

Organiser



Co-Organisers



IC-DAIM 2019

INTERNATIONAL CONFERENCE ON DA'WAH AND ISLAMIC MANAGEMENT

*Sustainable Da'wah and Islamic Management
Towards Rahmatan Lil 'alamin*

e-proceedings

20 NOVEMBER 2019
UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA

**ORGANISED BY
FACULTY OF LEADERSHIP AND MANAGEMENT, USIM**

**CONFERENCE E-PROCEEDINGS
INTERNATIONAL CONFERENCE ON DA'WAH AND
ISLAMIC MANAGEMENT (IC-DAIM 2019)**

***Sustainable Da'wah and Islamic Management
Towards Rahmatan Lil A'lamin***

Editors

**Mashitah Sulaiman
Kalsom Ali
Khairunneezam Mohd Noor
Suhailiza Md Hamdani**

First Published 2019

© Copyright Faculty of Leadership and Management, USIM

eISBN 978-967-440-709-4



©2019 All rights reserved. No part of this e-proceeding may be reproduced or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without permission in writing from the publisher.

Published by:
Faculty of Leadership and Management
Universiti Sains Islam Malaysia,
Bandar Baru Nilai 71800 Nilai,
Negeri Sembilan, Malaysia
Tel: 06 798 8181; Faks: 06 798 8244
<http://icdaim2019.usim.edu.my/>
e-mel: ic-daim2019@usim.edu.my

CONTENTS

| | |
|---|----|
| PRAKATA | 11 |
| 04 Mixed Method Analysis on Communication Satisfaction in Higher Education..... | 14 |
| Khairunneezam Mohd Noor ¹ & Muhamad Zaki Mustafa | 14 |
| 05 Job Satisfaction: Overall Job Satisfaction and Co-Workers Satisfaction in Sekolah Menengah Kebangsaan Panji, Kelantan..... | 22 |
| Nor Jeehan Nordin, Khairunneezam Mohd Noor, Nor Aliah Mohammad and Wan Hafsah Wan Zamri | 22 |
| 06 Islamic Leadership Values among Volunteers: A Qualitative Study at Humanitarian Care Malaysia (MYCARE)..... | 27 |
| Farah Syukriah Rameli, Khairunneezam Mohd Noor, Nor Aliah Mohammad and Nor Aini Khalilah Hassan..... | 27 |
| 07 The Impact of Training on Employee's Job Satisfaction | 31 |
| Nur Izatie Mohd Solehan ¹ , Khairunneezam Mohd Noor, Siti Hajar @ Ummu Salamah Mohd Nizar . | 31 |
| 08 Factors of Stress among Employees at Kuala Terengganu Municipal Council | 38 |
| Wan Hafsah Wan Mohd Zamri, Khairunneezam Mohd Noor, Noraini Khalilah Mohd Hassan, and Nor Jeehan Nordin..... | 38 |
| 010 The Acceptance among Indigenous People towards Dakwah Tatbiqi Program by USIM Students: A Qualitative Study at Kg. Sg. Lui | 42 |
| Nor Aini Khalilah Mohd Hassan, Khairunneezam Mohd Noor, Wan Hafsah Wan Mohd Zamri, Nor Aliah Mohammad, Farah Syukriah Rameli | 42 |
| 012 Tingkah laku Beragama Masyarakat Arab Analisis Perubahan Selepas <i>Nubuwwah</i> | 47 |
| Nor Nazimi Mohd Mustaffa ^{1*} , Aminudin Basir ³ , Amnah Saayah Ismail ⁴ | 47 |
| 013 Dakwah Tatbiqi dan Pembentukan Nilai Kepemimpinan Komuniti Dalam Kalangan Mahasiswa di Universiti Sains Islam Malaysia..... | 58 |
| Khairunneezam Mohd Noor, Mohd Azhar Ibrahim Residi, Suhailiza Md Hamdani, Muhammad Khairi Mahyuddin & Kalsom Ali | 58 |
| 014 Job Satisfaction Level among Workers in Departments at Forest Research Institute Malaysia (FRIM), Kepong | 75 |
| Nor Aliah Mohammad, Khairunneezam Mohd Noor, Wan Hafsah Wan Zamri and Norjeehan Nordin | 75 |
| 015 Kompetensi Pendakwah Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia dalam Pengurusan Dakwah Organisasi | 81 |
| Burhanuddin Jalal ¹ , Amnah Saayah Ismail ² , dan Sayuti Ab Ghani ³ | 81 |
| 016 Model Intervensi Spiritual Islam Untuk Kesehatan Mental Bencana | 93 |

| | |
|--|-----|
| Mohd. Zaliridzal Zakaria ¹ , Ahmad Najaa Mokhtar ¹ , Wan Mohd Fazrul Azdi Wan Razali ¹ , Norazman Amat ² , Wan Aminuddin Wan Abdullah ² , Mastura Samsaini ² ,..... | 93 |
| Mohd. Noor Ikhrum Husin ³ | 93 |
| 017 Hubungan di antara Faktor-Faktor dan Amalan Pembangunan Kerjaya dalam Sektor Perbankan Islam..... | 108 |
| Mohd Zaliridzal bin Zakaria ¹ , Hafizuddin bin Mohd Abd Ghani ² , Muhammed Fauzi Othman ² , Mohd Azhar Abd Hamid ² , Kassim Thukiman ² , Mohd Koharuddin Mohd Balwi ² , Mohd Nasir Markom ² | 108 |
| 018 Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Prestasi Kerja dalam Kalangan Anggota Polis Diraja Malaysia | 127 |
| Mohd Zaliridzal bin Zakaria ¹ , Muhammed Fauzi bin Othman ² , Mohamad Farouk Eshak ² , Mohd Azhar Abd Hamid ² , Kassim Thukiman ² , Mohd Nasir Markom ² , Mohd Koharuddin Mohd Balwi ² | 127 |
| 019 Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Prestasi Kerja dalam Kalangan Anggota Polis di IPD Iskandar Puteri | 143 |
| Mohd Zaliridzal bin Zakaria ¹ , Muhammed Fauzi bin Othman ² , Dzulkhairi Mukhtar ² , Mohd Azhar Abd Hamid ² , Kassim Thukiman ² , Mohd Nasir Markom ² , Mohd Koharuddin Mohd Balwi ² | 143 |
| 20 Motivasi dalam Pembinaan Tamadun: Kajian Terhadap Faktor Motivasi Penglibatan Usahawan Wanita Melayu dalam Industri Fesyen dan Busana Muslim di Selangor | 163 |
| Mashitah Sulaiman ¹ , Mohd Nazir Ahmad ² | 163 |
| 021 The Relationship between Disciplinary and Organizational Commitment among Employees at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan | 183 |
| Siti Hajar @ Ummu Salamah Mohd Nidzar ¹ , Khairunneezam Mohd Noor ² , Nur Izatie Mohd Solehan ³ and Nor Jeehan Nordin ⁴ | 183 |
| 022 The Development of Nasheed And Its Role As A Medium of Da'wah: A Case Study in Da'wah and Islamic Management Program, Universiti Sains Islam Malaysia..... | 188 |
| Zanariah Binti Wahid, ¹ Mashitah Binti Sulaiman (PhD) ² | 188 |
| 023 Pembangunan dan Pendekatan Da'wah Melalui Proses Politik di Malaysia: Kajian Terhadap Parti Islam Se-Malaysia, 1951- 2019..... | 200 |
| Mohammad Syukri Bin Mohd Zoharodzi, ¹ Mashitah Sulaiman ² | 200 |
| 024 The Perception on Working While Studying In Term of Time Management and Its Impact on Academic Achievement: A Case Study of Undergraduate Students at Universiti Kebangsaan Malaysia | 211 |
| Amirah Adibah Binti Azan, ¹ Mashitah Sulaiman | 211 |
| 025 The Strategic Planning to Build Career after Graduation among Students in Faculty of Leadership and Management at Universiti Sains Islam Malaysia | 221 |
| Nur Farhana Binti Mohd Nasir, Mashitah Sulaiman | 221 |
| 026 Inculcating Islamic Work Ethics and It's Impact on Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in Nusateks Sdn. Bhd. Selangor | 226 |
| Nur Syafiqah binti Mustafa Azimi, Mashitah Sulaiman (PhD)..... | 226 |

| | |
|--|-----|
| 027 The Management of the Pilgrims Human Affairs in Malaysia: A Case Study of Lembaga Tabung Haji Seremban, Negeri Sembilan..... | 230 |
| Uyun Najibah Binti Ibrahim ¹ , Mashitah Sulaiman (PhD) ² | 230 |
| 028 Peranan dan Sumbangan Tuan Guru Nik Abdul Aziz dalam Da'wah Di Malaysia | 239 |
| Muhammad Khairuldin Bin Abdul Razak dan Mashitah Sulaiman (PhD) | 239 |
| 029 Institusi Pondok: Antara Pengekalan dan Kemorosotan..... | 246 |
| Mohd Rumaizuddin Ghazali (Prof Madya Dr) | 246 |
| 031 The Strategic Role of Work Environment Satisfaction on Oil Refineries Staff Performance in Algeria | 263 |
| Hachemi Merazga, Nouna Sammari (Dr.), Ahmed Abdul Malik (Dr.), Khairunneezam Bin Mohd Noor (Dr.)..... | 263 |
| 033 The Phenomenon of Online Da'wah and Its Influence Toward the Millennial Muslim Generation in Yogyakarta | 275 |
| Ravida Chauria Shavir | 275 |
| 034 Analisis Penerapan Unsur Tahyul Dalam Filem Sains Fiksyen Hollywood | 284 |
| Mohd Hamidi Ismail ¹ , Hizral Tazzif Bin Hisham ² , Suria Hani Binti A. Rahman ³ , Nurul Syifaq Binti Ruslan ⁴ | 284 |
| 035 The Importance of Communication in Leadership | 293 |
| Nurul Ayunni Hamdi ¹ , Ahmed Abdul Malik ² , Mashitah Sulaiman ³ | 293 |
| 037 Tolerance in a Multiracial Country: A Study on Tolerance from the Perspective of Quran and Hadith | 303 |
| Siti Maisarah Ab Rashid and Mohd Azmir Mohd Nizah..... | 303 |
| 039 إدارة جودة الخدمات الصحية | 311 |
| Wafa Hussein Ahmad Al Daoud ¹ and Dr. Mohamed Mihlar Abdul Muthaliff ² | 311 |
| 040 Youth Perception on Ethnic Tolerance: A Study on Student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka, Nilai, Negeri Sembilan | 331 |
| Fatin Nabihah binti Rakeman | 331 |
| 041 Religious Tolerance among Multiracial Society In Mentakab..... | 336 |
| Tasnim Binti Osman ¹ and Dr Mohd Azmir Mohd Nizah ² | 336 |
| 044 Work Adjustment of New Academics at a Malaysian Focused University..... | 344 |
| Rouzil Armiza Binti Shamsir ¹ and Kalsom Binti Ali ² | 344 |
| 045 Evaluation of TSL3143 Curriculum Studies Using Cipp Model: A Boon or A Bane..... | 353 |
| John Roy Chacko ¹ and Rouzil Armiza Shamsir ² | 353 |
| 046 The Mediating Effect of Soldiers Work Commitment towards Islamic Work Ethic Elements and Work Performance..... | 369 |

| | |
|--|-----|
| Ahmad Azan Ridzuan ¹ , Wan Norhasniah Wan Husin ¹ , Noor Azmi Mohd Zainol ¹ , Wan Kamal Mujani ² | 369 |
| 047 Pesan Dakwah dalam Naskah Panji Salat (Refleksi Filologis Manuskrip Kesultanan Kutai Kartanegara Indonesia) | 380 |
| Dr Iskandar, M.Ag. | 380 |
| 049 The Role and Challenges of Hidayah Centre Foundation in Religious Guidance to Mualaf | 391 |
| Salihah Binti Shahidan, ¹ Dr. Suhaliza Binti Md Hamdani ² | 391 |
| 050 Islamic Perspective of Teaching Creatively and Communication..... | 399 |
| Dr Ibrahim Fahad Sulaiman, ¹ Ismail Yau Abubakar ² | 399 |
| 052 بناء نموذج لقياس دور الصحة التنظيمية كمتغير ضابط في تأثير التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في دولة ليبيا | 406 |
| 053 أثر التمكين الإداري في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين | 416 |
| دراسة حالة: على الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا | 416 |
| ¹ -عبد السلام خليفة جبر. ² -الدكتور محمد يوسف خالد. ³ -الدكتور إبراهيم فهد سليمان. | 416 |
| 054 دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبو ظبي | 423 |
| دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في جامعة أبو ظبي | 423 |
| 055 Youth Perception on Ethnic Tolerance: A Study on Student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka, Nilai, Negeri Sembilan | 463 |
| Fatin Nabihah Binti Rakeman | 463 |
| 056 Ancaman Pemikiran (Sekularisme, Liberalisme, Feminisme dan Pluralisme): Bagaimana Kita Menghadapinya | 467 |
| Ahmed Abdul Malik | 467 |
| 057 القاضي أبي بكر الباقلاني وجهوده الدعوية | 479 |
| نجيب شيخ عبد الصمد | 479 |
| 058 Al-Ghazali dan Aristotle: Konsep Etika dari Perspektif Peradaban Islam dan Barat | 497 |
| Jessica Ong Hai Liaw, Abdul Hamid Moiden, Sayuti Ab Ghani dan Muhammad Syukri Hj. Zahari . | 497 |
| 059 Assessing the Effect of Lifelong Learning towards Teachers' Job Satisfaction | 508 |
| Safaril Madon ^{1*} , Kalsom Ali ² , | 508 |
| 060 Kerangka Model Al-Falah Ke Arah Kecemerlangan Pembangunan Insan yang Lestari | 517 |
| Mashitah Sulaiman ¹ , Mohd Nazir Ahmad ² | 517 |
| 061 The Influence of Organizational Change towards Employee Conflict at Majlis Agama Islam Wilayah Persekutuan (MAIWP) | 547 |
| Kalsom Ali ¹ , Mohammad Nashief S. Disomimba ² and Nor Hamidah Binti Mislukum ³ | 547 |
| 064 ألوهية المسيح أدلة من الكتب السماوية على عدم | 556 |
| ، كلثوم بنت علي ¹ محمد نصيف س. ديسوميما | 556 |

| | |
|--|-----|
| 065 The Role of Maqasid Syariah Elements on Media Platform to Handling Social Problems: A Case Study in Murni International College, Nilai, Negeri Sembilan | 565 |
| Anis Shazalina bt Razali ¹ and Kalsom Ali ² | 565 |
| 066 The Effectiveness of Implementation on Smart Murabbi Program towards Teachers as Human Capital in Kuala Lipis | 570 |
| Nurul Iffah Abdul Rashid ¹ , Kalsom Ali ² | 570 |
| 067 The Impact Fair Reward on Job Performance among the Workers: Case Study at Giant Hypermarket Nilai | 576 |
| Nurul Nadia Ibrahim ¹ , Kalsom Ali ² | 576 |
| 068 Leadership in an Organization: Views of HAMKA | 585 |
| Najim Fikri ¹ and Kalsom Ali, | 585 |
| 069 The Impact of Loyalty and Religiosity on Job Performance at Islamic Book Publication: PTS Gombak..... | 594 |
| Noor Najiha Ahmad Muhaiyadin ¹ , Kalsom Ali ² , Mohammad Nashief ³ , S. Disomimba ⁴ and Khairunneezam Mohd Noor ⁵ | 594 |
| 073 The Effect of HRM Practices and Self-Efficacy on the Performance of Academic Staff: A Review of the Literature | 601 |
| Dehma Mofleh Qasem al-Maraghi, Dr Kalsom Ali, Dr Mashitah Sulaiman..... | 601 |
| 076 Methodology of Da'wah to Mualaf: A Case Study at HIDAYAH Centre Foundation..... | 614 |
| Amira binti Mat Soberi | 614 |
| 079 Halal Entrepreneurship and Its Role in Sustainable Development Goals 2030 (SDGs)..... | 622 |
| Mohamed Salaheldeen ¹ , Mohamed Battour ² , Muhamad Azrin Nazri ³ | 622 |
| 081 الإبداع القرآني في علاج السلبية الدعوية | 635 |
| [من خلال القصص القرآني] | 635 |
| د. صلاح محمد زكي محمد إبراهيم القادري | 635 |
| 085 A Conceptual Paper on the Factors that Influence Employees Motivation in Malaysia | 658 |
| Masnih binti Mustapa ¹ | 658 |
| LIST OF ABSTRACTS | 663 |
| 01 ضوابط تحقيق الاستخلاف للزوم هيمنة الأمة دراسة في المقاصد الدعوية للاستخلاف في الأرض من المنظور القرآني..... | 664 |
| Nouna Sammari (Dr) | 664 |
| 02 Dakwah di Era Pasca Kebenaran: Isu dan Cabaran | 665 |
| Abd Hakim Mohad, Ros Aiza Mohd Mokhtar | 665 |
| 03 Pengislaman dan Dakwah Orang Asli Suku Semelai di Kampung Sungai Lui..... | 666 |
| Abd Hakim Mohad, Ros Aiza Mohd Mokhtar, Mohd Azhar Ibrahim Residi..... | 666 |

| | |
|---|-----|
| 09 China's Belt and Road Initiative (BRI): An Impact towards Malaysia's Economic and National Security | 667 |
| Nur Surayya Mohd Saudi | 667 |
| 011 Da'wah to Japanese Youth: Case of the Cultural Exchange Program | 668 |
| Jamilah Samian..... | 668 |
| 032 Needs Versus Interests in Islam via Traditional Art Performance in Negeri Sembilan. What Has Been Negotiated? | 669 |
| Norhayati Rafida, A. R. ¹ , Noor Azrina, Yahya ¹ , Siti Zubaidah ³ , Muhammad ⁴ , Twediana, Budi Hapsari ² | 669 |
| 036 The Impact of Motivation on Staffs' Job Performance at Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) | 670 |
| Muhammad Qayyum Hafis Samsudin | 670 |
| 038 Pendekatan Ibnu Arabi Terhadap Ayat-Ayat Mutashabihat: Sorotan Kritis dalam Kitab Al-Futuhah Al-Makiyyah | 671 |
| Muhammad Khairi Mahyuddin (Prof Madya Dr), Ahmad Najaa Mohkhtar (Dr),..... | 671 |
| Mohd Hamidi Ismail (Dr)..... | 671 |
| 042 The Importance of Understanding of Islam towards Halal Practicing in Daily Life | 672 |
| Siti Zubaidah Muhammad | 672 |
| 043 Deciphering Educational Performance of Indigenous People in Kampung Sungai Lui, Negeri Sembilan..... | 673 |
| Siti Maisarah Binti Hanapi | 673 |
| 048 Muslimpreneurs' Characteristics: A Study of Planning and Leadership on Business Performance | 674 |
| Anita Ismail (Dr) ¹ , Mashitah Sulaiman (Dr) ² , Falah Laili Muda@ Ismail (Dr) ¹ | 674 |
| 062 Perspektif Pelajar Tahun Satu USIM terhadap Kursus TITAS | 675 |
| Latifah Abdul Latiff ¹ , Ros Aiza Mohd Mokhtar ² , Khadijah Muda ³ | 675 |
| 063 The Occupational Safety Management System Practiced by the Organization and the Nature of Employee's Engagement towards Manufacturing Industrial Workers | 676 |
| Kalsom Ali ¹ , Zawata Afnan Hisamudin ² | 676 |
| 070 The Impact of Using Short Video as a Medium of Da'wah Towards Teenagers: A Study on Student at Genius Insan College, USIM Nilai | 677 |
| Nor A'shikin Abdul Halim ¹ and Kalsom Ali ² | 677 |
| 071 The Role of Song in Dakwah to the Community | 678 |
| Muhammad Nizar Bin Mohd Sobri ¹ and Kalsom Ali ² | 678 |
| 072 Pemupukan Nilai Perpaduan Dan Tanggungjawab Menerusi Amalan Wakaf: Satu Analisis Mengikut Perspektif Islam | 679 |
| ¹ Sayuti Ab Ghani, ² Burhanuddin Jalal, ³ Jessica Ong Hai Liaw, ⁴ Mohd Hamran Mohamad, ⁵ Hasan Al-Banna Bin Mohamed..... | 679 |

| | |
|--|-----|
| 074 Memahami Konsep Rahmatan Lil Alamin Melalui Sirah Nabi SAW | 680 |
| Mohd Radhi Ibrahim (PM Dr)..... | 680 |
| 075 Pengurusan Khilaf Umat Islam: Batasan Usul dan Furu' dalam Akidah..... | 681 |
| Mohd Radhi Ibrahim (PM Dr)..... | 681 |
| 077 الإدارة الإسلامية ومفهوم الجودة الشاملة | 682 |
| Abdalla Abdulkrim Mohammed Jaballa | 682 |
| 078 Effect on Spiritual Quotient towards Employee Wellbeing at Workplace | 683 |
| Nur Raihana Abdul Rahim ¹ and Kalsom Ali ² | 683 |
| 083 Mosque Tourism Program at the Malaysia's National Mosque | 684 |
| Zulkiple Abd Ghani and Siti Nor Haliza binti Abdul Zamani..... | 684 |
| 084 Regulasi Emosi Berdasarkan Kisah Para Nabi | 685 |
| Suhailiza Md. Hamdani (Dr), Rezki Perdani Sawai, Mashitah Sulaiman (Dr) | 685 |

PRAKATA

Bidang Dakwah dan Pengurusan Islam adalah salah-satu daripada kepakaran yang diperjuangkan oleh Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) sebagai universiti awam ke-12 Malaysia. Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan (FKP) menerusi Program Dakwah dan Pengurusan Islam berjuang untuk menanam nilai-nilai murni dan kerohanian Islam sebagai asas pengurusan cemerlang dan pembangunan dakwah Islamiyyah. Penekanan juga diberi kepada pengurusan Islam yang berdasarkan pembangunan dan kemantapan akidah, akhlak dan unsur-unsur kerohanian dan pembangunan modal insan. Ini dilihat sebagai mampu meningkatkan keupayaan organisasi mahupun masyarakat dalam menghadapi cabaran dalaman, tempatan dan sekaligus cabaran yang lebih besar di peringkat global.

Bagi membentuk kesinambungan kepada IC-DAIM pertama yang dianjurkan pada tahun 2010, IC-DAIM 2019 memberikan penekanan kepada pengumpulan data-data kajian, ulasan akademik, mahupun pengalaman-pengalaman profesional bagi membolehkan konsep serta teori proses pengurusan Islam serta dakwah Islamiah dapat diutarakan. Segala maklumat yang dikumpul akan dinilai dan disusun semula bagi membolehkan ianya difahami dengan lebih baik. Selain daripada itu, seminar ini dijangka dapat menghimpunkan dapatan ilmu dan kemahiran dakwah dan pengurusan Islam yang lebih bersifat universal dan global. Kertas yang dihasilkan dari kajian empirikal serta penulisan akademik lain yang tinggi mutunya akan dinilai semula dan akan diterbitkan di dalam Jurnal al-'Abqari Vol. 1 (1) 2020 yang merupakan jurnal berwasit berkualiti terbitan FKP sendiri. Sementara itu, kertas-kertas lain yang dibentangkan akan diterbitkan di dalam prosiding IC-DAIM2019.

Bidang Pengurusan Islam ini juga giat dibincangkan di beberapa agensi dan universiti-universiti tempatan. Berbeza dengan yang lain, USIM mengamalkan pendekatan yang berbeza bagi membina kepakarannya yang tidak hanya memfokuskan kepada aspek-aspek pengurusan perniagaan, ekonomi dan kewangan sahaja, malah bidang Pengurusan Islam di USIM adalah berintegrasikan ilmu Dakwah Islamiyyah dan ilmu pengajian Islam yang lain. Disamping itu, bidang pengurusan Islam di USIM juga diintegrasikan dengan elemen-elemen lain seperti elemen pembangunan modal insan, kepimpinan, dan komunikasi.

Bagi membantu merealisasikan dan memantapkan hasrat USIM mencapai objektif program Dakwah dan Pengurusan Islam, FKP sentiasa menjalankan usaha bagi memperjuangkan bidang ini melalui kajian ilmiah, proses dokumentasi maklumat, pengajaran dan pembelajaran, serta jaringan

organisasi. Oleh itu, salah satu usaha murni pihak fakulti adalah ingin mengenegahkan lagi bidang Dakwah dan Pengurusan Islam ini dengan penganjuran persidangan Dakwah dan Pengurusan Islam pada peringkat antarabangsa.

Justeru, penerbitan buku prosiding ini bertujuan untuk mengumpulkan sarjana-sarjana Dakwah dan Pengurusan Islam daripada universiti-universiti dan organisasi-organisasi (perniagaan dan bukan perniagaan) Islam dan bukan Islam daripada dalam dan luar negara, dan untuk membincangkan bidang Pengurusan Islam dengan lebih menyeluruh. Alhamdulillah, pada kali ini, ICDAIM 2019 berjaya mengumpulkan sebanyak 60 kertas kerja dan 24 abstrak yang berjaya dibentangkan sepanjang 1 hari seminar. Diharap penganjuran seminar ini dapat menggiatkan usaha untuk mengenegahkan dan memperkasakan bidang Dakwah dan Pengurusan Islam di persada antarabangsa sekaligus menonjolkan FKP dan USIM sebagai salah satu institusi yang memperjuangkan pengembangan dan pembangunan bidang Dakwah dan Pengurusan Islam ini.

Sidang Editor
IC-DAIM 2019

04 Mixed Method Analysis on Communication Satisfaction in Higher Education

Khairunneezam Mohd Noor¹ & Muhamad Zaki Mustafa

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia

¹Correspondence Author: neezam@usim.edu.my

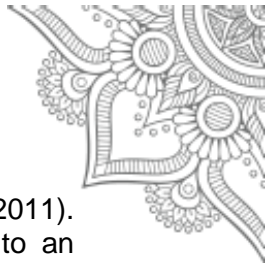
ABSTRACT

Communication is one of the most crucial factors in organizational functioning and it is known that employees devote a considerable portion of their workday to collecting and disseminating information concerning crucial matters such as company policy, performance feedback, role expectations, and task instructions. In organizational settings, communication satisfaction has been broadly defined as an individual's satisfaction with various aspects of communication in interpersonal, group, and organizational contexts. Employee satisfaction with the amount of information available to them may enhance their positive attitudes toward an organization. This article aims to analyze academics in higher education institutions satisfaction on communication at their workplace. This study implemented a sequential manner of collecting mixed methods data, which started with a qualitative study followed by a quantitative study. The first stage of the study took the form of semi-structured interviews with several key persons and focus group members in order to identify core implications of the identified discussion on communication satisfaction. A thematic analysis was employed to analyse each interview with respondents using *NVivo*. Quantitative data collection in the second stage involved an online survey conducted through a self-administered online survey tool- *Survey Monkey*. A total of 1078 academic staff from three participating public universities responded in this study, representing a total response rate of 5.7%. Descriptive and inferential analyses were employed to analyse the relationships between all variables using SPSS. The findings showed a consistent assertion among the respondents both in the qualitative and quantitative studies whereby they found that they were moderately satisfied with the communication at their workplace. The findings of this study theoretically and practically contribute in terms of understanding the state of communication satisfaction of academics.

Keywords: Communication Satisfaction, Academics, Malaysian Higher Education Institutions

1.0 INTRODUCTION

Academics in higher education of Malaysia are expected to uphold the nation's aspiration of achieving a world class education level and produce multi-skilled and competent individuals (Hashim, 2012). On top of that, academics are an important player in nurturing the government's aims for the harmonisation and oneness of its people that will then carry the aspiration of the nation towards being a fully developed country in the coming years. Their contribution in disseminating knowledge and cultivating the value of research and innovation has always been scrutinised by the government, the industry and the society. As evidenced by recent key policy decisions, education in the country is being liberalised, as educational achievement is seen to be



the cornerstone from which national prosperity can be constructed (Knight and Morshidi, 2011). An understanding of communication outcomes such as satisfaction, is a prerequisite to an integrative explanation of communication behavior. Not only are such outcomes influential in determining future communication behaviour, they also provide a theoretical framework for grouping and assessing the importance of various process elements (Clampitt and Girard, in Khairunneezam, 2013). The paper is divided into four sections. The first section discusses the literature on communication satisfaction. The second section confers the methodology used to investigate the state of communication satisfaction among academics in higher education institutions. The third section discusses the findings of the study and last section manifests the conclusion and recommendations based on the current study's findings.

2.0 COMMUNICATION SATISFACTION IN HIGHER EDUCATION

According to Spector (1997), research findings suggest that job satisfaction is not a static state but is subject to influence and modification from forces within and outside an individual; that is his or her own personal characteristics and the immediate working environment. Spector (1997:2) defines job satisfaction as 'the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs'. Furthermore, Okpara (2006) argues about the significance of understanding the job satisfaction of employees as: '...work is an important aspect of people's lives and most people spend a large part of their working lives at work, an understanding of the factors involved in job satisfaction is crucial to improving employees' performance and productivity'.

On the other hand, communication satisfaction is a general concept that covers the communication and feedback between executives and employees, horizontal and vertical communications, work related information and communication among departments. Communication satisfaction carries a personal meaning, where even two people working under same department and same conditions may have different opinions (Engin and Akgöz, 2013). In accordance with the content of the research conducted, communication satisfaction can sometimes be considered as a criterion, while it can also be considered as a theory constructing concept or a function that improves communicational skills (Engin and Akgöz, 2013).

Within the communication literature there has been consistent support for a positive relationship between communication satisfaction and job satisfaction (Tuzun, 2013). On the other hand, previous researches on communication satisfaction have not been paying too much attention on multidimensional construct in organizational contexts. But researchers have claimed that organizations have subsystems and the emphasis should be given on the importance of distinguishing several organizational levels which employees may have different perceptions regarding communication satisfaction (Falcioni & Kaplan, 1984 in Tuzun, 2013). Employees would be more satisfied with the communication in the level they worked than the organization as a whole. Therefore, job satisfaction level of the employee may be related to both organizational and departmental communication satisfaction.

In researches conducted, communication satisfaction has been defined in many different ways. Thayer (1969, in Engin and Akgöz, 2013) defined communication satisfaction as 'the personal satisfaction a person experiences when communicating successfully' while Engin and Akgöz (2013) viewed it as 'an individual's satisfaction with various aspect of the communication occurring in his organization'.

Recent research explores identified organisational factors including communication in different contexts of education workers and the relationship with overall job satisfaction. For instance, Oshagbemi (1997a) through his study of academics in UK higher education indicated that about 70 per cent of the respondents which were selected among university academics were satisfied with their co-workers' behaviour, the job itself and supervisor. In the same study, Oshagbemi (1997b) also found that higher education academics were dissatisfied with communication. Zemblays and Papanastasiou (2004, in Khairunneezam 2013) examined job



satisfaction and motivation among academics in Cyprus. Findings of their study indicated that Cypriot academics chose this career because of several factors including communication climate among colleagues. A study among academic advisers in the USA by Donnelly (2006), among other things, indicated that academic advisers are most satisfied with communication.

In the Malaysian context, Khairunneezam (2004) in his study among academics in a secondary school in Johore State found that teachers had a low level of satisfaction with communication. Santhapparaj and Syed's (2005) study of job satisfaction of academics in private universities in Malaysia found that communication had a positive and significant effect on job satisfaction. On the other hand, fringe benefits have negative effect on academics' job satisfaction. Accordingly, Ch'ng, Chong and Nakesvari (2010) in their investigation among lecturers in three established private colleges in Penang State, Malaysia found that communication and several other variables are significant in determining the job satisfaction.

The above findings of satisfaction on numerous organisational antecedents of job satisfaction including communication satisfaction among academics globally and in Malaysia particularly, reveal the importance of having a thorough investigation among Malaysian higher education academics about their state of satisfaction on organisational antecedents. Based on this scarcity, there is a dreadful need of evidence of communication satisfaction context among academics in the higher educational setting. Therefore, the current article is aimed to fill a gap in the literature pertaining to the current communication satisfaction level among academics in the Malaysian higher education. The paper is anticipated to explore the riposte of these two research questions:

1. What are the issues related to communication satisfaction in the higher educational setting according to those in the management position and academics in the university?
2. What is the level of communication satisfaction among academics in Malaysian higher educational institutions?

3.0 METHODOLOGY

The first stage of the study took the form of semi-structured interviews with several key persons and focus group members in order to identify core implications of the identified discussion on communication satisfaction. Two types of interviews were conducted for this study- key-person interviews and focus-group interviews. Key-person interviews consisted of semi-structured interviews with eight key players of higher education who are also academics except one participant who is a former Minister of Higher Education. Besides the minister the other key people being interviewed were a Deputy Vice Chancellor, a Director of a university's branch, a Deputy Director of Academic Affairs of a university's branch, a Dean, a Director of Public Relations Department of a public university cum senior lecturer, and a Coordinator of Academic Program of a public university's branch. The interviews were semi-structured and conducted informally to ensure that information given by the interviewees is in a personal capacity and does not represent the views of their organisation. Different sets of questions were delivered to both key-person and focus group. Key-persons were asked to give responses about their own job satisfaction and their opinions about their academic staff's satisfaction with each of the key factors, while focus group respondents were only asked to answer each question that related to themselves. A thematic analysis was employed to analyse each interview with respondents using *NVivo*.

The population for the quantitative study comprised academics from three public higher education institutions of Malaysia. Using a simple random sampling technique, the researchers drew a sample of 1078 from the estimated 2900 academics in the three participating universities. These respondents represent 37.2 per cent of the overall samples. The respondents included a wide range of university faculties, departments and academic units in each participating university. The Deputy Vice Chancellor and the Registrar of all Malaysian public universities were contacted and invited by the researchers to encourage academic staff members' participation in



the study. The scale of ‘Co-Workers Satisfaction’ was used in the study in order to investigate academics’ satisfaction with co-workers. Four items included in this measure were adapted from Spector (1997)’s Job Satisfaction Survey and the instrument of Khairunneezam (2013), which measure co-workers satisfaction. Each respondent’s completed survey was then automatically computed and saved, and the results were downloaded into SPSS 20.0 for quantitative analysis. Descriptive analysis such as frequency, percentage and mean are used to explain the level of each of the variables included in the online study. To determine the level of co-workers satisfaction, frequencies and percentages of responses were calculated and mean and standard deviation results of satisfaction were analysed. The mean value of responses were computed and categorised into 3 interval level of responses accordingly to the work of Khairunneezam (2004, 2013). The interval level of responses were 1= low (mean score of 1.00-2.33), 2= moderate (2.34-3.67) and 3= high (3.68-5.00).

4.0 FINDINGS

4.1 Qualitative Study Findings: General Satisfaction with Communication

In each of the interview sessions held with the entire interview respondents, a question had been asked about their general feelings of satisfaction with communication. Based on the findings in Table 1, different type of respondents’ interview groups had given unique responses based on their interview groups. All key-person interviewees conveyed an answer of neither dissatisfied nor satisfied with the issue of communication. All interviewees in Focus Group 2 also mentioned that they were neither dissatisfied nor satisfied. On the other hand, all respondents in Focus Group 1 answered that they were dissatisfied with the aspect of communication.

Table 1: General Satisfaction with Communication

| Interview Respondents | | Responses |
|-----------------------|-------|------------------------------------|
| Key-person | KP1 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| | KP2 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| | KP3 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| | KP4 | - |
| | KP5 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| | KP6 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| | KP7 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| | KP8 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| Focus Group 1 | FG1-1 | Dissatisfied |
| | FG1-2 | Dissatisfied |
| | FG1-3 | Dissatisfied |
| | FG1-4 | Dissatisfied |
| | FG1-5 | Dissatisfied |
| | FG1-6 | Dissatisfied |
| Focus Group 2 | FG2-1 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| | FG2-2 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |
| | FG2-3 | Neither Dissatisfied nor Satisfied |

The findings reflect that communication was not a source of satisfaction at workplace especially among academics in the operational level. Furthermore, all academics in management level had responded that they were neither dissatisfied nor satisfied with communication. This is



a key finding in the qualitative study, and therefore a further investigation should be undertaken to see whether at among a bigger scale of respondents, the same findings will be evidenced.

4.2 Qualitative Study Findings: Specific Issues Related to Communication Satisfaction

Apart from the interview respondents' state of satisfaction with communication, some of them had raised and initiated discussions on two specific issues that impacted on their satisfaction with communication. Communication as a factor of job dissatisfaction has been initiated by only two interview respondents in Focus Group 1 interview in the current study. Their responses can be categorised into two main themes which were poor communication and misunderstanding among academics and administration staff.

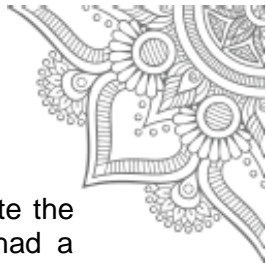
A lecturer expressed her dissatisfaction with what she described as 'a very poor flow of communication' in her faculty and this was agreed by most of the other respondents in the same focus group interview. Her disappointment was clearly demonstrated in her statement: 'I am very disappointed with the poor communication flow and dissemination of important information in this faculty'. She continued: 'For example, in this faculty it is a nature where lecturers always get very late information on any important occasion or meeting. This condition will then hassle us on our tasks and even will make us penalised by the university or faculty because of our absenteeism upon any occasion. I think that this incompetent style of information spreading from the people who are responsible to handle it and the faculty administrator'.

A different perspective was voiced by a lecturer, where her dissatisfaction in terms of communication factor was more on the issue of misunderstanding or misinterpretation among workers. Her dissatisfaction was focused on the administration staff in her faculty: 'I am so disappointed with the administration staff in the faculty. Let say, when I ask for their help on preparing lecture documents, or teaching aids, or asking for stationeries that I need to use for lectures... (*She snapped her fingers*) automatically, they will think that I am directing them or my words are too harsh.... This is nonsense! They misinterpreted me as being rude'.

The abovementioned issues answered the first question of the paper which related to the issues on communication satisfaction in the higher educational setting according to those in the management position and academics in the university. From the findings of the interviews with key-persons and academics in the focus groups, it was evidenced that communication was generally perceived as an influential factor and giving significant implications that further leads to academics' job satisfaction. The study showed that there was generally a moderate level of satisfaction being argued of by most of the respondents regarding communication. In another sense, it cannot be ignored that there were also dissatisfactions raised among academics in the operational level towards communication where two respondents-each from management and operational level- had explained their dissatisfaction. Another key finding based on the qualitative study was none of the respondents were satisfied with the aspect of communication.

4.3 Quantitative Findings

This section describes the findings of academics' satisfaction with communication in the quantitative study. The results of each questions used in the measure were depicted in Table 2. All responses for negatively worded questions (Question 2, 3 and 4) were reverse-coded. Respondents moderately agreed that communications seem good within their organisations (Question 1; Mean= 3.42, SD= 0.94). They also moderately agree that the goals of their organisations are clear to them (Question 2; Mean= 4.13, SD= 6.83). In Question 3, respondents mostly agreed that they feel that they know what is going on with the organisation (f= 466, %= 43.2). Respondents also mostly agreed that work assignments are fully explained to them (Question 4; f= 384, %= 35.6).



Based on the findings in Table 2, a further analysis was undertaken to investigate the overall level of satisfaction with communication. The result shows that respondents had a moderate level of satisfaction with communication (Mean=3.30, SD=0.82). The findings of the quantitative study support the outcomes of the qualitative study that communication was a perceived as a moderate driver towards job satisfaction of academics. This finding answered the question on the level of communication satisfaction among academics in Malaysian higher educational institutions.

Table 2: Frequencies and Percentages and Mean Scores for Questions on Satisfaction with Communication (N=1078)

| Responses (n=1078) Question | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|--|----|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Question 1: <i>Communications seem good with this organisation.</i> (Mean= 3.42, SD=0.94) | 43 | 4.0 | 152 | 14.1 | 252 | 23.4 | 569 | 52.8 | 62 | 5.8 |
| Question 2# : <i>The goals of this organisation are not clear to me.</i> (Mean= 3.36, SD=1.05) | 54 | 5.0 | 223 | 20.7 | 175 | 16.2 | 537 | 49.8 | 89 | 8.3 |
| Question 3# : <i>I often feel that I do not know what is going on with the organisation.</i> (Mean=3.24, SD=1.07) | 62 | 5.8 | 244 | 22.6 | 223 | 20.7 | 466 | 43.2 | 83 | 7.7 |
| Question 4# : <i>Work assignments are not fully explained.</i> (Mean= 3.16, SD=1.11) | 70 | 6.5 | 277 | 25.7 | 242 | 22.4 | 384 | 35.6 | 105 | 9.7 |

Note: n=total respondents, SD=standard deviation, f=frequency, % =percentage, 1=disagree very much, 2=disagree, 3=neither disagree nor agree, 4=agree, 5=agree very much. #= negatively worded question.

5.0 CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

In the findings above, respondents showed a moderate level of satisfaction with communication. These findings support the outcome of Rad and Yarmohammadian (2006) and Wagenheim and Rood (2010). It is understandable why moderate level of communication satisfaction is the result. In a previous study by Khairunneezam (2013), issues like poor flow of communication and misinterpretation of messages between academics and the administration staff was spoken of as a significant issue impeding job satisfaction among academics. Spector (1997) asserts that communication in the organisation is a critical aspect that should be carefully promoted and monitored in any organisation; any occurrence of communication breakdown among the members in the organisation, will influence the way how each person interacts with each other and how



important information is shared among them. It will then influence the attitude and behaviour of each person in the organisation, including the level of job satisfaction.

These findings regarded as a significant contribution towards the body of knowledge in communication satisfaction especially in research among academics in Malaysian public higher education institutions. It is worth future studies exploring the relationships of communication satisfaction with consequences variables like organizational commitment, intention to leave, occupational stress, organisational citizenship behaviour, perceived organisational support, and absenteeism. Through the future work on these correlations, it is hoped that better intervention could be implemented by the university to create and maintain an optimum level of communication satisfaction among academic staff. In Islam, good communication among persons especially who work under the same organization will reflect integrity and embeddedness, contribute towards better relationship or *ukhuwwah*, better working productivity, and blessing from Allah SWT. As mentioned by Allah SWT in al-Qur'an:

“Quran informs us what should be the best speech. Allah says in the Quran, “And who is better in speech than someone calls to God, acts with integrity, and says, ‘I am of those who submit’.”
(al-Fussilat, verse 33).

In this sense, it clearly shows that Islam provides instruction in respect of fundamental elements of communication. It must be emphasised that the results in this paper are based on academics in participating public universities and it is not be possible to generalise to academics in other higher education institutions in Malaysia. Further similar works need to be done in the broader area of Malaysian higher education with segregation and focus among private and public university academics.

REFERENCES

- Ahmed, A.M. (2016). 'The Issue of Ethics in the Media and Communication Profession', *Al-'Abqari Journal*, Vol. 7, pp 79-93.
- Aktaruzzaman, M., Clement, C.K. and Hasan, M.F. (2011). 'Job Satisfaction Among Teachers Of Technical Training Centers (T.T.Cs.) In Bangladesh', *Academic Research International* 1, 2, pp. 375-382.
- Brown, D. (2008). *Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education, The Key to Greater Productivity and Retention of a Qualified Workforce*, Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Muller.
- Ch'ng, H.K., Chong, W.K., and Nakesvari, M. (2010). 'The Satisfaction Level of Penang Private Colleges Lecturers', *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1, 2, pp.168-172.
- Donnelly, J.E. (2006). 'What matters to advisers: Exploring the current state of academic adviser job satisfaction', PhD Thesis, University of Cincinnati.
- Engin, E. and Akgöz, B.E. (2013). 'The Effect of Communication Satisfaction on Organizational Commitment', *British Journal of Arts, and Social Sciences*, Vol.14 No (2), pp. 109-124.
- Hashim, J. (2012). 'Academic excellence as selection criteria among Malaysian employers', *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 2, 1, pp. 63-73.
- Hunt, J.W. and Saul, P.N. 1975, 'The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females', *Academy of Management Journal*, 18, 4, pp. 690-702.
- Khairunneezam, M.N., Adanan, M.J., Muhammad, H. and Mahazan, A.M. (2013). 'Am I Happy with My Bosses? A Study on Satisfaction of Academics with the Role of Supervision of Their Leaders in the University Setting', *Al-'Abqari Journal*, Vol. 3, pp 33-44.



- Khairunneezam, M.N. (2013). 'Job Satisfaction in Malaysia Public Higher Education Institutions', PhD Thesis, La Trobe University.
- Khairunneezam, M.N., Nor Azzah, M., Hafizah, M. Wan Fauriah, W. S., Zuraida, Z. and Mohd.Helmi, M. (2016). 'Penggunaan Kepakaran Staf dan Kaitannya dengan Kepuasan Kerja di Universiti Sains Islam Malaysia', *Al-'Abqari Journal*, Vol. 9 (Oct.), pp 143-155.
- Knight, J. and Morshidi, S. (2011). 'The complexities and challenges of regional education hubs: focus on Malaysia', *High Education*, 62, pp. 593-606.
- Noordin, F. and Jusoff, K. (2009). 'Levels of Job Satisfaction amongst Malaysian Academic Staff', *Asian Social Science*, 5, 5, pp. 122-128.
- Okpara, J.O. (2006). 'Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy', *Women in Management Review*, 21, 3, pp. 224-240.
- Okpara, J.O., Squillace, M., and Erondy, E.A. (2005). 'Gender differences and job satisfaction: study of university teachers in the United States', *Women in Management Review*, 20, 3, pp. 177-190.
- Oshagbemi, T. (1997a). 'Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education', *Education and Training*, 39, 9, pp. 22-31.
- Oshagbemi, T. (1997b). 'Job satisfaction profiles of university teachers', *Journal of Managerial Psychology*, 12, 1, pp. 27-39.
- Rad, A.M.M. and Yarmohammadian, M.H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19, 2, pp. xi-xxviii.
- Santhapparaj, A.S. and Syed, S.A. (2005). 'Job Satisfaction among Academic Staff in Private Universities in Malaysia', *Journal of Social Sciences*, 1, 2, pp. 72-76.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Tuzun, I.K. (2013), Organizational Levels of Analysis of Communication Satisfaction and Identification in Relation to Job Satisfaction, *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 1 (1), pp. 1-5.
- Wagenheim, M. and Rood, A. S. (2010), The relationship between employee satisfaction with organizational communication and customer orientation, *Managing Leisure*, 15, pp.83-95.



05 Job Satisfaction: Overall Job Satisfaction and Co-Workers Satisfaction in Sekolah Menengah Kebangsaan Panji, Kelantan

Nor Jeehan Nordin, Khairunneezam Mohd Noor, Nor Aliah Mohammad and Wan Hafsah Wan Zamri

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

Correspondence Author: ghan2207@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to find out the overall job satisfaction among the employees at Sekolah Menengah Kebangsaan Panji in the state of Kelantan. In addition, this study also aimed to find out how much percentage of employee satisfaction through their coworker. Finally, to find out the relationship between coworker satisfaction affects one's job satisfaction. As the researcher has conducted a quantitative study, the researcher first distributes the pilot test before distributing the questionnaire in the selected area. A total of 50 sets of pilot study questions were distributed to USIM's employees, especially in Censolori buildings in certain sections. Then once the pilot study was collected, then the researchers distributed the questionnaire, as many as 80 sets to the workers at Sekolah Kebangsaan Panji. The questionnaire was distributed as a study material to obtain data to achieve the purpose of this study.

Keywords: Job satisfaction, Co-worker, Overall job satisfaction.

1.0 INTRODUCTION

Job satisfaction in one of the most prominent variables in organization behavior. It is employee's attitudinal response to his or her organization. Job satisfaction is the way to measure how much loyal and committed an employee toward his\her organization. Job satisfaction has been defined in many different ways. There are some key like salary, job engagement, job security, job rotation, job enrichment, job environment which help to measure employee satisfaction. In the other hand, organization managerial style and culture has a great effect on job satisfaction. Job satisfaction of employees in an organization in the indicator of organization future.

There are two sectors of job. One is a public sector another one is private sector. There are differences available in public and private organization. So, the element indicator of job satisfaction is also varying in public and private organization. Because the management, job environment and most importantly the job empowerment are totally different in these two sectors. So, we want to define their satisfaction level (Tom, 2019).

2.0 LITERATURE OF JOB SATISFACTION

Job satisfaction is important for employee well-being. It is a significant predictor of psychological well-being and a widely acknowledged construct linked to work related well-being (Brough &



O'Driscoll 2005; Doef & Maes 1999; Ilies & Schwind 2007; Rathi & Rastogi 2008). Murphy and Cooper (2000) find that the majority of employees spend between one and two thirds of their waking time in the workplace. Thus, job satisfaction has a major impact on employee well-being in the workplace, as well as at home.

Job satisfaction is defined as “the quality of work life as experienced by employees and the condition that could be promoted by social responsibility programs executed by their employer” (Chimanikire, Mutandwa, Gadzirayi, Muzondo, & Mutandwa, 2007: 167). However, Saba (2011: 1) defines it as “the sense of achievement and arrogance felt by employees who get pleasure from their employment and complete it well.” Another definition of job satisfaction is that it is an inclusive, emotional familiarizing of individuals about their role at their current work (Toker, 2011: 157). However, Abudullah, Ahsan, Yong Gun Fie, Shan & Alam (2009: 121) describe it as a reaction to a particular job that is both individual and emotional which is believed to result from an actual and present, result comparison, against that which is individually desired or expected. Bhutto and Anwar (2012: 16) find the term job satisfaction has turned into a ‘buzzword’, in organizations and educational institutes. The most important factor every organization attempts to nurture in their staff, is job satisfaction. In other words, job satisfaction in HE can be defined as an individual, emotional achievement of the specified tasks from the aimed objectives, within the university’s academic structure.

The Harvard Professional Groupings (2008) description of job satisfaction appears to be a feasible definition for the purpose of this study, stating that it is the sense of achievement and success an employee experiences at their place of employment. This signifies the focal element in the accomplishment of aspirations set by the employees. Against this background, Du toit, et. al., (2008: 22) believe that job satisfaction must be regarded as a vital deciding factor by institutional management, due to it when taking workplace productivity, as well as the ensuing organizational success, into account, due to it relying on staff members’ attitudes and feelings

There are various theories attempting to explain job satisfaction in the literature, among these theories, prominent ones are divided into two categories: content theories and process theories. Content theories identify factors leading to job satisfaction or dissatisfaction and suggest that job satisfaction come true when employees’ need for growth and self-actualization are met by their job. Process theories attempt to describe the interaction between variables for job satisfaction and explain job satisfaction by looking at how well the job meets one’s expectations and values. Each of two theory groups has been explored by many researchers. Content Theories are Maslow’s Need Hierarchy Theory, Aldefer ERG, Herzberg’s Two Factor Theory, McClelland’s Need Theory; and process theories are Vroom’s Expectancy Theory, Locke’s Goal- Setting Theory, Adams’ Equity Theory and Job Characteristic Theory etc.

Job satisfaction cannot be a substitute for motivation, but these are related concepts. Some of the theories on job satisfaction are based on the motivation theories, and, some of them can be perceived as job satisfaction theories. Therefore, both theories of job satisfaction and motivation are strongly related with each other. Before explaining the major content and process theories of job satisfaction, some of the developments in the literature are mentioned in the following part. Theories of job satisfaction start with the idea of ‘Scientific Management’ or ‘Taylorism’ by Frederick W. Taylor in 1911. Frederick W. Taylor, Frank Gilbreth and Henry L. Gantt proposed salary incentive models to motivate people at work (Luthans, 1995). According to this idea, people could be motivated only by money.

Therefore, satisfaction among academics is essential for the success of HEIs. It should be a priority for every employer to keep employees satisfied in their careers. For this reason, an organization, especially of HE, needs to ensure academic employees are content with their careers. In the context of a HE environment, Ayranci (2011: 89) states that job satisfaction signifies the happiness gained by an academic, from work and work-related factors, which include salary, promotion opportunities, colleagues, and senior staff members.



Job satisfaction among academics is a main turnover forecaster and can further influence students' discernment of service excellence offered by the organization. However, academics can become disconsolate about their job and even terminate their services, due to high stress, not communicating with colleagues, no recognition or even inadequate prospects for growth (Ucho, Mkavga & Onyish, 2012: 378). Based on the predicted, negative impact that academic staff turnover has, a better way must be sought by management in HEIs to deal with academics, with the intention to hold on to human resources that are valued in order to support and maintain high quality education. Hence, job satisfaction of academic employees also relies on the management of the institution of HE actively managing people for sustainable success.

3.0 RESEARCH METHODOLOGY

Questionnaires are frequently used in quantitative marketing research and social research. A questionnaire is a series of questions asked to individuals to obtain statistically useful information about a given topic. When properly constructed and responsibly administered, questionnaires become a vital instrument by which statements can be made about specific groups or people or entire populations. They are a valuable method of collecting a wide range of information from a large number of individuals, often referred to as respondents. Adequate questionnaire construction is critical to the success of a survey. Appropriate questions, correct ordering of questions, correct scaling, or good questionnaire format can make the survey worthwhile, as it may accurately reflect the views and opinions of the participants. A useful method for checking a questionnaire and making sure it is accurately capturing the intended information is to pretest among a smaller subset of target respondents (Satya, S Roopa & Rani Menta, 2017).

Research instrument is instrument that need to provide data through concepts related to perception and background information. In this study, researchers have used quantitative methods. The questionnaire has been developed by the researcher to obtain information, gather accurate and correct information based on the objective of the study. The questionnaires consisted of 50 respondents in the study area and the questionnaires were also divided into three sections, section A, B and section C. Section A consists of respondents' self-information, section B consists of questions about co-worker's satisfaction on job satisfaction, while section C questions about overall job satisfaction. This study uses 5 points Likert scale method which contains five levels, that is 1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = medium, 4 = agree, 5 = strongly agree.

In this study, the researchers using questionnaires from the thesis 'Job Satisfaction of Academic in Malaysian Public Higher Education Institutions' by Khairunneezam (2013). Besides, the researchers also takes from the thesis 'Job Satisfaction Among Malaysia Employees: An Application of Spector's Job Satisfaction Survey in The South East Asian Context' R Zirwatul Aida R Ibrahim at University Malaysia Terengganu.

3.1 CONCEPTUAL FRAMEWORK

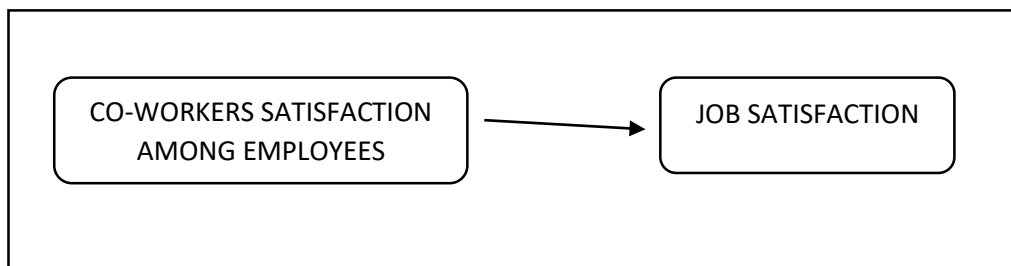


Figure 1: Conceptual Framework of the Study

Conceptual framework in this study about job satisfaction as a dependent variable and co-worker's satisfaction among employees as an independent variable.

4.0 CONCLUSION

In conclusion, this study describes the introduction of job satisfaction in more depth. Furthermore, the researcher highlights the main factors that are job satisfaction and job satisfaction between two variables such as overall job satisfaction and co-worker's satisfaction. In addition, researchers have also discussed the sub-topics starting from the introduction to other sub-topics on job satisfaction that will help people more understand in this study that being discussed. This study also presents an in-depth literature review on definitions of job satisfaction, also job satisfaction theory, and the importance of job satisfaction to academic employees. In addition, this article covers research design, research sampling, instrumentation, data analysis methods and reliability analysis in subsequent findings.

REFERENCES

- Alsemeri, H. A. (2016). Factors Affecting Job Satisfaction: An Empirical Study in the Public Sector of Saudi Arabia. *thesis*, 56.
- Anup, S. &. (2019). Quantitative Research: Definition, Methods, Types and Examples. *Question Pro*.
- Church, M. C. (2004). the conceptual and operational definition of quality of life: a systematic review of the literature. *thesis*, 8.
- Darren George, P. M. (2017). *ibm spss statistic 23 steps bt step a simple guide and reference*. routledge.
- Devin, P. &. (2019). qualitative vs quantitative data-whats the difference? G2.
- Ibrahim, R. Z. (2014). Job Satisfaction Among Malaysian Employees: An Application of Spector's Job Satisfaction Survey in the South East Asian Context. *Jurnal Pengurusan* , 67-70.
- Moloantoa. (2015). factors effecting job satisfaction of academic employees : a case study of the national university of lesotho. *thesis*, 40.
- Noor, k. M. (2013). *Job Satisfaction of Academic in Malaysian Public Higher Education Institutions*. bundoora, Victoria 3086, Australia: La Trobe University.
- Peregrine, P. N. (2018). *sampling theory*.
- Pater, I. E. (2015). High Cost of Rudeness at Work. *New Straits Times*.



- ramjee, p. (2019). The Impact of Workplace Relationship to Employee Satisfaction. *chron.*
- Satya, S Roopa & Rani Menta. (2017). *Questionnaire Designing for a Survey*. Vokkaligara Sangha Dental College: indOrthod.
- Seda, U. (2014). Factors Affecting Job Satisfaction Of Employees in a Public Institution. *thesis*, 5-24.
- Tom, M. (2019). Job Satisfaction Background. *A.*
- West, D. J. (2019). The Truth About Job Satisfaction And Friendships At Work. *National Business Research Institute.*
- W.Graham, M. (1998). Principle and Job Satisfaction. *Mcb Unuversity Press*, 197.
- Zelenski, j. m. (2008). the Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies*, 522.



06 Islamic Leadership Values among Volunteers: A Qualitative Study at Humanitarian Care Malaysia (MYCARE)

Farah Syukriah Rameli, Khairunneezam Mohd Noor, Nor Aliah Mohammad and Nor Aini Khalilah Hassan

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

Correspondence Author: farahsyukriah@gmail.com

ABSTRACT

Leadership greatly influences the lives of the people under it. Subordinates desperately need leaders who can lead them well. This scientific study aims to find out the concepts of Islamic leadership, the characteristics of Islamic leadership in the organization and the value of leadership among volunteers. Interview methods are used as a way of obtaining data and answering the questions raised. This study also provides some insights into the concept of Islamic leadership and the characteristics of Islamic leadership in organizations to strengthen their leadership for future application.

Keywords: Leadership, Leadership value

1.0 INTRODUCTION

In Islam leadership is essential in building and developing an organization or association. The failure or success of an organization is largely determined by the characteristics and style of the organization's leaders. Leadership is a relationship of human behavior, influence, action and impediment to specific goals in a way that guarantees compliance, trust and respect.

This paper discusses on how to be a leader who can lead his subordinates by applying good qualities because nowadays, not all organizations use those qualities well. The effectiveness of a leader's administration depends on the manner in which he or she is led. Therefore, in order to keep an organization dynamic, from the administrative level to the grassroots, an administrator or leader must have certain values or excellent leadership qualities.

2.0 LITERATURE ON LEADERSHIP

Currently, our country needs a leader who is dedicated and practice good values in them and a guide to all of society. If a leader does not have the values of a leader is he then failed to lead the community. Islam has set the conditions for leadership to guarantee the success of a nation and government while at the same time modelling Islam in leadership and governance.

To be a good leader, especially for a volunteer who has been appointed as a leader, some leadership values or leadership qualities need to be implemented and applied in fulfilling his responsibilities as a good leader.

So, the purpose of the researcher to make observation on what are the good characteristics of leaders based on Islamic perspectives. There are two purpose of this research.



First, to investigate the characteristics of a leader in organization. Second, to explore the values of leadership among volunteers.

Before discussing in detail what it is leadership and how to effective leaders, we need to know what the leadership itself means. Leadership is the word derived from "leader". Lead means guide, guide or guide. Leading is defined as holding hands and leading to a destination. Leadership means "leadership ability" and leadership is "leadership ability, a leader's power" (Kamus Dewan, 1994).

According to Stodgill (1974) leadership is a difficult and complex concept. He sees leadership as a universal human phenomenon and difficult to understand.

According to Luqman Thaib (1998) in Hasliza (2004) leadership in Islam is, "an effort in influencing a people through the process of communication to achieve some goal. It is as an equipper to an organization or the society. An organization and the society will incomplete, not perfect an instable without a leader. A leader is seen as the place of reference, the protector and the problem solver. In the other side a leader is as a performer and enforcer of law. A leader must be trustworthy in performing his task, be just in solving the problem and in giving the punishment.

According to Haji Dasuki Haji Ahmad (1984) in Hasliza (2004) "this is normal a thing when some leaders have their enemy or person who is unsatisfied with their leadership, especially when leaders standing in a stable position. The highest position of a leader, the higher quantity of enemies they have. This is the challenge faced by a leader and how strong they are in fighting this challenge and how far a leader can fulfil the characters of a leaders in his leadership. This thing happens at all levels of leadership since earlier periods until nowadays. The prophets and the companions also cannot run away from this challenge".

What does it mean to volunteer? Volunteer is to give of yourself in service to a cause. It is about freely giving your time to help an organization, your community, or an individual. And this giving of your time and service is done free of charge, without expectation of compensation and without coercion.

According to Vilma (2018) in his article must have values of leadership such as respect, passion and enthusiasm, integrity, openness and honesty, authenticity, courage, innovation and creativity, humility, wisdom, self-discipline, personal development, respect of teamwork, belief in human potential and others.

According to Bittschi et al. (2015) in Philine Van Overbeeke (2017) value for individual volunteers partly creates added social value for society as a whole. Volunteering allows these individuals to be able to be part of society more effectively. Furthermore, volunteering can add to society when a non-governmental organisation (abbreviated as: NGO) is able to sustain the level of quality in their services because of volunteers. For example, when they are unable to deliver services without them, when there is no budget for paid staff.

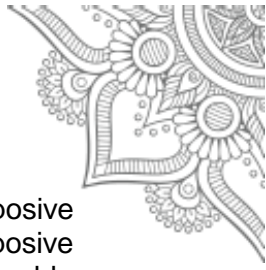
As a volunteers also must have values of leadership such as community environment, credibility, empathy and personal goals.

3.0 RESEARCH METHODOLOGY

The researcher use to make the research design, research sampling, data collection and thematic analysis. The research design that will be apply in this study is qualitative. The methodology of this study is qualitative by using interview.

Interviewing involves asking questions and getting answers from participants in a study. This interview uses face to face group interviewing. The respondents which is comes from the volunteers of Humanitarian Care Malaysia (MyCare), Seri Kembangan, Selangor.

The study population among the workers and the volunteers at Humanitarian Care Malaysia (MyCare), Selangor. The population had been selected in 6 workers during the focus group in that organization. Even if it possible, it is not necessary to collect data from everyone in a community in order to get valid findings. In qualitative research, only a sample of a population is



selected for any given study. The research is based on purposive sampling technique. Purposive sampling is a group of different non-probability sampling technique. The main goal of purposive sampling is to focus on particular characteristic of population that are of interest, which will enable researcher to answer research question.

This data collection have used interview methods in conducting data collection by interview. The question has done in face to face interview to get the answers and feedback. This way help respondents in minimize error and can probe for one information. Directly, pleasing us to do observation. The data collection have some of method. Among them, firstly research must to know who the respondent have a ability to doing the interview section. Must doing with the step of data collection so for any information become easier and can get more understanding what the research.

4.0 CONCLUSION

This research has explained about the definition and meaning of leadership, Islamic leadership, volunteers, values of leadership and values of leadership among volunteers. It is certainly because the Islamic leadership is need to be focus and taken seriously to all the Muslim leaders.

The hadith says that the well-being of the people is the responsibility of a leader.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Ibn Umar r.a said: I have heard the Messenger of Allah (may peace be upon him) say: Everyone is a leader and will be held accountable for his leadership. A head of state will demand responsibility for the people he leads. A husband will be asked about the family he leads. A wife who takes care of her husband's household will be asked about her responsibilities and duties. Even a maid / housekeeper who is in charge of her employer's property will also be asked for the things she leads. And you are all leaders and will be asked about what they lead. (Bukhari Muslim)

This methodology in this research been used to gather all of data and information about the Islamic leadership and values of leadership among volunteers at Humanitarian Care Malaysia (MyCare), Seri Kembangan, Selangor.

REFERENCES

- Alhojailan, Mohammed Ibrahim. (2012). Thematic Analysis: A Critical Review of Its Process and Evaluation. *West East Journal of Social Sciences*. December. Vol 1. No 1.
- Christopher A. Bylone, Campus Pride. (2006). *Core value of leadership*.
- Hasliza binti Ghazali. (2004). Characteristic of Good Leadership in Islam. Kolej Universiti Islam Malaysia. March.
- Lesley Gotlib Conn & Cathy Barr. (2004). *Core Volunteers: Exploring the values, attitudes, and behaviours underlying sustained volunteerism in Canada*. Knowledge Development Centre.
- Mohammad Alabed. (2017). Exploring The Islamic Principles on Leadership and Its Implementation Between Muslim Leaders In Sweden. Department of Civil and



- Environmental Engineering Division of Construction Management Chalmers University of Technology Göteborg, Sweden.
- Mustafa Monju. (2010). "Characteristics of Leadership: Islamic Perspective". *Journal of Dr. Serajul Haque Islamic Research Centre*, Department of Islamic Studies, University of Dhaka. June.
- Philine Van Overbeeke. (2017). The Value of Volunteers. August.
- Podolny, Joel & Khurana, Rakesh & Besharov, Marya. (2004). Revisiting the Meaning of Leadership. *Research in organizational Behavior*. October.
- Stephen J. Gentles, Cathy Charles, Jenny Ploeg, K. Ann McKibbin. (2015). Sampling in Qualitative Research: Insights from an Overview of the Methods Literature. *The Qualitative Report Where The World Come To Learn Qualitative Research*. Vol 20. No 11.
- Zydzionaite Vilma. (2018). "Leadership Values And Values Based Leadership What Is The Main Focus?" *Applied Research in Health and Social Sciences: Interface And Interaction*. Vol. 15. No. 1. December. pp 45.



07 The Impact of Training on Employee's Job Satisfaction

Nur Izatie Mohd Solehan¹, Khairunneezam Mohd Noor, Siti Hajar @ Ummu Salamah Mohd Nizar

Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia.

¹ Correspondence Author: izatie96@gmail.com

ABSTRACT

The paper is about a study which was conducted in exploring the impact of training on job satisfaction among staffs at Kompleks 3 Ibu Pejabat Polis DiRaja Malaysia Bukit Aman. A quantitative research methodology was used and 108 randomly selected respondents participated in this study. Self-administered questionnaires were administered to respondents drawn from this organization. The data collected was analysed using Statistical Packages of Social Sciences (SPSS) version 20. The results revealed that there is no significant difference of impact of training on job satisfaction between male and female. The results of the study also indicate that the level of job satisfaction among employees in this organization is moderate. In light of the findings of this study, several implications and suggestions have been presented.

Keywords: Training, job satisfaction, employee's job satisfaction.

1.0 INTRODUCTION

In the world of work and business, the most important determinants and leading factors that determine the success of an organization are the employees. Needless to say, the employees have become the most valuable assets for the organization to continue its existence. This is the reason, an employees' job satisfaction can be an important indicator of how employees feel about their jobs and also a predictor of work behaviours such as organizational citizenship, absenteeism, and turnover. Does employee's low level of satisfaction might lead to lack of work commitment and a high labour rate turnover from the organization (Lok & Crawford, 2003).

Training, which is linked to employee performance and work satisfaction (Siebern-Thomas, 2005; Schuler & Jackson, 2006; Buradas, 2003), is called upon to play an important role towards this direction. There are researches that argue that when employees are on the verge of psychological collapse, because of the difficulty of responding to their job tasks, a properly designed training program can help them change attitudes and perceptions, empower and renegotiate their relationship and position in the workplace (Shields & Ward, 2001). However, it should be noted that studies that highlight the direct relationship between training and work satisfaction are relatively limited (Costen & Salazar, 2011; Chian & Back, 2005).

Individuals have many kinds of attitudes about their jobs. Of the main job attitudes, organizational commitment and job satisfaction are the most widely studied. When people speak



of employee attitudes, they usually mean job satisfaction, which describes a feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his job, while a person with low level holds negative feelings. Interesting jobs provide training, variety, independence, and control satisfy most employees. There is also a strong correspondence between how well people enjoy the social context of their workplace and how satisfied they are overall.

Training is the most important financial investment for employers. In fact, companies spend billions of dollars each year for training programs. It is a huge loss to a company when employees lack any knowledge or skills after undergoing training provided to them because training also means the transfer of knowledge from one person to another or from one person to many people. The purpose training is to increase the productivity of employees by influencing their behaviour. Behaviour is one of main components of attitudes that describes an intention to behave in a certain way toward someone or something. In organizations, attitudes are important for their behavioural component. If workers believe, for example, that supervisors, auditors, bosses, and time-and-motion engineers are all in conspiracy to make employees work harder for the same or less money, it makes sense to try to understand how these attitudes formed, how they relate to actual job behaviour, and how they might be changed (Robbins & Judge, 2013).

2.0 LITERATURE REVIEW

2.1 Training

Noe. Raymond (2010) defines training as a proposed strength with appropriate arrangement to develop a continuous progress of employee's awareness, skills and abilities that are correlated to his/her job. Training is defined as a practice through which human capital regarding the job is provided (Blanchard & Thacker, 2013). Badillo-Amador and Villaa (2013) found that training when provided improperly leads to dissatisfaction of employees as the desired skills and job description are not aligned. Training has a lot of benefits for both organization and employees in the form of improvement in performance of employees, productivity of the organization and quality (Aguinis & Kraiger, 2009).

According to Desslar (2010), training in his context means to provide and give knowledge about skills to new or current employees, which is necessary for the employees to perform at their various job tasks. He concludes that training is the hall mark of good management and had a fairly impressive record of influencing organizational effectiveness. While, in a current study by Teklab (2016), he saw training as the planned intervention that is designed to enhance the determinants of individual job performance. The organization's overall business and academic goals and objectives can be achieved or improved by providing the training that is related to the skills an employee must acquire to improve the probability of achieving their job functions task (Hashim, 2015). Training as the planned intervention that is designed to enhance the determinants of individual job performance. The organization's overall business and academic goals and objectives can be achieved or improved by providing the training that is related to the skills an employee must acquire to improve the probability of achieving their job functions task.



2.2 *Job Satisfaction*

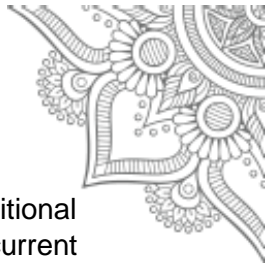
Job satisfaction has been known as an important factor in working life for all occupational groups. The absence of job satisfaction can lead to low productivity, poor performance and job turnover. One of the best tool to increase productivity is by improving the job satisfaction and reduce turn around intentions. Luz, De Paula, and De Oliveira (2018) state that how much individuals experience pleasures in the organizational context is called job satisfaction. Job satisfaction is a positive feeling concerning one's job, resulting from evaluating its characteristics (Robbins & Judge, 2013). Job satisfaction is defined as the extent to which an employee feels self-motivated, content and satisfied with his or her job. Job satisfaction happens when an employee feels he or she is having job stability, career growth and a comfortable work life balance. This implies that the employee is having satisfaction at job as the work meets the expectations of the individual. A satisfied employee is always important for an organization as he or she aims to deliver the best of their capability. Green (2010) posits that job satisfaction has been used as a measure of job quality by many writers. Mudor and Tooksoon (2011) argue that job satisfaction is a state of mind or individuals' feelings regarding the nature of their jobs. Thus, when the quality of work is treated, the job satisfaction concept is taken as an indicator for an assessment for employment policies.

2.3 *Factors of Job Satisfaction*

Chung et al. (2012) state that job satisfaction covers a wide range of conceptual domains: overall satisfaction, co-workers, supervision, policy, pay, promotion and customers. Janićijević et al. (2015) present six organizational factors of job satisfaction as managers, colleague relationships, rewards, the job itself, working conditions and company as support. Izvercian et al. (2016) present 36 categories which are considered to influence job satisfaction, classified based on their connectedness to each other and the view they predict. Thus, six main factors were identified: motivation, social interaction, employee characteristics, perturbing factors, organizational environment and organizational perception. Alegre, Mas-Machuca, and Berbegal-Mirabent (2016) identify three different lanes to clarify job satisfaction: first, teamwork, identification with the strategy, and employees' work-family imbalance; second, employees' work-family balance, autonomy and identification with the strategy; and third, manager support and identification with the strategy. Training and education contribute significantly to the increase of employee loyalty, efficiency and effectiveness of an organization, and can have a positive impact on the creation of a healthy work environment and reducing retirement, factors that can lead to increased work satisfaction (Bartlett, 2001; Schwepker, 2001).

2.4 *Training as a Factor of Job Satisfaction*

The research that conducted by Chyeon Elfred (2010) regarding understanding the link between organizational commitment towards training and job performance emphasis that organizational training brings greater impact towards employees job satisfaction He also added that the most common variables were used to measure employee job satisfaction is training. Similarly, a study conducted by Hansson (2007) regarding the effectiveness of employee training programs on employee retention and job satisfaction. The study used gathered data from American Society for Training and development.



According to Tzafir (2016), the key factor to achieve high level conducting additional training and development programs. This will enables the employee stay in touch with current market trends and technological satisfaction innovations. The current market trends help the organization to keep the talented staff satisfied on their job (Hansson, 2007). A study conducted by Persaud (2010) concluded that training plays a vital role in the satisfaction of employees and reduces their turnover intention drastically.

According to Joyce (2015), training is one of the key factor which is determines employee's job satisfaction. This is because training has a tendency to reduce discrepancies in tasks, enhance skill levels and increase motivational levels of employees. Generally, employees who are enjoy their working environment or satisfied are more likely to be committed to the organization and directly brings positive results on job performance. Objectives of the research are as follow:

1. To identify the level of job satisfaction.
2. To investigate the impact of training to job satisfaction.
3. To determine the differences of impact of training on job satisfaction between genders.

2.5 Conceptual Framework

To implement the study following dependent and independent variables are shown in the proposed conceptual framework. The training is the independent variable and job performance is the dependent variable. These two variables have been chosen to see the effect between these variables. The proposed framework can also be seen from the following diagram.



3.0 RESEARCH METHODOLOGY

This research is about the impact of training on employee's job satisfaction. This study used both secondary and primary data. The methodology of this study is quantitative approach which is using the survey or questionnaires. The quantitative research design was used in this study to identify the level of job satisfaction and to determine the differences of impact of training on job satisfaction between genders. The study population consist of both male and female staffs. The total size of the population was 150. By referring to the sample size from Krejcie & Morgan (1970), one hundred and eight questionnaires were distributed to obtain more representative results. The respondents were given self-administered questionnaires by enumerators.

The sampling technique for this research is snowball sampling. According to Adi Bhat (2019) snowball sampling or chain-referral sampling is defined as a non-probability sampling technique in which the samples have traits that are rare to find. This is a sampling technique, in which existing subjects provide referrals to recruit samples required for a research study. This sampling method involves a primary data source nominating other potential data sources that will be able to participate in the research studies.



3.1 Instrumentation

To make the information completely, the researcher need to collect data because data will use to examine the topic and test the hypothesis. Moreover, all the data collection that given by the respondents is confidentially. For the purpose of this study, the basic information needed is on the socio-demographic status of respondents and the impact of training on employee's job satisfaction. The questionnaire was divided by three sections, which are: section A, section B and section C. In section A, employees' level of job satisfaction. While, in section B will contain questions that related to the perceptions about workplace training programs. Then, section C will ask to the respondents about their demographic background such as age, gender, and education level.

3.2 Methods of Data Analysis

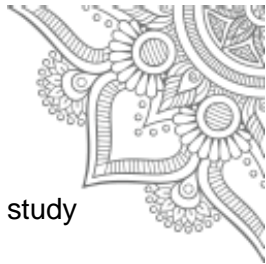
The data collection will be analysed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 20. The questionnaires is the best way to collect the data for this study. From that, it makes easier to analyse data. So, the researcher can analyse the feedback from the respondent in structure method. The data were analysed using several descriptive statistics such as frequencies, percentages and mean values.

4.0 CONCLUSION

Job satisfaction is an important part of any organization and in the world of education that is increasingly important and often talked about. Work satisfaction factors often emerge as individual effects to improve achievement, desire recognition, appreciation for responsibility and contribution, and build self-esteem. Thus it is an important factor to be analysed and being researched on to see whether there are any relevant connections between training and job satisfactions. Besides that, this also can help some organisation to determine the best method to retain their employees and help to raise their morale. In return, we can get an invaluable data that can raise an awareness to the organisation about their level of job satisfactions and the correlation between the training provided.

REFERENCES

- Adi Bhat, (n.d). QuestionPro - Snowball Sampling: Definition. Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/snowball-sampling/>. (15 September 2019)
- Aguinis, H. & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451– 474. Among lodging employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 23(2):176-94.
- Alegre, I., Mas-Machuca, M., & Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69(4), 1390- 1395.
- Badillo-Amador, L., & Vila, L. E. (2013). Education and skill mismatches: wage and job satisfaction consequences. *International Journal of Manpower*, 34(5), 416-428.



- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field, *Human Resource Development Quarterly*, 12(4) 335–352
- Blanchard, P. N., & Thacker, W. (2013). *Effective training: systems, strategies, and practices*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Buradas, D. (2003). *Human Resource Management*, Benou, Athens.
- Chian, C. and Back, K. (2005) The Impact of Employee Training on Job Satisfaction and Intention to Stay in the Hotel Industry, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 4(2) 110- 118.
- Chung, T., Rutherford, B., & Park, J. (2012). Understanding Multifaceted Job Satisfaction of Retail Employees. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 40(9), 699-716. <https://doi.org/10.1108/09590551211255974>
- Costen, W. and Salazar, J. (2011) The Impact of training and development on employee job satisfaction, loyalty, and intent to stay in the lodging industry, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 10(3) 273-284.
- Dessler, G. (2010). *Human resource management; the strategic role of human resource management*. New Jersey, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Green, F. (2010). “Well-being, job satisfaction and labour mobility”, *Labour Economics*, 17:897–903
- Hansson (2007). Training evaluation: clients’ roles, *Journal of European Industrial Training*. 25(7). 374-379
- Izvercian, M., Potra, S., & Ivascu, L. (2016). Job Satisfaction Variables: A Grounded Theory Approach. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 221, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.093>
- Janićijević, N., Kovačević, P., & Petrović, I. (2015). Identifying Organizational Factors of Job Satisfaction: The Case of one Serbian Company. *Economic Annals*, 60(205), 73-104. <https://doi.org/10.2298/EKA1505073J>
- Joyce, (2015). Training Needs Assessment: A Must For Developing an Effective Training Program. *Public Personnel Management*, 31, 4, pp 569 - 79.
- Lok, P. & Crawford, J. (2003). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management*. (2012). *Manager training Management Development*, 23:321-338.
- Joyce, (2015). Training Needs Assessment: A Must For Developing an Effective Training Program. *Public Personnel Management*, 31, 4, pp 569 - 79.
- Mudor, H., & Tooksoon, P. (2011). Conceptual Framework on the Relationship between Human Resource Management Practices, Job Satisfaction, and Turnover. *Journal of Economics and Behavioural Studies*, 2(2), 41-49. Retrieved from <https://ifrnd.org/journal/index.php/jeps/article/view/220>



- Persaud, N. (2010), Primary data source. In N. Salkind (Ed.), *Encyclopedia of Research Design*. (pp. 1095-1098). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). USA: Pearson Prentice Hall.
- Schuler SR, Jackson SC 2006. *Managing Human Resources*. Cengage learning. *Sociology*. 66(1): 32- 40.
- Schwepker Jr. (2001) Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the sales force, *Journal of Business Research*, 54(1) 39–52.
- Shields, M. A. and Ward, M. (2001) Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit, *Journal of Health Economics*, 20(5) 677–701.
- Siebern - Thomas, F. (2005) *Job quality in European labour markets*, In *Job Quality and Employer Behavior*. (Eds Bazen S., Lucifora C. and Salverda W.) Palgrave Macmillan, Basingstoke, Hants, pp. 31-66.
- Tzafirir,J. (2016). The Effect of Individual HR Domains on Financial Performance. *International Journal of Human Resource Management*, 16(5): 676-700.



08 Factors of Stress among Employees at Kuala Terengganu Municipal Council

Wan Hafsah Wan Mohd Zamri, Khairunneezam Mohd Noor, Noraini Khalilah Mohd Hassan, and
Nor Jeehan Nordin

Faculty of Leadership and Management.

University Sains Islam Malaysia.

Correspondence Author: hafsahzamri3@gmail.com

ABSTRACT

Stress has become part of human's life. Stress is a phenomenon that is always associated with the individual's performance, health, and job performance. This study is aimed to determine the factors of stress among employees in Kuala Terengganu Municipal Council. The study also aimed to find the differences in the levels of stress between male and female employees. 70 of the employees were selected as respondents for the study. Data were collected through a survey adopted from several past instruments. Previous studies which are relevant to this research are analysed and discussed in this paper. The following section explained research methodology mainly on the details regarding the research design, instrumentation and sampling strategy.

Keywords: Stress, factors, employee.

1.0 INTRODUCTION

Stress is defined as a condition caused by mental or physical stress, depression and hypertension. These situations can cause a person to feel in danger or to be depressed or both. Thoughts that make a person feel frustrated, angry and anxious can cause stress on themselves. Each human have his or her own way of coping with this problem. Stress is phenomenon that is always associated with the individual's performance, health, and job performance. Stressful workers will result in decreased performance and quality of workers. In addition, stress will also have a negative impact on employee health.

Everybody in this world surely have experienced stress in their lives, however they do not really knows exactly the meaning of stress and how to handle it. Usually stress is related to depression, anger, sadness, pressure, emotion and others. Stress is experienced by everyone either in term of gender, age and time.

In Malaysia there are many things that cause stress in the workplace. The possibility to get stress is because the burden of work, pressure from co-worker, pressure from environment, from family and so on. Workload can cause stress among employee, according to Shah et.al (2012 in Mohamad Idham 2014), workload is a job load that exceeds one's ability level, work load puts a stress on the employee. In everyday life, workers are exposed to workload problems and therefore the problem of stress is increasing and it takes research to solve this problem. Stress come when the employee do not interest in their career.



2.0 DEFINITIONS OF STRESS

Stress is an inevitable thing in our daily lives. In generally, stress is an emotional imbalance that may be caused by some things as an example, test, paper and project or in terms of future employment (Harajyoti, 2012). According to Sulaiman T (2009, in Harajyoti 2012) everyone has minimal pressure but excessive stress can bring harm to health. Stress is a physical reaction that can be identified as a condition caused by mental or physical tension which can cause a person feel himself in a state of being threatened or depressed or both. Haider SI (2017, in Aafreen 2018).

According to Ahsan N (2009, in Mukosolu 2015) stress is a serious risk factor to the employee's physical and mental condition as well as the well-being of the organization. If stress is not well managed, it will cause loss of interest among employees. Stress is caused by the cause of pressure or "stressor". Working pressure is a dangerous illness caused by workplace conditions, indirectly affecting the performance of the employee and its overall healthy body. Stress is also related to employee work performance. The more stress levels, the lower their job performance. In fact, the stress faced can affect the worker's performance and cause their work to slow down. Job stress is considered increasing and it is a challenge for employer because to produce good productivity comes from the excitement and willingness of workers in doing work. If workers are experiencing high pressures, employees are unable to produce good and quality productivity. Meneze (2005 in Yahaya 2011).

3.0 FACTORS OF STRESS

The scholars have stated that work life is related to stress. The employees who had experience stress at work is not a new aspect that happened in their life. Usually the employees feel stress at their place is because work overload, misuse of power, overcrowd, noise, and also inadequate decision or leader behaviour (Najmoodin Nekzada 2013). There are many aspect that related to stress for example is work and workplace ((Defrank & Ivancevich, 1998; Spark & Cooper, 1999 in Najmoodin Nekzada 2013). The attitude of the leader also can give effect to the level of stress.

Work place is something that always happen in organization. Every employee must have experience stress in facing work stress in their work. According to Wickramasinghe (2012 in Mohamad Idham 2014) work stress is an excess of demand placed on an employee beyond his or her ability at work. According to Larson (2004 in Mohamad Idham 2014) work stress can be considered a characteristic feature of a workplace that can pose a threat to employees. There are many factors that cause workers feel stress on their work. One of the factor is demand and work time. This is because, if the employee has a lot of work to do and the date to complete the job in the near future, the employee will feel stress because not enough time to complete all assigned tasks, and they need to make sure their job is delivered within a set time.

According to Kavitha (2009 in Bjork 2017) stress in the workplace is an inevitable thing, but it can also be seen through the natural features of human life. However, stress can also have a negative impact on employee performance within the organization. The cause of stress in the workplace comes from inside and outside the organization.

Among the stress factors is the workload. Callaghan, (2000, Li, 2008 in Nabirye 2010). In a study in China, 102 nurses in the intensive care unit stated that workload was a factor in stress. This is due to the shortage of workers to care for large numbers of patients. In other studies, workload, shift work, overtime and even compensating for absent colleagues are often encountered. (Begat 2005, Cottrell, 2001, Xianyu 2006 in Nabirye 2010)



Workload is also a stress factor that causes work stress among workers. According to Shah 2012 in Mohamad Idham 2014) the workload is a source of mental stress to the workers. Shah says in the life of every worker it seems to reveal the problem of workload. Therefore, workload and daily stress issues are increasing, and studies are needed to resolve this problem.

According to Kirkcaldy & Martin (2000 in Najmoodin Nekzada 2013) there are many cause employees to become stress. The main factors are through environmental and economic aspects. Among environmental factors are organizational climate and job satisfaction, organizational loyalty and also aspects of employee's behaviour. For example, the environment in hospitals, doctors and nurses perform daily routines related to injuries, as well as death (Fairbrother & Warn, 2003 in Najmoodin Nekzada 2013).

According to Jaroslav 2015, there are many researcher stated that the employee performance decrease if the environment and working conditions is not very satisfactory. This is proved by the researcher through their past studies. A lot of noise, the lights are not good at work, lack of or insufficient oxygen, no air conditioning make employees increasingly uncomfortable with the environment in the workplace. These factors can cause stress become increases at the same time causing decreased employee performance. However, employers do not take the initiative to improve the needs of the work environment as they consider these requirements less important.

4.0 RESEARCH METHODOLOGY

This research is about the factor of stress among employees. This study used both secondary and primary data. The secondary data for this study are from other sources such as books, journals and articles. While, the primary data was collected from respondents using questionnaires to carry out the study. So, the researcher will use quantitative as a method in this research. The methodology of this study is quantitative approach which is using the survey or questionnaires. After finish distributes the questionnaires, data will be collected from the respondents.

Questionnaire is an instrument that use for data collection in qualitative. Before the researcher give the questionnaire or survey, the researcher already ask permission from the staffs in the organization to make a survey about this topic. The basic information needed is the socio-demographic status of respondent and the factor of stress among employee. The questionnaire was divided by three sections, which are, section A, section B and section C. In section A, the researcher ask about the symptom of stress while, in section B, will contain question that related to stress, and lastly in the section C, the researcher will ask the respondents about their demographic background such as age, gender, status and education level. For section A, there is three Likert point scale which is never, sometimes and often, while in section B there is five Likert point scale which is 1, for strongly disagree, 2 for disagreed, 3 for neutral, 4 for, agreed and lastly 5 for strongly agreed.


5.0 CONCLUSION

In conclusion, stress is a physical reaction that can be identified as a condition caused by mental or physical tension. Stress can come from any situation that makes you feel frustrated, angry, or anxious. People cannot avoid from stress in their life. It depends on individual how to handle their stress. There are many factor that causes stress among employee, such as problem at workplace, workload, environment, and so on. Perhaps that individual know how to control their stress so that they can avoid from do any harmful to themselves.



REFERENCES

- Aafreen, M. M., Priya, V. V., & Gayathri, R. (2018). Effect of stress on academic performance of students in different streams.
- Bjork, N. A. (2017). The causes and effects occupational stress in the construction industry.
- Harajyoti Mazumdar, D. G., Buragohain, L., & Haloi, N. (2012). A Comparative study on stress and its contributing factors among the Graduate and Post-graduate students.
- Jaroslav NEKORANEC, M. K. (2015). Stress in the workplace– Sources effects and coping strategies. *Review of the Air Force Academy, No 1* , 28.
- Mohamad Idham Md Razak, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M., & Ismail, I. (2014). the impact of work stress towards work life balance in Malaysia. *international Journal of Economics, commerce and management, vol.II, issue 11*.
- Mukosolu, O. (2015). Prevalence of Job stress and its Associated Factors among Universiti Putra Malaysia Staff, Malaysian . *Journal of Medicine and Health Sciences (ISSN 1675-8544); Vol. 11 (1), 27-38*.
- Nabirye, R. c. (2010). Occupational stress, job satisfaction, and job performance among hospital nurses in Kampala Uganda.
- Najmoodin Nekzada, S. F. (2013). *Stress causes and its management at the work place*.
- Yahya, A. (2011). *Stress level and its influencing factors among employees in a plastic manufacturing and the implication towards work performance*.



010 The Acceptance among Indigenous People towards Dakwah Tatbiqu Program by USIM Students: A Qualitative Study at Kg. Sg. Lui

Nor Aini Khalilah Mohd Hassan, Khairunneezam Mohd Noor, Wan Hafsah Wan Mohd Zamri, Nor Aliah Mohammad, Farah Syukriah Rameli

Faculty of Leadership and Management,
University Sains Islam Malaysia.

Correspondence Author: khalilah97hassan@gmail.com

ABSTRACT

This research is to determine the acceptability of indigenous people towards Dakwah Tatbiqu program by USIM students. Also, included in this research is to learn more about the Dakwah Tatbiqu in terms of implantation and development. Further, to find out more about the impact they have received through the Dakwah Tatbiqu program and what are the proposed improvements to the upcoming Dakwah Tatbiqu. In addition, this research was conducted in the Kg.Sg. Lui. The study involved residents, students, activists and experts in the field. Interview method have been used as a means of obtaining data and answering the questions that arise. This research is not only for information research but as a basis for future program development.

1.0 INTRODUCTION

Indigenous people are known for their unique and distinctive cultures and traditions that are strongly influenced by nature. But today, through the rapidity of globalization, they have influenced the cultural practices of their heritage in everyday life. This is due to the lack of involvement from today's youth. So a program called the da'wah tatbiqu program was held to reach out to these indigenous people to give them exposure on many aspects including religion, education and beyond.

According of that point, all muslims need to do the Dakwah and goodwill to all groups, including the Indigenous people. Today's world, Islam has spread throughout the world, and even the world is aware of the existence of this religion and has reached out to communities known as Indigenous peoples especially in Malaysia. Islam has many rules and rules of life, while indigenous peoples also have many prohibitions and teachings that may be similar and contrary to the teachings of Islam because in the beginning most of the indigenous people believed in the spirit of nature and not the existence of God who created it.

So every Muslim should have a creative mind in approaching and introducing Islam to these indigenous people, ideally the preachers today not only master the basic knowledge of preaching such as mastery of Islamic studies, good morals but also need mastering other auxiliary knowledge such as communication and even the method or methodology of Dakwah, JAKIM (2018) so that they can know Islam with confidence and open heart without feeling compulsive and causing Islam to be viewed as a difficult and complicated religion.



2.0 DEFINITIONS OF INDIGENOUS PEOPLE

According to the book of Human Right and Indigenous People by J.K Das (2001) to the Oxford dictionary "native" means native, naturally, that person is considered to be the original inhabitant of an area. Therefore, the indigenous people are generally being called because they lived in their land before settlers came from other places. They were descendants of people who lived in a country or geographic region before people of various cultures or ethnic origins arrived. As soon as others arrived, they would then dominate through conquest, occupation or other means.

According to Iskandar Carey (1976: 3), the term Indigenous refers to 'People' in the sense of meaning 'People' and 'Original' are derived from the Arabic 'Original', meaning 'original', 'wellborn' or 'aristocratic'. The term "indigenous peoples" is a common denominator for more than 370 million people, spread across some 90 countries around the world (Desa, 2009: 1)

Based on Department of Culture and Arts (KKN) Indigenous Peoples is an entity of Malaysian society spread throughout the country in Peninsular Malaysia, except Perlis and Penang. The states that have found their existence and settlement are Pahang followed by Perak, Kelantan and so on. In the country, there are over 200,000 Aboriginal people comprising three communities namely Negrito, Senoi and Malay Proto who are divided into 18 tribal groups including Kensiu, Kintak, Termiar, Semai, Kuala and Kanaq by Metro (2017)

The indigenous peoples Act 134 (1954) states that an indigenous person is any person whose father is an indigenous ethnic group. And it usually follows the way of the indigenous people and the customs and beliefs of the indigenous people. Indigenous peoples are the earliest tribes to inhabit this world and live in the interior. These tribes practiced the belief of animism, the spirit of belief in the spirit and the spirit of nature. There have even been many researchers doing research on these indigenous people. From the way of life to the level of their education.

According Mohd Mizan (2004) Indigenous peoples are rich in traditional customs and cultures because their living environment is as closely linked to nature as it is, entering the modern world. Their customs and beliefs have a close relationship with the supernatural beings in this universe.

Researchers believe that what Mohd Mizan (2008) says about indigenous people is agreed. Because based on the previous researcher's observations of indigenous people, they are a tribe rich in manners and taboos. Even these indigenous people are the most adherents of animism because their lives are very much related to nature and the spirit of nature.

2.1 Definition of Preaching (Dakwah)

There are many definition of dakwah by any scholar. Da'wah is an Arabic word that literally means "to issue a summons," or "to invite." This term is often used to describe how Muslims teach others about their Islamic beliefs and practices (Huda, 2018). The word dakwah from Yusuf al-Qardhawi (1983) defines preaching in an attempt to attract others to Islam to follow Allah S.W.T. and perform all the provisions of Allah S.W.T.

In Abd Aziz bin Hajirun (2008) "Preaching is a calling for Allah and the Prophet invites people to have sacred and sacred values. Preaching is the reviving of the human being, namely the enlightenment of the senses, the powers of observation, the senses, the creations, the enlightenment, the conscience, the conscience and the bashirah. Bringing people into balance in terms of knowledge, faith and charity. Worship, prayer and prayer." (Al-Mawdudi, 1982: 4)



Dr. Muslih al-Bayumi (1976) in Syahrul Faizaz, Azizah Othman, Solahuddin Ismail (2010) defines such preaching as the practice of pious scholars' and those who understand religion, teaching the people so that they can understand the things of religion and the world only in their power.

According to Abd Aziz bin Harjin (2008) Dakwah is a technique to draw people to their teachings either theoretically or practically. However, according to the views of the great scholars taken in the book Ab. Aziz Mohd Zin, which is The Book Introduction to Islam (1997) Dr. Yusuf al-Qaradawi, he defined Dakwah as an attempt to bring others to Islam, to follow this religion, to carry out all his decrees on this earth, to specialize in all forms of self-sacrifice, supplication and obedience to Allah alone, to abstain from all evil not from Allah (taghut) who is obliged to obey, entitles others to Allah's right, calls for good and prevents evil, and jihad in His way.

In research by Najidah Zakariya (2011) Badlihisam (2012) argues that Islam and da'wah are a revival that is dragging and heading in the same direction. It is even more clear that saying that da'wah is part of Islam is inseparable.

The Quran teaches the believers:

"Invite you to the path of your Lord with good wisdom and sermon, and pray to them in the best and most compassionate ways, for your Lord knows best who strays from His path, and who is guided" (16: 125).

Thus, the researcher can say that this preaching is a method used by preachers to convey the teachings of their gods. Moreover, it is a vessel for the distribution of pure values to all beings on this earth.

2.2 The Importance of Approach to Dakwah

Joseph A. Devito (2006) in N.Sidi (2010) states that attraction is the state of a person's interest in something or someone of high positive value. According to Ab. Aziz Mohd Zin (1999) said attraction is when a person's thoughts and thoughts are focused on a given information. Therefore, it can be said that attraction is the state of mind and soul of a person who is attracted to or interested in something received or passed on to someone of high positive value.

According to `Abd al-Aziz Barghus (1993) in N. Sidi (2010) describes the approach of the preaching aid and assures the basic needs of the preacher for two reasons. The first is because the preaching is carried out without a clear approach to preaching is difficult for the preacher to achieve the purpose of the preaching. In addition, the preacher will fail to convey Islamic teachings to both Muslims and non-Muslims. Both are because the preacher can systematically organize the preaching, strategically plan the preaching, and execute the pre-planned plan by identifying very complex situations.

Therefore, the obvious approach to preaching is to practice giving aid to non-Muslims or Muslims especially indigenous so that what they want to say is acceptable and beyond their ability.

In this section, he discusses and reviews literature reviews. In the literature review there is a definition of the indigenous people based on past studies by any scholars. Next, an explanation of the meaning of preaching (Dakwah) and the lastly, scholar views on the importance of the approach to preaching in general.



3.0 RESEARCH METHODOLOGY

This research is about the acceptance indigenous people toward Dakwah Tatbiqi. This research uses both approaches. The researcher used to find data are from other sources such as books, journals and articles. While, the primary data was getting from respondents using interview session to carry out the research. So, the researcher will use qualitative as a method in this research. The methodology of this study is quantitative approach which is using the interview session with respondents. After finish the interview, data will be released from each respondent.

Interview is an instrument that use for data collection in qualitative. Before the researcher make an interview session by respondent, the researcher already ask permission from the leader 'Tok Batin' at the place at Kg. Sg.Lui and to the office department that involved in taking care of the native. The interview session will be conduct by researcher. Purpose of this research is to get the need of information about the aborigines according to the dakwah tatbiqi program. The researcher use an interview session to collect data information.

The researcher also used the validity concept which is, every interviews question was built by literature review and based on expert opinion.

4.0 CONCLUSION

In conclusion, good and constructive programs need to be implemented and brought to the area, including indigenous people, because everyone loves the good elements of their lives. And Islam is a religion that invokes the good and the good of society. Preaching programs need to be conducted to give them greater exposure to the world. Next, they became the true caliphs and servants that God created on this earth.

REFERENCES

- Ab. Aziz, A. R. (2006). Pendekatan Dakwah Terhadap Orang Asli Di Negeri Pahang.
- Albani, A. (2017). Kajian Literature: Generasi Z Komuniti Orang Asli Dan Persoalan Nilai, Bakat Dan Cabaran Kehidupan.
- Al-Hafiz, M. N. (2011). Usaha Yang Dijalankan Oleh Masyarakat Orang Asli Dalam Meningkatkan Embangunan Ekonomi Mereka.
- Ghafar, P. M. (Mac, 2014). Masyarakat Orang Asli Muslim Malaysia: Senario Dan Realiti Fahaman Dan Penghayatan Islam.
- JAKIM. (19 Mac, 2018). Pendekatan Dakwah Unggul.
- Kawangit, R. M. (2014). Dakwah Keadaan Muallaf Orang Asli : Tanggungjawab Dan Peranan Perkim Pahang.
- Marlon, Y. (2017). Faktor Tarikan Masyarakat Orang Asli Memeluk Islam Di Selangor.
- Mohd Mizan, S. A. (N.D.). Pembentukan Nilai-Nilai Murni Masyarakat Semai Melalui Konsep Pandang Dunia. *Kolej Universiti Kejuruteraan Utara Malaysia*.
- Mohd Muizuddin, M. F. (2018). Kesedaran Pendidik Dan Minat Kerja Pelajar Orang Asli Suku Kaum Jakun Di Rompin Pahang.



Qardawi, Y. (1983). *Thafaquh Al Dai'yah Beirut : Muassasah Al - Risalah*.

Shahrul Faizaz, A. O. (N.D.). Kefahaman Terhadap Konsep Asas Dakwah Islamiah Dan Methodologi Dakwah Islamiah Di Kalangan Pelajar-Pelajar Institusi Agama Islam Kedah.

Yendo Afgani, A. P. (2015). Islam Dan Kepercayaan Orang Asli Dan Satu Analisa Perbandingan Ke Atas Aspek Taboo Dan Implikasinya.



012 Tingkah laku Beragama Masyarakat Arab Analisis Perubahan Selepas *Nubuwwah*

Nor Nazimi Mohd Mustaffa^{1*}, Aminudin Basir³, Amnah Saayah Ismail⁴

¹Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan, Universiti pertahanan Nasional Malaysia, Kem Sungai Besi, 57000 Kuala Lumpur.

²Jabatan Usuluddin, Fakulti Pengajian Islam Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600, Bangi Selangor

³Pusat Citra, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600, Bangi Selangor.

⁴Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan, Universiti pertahanan Nasional Malaysia, Kem Sungai Besi, 57000 Kuala Lumpur.

*Corresponding Author: nornazimi@upnm.edu.my

ABSTRAK

Terdapat pelbagai penulisan yang terdiri daripada kitab sirah, kitab bersanad, buku dan artikel yang memperihal perubahan tingkah laku masyarakat Arab Jahiliyah sebelum dan selepas zaman *Nubuwwah*. Namun begitu, persoalannya, apakah nilai utama yang menjadi titik tolak kepada perubahan tingkah laku masyarakat Arab selepas zaman *Nubuwwah* sehingga terbangunnya tingkah laku beragama dalam kehidupan seharian mereka. Oleh itu, kertas ini menganalisis tingkah laku masyarakat Arab sebelum dan selepas *Nubuwwah* bagi menunjukkan perubahan yang berlaku sehingga membentuk tingkah laku beragama. Kertas kerja ini menggunakan kaedah menganalisis dan mensintesis kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan perubahan tingkah laku masyarakat Arab Jahiliyah kepada tingkah laku beragama. Hasil analisis menunjukkan bahawa tingkah laku masyarakat Arab sebelum *Nubuwwah*, adalah penyembahan berhala serta berpegang kepada prinsip penindasan dan kezaliman dalam pergaulan sesama manusia. Namun, selepas *Nubuwwah*, tingkah laku mereka berubah kepada tingkah laku beragama iaitu penyembahan Tuhan secara mutlak serta berpegang kepada prinsip keadilan dan persamaan dalam pergaulan sesama manusia. Kepentingan kajian adalah untuk menjelaskan nilai utama yang menjadi asas dalam pembangunan tingkah laku beragama. Kajian ini membantu masyarakat Islam serta ahli-ahli pembuat dasar dalam memahami perkara utama dalam pembangunan tingkah laku beragama yang kemudiannya dapat membantu mereka untuk membina sesebuah modul bagi kemajuan masyarakat pada masa kini.

Kata kunci: *Agama; Keadilan; Nubuwwah; Persamaan; Tingkah laku beragama;*



1.0 PENDAHULUAN

Masyarakat Arab Jahiliyah adalah sebuah masyarakat yang tidak bertamadun kerana sifat bodoh dan sombong dimiliki. Kebodohan mereka jelas melalui tingkah laku mereka yang menyembah patung berhala yang dianggap sebagai Tuhan, penyembahan alam semulajadi yang dipercayai mempunyai semangat dan kuasa serta pergantungan kepada golongan *arraaf*. Malah sebilangan besar daripada mereka mempunyai pelbagai Tuhan yang disanjung dan disembah. Ditambah pula dengan kehidupan mereka yang hidup berpindah randah ke pelbagai tempat. dan sifat *asabiyah* yang berbangga dengan kabilah mereka sendiri. Hal ini telah menjadikan tingkah laku mereka terkeluar daripada norma dan nilai kemanusiaan yang sewajarnya dalam menjalani kehidupan seharian sebagai seorang manusia.

Pada permulaannya masyarakat Arab telah beriman dengan agama Nabi Ibrahim a.s dan Nabi Ismail a.s iaitu mengesakan Allah s.wt tetapi setelah berlalu masa yang lama mereka menjadi sesat lalu menyembah berhala yang dipahat dan diukir oleh tangan mereka sendiri. Mereka berpegang teguh dengan kepercayaan dan adat resam yang diwarisi dari nenek moyang yang diturunkan secara turun temurun dari satu generasi ke satu generasi. Sifat sombong yang dimiliki membuatkan mereka memiliki jiwa yang rendah serta bersifat kasar sehingga menjadikan mereka terus menerus berada dalam keadaan bersengketa antara satu sama lain.

Namun, selepas beberapa tempoh berlalu, tingkah laku masyarakat Arab telah berubah menjadi tingkah laku beragama. Tempoh tersebut adalah selepas Nabi Muhammad S.A.W diutus menjadi Rasul atau dikenali sebagai zaman *Nubuwwah*. Ini kerana, baginda membawa dan menyampaikan risalah Allah S.W.T yang telah mengubah kepercayaan dan pemikiran masyarakat Arab Jahiliyah. Rentetan dari itu, tingkah laku mereka juga telah berubah kepada tingkah laku beragama baik dalam aspek tingkah laku yang berhubung dengan Tuhan mahupun dalam aspek tingkah laku yang berhubung dengan pergaulan sesama manusia.

2.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini adalah kajian kualitatif yang sangat bergantung kepada bahan-bahan bacaan yang boleh didapati di perpustakaan. Kajian ini menganalisis dan mensintesis kajian-kajian lepas, kitab sirah dan kitab sanad yang muhtabar. Kitab sebegini digunakan kerana kitab ini memperihal keadaan masyarakat Arab Jahiliyah sebelum dan selepas *Nubuwwah*. Data-data kajian disokong pula oleh kitab bersanad, al-Quran dan hadith.

Kitab-kitab ini merupakan rujukan utama selain daripada bahan bacaan sekunder yang lain seperti jurnal dan artikel. Dalam kitab-kitab tersebut, pengarang membincangkan keadaan kehidupan masyarakat Arab sebelum dan selepas Nabi Muhammad S.A.W diangkat menjadi Rasul. Perbincangan daripada kitab-kitab tersebut dianalisis secara manual dan tidak menggunakan sebarang perisian untuk proses analisis. Untuk melakukan analisis data secara terperinci maka pendekatan tematik diaplikasikan dalam kajian ini. Pendekatan tematik adalah pendekatan mengidentifikasikan, mengenal pasti, menganalisis dan melaporkan tema-tema yang terdapat dalam dokumen atau data tertentu (Boyatzis 1998).

Melalui pendekatan ini, dua tema dapat dikenalpasti daripada kedua-dua karya tersebut untuk memperihal perubahan tingkah laku masyarakat Arab Jahiliyah kepada tingkah laku beragama. Tema-tema tersebut adalah tema ketuhanan dan tema kemanusiaan. Tema



ketuhanan adalah dari segi kepercayaan dan tingkah laku penyembahan terhadap sesuatu yang dipercayai sebagai Tuhan. Manakala tema kemanusiaan pula adalah dari segi tingkah laku pergaulan sesama manusia dalam menjalani kehidupan seharian yang terdiri daripada aspek sosial, ekonomi dan politik.

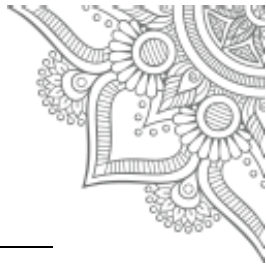
3.0 HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Berdasarkan kitab sirah dan kitab bersanad yang telah memperihal keadaan tingkah laku masyarakat Arab Jahiliyah sebelum dan selepas *Nubuwwah*, maka perincian hasil kajian ini dibahagikan kepada tema tingkah laku dalam hubungan dengan Tuhan dan tingkah laku dalam hubungan sesama manusia. Kedua-dua tema ini dibincangkan dalam dua situasi iaitu sebelum dan selepas *Nubuwwah*. Justeru, penjelasannya dan huraiannya adalah seperti berikut:

3.1 Tingkah laku dalam Hubungan dengan Tuhan

Sebelum *Nubuwwah*, kepercayaan masyarakat Arab melalui zaman kemerosotan sehingga menyebabkan mereka terjerumus dengan gejala pemujaan berhala. Konsep kepercayaan masyarakat Arab Jahiliyyah hanya cenderung kepada kepercayaan wujudnya Tuhan semata-mata tetapi mereka tidak mengesakan Tuhan yang disembah. Hal ini dijelaskan melalui tingkah laku penyembahan patung berhala hasil ukiran tangan mereka sendiri (Watt 1988). Hal ini ditegaskan lagi oleh Ibn Kathir (t.th), yang mana beliau menyatakan bahawa masyarakat Arab Jahiliyah hanya mempercayai kewujudan Tuhan tanpa mengesakan Tuhan yang disembah. al-Mubarakfuri (2007) pula menjelaskan tujuan mereka menyembah berhala adalah untuk mendapatkan syafaat, meminta pertolongan dan memohon perlindungan. Oleh kerana itulah, mereka tunduk, rukuk dan sujud kepada berhala.

Amalan penyembahan dan pemujaan berhala ini dilakukan dengan cara memperuntukkan beberapa makanan dan minuman khusus serta hasil tanaman dan ternakan untuk dipersembahkan kepada berhala (al-Mubarakfuri 2007). Golongan pengembala dan petani pula mereka mengidentifikasikan Tuhan dengan sesuatu yang berada disekeliling mereka. Mereka mendakwa matahari, bulan dan bintang di langit sebagai Tuhan dan bersemayam pula pada batu-batu, pokok-pokok dan sebagainya. Mereka beranggapan kuasa ruh yang baik dan jahat pula berada di dunia dalam bentuk binatang-binatang. Para dukun pula, mendakwa mereka dapat berbicara mengenai alam ghaib (Ahmad Amin 1980). Kecenderungan mereka ini dijelaskan lagi melalui amalan merujuk dan berjumpa dengan tukang tilik atau ahli nujum tentang sesuatu perkara. Perkara ini jelas menunjukkan bahawa keyakinan mereka terhadap Allah s.w.t adalah tidak mutlak kerana masih memerlukan kepada perantaraan. Secara ringkasnya, amalan masyarakat Arab sebelum *Nubuwwah* dapat dijelaskan dalam jadual berikut:



Jadual 1

| Konsep | Amalan yang dilakukan |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Percaya kewujudan Tuhan semata-mata tetapi mereka tidak mengesakan ▪ Kepercayaan kepada berhala sebagai perantaraan dalam hubungan dengan Allah S.W.T ▪ Percaya kepada golongan <i>‘arraf</i> ▪ Percaya kepada alam semulajadi mempunyai semangat yang perlu disembah | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyembah berhala iaitu batu yang diukir dengan tangan mereka sendiri ▪ Meletak berhala dalam rumah ▪ Meletak batu besar di Kaabah ▪ Tawaf mengelilingi berhala, sujud dan tunduk kepada berhala ▪ Memperuntukkan makanan dan minuman yang khusus kepada berhala ▪ Memperuntuk bahagian untuk Allah S.W.T dan membawa kepada berhala sebaliknya peruntukan untuk berhala tidak dibawa kepada Allah S.W.T ▪ Mempelsembah hasil tanama untuk Allah S.W.T dan diberi kepada fakir miskin sebaliknya hasil tanaman yang dipersembah untuk berhala tidak diguna untuk kebajikan tetapi diberi kepada penjaga berhala ▪ Mempelsembah haiwan sembelihan kepada berhala dan menyembelih atas nama berhala ▪ Mempercayai amalan tilik nasib melalui cara seratus unta dan cabutan anak panah ▪ Ramalan tentang sesuatu peristiwa berdasarkan pergerakan bintang ▪ Menyembah pokok, sawah, gua dan batu ▪ Mengucapkan lafaz <i>talbiyah</i> yang mengandungi unsur syirik ▪ Mengubah masa pelaksanaan haji sesuka hati |

Selepas *Nubuwwah* konsep tauhid diperkenalkan kepada masyarakat Arab Jahiliyah. konsep inilah yang menjadi teras dan tunjang kepada terbangunnya tingkah laku beragama mereka. Selepas segala kepalsuan dan khurafat syirik penyembahan berhala dibongkar oleh Rasulullah s.a.w, amalan dalam hubungan mereka dengan Tuhan telah bertukar kepada penyembahan Allah s.w.t secara mutlak. Segala amalan yang berkaitan dalam hubungan ini dilakukan berdasarkan ajaran agama yang disampaikan sendiri oleh baginda. Secara ringkas amalan tingkah laku beragama dalam aspek hubungan manusia dengan Tuhan dapat dijelaskan seperti dalam jadual berikut:

Jadual 2

| Konsep | Amalan |
|---------------|--|
| Tauhid | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengabdikan diri kepada Allah S.W.T secara mutlak ▪ Meninggalkan penyembahan berhala ▪ Melakukan suruhanNya ▪ Mengimani rukun Islam dan rukun iman ▪ Mendirikan solat seperti yang ditunjukkan oleh Rasulullah S.A.W ▪ Melakukan tawaf yang bersih dari unsur syirik ▪ Mengucapkan lafaz <i>talbiyah</i> yang mengagungkan Allah S.W.T |



3.2 Tingkah Laku dalam Hubungan Sesama Manusia

Sebelum *Nubuwwah* Tingkah laku dalam aspek hubungan sesama manusia difahami sebagai aktiviti-aktiviti seharian seseorang dalam pergaulan sesama manusia. Aktiviti-aktiviti seharian seorang individu bukan hanya melibatkan aktiviti sosial sahaja tetapi juga merangkumi aktiviti ekonomi dan politik (Siti Norlina & Mohd Nasir Ripin t.th). Sebelum *Nubuwwah*, masyarakat Arab Jahiliyah diselubungi oleh unsur penindasan dan kezaliman yang melampau. Mereka bersikap sombong dan memiliki jiwa yang rendah serta bersifat kasar sehingga menjadikan mereka terus menerus berada dalam keadaan bersengketa antara satu sama lain.

Hal ini dijelaskan melalui amalan kehidupan sosial serta amalan ekonomi dan politik mereka. Dalam amalan sosial, mereka mempunyai susun lapis masyarakat yang mewujudkan jurang antara mereka (Abu Da'if 1983). Jawad (1970) juga menjelaskan bahawa masyarakat Arab Jahiliyah hidup berkabilah sehingga timbulnya perasaan *asabiyyah*. Kehidupan berkabilah telah mengawal sistem pentadbiran mereka. Perkara ini telah menyebabkan amalan kehidupan mereka yang suka berperang, melakukan kekerasan dan penindasan atas sebab menuntut bela dan bagi tujuan untuk mendapatkan kekuasaan. Hal ini juga telah menyebabkan penindasan dan kezaliman terhadap golongan bawahan, miskin, wanita dan kanak-kanak.

Amalan ekonomi mereka pula dipenuhi dengan penindasan dan kezaliman kerana mereka mengamalkan ekonomi bebas (Shalabi 1983 & Aziz 1996). Amalan riba dalam jual beli dan pinjam meminjam menjadi kebiasaan sehingga tidak wujud perasaan belas kasihan (al-Tobari 1980). Selain daripada memungut cukai daripada pedagang yang melalui kawasan mereka, sumber ekonomi juga diperoleh daripada sumber yang haram iaitu menjual patung berhala (Syalabi 2003). Dalam hal amalan politik pula, mereka tidak mempunyai sebarang perundangan dan peraturan yang stabil dan teratur. Kehidupan mereka bebas tanpa undang-undang yang mengawal sebarang kesalahan dan penyelewengan (Hasan 1979). Lebih malang lagi, mereka tidak mempunyai sistem yang mengatur pemindahan kekuasaan dan kepimpinan. Pemindahan kuasa kepimpinan dilakukan hanya berdasarkan tradisi mengikut kedudukan umur yang paling tua, orang yang paling kaya, orang yang paling ramai anggota keluarga atau yang paling layak mendapat kehormatan akan dipilih menjadi pemimpin dalam sesuatu kabilah (Hasan 1979). Jadual di bawah dapat menunjukkan secara ringkas amalan tingkah laku masyarakat Arab Jahiliyah:



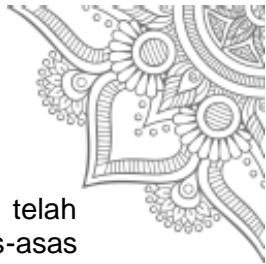
Jadual 3

| Aspek | Amalan |
|----------------|---|
| Sosial | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wujud susun lapis dalam masyarakat ▪ Mengamalkan sistem kabilah ▪ Penindasan terhadap golongan wanita: dijadikan barangan dagangan dan dijadikan hamba. ▪ Taraf wanita dijatuhkan sehingga tiada nilai sehingga dianggap sial dan memalukan keturunan. ▪ Zalim terhadap bayi perempuan sehingga sanggup menanam mereka hidup-hidup. ▪ Amalan perkahwinan batil: Lelaki mengahwini perempuan yang haram dikahwini. ▪ Tiada batasan dalam jumlah isteri yang ingin dikahwini. |
| Politik | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak memiliki sistem pemerintahan yang teratur ▪ Kehidupan tanpa hukum ▪ Kehidupan yang bebas sehingga tidak patuh kepada pemimpin dan menentanginya ▪ Tiada tempat untuk menuntut keadilan atau menuntut bela ▪ Setiap kabilah mempunyai ketua atau syekh ▪ Pemilihan ketua berdasarkan keupayaan dan pengaruh ▪ Pemilihan berdasarkan undian ▪ Kepimpinan diwarisi secara turun temurun ▪ Sebahagian dari mereka berlumba-lumba untuk menjadi pemimpin |
| Ekonomi | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistem ekonomi kapitalis ▪ Golongan kaya hidup mewah dicelah golongan miskin yang hidup melarat ▪ Amalan riba dalam hal jual beli dan hutang piutang ▪ Mengadakan jumlah bayaran pinjaman jika tidak dapat membayar dalam tempoh yang telah ditetapkan ▪ Memugut cukai daripada pedagang yang melalui kawasan ▪ Menjual patung berahala |

Selepas *Nubuwwah*, aspek hubungan manusia sesama manusia turut mengalami perubahan yang ketara daripada kehidupan yang berteraskan prinsip Jahiliyah kepada prinsip tauhid. Prinsip ini mengajar manusia agar meletakkan Allah S.W.T sebagai keutamaan dalam setiap perkara yang dilakukan. Prinsip tauhid menekankan nilai-nilai kemanusiaan iaitu keadilan dan persamaan agar hubungan sesama manusia terpelihara dan hak setiap manusia dapat ditegakkan. Ini kerana, Islam merupakan sistem hidup bersifat *rabbani* yang menganjurkan kepada keadilan dan persamaan (Nazri et. al 2011).

Prinsip keadilan (*adalah*) merupakan prinsip yang merangkumi semua jenis perhubungan yang berlaku dalam kehidupan manusia. Islam amat mementingkan prinsip keadilan dalam semua tingkah laku yang ingin dilakukan oleh seseorang. Melalui keadilan, kehidupan yang harmoni dapat diwujudkan dan masyarakat hidup dalam keadaan saling hormat menghormati. Prinsip ini dapat menghalang daripada sikap permusuhan dan menghilangkan perasan saling membenci dalam kalangan masyarakat. Dalam ajaran Islam prinsip keadilan merupakan cara untuk menutup jalan kemusnahan dalam kalangan masyarakat dan mengelakkan pencerobohan hak berlaku ke atas hak-hak yang telah ditetapkan (Monir 2005).

Prinsip persamaan sesama manusia diterapkan dalam kehidupan masyarakat Arab. Prinsip persamaan merupakan prinsip Islam yang meletakkan semua taraf manusia adalah sama. Menurut pandangan Islam manusia adalah sama dari sudut nilai kemanusiaan. Hanya ketaqwaan



dan amal soleh yang membezakan kedudukan manusia di sisi Allah S.W.T. Islam telah menghapuskan sistem kabilah dalam masyarakat. Islam juga telah menghapuskan asas-asas yang digunakan oleh manusia untuk menonjolkan kelebihan sesuatu kaum berdasarkan bangsa dan keturunan (al-Haqil 1994).

Oleh itu, bentuk tingkah laku beragama dalam kalangan masyarakat Arab telah selari dengan prinsip tauhid dan juga nilai-nilai kemanusiaan yang sewajarnya. Kehidupan sosial, amalan ekonomi dan politik mereka telah berubah apabila prinsip keadilan dan persamaan menjadi teras dan pegangan dalam kehidupan. Dalam aspek sosial, prinsip persamaan telah menghapuskan amalan sistem kabilah dan susun lapis masyarakat yang tidak adil. Amalan penindasan telah dinafikan kerana semua manusia adalah sama di sisi Allah s.w.t dan hal ini telah membela golongan bawahan, miskin, wanita dan kanak-kanak.

Dari segi politik pula, sistem politik Islam diperkenalkan agar kebaikan bersama dapat diraih tanpa menyalahi usul agama (Khalaf 1984). Dalam hal pengurusan Negara, kerangka politik Islam telah diaplikasikan bagi mengurus tadbir Negara. Prinsip *Siyasah Ilahiyah wa Inabah Nabawiyah S.A.W* yang meletakkan Allah S.W.T adalah kuasa yang paling tinggi dan utama. Sistem perundangan yang diasaskan oleh Rasulullah S.A.W untuk menegakkan keadilan dan memberi kebaikan kepada semua umat manusia (Shatibiy 1997). Dalam aspek ekonomi, prinsip ini telah memperkenalkan sistem pengurusan ekonomi yang adil dan tidak menindas. Hal ini telah menjamin hak dan keselamatan ekonomi dan membela nasib setiap golongan. Sistem cukai Islam, amalan riba dihapuskan, jual beli bertukar kepada perkara yang diharamkan dan sumber kewangan datang daripada hasil usaha sendiri seperti jual beli perkara yang diharamkan (Hailani 1986). Secara ringkasnya, jadual di bawah menjelaskan amalan tingkah laku beragama masyarakat Arab selepas *Nubuwwah*.

Jadual 4

| Aspek | Amalan |
|----------------|--|
| Sosial | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengamalkan syariah Islam ▪ Kedudukan setiap golongan terbela melalui hukum syariah seperti <i>qisas</i> dan <i>hudud</i> |
| Politik | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kerangka politik Islam diaplikasikan ▪ Meletakkan Allah S.W.T sebagai keutamaan ▪ Rasulullah S.A.W sebagai ketua Negara ▪ Mewujudkan jawatan khas dalam pentadbiran |
| Ekonomi | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cukai diperkenalkan: zakat, <i>kharaj</i> dan <i>jizyah</i> ▪ Sumber ekonomi yang lain seperti <i>ghanimah</i>, <i>fai</i> dan wang tebusan ▪ Pelaksanaan <i>Bait al-Mal</i> ▪ Larangan jual beli barang dagangan yang haram seperti patung, berhala dan arak ▪ Larangan jual beli yang menipu seperti jual beli <i>najasy</i> |

Setelah meneliti situasi sebelum dan selepas *Nubuwwah*, jelaslah bahawa perubahan telah berlaku terhadap tingkah laku masyarakat Arab. Perubahan yang dilakukan oleh Rasulullah S.A.W dijelaskan oleh Ja'far bin Abi Talib ketika hijrah ke Habsyah. Semasa menghadap Raja Najasyi, beliau menceritakan perkara berkaitan dengan keadaan mereka semasa Jahiliyah yang mensyirikkan Allah S.W.T, menyembah berhala, memakan bangkai melakukan dan keadaan selepas mereka diutus seorang rasul. Semasa Jahiliyah mereka melakukan perbuatan keji,



memutuskan silaturahmi, menindas golongan lemah dan sebagainya. Begitulah keadaan mereka sehinggalah Rasulullah S.A.W diutuskan (al-Mubarakfuri 2007, Ibn Hisham 1965, Ibn Kathir t.th & al-^cUmari 1994).

Rasulullah S.A.W menyeru supaya mengesakan dan menyembah Allah S.W.T, meninggalkan apa yang kami dan nenek moyang kami sembah dahulu iaitu patung kayu dan batu. Baginda memerintahkan supaya berkata jujur, melaksanakan amanah, menyambung silaturahmi dan hubungan kekeluargaan, bertingkah laku baik kepada jiran tetangga, menjaga kehormatan dan menghentikan pertumpahan darah. Baginda melarang kami melakukan perbuatan keji, mengucap sumpah palsu, memakan harta anak yatim dan menuduh berzina kepada perempuan yang baik. Beliau juga menyebut perintah-perintah ajaran Islam yang lain seperti perintah solat, puasa dan lain-lain. Beliau menyambung lagi dengan mengatakan bahawa mereka beriman dan mematuhi perintah daripada Rasul (al-Mubarakfuri 2007, Ibn Hisham 1965, Ibn Kathir t.th & al-^cUmari 1994)

Oleh itu, perubahan tingkah laku masyarakat Arab Jahiliyah kepada tingkah laku beragama berlaku dalam dua aspek iaitu tingkah laku yang berhubung dengan aspek ketuhanan dan tingkah laku yang berhubung dengan aspek hubungan sesama manusia. Sebelum *Nubuwwah*, mereka melakukan tingkah laku berdasarkan prinsip kepercayaan kepada berhala. Selepas *Nubuwwah*, Rasulullah S.A.W memperkenalkan prinsip tauhid yang meninggikan pemikiran masyarakat Arab Jahiliyah daripada pemikiran keberhalaan kepada pemikiran tauhid. Secara ringkasnya perubahan yang berlaku dapat dijelaskan seperti dalam jadual yang berikut:

Jadual 5

| Tingkah laku dalam Hubungan Manusia dengan Tuhan | Sebelum | Selepas |
|--|---|--|
| Ciri ciri | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepercayaan kepada semangat alam semulajadi ▪ Tiada agama | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepercayaan Tauhid. ▪ Mengesakan Allah S.W.T. ▪ Berpegang kepada rukun iman dan rukun Islam |
| Contoh | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Penyembahan berhala, patung dan batu ▪ Tawaf mengelilingi berhala, tunduk dan sujud kepada berhala. ▪ Memperuntukkan makanan dan minuman khas kepada berhala. ▪ Mempersembah haiwan sembelihan terhadap berhala. ▪ Mengidentifikasi tuhan dengan alam semulajadi. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ajaran tauhid disebarkan. ▪ Peribadatan dilakukan semata-mata kerana Allah S.W.T. ▪ Cara untuk melakukan peribadatan adalah menurut ajaran yang disampaikan oleh Rasulullah S.A.W. |



- Mengamalkan tilik nasib.
- Ucapan talbiyah dicampur dengan nama berhala.

Jadual 6

| Tingkah laku dalam hubungan sesama manusia | Sebelum | Selepas |
|--|---|--|
| Ciri-ciri | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Penindasan ▪ Kezaliman | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Persamaan ▪ Keadilan |
| Contoh | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sosial: wujud sistem kabilah dan perasaan kepuakan, tiada tempat untuk mendapat keadilan. ▪ Ekonomi: wujud sistem riba, jual beli barangan haram, peras ugut dan jual beli secara penipuan. ▪ Politik: tiada sistem perundangan yang teratur dan pemerintahan berbentuk anarki. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sosial: hak persamaan bagi setiap golongan, kewujudan sistem hukum syariah untuk mengawal keadaan sosial. ▪ Ekonomi: kewujudan sistem pengurusan, zakat diwajibkan, pengharaman terhadap riba, jual beli tipu daya dan barang haram. ▪ Politik: meletakkan Allah S.W.T kuasa paling tinggi, sistem pengurusan Negara yang teratur, kewujudan jawatan pentadbiran khas. |

4.0 KESIMPULAN

Kesimpulannya, ajaran Islam yang dibawa oleh Rasulullah S.A.W telah mengubah seluruh aspek kehidupan masyarakat Arab Jahiliyah. Perubahan yang telah dilakukan oleh baginda terhadap masyarakat Arab Jahiliyah adalah satu perubahan yang berbeza dengan kebiasaan kehidupan yang telah sebatikan dalam diri mereka. Risalah Islam yang dibawa oleh baginda telah berjaya mengeluarkan mereka daripada kegelapan Jahiliyah kepada cahaya kebenaran. Risalah Islam bukan sahaja mengubah kepercayaan tetapi telah menyempurnakan tradisi dan budaya masyarakat Arab Jahiliyah yang diamalkan oleh mereka sejak turun temurun. Perubahan yang berlaku dalam dua aspek kehidupan masyarakat Arab Jahiliyah iaitu dalam aspek kepercayaan dan juga aspek nilai-nilai kemanusiaan. Kepercayaan mereka telah berubah daripada kepercayaan keberhalaan dan mensyirikkan Allah S.W.T kepada kepercayaan mengesakan Allah S.W.T atau kepercayaan berasaskan ajaran tauhid.

Perkara ini telah membawa mereka kepada penyembahan Allah S.W.T secara mutlak iaitu tanpa ada sebarang perantaraan sebagaimana yang mereka lakukan ketika zaman Jahiliyah. Dalam aspek nilai kemanusiaan pula, perubahan berlaku dari segi prinsip kemanusiaan iaitu keadilan dan persamaan yang mana telah membawa kepada pelaksanaan nilai-nilai kemanusiaan yang sewajarnya. Ini kerana sebelum *Nubuwwah*, masyarakat Arab Jahiliyah diselubungi oleh sifat-sifat yang bertentangan dengan nilai kemanusiaan seperti zalim dan menindas sesama manusia. Risalah Tauhid yang dibawa oleh baginda telah mengubah seluruh struktur kehidupan masyarakat Arab. Risalah tersebut bukan hanya tertumpu kepada tingkah laku beragama dalam



aspek peribadatan bahkan merangkumi tingkah laku beragama dalam aspek sosial, politik dan juga ekonomi. Perubahan-perubahan ini telah menjadikan tingkah laku beragama masyarakat Arab tidak terkeluar dari landasan ajaran agama Islam yang sewajarnya. Ini kerana, setiap tingkah laku beragama dikawal dengan hukum tertentu.

RUJUKAN

- Abu Da'if, Mustafa Abu Da'if Ahmad. (1983). *Dirasat fi Tarikh al-°Arab*. t.tpt: Muassasah Shabab al-Jami'ah Iskandariyah.
- Ahmad Amin. (1980). *Fajar Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Aziz Mohd Zain. (1996). Sasaran Dakwah Pada Masa Nabi Muhammad S.A.W: Kajian Khusus Tentang Keadaan Kemasyarakatan Orang Arab Jahiliyah. *Jurnal Usuludin* 4(5): 41-48.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. Thousand Oaks: Sage.
- Hailani Muji Tahir. (1986). *Pengenalan Tamadun Islam Dalam Institusi Kewangan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- al-Haqil, Sulayman Ibn °Abd al-Rahman. (1994). *Huquq al-Insan fi al-Islam wa al-Rad °ala al-Syubuhāt al-Mutharah Hawlaha*. Saudi Arabia: Matabi° al-Taqniyyah li al-Ufset.
- Hasan, Ibrahim Hasan. (1979). *Sejarah Kebudayaan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Ibn Hisham. (1965). *Sirah al-Nabiy*. Beirut: Dar al-Rihani.
- Ibn Kathir. (t.th). *al-Bidayah wa al-Nihayah*. Beirut: Dar al-Kutub al-°Ilmiyah. Jil 2
- Jawad °Ali. (1970). *al-Mufasssal fi al- °Arab Qabl al-Islam*. Beirut: Dar al-°lim li al-Malayin.
- Khalaf, °Abd al-Wahhab. (1984). *al-Siyasah al-Shar°iyyah aw Nizam al-Dawlah al-Islamiyyah fi al-Shu°un al-Dusturiyyah wa al-Kharijiyyah wa al-Maliyyah*. Beirut: Mu'assasah al-Risalah.
- Monir Yaacob. (1986). *Hak Asasi Manusia Menurut Islam: Sejarah dan Konsepnya*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- al-Mubarakfuri, Safi al-Rahman al- Mubarakfuri. (2007). *Al-Rahiq al-Makhtum*. Qatar: Idarah Syu'un Islamiyyah.
- Nazri Muslim, Nik Yusri Musa & Ahmad Hidayat Buang. (2011). Hubungan Etnik Di Malaysia Dari Perspektif Islam. *Kajian Malaysia*, 29(1): 1-28.
- Shalabi. (1983). *Mawsuah al-Tarikh al-Islami wa al-Hadarah al-Islamiyah*. Kaherah: t.pt.
- al-Shāḥibī, Abū Ishāq Ibrāhīm bin Mūsā al-Lakhmī al-Gharnāṭī al-Mālikī. (1997). *al-Muwāfaqāt fi Uṣūl al-Sharīah*. Beirut: Dār al-Ma'rifah.
- Syalabi. (2003). *Sejarah Kebudayaan Islam*. Jakarta: Pustaka al-Husna baru.
- Siti Norlina Muhamad & Mohd Nasir Ripin. (t.th). *Pemupukan Akhlak Muslim Menurut Pandangan Ibn Miskawayh*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- at-Tobari, Abi Ja°far Muhammad Ibn Jarir al-Tabari. (1980). *Jam° al-Bayan fi al-Tafsir al-Quran*. Beirut: Dar al-Ma'rifah.



al-^Uari, Akram Diya' al-^Uumari. (1994). *Sirah Nabawiyyah Sahihah*. Madinah: Maktabah ^Ulum wa al-Hikam.

Watt, W. M. (1988). *Muhammad's Mecca: History in The Quran*. Edinburgh: Edinburgh University Press.



013 Dakwah Tatbiqi dan Pembentukan Nilai Kepemimpinan Komuniti Dalam Kalangan Mahasiswa di Universiti Sains Islam Malaysia

Khairunneezam Mohd Noor, Mohd Azhar Ibrahim Residi, Suhailiza Md Hamdani, Muhammad Khairi Mahyuddin & Kalsom Ali

Program Dakwah dan Pengurusan Islam,
Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia

Correspondence Author: neezam@usim.edu.my.

ABSTRAK

Dalam menyantuni dan menghayati konsep dan nilai kepemimpinan khususnya dalam ruang lingkup komuniti, seseorang mahasiswa atau pelajar di universiti perlulah bijak menggembeng input-input yang berkaitan di dalam dan luar bilik kuliah. Ini adalah demi merealisasikan kesannya baik dari segi pembinaan kapasiti dan intelektualisme pelajar tersebut atau dari segi penghayatannya apabila mereka telah bergraduasi dan memulakan kerjaya masing-masing kelak. Banyak program yang telah dibangunkan dan dianjurkan oleh pihak universiti mahu pun pihak-pihak luar universiti yang membantu mahasiswa membentuk nilai kepemimpinan komuniti dalam diri mereka, dan salah satunya adalah melalui pelaksanaan program Dakwah Tatbiqi di Program Dakwah dan Kepemimpinan Islam, Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan (FKP), Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). Artikel ini membincangkan tentang usaha pembentukan nilai kepemimpinan mahasiswa universiti dalam konteks komuniti melalui program khas yang dinamakan Dakwah Tatbiqi yang bermula sebagai satu projek khidmat masyarakat sehinggalah ia diformalisasikan sebagai kursus yang perlu diambil dalam program pengajian. Sejumlah 39 orang pelajar di peringkat Sarjana Muda yang pernah mengikuti program Dakwah Tatbiqi dipilih untuk ditemubual sama ada secara peribadi (*key informant*) mahu pun dalam bentuk kumpulan berfokus (*focus group*) mengenai pelaksanaan program tersebut dan keberkesanannya dalam pembentukan nilai kepemimpinan komuniti dalam diri. Dapatan kajian dibincangkan melalui tema-tema kajian yang terhasil daripada setiap temu bual menggunakan analisis bertema (*thematic analysis*) berbantuan perisian NVivo.

1.0 PENDAHULUAN

Seseorang mahasiswa atau pelajar di universiti perlulah bijak menggembeng input-input yang berkaitan di dalam dan luar bilik kuliah. Ini adalah demi merealisasikan kesannya baik dari segi pembinaan kapasiti dan intelektualisme pelajar tersebut atau dari segi penghayatannya apabila mereka telah bergraduasi dan memulakan kerjaya masing-masing kelak. Banyak program yang telah dibangunkan dan dianjurkan oleh pihak universiti mahu pun pihak-pihak luar universiti yang membantu mahasiswa membentuk nilai kepemimpinan komuniti dalam diri mereka, dan salah satunya adalah melalui pelaksanaan program Dakwah Tatbiqi di Program Dakwah dan Kepemimpinan Islam, Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan (FKP), Universiti Sains Islam Malaysia (USIM).



Artikel ini membincangkan tentang usaha pembentukan nilai kepemimpinan mahasiswa universiti dalam konteks komuniti melalui program khas yang dinamakan Dakwah Tatbiqi yang bermula sebagai satu projek khidmat masyarakat sehinggalah ia diformalisasikan sebagai kursus yang perlu diambil dalam program pengajian. Asas dan konsep dakwah ditelusuri untuk memahami intipati dakwah dan pemahamannya. Ia diikuti dengan perbincangan mengenai Dakwah Tatbiqi dan formalisasi pelaksanaannya di Program Dakwah dan Pengurusan Islam, Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia. Kemudian, aspek kepemimpinan diperihalkan dengan melihat kepada model dan praktik kepemimpinan yang diharapkan oleh komuniti terhadap mahasiswa universiti.

2.0 KAJIAN LITERATUR

2.1 ASAS DAN KONSEP DAKWAH

Dakwah (dalam bahasa Arab: da'wah; yang artinya "ajakan") merupakan suatu gerakan yang bersifat menyeru, mengajak dan memanggil orang untuk beriman dan taat kepada Allah SWT sesuai dengan aturan aqidah, syari'at dan akhlak Islam. Kata dakwah iaitu masdar (kata benda) daripada kata kerja *da'a yad'u* yang artinya panggilan, seruan atau ajakan (Ab. Aziz, 2003; Halim & Zulkifle, 2014). Secara etimologi dakwah merupakan seruan atau ajakan kepada umat manusia untuk melaksanakan kebaikan dan menuruti petunjuk al-Quran dan hadis. Menyeru untuk berbuat kebaikan dan melarang untuk perbuatan mungkar yang dilarang oleh Allah SWT dan Rasul-Nya agar manusia mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Dakwah boleh difahami sebagai usaha mengajak orang lain mendekati Allah SWT, menyeru mereka ke arah kebenaran dan seterusnya dapat mengikut apa yang digariskan dalam ajaran Islam. Ia merupakan satu kewajipan yang terletak di atas bahu setiap muslim yang mempunyai kemampuan, tidak mengira kaedah (*uslub*), kumpulan sasaran (*al-mad'u*), lokasi dan masa. Dakwah merupakan tugas para Rasul dan perintah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan *da'i* atau pendakwah pertama semenjak agama Islam diturunkan. Banyak perintah Allah SWT yang ditujukan kepada Rasulullah SAW supaya melaksanakan tugas dakwah tersebut secara berkesinambungan, seperti firman Allah SWT yang bermaksud:

"...dan serulah (wahai Muhammad) umat manusia kepada agama Tuhanmu, kerana sesungguhnya engkau adalah berada di atas jalan yang lurus" (Surah Al-Hajj, ayat 67).

Walaupun banyak gesaan dalam al-Qur'an supaya Rasulullah SAW berdakwah, tetapi perintah Allah SWT itu juga ditujukan untuk seluruh umat Islam. Dakwah merupakan suatu usaha mengajak manusia melaksanakan amar ma'ruf dan nahi munkar.

Dr. Sayyid Muhammad Nuh menjelaskan dengan spesifik dalam bukunya *Taujihat Nabawiyyah 'Ala al-Thariq* akan konsep *amar makruf* dan *nahi munkar* ini (Khairunneezam, 2008). Al-Ma'ruf adalah suatu konsep yang mencakupi semua perkara atau amalan yang diterima dan diredai Allah SWT. Contohnya ibadah khusus seperti solat, berpuasa, berzakat dan sebagainya, dan juga ibadat umum seperti adil, mematuhi undang-undang, amanah, mengotakan janji, dan *'iffah* yang bermaksud mencela diri daripada perkara yang haram. Maka amar ma'ruf itu bermaksud mengajak atau mendorong orang lain untuk melaksanakan amalan-amalan mulia yang khusus dan umum demi kesejahteraan diri, masyarakat dan mendapatkan keredaan-Nya.

Al-Munkar pula merupakan suatu konsep yang mencakupi kesemua amalan yang tidak diredai dan dibenci oleh Allah SWT. Ia merangkumi segala perbuatan zahir dan batin seperti riya', hasad dengki, bermusuhan, meninggalkan ibadah khusus, mencuri, berzina, khianat, berbohong dan sebagainya. Maka nahi munkar difahami sebagai memperingatkan dan mengajak



orang lain untuk mengelakkan dan membersihkan diri daripada melaksanakan kemungkaran dan amalan keji yang mengundang kemurkaan-Nya.

Mohd. Amin (2010), menegaskan bahawa penerimaan sasaran (*al-mad'u*) terhadap dakwah adalah berkisar kepada enam faktor utama iaitu pengurusan dan pentadbiran dakwah, sikap *al-mad'u*, imej pendakwah atau *da'i*, naluri yang tidak mudah dipengaruhi, keadaan emosi yang tidak normal atau tidak stabil dan kesilapan dalam teknik penyampaian. Menurut Mohd. Amin (2010), terdapat dua punca yang menyebabkan *al-mad'u* menolak seruan dakwah yang disampaikan kepada mereka, iaitu latar belakang sasaran dan sikap serta ciri peribadi sasaran terhadap dakwah. Dalam konteks sikap sasaran, beberapa perkara yang menjadi penyebab mereka tidak menerima dakwah, iaitu terdapat percanggahan mesej dengan nilai (*values*), sikap (*attitudes*) dan kepercayaan (*beliefs*) sasaran; sikap tidak peduli (*apathy*) dan ragu-ragu (*speticism*) terhadap mesej yang disampaikan oleh pendakwah (Halim & Zulkifle, 2014). Ini kerana mereka menyangka bahawa mesej yang disampaikan tidak menyentuh keperluan dan kepentingan mereka. Antara kesan yang timbul dari sikap sedemikian ialah mereka mengambil tindakan berkecuali atau terus menolak mesej yang disampaikan jika timbul keraguan dari pihak mereka.

Sementara itu, imej pendakwah juga menentukan samada dakwah yang disampaikan diterima atau ditolak. Ini melibatkan kewibawaan pendakwah, kepakaran dan kelebihanannya dalam mesej yang disampaikan, komitmen pendakwah dengan mesej, komitmen pendakwah kepada sasaran, keikhlasan dan kejujuran pendakwah menjalankan tugas dakwah dan kedinamikan serta kecergasannya berada di lapangan bersama dengan sasaran (Halim & Zulkifle, 2014).

Usaha dakwah boleh dikategorikan kepada beberapa kaedah atau metod. Menurut Mohd Radhi, Abdul Rahim, Roslizawati dan Marina Munira (2003) dan Khairunneezam (2008), dakwah terkategori kepada beberapa metodologi seperti berikut:

1. Dakwah Fardiah

Merupakan metodologi dakwah yang dilakukan seseorang kepada individu lain atau kepada banyak orang dalam jumlah yang kecil dan terbatas. Biasanya dakwah fardiah berlangsung tanpa adanya persediaan rapi dan tersusun secara tertib.

2. Dakwah Ammah

Dakwah Ammah adalah jenis dakwah yang dilaksanakan seseorang dengan media lisan yang diarahkan kepada orang banyak dengan tujuan memberi pengaruh kepada orang lain.

3. Dakwah bil-Lisan

Dakwah bil-Lisan yang adalah dakwah yang secara langsung disampaikan dalam wujud lisan sehingga ada interaksi yang terjalin antara pemberi dakwah dengan orang yang menerima dakwah tersebut. Dengan dakwah lisan atau dakwah langsung, seseorang mampu secara langsung mendengarkan dan memahami apa yang telah disampaikan oleh penyampai dakwah, jika ada hal-hal yang belum difahami, maka orang tersebut boleh secara langsung menanyakan permasalahan tersebut agar lebih jelas dan mampu difahami.

4. Dakwah bil-Hal

Dakwah bil-Hal merupakan dakwah yang mengutamakan perbuatan nyata. Dakwah jenis ini dilaksanakan dengan maksud bukan hanya membuatkan pendengar memahami erti yang



disampaikan daripada dakwah tersebut, tapi juga mengaplikasikan berbagai-bagai perbuatan atau aksi yang menjadi contoh dan tauladan dalam kehidupan sehari-harian. Dengan demikian, orang yang mendengarkan dakwah tidak cuma memaknai sebuah kebaikan dan keburukan, tapi juga mampu melaksanakan nilai-nilai kebaikan tersebut dan menjauhkan nilai-nilai keburukan dalam kehidupan sehari-harinya.

5. *Dakwah bit-Tadwim*

Memasuki zaman globalisasi seperti hari ini, pola dakwah bit at-Tadwim (dakwah melalui tulisan) baik dengan menerbitkan kitab-kitab, buku, majalah, internet, dan tulisan-tulisan yang mengandung pesan dakwah sangat penting dan efektif. Keuntungan lain daripada metodologi dakwah seperti ini tidak akan musnah meski pun seseorang pendakwah atau penulisnya sudah meninggal dunia.

6. *Dakwah bil-Hikmah*

Dakwah bil-Hikmah iaitu menyampaikan dakwah dengan cara yang arif bijaksana, melakukan pendekatan sedemikian rupa sehingga pihak pendakwah mampu melaksanakan dakwah atas kemahuannya sendiri, tidak merasa adanya unsur paksaan, tekanan mahupun konflik. Dengan kata lain dakwah bi al-hikmah merupakan suatu metodologi atau pendekatan dakwah yang dilakukan atas dasar pengaruh.

Seseorang pendakwah perlu berkomunikasi dengan sasaran dakwahnya bagi menyampaikan mesej dakwah. Dalam konteks ilmu dakwah, mesej dakwah ialah ajaran Islam dari pelbagai sudut seperti akidah, syariah, akhlak dan sejarah Islam (Abd al-Karim Zaydan 1993, dalam Zulkefli, Abdul Ghafar, Ahmad Irdha & Nur Husna Damia, 2018, p 104). Di samping itu, pendakwah boleh menggunakan medium komunikasi yang sesuai untuk mengajak mereka agar memahami, menerima dan menganut ajaran Islam untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Kustadi 2013).

Menurut Muhammad Sholikin (2013) aktiviti komunikasi dakwah juga boleh dilaksanakan dari sudut budaya sesuatu masyarakat atau *communication by culture*. Di samping itu, beliau menyatakan bahawa istilah dakwah yang menggambarkan kerangka proses komunikasi ialah *al-tabligh* (penyampaian ajaran Islam). Ia melibatkan suatu proses penyampaian mesej dan risalah keagamaan melalui metodologi tertentu dengan menggunakan media tertentu kepada kumpulan sasaran sehingga mereka dapat menerima, memahami dan mengemukakan maklum balas terhadap mesej tersebut sama ada secara langsung melalui lisan atau pun bukan lisan. Di samping itu, dalam konteks pendekatan komunikasi dakwah yang boleh digunakan oleh pendakwah ialah secara berhikmah, prinsip kasih sayang, mementingkan kehidupan yang bertoleransi dan memfokuskan kaedah pemujukan (Zulkefli et al., 2018).

2.2 DAKWAH TATBIQI DAN FORMALISASI PELAKSANAANNYA DALAM PROGRAM DAKWAH DAN PENGURUSAN ISLAM, FKP, USIM

Perkataan tatbiqu (تطبيق) bermaksud praktis, pelaksanaan atau implementasi sebenar (Laporan Dakwah Tatbiqu Program Karnival Cinta Masjid di Masjid Bandar Rinching, Semenyih Selangor, 2017). Dakwah Tatbiqu adalah satu bentuk usaha dakwah yang menggabungkan kesemua enam kategori atau metodologi dakwah yang disebut oleh Mohd Radhi et al. (2003). Ia merupakan satu medium percubaan atau praktikal kepada pendakwah, atau dalam konteks perbincangan bab ini adalah pelajar-pelajar universiti.



Para pelajar yang terlibat dalam Dakwah Tatbiqi akan cuba sebaik mungkin mengimplementasikan segala pengetahuan, kemahiran dan nilai yang diperoleh dalam subjek-subjek berkaitan yang dipelajari di bilik kuliah dan ditransformasikan dalam bentuk praktis di lapangan sebenar.

Subjek Dakwah Tatbiqi ini diwajibkan kepada semua pelajar program Dakwah Dan Pengurusan Islam, Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan dalam semester kelima, sejak tahun 2013, bagi mempraktikkan apa yang telah dipelajari di dalam perkuliahan dan mengaplikasikan teori yang dipelajari kepada masyarakat luar melalui program yang dilaksanakan. Selain itu, program melalui subjek ini telah sekian lama dijalankan oleh pelajar yang mengambil subjek ini pada semester lima yang mana dikendalikan oleh pelajar – pelajar tahun tiga Dakwah dan Pengurusan Islam bersama tenaga pengajar. Ianya telah menjadi satu aktiviti atau program kemasyarakatan wajib bagi subjek ini dan menjadikannya satu jalan Dakwah yang dapat membantu masyarakat dan pelajar dengan cara yang sesuai mengikut peringkat umur.

Matlamat program Dakwah Tatbiqi ini ialah untuk membentuk mahasiswa program Dakwah dan Pengurusan Islam yang berkepemimpinan dan berketerampilan dalam berdakwah dan merealisasikan visi dan matlamat Universiti Sains Islam Malaysia iaitu membangunkan mahasiswa yang berilmu, beriman dan beramal serta banyak memberi sumbangan kepada masyarakat. Program ini dapat memberikan pengalaman baru kepada pelajar-pelajar Program Dakwah dan Pengurusan Islam dalam memberikan khidmat masyarakat kepada komuniti orang asli untuk mempraktikkan teori dakwah yang telah dipelajari sebagai persediaan awal dalam menghadapi suasana atau situasi dakwah sebenar.

Secara asasnya Dakwah Tatbiqi ini mencakupi program-program yang melibatkan pelbagai kategori masyarakat. Sebelum ia diformalisasikan sebagai kursus akademik, ia merupakan satu program keterlibatan masyarakat yang menggabungkan nilai dakwah, khidmat komuniti, kebajikan dan *learning transfer* yang diurusetikan oleh Program Dakwah dan Pengurusan Islam di FKP, USIM. Antara organisasi yang dilibatkan dalam program ini adalah perkampungan Orang Asli, rumah anak yatim, rumah orang-orang tua, perkampungan Melayu, komuniti masjid dan surau, persatuan belia, NGO Islam dan sebagainya.

Dalam konteks Dakwah Tatbiqi bersama komuniti orang asli secara khususnya, para pelajar Program Dakwah dan Pengurusan Islam, FKP, USIM telah menyantuni banyak komuniti atau perkampungan orang asli termasuk perkampungan berikut:

1. Kampung Sungai Lui, Bandar Sri Jempol, Negeri Sembilan
2. Kampung Sungai Sot, Jempol, Negeri Sembilan
3. Kampung Kelaka, Jebebu, Negeri Sembilan
4. Kampung Sungai Melut, Dengkil, Selangor
5. Kuala Sawah, Rantau, Negeri Sembilan
6. Langkap Dangi, Bahau, Negeri Sembilan
7. Kampung Kelinsing, Sepang, Selangor
8. Taman Desa Kemandol, Kuala Langat, Selangor

2.3 KEPEMIMPINAN MAHASISWA

Konsep kepemimpinan ditafsirkan oleh ramai sarjana dengan pengertian yang pelbagai. Menurut Hitt, Miller dan Colella (2006), kepemimpinan adalah proses menyediakan hala tuju dan mempengaruhi individu-individu atau kumpulan-kumpulan dalam pencapaian sesuatu matlamat. Definisi yang agak similar dinyatakan oleh Dessler (2004) iaitu kepemimpinan merupakan suatu proses di mana pemimpin cuba mempengaruhi perlakuan pengikutnya bagi melaksanakan sesuatu usaha pencapaian matlamat. Goetsch (2002) pula menyatakan bahawa kepemimpinan adalah *'The ability to inspire people to make a total and willing commitment to accomplishing organizational goals.'*



Pemimpin boleh membuat pelbagai kaedah dalam menyediakan hala tuju dan untuk mempengaruhi ahli-ahli lain ke arah pencapaian matlamat organisasi. Antara kaedah-kaedahnya termasuklah menyebarkan maklumat dan informasi, menyelesaikan konflik, memotivasi para pengikut, dan menyelaraskan aktiviti dan tugas ahli-ahli di bawah kepemimpinannya. Bennis dalam Hitt, Miller dan Colella (2006) menyatakan bahawa pemimpin yang berkesan adalah mereka yang mengambil berat konsep membuat sesuatu perkara yang betul (*doing the right things*) berbanding dengan membuat sesuatu perkara dengan betul (*doing things right*).

Dahulunya wujud konotasi bahawa sifat-sifat kepemimpinan adalah unik dan hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu sahaja. Mutakhir, banyak kajian berkaitan dengan kepemimpinan dibuat untuk menentukan *traits* atau sifat-sifat global yang dimiliki oleh pemimpin yang sebenarnya boleh dipelajari dan dibentuk dengan mudah oleh sesiapa sahaja termasuklah pelajar yang bergiat aktif dalam aktiviti luar bilik kuliah. Dalam konteks pelajar di institusi pengajian tinggi pula, kepemimpinan adalah satu bentuk kemahiran insaniah (*soft skill*) yang diperoleh bukan semata-mata melalui aktiviti pembelajaran di dalam kelas. Nilai kepemimpinan ini disemai, dipupuk dan dibudayakan melalui aktiviti-aktiviti ko-kurikulum dan aktiviti berpersatuan yang biasanya banyak dianjurkan oleh pihak fakulti dan pengurusan kolej kediaman di institusi pengajian tinggi masing-masing.

Selain daripada meraih hasil penganjuran program-program secara nyata (*tangible*), pelajar turut memperkayakan hasil tidak nyata (*intangible*) seperti kemahiran kepemimpinan selain kemahiran membuat keputusan, kemahiran mengawal emosi, dan lain-lain. Untuk itu, melalui penglibatan pelajar dalam program Dawah Tatbiqi, ia merupakan platform terbaik untuk para pelajar meraih hasil-hasil yang berkaitan dengan kepemimpinan terutamanya dalam ruang lingkup komuniti (Khairunneezam et al., 2015). Maka jelaslah bahawa elemen kepemimpinan yang berkesan menjadi suatu *trait* bernilai yang perlu dibentuk dan dimiliki oleh pelajar atas dasar ianya menjadi satu bentuk nilai tambah yang mampu melengkapkan ‘pakej harga diri’ mereka apabila mereka sudah bergelar graduan, dan ingin memohon pekerjaan di masa hadapan kelak.

Untuk itu bab ini berkongsi satu kajian yang cuba untuk menjawab persoalan-persoalan seperti, apakah pengisian utama dalam program dakwah tatbiqi/khidmat masyarakat yang dilaksanakan pelajar? Apa pandangan pelajar untuk pengisian program yang sama oleh junior mereka kelak untuk bina sifat kepimpinan diri dalam masyarakat? Adakah dakwah tatbiqi satu medan atau tempat yang sesuai dalam pembentukan sifat kepimpinan mereka? Bertitik tolak daripada persoalan-persoalan tersebut, maka kajian ini terfokus kepada dua matlamat:

1. Menganalisis persepsi pelajar mengenai pengisian utama dalam program dakwah tatbiqi yang dilaksanakan pelajar.
2. Mengkaji pandangan pelajar berkenaan kemahiran dan sifat kepemimpinan dalam komuniti melalui program Dakwah Tatbiqi.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

| Kumpulan Temubual | Kod Responden | Jantina | Umur | Lokasi Program Dakwah Tatbiqi |
|---------------------|---------------|-----------|------|-------------------------------|
| Kumpulan Berfokus 1 | R1 | Perempuan | 20 | Sungai Sot |
| Kumpulan Berfokus 1 | R2 | Lelaki | 20 | Sungai Sot |
| Kumpulan Berfokus 1 | R3 | Perempuan | 23 | Sungai Lui |
| Kumpulan Berfokus 1 | R4 | Perempuan | 21 | Sungai Lui |
| Kumpulan Berfokus 1 | R5 | Lelaki | 20 | Sungai Melut |
| Kumpulan Berfokus 1 | R6 | Lelaki | 21 | Sungai Melut |
| Kumpulan Berfokus 1 | R7 | Lelaki | 22 | Sungai Lui |
| Kumpulan Berfokus 2 | R8 | Perempuan | 22 | Sungai Lui |



| | | | | |
|---------------------|-----|-----------|----|---------------|
| Kumpulan Berfokus 2 | R9 | Perempuan | 23 | Sungai Lui |
| Kumpulan Berfokus 2 | R10 | Perempuan | 20 | Sungai Lui |
| Kumpulan Berfokus 2 | R11 | Lelaki | 20 | Kelinsing |
| Kumpulan Berfokus 2 | R12 | Perempuan | 21 | Kelinsing |
| Kumpulan Berfokus 3 | R13 | Perempuan | 21 | Kuala Sawah |
| Kumpulan Berfokus 3 | R14 | Lelaki | 21 | Kuala Sawah |
| Kumpulan Berfokus 3 | R15 | Perempuan | 20 | Kuala Sawah |
| Kumpulan Berfokus 3 | R16 | Lelaki | 21 | Sungai Sot |
| Kumpulan Berfokus 3 | R17 | Perempuan | 22 | Sungai Sot |
| Kumpulan Berfokus 3 | R18 | Perempuan | 22 | Sungai Sot |
| Kumpulan Berfokus 3 | R19 | Lelaki | 21 | Sungai Sot |
| Kumpulan Berfokus 4 | R20 | Perempuan | 25 | Langkap Dangi |
| Kumpulan Berfokus 4 | R21 | Perempuan | 23 | Langkap Dangi |
| Kumpulan Berfokus 4 | R22 | Perempuan | 23 | Langkap Dangi |
| Kumpulan Berfokus 4 | R23 | Perempuan | 24 | Langkap Dangi |
| Kumpulan Berfokus 4 | R24 | Perempuan | 24 | Langkap Dangi |
| Kumpulan Berfokus 4 | R25 | Perempuan | 24 | Langkap Dangi |
| Kumpulan Berfokus 4 | R26 | Lelaki | 24 | Langkap Dangi |
| Kumpulan Berfokus 4 | R27 | Lelaki | 23 | Langkap Dangi |
| Kumpulan Berfokus 4 | R28 | Lelaki | 24 | Langkap Dangi |
| Key-Informant | R29 | Perempuan | 24 | Kelaka |
| Key-Informant | R30 | Perempuan | 26 | Kelaka |
| Key-Informant | R31 | Lelaki | 22 | Kuala Sawah |
| Key-Informant | R32 | Lelaki | 22 | Sungai Melut |
| Key-Informant | R33 | Lelaki | 24 | Kelaka |
| Key-Informant | R34 | Perempuan | 20 | Sungai Melut |
| Key-Informant | R35 | Lelaki | 24 | Langkap Dangi |
| Key-Informant | R36 | Lelaki | 20 | Kuala Sawah |
| Key-Informant | R37 | Lelaki | 20 | Kuala Sawah |
| Key-Informant | R38 | Lelaki | 21 | Kelinsing |
| Key-Informant | R39 | Perempuan | 21 | Sungai Sot |

Jadual 1: Latar Belakang Demografi Responden Kajian

Kajian ini mengaplikasikan metodologi kajian kualitatif melalui *non-probability sampling* menggunakan temubual separa berstruktur dalam kalangan 39 mahasiswa dan graduan Program Dakwah dan Pengurusan Islam di Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia yang mengambil subjek Dakwah Tatbiqi dalam semester kelima pengajian mereka. Latar belakang demografi responden kajian adalah seperti Jadual 1. Temubual dilaksanakan dan direkodkan sepanjang bulan Januari sehingga pertengahan Mac 2019 melibatkan sama ada secara peribadi (*Key Informant*) atau dalam bentuk Kumpulan Terfokus (*Focus Group*). Dapatan temubual direkodkan dan diproses secara *transcribing* melalui analisis bertema (*thematic analysis*) menggunakan perisian Nvivo dan menghasilkan beberapa tema dan sub-tema dapatan kajian berasaskan objektif yang telah ditetapkan.

4.0 DAPATAN KAJIAN



4.1. Persepsi Pelajar Mengenai Pengisian Utama Dalam Program Dakwah Tatbiqi Yang Dilaksanakan Pelajar

Dalam setiap sesi temuduga bersama individu (*key-informant*) dan Kumpulan Berfokus (*Focus Group*), responden telah ditanyakan mengenai persepsi berkenaan pengisian utama dalam program Dakwah Tatbiqi yang dilaksanakan mereka. Maklum balas daripada kesemua responden telah membentuk tiga tema pengisian yang biasanya dilaksanakan dalam program Dakwah Tatbiqi yang mereka sertai. Ianya adalah Program Pendidikan, Program Sosial dan Budaya dan Program Keagamaan dan Kerohanian. Kesemua program ini adalah disusun secara sistematik hasil daripada perbincangan bersama-sama pensyarah-pensyarah di Program Dakwah dan Pengurusan Islam, FKP, USIM, panel penasihat yang dilantik dalam kalangan Penggerak JAKIM, Ketua Kampung atau Tok Batin, dan orang-orang kanan di kampung-kampung orang asli yang terlibat dengan program.

1. Program Pendidikan

Dalam kategori Program Pendidikan, berikut adalah maklum balas daripada beberapa responden yang merasakan bahawa program-program berikut adalah penting dalam menjana kejayaan Dakwah Tatbiqi mereka:

Program Asas Membaca, Mengira dan Mengeja

Sembilan responden (R1, R2, R4, R7, R9, R11, R12, R31 dan R36) membincangkan atau menyebut mengenai program asas membaca, mengira dan mengeja. Antara maklum balas terbaik adalah yang dinyatakan oleh R9:

“Riuh, tapi seronok kelas tu. Budak-budak kecil ni ramai aje pergi tadika, sekolah, tapi masih agak lemah membaca. Bila kita ajar A, B, C pastu ajar mengira, dah macam bukak tadika sendiri [ketawa]. Satu kampung budak-budak ni datang. Sekurang-kurangnya dia belajar secara *fun*, dia jawab soalan betul, kita bagi hadiah, gula-gula.” (R9, Kumpulan Berfokus 2).

R2 turut mengulas mengenai program ini:

“Ada antara adik-adik angkat (anak-anak Orang Asli) yang sama ada tak pergi sekolah (tidak mengikuti pendidikan formal di sekolah) atau bersekolah tapi asyik ponteng. Bila kita mai (datang) kita bawak buku latihan, buku tulis. Mereka seronok, agaknya sebab pendekatan kita tak macam kat sekolah. Santai-santai. Nak *tackle* perkara asas untuk membaca dengan mengeja. Harap ia bakar semangat diorang nak ke sekolah. Atau yang penting, emak ayah depa (mereka) sedar untuk budak-budak ni pergi sekolah.” (R2, Kumpulan Berfokus 1).

Program Bahasa Inggeris dan Bahasa Arab

Tujuh responden membincangkan mengenai Program Bahasa Inggeris dan Bahasa Arab yang membangunkan nilai pendidikan dalam kalangan orang asli (R1, R6, R12, R13, R14, R17 dan R18). Komen berikut oleh R14 sangat signifikan dalam aspek ini:

“Kita bawak sikit modul Bahasa Arab dan *English*, yang asas ajelah. Fokus kat budak sekolah rendah. Ada yang minat, ada yang kurang, tapi sebab kawan-kawan *join*, diorang ikut ajelah. Pada saya berkesan, kurang-kurang diorang pernah ada pendedahan macam ni. Nanti mungkin Allah bukak hati diorang nak belajar (bahasa) Arab, siapa tahu kan?” (R14, Kumpulan Berfokus 3).



2. Program Sosial dan Budaya

Dalam kategori Program Sosial dan Budaya, kebanyakan responden mengangkat program-program berikut sebagai utama:

Program Pakaian Tradisional / Busana Muslim

Hampir kesemua responden kecuali R16, R17 dan R23 yang mengangkat isu program peragaan pakaian tradisional / busana Muslim sebagai sesuatu yang kelihatan 'wajib' dalam program Dakwah Tatbiqi kerana tarikannya dalam aspek sosial. Contohnya, R20 menyatakan bahawa:

"Masa kami kat Sungai Melut tu, orang kampung suka betul bila kita buat program Busana Muslim. Saya ingat lagi, sorang akak tu, semua jenis tudung, *shawl*, tudung labuh dia try, pastu sampai habis program dia pakai tudung walau pun sebelum ni tak pernah nak tutup kepala." (R20, Kumpulan Berfokus 4).

Begitu juga dengan R27 yang menyatakan:

"Ada yang malu-malu mula-mula tu. Tapi bila anak-anak dia pun mula pakai baju kurung dengan jubah yang kami bawa, emak dia pun nak *join*. Tapi saya tengok, pakai tu bukan sebab lawa aje, tapi sebab kita bagitau itu adalah pakaian yang sopan dan menepati syariat Islam, diorang OK dan minat." (R27, Kumpulan Berfokus 4).

R30 berkongsikan pengalamannya dalam meraikan orang asli di Kampung Kelaka, Jelebu melalui program Busana Muslim seperti berikut:

"Kawan kami siap keluar pergi Pekan Jelebu tu sebab tak sangka emak-emak angkat tu ramai yang *request* nak pakai tudung jugak [ketawa]. Kami cari (tudung) bawal murah-murah aje, janji semua dapat pakai masing-masing punya." (R30, Key-Informant).

Program Gotong-royong

Semua responden menganggap bahawa program gotong-royong adalah umpama nadi dalam program Dakwah Tatbiqi atas kesan positif dalam pembentukan hubungan dan komunikasi yang baik dengan penduduk kampung orang asli. Misalnya maklum balas oleh R33 dan R18 berikut:

"Bila kami buat gotong-royong, ini kena dengan budaya orang (Kampung) Kelaka. Diorang memang dah macam tiap-tiap minggu automatik ada gotong-royong. Jadi bila kita *provide* cangkul, pongkes, plastik sampah, sabun semua tu, dia bugarkan lagi ukhwah tu." (R33, Key-Informant).

"Kami arrange slot kebersihan, slot macam mewarna, membaca dan menulis. Itu untuk budak-budak kecil la. Slot makan secara bersama dan bertukar budaya macam kraftangan dan sebagainya. Kadang benda-benda yang kita buat tu mudah aje, macam buat penyapu dari lidi, tapi lain kampung lain unik penyapu tu. Itu perbezaan budaya yang *special*." (R18, Kumpulan Berfokus 3).

Aktiviti Memasak dan Rewang

Memasak dan rewang (terma tempatan gotong royong dalam menyediakan jamuan makan) dianggap sebagai program wajib dalam Dakwah Tatbiqi oleh kesemua responden temu duga. Sememangnya dana untuk makanan dan peralatan memasak disuntik sebahagiannya oleh pihak



fakulti dan sumbangan oleh NGO atau orang perseorangan dalam kebanyakan program Dakwah Tatbiqi anjuran FKP ini. Kebiasaannya, para pelajar akan bergilir-gilir dalam jadual tertentu atau sebilangan pelajar dilantik sebagai ahli jawatankuasa khusus dalam mentadbir aktiviti memasak dan rewang ini. Beberapa maklum balas menarik mengenai aktiviti ini adalah melalui R3 dan R34 berikut:

“Semua progam dengan Orang Asli ni memang ada budak-budak kita (mahasiswa) memasak. Dah macam wajib. Kebanyakan kampung (orang asli) yang kita pergi kita masak untuk satu kampung, sarapan, *lunch*, minum, makan malam.” (R3, Kumpulan Berfokus 1).

“Bila emak ayah (angkat) pun turun rewang ramai-ramai, potong bawang, potong daging semua, ini yang saya nampak kita boleh wujudkan pemahaman pasal budaya setempat. Kita belajar sensitiviti, apa pantang larang, apa boleh, apa kena elak. Ada satu kampung (orang asli) tu saya dapat tahu memang diorang tak bagi suka-suka potong daging kat luar (tempat terbuka), kena buat dalam rumah. Nanti Tok Batin (Ketua Komuniti) *sound*.” (R34, Key-Informant).

3. Program Keagamaan dan Kerohanian

Dalam kategori Program Keagamaan dan Kerohanian banyak maklum balas daripada beberapa responden yang membincangkan keperluan program-program berikut:

Program Pendidikan Solat

Para pelajar peserta program Dakwah Tatbiqi ini sememangnya mempunyai kemahiran dalam aspek pendidikan solat, terutamanya solat fardu. Enam responden (R6, R10, R26, R27, R28, R38) menghujahkan peri pentingnya pelaksanaan aspek pendidikan solat, antaranya seperti komentar berikut:

“Kita memang biasakan, bukan saja orang kampung, tapi AJK sendiri. Semua kena turun, semua kena pakat siap-siap kalau masuk waktu, kalau dengar azan, terus kumpul. Solat jemaah kat bawah khemah utama program.” (R6, Kumpulan Berfokus 1).

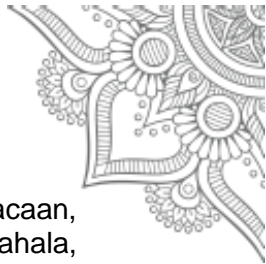
“Antara persediaan paling rapi yang kami buat adalah aktiviti solat, maksudnya itu termasuk ambik air sembahyang (wuduk) yang tertib.” (R38, Key-Informant).

“Ada aja, semua *ready*, kita siap-siap kain sembahyang. Orang kampung (orang asli) yang tengah makan tu ke, atau tengah borak-borak tu, semua ikut aje sembahyang jemaah. Tapi memang, nampak sangat ada yang sembahyang tu ikut-ikut. Tapi takpelah, ada semangat kan?” (R10, Kumpulan Berfokus 2).

Membaca dan *Tasmik* Al-Quran

Beberapa responden memperihalkan mengenai aktiviti membaca dan *Tasmik* (mendengar bacaan al-Quran dan membuat pembetulan). Misalnya, maklum balas oleh R39 dan R23 berikut:

“Kita menggunakan kemahiran dalam kalangan pelajar Dakwah ni untuk ajar al-Quran dan Mukaddam. Ada pihak yang telah memberi sumbangan al-Quran, memang kita bawak sekali dan hadiahkan kepada setiap keluarga (orang asli) Islam.” (R39, Key-Informant).



“Ada yang dah mahir sebenarnya. Tapi kita mari (datang) bagi kemas lagi, molek lagi bacaan, tajwid, makhraj, sebutan. Didik anak-anak (orang asli) ni baca Quran dengan betul dapat pahala, jadi ibadah.” (R23, Kumpulan Berfokus).

Kebersihan Diri dan *Taharah*

Hampir kesemua responden temuduga (kecuali R14, R31 dan R33) yang menceritakan mengenai pelaksanaan aktiviti kebersihan diri dan *Taharah*. Antara ulasan yang menarik adalah seperti yang dinyatakan oleh R8 berikut:

“Dalam program ini, kami ajar anak-anak dan ibu-ibu cara menggosok gigi yang betul, cara mengangkat hadas kecil mengikut syariat. Bagi perempuan remaja pula, kalau yang Islam tu, kita semak balik macam mana dia uruskan diri bila *period* (haid), dan ajar mereka semula pasal *cycle* masa *period* ni...” “...OK lah, kebanyakan OK dah, tapi yang kurang betul tu, kita bagi faham sebab ia melibatkan mandi wajib, lepas tu berkait solat, kebersihan semua” (R8, Kumpulan Berfokus 2).

4.2 Pandangan Pelajar Berkenaan Kemahiran dan Sifat Kepemimpinan dalam Komuniti Melalui Program Dakwah Tatbiqi

Dalam setiap sesi temuduga bersama individu (*key-informant*) dan Kumpulan Berfokus (*Focus Group*), responden telah ditanyakan mengenai persepsi berkenaan pandangan pelajar berkenaan kemahiran dan sifat kepemimpinan dalam komuniti melalui program Dakwah Tatbiqi. Maklum balas daripada kesemua responden telah membentuk dua tema utama iaitu program pembentukan kemahiran insaniah dan asas agama dan dakwah yang membantu membentuk nilai kepemimpinan komuniti mereka.

1. Kemahiran Insaniah

Kemahiran insaniah atau *soft skills* merupakan aset yang sangat diperlukan oleh seseorang pemimpin atau bakal pemimpin (rujuk Goetsch, 2002; Laporan Program Kembara Dakwah, Budi Dihulur Kasih Disemai, 2017). Kemahiran insaniah merangkumi aspek-aspek kemahiran generik. Walaupun tidak terdapat suatu senarai kemahiran khusus tentang kemahiran insaniah, namun kebanyakannya berkait dengan penguasaan kemahiran seperti kepemimpinan, kerjasama berpasukan, komunikasi dan pembelajaran berterusan. Kemahiran insaniah adalah dikaitkan dengan trait personaliti individu, bijak berkomunikasi, pandai mendapatkan kenalan, berdaya tahan dan berinovatif (Pusat Pembangunan Kemahiran Insaniah USIM, dalam Khairunneezam, Siti Suriani, Amin Al-Haadi, Mohd Isa, Kalsom dan Mahazan, 2016). Antara cabang kemahiran insaniah termasuklah kemahiran berkomunikasi, pemikiran kritis dan kemahiran penyelesaian masalah, kemahiran kerja berpasukan, pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat, kemahiran keusahawanan, ketika dan moral profesion dan kemahiran kepemimpinan asas.

Berdasarkan temu bual bersama-sama responden kajian, enam belas responden memperihalkan perbincangan mereka berkenaan kemahiran insaniah sebagai pembentuk nilai kepemimpinan komuniti (R4, R6, R9, R10, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R22, R23, R31, R32 dan R33). Antara respon yang menarik mengenai kemahiran insaniah ini adalah seperti yang disebut oleh R33 berkenaan kemahiran berkomunikasi melalui pengucapan awam:

“Pada saya kena garap ilmu *public speaking* (pengucapan awam). Yelah, bila (ber) dakwah ni bukan main taram (hentam) saja nak cakap ape kan. Karang orang tak paham, dakwah tak sampai.” (R33, Key-Informant).

Berkenaan kemahiran komunikasi ini R19 dan R31 mengupas seperti berikut:



“Banyak sebenarnya subjek (kursus) yang kita dah belajar yang bina kemahiran komunikasi kita. Sebenarnya, semua subjek betul tak? Kan kita dok *present* (membuat pembentangan) dalam kuliah, tutorial semua tu. Kena *apply* (aplikasikan) lah.” (R19, Kumpulan Berfokus 3).

“Dakwah dengan Orang Asli ni kita kena komunikasi dengan hikmah. Pelajar USIM saya yakin aplikasi benda ni. Dalam perbincangan sebelum mula program, kita selalu tekankan, kena faham cara dan budaya orang situ (Penduduk Kampung Orang Asli). Ikut cara diorang, bukan bawak budaya kita dari USIM. Nampak berkesan, sebab orang situ (penduduk) suka, kita rendah diri, masuk kandang kambing mengembek (peribahasa Melayu). Gitulah, komunikasi dengan hikmah.” (R31, Key-Informant).

R14 dan R15 dalam perbincangan Kumpulan Berfokus mereka saling menekankan mengenai kemahiran Etika dan Moral Profesion yang berkaitan secara langsung dengan usaha dakwah seperti berikut:

“Kalau budak USIM (peserta program Dakwah Tatbiqi) tak boleh jadi role-model, tunjuk contoh etika Islami mereka kepada *family* angkat, kat budak-budak, remaja sini (anak-anak penduduk kampung Orang Asli), takut *syiar* (usaha dakwah) tak sampai.” (R15, Kumpulan Berfokus 3).

“Betul saya setuju dengan (R15). Kami memang dah cuba lengkapkan diri sebelum mula program di USIM lagi, supaya semua boleh *get ready*. Macam Ustaz Khairi, Ustaz Azhar, siapa lagi? Ya, Dr Suhailiza (Mereka adalah para Pensyarah Penyelaras Program Dakwah Tatbiqi) pesan untuk kita tunjuk *Qudwah Hasanah* (contoh yang baik) dan imej USIM sebagai universiti Islam kepada semua pihak terutamanya Orang Asli.” (R14, Kumpulan Berfokus 3).

2. Asas Agama dan Dakwah

Islam itu dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu akidah, syariah dan akhlak. Melalui tiga tunjang utama ini, Allah SWT memberi petunjuk, mengajar dan mendidik hamba-Nya tentang cara hidup yang sewajarnya dilalui oleh setiap Muslim (Laporan Dakwah Tatbiqi Program Karnival Cinta Masjid di Masjid Bandar Rinching, Semenyih Selangor, 2017). Bermula dengan asas aqidah dan tauhid yang kukuh dalam mengimani rukun Islam dan iman, Menurut Yuseri (dalam Mohd Radhi et al., 2003), Islam terus memberikan panduan yang syumul mengenai hukum-hukum fiqah yang berkait rapat dengan ibadah, muamalat, jinayat, munakahat dan lain-lain. Akhirnya, Islam menyempurnakan ajarannya dengan akhlak mulia dan sifat mahmudah yang mesti ada pada setiap Muslim.

Asas pengetahuan agama dan kemahiran dakwah dianggap sebagai penting dan dibincangkan oleh sebahagian besar responden. Lima belas responden memperihalkan mengenai perkara ini (R8, R10, R11, R18, R19, R20, R21, R24, R25, R26, R33, R34, R35, R37, R38). Antara intipati menarik berkenaan asas pengetahuan agama dan kemahiran dakwah ini adalah seperti berikut:

“Program ini (Dakwah Tatbiqi) memberi pendedahan kepada golongan muda sebagai pembentukan jati diri dalam menjiwai semangat bantu membantu, ukhwah, dakwah dan perpaduan kepada bukan sahaja golongan yang susah malah sesama rakan-rakan, keluarga atau mereka yang di sekeliling termasuk keluarga angkat Orang Asli.” (R33, Key-Informant).

“Selain itu, boleh jadi medan untuk menundukkan diri kita, merendahkan diri kita, agar kita lebih memahami manusia. Untuk menjadi seorang pendakwah, perlu tawaduk. Medan mempersiapkan diri kita untuk menjadi pendakwah, bukan pendakwah yang bukan hanya boleh berdiri di depan



masayarakat dan televisyen, malahan boleh turun padang, bekerja bersama dan memimpin masyarakat ke arah yang lebih baik.” (R25, Kumpulan Berfokus 4).

“Bukan sekadar nak bagi input kepada orang kampung (Penduduk Orang Asli), tapi sebenarnya faedah itu untuk kita sendiri, untuk persediaan selepas habis belajar (tamat pengajian), untuk kerjaya, untuk kerja dakwah sendiri.” (R26, Kumpulan Berfokus 4).

“Islam kan tertegak dari tiga asas, syariat, akidah dan akhlak. Maka Program ini bagi input terutamanya dalam bina kesempurnaan, bukan kesempurnaan, tapi tunjuk yang terbaiklah dalam aspek syariat, akidah dan akhlak tu. Kepimpinan ni, mesti tertegak dari tiga aspek tu, baru jadi (boleh) nak dicontohi masyarakat.” (R34, Key-Informant).

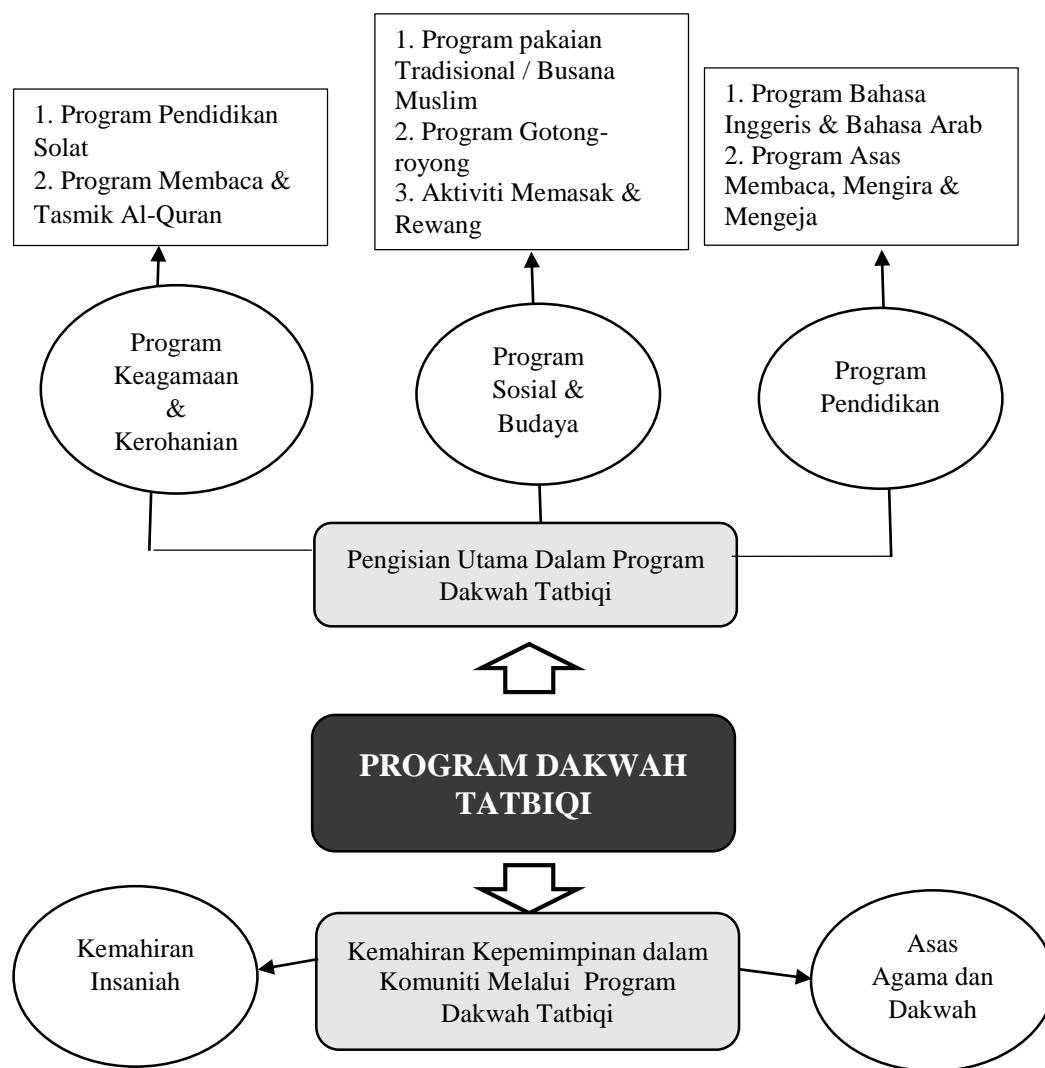
“Agama ni yang kita nak bawa ke sana (Kampung Orang Asli), dan agama ni kita nak bawa ke akhirat. Berdiri depan masyarakat bukan nak tunjuk jadi ketua. Dr. Mahazan sebut (dalam kuliah), kita nak tunjuk nilai kepimpinan. Nak tunjuk nilai *qudwah* (contoh), kena tunjuk Islam dan keindahannya. Asas tu yang *students* dapat tunjuk bila masuk Dakwah Tatbiqi ni.” (R8, Kumpulan Berfokus 2).

“Dakwah Tatbiqilah tempat saya dan kawan-kawan bentuk kekuatan asas Islam dalam diri. Mahu tak mahu, kena turun juga (berprogram) sebab ni subjek wajib ambil. Jadi kena kemaskan diri dengan tunjang agama ni. Kesan dia baik untuk pelajar, baik untuk keluarga angkat (Orang Asli).” (R11, Kumpulan Berfokus 2).

“Nabi sebut, sampaikanlah dariku walau sepotong ayat. Apa maksud tu? Kitalah, kita ni tanggungjawab ni kat bahu, sampaikan Islam, sampaikan tentang agama kita. Bila kita buat kerja dalam Dakwah Tatbiqi ni, masa inilah nak bagi apa kita tau kat orang sana (Penduduk Orang Asli). Kalau tak tahu, kena tambah ilmu, sampai tahu. Dah tahu, maka sampaikan pada masyarakat.” (R38, Key-Informant).

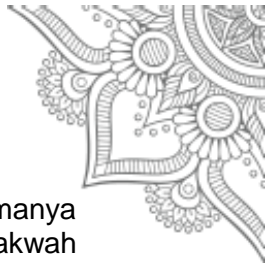
“Program ini juga telah membentuk ramai pendakwah senior yang hebat-hebat, dan amat digalakkan membuat penambahbaikan yang lebih baik. Letak matlamat dan fokus yang berbeza bagi setiap kelas atau kumpulan sasaran dakwah dalam setiap kampung Orang Asli ni., Contoh (ada kumpulan) fokus kepada wanita sahaja, pimpin mereka tentang Islam dalam ruang lingkup wanita. Kumpulan lain untuk orang dewasa dan berkeluarga. Pimpin mereka uruskan keluarga, tuntutan agama anak-anak, isteri. (Tuntasnya), jadikan setiap kumpulan itu, berfokus. Mudah sampaikan dakwah begitu, mudah nak memimpin kenal Islam.” (R19, Kumpulan Berfokus 3).

4.3 PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN



Rajah 1: Kerangka Hasil Kajian Dakwah Tatbiqi dan Kemahiran Kepemimpinan Komuniti

Berdasarkan temuduga secara peribadi (*Key Informant*) atau dalam bentuk Kumpulan Terfokus (*Focus Group*) dalam kalangan 39 mahasiswa dan graduan Program Dakwah dan Pengurusan Islam di Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia yang mengambil subjek Dakwah Tatbiqi ini, beberapa tema kajian telah terhasil dan berjaya menjawab dua persoalan dan objektif pokok kajian. Pertamanya, menganalisis persepsi pelajar mengenai pengisian utama dalam program dakwah tatbiqi yang dilaksanakan pelajar. Keduanya, mengkaji pandangan pelajar berkenaan kemahiran dan sifat kepemimpinan dalam komuniti melalui program Dakwah Tatbiqi. Kesemua responden yang melalui pengalaman masing-masing mengendalikan program Dakwah Tatbiqi menzahirkan banyak intipati perbincangan yang membuahkan pemahaman berbentuk teoretikal dan praktikal sebagai bukti bahawa Program



Dakwah Tatbiqi sememangnya dapat membentuk kemahiran kepemimpinan terutamanya kepemimpinan dalam komuniti. Ia boleh digambarkan melalui Kerangka Hasil Kajian Dakwah Tatbiqi dan Kemahiran Kepemimpinan Komuniti dalam Rajah 1.

Majoriti responden yang menyertai kajian ini menyedari bahawa inisiatif Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan dalam mewajibkan mereka mengambil kursus Dakwah Tatbiqi ini umpama serampang dua mata. Di samping membina kemahiran menyampaikan dakwah dan mengaplikasikan kemahiran-kemahiran yang telah dipelajari dalam subjek-subjek yang lain, para pelajar turut didedahkan dengan nilai dan praktis kepemimpinan dalam komuniti terutamanya komuniti Orang Asli.

Pengisian-pengisian utama seperti dalam dapatan kajian ini iaitu program keagamaan dan kerohanian, program sosial dan budaya dan program pendidikan menepati keperluan pelajar untuk membina sifat kepemimpinan yang berkesan sebagaimana yang ditekankan oleh Bennis dalam Hitt, Miller dan Colella (2006). Mereka memimpin aktiviti-aktiviti yang dianjurkan untuk komuniti Orang Asli dengan konsep membuat sesuatu perkara yang betul berbanding dengan membuat sesuatu perkara dengan betul. Ia terzahir dengan pengisian program yang walau pun bertunjangan keperluan dakwah, namun pendekatannya perlu lembut, halus dan terasimilasi dengan budaya tempatan Orang Asli selagi tidak bertentangan dengan syariat.

Berdasarkan dapatan kajian ini juga, ianya kelihatan berkaitan dan bertepatan dengan dapatan oleh para pengkaji lepas. Menurut Dessler (2004), Robbins dan Decenzo (2005) dan Ali Mohammad dan Mohammad Hossein (2006), pemimpin atau dalam konteks ini adalah pemimpin dalam komuniti, memainkan banyak peranan kepemimpinan ianya terbahagi kepada tiga kategori utama. Pertama, peranan antara perorangan (*Interpersonal*), kedua, peranan makluman (*Informational*), dan ketiga, peranan membuat keputusan (*Decisional*). Peranan interpersonal termasuklah peranan sebagai boneka (*figurehead*) – menunjukkan contoh yang baik kepada pengikut. Seterusnya adalah peranan sebagai pemimpin (*leader*) – bijak memimpin orang bawahan, dan diikuti dengan peranan perhubungan (*liaison*) – mengekalkan rangkaian maklumat yang baik dengan pihak luar, di mana maklumat tersebut berguna untuk organisasi.

Kedua, adalah peranan maklumat (*Informational*) yang merangkumi peranan sebagai pemantau (*monitor*) – mencari pelbagai maklumat terkini untuk membentuk kefahaman mendalam terhadap komuniti dan persekitarannya, dan kemudiannya maklumat tersebut disampaikan kepada ahli-ahli komuniti di peringkat bawahan. Diikuti oleh peranan sebagai penyebar (*disseminator*) – menyampaikan maklumat berbentuk fakta, interpretasi atau angka, kepada para ahli dalam komuniti dan peranan sebagai jurucakap (*spokesperson*) – menyampaikan maklumat kepada pihak luar selain daripada ahli komuniti.

Ketiga adalah peranan keputusan (*Decisional*). Ia merangkumi peranan sebagai pengaman (*disturbance handler*) – mengendalikan masalah-masalah yang timbul dalam kalangan ahli-ahli, peranan sebagai pengagih sumber (*resource allocator*) – membuat keputusan yang berkait dengan pengagihan sumber dalam organisasi termasuklah sumber kewangan, sumber manusia, dan sumber bahan sokongan, dan peranan sebagai perunding (*negotiator*) – merupakan individu penting dalam mewakili komuniti dalam perundingan yang besar seperti bersama-sama komuniti lain atau pihak berkuasa tempatan.

5.0 CADANGAN DAN KESIMPULAN

Program Dakwah Tatbiqi ini sarat dengan input dan nilai kepemimpinan komuniti kepada para pesertanya. Ia terbukti melalui dapatan kajian kualitatif ini yang memperihalkan beberapa tema perbincangan yang menunjukkan pengisian utama yang ada dalam program Dakwah Tatbiqi. Ia terdiri daripada Program Keagamaan dan Kerohanian, Program Sosial dan Budaya dan Program Pendidikan. Program ini juga menjadi platform yang baik kepada pelajar di samping memberikan khidmat dan bakti kepada kumpulan sasaran iaitu komuniti Orang Asli. Ia menyerlahkan dalam



kalangan para pelajar dalam aspek kemahiran insaniah dan asas agama dan dakwah, selain aspek ketrampilan, kemahiran menjadi pengurus dan pemimpin, kemahiran kerja berpasukan, kemahiran asas fardu ain dan asas agama Islam, dan sebagainya (Laporan Program Khidmat Masyarakat Orang Asli Sungai Sot (2016). Dicapai agar penyelidik dalam lapangan dakwah pada masa hadapan dapat membuat penilaian susulan terhadap pelaksanaan program seperti Dakwah Tatbiqi ini agar ia dapat terus relevan sebagai satu usaha serampang dua mata iaitu pembentukan nilai kepemimpinan mahasiswa dan pembangunan masyarakat sasaran atau *al-mad'u* dalam nilai keislaman dan pembangunan ekonomi, sosial dan kehidupan umumnya.

RUJUKAN

- Ab.Aziz, M.Z. (2003), *Pengantar Dakwah Islamiah*, Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Ali Mohammad Mosadegh Rad dan Mohammad Hossein Yarmohammadian. (2006). 'A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction'. *Leadership in Health Services*. Vol. 19 (2). Ms. 11-28
- Beekun, R.F. (1997), *Islamic Business Ethics*, New York: International Institute of Islamic Thought.
- Dessler, G. (2004), *A Framework for Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Dwyer, J. (2000), *The Business Communication Handbook*, 3rd ed. New York: Prentice Hall.
- Goetsch, D.L. (2002), *Effective Supervision: A Guidebook For Supervisors, Team Leaders, And Work Coaches*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Halim, M. & Zulkefli, A. (2014), Dakwah Islamiah Kepada Orang Asli Di Pulau Carey Banting Selangor: Isu, Cabaran Dan Permasalahan, *Prosiding Seminar Antarabangsa Dakwah & Etnik 2014: Da'wah & Ethnicity: Multidisciplinary Perspective*, Bangi: UKM.
- Hitt, M.A., Miller, C.C. & Colella, A. (2006), *Organizational Behavior: A Strategic Approach*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Khairunneezam, M.N. (2008), Dakwah Di Pejabat Wajar Kuat Intelektual, *Berita Harian*, Kuala Lumpur: NSTP.
- Khairunneezam, M.N., Jessica, O.H.L., Farhana, S. & Khairunnisa, M. (2019), Kepemimpinan Era Moden, Bangi: Penerbit USIM & Penerbit UPNM.
- Khairunneezam, M.N., Mohd Asri, H., Siti Suriani, O. Amin Al Haadi, S. & Mahazan, A.M. (2016), Keterlibatan pelajar-pelajar luar kampus Universiti Sains Islam Malaysia dalam memangkin aktiviti keagamaan dan sosial bersama masyarakat setempat, *Al-Abqari: Journal of Islamic Social Sciences and Humanities*, Vol 7 (1), pp 111-132.
- Khairunneezam, M.N., Siti Suriani, O., Amin Al-Haadi, S., Mohd Isa, A., Kalsom, A. & Mahazan, A.M. (2015), Pembentukan Nilai Kepemimpinan Melalui Penglibatan Sebagai JAKSA di Kolej Kediaman: Kajian Kualitatif di Universiti Sains Islam Malaysia, *Al-Abqari: Journal of Islamic Social Sciences and Humanities*, Vol 5 (1), pp 23-38.
- Mohd. Amin, A.R. (2010), *Panduan Pendakwah Secara Praktikal*. Cetakan ke-3. Kuala Lumpur: Darul Fikir Sdn. Bhd.
- Mohd Radhi, I., Abdul Rahim, A., Roslizawati, R. & Marina Munira, A.M. (2003), *Intelektualisme & Da'wah Masa Kini*, Kuala Lumpur: Kolej Universiti Islam Malaysia.
- n.a. (2016), *Laporan Da'wah Tatbiqi, Program Rehlah Mahabbah Bersama Masyarakat Orang Asli Kampung Sungai Lui, Jempol, Negeri Sembilan*, Universiti Sains Islam Malaysia: not published.
- n.a. (2016), *Laporan Program Khidmat Masyarakat Orang Asli Sungai Sot, Jempol, Negeri Sembilan*, Universiti Sains Islam Malaysia: not published.
- n.a. (2017), *Laporan Dakwah Tatbiqi Program Karnival Cinta Masjid di Masjid Bandar Rinching, Semenyih Selangor*, Universiti Sains Islam Malaysia: not published.



- n.a. (2017), *Laporan Program Bakti Siswa Muslim Masyarakat Orang Asli 2017*, Universiti Sains Islam Malaysia: not published.
- n.a. (2017), *Laporan Dakwah Tatbiqi Program Ikatan Kasih Bersama Masyarakat Orang Asli Kampung Sungai Melut (A), 43800, Dengkil, Selangor*, Universiti Sains Islam Malaysia: not published.
- n.a. (2017), *Laporan Program Kembara Dakwah, Budi Dihulur Kasih Disemai*, Universiti Sains Islam Malaysia: not published.
- n.a. (2018), *Laporan Dakwah Tatbiqi Program Jalinan Kasih Masyarakat Orang Asli dan Imarah Surau Kampung Orang Asli Sungai Melut, Sepang Dengkil Selangor 2018*, Universiti Sains Islam Malaysia: not published.
- Robbins, S. P. dan DeCenzo, D. A. (2005). *Fundamentals of Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sidi, G. & Zainab, I. (1995), *Dakwah Islamiah Malaysia Masa Kini*, Bangi: Penerbit UKM.
- Zulkefli, A., Abdul Ghafar, D., Ahmad Irdha, M. & Nur Husna Damia, N.S. (2018), Pengamalan Bentuk-Bentuk Komunikasi Dakwah Pendakwah Orang Asli, *Journal of Islamic Social Sciences and Humanities*, Vol. 13 (May) 2018: 103-116.



014 Job Satisfaction Level among Workers in Departments at Forest Research Institute Malaysia (FRIM), Kepong

Nor Aliah Mohammad, Khairunneezam Mohd Noor, Wan Hafsah Wan Zamri and Norjeehan Nordin

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

Correspondence Author: aliah95lia@gmail.com.

ABSTRACT

This article discusses about job satisfaction among employees working in the departments of the Forestry Institute of Malaysia (FRIM). Employee satisfaction is an element of organizational culture that can impact organizational performance. In addition, this study also purposes to identify differences in the level of job satisfaction between the gender and the age of the workers in the area. In general, this study used a quantitative study design involving 50 staff. Therefore, a set of questionnaires was distributed to the workers to obtain information that full fill the objectives provided. The information obtained is analyse using SPSS (Statistical Packages of Social Sciences Version 12) and also manually. The results show that there is a significant difference between gender and age and job satisfaction. The results of the study also indicate that the level of job satisfaction among workers in the area is moderate. Regarding to decision the research that has been obtained, several implications and suggestions have been presented.

Key Words: Job Satisfaction, gender, age.

1.0 INTRODUCTION

With changes in technology and the trend of increasing globalization, this is clearly affects the organization in Malaysia. There are many companies who face challenges in increasing job satisfaction among workers in their organizations. Usually, as workers, they can be more satisfied when the job is done well and they are rewarded fairly. And these rewards are not just about financial benefits, but other benefits provided by the organization. This is one of the factors that influence the worker's job satisfaction.

As such, every worker, will strive to maintain work performance to secure sustainable rewards and be more productive workers, and this is important for an organization in retaining workers and increasing organizational credibility in many aspects.

This study purposed to study the level of job satisfaction in departments at Forest Research Institute Malaysia (Frim), Kepong. Besides that, this study also to determine the differences of level of job satisfaction between gender and age. The concept of job satisfaction varies between one person and another. workers have their own perceptions and desires about their work because they have their own emotions, tastes and needs to be served. So, people are the most important source of any organization. Workers are the lifeblood of the company. Job satisfactions are about how do they feel about the work they do and the results are received from a work that directly affect the performance of the organization and ultimately stability (Munisamy, 2013). Organizations that can create work environment that attract, motivate and retain hard-working



individuals will be better positioned to succeed in a competitive national and global environment that demands quality and cost-efficiency (Stephen I. Dugguh, 2014).

2.0 LITERATURE OF JOB SATISFACTION

Previous studies have found that workers who are dissatisfied with their job may influence their attitudes and behavior, such as their desire to quit (Mobley, 1977). According to Samaiya (2015) in his writing on the title Comparison of Employee Satisfaction along Age and Gender: Study of Public and Private Sector, job satisfaction is an attitudinal variable that reflects how people feel about their jobs overall as well as about various aspects of them. In simple terms, job satisfaction is the extent to which people like their jobs, job dissatisfaction is the extent to which they dislike their jobs. There have two approaches that also researcher known; the global and facet approach.

According to Mosadeghrad AM (2003) the job satisfaction meaning is the worker's feedback to their works, on the basis of comparison between desired rewards and actual rewards. When the workers feel dissatisfaction with work, it can be effect their commitment to work and lead the turnover from organization physically and mentally (Pathak, 2012).

From the Locke (1976) in (Noor, 2013), defined the job satisfaction can be considered as a global feeling about the job or as a related constellation of attitudes about various aspects or facets of the jobs. Also and his writing, the job satisfaction defined by Herzberg (1976), job satisfaction is a powerful force and are functionally related to the productivity, stability, and adjustment of the industrial working force; and the positive effects of high attitudes are more potent than the negative effects of low attitudes.

Employee motivation is crucial to the success of any company no matter how large or small. In the modern workplace, human resources are valued above all else. Potential workers productive, happy and committed (Husin, 2011). Therefore, the importance of this study is to identify the deeper levels of job satisfaction in the organization. And with this study, researchers were able to assess the extent of the problems and proposals that can be discussed and given guidance to the selected company researcher to take action to fix the problem and solve it well.

The capable and skilled employees with loyalty to the organization will be an important asset to the success of the organization (Ismail, 2012). The human resources manager should take note that extrinsic factors such as compensation and benefits, facilities and the work environment, organizational leadership and supervision and enhanced job security so that the organization is not facing a shortage of workers.

When there is job dissatisfaction even with trivial reasons, the employee's propensity to quit and change jobs without thinking. This would allow the turnover of workers in each organization if the company did not take care of the workers' interests which caused the employee's job satisfaction to decline. According to Gaberro (1992), the turnover rate in an organization is a symptom underlying the problems inherent in the organization. This issue of job satisfaction should not be taken lightly by all employers especially in Malaysia. Lack of job satisfaction will encourage workers to be unproductive. This behavior will cause problems for the company such as financial costs, productivity decline and even failure of the organization and industry to compete (Deraman & Siti Zubaidah , 2016).

This is also supported by a study from Muath and Fatema (2013) who found that variables such as gender, age, duration and work experience also showed differences in job satisfaction. However, there are limitations to this study that focus only on the private sector, and do not apply to the private sector.

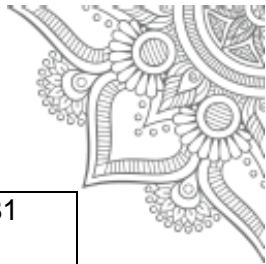


3.0 RESEARCH METHODOLOGY

Basically, this study totally using one method only which is the quantitative method by using survey questionnaire. The questionnaire are a useful option to consider when conducting a postal survey (Mathers, Nick Fox, & Amanda Hunn, 2009). They can be cheaper than personal interviewing and quicker if the sample is large and widely dispersed. The questionnaire is gathering numerical data across groups of people.

This research will use the questionnaire whereby the population that mentioned above within 44 respondents at departments in Forest Research Institute Malaysia (FRIM), Selangor. According to the sample size from Krejcie and Morgan stated the table for determining sample size from a given population. The Figure 2 shows the table of determining sample size according to Krejcie and Morgan in Hashim (2010) in his writing on title Determining Sufficiency of Sample Size in Management Survey Research Activities.

| N-----n | N-----n | N-----n | N-----n | N-----n |
|-----------|-------------|-------------|--------------|---------------|
| 10-----10 | 100-----80 | 280-----162 | 800-----260 | 2800-----338 |
| 15-----14 | 110-----86 | 290-----165 | 850-----265 | 3000-----341 |
| 20-----19 | 120-----92 | 300-----169 | 900-----269 | 3500-----346 |
| 25-----24 | 130-----97 | 320-----175 | 950-----274 | 4000-----351 |
| 30-----28 | 140-----103 | 340-----181 | 1000-----278 | 4500-----354 |
| 35-----32 | 150-----108 | 360-----186 | 1100-----285 | 5000-----357 |
| 40-----36 | 160-----113 | 380-----191 | 1200-----291 | 6000-----361 |
| 45-----40 | 170-----118 | 400-----196 | 1300-----297 | 7000-----364 |
| 50-----44 | 180-----123 | 420-----201 | 1400-----302 | 8000-----367 |
| 55-----48 | 190-----127 | 440-----205 | 1500-----306 | 9000-----368 |
| 60-----52 | 200-----132 | 460-----210 | 1600-----310 | 10000-----370 |
| 65-----56 | 210-----136 | 480-----214 | 1700-----313 | 15000-----375 |
| 70-----59 | 220-----140 | 500-----217 | 1800-----317 | 20000-----377 |
| 75-----63 | 230-----144 | 550-----226 | 1900-----320 | 30000-----379 |
| 80-----66 | 240-----148 | 600-----234 | 2000-----322 | 40000-----380 |



| | | | | |
|-----------|-------------|-------------|--------------|----------------|
| 85-----70 | 250-----152 | 650-----242 | 2200-----327 | 50000-----381 |
| 90-----73 | 260-----155 | 700-----248 | 2400-----331 | 75000-----382 |
| 95-----76 | 270-----159 | 750-----254 | 2600-----335 | 100000-----384 |

Source: Krejcie and Morgan (1970:608) in Hill (1998).

Figure 1: Sample size by Krejcie and Morgan

This research will be conducting using a set of questionnaire as an instrument. This research is preparing a set of questionnaire that consists of three sections which is section A, B, and C. In section A, the question asked all about the level job satisfaction. Then, for section B, the questions are about the opinions from respondent that influences them to stay at the work place until now. And the last section is being asked the demographical things such as the genders, age and the respondents period time working at the work place. For the section A, the researcher using the method of Likert scale to respondent answering those question. Its mean the Likert scale can choose from 1 to 5 scales as figure below:

- 1- Strongly Agree
- 2- Disagree
- 3- Moderate
- 4- Agree
- 5- Strongly Agree

After the data collection, the researcher back to the task to analyse the data to answering the objectives. The data analysis getting by using SPSS software. The analysis of data closely related the operations to get the data while use the several steps such as to requires the number using the mean value, using the T-test and the ANOVA steps.

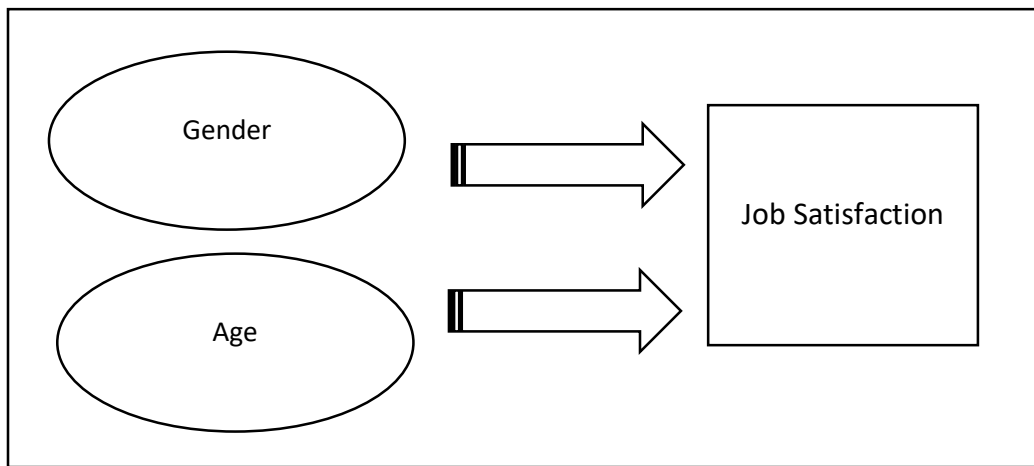


Figure 2: Conceptual Framework of the Study



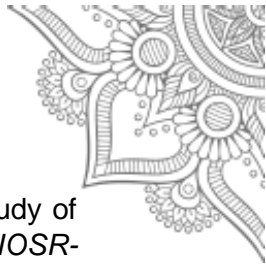
The figure 2 explain how the relationship between gender and age with the level of job satisfaction. According to Watson (2007), she suggests a conceptual framework for social creativity. She observes that social creativity has been studied by many disciplines and at both individual and group levels. Such a framework would help researchers define the concept, map the research terrain or conceptual scope, systematize relations among concepts, and identify gaps in literature.

4.0 CONCLUSION

In short, this study explains the introduction of this study from different perspectives and past research by some scholars. The research highlights the key factors that are the level of job satisfaction and the level of job satisfaction between the two variables such as gender and age. In addition, researchers have covered important sub-topics from the introduction to the scope of the research and will help people understand the chapter being discussed. This study also presents in-depth literature reviews on definitions of long-term job satisfaction, job satisfaction theory and past studies on the relationship between job satisfaction levels between gender and age. In addition, this article covers research design, research sampling, instrumentation, data analysis methods and reliability analysis on the next in findings.

REFERENCES

- AM, M. (2003). The role of participative management (suggestion system) in hospital effectiveness and efficiency. *Research of Medical Sciences*, 85-89.
- Deraman, S. H., & Siti Zubaidah , H. (2016). Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Penjara. *Journal of Communication*.
- E., W. (2007). Who or what creates? A conceptual framework of social creativity. *Human Resource Development Review*, 419-441.
- Husin, A. (2011). The Relationship Between Job Satisfaction And Job Performance Among Employees In Tradewinds Group Of Companies.
- Ismail, W. K. (2012). Kepuasan kerja adalah peramal kepada keinginan berhenti kerja secara sukarela: Satu kajian di sebuah penguasa tempatan. *Journal Kemanusiaan Bil. 19*.
- Mathers, N., Nick Fox, & Amanda Hunn. (2009). *Surveys and Questionnaires*. Nottingham University Park Nottingham: The NIHR Research Design Service for Yorkshire & the Humber .
- Mobley. (1977). Intermediate linkage in the relationship between job satisfaction an employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 237-240.
- Munisamy, S. (2013). Identifying Factors That Influences Job Performance. 2.
- Noor, K. M. (2013). Job Satisfaction Of Academics In Malaysian Public Higher Education Institutions. *Journal of La Trobe Business School*, 34.



Samaiya, D. S. (2015). Comparison of Employee Satisfaction along Age and Gender: Study of Public and Private Sector. (Spector, Ed.) *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 44.

Stephen I. Dugguh, P. D. (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to employee Performance in Organizations . 11.

Watson, E. (2007). Who or what creates? A conceptual framework of social creativity. *Human Resource Development Review*, 6, 419-441.

015 Kompetensi Pendakwah Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia dalam Pengurusan Dakwah Organisasi

Burhanuddin Jalal¹, Amnah Saayah Ismail², dan Sayuti Ab Ghani³

¹ Universiti Pertahanan Nasional Malaysia. burhanuddin@upnm.edu.my

² Universiti Pertahanan Nasional Malaysia. Amnah.ve@gmail.com

³ Universiti Pertahanan Nasional Malaysia. Sayuti_70@yahoo.com

Correspondence Author: burhanuddin@upnm.edu.my

ABSTRAK

Pelaksanaan Dakwah Islamiah dalam Angkatan Tentera Malaysia telah bermula sejak penubuhannya pada tahun 1933 lagi dan terus diperkasakan dengan penubuhan Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia (KAGAT) pada tahun 1985. Usaha-usaha dakwah Islamiah yang dilaksanakan oleh KAGAT dalam institusi ketenteraan telah membina penghayatan Islam dalam kalangan anggotanya membentuk kekuatan anggota dari aspek spritual dan mental agar mempunyai daya tempur yang kuat bagi mempertahankan agama, bangsa dan negara. Kepentingan anggota atau warga kerja yang mempunyai kompetensi atau cemerlang bagi melonjak oeganissai ke arah yang lebih baik amat penting. Kompetensi merujuk pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan dalam melaksanakan tugas atau kerja tertentu. Kajian bertujuan untuk melihat tahap kompetensi pendakwah KAGAT terhadap tugas yang dilaksnakan. Kajian perpustakaan, kaedah soal selidik, temu bual dan pemerhatian telah digunakan bagi memperoleh data berkaitan dengan penyediaan dan latihan terhadap anggota Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia. Kajian soal selidik telah dijadikan instrumen kajian lapangan untuk melihat persepsi anggota Angkatan tentera terhadap anggota KAGAT. Kajian telah dilakukan terhadap 383 orang responden anggota ATM yang telah dijadikan sampel kajian. Teknik pengambilan sampel secara rambang telah digunakan dan keseluruhan hasil kajian telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS secara deskriptif dan inferensi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa persepsi anggota ATM terhadap anggota KAGAT pada umumnya adalah baik serta tinggi dan ini membuktikan bahawa usaha-usaha Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia (KAGAT) untuk membina penghayatan Islam dalam kalangan anggota Angkatan Tentera Malaysia adalah tercapai dan pendakwah KAGAT mempunyai kompetensi yang tinggi.

Kata Kunci: pendakwah, pengurusan, latihan, tentera, kompetensi

1. PENDAHULUAN

Dakwah Islamiah merupakan ajakan atau seruan ke arah penerimaan dan penghayatan ajaran dan nilai-nilai Islam. Aspirasi ini dapat direalisasikan melalui pengurusan dan perancangan dakwah yang sistematik sesuai dengan saranan al-Quran supaya dakwah disampaikan dan disebar luaskan secara hikmat dan berkesan. Sehubungan dengan itu, atas kesedaran bagi menyampaikan dakwah Islamiah dengan lebih berkesan dan untuk membina anggota tentera yang beriman dan bertakwa sekali gus dapat berkhidmat dengan cemerlang dan berkesan usaha-

usaha dakwah Islamiah telah dilaksanakan dalam organisasi Angkatan Tentera Malaysia secara lebih meluas dan tersusun.



2. PENUBUHAN KOR AGAMA ANGKATAN TENTERA (KAGAT)

Kesedaran untuk terus meninggikan syiar Islam dalam perkhidmatan Angkatan Tentera Malaysia, khususnya dalam kalangan generasi awal pegawai-pegawai agama di Kementerian Pertahanan tentunya mewarisi kesinambungan perjuangan Rasulullah, para sahabat dan juga para ulama dan ilmuwan Islam terdahulu. Cabaran untuk meneruskan syiar Islam ini memang wujud sejak zaman Rasulullah lagi. Ini seperti yang sebut oleh Majid Khadduri (1969) dalam bukunya *War and peace in the law of Islam*, telah menyebut, “*Allah gave Prophet Muhammad four swords (for fighting the unbelievers): the first against polytheist, which Muhammad himself fought; the second against apostates, which Caliph Abu Bakr fought; the third against the people of the book, which caliph ‘Umar fought with; and the fourth against dissenters, which caliph Ali fought with*”.

Menyorot kembali proses dakwah yang dilakukan oleh Rasulullah, ternyata pada peringkat awal hanya menyebarkan Islam secara ‘senyap’ dalam kalangan kaum keluarga dan sahabat yang terdekat sahaja. Selepas beberapa tahun setelah menerima wahyu yang pertama, Baginda mula berdakwah secara terbuka sehingga Baginda mendapat ancaman dari pihak musuh, serta keselamatan diri Baginda sentiasa terancam dan dihina oleh kaum sendiri. Bentuk perjuangan menyebarkan, meninggikan syiar Islam serta usaha-usaha penghayatan agama dan dakwah dalam perkhidmatan Angkatan Tentera Malaysia juga mengalami bentuk perjuangan yang sama, cuma yang membezakan ialah dari segi cabaran yang perlu dihadapi (Abdul Aziz Zin, 2006).

Seperti mana yang telah disebutkan kesan dari perubahan sosiobudaya dan politik negara dan masyarakat, khususnya menjelang tahun 80-an, terdapat usaha-usaha ke arah proses penerapan nilai-nilai Islam di dalam sektor kerajaan dan usaha penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi ketenteraan turut mengalami proses yang sama seiring dengan sektor-sektor awam yang lain. Ekoran dari perkembangan di atas, idea dan usaha mengembangkan perkhidmatan agama sebagai suatu organisasi dalam satu bentuk kor di bawah perkhidmatan ATM mula digerakkan. Di samping untuk mendekatkan anggota agama ke arah ‘*militarisation*’, terdapat faktor lain yang mendorong penubuhan KAGAT, iaitu:

- a. Merancang, menyelaras dan melaksanakan usaha-usaha dakwah Islamiah dan penghayatan Islam kepada semua pegawai dan anggota dalam ATM.
- b. Memberi dan mengembangkan pengajaran ilmu-ilmu Islam khususnya penekanan kepada ketinggian akhlak, sikap dan sifat (*spirit de corps*) di samping memberi kefahaman di dalam erti kata sebenar tentang perkhidmatan tentera mengikut pandangan Islam.
- c. Melaksana dan menguatkuasakan segala peraturan, undang-undang dan hukum Islam yang telah diputuskan oleh Majlis Agama Islam Persekutuan dan negeri-negeri.
- d. Memberi bantuan kepada usaha-usaha mempertingkatkan semangat keperwiraan anggota tentera seimbang dengan misi perjuangan ATM (Burhanuddin Jalal, 1998).

3. MATLAMAT, OBJEKTIF, VISI DAN MISI KAGAT

Selaras dengan perkembangan Angkatan Tentera Malaysia dalam mendepani proses pemodenan angkatan dan perkembangan skop penugasan dan peranannya, KAGAT turut memperluaskan skop bidang tugas, peranan dan tanggungjawabnya yang perlu dilaksanakan sesuai dengan peredaran masa dan zaman.



Sehubungan dengan itu KAGAT menggubal misi, visi dan objektifnya yang baru sesuai dengan pengurusan strategik yang ditentukan oleh Angkatan Tentera Malaysia. Antara misi, visi dan objektif KAGAT yang telah ditetapkan bagi mencapai pengurusan strategik KAGAT 2000-2020 adalah seperti berikut:

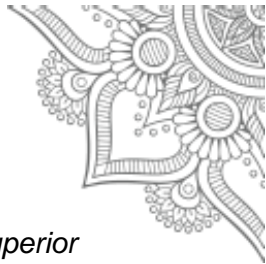
- a. **Visi.** Menjadi penjana kecemerlangan pembangunan kerohanian modal insan ATM.
- b. **Misi.** Membantu ATM meninggikan tahap profesionalisme menerusi pendidikan Islam serta memberi khidmat keagamaan kepada seluruh warga ATM.
- c. **Objektif umum.** Melahirkan warga ATM yang berilmu, beriman, beramal dan bertakwa ke arah memperkukuhkan kerohanian dan kekuatan tempur (spiritual combat power).
- d. **Objektif Operasi.**
 - i. Menjadikan KAGAT lebih profesional terkini dan global melalui penstrukturan serta perancangan yang mantap dan bersistematik.
 - ii. Membina sumber manusia yang profesional, progresif, komprehensif, berketerampilan dan mempunyai kredibiliti.
 - iii. Memberi pengetahuan, kefahaman, bimbingan dan kesedaran ke arah penghayatan ajaran Islam yang sejati kepada warga ATM.
 - iv. Membangun, mentadbir dan mengurus hal ehwal masjid dan surau.
 - v. Memberikan perkhidmatan keagamaan merangkumi khidmat nasihat kekeluargaan, kebajikan dan kemasyarakatan.
 - vi. Membuat kajian ilmiah dan umum ke arah pemantapan dan keagamaan dalam ATM.
 - vii. Menyediakan bahan-bahan cetak dan multimedia sebagai sumber rujukan dalam ATM.
 - viii. Mempertingkatkan keupayaan KAGAT melalui perolehan dan pengurusan anggota atur cara dan logistik serta pembangunan infrastruktur dengan lebih efektif dan efisien.
 - ix. Membangun sumber manusia KAGAT yang profesional dan cemerlang.
 - x. Menyedia perkhidmatan perundangan syariah kepada warga ATM.
 - xi. Menyediakan pendidikan Islam bagi membangun kekuatan tempur warga ATM (KAGAT 1992).

4. KONSEP KOMPETENSI

Dalam sesebuah organisasi kepentingan wujudnya anggota atau warga kerja yang mempunyai kompetensi atau cemerlang bagi melonjak oeganissai ke arah yang lebih baik amat penting. Secara tradisinya, kompetensi merujuk pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan dalam melaksanakan tugas atau kerja tertentu. Takrifan kompetensi telah melalui evolusi makna dan pendekatan bagi menjamin keberkesanan dan kecemerlangan individu dan organisasi. Boyatzis (1982), dalam bukunya *'The competent manager'* telah membawa satu pendekatan baru dengan menakrifkan kompetensi sebagai *'an underlying characteristic of a person'* yang tersembunyi di dalam watak seseorang yang boleh dilihat dalam bentuk *'selfimage, traits, motive and social roles'* serta kemahiran dan pengetahuan yang mempunyai kesan secara langsung kepada prestasi kerja yang dihasilkan.

Sehubungan dengan ini, pelbagai takrifan dan pendekatan telah dihubungkan dengan kompetensi khususnya yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia. Berikut antara takrifan yang berkaitan dengan kompetensi:

- a. *"An underlying characteristic of a person which results in effective and/or superior performance on the job"* (Klemp, 1980);



- b. "An underlying characteristics of a person which enables them to deliver superior performance in a given job, role or situation" (Berger, D., 2003).
- c. "A cluster of related knowledge, skills, and attitudes that affects a major part of one's job (a role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development" (Parry, 1996);
- d. "The knowledge, skills, abilities and behaviours that an employee applies in performing his/her work and that are the key employee-related levers for achieving results that are relevant to the organization's business strategies." Treasury, Board of Canada, 1999).
- e. "Competencies is a knowledge, skills, and abilities or capabilities the extent a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily performs particular cognitive, affective and psychomotor behaviors". (Manogaran, P. 2000).

Berasaskan kepada takrifan-takrifan di atas, bolehlah disimpulkan bahawa kompetensi mempunyai tiga elemen penting iaitu, kemahiran, pengetahuan dan perilaku (*behaviour*) yang dipengaruhi oleh ciri-ciri peribadi seseorang pekerja.

Perlu dijelaskan juga bahawa konsep pembentukan kompetensi ini telah dikemukakan oleh Kurt Lewin (1935), yang menyebut bahawa seseorang itu mempunyai kompetensi turut disumbangkan oleh pengaruh suasana sekelilingnya serta maklumat yang diperoleh di samping pendidikan. Kombinasi ini disebut sebagai teori konvegen (gabungan) yang dipelopori oleh William Stern yang menyatakan kompetensi untuk dipengaruhi oleh gabungan faktor keturunan dan suasana sekeliling (James T. Lamiell, 2010). Teori ini menepati apa yang disebutkan oleh hadis nabi yang menyatakan bahawa seseorang itu dilahirkan secara fitrah dan pendidikannya yang akan menentukan sama ada anak itu menjadi Muslim, Yahudi atau majusi.

Dalam konteks Malaysia, khususnya dalam perkhidmatan awam pihak Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (JPA) telah mengenal pasti tiga tahap kompetensi yang boleh digunakan pakai dalam perkhidmatan awam di Malaysia iaitu, kompetensi teras (*core competency*), kompetensi profesional (*professional competency*) dan kompetensi fungsi (*functional competency*)(Mohd Malek Shah, 2002).

- a. **Kompetensi Teras (Core Competency)**. Merupakan ciri-ciri peribadi dan nilai-nilai teras dalam perkhidmatan awam dan sebanyak lapan kompetensi teras telah dikenal pasti:
 - i. *Accountability*
 - ii. Penekanan kepada pelanggan
 - iii. Berdisiplin
 - iv. Integriti
 - v. Kesetiaan
 - vi. *Social sensitivity*
 - vii. *Tolerance*
 - viii. Ketelusan
- b. **Kompetensi Profesional (Professional Competency)**. Merupakan pengetahuan, kemahiran dan perilaku (*behaviour*) yang perlu dipunyai oleh semua pekerja individu



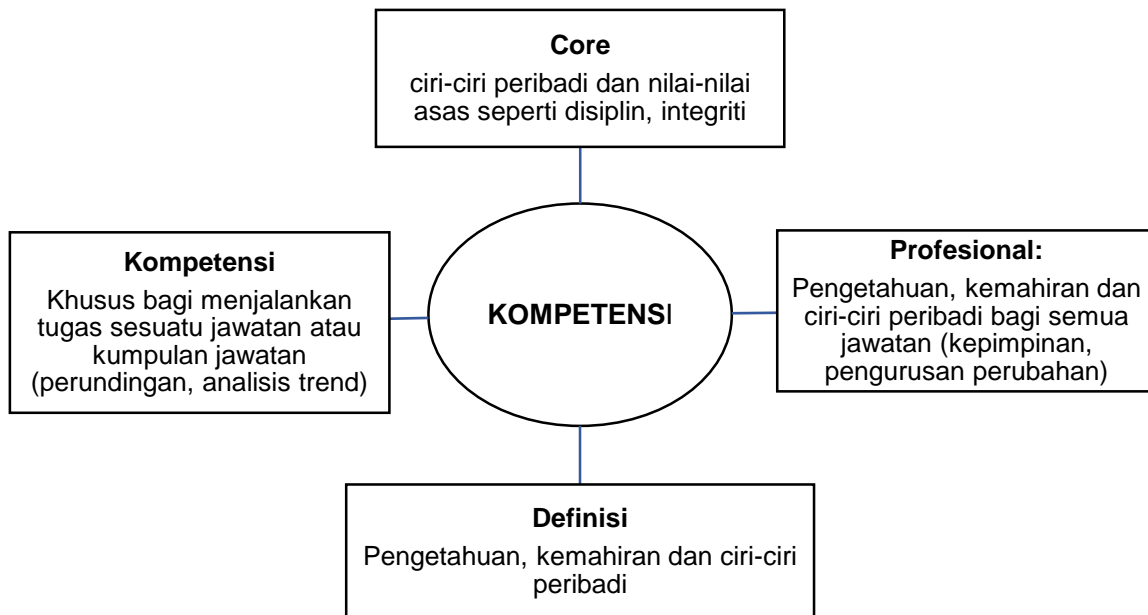
dalam perkhidmatan awam tidak mengira gred jawatannya. Terdapat 24 jenis kompetensi yang telah dikenal pasti dan dikategorikan kepada tiga golongan seperti dalam Jadual 1

Jadual 1: Kompetensi Profesional Dalam Perkhidmatan awam di Malaysia

| Keberkesanan Kepimpinan | Keberkesanan/Kumpulan Interpersonal | Keberkesanan Individu |
|--|---|--|
| Pemikiran conceptual Membuat keputusan Mempengaruhi Kepimpinan Mengurus perubahan Penyelesai masalah Perancangan strategik | Coaching Pengurusan <i>diversity</i> <i>Facilitation</i> Perkongsian pengetahuan Perundingan Bekerja dalam pasukan | Achievement orientation Adaptasi Pemikiran analitis Inisiatif Inovatif <i>Ownership</i> <i>Resilience</i> Pengurusan diri Keupayaan teknologi Komunikasi lisan Komunikasi bertulis |

Sumber: Malek Shah, 2002.

- c. **Kompetensi Fungsional.** Kompetensi fungsional merupakan kompetensi yang mempunyai kaitan dengan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang spesifik dalam organisasi tertentu dan kemungkinan sebahagian kompetensi tidak relevan dalam jabatan atau organisasi tertentu.



Sumber: Malek Shah, 2002.

Rajah 1: Kompetensi Fungsional



5. KOMPETENSI PENDAKWAH

Secara umumnya pelaksanaan usaha-usaha dakwah bukanlah sesuatu yang mudah. Para pendakwah pasti akan menghadapi pelbagai cabaran, rintangan, dugaan, masalah, pahit getir serta perlu melalui proses dan masa yang panjang. Oleh yang demikian para pendakwah perlu mempunyai kompetensi yang tertentu dalam melaksanakan tugas yang suci ini iaitu menyampaikan risalah Allah dan tambahan pula dalam zaman kemajuan dan globalisasi ini pelbagai cabaran yang perlu dihadapi oleh pendakwah. Berdasarkan takrif-takrif yang telah diberikan, para pendakwah juga perlu mempunyai kompetensi yang pelbagai bagi memastikan dakwah dapat dilaksanakan, atau dirancang secara lebih berkesan.

Ali Abdul Halim Mahmud (1995), menyebutkan bahawa untuk menjadi pendakwah yang kompetensi seseorang itu perlu memenuhi pra-syarat yang ditetapkan oleh Allah, agama, akhlak, adab, keilmuan serta tahap keyakinan kepada Allah. Bagi Abdul Karim Zaidan (1993), pendakwah dituntut mempunyai kefahaman agama yang mendalam, iman yang kukuh serta mempunyai hubungan yang erat dengan Allah di samping memiliki akhlak, peribadi yang mulia serta mengenali diri sendiri. Ini seperti yang telah dinyatakan oleh Josef Luft dan Harington Ingham yang memperkenalkan teori 'tingkap Johari' yang terdiri dari empat bahagian iaitu kawasan terbuka, kawasan buta, kawasan tersembunyi dan kawasan yang tidak tahu, bagi melihat kekuatan dan kelemahan diri sendiri (Samsuddin A. Rahim, 1992).

Menurut Amrullah Ahmad (1993), dalam konteks kompetensi pendakwah perlu dilihat dari dua aspek iaitu kompetensi teras dan juga kompetensi kaedah atau metodologi dakwah. Dalam aspek kompetensi teras yang perlu dimiliki oleh pendakwah merangkumi tujuh aspek iaitu:

- a. Pemahaman Islam yang tepat serta berilmu.
- b. Pemahaman dan penghayatan terhadap gerakan dakwah Islamiah.
- c. Memiliki akhlak yang baik
- d. Mempunyai ilmu yang luas
- e. Menghormati sasaran dakwah
- f. Mempunyai pengetahuan tentang suasana sekeliling dan suasana dakwah yang disasarkan
- g. Keteguhan jiwa dan sikap ikhlas yang kuat

Dalam aspek kompetensi metodologi atau kaedah dakwah, ia bermaksud kemampuan pendakwah secara individu atau organisasi membuat perancangan yang bersistematik dalam pelaksanaan dakwah. Ini termasuk kompetensi untuk melakukan perubahan paradigma dan cara berfikir dan juga strategi dalam pelaksanaan dakwah agar lebih efektif, efisien, serta dakwah yang lebih matang. Antara kompetensi dari aspek metodologi yang perlu dimiliki oleh pendakwah ialah:

- a. Mampu mengenal pasti masalah dan mempunyai keupayaan untuk menyelesaikannya.
- b. Mempunyai maklumat yang tepat tentang objektif dakwah yang dilaksanakan.
- c. Mengenal pasti model atau strategi yang sesuai untuk dilaksanakan.
- d. Berkebolehan untuk melaksanakan perancangan dakwah yang telah dibuat.

Secara amnya kompetensi pendakwah perlu mencakupi beberapa aspek tertentu yang merangkumi aspek intelektual seperti kebijaksanaan, ilmu pengetahuan serta wawasan, aspek karakter mencakupi sifat dan peribadi yang mulia serta aspek spiritual yang mencakupi kekuatan akidah dan ibadah. Kesemua ciri tersebut dapat mengangkat kewibawaan darjat pendakwah dalam kalangan sasarannya. Ini seperti yang telah difirmankan oleh Allah dalam surah al-Mujadalah ayat 11 yang bermaksud, "*Wahai orang-orang yang beriman! Apabila diminta kepada kamu memberi lapang dari tempat duduk kamu (untuk orang lain) maka lapangkanlah seboleh-*



bolehnya supaya Allah melapangkan (segala halnya) untuk kamu. Dan apabila diminta kamu bangun maka bangunlah, supaya Allah meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kamu, dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan agama (dari kalangan kamu) - beberapa derajat. Dan (ingatlah), Allah Maha Mendalam Pengetahuannya tentang apa yang kamu lakukan”.

6. KOMPETENSI PENDAKWAH KAGAT DALAM ANGKATAN TENTERA MALAYSIA

Satu kajian telah dilakukan terhadap pelaksanaan dan pengursan dakwah terhadap anggota Angkatan Tentera Malaysia dan kertas ini hanya akan melaporkan pandangan peranan dan kompetensi serta prestasi anggota KAGAT khususnya terhadap aspek pelaksanaan tugas, aspek pentadbiran Hal Ehwal Islam dalam ATM dan juga aspek penyampaian perkhidmatan. (Burhanuddin Jalal, 2011).

a. Pandangan terhadap pelaksanaan tugas. Dalam kajian yang telah dilakukan terdapat 10 item berhubung dengan KAGAT untuk melihat apakah pandangan warga ATM terhadap KAGAT, sekali gus sebagai rujukan silang bagi mengenal pasti sejauh manakah usaha-usaha yang KAGAT telah laksanakan dalam usaha penghayatan Islam dalam kalangan anggota ATM ini.

Dapatan kajian menunjukkan pandangan responden terhadap peranan KAGAT secara keseluruhan memperlihatkan taburan kekerapan tahap sikap pada tahap rendah (10-23) seramai 4 orang (1.0 %), tahap sederhana (24-34) seramai 90 orang (23.5 %) dan tahap tinggi (35-50) seramai 289 orang (75.5 %). Ini dapat dijelaskan Penyataan yang mempunyai peratusan yang tertinggi adalah penyataan tentang pegawai dan anggota KAGAT mempunyai kredibiliti dan kemampuan dalam berdakwah serta berkhidmat dalam ATM. Hampir keseluruhan responden adalah setuju dan sangat setuju dengan penyataan yang diberikan ini. Ia merupakan penilaian yang jujur oleh setiap individu anggota tentera, maka boleh diambil kira bahawa pegawai dan anggota KAGAT mempunyai kredibiliti dan kemampuan dalam berdakwah serta berkhidmat dalam ATM. Mungkin ada segelintir pegawai dan anggota KAGAT yang kurang kredibiliti dan ketegasan mereka di dalam berdakwah dan membuatkan segelintir responden menyatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan penyataan yang tersebut.

Majoriti responden juga menyatakan bahawa program dan perkhidmatan KAGAT dapat membina anggota yang beriman, beramal dan bertakwa serta mempunyai daya juang yang tinggi selain berjaya memberikan pengetahuan, kefahaman dan bimbingan agama kepada warga ATM. Ini menunjukkan bahawa anggota atau pegawai KAGAT telah pun berjaya menjalankan tanggungjawab mereka dengan hampir sempurna dan dapat diterima oleh setiap anggota tentera. Pendekatan dan pengisian mereka bertepatan dengan kehendak dan keperluan warga ATM. Oleh yang demikian boleh dikatakan kini anggota dan pegawai KAGAT telah memenuhi keperluan perkhidmatan agama, ibadah, kekeluargaan serta nasihat agama kepada warga ATM.

Ini bermaksud KAGAT telah memainkan peranannya dengan berkesan dalam ATM. Majoriti responden menyokong setiap penyataan yang membenarkan perkhidmatan dan peranan KAGAT terhadap warga ATM. Ini menunjukkan tahap dan kemampuan KAGAT untuk membimbing dan memberikan pengetahuan tentang keagamaan dan semangat perjuangan mengikut cara Islam sedikit sebanyak telah pun terkesan di dalam diri ATM. Terdapat responden yang tidak memberikan jawapan yang positif mungkin kerana mereka belum dapat merasakan di mana peranan dan tidak memahami sepenuhnya apa tugas dan tidak dapat menerima batasan kemampuan KAGAT.

Kajian juga mendapati bahawa surau dan masjid dalam ATM diurus dengan berkesan oleh anggota pegawai KAGAT dan responden menyatakan bahawa KAGAT



telah berjaya menyelesaikan banyak isu atau dasar yang tidak selari dengan Islam dalam ATM. Ia jelas menyatakan maklum balas yang positif terhadap peranan KAGAT. Malahan KAGAT juga dikatakan telah berjaya meningkatkan tahap profesionalisme anggota dan pegawai menerusi pendidikan Islam dan perkhidmatan agama. Walaupun terdapat beberapa pencapaian yang tidak memuaskan dan mungkin boleh di anggap kurang berjaya seperti program KAGAT kepada keluarga dan anak-anak anggota. Maka responden rata-rata menyatakan KAGAT belum mencapai tahap pentadbiran dan pengurusan yang setaraf dengan lain-lain kor dalam ATM. Di mana ia perlu diambil perhatian oleh pihak KAGAT sendiri untuk sentiasa memperbaiki cara dan pendekatan mereka kepada warga ATM selain memantapkan lagi pengisian dan matlamat yang jelas untuk didapati oleh mereka setiap hari. Ini kerana keperluan anggota ATM adalah berbeza-beza dan dipengaruhi oleh latar belakang, keadaan masyarakat, rakan dan persekitaran serta emosi mereka.

b. Pandangan Terhadap Aspek Perkhidmatan. Hasil kajian mendapati hampir keseluruhan responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan pegawai dan anggota KAGAT mempunyai kredibiliti dan kemampuan dalam berdakwah serta berkhidmat dalam ATM. Ia menunjukkan persepsi yang baik responden terhadap perkhidmatan yang telah diberikan oleh KAGAT. Begitu juga dengan kemampuan program dan perkhidmatan KAGAT dalam membina anggota yang beriman, beramal dan bertakwa serta mempunyai daya juang yang tinggi. Ianya diakui oleh kebanyakan responden. Selain berjaya memberikan pengetahuan, kefahaman dan bimbingan agama kepada warga ATM. Ia sebenarnya menunjukkan tahap perkhidmatan KAGAT terhadap responden. Di mana anggota KAGAT berjaya menarik hati warga ATM dan menyelami kekosongan yang menjadi tanggungjawab mereka untuk mengisinya.

Keputusan yang hampir sama diperoleh melalui persepsi responden terhadap peranan KAGAT secara keseluruhan dan telah diperbincangkan di mana responden memberikan maklum balas yang positif bahawa KAGAT telah memainkan peranannya dengan berkesan dalam ATM serta telah berjaya meningkatkan tahap profesionalisme anggota dan pegawai menerusi pendidikan Islam dan perkhidmatan agama. Walaupun masih terdapat mereka yang tidak memberikan maklum balas yang positif tidak bermakna mereka membantah. Mereka mungkin mempunyai pandangan dan pendapat tersendiri yang mana perlu diluahkan dan membuat aduan atau cadangan kepada pihak KAGAT agar dapat diperbaiki dari masa ke masa.

Hanya Program KAGAT kepada keluarga dan anak-anak anggota didapati tidak memuaskan secara keseluruhannya. Ia boleh dikatakan sedemikian kerana hanya 33.6% peratus responden sahaja yang bersetuju dan selebihnya memberikan maklum balas yang negatif. Ini mungkin kerana anggota KAGAT tidak dapat memberikan perkhidmatan mereka secara terus kepada ahli keluarga dan anak-anak anggota, akibat kekangan masa dan keadaan. Maka ianya didapati kurang memberi impak yang diharapkan. Oleh yang demikian, rata-rata responden menyatakan tidak setuju bahawa KAGAT telah mencapai tahap pentadbiran dan pengurusan yang setaraf dengan lain-lain kor dalam ATM. Ianya masih banyak yang perlu di baiki di mana-mana bahagian yang didapati lemah dan memerlukan usaha yang lebih, pengetahuan yang tinggi, perancangan yang teratur dan konsisten serta pelaksanaan yang lebih kemas lagi di masa-masa akan datang untuk meningkatkan kualiti keimanan dan pengetahuan Islamiah dalam kalangan generasi dan masa depan anggota ATM serta ahli keluarga mereka.

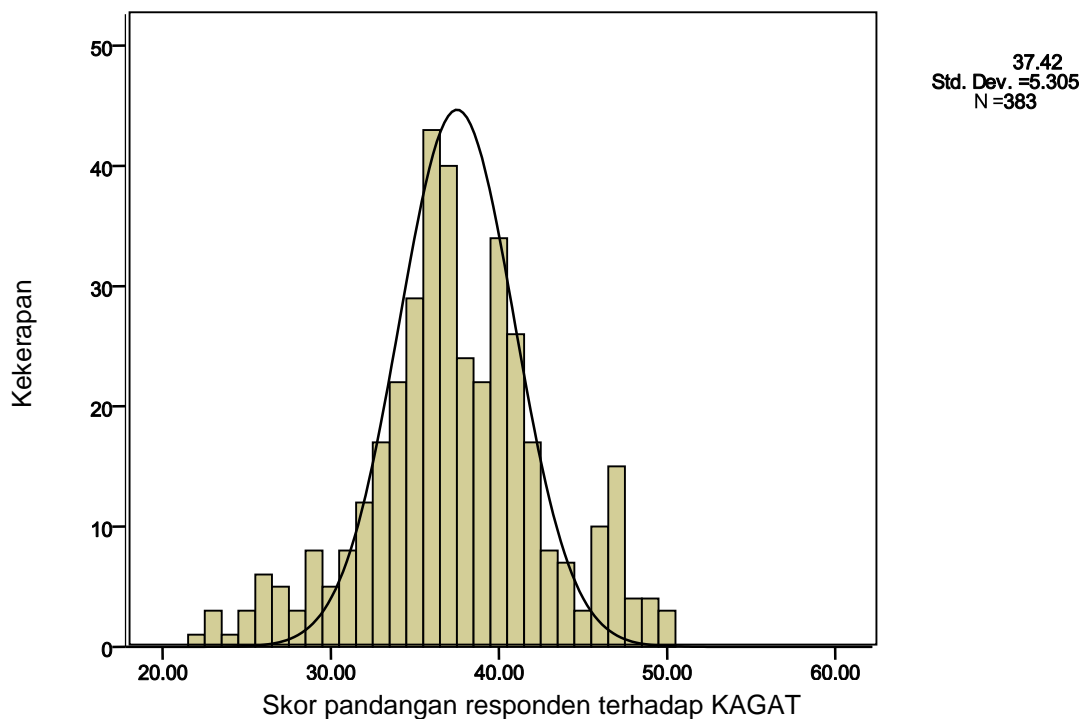
c. Pandangan Terhadap Aspek Sistem Penyampaian. Seterusnya bagi persepsi responden terhadap KAGAT dalam aspek sistem penyampaian juga didapati mempunyai nilai min yang tinggi. Rata-rata responden setuju dan sangat setuju dengan setiap



penyataan yang diberikan. Di mana anggota pegawai KAGAT didapati telah memenuhi keperluan perkhidmatan agama, ibadah, kekeluargaan serta nasihat agama kepada warga ATM, surau dan masjid dalam ATM diurus dengan berkesan oleh anggota dan pegawai KAGAT dan KAGAT telah berjaya menyelesaikan banyak isu atau dasar yang tidak selari dengan Islam dalam ATM. Hanya terdapat sebilangan responden yang tidak menyokong penyataan-penyataan tersebut. Di mana mereka pastinya mempunyai alasan yang kukuh kerana ianya melibatkan agama yang mereka anuti. Para responden ini pastinya lebih memahami apa yang mereka mahukan dan apa yang mereka perlukan. Oleh yang demikian, pihak KAGAT tidak boleh mengetepikan pandangan mereka, mungkin sesuatu tindakan dapat dilakukan bagi memantapkan lagi sistem pengurusan dan pelaksanaan dakwah mereka agar penyampaiannya lebih berkesan lagi.

Jadual 2 : Analisis deskriptif taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap peranan kompetensi KAGAT

| Peranan dan kompetensi KAGAT dalam ATM | 1 STS (%) | 2 TS (%) | 3 KS (%) | 4 S (%) | 5 SS (%) |
|---|------------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| KAGAT telah memainkan peranannya dengan berkesan dalam ATM | 0 0% | 41 10.7% | 51 13.3% | 135 35.2% | 156 40.7% |
| KAGAT telah berjaya meningkatkan tahap profesionalisme anggota/pegawai menerusi pendidikan Islam dan perkhidmatan agama. | 0 0% | 46 12% | 77 20.1% | 219 57.2% | 41 10.7% |
| Program dan perkhidmatan KAGAT dapat membina anggota yang beriman, beramal dan bertakwa serta mempunyai daya juang yang tinggi. | 14 3.7% | 34 8.9% | 14 3.7% | 152 39.7% | 169 44.1% |
| KAGAT telah mencapai tahap pentadbiran dan pengurusan yang setaraf dengan lain-lain kor dalam ATM | 33 8.6% | 165 43.1% | 63 16.4% | 92 24% | 30 7.8% |
| Pegawai dan anggota KAGAT mempunyai kredibiliti dan kemampuan dalam berdakwah serta berkhidmat dalam ATM | 6 1.6% | 34 8.9% | 0 0% | 190 49.6% | 153 39.9% |
| Pegawai dan anggota KAGAT berjaya memberikan pengetahuan, kefahaman dan bimbingan agama kepada warga ATM. | 7 1.8% | 32 8.4% | 7 1.8% | 219 57.2% | 118 30.8% |
| Program KAGAT kepada keluarga dan anak-anak anggota telah memuaskan. | 41 10.7% | 153 39.9% | 60 15.7% | 99 25.8% | 30 7.8% |
| KAGAT telah berjaya menyelesaikan banyak isu atau dasar yang tidak selari dengan Islam dalam ATM | 12 3.1% | 61 15.9% | 34 8.9% | 191 49.9% | 85 22.2% |
| Surau dan masjid dalam ATM diurus dengan berkesan oleh anggota dan pegawai KAGAT. | 0 0% | 47 12.3% | 28 7.3% | 208 54.3% | 100 26.1% |
| Anggota/ pegawai KAGAT telah memenuhi keperluan perkhidmatan agama, ibadah, kekeluargaan serta nasihat agama kepada warga ATM. | 0 0% | 0 0% | 66 17.2% | 223 58.2% | 94 24.5% |



Sumber: Burhanuddin Jalal(2011)

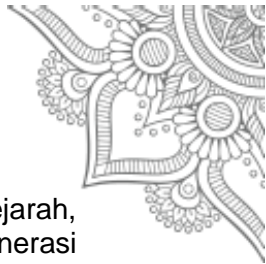
Sumber: Burhanuddin Jalal (2011)
Rajah 2: Tahap Pandangan Responden Terhadap KAGAT

Berdasarkan kepada dapat kajian aspek pelaksanaan latihan terhadap anggota KAGAT untuk membentuk pendakwah yang baik pada umumnya baik namun demikian usaha yang berterusan perlu dilaksanahn khusysnya dalam aspek pengurusan organisasi. Menurut Rozhan Othman (1990), kecemerlangan pengurusan organisasi dakwah boleh dilihat dari tiga aspek iaitu:

- a. Keupayaan organisasi dakwah mewujudkan suasana pengabdian kepada Allah.
- b. Peningkatan dan pencapaian matlamat serta kefungsian organisasi.
- c. Penggemblerangan tenaga manusia organisasi sepenuhnya (staf).

Oleh yang demikian KAGAT perlu untuk meningkatkan prestasinya sebagai sebuah organisasi ke arah yang lebih cemerlang, dari keadaan yang sedia ada. Untuk itu KAGAT perlu mampu menjadi wadah yang memudahkan (*facilitate*) anggota ATM untuk mengamalkan, memahami dan menghayati Islam dengan sepenuhnya. Selain dari itu juga KAGAT perlu meneliti semula beberapa perkara yang menjadi syarat untuk ke arah kecemerlangan organisasi yang diharapkan itu bergantung pada tiga perkara utama, iaitu: (Burhanuddin, 2018)

- a. Sistem tarbiah organisasi. Kecemerlangan organisasi banyak bergantung kepada sistem latihan, budaya dan pendidikan dalam organisasi. Jumlah pegawai dan anggota



KAGAT kini kian ramai, namun demikian generasi awal KAGAT yang mengetahui sejarah, inspirasi serta semangat penubuhan KAGAT telah ramai yang bersara dan kini generasi baru KAGAT perlu dididik untuk memahami matlamat dan hala tuju KAGAT yang sebenar. Oleh itu sistem tarbiah bukan sahaja merujuk kepada pendekatan memahami budaya organisasi tetapi merangkumi semua perkara termasuk sistem penilaian, proses keperluan latihan, proses pelaksanaan dan proses pengawalan organisasi. Sistem tarbiah yang berkesan adalah sistem yang bertujuan menyediakan anggota atau staf yang memenuhi keperluan organisasi.

b. Suasana organisasi. Suasana organisasi merujuk kepada semua keadaan sama ada fizikal organisasi atau pun tidak. Elemen tersebut merangkumi budaya, nilai, struktur dan iklim organisasi. Secara umumnya organisasi yang cemerlang dapat memudahkan organisasi itu berfungsi dengan berkesan bagi mencapai matlamatnya.

c. Kepimpinan organisasi. Aspek kepimpinan organisasi sangat penting dan KAGAT tidak terkecuali dari aspek ini. Berdasarkan dapatan kajian, responden telah memberikan pandangan yang agak negatif terhadap kepimpinan KAGAT masa kini dan keadaan ini perlu diperbaiki dengan kadar yang segera termasuk memastikan kepimpinan KAGAT sentiasa responsif, berstrategik, pemikiran yang fleksibel, ketepatan membuat keputusan yang praktikal, kesanggupan untuk menyelesaikan masalah dan bersedia menghadapi pelbagai situasi yang kritikal serta bersedia memenuhi keperluan ATM semasa sama ada dalam aspek pentadbiran ataupun operasi.

7. PENUTUP

Pada umumnya Usaha dakwah Islamiah dalam Angkatan Tentera Malaysia perlu terus dikekalkan dipertingkatkan, dimantapkan dan diperkukuh. Aspek kekuatan doa dan amal ibadah perlu dimantapkan selaras dengan kecanggihan senjata serta kekuatan jiwa dan hati juga perlu kuat seimbang dengan kekuatan fizikal dan mental. Firman Allah (s.w.t.) dalam surah al-Anfal ayat 45 yang memberi panduan bagi mencapai kejayaan dalam menghadapi musuh. Firman Allah dalam Surah al-Anfal (8:45): "*Wahai orang yang beriman! apabila kamu bertemu Dengan sesuatu pasukan (musuh) maka hendaklah kamu tetap teguh menghadapinya, dan sebutlah serta ingatlah Allah (dengan doa) banyak-banyak, supaya kamu berjaya (mencapai kemenangan).*"

RUJUKAN

Al-Quran al-Karim.

Abdul Aziz Zin. (2006). *Islam dan Dakwah*. Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia.

Abdul Karim Zaidan. (1993). *Ushul ad-Da'wah*. Beirut: Mu'assasah al-Risalah.

Abdullah al-Basemeih. (1987). *Tafsir Pimpinan Al-Quran kepada Pengertian Al-Quran Ar-Rahman Edisi ke lapan*. 1987. Kuala Lumpur: Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri Malaysia.

Ali Abdul Halim Mahmud. (1995). *Fiqh al-Mas'uliyah fil-Islam*. Mesir Dar al-Tawzi' wa al-Nashr al-Islamiyah.

Amrullah Ahmad. (1993). *Dakwah Islam dan Perubahan Sosial: Suatu Kerangka Pendekatan dan Permasalahan*. Yogyakarta: Penerbit Duta.

Berger, D. (2003). *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellent*. New York: MacGraw-Hill.



- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. London: Wiley.
- Burhanuddin Jalal. (1998). *KAGAT: Wadah dan Profesionalisme*. Jabatan Arah Kor Agama Markas Angkatan Tentera. Kuala Lumpur: Kementerian Pertahanan Malaysia.
- Burhanuddin Jalal. (2011). *Penghayatan Islam dalam Kalangan Anggota Angkatan Tentera Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah. Bahan Tidak diterbitkan. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Burhanuddin Jalal. (2018). *Dakwah Askari di Malaysia*. Nilai: Penerbit Universiti Sains Islam Malaysia.
- James T. Lamiell. (2010). *William Stern (1871–1938): A brief Introduction to his Life and works*. Lengerich, Germany: Pabst Science Publishers.
- Klemp, G.O. (1980). *The Assessment of Occupational Competence*. Washington, DC: Report to the National Institute of Education.
- Lewin K. (1935). *A Dynamics Theory of Personality*. New York: McGraw Hill
- Majid Khadduri. (1969). *War and Peace in the Law of Islam*. London: The John Hopkins Press.
- Manogaran, P. (2000) Core Competencies and the Knowledge Economy. *Pentadbir*. Julai, 2000 p. 23-29.
- Mohd Malek Shah Mohd Yusuf. (2002). *Model Kompetensi Perkhidmatan Awam Malaysia*. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Malaysia.
- Parry, S.R. (1996). The Quest for Competence. *Training Magazine*, July, 1996, pp48
- Rozhan Othman. (1990). *Pengurusan Dakwah*. Shah Alam: Ummah Media Ummah.
- Samsudin A. Rahim. (1992). *Komunikasi Asas*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tanpa Pengarang. (1992). Jabatan Arah KAGAT. *Panduan Umum Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia*. Kuala Lumpur: Markas Angkatan Tentera Malaysia.



016 Model Intervensi Spiritual Islam Untuk Kesehatan Mental Bencana

Mohd. Zaliridzal Zakaria¹, Ahmad Najaa Mokhtar¹, Wan Mohd Fazrul Azdi Wan Razali¹,
Norazman Amat², Wan Aminuddin Wan Abdullah², Mastura Samsaini²,
Mohd. Noor Ikhrum Husin³

1. Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia.
2. Jabatan Kaunseling dan Infrastruktur Khas, Perbadanan Baitulmal Negeri Sembilan.
3. Bahagian Perkhidmatan Psikologi, Jabatan Perkhidmatan Awam.

ABSTRAK

'Bencana' ditakrifkan sebagai suatu kejadian yang menyebabkan gangguan kepada aktiviti masyarakat dan urusan negara, melibatkan kehilangan nyawa, kerosakan harta benda, kerugian ekonomi dan kemusnahan alam sekitar yang melangkaui kemampuan masyarakat untuk mengatasinya dan memerlukan tindakan penggembleran sumber yang ekstensif. Bencana dapat dibahagikan kepada dua jenis yang utama daripada sudut punca kejadiannya, iaitu bencana semula jadi (*natural disaster*) dan bencana buatan manusia (*man made disaster*). Dalam perspektif Islam, kesemua kejadian alam sekitar termasuk bencana yang berlaku ini adalah bukti kekuasaan Allah SWT ke atas seluruh makhlukNya. Kesemua bencana alam yang berlaku ini adalah berdasarkan *iradah* (kehendak) dan *qudrah* (kekuasaan) Allah SWT. Allah SWT menetapkan dan mentakdirkan kesemua kejadian alam ini berlaku sesuai dengan ilmu, hikmah (kebijaksanaan) dan keadilan Allah SWT sebagai Tuhan yang Maha Menguasai dan Mentadbir seluruh makhluk. Menjadi tugas hamba-hamba Allah untuk mencari ikhtiar dalam menghadapi bencana ini, terutamanya dalam mengendali dan memulihkan kesihatan mental mereka yang ditimpa bencana. Matlamat utama kesihatan mental bencana adalah untuk mencuba dan mencegah perkembangan kesan negatif psikologi dan tekanan trauma yang berlaku semasa bencana serta memulihkan kembali mangsa kepada keupayaan sebelum bencana supaya kembali berfungsi dalam masyarakat. Sokongan spiritual bencana adalah salah satu elemen yang berkaitan dengan menyerahkan diri anda kepada Allah. Hubungan rohani dengan kuasa yang lebih tinggi adalah berdasarkan jangkaan bahawa kuasa yang lebih tinggi akan melindungi semasa kesulitan atau bahaya. Pendekatan Intervensi Spiritual Islam ini telah digarap dan disusun bersandarkan kisah ujian Allah kepada Nabi Muhammad SAW. Metodologi penerimaan baginda Rasulullah SAW dalam ujian Allah ini telah berlaku melalui kronologi sirah yang bermula dari insiden Tahun Kesedihan sehinggalah ke Peristiwa Israk dan Mikraj. Kaedah yang ditunjukkan oleh baginda Rasulullah SAW dalam menangani insiden-insiden kritikal yang datang dari ujian Allah ini boleh dijadikan garis panduan jelas dalam menangani atau melaksanakan intervensi spiritual Islam untuk situasi bencana dan musibah.

Kata Kunci: *bencana, intervensi spiritual, kesihatan mental bencana*

1. Pengenalan

Dalam konteks agama Islam, kehidupan yang sejahtera ditekankan dan diberikan perhatian dalam syariat Islam yang sangat komprehensif. Konsep kehidupan yang sejahtera ini juga adalah antara matlamat hidup yang diajarkan oleh Islam. Dalam al-Quran al-Karim, Allah SWT mengajarkan perkara ini seperti berikut dalam Surah al-Baqarah 2: ayat 200-202:



فَإِذَا قَضَيْتُمْ مَنَاسِكَكُمْ فَادْكُرُوا اللَّهَ كَذِكْرِكُمْ آبَاءَكُمْ أَوْ أَشَدَّ ذِكْرًا فَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ خَلَاقٍ (200) وَمِنْهُمْ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ (201) أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ (202)

Maksudnya: Apabila kamu selesai mengerjakan haji, ingatlah Allah sebagaimana kamu mengingati bapa-bapa kamu atau lebih lagi. Sebahagian manusia berkata (berdoa): “Wahai Tuhan kami! kurniakanlah kebajikan di dunia kepada kami”. Maka tiada habuan baginya di akhirat. (200) Sebahagian mereka berkata (berdoa): “Wahai Tuhan kami! kurniakanlah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat serta peliharalah kami daripada azab neraka.” (201) Mereka orang yang akan mendapat habuan yang baik daripada apa-apa yang mereka usahakan. Allah amat segera pengiraannya. (202)

Dalam ayat di atas, jelaslah bahawa kebajikan, kesejahteraan dan kebahagiaan yang dianjurkan oleh Islam adalah merangkumi kehidupan di dunia dan di akhirat. Oleh itu, sebarang usaha dan inisiatif untuk mencapai kesejahteraan tidak seharusnya dilihat dalam konteks kehidupan di dunia sahaja, akan tetapi perlu dipanjangkan sehingga kepada kesejahteraan kehidupan akhirat. Ini berdasarkan konsep kehidupan yang digagaskan oleh Islam, di mana keuntungan dan keseronokan di dunia perlu ditimbang juga dengan implikasi baik buruknya di akhirat. Hari akhirat adalah tempat tinggal yang abadi, manakala kehidupan di dunia diibaratkan sebagai tempat persinggahan sahaja bagi seluruh umat manusia. Sabda Baginda SAW dalam sebuah hadis sahih riwayat Imam Ahmad (1999, 6:242):

مَا لِي وَلِلدُّنْيَا مَا أَنَا وَالِدُنْيَا إِنَّمَا مَثَلِي وَمَثَلُ الدُّنْيَا كَرَاجِبٍ ظَلَّ تَحْتَ شَجَرَةٍ ثُمَّ رَاحَ وَتَرَكَهَا

Maksudnya: “Tiadalah bererti bagiku dunia ini, dan tiadalah gunanya dunia ini bagiku. Sesungguhnya perumpamaan diriku dan dunia adalah bagaikan orang yang berkenderaan, duduk bernaung di bawah pohon, berehat sebentar dan kemudian pergi meninggalkan pohon tersebut”.

Bezanya antara pandangan alam (*worldview*) Islam dan bukan Islam dalam memahami konsep dan idea mengenai kesejahteraan ini adalah dengan tidak memisahkan antara aspek kehidupan dunia dengan kehidupan akhirat. Dunia adalah jambatan ke akhirat. Akhirat pula adalah matlamat akhir dalam kehidupan manusia. Oleh itu, kesejahteraan yang hendak dicapai di dunia mestilah dilihat sebagai satu pencapaian yang turut memberikan kesan dan implikasi kepada kehidupan akhirat. Islam mengajarkan konsep kesejahteraan yang berkesinambungan, iaitu di dunia ini dan dituruti dengan akhirat, tanpa dipisahkan antara keduanya. Oleh itu, faktor spiritual atau kerohanian wajib seperti yang dihuraikan dalam modul ini harus dilaksanakan bagi menjamin kesejahteraan kesihatan mental bencana. Dalam surah al-Qasas 28: ayat 77, Allah SWT berfirman:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (77)

Maksudnya: Dan tuntutlah dengan harta kekayaan yang telah dikurniakan Allah kepadamu akan pahala dan kebahagiaan hari akhirat dan janganlah engkau



melupakan bahagianmu (keperluan dan bekalanmu) dari dunia dan berbuat baiklah (kepada hamba-hamba Allah) sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu (dengan pemberian nikmatNya yang melimpah-limpah) dan janganlah engkau melakukan kerosakan di muka bumi; sesungguhnya Allah tidak suka kepada orang-orang yang berbuat kerosakan.

Oleh itu, konsep kesejahteraan dan kebahagiaan dalam Islam adalah berbeza dengan konsep-konsep lain yang dibawa oleh agama-agama atau pun ideologi-ideologi yang membawa pandangan yang bertentangan dengan Islam. Contohnya pandangan hedonistik yang mengatakan kesejahteraan dan kebahagiaan dapat dicapai apabila kesemua keinginan nafsu manusiawi dipenuhi seperti kehendak material, seksual, kuasa dan pengaruh. Begitu juga dengan pandangan sekular, yang menganggap kehidupan di dunia ini tidak ada kesinambungan dan mempunyai implikasi kepada kehidupan akhirat. Dalam pandangan falsafah ateis dan naturalis pula, matlamat kesejahteraan dan kebahagiaan kehidupan akhirat dinafikan dan ditolak. Kesejahteraan dan kebahagiaan hanya ditentukan oleh kehidupan di dunia sahaja. Kesimpulannya, dalam pandangan Islam, kesejahteraan dan kebahagiaan turut diikat dengan aspek dan tanggungjawab keagamaan. Contohnya, dalam pandangan al-Attas menerusi bukunya *Prolegomena to the Metaphysics of Islam*, dinyatakan seperti berikut:

Happiness according to the perspective of Islam is expressed by the term sa'ādah, and it relates to two dimensions of existence: to the hereafter (ukhrawiyyah) and to the present world (dunyawiyyah)...With respect to the hereafter sa'ādah refers to the ultimate happiness, which is everlasting felicity and bliss, the highest being the Vision of God, promised to those who in worldly life have lived in willing submission and conscious and knowing of God's commands and prohibitions (Al-Attas 1995)

Maksudnya: Kebahagiaan menurut perspektif Islam diungkapkan melalui terma *sa'ādah*, dan kebahagiaan ini berkait rapat dengan kedua-dua dimensi kewujudan manusia: hari akhirat (*ukhrawiyyah*) dan kehidupan dunia sekarang (*dunyawiyyah*)...Adapun kebahagiaan pada hari akhirat, ini merujuk kepada kebahagiaan yang paling utama, di mana kebahagiaan ini adalah keseronokan dan kesenangan yang kekal abadi, di mana kebahagiaan yang paling tinggi ini adalah melihat ZatNya Allah Taala, kebahagiaan yang dijanjikan kepada mereka yang telah menjalani kehidupan mereka di dunia dengan penyerahan yang penuh kerelaan dan kesedaran serta mengetahui segala perintah dan larangan Tuhan.

2. Bencana dari Perspektif Islam

Bencana boleh didefinisikan sebagai bahaya, kecelakaan, kesukaran, pengkhianatan dan penipuan. Di bawah *Arahan MKN No. 20 (Semakan Semula)*, 'bencana' ditakrifkan sebagai suatu kejadian yang menyebabkan gangguan kepada aktiviti masyarakat dan urusan negara, melibatkan kehilangan nyawa, kerosakan harta benda, kerugian ekonomi dan kemusnahan alam sekitar yang melangkaui kemampuan masyarakat untuk mengatasinya dan memerlukan tindakan penggemblerangan sumber yang ekstensif (2012:2). Dalam konteks perbincangan ini, bencana alam dapat dibahagikan kepada dua jenis yang utama daripada sudut punca kejadiannya, iaitu bencana alam semula jadi (*natural disaster*) dan bencana alam buatan manusia (*man made disaster*). Perkara ini juga telah dinyatakan oleh Allah SWT menerusi surah al-Rum 30: ayat 41 seperti berikut:



ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ

Maksudnya: Telah timbul berbagai kerusakan dan bala bencana di darat dan di laut dengan sebab apa yang telah dilakukan oleh tangan manusia; (timbulnya yang demikian) kerana Allah hendak merasakan mereka sebahagian dari balasan perbuatan-perbuatan buruk yang mereka telah lakukan, supaya mereka kembali (insaf dan bertaubat).

Antara bencana alam yang dinyatakan dalam al-Quran al-Karim adalah seperti banjir, gempa bumi, taufan, dan kemarau. Sebagai rujukan dan panduan, dinyatakan beberapa petikan ayat al-Quran berkenaan bencana-bencana ini:

2.1 Banjir

Selain daripada banjir yang telah ditimpakan ke atas kaum Nuh dan kaum Hud, Allah juga pernah menimpakan bencana banjir ke atas kaum Saba atas keingkaran dan sifat tidak bersyukur mereka atas segala nikmat Tuhan. Firman Allah Taala dalam surah Saba 34: ayat 15-16:

لَقَدْ كَانَ لِسَبَإٍ فِي مَسْكَنِهِمْ آيَةٌ جَنَّتَانِ عَنْ يَمِينٍ وَشِمَالٍ كُلُوا مِنْ رِزْقِ رَبِّكُمْ وَاشْكُرُوا لَهُ بَلْدَةٌ طَيِّبَةٌ وَرَبٌّ غَفُورٌ (15) فَأَعْرَضُوا فَأَرْسَلْنَا عَلَيْهِمْ سَيْلَ الْعَرْمِ وَبَدَّلْنَاهُمْ بِجَنَّتَيْهِمْ جَنَّتَيْنِ ذَوَاتِي أُكُلٍ خَمْطٍ وَأَثَلٍ وَشَيْءٍ مِنْ سِدْرٍ قَلِيلٍ (16)

Maksudnya: Demi sesungguhnya, adalah bagi penduduk negeri Saba', satu tanda (yang membuktikan kemurahan Allah) yang terdapat di tempat tinggal mereka, iaitu: Dua kumpulan kebun (yang luas lagi subur), yang terletak di sebelah kanan dan di sebelah kiri (kampung mereka). (Lalu dikatakan kepada mereka): Makanlah dari rezeki pemberian Tuhan kamu dan bersyukurlah kepadaNya; (negeri kamu ini adalah) negeri yang baik (aman dan makmur) dan (Tuhan kamu adalah) Tuhan Yang Maha Pengampun. (15) Maka mereka berpaling ingkar, lalu Kami hantarkan kepada mereka banjir yang membinasakan dan Kami gantikan dua kumpulan kebun mereka (yang subur) itu dengan dua kumpulan kebun yang berisi dengan pohon-pohon yang pahit buahnya dan pohon-pohon yang jarang berbuah, serta sedikit pohon-pohon bidara. (16)

2.2 Gempa Bumi

Bencana gempa bumi berlaku kerana pergerakan yang berlaku di atas permukaan bumi. Pergerakan ini berlaku kerana terdapatnya pergerakan kerak bumi atau plat tektonik akibat tenaga yang muncul daripada dasar bumi. Dalam surah al-Zalzalah 99: ayat 1-5:

إِذَا زُلْزِلَتِ الْأَرْضُ زُلْزَالَهَا (1) وَأَخْرَجَتِ الْأَرْضُ أَثْقَالَهَا (2) وَقَالَ الْإِنْسَانُ مَا لَهَا (3) يَوْمَئِذٍ تُحَدِّثُ أَخْبَارَهَا (4) بِأَنَّ رَبَّكَ أَوْحَى لَهَا (5)

Maksudnya: Apabila bumi digegarkan dengan gegaran yang sedahsyat-dahsyatnya, (1) Serta bumi itu mengeluarkan segala isinya, (2) Dan berkatalah manusia (dengan perasaan gerun): Apa yang sudah terjadi



kepada bumi? (3) Pada hari itu bumi pun menceritakan khabar beritanya:
 (4) Bahawa Tuhanmu telah memerintahnya (berlaku demikian). (5)

2.3 Ribut Taufan

Ribut taufan adalah bencana yang melibatkan angin yang sangat kencang yang ditimpakan ke atas permukaan bumi. Angin yang kuat ini ada kalanya dapat meruntuhkan bangunan, mencabut pokok-pokok dan menerbangkan segala macam objek yang berada di atas permukaan bumi. Dalam surah al-Haqqah 69: ayat 6-8, Allah SWT berfirman:

وَأَمَّا عَادٌ فَأُهْلِكُوا بِرِيحٍ صَرْصَرٍ عَاتِيَةٍ (6) سَخَّرَهَا عَلَيْهِمْ سَبْعَ لَيَالٍ
 وَتَمَانِيَةَ أَيَّامٍ حُسُومًا فَتَرَى الْقَوْمَ فِيهَا صَرْعَى كَأَنَّهُمْ أُعْجَازٌ نَخَلٍ خَلْوِيَّةٍ
 (7) فَهَلْ تَرَى لَهُمْ مِنْ بَاقِيَةٍ (8)

Maksudnya: Adapun Aad (kaum Nabi Hud), maka mereka telah dibinasakan dengan angin ribut yang kencang, yang melampau kencangnya, (6) Yang diarahkannya menyerang mereka tujuh malam lapan hari terus-menerus; (kalaulah engkau menyaksikannya) maka engkau akan melihat kaum itu bergelimpangan mati, seolah-olah mereka batang-batang pohon kurma yang (tumbang dan) lompong. (7) Dengan yang demikian, dapatkah engkau melihat lagi sisa-sisa mereka (yang masih hidup)? (8)

2.4 Kemarau

Bencana kemarau pula dinyatakan di beberapa tempat dalam al-Quran. Antaranya kemarau yang telah Allah SWT takdirkan ke atas negara Mesir ketika zaman Nabi Musa AS dan Nabi Yusuf AS. Dalam Surah al-A'raf 7: ayat 130 dinyatakan seperti berikut:

وَلَقَدْ أَخَذْنَا آلَ فِرْعَوْنَ بِالسِّنِينَ وَنَقْصٍ مِنَ الثَّمَرَاتِ لَعَلَّهُمْ يَذَّكَّرُونَ

Maksudnya: Dan sesungguhnya Kami telah menimpakan Firaun dan kaumnya dengan musim kemarau dan kekurangan buah-buahan, supaya mereka insaf dan mengambil pelajaran.

Perlu ditegaskan di sini bahawa al-Quran al-Karim bukanlah kitab sains alam, biarpun sarat dengan maklumat mengenai kejadian-kejadian alam dan perkara-perkara berkaitan bencana alam. Al-Quran al-Karim adalah kitab hidayah yang menjadi panduan dan mengajak manusia kepada beriman dengan kebenaran serta beramal soleh. Oleh itu, kebanyakan ayat al-Quran yang menceritakan mengenai bencana alam ini sebenarnya sebagai peringatan kepada azab yang telah Allah SWT turunkan kepada umat-umat terdahulu dan juga mengenai petanda-petanda hari Kiamat yang bakal menjelang. Firman Allah SWT dalam surah al-Isra' 17: ayat 9:

إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمٌ وَيُنَبِّئُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ
 الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا

Maksudnya: Sesungguhnya Al-Quran ini memberi petunjuk ke jalan yang amat betul (agama Islam) dan memberikan berita yang menggembirakan orang-orang yang beriman yang mengerjakan amal-amal soleh, bahawa mereka beroleh pahala yang besar.



Dalam perspektif Islam, kesemua kejadian alam sekitar termasuk bencana alam yang berlaku ini adalah bukti kekuasaan Allah SWT ke atas seluruh makhlukNya. Kesemua bencana alam yang berlaku ini juga adalah berdasarkan *iradah* (kehendak) dan *qudrah* (kekuasaan) Allah SWT. Allah SWT menetapkan dan mentakdirkan kesemua kejadian alam ini berlaku sesuai dengan ilmu, hikmah (kebijaksanaan) dan keadilan Allah SWT sebagai Tuhan yang Maha Menuasai dan Mentadbir seluruh makhluk. Sebagai hamba Allah, manusia dan seluruh makhluknya wajib patuh, reda dan berusaha keras dalam meneruskan kehidupan serta berhadapan dengan realiti kehidupan (Mustafa Said al-Khin dan Muhyiddin Misto, 2011:470-473).

Dalam konteks *Fiqh al-Hayah* (memahami maksud kehidupan), bencana alam yang berlaku sebenarnya adalah untuk menguji keimanan, memberikan kesedaran tentang kesalahan yang mungkin telah dilakukan, meningkatkan kedudukan hamba, menghapuskan dosa-dosa kecil sebagai kafarah, meningkatkan kedudukan hamba-hambaNya yang bersabar dan menganugerahkan pahala yang tidak terhingga kepada mereka yang menghadapi bala bencana in dengan kepercayaan, perkataan dan sikap yang tepat.

3. Kesihatan Mental Bencana

Kesihatan mental bencana adalah salah satu disiplin ilmu yang semakin meningkat penggunaannya mutakhir ini. Ia melibatkan ahli profesional kesihatan mental dari pelbagai bidang yang berkaitan. Ia tidak semestinya relevan dengan kawasan yang mempunyai kelaziman berhadapan dengan situasi bencana alam seperti ribut tropika, angin puting beliung, banjir, gempa bumi sahaja, malah ia juga sesuai dengan pelbagai situasi bencana alam yang mengakibatkan kemalangan dan kemusnahan yang tinggi. Kesihatan mental bencana juga penting untuk banyak negara di seluruh dunia kerana bencana buatan manusia, kecelakaan dan kecederaan akibat pelbagai insiden seperti kebakaran, kemalangan jalan raya, dan serangan pengganas yang berleluasa di mana-mana. Profesional kesihatan mental harus bersedia untuk menangani reaksi emosional yang paling buruk yang akan terjadi di tempat kejadian atau pusat-pusat pemindahan.

Dalam situasi krisis bencana, bantuan yang berkaitan dengan tekanan trauma dan kesihatan mental dan bencana diperlukan di semua peringkat sama ada serantau mahupun antarabangsa. Di beberapa buah negara, termasuk Malaysia, bantuan dalam bentuk intervensi krisis dan sokongan psikologi biasanya diberikan oleh kumpulan profesional seperti kaunselor, ahli psikologi kaunseling, pakar psikiatri dan ahli kesihatan mental yang berkaitan. Kumpulan profesional ini berada dalam kedudukan yang unik untuk melibatkan diri dalam usaha-usaha bantuan bencana kerana mereka memiliki nilai-nilai dan latihan khusus, terutamanya pengalaman bekerja dengan klien yang hadir dari pelbagai persekitaran (Bowman and Roysircar 2011).

Jacobs, Leach, & Gerstein (2011) menegaskan bahawa wujud keperluan yang besar untuk profesional kesihatan mental bencana membantu mengurangkan penderitaan dan kehancuran sistem kehidupan seharian pemandiri bencana (*disaster survivors*) (contohnya, keluarga, kerja, sekolah, kesihatan, kesihatan mental, bekalan makanan, atau sistem pentadbiran kerajaan). Mereka hadir sebagai responder bencana sering digambarkan sebagai individu yang sangat altruistik dan dianugerahkan dengan perasaan baik dan mampu membina perhubungan baru yang baik dari kerja-kerja mereka dengan pemandiri bencana.



3.1 Intervensi dan Sokongan Spiritual Bencana

Sokongan spiritual bencana adalah salah satu elemen yang berkaitan dengan menyerahkan diri anda kepada Allah. Hubungan rohani dengan kuasa yang lebih tinggi adalah berdasarkan jangkaan bahawa kuasa yang lebih tinggi akan melindungi semasa kesulitan atau bahaya (Smith, 2004).

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (5) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (6)

“... maka, sesungguhnya bersama dengan kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan...” (Al-Insyirah, 94: Ayat 5-6)

Dalam setiap kesedihan, bencana dan kesukaran yang dihadapi, umat Islam diajar untuk memohon pertolongan terus kepada Allah SWT. Janji Allah SWT sangat jelas bahawa pada setiap kesukaran itu pasti ada jalan keluarnya. Pertolongan Allah SWT itu terlalu luas. Ia datang dari sudut yang ada kalanya tidak terjangkau dari persepsi pemikiran manusia. Pertolongan Allah SWT datang dalam keadaan yang tidak disangka-sangka. Pertolongan Allah SWT juga datang dalam pelbagai bentuk dan rupa.

Jika kita telusuri kisah sejarah pertolongan Allah SWT kepada Rasulullah SAW dan sahabatnya Abu Bakar r.a. semasa bersembunyi dari dikejar oleh kaum kafir dalam Gua Thur, Rasulullah SAW telah menenangkan Abu Bakar r.a. dengan menyatakan bahawa Allah SWT sentiasa ada bersama mereka. Hal ini telah membangkitkan rasa selamat, aman, tenteram dan tenang kepada diri Abu Bakar r.a. Situasi genting yang dialami oleh Rasulullah SAW dan Abu Bakar r.a. itu berlangsung dalam satu tempoh masa yang sangat terbatas.

Dari kisah Rasulullah SAW dan Abu Bakar r.a. ini kita perlu mengambil iktibar bahawa dalam setiap ujian Allah SWT itu, manusia jangan sesekali merasa terhimpit dan tekanan walaupun sedikit, kerana setiap keadaan pasti berubah, dan sebaik-baik ibadah adalah menanti kemudahan dan pertolongan Allah SWT dengan sabar.

مُ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخَلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِنْ قَبْلِكُمْ مَسَّتْهُمُ
الْبَأْسَاءُ وَالضَّرَّاءُ وَزُلْزِلُوا حَتَّى يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ مَتَى
نَصُرُ اللَّهُ أَلَا إِنَّ نَصْرَ اللَّهِ قَرِيبٌ (214)

“Apakah kamu mengira bahawa kamu akan masuk syurga, padahal belum datang kepadamu (ujian) sebagaimana halnya orang-orang terdahulu sebelum kamu? Mereka ditimpa oleh malapetaka dan kesengsaraan, serta digoncangkan (dengan bermacam-macam ujian) sehingga berkatalah Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya: “Bilakah datangnya pertolongan Allah?” Ingatlah, sesungguhnya pertolongan Allah itu amat dekat...” (Al-Baqarah, 2: Ayat 214)

Sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut, orang yang beriman dan orang yang tidak beriman diuji dengan pelbagai keadaan. Ada yang diuji dengan bencana alam, atau suatu kesusahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, diserang penyakit atau ditimpa kemalangan. Musibah seperti itu boleh terjadi sama ada pada individu atau sekelompok besar masyarakat. Ia boleh menyebabkan kerugian fizikal mahupun penderitaan psikologi. Seseorang yang kaya boleh



sahaja jatuh bankrap, seorang gadis cantik boleh juga mengalami luka di wajahnya, atau sebuah bandar moden boleh menjadi lumpuh akibat gempa bencana alam. Hal ini memperlihatkan bagaimana setiap kejadian atau bencana mampu mengubah kehidupan kita.

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (11)

“Tidak ada sesuatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah; dan barang siapa yang beriman kepada Allah, nescaya Dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu” (At-Taghabun, 64: Ayat 11)

Dari Abdullah bin Amru, bahawasanya Rasulullah SAW telah bersabda:

الْقُلُوبُ أَوْعِيَةٌ وَبَعْضُهَا أَوْعَى مِنْ بَعْضٍ فَإِذَا سَأَلْتُمْ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ أَيُّهَا النَّاسُ فَاسْأَلُوهُ وَأَنْتُمْ مُوقِنُونَ بِالْإِجَابَةِ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يَسْتَجِيبُ لِعَبْدٍ دَعَاهُ عَنْ ظَهْرِ قَلْبٍ غَافِلٍ

“Hati itu laksana wadah dan sebahagian wadah ada yang lebih besar dari yang lainnya, maka apabila kalian memohon kepada Allah, maka mohonlah kepadaNya sedangkan kamu merasa yakin akan dikabulkan kerana sesungguhnya Allah tidak akan mengabulkan doa dari hati yang lalai” (Hadis Riwayat Ahmad, 1999, 11:235)

Bencana tidak hanya memberi kesan kepada individu, keluarga, komuniti, dan tempat kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi responder dan petugas bencana. Isu-isu khusus kepada tema kesihatan mental bencana hanya mendapat perhatian yang sangat terhad khususnya dari perspektif psikospiritual dalam menangani isu krisis dan pengurusan tekanan trauma. Walaupun terdapat pelbagai bentuk kajian dan penulisan peringkat antarabangsa yang berkaitan dengan pemahaman kesan bencana yang telah diterbitkan sejak 25 tahun yang lalu (Cronin, Ryan, and Brier 2007), penulisan mengenai bidang ini dalam konteks Malaysia adalah sangat terhad terutamanya dalam konteks psikospiritual kesihatan mental bencana.

4. Modul Intervensi Spiritual Islam untuk Kesihatan Mental Bencana

Kesihatan Mental Bencana dari Perspektif Islam boleh dikaji dari pelbagai situasi krisis, bencana, mahu pun insiden kritikal yang berlaku ke atas manusia samada secara individu atau dalam komuniti yang berskala besar. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam peringkat awal penulisan ini, semua situasi ini adalah ujian Allah kepada hambaNya untuk menguji keteguhan iman setiap hamba (rujuk Bencana dari Perspektif Islam). Allah akan menguji manusia melalui bencana bagi melatih kesabaran serta memperteguh keimanan dalam melaksanakan perintah dan menjauhi larangan Allah. Dalam Surah al-Baqarah Allah berfirman:

وَلَيَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (155) الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ (156)



“Demi sesungguhnya! Kami akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, dan kekurangan dari harta benda dan jiwa serta hasil tanaman. Dan berilah khabar gembira kepada orang yang sabar. Orang yang apabila mereka ditimpa oleh sesuatu kesusahan, mereka berkata: Sesungguhnya kami kepunyaan Allah dan kepada-Nyalah kami kembali.” (Al-Baqarah, 2: ayat 155-156)

Setiap ujian daripada Allah menjadi medan tautan kasih sayang umat Islam kepada saudara seagama yang ditimpa penderitaan sehingga mendorong kita membantu mereka atau sekurang-kurangnya mendoakan kesejahteraan mereka.

4.1 Kerangka Konsep Intervensi Spiritual Islam untuk Kesihatan Mental Bencana

Dalam situasi bencana, Allah menguji seseorang itu kerana Allah mempunyai rahsianya tersendiri, sama ada Allah hendak menambah tingkat keimanan individu; atau ujian tersebut hadir untuk menilai sejauh mana keimanan dan kesabaran manusia. Sesuatu ujian itu pastinya akan membuka mata hati manusia, mendidik manusia untuk tidak mudah rasa berputus asa dan sekali gus dapat mematangkan tindakan dan pemikiran manusia. Walaupun ada individu yang kadang-kadang tertanya-tanya atau mungkin mempersoalkan kenapa dia diberi ujian yang berat sebegitu sekali dari Allah, namun manusia sewajarnya menilai dan bermuhasabah bahawa sebenarnya ke mana dan pada siapa yang perlu dia kembali memohon petunjuk dan mengadu segala masalah. Seseorang itu harus sedar kepada siapa dia harus minta kembali kekuatan ketika dia diuji dengan musibah dan bencana.

Kerangka konsep dalam membangunkan Model Intervensi Spiritual Islam ini telah digarap dan disusun bersandarkan kisah ujian Allah kepada Nabi Muhammad SAW. Metodologi penerimaan baginda Rasulullah SAW dalam ujian Allah ini telah berlaku melalui kronologi sirah yang bermula dari insiden Tahun Kesedihan sehinggalah ke Peristiwa Israk dan Mikraj. Kaedah yang ditunjukkan oleh baginda Rasulullah dalam menangani insiden-insiden kritikal yang datang dari ujian Allah ini boleh dijadikan garis panduan jelas dalam menangani atau melaksanakan intervensi spiritual Islam untuk situasi bencana dan musibah.

4.2 Tahun Kesedihan Rasulullah (*‘Ām al-Ḥuzn*)

Tahun kesedihan atau tahun dukacita (*‘Ām al-Ḥuzn*) ialah gelaran suatu tahun dalam takwim Islam yang bertepatan dengan tahun ke-10 kenabian iaitu antara tahun 619 atau 620 Masihi. Ia dinamakan sedemikian kerana kedua-dua teman rapat Baginda SAW iaitu Abu Talib (bapa saudara sebelah ayah) dan Siti Khadijah binti Khuwailid (isteri Nabi Muhammad SAW) telah kembali ke rahmatullah pada tahun itu. Ada riwayat yang menyebut bahawa Abu Talib jatuh sakit dan meninggal dunia pada bulan Rejab atau Ramadan. Siti Khadijah pula meninggal dunia selepas itu pada bulan Ramadan. Ada juga riwayat yang menyebut bahawa tarikh kematian Abu Talib ialah 1 Zulkaedah selepas berakhirnya sekatan ekonomi terhadap orang Islam selama 8 bulan 21 hari. Siti Khadijah pula meninggal dunia beberapa hari kemudian. Boikot para penduduk Makkah telah memberi kesan buruk kepada kesihatan mereka berdua. Nabi Muhammad SAW dengan kesedihan yang dialami baginda kekal bersabar dan terus tabah mengembangkan ajaran Islam.



4.2.1 Peristiwa Taif

Dua peristiwa yang menyedihkan ini (kematian Siti Khadijah dan Abu Talib) berlaku dalam selang beberapa hari sahaja. Peristiwa-peristiwa ini menyebabkan perasaan sedih dan pilu dalam jiwa Rasulullah SAW. Setelah itu, berturut-turut musibah yang menimpa Rasulullah SAW angkara kaumnya sendiri. Mereka semakin berani terhadap Rasulullah SAW. Selepas kematian Abu Talib, mereka menyakiti Rasulullah SAW secara terbuka. Oleh sebab itu, bertambahlah dukacita Rasulullah SAW sehingga Rasulullah SAW berputus asa terhadap mereka. Pada bulan Syawal tahun kesepuluh selepas kerasulan, Rasulullah SAW berjalan ke Taif ditemani oleh Saidina Zaid bin Harithah. Mereka berjalan menempuh panas terik matahari. Bahang panas padang pasir tidak sedikit pun melemahkan semangat mereka. Keimanan adalah sebaik-baik bekalan hati dan jiwa mereka pada saat itu dengan harapan dapat menyampaikan dakwah di sana atau mendapatkan bantuan penduduk Taif untuk Rasulullah SAW menghadapi kaumnya.

Para pemimpin Taif dengan terus-terang menolak dakwah Rasulullah SAW bahkan mereka telah menghina Baginda. Namun Rasulullah SAW tetap sabar. Baginda tidak berputus asa. Malangnya lagi, mereka menyakiti Rasulullah SAW dengan lebih hebat lagi. Mereka bertindak ke atas Rasulullah SAW dengan lebih buruk berbanding apa yang dilakukan oleh kaum Rasulullah SAW sendiri. Mereka terus mengumpulkan seluruh budak-budak nakal yang ada di dalam kota lalu membaling Rasulullah SAW dengan batu bila Baginda memasuki kota Taif sehingga berdarah kaki baginda. Rasulullah SAW dan Zaid telah lari meninggalkan mereka dan berhenti rehat di bawah sebatang pokok anggur yang rendah. Pada ketika itu, kedua-dua mereka ada di kebun itu Rasulullah berdoa:

“Ya Allah, aku mengadu kepada-Mu atas lemahnya kekuatanku dan sedikitnya usahaku serta kehinaan diriku di hadapan manusia. Engkaulah Tuhan semesta alam, Pelindung orang-orang yang lemah dan Engkaulah Pelindungku. Kepada siapa hendak Engkau serahkan diriku. Kepada orang yang jauh yang menyerangku atautah kepada Zat yang dekat yang mengatur urusanku. Asalkan Engkau tidak murka kepadaku, aku tidak peduli. Aku berlindung terhadap cahaya wajah-Mu Yang menerangi kegelapan dan karenanya membawakan kebaikan bagi dunia dan akhirat, dan kemurkaan-Mu yang akan Kau timpakan kepadaku. Engkaulah Yang berhak menegur hingga berkenan pada-Mu. Dan tiada daya dan upaya selain dan Engkau.”

Mendengar rintihan Rasulullah itu, Allah telah menghantar malaikat Jibril dan malaikat penjaga bukit-bukau dan gunung-ganang. Kata Jibril: "Wahai Rasulullah, Allah telah mengutuskan kami kepadamu. Kalau kamu mahu, perintahkan malaikat ini untuk mentelompokkan Mekah di antara dua bukit dan mereka akan musnah". Jawab Rasulullah Saw: "Wahai Jibril, jangan lakukannya... biarlah aku bersabar terhadap kaumku. Semoga Allah akan melahirkan dari zuriat mereka orang-orang yang beriman kepada Allah". Rasulullah saw mendoakan kaum Taif, "Ya Allah, berilah petunjuk kepada kaumku. Sesungguhnya mereka tidak mengetahui." Lalu Jibril berkata, "Telah benarlah mereka yang menamakan kamu sebagai berhati lembut dan penuh kasih sayang.



4.2.2 Peristiwa Israk Mikraj

Peristiwa Israk dan Mikraj Nabi Muhammad SAW telah berlaku pada tanggal 27 Rejab tahun ke-12 dari masa kerasulan baginda. Israk Mikraj merupakan satu peristiwa yang sangat penting dalam proses pengembangan dan pembinaan kekuatan agama Islam dan umat Islam secara keseluruhannya. Peristiwa ini telah berlaku lebih kurang satu tahun sebelum umat Islam Mekah melakukan Hijrah ke Madinah. Peristiwa ini juga telah berlaku semasa Tahun Dukacita selepas kematian Abi Talib dan Siti Khadijah serta insiden Taif. Peristiwa Israk Mikraj ini tercatat dalam Al-Quran surah Al-Isra' ayat 1:

سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِعَبْدِهِ لَيْلًا مِنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى الْمَسْجِدِ الْأَقْصَى
الَّذِي بَارَكْنَا حَوْلَهُ لِنُرِيَهُ مِنْ آيَاتِنَا إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ الْبَصِيرُ (1)

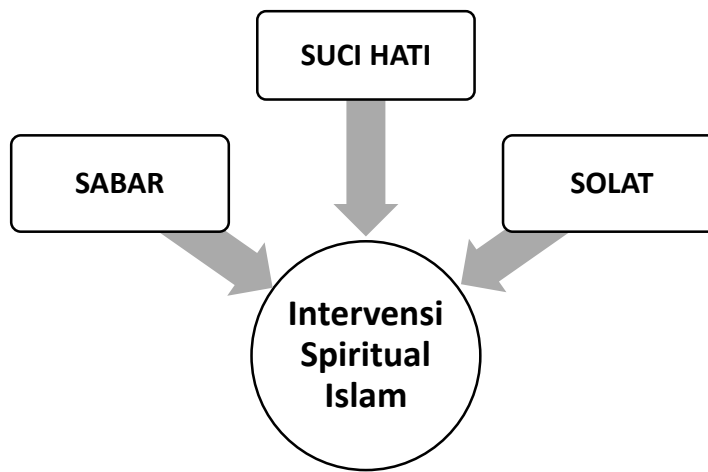
“Maha Suci Allah yang telah menjalankan hamba-Nya (Muhammad) pada malam hari dari Masjid Al-Haram (di Makkah) ke Masjid Al-Aqsa (di Jerusalem), yang Kami berkati sekelilingnya, untuk memperlihatkan kepadanya tanda-tanda (kekuasaan dan kebesaran) Kami. Sesungguhnya Allah jualah yang Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.” (Al-Isra' 17: ayat 1)

Sebelum berlakunya peristiwa Israk Mikraj, Malaikat Jibril dan Mika'il telah melaksanakan pembedahan ke atas dada Rasulullah SAW. Pembedahan ini dilaksanakan dengan tujuan untuk membersihkan hati baginda dengan dicuci menggunakan air dari telaga Zam Zam. Pembedahan ini dilaksanakan untuk menyucikan hati Baginda SAW dari ketul hitam iaitu tempat syaitan membisikkan was-wasnya. Kemudian dimasukkan hikmah, ilmu dan iman ke dalam dada Rasulullah SAW. Selesai pembedahan, didatangkan binatang bernama Buraq untuk ditunggangi oleh Rasulullah SAW dalam perjalanan luar biasa yang dinamakan Israk itu.

Semasa peristiwa Israk dalam perjalanan menuju ke Masjid al-Aqsa, Rasulullah SAW telah menyaksikan pelbagai peristiwa simbolik yang amat luar biasa. Peristiwa simbolik tersebut menunjukkan bagaimana azab yang dikenakan Allah kepada orang yang melanggar perintahNya dan juga ganjaran yang diberikan kepada orang yang sentiasa mematuhi perintah Allah. Selepas peristiwa Israk, Rasulullah SAW didatangkan dengan Mikraj iaitu sebuah tangga yang indah dari syurga. Rasulullah SAW dan Malaikat Jibril naik ke langit dunia dengan menggunakan Mikraj tersebut. Seterusnya Baginda SAW dan Malaikat Jibril menaiki setiap tingkatan langit dunia yang terdiri daripada tujuh peringkat dan bertemu dengan para Rasul terdahulu. Selepas itu, Rasul Allah SAW telah dinaikkan ke Sidrat al-Muntaha untuk bertemu dengan Allah SWT, iaitu untuk menerima perintah solat lima waktu.

Ibn Qayyim al-Jauziyah menegaskan bahawa peristiwa ini memang benar-benar berlaku terhadap diri Rasulullah SAW. sebagai memperlihatkan tanda-tanda kebesaran dan kekuasaan Allah. Apa yang lebih penting untuk difahami ialah peristiwa Isra' Mikraj merupakan satu peristiwa yang membawa mesej bahawa setiap peristiwa yang dialami Rasulullah SAW pastinya membawa makna dan pengajaran yang amat mendalam mencakupi aspek keimanan dan kehidupan manusia.

5. Model Intervensi Spiritual Islam untuk Kesehatan Mental Bencana



Rajah 1: Model Intervensi Spiritual Islam untuk Kesehatan Mental Bencana

Bersandarkan kronologi Peristiwa Tahun Kesedihan, Peristiwa Taif dan Peristiwa Israk Mikraj yang berlaku dalam tahun ke 10 kerasulan baginda Rasulullah SAW, satu kesimpulan dari nilai implisit yang dapat dinyatakan dalam proses junjungan besar SAW menguruskan hal kesedihan baginda dan selajutnya membawa gembira selepas tahun kesedihan adalah melalui tiga elemen penting iaitu; 1) SABAR, 2) SUCI HATI dan 3) SOLAT. Ketiga-tiga elemen ini menjadi dasar dan metodologi utama dalam proses intervensi spiritual Islam untuk Kesehatan Mental Bencana. Modul ini telah digarap dengan mengambil kira ketiga-tiga elemen ini dalam proses intervensi yang dilaksanakan mengikut peringkat umur kanak-kanak, remaja, dewasa (ibu-bapa) dan warga emas.

Proses SABAR dalam Islam terbahagi kepada tiga bahagian. Pertama adalah sabar dalam melakukan ketaatan. Kedua adalah sabar dalam meninggalkan maksiat dan terakhir sabar dalam menghadapi ujian. Pendekatan intervensi ini selaras dengan firman Allah:

الصَّابِرِينَ مَعَ اللَّهِ إِنَّ وَالصَّلَاةَ بِالصَّبْرِ اسْتَعِينُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan solat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah, 2: ayat 153).

Allah mengajarkan bahawa sabar dan solat akan memberi pertolongan dalam setiap urusan seseorang dalam hidupnya. Sebagaimana Allah memberi jaminan bahawa Dia akan sentiasa bersama dengan orang-orang yang sabar dalam waktu senang dan susah. Sehubungan itu, setiap kali berlaku musibah, bencana atau insiden kritikal, individu harus menampilkan sifat sabar terlebih dahulu sebagai tanda menerima ujian Allah dengan hati yang terbuka sebagai hamba Allah yang bertakwa.

Nilai seorang manusia sebenarnya terletak pada hatinya yang membentuk ketakwaan dan ketaatan kepada Allah SWT, menerusi amal soleh dan segala perbuatan baik. Iman yang bertapak menjadikan hati tempat yang subur dengan nilai kebaikan seperti khusyuk, tawaduk, sabar, tawakal, syukur, istiqamah, pemaaf dan sifat mahmudah lain. Hati juga memainkan peranan



penting dalam mencerminkan dan menentukan kemuliaan atau kehinaan peribadi seseorang. Konsep PENYUCIAN HATI yang berlaku ke atas Nabi Muhammad SAW sebelum peristiwa Israk Mikraj merupakan intipati penting kepada umat Islam bahawa dalam berhadapan dengan apa jua ujian Allah, selepas bersabar, kita perlu menyucikan hati. Penyucian jiwa (hati) adalah proses yang sangat penting dalam Islam, Allah SWT berfirman:

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا (7) فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا (8) قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا (9)
وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (10)

"...dan jiwa serta penyempurnaan (ciptaanNya), maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya. Sungguh beruntunglah orang yang menyucikan jiwa itu dan merugilah orang yang mengotorinya." (Al-Shams 91: ayat 7-10).

Penyucian hati memerlukan rawatan yang sifatnya rohaniah. Kekuatan dalaman diri manusia menjadi sesuatu yang paling utama untuk diperkukuhkan supaya kekuatan rohaniah menjadikan sebab untuk semakin dekat dan hampir kepada Allah SWT. Proses penyucian hati yang paling dituntut dan lebih mudah dilaksanakan oleh individu adalah melalui zikir. Zikir secara umum adalah meliputi segala perkara yang mendekatkan seseorang hamba dengan Allah SWT dari segi akidah, pemikiran, amalan hati, amalan badan atau yang seumpama dengannya. Bahkan ayat-ayat al-Qur'an banyak menyentuh tentang perintah supaya kita berzikir kepada Allah SWT antaranya:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ (28)

“(Iaitu) orang-orang yang beriman dan tenang tenteram hati mereka dengan zikrullah”. Ketahuilah dengan "zikrullah" itu, tenang tenteramlah hati manusia. (Al-Ra`d 13: ayat 28)

Amalan zikir akan menguatkan hubungan manusia dengan Allah SWT. Ramai manusia yang mengalami tekanan jiwa dan merasa terbeban dalam ujian, musibah, bencana dan insiden kritikal kerana hubungan mereka dengan Allah SWT yang jauh. Oleh yang demikian satu kaedah terbaik dalam intervensi spiritual Islam untuk kesihatan mental bencana ini adalah dengan banyakk berzikir untuk menyucikan hati dan sekali gus merapatkan hubungan manusia dengan Allah. Sebagaimana yang telah dinyatakan sebelum ini bahawa dalam memohon pertolongan dari Allah SWT itu, manusia perlu melalui proses sabar dan solat.

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan solat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah 2: ayat 153)

Maka, dalam pendekatan Model Intervensi Spiritual Islam untuk Kesihatan Mental Bencana ini, pelaksanaan solat perlu diambil kira bukan sahaja secara eksplisit namun juga secara implisit. Pelaksanaan solat lima waktu dan solat-solat sunat yang lain ketika berhadapan dengan ujian, musibah, bencana dan insiden kritikal adalah sesuatu yang penting dan tidak boleh tidak, perlu dilaksanakan. Pelaksanaan solat ini bermaksud bahawa seseorang yang beriman harus bersabar dan kekal istiqamah dalam melakukan ibadat supaya mendapat ganjaran pahala dan pertolongan daripada Allah SWT. Bagi orang-orang yang beriman, apabila menerima ujian, musibah, bencana dan insiden kritikal, mereka menjadikan solat sebagai satu bentuk pertolongan



dalam menghadapi keadaan tersebut. Jika dicari pertolongan itu pada orang lain, mungkin sukar diberikan, namun jika dicari dengan cara solat, Allah akan memberikan ketenangan dan kelapangan serta satu jalan keluar ke atas apa yang berlaku, ini kerana Allah mengetahui apa yang seseorang itu benar-benar perlukan ketika itu, sama ada harus ditenteramkan perasaannya, atau diberikan sesuatu ilham penyelesaian.

6. Kesimpulan

Matlamat utama kesihatan mental bencana adalah untuk mencuba dan mencegah perkembangan kesan negatif psikologi dan tekanan trauma yang berlaku semasa bencana serta memulihkan kembali mangsa kepada keupayaan sebelum bencana supaya kembali berfungsi dalam masyarakat. Sokongan spiritual bencana adalah salah satu elemen yang berkaitan dengan menyerahkan diri anda kepada Allah. Hubungan rohani dengan kuasa yang lebih tinggi adalah berdasarkan jangkaan bahawa kuasa yang lebih tinggi akan melindungi semasa kesulitan atau bahaya. Pendekatan Intervensi Spiritual Islam ini telah digarap dan disusun berdasarkan kisah ujian Allah kepada Nabi Muhammad SAW. Metodologi penerimaan baginda Rasulullah SAW dalam ujian Allah ini telah berlaku melalui kronologi sirah yang bermula dari insiden Tahun Kesedihan sehinggalah ke Peristiwa Israk dan Mikraj. Kaedah yang ditunjukkan oleh baginda Rasulullah SAW dalam menangani insiden-insiden kritikal yang datang dari ujian Allah ini boleh dijadikan garis panduan jelas dalam menangani atau melaksanakan intervensi spiritual Islam untuk situasi bencana dan musibah.

Rujukan

Al-Quran Al-Karim.

Ahmad ibn Hanbal. 1999. *Musnad al-Imam Ahmad ibn Hanbal*. Tahqiq: Shuayb al-Arna'ut. Beirut: Muassasah al-Risalah.

Al-Attas, Syed Muhammad Naquib. 1995. *Prolegomena to the Metaphysics of Islam*. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization.

Bowman, S. L., and G. Roysircar. 2011. "Training and Practice in Trauma, Catastrophes, and Disaster Counseling." *The Counseling Psychologist* 39 (8): 1160–81. <https://doi.org/10.1177/0011000010397934>.

Cronin, Michael S., Diane M. Ryan, and Dottie Brier. 2007. "Support for Staff Working in Disaster Situations: A Social Work Perspective." *International Social Work*. <https://doi.org/10.1177/0020872807076050>.

Jacobs, S. C., M. M. Leach, and L. H. Gerstein. 2011. "Introduction and Overview: Counseling Psychologists' Roles, Training, and Research Contributions to Large-Scale Disasters." *The Counseling Psychologist* 39 (8): 1070–86. <https://doi.org/10.1177/0011000010392245>.

Isra-Miraj, Cara Allah Hibur Rasulullah di Tahun Kesedihan
<https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam-nusantara/17/12/01/p08kef396-isramiraj-cara-allah-hibur-rasulullah-di-tahun-kesedihan>



Mustafa Said al-Khin & Muhyiddin Misto. 2011. *Al-^cAqīdah al-Islāmiyyah: Arkānuhā Wa Ḥaqā'iquhā Wa Mufsidātuhā*. Damsyik: Dar Ibn Kathir.

Sirah Nabawiyah : Tahun Dukacita <https://tanwir.my/sirah-nabawiyah-tahun-dukacita/>.



017 Hubungan di antara Faktor-Faktor dan Amalan Pembangunan Kerjaya dalam Sektor Perbankan Islam

Mohd Zaliridzal bin Zakaria¹, Hafizuddin bin Mohd Abd Ghani², Muhammed Fauzi Othman², Mohd Azhar Abd Hamid², Kassim Thukiman², Mohd Koharuddin Mohd Balwi², Mohd Nasir Markom²

¹ Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia.

² Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia.

ABSTRAK

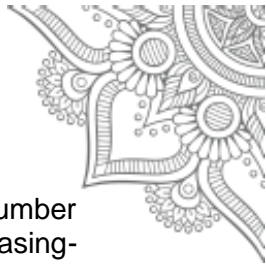
Perancangan dan pembangunan kerjaya dalam kalangan warga kerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam memastikan keberjayaan misi dan visi organisasi. Pembangunan kerjaya yang berjaya akan meningkatkan motivasi pekerja dan kepuasan kerja serta mengurangkan pusing ganti (Auguinis & Krager, 2009). Suatu kajian telah dilaksanakan untuk mengkaji faktor dan amalan pembangunan kerjaya dalam sektor perbankan Islam. Persepsi pekerja terhadap faktor pembangunan kerjaya dikaji dari lima aspek iaitu; program pembangunan kerjaya, kemudahan fizikal, sistem laluan kerjaya, kemudahan spiritual dan penilaian prestasi. Manakala amalan dalam pelaksanaan kerjaya diukur berdasarkan empat aspek iaitu; keadilan, ketelusan, kecekapan dan kejelasan maklumat. Soal-selidik yang diadaptasi dari Model Pembangunan Kerjaya Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2001) telah diedarkan kepada responden yang bekerja di sebuah organisasi perbankan Islam di bahagian operasi dan perbankan pengguna di lima buah cawangan di sekitar Klang dan Shah Alam. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 16.0 untuk mencari taburan kekerapan, peratusan, nilai skor min, nilai korelasi *pearson* dan *regresi*. Dapatan kajian menunjukkan persepsi pekerja terhadap faktor pembangunan kerjaya mempunyai skor min yang tinggi. Hasil kajian membuktikan bahawa terdapat hubungan yang positif dan sederhana antara faktor pembangunan kerjaya dengan amalan pembangunan kerjaya di sektor perbankan.

Kata Kunci: *pembangunan kerjaya, faktor-faktor pembangunan kerjaya*

1.0 Pengenalan dan Latar Belakang

Kerjaya merupakan sesuatu yang amat penting terutamanya bagi memenuhi keperluan dan kehendak manusia dalam kehidupan. Melalui pekerjaan manusia mendapat rezeki untuk menyara hidup, memberi nafkah kepada orang yang berada dibawah tanggungannya, serta dapat berbakti kepada masyarakat. Justeru kepentingan kerjaya sukar untuk dinafikan (Sidek Mohd Noah, 2002). Menurut Dessler (2003), pembangunan kerjaya dilihat sebagai satu ciri aktiviti untuk jangka masa yang dapat menyumbangkan kepada penyiasatan kerjaya, penempatan, kecemerlangan dan kepuasan pada tahap kerjaya. Juhary (2002) pula mendefinisikan kerjaya sebagai satu siri sikap dan perlakuan seseorang itu yang berkaitan dengan aktiviti-aktiviti kerja serta pengalaman dalam kehidupan seseorang individu. Perkataan kerjaya juga mempunyai fokus secara dalaman dan merujuk kepada data siri kedudukan kerja sebenar yang dipegang oleh seseorang individu.

Petikan Berita Harian pada 4 Januari 2018 yang bertajuk “Lima Komponen Tangani Cabaran Revolusi Industri 4.0”, telah membincangkan isu berkaitan kepentingan pembangunan kerjaya sebagai sebahagian dari pembangunan sumber manusia (PSM) menjadi tumpuan utama organisasi dalam menangani perubahan persekitaran. Hal ini amatlah berhubung rapat dengan



tuntutan industri yang berasaskan teknologi computer, robotil, data besar dan automasi. Sumber manusia perlu diberi pendedahan mengenai keperluan melengkapkan keupayaan diri masing-masing dalam menangani tuntutan industri masa kini yang mana semua ini boleh dicapai melalui latihan dan pembangunan sumber manusia untuk membantu meningkatkan pembangunan kerjaya pekerja-pekerja dalam organisasi. Peralihan kepada teknologi komputer dan pengautomatan bukan sahaja membawa kepada kecekapan dan keberkesanan operasi, malah memberi impak besar terhadap keperluan sumber manusia terutama kepada penjimatan kos drastik kepada organisasi.

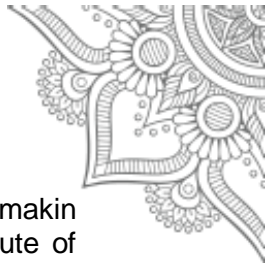
Melalui Laporan Kestabilan Kewangan dan Sistem Pembayaran (2011) yang dikeluarkan oleh Bank Negara Malaysia (BNM) pembangunan tenaga mahir dalam sektor perkhidmatan atau industri kewangan terus memberikan cabaran yang besar dalam industri ini disebabkan permintaan yang masih terus melebihi bekalan. Dalam jangka masa sederhana dan jangka masa panjang, pelaburan yang besar telah dibuat dalam industry perbankan untuk menyokong pembangunan tenaga mahir yang berkualiti tinggi untuk sektor kewangan, merentas semua peringkat daripada peringkat kemasukan hingga jawatan kepimpinan.

Menurut Norhani (2009), beliau berpendapat perkembangan teknologi dan era globalisasi menjadikan organisasi sekarang perlu kepada perubahan pendekatan dan sistem. Individu perlu berubah mengikut perubahan organisasi supaya masih relevan dan boleh diterima bekerja dengan mempunyai keazaman untuk mempelajari kemahiran yang baru. Selaras dengan kepesatan pembangunan negara masa kini, kemajuan ke arah globalisasi, persekitaran kerja dalam bidang perbankan telah berubah menjadi satu bidang yang professional dan mat mencabar. Globalisasi juga mendorong keupayaan tenaga manusia negara agar menjadi seseorang itu mempunyai kemahiran yang pelbagai (*multiple skills*) dan kepelbagaian kepintaran (*multiple intelligence*) serta fleksibel dalam meneroka dunia pekerjaan. Perubahan secepat yang pantas ini menuntut pekerja-pekerja di sektor perbankan supaya berupaya menyesuaikan diri dengan perubahan luaran dan dalaman serta mempunyai pelbagai pengetahuan dan kemahiran terkini yang sesuai dengan kehendak dan keperluan semasa pelanggan.

Menurut laporan dari Bank Negara 2007, pelaburan yang besar telah dibuat untuk menyokong pembangunan tenaga mahir yang berkualiti tinggi untuk sektor kewangan. Ini diikuti oleh Laporan Bank Negara 2011 yang telah melaporkan beberapa teknik pembangunan staf yang menggabungkan pelbagai bentuk pembelajaran berasaskan pengalaman yang lebih, pelbagai seperti kajian kes, lakon peranan dan simulasi ia telah membantu mencapai kadar kejayaan luar biasa dengan kemasukan siswazah baru dalam sektor kewangan.

Kajian ini dipilih adalah untuk mengenalpasti dan melihat sejauh mana pembangunan kerjaya ini dapat mempengaruhi seseorang individu dalam organisasi. Maka dalam mengenalpasti permasalahan ini pengkaji telah memilih pekerja-pekerja dari organisasi perbankan untuk di jadikan sebagai responden dalam kajian ini. Pengkaji memilih responden dari kalangan pekerja perbankan adalah kerana gerakan pembangunan kerjaya di dalam sektor perbankan ini dapat dilihat dengan aktif serta menjadi ikutan oleh organisasi-organisasi yang lain. Penekanan utama yang difokuskan dalam kajian ini adalah melihat kepada amalan pembangunan kerjaya seperti keadilan, ketulusan, kecekapan dan kejelasan maklumat, manakala faktor pembangunan kerjaya pula dilihat dari skop program pembangunan kerjaya, kemudahan fizikal, sistem laluan kerjaya, kemudahan spiritual dan penilaian prestasi pekerja itu sendiri. Pengkaji juga telah membuat kajian bagi mengenalpasti adakah terdapat hubungan antara faktor-faktor pembangunan kerja dengan amalan pembangunan dalam sector perbankan Islam dan juga melihat hubungan demografi terhadap amalan pembangunan kerjaya.

Dalam pembangunan kerjaya di sektor perbankan Islam ini, pengkaji melihat antara masalah yang dikenalpasti adalah kurangnya pelaksanaan program pembangunan kerjaya dalam menghasilkan kerja yang dinamik, berkemahiran dan berpengetahuan serta membuka peluang kepada pekerja dalaman dalam meningkatkan kerjaya mereka. Laporan Kestabilan Kewangan dan Sistem Pembayaran 2016 oleh Bank Negara Malaysia telah membentangkan satu usaha



untuk meningkatkan amalan, pengetahuan dan kompetensi industri perbankan yang semakin meningkat pada tahun 2016. Institusi perbankan telah bekerjasama dengan Asian Institute of Chartered Bankers (AICB) yang bertujuan untuk memprofesionalkan tenaga kerja institusi perbankan dan berhasrat mewujudkan tenaga kerja yang berkemahiran dan beretika tinggi dalam penyediaan perkhidmatan perbankan. Menurut Zafir (2003) organisasi yang tidak peka kepada program pembangunan kerjaya akan menghadapi masalah utama yang berkaitan dengan sumber manusia. Menurut Waqar Younas (2018) pelaksanaan program pembangunan kerjaya oleh organisasi akan membantu seseorang pekerja itu meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan yang bukan sahaja untuk digunakan dalam jangka masa pendek tetapi berguna untuk jangka masa panjang. Maka ini akan mewujudkan satu persoalan adakah organisasi menyediakan program pembangunan kerjaya kepada pekerja.

Antara permasalahan yang juga dikenalpasti dalam sesebuah organisasi adalah sistem laluan kerjaya yang tidak jelas dalam membantu pekerja-pekerja merancang pembangunan kerjaya mereka. Permasalahan ini juga sering berlaku kepada setiap individu yang bekerja dalam sesebuah organisasi. Menurut Churchill dan Lewis (1983) dalam mendefinisikan sistem laluan kerjaya merupakan satu model yang bercirikan pertumbuhan setia organisasi yang mengandungi peringkat-peringkat yang berlandaskan wujudnya atau tidak ciri-ciri struktur, strategik atau kepimpinan. Jerry W. Hedge and Jennifer R. Rineer (2017) juga menyatakan bahawa organisasi yang menyediakan laluan pembangunan kerjaya yang jelas akan membantu serta memudahkan pekerja untuk mencapai matlamat. Hal ini kerana sistem laluan kerjaya yang jelas dapat membantu pekerja merancang pembangunan kerjaya mereka pada masa hadapan dan mampu mempengaruhi tahap komitmen seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Nizam Yatim telah menulis dalam akhbar Utusan Malaysia (Nizam Yatim, 2014) yang menyentuh isu berkaitan laluan kerjaya dimana dalam membuat perancangan berkaitan laluan sesebuah kerjaya, seseorang itu perlu mengetahui kriteria kenaikan pangkat yang digunakan dalam organisasi mereka dan berusaha untuk memenuhi kriteria tersebut bagi melayakkan mereka dinaikkan pangkat. Hal ini juga terdapat dalam teori pembangunan kerjaya yang menyatakan pekerja dan majikan mempunyai peranan masing-masing, namun realitinya pekerja yang lebih berperanan untuk merancang dan membangunkan laluan kerjaya mereka. Dengan kemunculan revolusi industri keempat atau era digital, yang menyaksikan kemajuan dan penggunaan teknologi secara radikal, organisasi telah melakukan banyak perubahan dalam menentukan pembangunan kerjaya seseorang pekerja. Organisasi tidak hanya melihat kepada latar belakang pendidikan semata-mata, tetapi organisasi melihat apakah keuntungan seseorang pekerja itu boleh lakukan untuk organisasi. Maka dalam menghadapi cabaran seperti ini banyak latihan dan pembangunan telah dijalankan kepada pekerja untuk meningkatkan tahap kemahiran, kebolehan dan pengetahuan. (Mohd Izani Mohd Zain, 2017).

Di samping itu, penerapan amalan kerohanian merupakan aspek yang penting dalam membentuk jati diri dengan nilai murni dikalangan pekerja dengan lebih sempurna. Ini akan memberikan nilai tambah kepada pembangunan staf. Menurut Mohd Rashidi dan Azmil Hashim (2015) penekanan konsep *ta'dib* (pendidikan pembentuk peribadi). Latihan dan pengajaran ini menekankan kepada fokus pembentukan peribadi termasuk soal akhlak dan nilai-nilai murni yang bersifat sejagat bagi melahirkan insan yang mulia, baik dan bertanggungjawab terhadap diri, keluarga dan organisasi. Bagi melahirkan nilai-nilai ini organisasi haruslah menjalankan aktiviti-aktiviti kerohanian antaranya ceramah-ceramah agama di pejabat dan juga cawangan-cawangan bagi tujuan menerapkan nilai-nilai murni dikalangan pekerja serta perlunya didikan agama kepada setiap pekerja-pekerja dalam organisasi bagi melahirkan pekerja yang mampu bekerja dengan jujur dan amanah serta bertanggungjawab. Justeru pembangunan kerjaya boleh melibatkan program pembangunan kerjaya, kemudahan fizikal, kemudahan spiritual, sistem laluan kerjaya dan penilaian prestasi



Dengan melihat kepada perkara-perkara di atas, kajian ini telah memformulasikan beberapa persoalan kajian iaitu:

1. Apakah tahap amalan pembangunan kerjaya di sektor perbankan Islam
2. Apakah persepsi pekerja terhadap faktor-faktor pembangunan kerjaya di sektor perbankan Islam
3. Adakah terdapat hubungan di antara faktor pembangunan kerjaya dan amalan pembangunan kerjaya di sektor perbankan Islam
4. Apakah kesan dominan faktor-faktor pembangunan kerjaya terhadap amalan pembangunan kerjaya.

2.0 Sorotan Literatur

Pembangunan kerjaya merupakan aktiviti berterusan untuk mencapai matlamat yang berkaitan dengan ekonomi seperti pendapatan tetap untuk keperluan harian, penglibatan yang berterusan dalam sesuatu lapangan professional untuk mencapai matlamat bagi mengubah suai fizikal atau persekitaran. Pekerja yang berpendidikan mempunyai bakat dan kemahiran yang tinggi akan sentiasa melihat hadapan bagi membina kerjaya di tempat kerjanya. Dalam organisasi dinamik mereka sering mencari, bersaing dan bertindak untuk mendapatkan kuasa dan kedudukan (Chek Mat, 2000). Aminullah (2009) menyatakan pembangunan kerjaya sebagai proses berterusan yang bersangkutan dengan kerja dan pembelajaran. Sebagaimana proses itu berlaku ianya akan menentukan tahap dan kualiti individu tersebut tentang tujuan ia bekerja, ganjaran yang didapati dan juga mempengaruhi hubungan sosial dan ekonomi dengan persekitarannya.

Menurut Juhary (2002) pada umumnya, setiap pihak dalam organisasi menunjukkan sikap yang berlainan terhadap pembangunan kerjaya, keadaan ini terjadi mungkin disebabkan setiap pihak melihat kerjaya dari sudut dan kedudukan yang berbeza. Perbezaan sikap ini juga mungkin dipengaruhi oleh kepentingan yang berbeza dan perbezaan ini juga menyebabkan kadangkala berlakunya konflik dalam sesebuah organisasi. Pihak yang berbeza ini boleh dikategorikan kepada empat kumpulan utama iaitu:

1. Sikap pengurusan atasan yang meliputi struktur organisasi dan falsafah pengurusan
2. Persepsi terhadap tanggungjawab para pemyelia terutamanya dalam bidang latihan
3. Persepsi individu secara umum termasuklah komunikasi antara individu dan jabatan.
4. Sikap berhubung dengan pentadbiran program pembangunan kerjaya seperti perancangan pembangunan kerjaya.

Faktor-faktor Pembangunan Kerjaya menurut Juhary (2000) terdapat beberapa faktor-faktor penting dalam pembangunan kerjaya yang memerlukan penglibatan seseorang individu pekerja secara aktif. Seseorang individu itu perlu mengetahui dimensi pembangunan kerjaya mereka bagi membantu proses pengurusan dan perkembangan kerjaya individu itu sendiri. Terdapat beberapa faktor-faktor pembangunan kerjaya antaranya:

1. Program pembangunan kerjaya
2. Kemudahan spiritual
3. Kemudahan Fizikal
4. Sistem laluan kerjaya
5. Penilaian prestasi

Menurut Hamidah (2004), salah satu daripada ciri-ciri yang digariskan untuk mencapai status perkembangan kerjaya ialah penekanan terhadap aspek persekitaran kerja yang kondusif dan kelengkapan yang cukup di tempat kerja. Dimensi kemudahan fizikal merujuk kepada

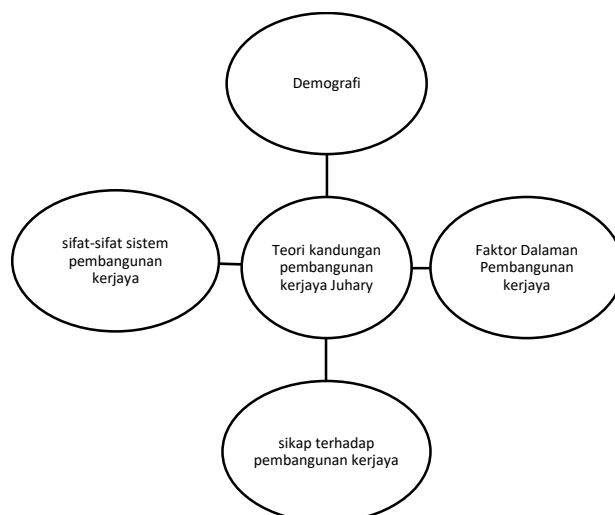


kemudahan yang di perlukan pekerja dalam proses pembangunan kerjaya mereka. Majikan haruslah menyediakan tempat yang selesa dengan kemudahan dan kelengkapan yang bersesuaian dan kondusif untuk menarik minat pekerja untuk berkerja sekaligus membantu menaikkan semangat para pekerja untuk melakukan kerja seharian. Cara ini merupakan salah satu psikologi untuk meningkatkan pembangunan kerjaya untuk pekerja-pekerja dalam organisasi. Antara kemudahan fizikal yang boleh disediakan oleh majikan ialah seperti bilik air atau tandas, bilik rehat, tempat makan, tempat solat, kerusi, meja dan alatan-alatan elektronik seperti komputer, telefon, mesin fotostat dan lain-lain lagi yang membantu memudahkan aliran-aliran kerja seharian.

Sistem laluan kerjaya pula merujuk kepada sistem yang menunjukkan aliran kerjaya seseorang pekerja. Sistem ini menunjukkan dengan jelas bagaimana cara-cara atau langkah-langkah yang perlu dilalui oleh pekerja untuk memperkembangkan pembangunan kerjaya mereka. Disebabkan kerjaya menjadi elemen penting bagi seseorang pekerja dalam organisasi, maka majikan berperanan dalam membentuk satu program untuk membangunkan kerjaya pekerja. Program pembangunan kerjaya merupakan salah satu usaha yang diambil oleh organisasi untuk membangunkan kerjaya seseorang individu dalam organisasi. Dalam konteks organisasi, program pembangunan kerjaya merupakan fungsi jabatan pengurusan sumber manusia yang sangat penting kerana ia merujuk kepada bagaimana seseorang majikan atau pengurus merangka dan merekabentuk program pembangunan kerjaya bagi membolehkan pekerja menyesuaikan minat dan kebolehan mereka dengan perubahan-perubahan dan peluang-peluang dalam organisasi (Wilkens & Nermerich 2011; Ismail et al. 2013).

Kemudahan spiritual merujuk kepada kemudahan yang berkaitan dalaman atau kerohanian seseorang pekerja. Dari segi kerohanian, mental dan sebagainya yang pihak organisasi dan majikan perlu sediakan dan memastikan semua kemudahan dan kelengkapan mencukupi untuk pekerjanya antara kemudahan tersebut adalah ruang solat, program kerohanian seperti ceramah agama, kaunseling dan kelas membaca Al-Quran. Kemudahan spiritual ini lebih menjurus kepada konsep keagamaan (Hamidah, 2004). Amalan kecekapan dalam pembangunan kerjaya merujuk kepada kecekapan organisasi dalam mengurus pembangunan kerjaya pekerja amalan kecekapan ini memainkan peranan penting dalam menentukan hala tuju kerjaya seseorang pekerja dalam organisasi. Jika amalan kecekapan dalam pembangunan kerjaya ini diuruskan dengan baik oleh organisasi, maka ia akan memberikan kesan positif kepada pekerja yang mana ia akan mewujudkan keyakinan dan kesetiaan pekerja tersebut terhadap organisasi (Herman Aguinis, 2009).

Antara komponen amalan pembangunan kerjaya adalah yang telah dicadangkan oleh Model Pembangunan Kerjaya Juhary seperti di bawah:

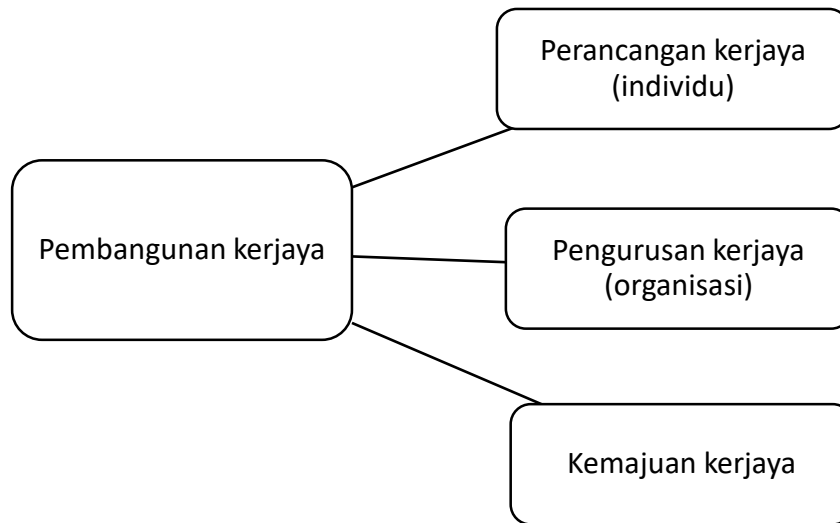


Rajah 1: Teori Kandungan Pembangunan Kerjaya Juhary (2000) *Sumber: Juhary (2000) Mengurus Sumber Manusia*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka

Rajah 1 di sebelah menunjukkan terdapat empat aspek penting yang perlu dikenalpasti dalam mengukur pembangunan kerjaya dalam organisasi, diantara aspek tersebut ialah demografi, sifat-sifat sistem pembangunan kerjaya, sikap terhadap pembangunan kerjaya dan faktor dalaman pembangunan kerjaya. Demografi ini merujuk kepada latar belakang individu seperti jantina, umur, agama, status perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan, jabatan dan keturunan. Faktor-faktor ini harus diambil kira kerana dapat mempengaruhi sistem pembangunan kerjaya individu dalam organisasi.

Faktor dalaman dalam organisasi merupakan faktor yang penting kerana ia merupakan permulaan dalam sesebuah kerjaya, antara faktor pembangunan kerjaya yang popular adalah komitmen organisasi dalam pembangunan kerjaya dan keiinginan untuk membangunkan atau mempromosikan secara dalaman. Sikap individu terhadap pembangunan kerjaya adalah sangat penting. Hal ini kerana tidak semua individu mempunyai sikap yang sama berdasarkan kepentingan yang berbeza dan kedudukan pekerjaan yang berbeza. Kadangkala perbezaan ini juga akan membawa konflik dalam organisasi yang sama dan akan menyukarkan lagi proses pembangunan kerjaya. Sifat-sifat sistem pembangunan kerjaya merujuk kepada pembangunan kerjaya dan perancangan penggantian pengkhususan merupakan teras dalam pembangunan sumber manusia, dimana sekiranya organisasi menjalankan latihan dan pembangunan untuk pekerjaanya dengan betul, maka ia akan membantu seseorang pekerja itu dapat menguruskan laluan kerjaya serta membantu mereka dalam membuat perancangan kerjaya mereka dengan lebih mudah. (Juhary, 2002).

Di samping itu, Juhary (2002) juga mencadangkan model Model Pembangunan Kerjaya seperti di bawah:



Rajah 2: Model Pembangunan Kerjaya Juhary Sumber: Juhary Ali (2002)

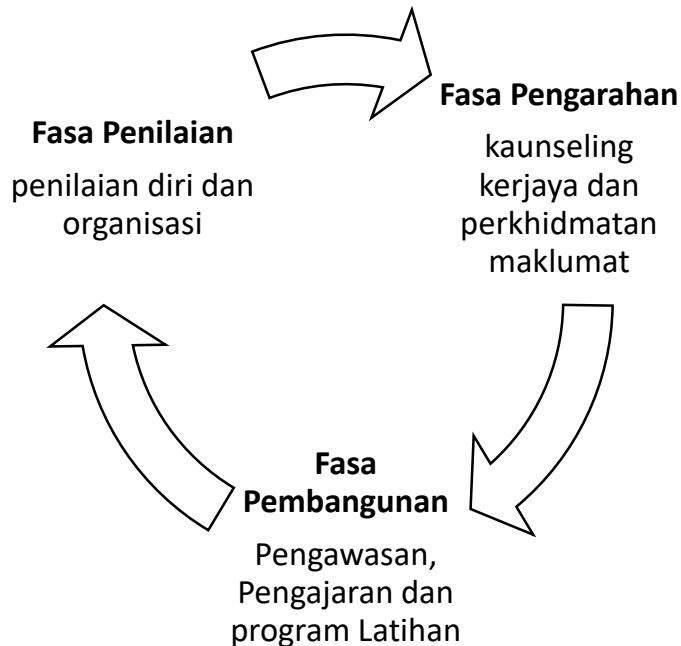
Berdasarkan Rajah 2 di atas terdapat tiga aspek yang di kaji berdasarkan model kajian pembangunan kerjaya oleh Juhary iaitu perancangan kerjaya, pengurusan kerjaya dan kemajuan kerjaya. perancangan kerjaya merujuk perancangan kerjaya seseorang individu, menyatakan perancangan kerjaya merupakan suatu proses untuk menimbulkan langkah-langkah tindakan dalam alternatif yang dirancang bagi memajukan sistem kerjaya individu tersebut untuk menjadikan mereka sedar akan kemahiran, minat, nilai, peluang, batasan, pilihan dan penghujung kerjaya mereka dalam organisasi. (James, 2004).

Pengurusan kerjaya merupakan usaha organisasi memberi peluang kepada pekerja untuk membangunkan kerjaya mereka seperti pusingan kerja, penilaian prestasi, pemberi tugas, pemilihan dan pendedahan kepada pekerjaan baru. Melalui pengurusan kerjaya yang teratur ia secara tidak langsung dapat membantu pekerja individu itu untuk menerokai pelbagai bidang kerja dalam organisasi dan mampu menjadikan seseorang individu itu mempunyai kepakaran dan pengetahuan dalam pelbagai bidang. Dengan ini ia secara tidak langsung dapat membantu pekerja tersebut mengembangkan dan membangunkan kerjayanya yang di sebabkan oleh kepakaran dan pengetahuan yang seseorang pekerja itu miliki.

Kemajuan kerjaya merangkumi perubahan peranan kerja yang dapat membekalkan pekerja dengan sesuatu yang dapat merangsang mereka dari segi keseimbangan, psikologi, kepuasan kerja dan sebagainya. Kemajuan kerjaya ini juga mampu merangsang semangat individu dalam organisasi melalui pengiktirafan atau penghargaan yang di berikan kepada pekerja tersebut atas sesuatu kejayaan telah ia lakukan kepada organisasi tersebut. Disebabkan itu pembangunan kerjaya sering dikaitkan dengan kenaikan pangkat atau sistem ganjaran yang lebih baik (James, 2004).

Bagi mengkaji amalan dan system pembangunan kerjaya dalam kontek kajian ini, pengkaji mengambil Model Pembangunan Kerjaya Gomez-Mejia memandangkan model tersebut digunakan secara meluas dalam menjelaskan amalan dan system pembangunan kerjaya. Model pembangunan kerjaya Gomez-Mejia (2001) membahagikan proses pembangunan kerjaya kepada tiga fasa iaitu:

1. Fasa penilaian
2. Fasa pengarahan
3. Fasa pembangunan



Rajah 3: Model Pembangunan Kerjaya Gomej-Mejia (2001)

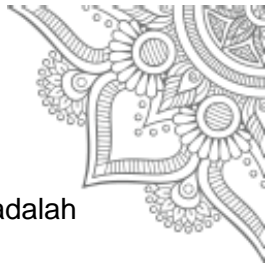
Fasa penilaian ini melibatkan pelbagai aktiviti yang dapat mengenalpasti kekuatan dan kelemahan pekerja. Penilaian ini boleh dilakukan oleh pekerja secara sendiri atau disediakan oleh organisasi. Terdapat beberapa cara digunakan bagi membantu proses penilaian sendiri iaitu melalui

1. **Buku Kerja Kerjaya:** buku ini mengandungi latihan-latihan dan soalan-soalan yang mengenalpasti kekuatan dan kelemahan pekerja. Pekerja juga perlu menjawab soalan ini dengan jujur dan tepat.
2. **Bengkel Perancangan Kerjaya:** dilaksanakan oleh jabatan sumber manusia ataupun firma perunding luar, dalam bengkel ini pekerja akan diberikan maklumat berkenaan peluang kerjaya di dalam organisasi.

Sementara itu, dalam fasa penilaian ini beberapa kaedah disediakan oleh organisasi antaranya:

1. **Pusat Penilaian:** dilaksanakan untuk mencari individu yang berbakat dalam bidang sesuatu bidang. Manakala dalam konteks pembangunan kerjaya, ia digunakan untuk memberi maklum balas tentang kelemahan dan kekuatan yang tidak boleh diperolehi semasa menggunakan latihan dalam penilaian sendiri.
2. **Ujian Psikologi:** Ujian personaliti yang digunakan untuk mengukur personaliti dan sikap yang boleh membantu memahami minat dan kemahiran mereka.
3. **Ramalan Kenaikan Pangkat:** keputusan yang dibuat oleh pengurus tentang potensi pekerja mereka untuk kenaikan pangkat. Melalui ramalan kenaikan pangkat, organisasi dapat mengenalpasti pekerja yang berpotensi tinggi untuk diberikan latihan dan tugas yang dapat meningkatkan pengalaman dan kemahiran mereka

Fasa penilaian ini akan menjana maklumat tentang perbezaan pekerja dari segi kemahiran, minat dan nilai hidup mereka, selain dari itu ia membantu pekerja untuk menilai



adakah pekerjaan yang mereka pegang sekarang atau yang diinginkan pada masa hadapan adalah sesuai dengan diri mereka atau tidak.

Fasa pengarahannya pula digunakan untuk menentukan matlamat kerjaya dan cara-cara yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Pendekatan yang digunakan ialah:

1. Pendekatan kaunseling kerjaya peribadi

Sesi bersemuka di antara pekerja dan kaunselor yang bertujuan untuk membantu pekerja menilai aspirasi kerjaya pekerja yang terlibat.

2. Pendekatan perkhidmatan maklumat.

Perkhidmatan yang memberikan pelbagai maklumat pembangunan kerjaya kepada pekerja seperti laluan kerjaya, pusat sumber kerjaya dan sistem pengiklanan jawatan

Fasa pembangunan adalah fasa terakhir dalam model ini, dimana fasa ini melibatkan tanggungjawab individu dalam meningkatkan kemahiran mereka, fasa pembangunan ini memainkan peranan yang penting kepada individu kerana ia mengisi peluang pekerjaan yang diinginkan oleh seseorang pekerja. Antara program yang boleh dijalankan di dalam fasa pembangunan ini ialah

1. **Program mentor:** pembentukkan satu hubungan diantara pekerja kanan dengan pekerja baru atau rakan sekerja.
2. **Program jurulatih:** melibatkan satu program pejumpaan diantara pengurus dengan pekerja dalam membincangkan matlamat dan pembangunan kerjaya.
3. **Pusingan kerja:** pekerja di dedahkan dengan pelbagai jenis pekerjaan agar seseorang pekerja itu dapat menceburi pelbagai bidang dan dapat memperolehi pelbagai kemahiran.
4. **Program bantuan melanjutkan pelajaran:** program yang membantu menyara perbelanjaan melanjutkan pelajaran kepada pekerjanya antaranya seperti seminar, latihan, bengkel dan melanjutkan pelajaran ke institusi pengajian tinggi.

Justeru bagi melaksanakan kajian ini, pengkaji telah memformulasi kerangka kajian seperti berikut:



Pembolehubah Bebas

Pembolehubah Bersandar



Pengkaji telah membentuk satu model kerangka kajian bagi menggambarkan pembangunan kerjaya seseorang pekerja. Faktor pembangunan kerjaya sebagai pembolehubah bebas, dimana item ini melibatkan aktiviti yang membantu meningkatkan pembangunan kerjaya seseorang seperti program pembangunan kerjaya, kemudahan fizikal, sistem laluan kerjaya, kemudahan spiritual dan penilaian prestasi. Ia dibina berdasarkan model pembangunan kerjaya Gomej-Mejia (2001). Manakala amalan pembangunan kerjaya merupakan pembolehubah bersandar di dalam kajian ini, di mana item ini melibatkan amalan pembangunan kerjaya seperti keadilan, kecekapan, ketelusan dan kejelasan maklumat. Kerangka kajian ini dibina berdasarkan teori pembangunan kerjaya Juhary (2000).

3.0 Metodologi Kajian

Bagi mencapai matlamat kajian, pengkaji telah memilih untuk menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif dengan metod tinjauan. Populasi dan pemilihan sampel kajian terdiri daripada 100 orang pekerja yang melibatkan jabatan bahagian operasi dan jabatan perbankan pengguna yang terdiri daripada pelbagai lapisan kumpulan sama ada pengurus cawangan, pengurus operasi, pengurus perniagaan, pegawai dan kumpulan pengkeranian. Seramai 80 responden telah dipilih mewakili lima cawangan sebuah syarikat perbankan Islam sebagai subjek kajian. Pembahagian responden mengikut jabatan adalah seperti jadual di bawah

Jadual 1: Taburan Responden Kajian Mengikut Jabatan Dalam Sektor Perbankan

| Jabatan/Cawangan | Bilangan Responden |
|---------------------------------------|--------------------|
| Perbankan Pengguna (Consumer Banking) | 30 |
| Operasi (Operation Banking) | 50 |

Borang soal selidik pula adalah diadaptasi dari kajian Abdul Aziz (2006) dalam proses perancangan kerjaya yang merujuk kepada Model Pembangunan Kerjaya Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2001). Soal selidik ini telah diguna pakai oleh Hanipah Hussin (2009) dalam kajian hubungan antara peranan individu dan organisasi dengan amalan pembangunan kerjaya. Borang soal selidik ini mempunyai 52 item kenyataan yang dibahagikan kepada empat bahagian.



Jadual 2: Pembahagian Item Dalam Soal Selidik

| Bahagian | Aspek |
|----------|---|
| A | Maklumat Diri |
| B | Persepsi Terhadap faktor-faktor Pembangunan Kerjaya |
| C | Amalan Pembangunan Kerjaya |

Pencirian soal selidik untuk pemboleh-ubah bebas boleh dirujuk seperti di bawah:

Jadual 3: Senarai Item Bagi Persepsi Terhadap Amalan Pembangunan Kerjaya

| Dimensi Pembangunan Kerjaya | Nombor Soalan | Jumlah Soalan |
|-----------------------------|---------------|---------------|
| Program Pembangunan Kerjaya | 8 - 12 | 5 |
| Kemudahan Fizikal | 13 - 17 | 5 |
| Sistem Laluan Kerjaya | 18 - 22 | 5 |
| Kemudahan Spritual | 23 - 27 | 5 |
| Penilaian Prestasi | 28 - 32 | 5 |

Pencirian soal selidik untuk pemboleh-ubah bersandar boleh dirujuk seperti di bawah:

Jadual 4: Senarai Item Bagi Soal Selidik Amalan Pengurusan dan Pembangunan Kerjaya

| Amalan Pembangunan Kerjaya | Nombor Soalan | Jumlah Soalan |
|----------------------------|---------------|---------------|
| Keadilan | 33 - 37 | 5 |
| Ketelusan | 38 - 42 | 5 |
| Kecekapan | 43 - 47 | 5 |
| Kejelasan Maklumat | 48 - 52 | 5 |

Dengan itu, kajian ini telah menetapkan kaedah-kaedah berikut untuk mencapai matlamat kajian

Jadual 5: Kaedah Analisis Mengikut Objektif Kajian

| Bil | Objektif Kajian | Kaedah Analisis |
|-----|--|-----------------------------|
| 1 | Mengkaji tahap amalan pembangunan kerjaya disektor perbankan. | Skor Min dan Sisihan Piawai |
| 2 | Meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pembangunan kerjaya di sektor perbankan | Skor Min dan Sisihan Piawai |
| 3 | Mengenalpasti hubungan antara faktor-faktor pembangunan kerjaya dengan amalan pembangunan kerjaya. | Korelasi pearson |
| 4 | Mengenalpasti kesan dominan faktor-faktor pembangunan kerjaya terhadap amalan pembangunan kerjaya. | Regresi berganda |



Bagi memastikan kebolehpercayaan instrument, ujian rintis dengan *Alpha Cronbach* juga merupakan ketepatan dalam dan nilai maksimum untuk pekali kebolehpercayaan adalah satu dan sekiranya nilai *Alpha Cronbach* kurang daripada 0.6 (<0.6) kebolehpercayaan alat mengukur adalah lemah. Justeru, nilai alpha kajian rintis kajian ini adalah melebihi nilai tersebut seperti di bawah:

Jadual 5: Taburan Nilai *Alpha Cronbach's* Untuk Soalan Bahagian B dan C

| Bahagian | Bilangan Soalan | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items |
|----------|-----------------|------------------|--|
| B | 25 | .868 | .882 |
| C | 20 | .985 | .986 |

4.0 Dapatan Kajian

Bagi mncapai objektif pertama iaitu menialai tahap untuk pemboleh-ubah bebas iaitu persepsi responden terhadap factor-faktor yang mempengaruhi pembangunan kerjaya di sector perbankan Islam, jadual di bawah dapat memberikan rumusan skor min bagi persepsi pekerja Terhadap Faktor Pembangunan Kerjaya Dalam Sektor Perbankan

Jadual 6: Skor Min Bagi Persepsi Pekerja Terhadap Faktor Pembangunan Kerjaya Dalam Sektor Perbankan

| Persepsi Pekerja Terhadap Faktor Pembangunan Kerjaya Dalam Sektor Perbankan | Skor Min | Persepsi |
|---|-------------|---------------|
| Program Pembangunan kerjaya | 4.28 | Tinggi |
| Kemudahan fizikal | 4.16 | Tinggi |
| Sistem Laluan Kerjaya | 3.86 | Tinggi |
| Kemudahan Spiritual | 4.14 | Tinggi |
| Penilaian Prestasi | 4.13 | Tinggi |
| Purata Min | 4.11 | Tinggi |

Berdasarkan jadual di atas, pengakaji dapat merumuskan bahawa purata skor min bagi persepsi pekerja dalam sektor perbankan ialah **4.11** iaitu pada tahap tinggi. Keseluruhan skor min bagi faktor pembangunan kerjaya ini menunjukkan bahawa pekerja dalam sektor perbankan ini menitikberatkan program pembangunan kerjaya dengan nilai skor min tertinggi iaitu **4.28**, diikuti oleh sokongan spiritual dengan nilai min **4.14**. Kemudahan fizikal pula mencatat nilai min **4.16**. Sementara itu, [rogram penilaian prestasi dengan skor min **4.13** dan terakhir program laluan kerjaya dengan nilai skor min sebanyak **3.86**. Secara kesimpulannya, program pembangunan kerjaya merupakan factor yang mencatat min tertinggi sementara laluan kerjaya pula yang paling rendah.

Sementara itu, bagi mencapai objektif kedua kajian, analisis data telah menunjukkan dapatan di bawah iaitu Rumusan Skor Min Bagi Persepsi Pekerja Terhadap Amalan Pembangunan Kerjaya Dalam Sektor Perbankan



Jadual 7: Skor Min Bagi Tahap Amalan Pembangunan Kerjaya Dalam Sektor Perbankan

| Persepsi Pekerja Terhadap Amalan Pembangunan Kerjaya Dalam Sektor Perbankan | Skor Min | Tahap |
|---|-------------|---------------|
| Aspek Keadilan | 3.61 | Tinggi |
| Aspek Ketulusan | 3.76 | Tinggi |
| Aspek Kecekapan | 3.71 | Tinggi |
| Aspek kejelasan maklumat | 3.72 | Tinggi |
| Purata Min | 3.70 | Tinggi |

Berdasarkan jadual di atas, pengkaji dapat merumuskan bahawa purata skor min keseluruhan bagi amalan pembangunan kerjaya dalam sektor perbankan adalah **3.70** iaitu pada tahap tinggi. Keseluruhan skor min bagi faktor pembangunan kerjaya ini menunjukkan bahawa pekerja dalam sektor perbankan ini menitikberatkan aspek ketulusan dengan nilai skor min tertinggi iaitu **3.76**, kejelasan maklumat dengan nilai **3.72**. Aspek kecekapan pula merakamkan nilai min **3.71** dan aspek keadilan pula dengan min **3.61**. Justeru dapat dirumuskan bahawa konstruk ketulusan merakamkan min tertinggi sementara keadilan pula yang terendah.

Bagi mencapai matlamat ketiga pula, kita boleh merujuk kepada Analisis Hubungan Antara Faktor Pembangunan Kerjaya Dengan Amalan Pembangunan Kerjaya seperti jadual di bawah.

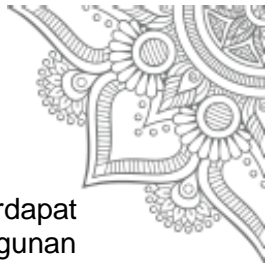
Jadual 8: Hubungan Antara Faktor Pembangunan Kerjaya Dengan Amalan Pembangunan Kerjaya

| Perkara | Nilai Signifikan (<i>p</i>) | Korelasi Pearson (<i>r</i>) | Aras Kekuatan Hubungan | Kesimpulan |
|---|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|---|
| Hubungan Antara Faktor Pembangunan Kerjaya dan Amalan Pembangunan Kerjaya | 0.000** | 0.557 | Sederhana | Faktor Pembangunan Kerjaya mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap amalan pembangunan kerjaya |

** Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

* Korelasi adalah signifikan pada aras 0.05 (2-tailed)

Jadual di atas menunjukkan hubungan antara faktor pembangunan kerjaya dengan amalan pembangunan kerjaya. Berdasarkan jadual itu nilai pekali Korelasi Pearson *r* untuk hubungan antara faktor pembangunan kerjaya dengan amalan pembangunan kerjaya adalah



sederhana iaitu 0.557. Manakala nilai signifikan $p = 0.00 < 0.05$, menunjukkan terdapat perhubungan yang signifikan antara faktor pembangunan kerjaya dan amalan pembangunan kerjaya di sektor perbankan. Hal ini dapat dirumuskan bahawa terdapat terdapat hubungan yang signifikan dan positif di mana mempunyai pengaruh antara satu sama lain. Secara tidak langsung keputusan telah menjawab objektif kajian dan persoalan kajian iaitu terdapat hubungan antara faktor pembangunan kerjaya dengan amalan pembangunan kerjaya.

Manakala bagi menjawab persoalan kajian yang keempat, ujian regresi berganda telah dilaksanakan dan hasilnya adalah seperti di bawah iaitu analisis Kesan Faktor Pembangunan Kerjaya Terhadap Amalan Pembangunan Kerjaya.

Jadual 9: Analisis Kesan Faktor Pembangunan Kerjaya Terhadap Amalan Pembangunan Kerjaya.

| | Amalan Pembangunan Kerjaya | Beta (β) | sig (ρ) |
|-----------------------------|----------------------------|------------------|----------------|
| Program Pembangunan kerjaya | | 0.231 | 0.011* |
| Kemudahan fizikal | | 0.151 | 0.109 |
| Sistem Laluan Kerjaya | | 0.603 | 0.000* |
| Kemudahan Spiritual | | 0.629 | 0.000* |
| Penilaian Prestasi | | 0.388 | 0.000* |

- sig (ρ) < 0.05

Berdasarkan Jadual di atas, dapatan analisis menunjukkan pegasaruh yang jelas antara faktor pembangunan kerjaya dan amalan pembangunan yang melibatkan faktor program pembangunan kerjaya, kemudahan fizikal, sistem laluan kerjaya, kemudahan spiritual dan penilaian prestasi. Analisis menunjukkan kemudahan spiritual dengan nilai ($\beta = 0.629, p < 0.05$), berbanding dengan sistem laluan kerjaya nilai ($\beta = 0.603, p < 0.05$), penilaian prestasi nilai ($\beta = 0.388, p < 0.05$), program pembangunan kerjaya nilai ($\beta = 0.231, p < 0.05$) dan kemudahan fizikal nilai ($\beta = 0.151, p > 0.05$) pada tahap yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan apabila kemudahan fizikal diuji bersama dengan amalan pembangunan kerjaya, keputusan menunjukkan bahawa kemudahan fizikal tidak mempengaruhi terhadap amalan pembangunan kerjaya.

Nilai beta (β) bagi faktor pembangunan kerjaya di dalam model regresi dirujuk untuk menentukan hubungan yang dominan antara faktor pembangunan kerjaya dan amalan pembangunan kerjaya. Nilai beta yang paling tinggi merupakan hubungan yang paling dominan dalam mempengaruhi amalan pembangunan kerjaya. Berdasarkan jadual 4.16 di atas menunjukkan faktor kemudahan spiritual merupakan nilai beta yang paling tinggi iaitu nilai ($\beta = 0.629, p < 0.05$). Hal ini dapat diungkapkan bahawa pekerja amat mementingkan kemudahan spiritual bagi membantu pembangunan kerjaya seseorang pekerja dalam organisasi. Ini merupakan suatu dapatan unik kemungkinan besar kerana responden merupakan staf dalam sebuah institusi perbankan Islam.

5.0 Perbincangan dan Rumusan

Bagi pencapaian objektif pertama kajian ini dijalankan adalah untuk mengukur persepsi pekerja terhadap faktor pembangunan kerjaya di dalam sektor perbankan. Persepsi mereka ini dilihat dari lima faktor-faktor pembangunan kerjaya seperti program pembangunan kerjaya, faktor kemudahan spiritual, faktor laluan kerjaya, faktor kemudahan fizikal dan faktor yang terakhir adalah penilaian prestasi. Secara keseluruhannya, min bahagian ini, iaitu pemboleh-ubah bebas ialah itnggi pada 3.70. Hasil kajian mendapati nilai skor min tertinggi terdapat pada faktor pertama



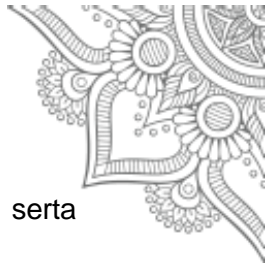
iaitu program pembangunan kerjaya. Hal ini menunjukkan bahawa organisasi perbankan Islam ini sentiasa menyediakan program pembangunan kerja kepada pekerja-pekerja dalam organisasi tersebut yang bertujuan untuk membantu pekerja meningkatkan kerjaya mereka. Melalui hasil analisis kajian ini secara tidak langsung telah menyokong pendapat Juhary (2002) faktor pembangunan kerjaya yang popular adalah komitmen organisasi dalam pembangunan kerjaya dan keinginan untuk membangunkan atau mempromosikan secara dalaman.

Sementara itu, hasil kajian ini juga mendapati terdapat nilai skor min tertinggi pada kemudahan spiritual. Maka dengan ini pengakji berpendapat bahawa kemudahan spiritual ini juga merupakan aspek yang amat penting dalam pembangunan kerjaya seseorang pekerja dalam sektor perbankan. Kemungkinan, bagi para pekerja dalam sector perbankan Islam, aspek spiritual adalah sangat penting dan boleh melonjakkan pembangunan dan motivasi kerjaya seseorang pekerja. Hasil kajian ini disokong oleh kajian Hamidah (2004). Kemudahan spiritual yang lengkap dapat menyokong dan memudahkan pekerja dalam urusan kerohanian mereka. Hal ini kerana setiap agama sentiasa menuntut penganutnya agar sentiasa bersungguh-sungguh dalam sesuatu yang dilakukan ini termasuklah dalam aspek kerjaya mereka sendiri. Melalui hasil kajian ini pengkaji dapat mentafsirkan bahawa organisasi perbankan Islam sentiasa menerapkan nilai-nilai kerohanian kepada pekerja di sektor perbankan melalui penyediaan ceramah agama atau majlis-majlis ilmu di cawangan-cawangan atau di surau-sarau tempat bekerja.

Bagi objektif kedua pula, bagi mengenalpasti persepsi pekerja terhadap amalan pembangunan kerjaya. Amalan pembangunan kerjaya ini terbahagi kepada lima iaitu amalan keadilan, ketelusan, kecekapan dan kejelasan maklumat. Hasil kajian mendapati aspek ketelusan mempunyai nilai min yang tertinggi. Hal ini menunjukkan bahawa organisasi dan pekerja di sektor perbankan mengambil kira kepada aspek ketelusan dalam program pembangunan kerjaya, ia bertujuan bagi mengelakkan sebarang ketidakpuasan pekerja kepada organisasi dalam melakukan penilaian terhadap prestasi mereka bagi tujuan kenaikan pangkat atau pemberian ganjaran seperti bonus. Keputusan ini menyokong kajian yang dilakukan oleh Aminullah (2009) betapa pentingnya kebolehan mengakses maklumat agar dapat menyampaikan kepada pekerja-pekerja dengan lebih berintegriti. Hal ini kerana amalan ketelusan bukan sahaja melibatkan imej seseorang individu atau pekerja tetapi juga melibatkan imej kepada organisasi perbankan itu sendiri, oleh yang demikian amalan ketelusan merupakan suatu amalan yang amat penting yang harus diterapkan dalam diri setiap pekerja.

Aspek yang merakamkan nilai min terendah pula adalah keadilan. Dalam organisasi perbankan aspek keadilan merupakan suatu yang penting terutama dalam membuat penilaian terhadap pekerja. Bagaimanapun, kemungkinan besar, para responden tidak melihat amalan pembangunan kerjaya yang adil sebagai yang paling utama. Begitupun, ia masih penting kerana konstruk ini mencatatkan nilai min tinggi iaitu 3.61

Bagi mencapai objektif kajian ketiga pula, ujian Korelasi Pearson r telah dijalankan. Hasil dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana antara faktor pembangunan kerjaya dengan amalan pembangunan kerjaya di sektor perbankan. Kajian ini juga telah menyokong kajian yang telah dilakukan oleh Hanipah Hussin (2009) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara peranan individu dan organisasi yang melibatkan amalan keadilan, kejelasan maklumat dan ketelusan dalam pembangunan kerjaya. Hasil kajian ini juga menunjukkan bahawa faktor pembangunan kerjaya yang melibatkan program pembangunan kerjaya, kemudahan fizikal, sistem laluan kerjaya, kemudahan spiritual dan penilaian prestasi merupakan sesuatu yang amat penting yang harus organisasi fokuskan bagi membantu meningkatkan pembangunan kerjaya seseorang pekerja. Kajian ini juga telah menyokong kajian oleh Fabian dan Waugh (2003) yang menyatakan bahawa tiga faktor yang boleh menyumbang kepada peningkatan kerja dan pembangunan kerjaya pekerja ialah melalui sistem pembangunan kerjaya organisasi, latihan yang disediakan dan pelaksanaan program pembangunan kerjaya. Selain dari itu juga kajian ini telah menyokong kenyataan Jerry dan Rineer (2017) yang menyatakan bahawa organisasi yang



menyediakan sistem laluan kerjaya yang jelas secara tidak langsung akan membantu serta memudahkan individu atau pekerja mencapai matlamat yang hendak dicapai.

Bagi objektif yang terakhir pula, dapatan analisis regresi berganda menunjukkan bahawa dapat dilihat faktor kemudahan spiritual merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahawa organisasi perbankan melihat kemudahan spiritual merupakan sesuatu yang amat penting yang perlu disediakan kepada pekerja, kemudahan spiritual ini melibatkan amalan kerohanian yang membantu seseorang pekerja itu melakukan kerja bukan sekadar untuk dirinya atau organisasi tetapi juga untuk mendapatkan keredhaan dari Allah dalam membentuk jati diri agar menjadikan seseorang pekerja itu lebih berakhlak mulia dan setiasa diterapkan nilai-nilai murni. Kajian ini telah menyokong kajian yang dilakukan oleh Fahri Karakas (2010) yang menyatakan sifat kerohanian membantu dalam membentuk jati diri seseorang pekerja dalam melakukan sesuatu tugas. Selain dari itu juga ia telah menyokong kajian yang telah dilakukan oleh Hamidah (2004) yang menyatakan bahawa penyediaan kemudahan spiritual yang lengkap dapat membantu pekerja dalam mengembangkan kerjaya mereka. Dari pandangan islam kajian ini telah menyokong dari hadis riwayat Imam Al-Ghazali dalam kitabnya Ihya'Ulum al-Din melalui kajian yang dilakukan oleh Mohammad Zakaria (2011) yang menyatakan setiap tindak tanduk seharian boleh menjadi satu ibadah jika salah satunya perlaksanaan kerja tersebut mengikut syariat, tidak meninggalkan asas yang lebih penting seperti solat wajib dan taat kepada ibu bapa, niat dan natijah atau hasil kerja tersebut digunakan pada jalan yang betul.

Dengan itu, dapatlah kita simpulkan bahawa, pengamalan pembangunan kerjaya di sector perbankan Islam dipersepsikan sebagai tinggi. Bagaimanapun, system dan perancangan kerjaya dipersepsikan sebagai mendapat min terendah, menandakan bahawa langkah-langkah boleh diambil dalam merancang dan membangunkan laluan kerjaya staf di sektor perbankan Islam. Di samping itu, kesemua faktor yang mempengaruhi amalan pembangunan kerjaya juga mencatat min tinggi dengan aspek keadilan mencatat min terendah, justeru mengisyaratkan bahawa factor keadilan masih boleh diperbaiki dalam pembangunan kerjaya di sector perbankan Islam. Pun begitu, faktor-faktor ini mempunyai hubungan yang sederhana dalam pembangunan kerjaya dengan faktor sokongan spiritual menjadi pendorong terkuat. Ini menunjukkan, dalam institusi berasaskan Islam, factor kerohanian dan spiritual boleh membantu dalam pembangunan kerjaya staf.

Rujukan

- Ab. Aziz Yusof dan Mohd Hadza. (2002). Keberkesanan Pelaksanaan Penilaian Prestasi: Keperluan kepada Keadilan. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 4&5. pp.79 -96. ISSN 1394-6528
- Ab. Aziz Yusof. (2006). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Perlaksanaan*. Kuala Lumpur, Prentice Hall. 122-142.
- Aminullah Hj Omar (2009). Pengaruh Personaliti Proaktif dan Motivasi Pembelajaran Ke Atas Pembangunan Kerjaya. Projek Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Abdul Latif Abdul Kadir. (1997). Hubungan Keberkesanan Latihan Dengan Prestasi Kerja. Kertas Kerja Penyelidikan Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.
- Adams, J.S. 1965. Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology* 2: 267-299.
- Amalia Balkish. (2009). *Faktor-Faktor Pembangunan Kerjaya dan Hubungannya Dengan Pembangunan Kerjaya Pekerja: Kajian di Proton Holdings Berhad*, Projek Sarjana Universiti Teknologi Malaysia.
- Alaxender, S. & Ruderman. M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research* 1(2): 177-198.



- Burney, L.L., Henle, C.A. & Widener, S.K. (2009). A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra-and in-role performance. *Accounting Organizations and Society* 34(3-4):305-321.
- Christina M. Stello. (2009). *Herzberg's Two Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review*, University of Minnesota.
- Cophithorne, K. (1999). *"Career Development in Today's Organizations"*. Canada: National Consultation on Career Development.
- Datu Razali, Roselina, A. (2013). "Human Resources Practices and Employee Quality Work-Life Balance", *Journal Proceedings of the 6th international Conference of the Asian Academy of Applied Business (AAAB)*.
- Douglas Renwick, Christina M. MacNeil. (2002), Line Manager Involvement in Careers *Journal: Career Development International Year: 2002 Volume:7 issue: 7*, pp. 407- 414. Publisher: MCB UP Ltd.
- Fabian, E.S. Waugh, C. (April – June 2001 v67i2 p42). *The Journal of Rehabilitation: A Job Development Efficiency Scale for Rehabilitation Professional*. Article 16 of 51. National Rehabilitation Association Business and Advanced Technology Centre Expanded Academic ASAP.
- Fabian, E.S. (2003). *The Journal of Rehabilitation: A Job Development Efficiency Scale for Rehabilitation Professionals*". Article 16: National Rehabilitation Association Business and Advanced technology Centre Expanded Academic ASAPE.
- Fajar Sarani. (2015). "Effect of Education and Training to Performance Mediated Career Development Inspectorate City Employees Kendari". *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, Volume 4, Issue 3. pp. 28-36. Halu Oleo University Kendari, Southeast Sulawesi.
- Fahri Karakas (2010). "Spirituality and Performance in Organizations", *Journal Business Ethics*. June 2010.
- Fortin, M.A (2004). "Factors Influencing Career Development of Canadian Military Nurses". Ph.D. Thesis, North Carolina state University.
- Gutteridge, T. G. Leibowitz, Z.B dan Shore, J.E (1993), *Organizational Career Development: Benchmarks for building a World-Class work force*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Gomej-Mejia, L.R Balkin, D. B and Candy, R. L (2001). *Managing Human Resource*. (3rd ed) New Jersey: Prentice Hall.
- Greenhaus. (2000). *Career Management 3rd Edition*: South Western Cengage Learning: 398
- Greenhaus J. H (1987). *Career Management*, New York: The Dyden Press, 19-20
- Hanipah Hussin, (2004). *Learning to be Reflective*. Malaysia Experience. Penerbitan UPSI Tanjung Malim. Perak.
- Hanipah Hussin. (2009). *Hubungan Antara Peranan Individu dan Organisasi Dengan Amalan Pembangunan Kerjaya*. Pusat Bahasa dan Pembangunan Insan. Universiti Teknikal Malaysia Melaka. ISSN:1985-7012. Vol 2.
- Hedge, J.W. and Rineer J.R., (2017). *Improving Career Development Opportunitie through Rigorous Career Pathways Research*. RTI Press Publication.
- Homer M. (2001). Skills and Competency Management. UK: MCB UP Ltd. *Journal industrial and commercial training*. 33 (2): 59-62
- Holland, J.L (1994). *'SDS Career Explore'*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L (1985). *"Making Vocational choices": A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (2nd ed)*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J.L. (1996) *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personality and Work Environment*, Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources
- Hamidah Rahman, Norhani Bakri, Koharudin Balwi, Aisyah Rahman, Fadilah Zaini dan Fatimah Bahari (2004). *Kajian Persepsi Staf Wanita Terhadap Kemudahan Dan Perkembangan*



- Kerjaya. Kertas Kerja Penyelidikan, Pusat Pengurusan Penyelidikan Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Herman Aguinis (2009). *Performance Management*. (2nd ed): Pearson Prentice Hall.
- Juhary (2000). *Mengurus Sumber Manusia*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Juhary (2002). *Mengurus Sumber Manusia*. (2nd ed). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ismail, A., Madrah, H., Aminudin, N., & Ismail, Y. 2013. Mediating role of career development in the relationship between career program and personal outcomes. *Makara, Seri Sosio Humaniora* 17 (1): 1-17
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement*, 30. p.607-610.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behaviour*. New York: Irwin Mc-Graw-Hill.
- Maimunah Aminuddin (2011), *Human Resources Management Principles and Practices*. (2nd ed): Oxford;
- Laporan Kestabilan Kewangan dan Sistem Pembayaran. (2007). Bank Negara Malaysia.
- Laporan Kestabilan Kewangan dan Sistem Pembayaran. (2011). Bank Negara Malaysia.
- Laporan Kestabilan Kewangan dan Sistem Pembayaran. (2016). Bank Negara Malaysia.
- Mashitah Ahmad Fuad. (2007). *Kepuasan Kerja di Kalangan Pembantu Tadbir* (Pengkeranian dan Operasi) di unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU). Jabatan Perdana Menteri, Putrajaya. Projek Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Mc Daniels, C., & Gysbers, N.C. (1992). *Counselling for Career Development*. 1st ed. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Mohd Rashidi & Azmil Hashim. (2015). *Pelaksanaan Aktiviti Keagamaan dan Hubungannya Dengan Penghayatan Kerohanian Anggota Tentera Malaysia*. Tinta Arikulasi Membina Ummah 1(1), 2015 176-186, e-ISSN:2289-960X.
- Muhammad Zakaria. (2011). *Memperoleh Kerja Yang Berkat*. Solusi, 35, 44-45.
- Nazirah Baharudin. (2014) *Pengurusan Spiritual Dalam Gerak Kerja Koperasi*. Dimensi Koop.
- Nelbon Tulis Missun (2004) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pekerja Terhadap Pembangunan Kerjaya. Universiti Malaysia Sarawak: Tesis Sarjana.
- Norhani Bakri, Yoong, Soon Kiong, dan Hanipah Hussin. (2009). *Hubungan Antara Peranan Individu dan Organisasi Dengan Amalan Pembangunan Kerjaya*. *Journal of Human Capital Development*.
- Nor Intan Hasalimah Hashim (2002). Sokongan Organisasi dalam Pembangunan Kerjaya dan Hubungannya dengan Kepuasan kerja. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Rachel A. August, Tracy L. Tuten (2002). The Korean Government's Role in Women's Career Growth. *Women in Management Review*. 18(3): 109-121
- Ravi Nagarathnam (2018), *The Impact of Career Development Practices on Employees' Retention in Qatar Aviation Industry*. School of Accounting and Business Management FTMS College Malaysia.
- Sami, A. Ahmed, A. (2015) "Organizational Career Development Practices: Learning From an Omani Company" Article in International Journal of Business and Mangement.
- Sidek Mohd Noah. (2002), *Perkembangan Kerjaya Teori & Praktis*. Serdang. Universiti Putra Malaysia: Perpustakaan Negara Malaysia.
- Schein, E.H. (2003). "Career Survival: Strategic Job and Role Planning", Pfeiffer & Company. Printed In The United States Of America.
- Schein, E.H (1996), "Career Anchors:" Implication for Career Development in the 21st Century ;: Academy of Management Executive.
- Schein, E.H (1990), Career Dynamics: "Matching Individual and Organizational Needs" Reading: Addison-Wesley. 1978.
- Tiedeman, D.V, & O'Hara, R. P. (1963). "Career Development: Choice and Adjustment", Princeton, New Jersey.



- Thomas J. Conlon (2004) "A review of informal Learning Literature, Theories for practice in developing global professional competence", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 28.
- Thomas J. Conlon (2004), "*Career Development Challenges for The 21st Century Workplace*": A Review of the Literature.
- Waqar Younas (2018) "The Impact of Training and Development on Employee Performance:" *IOSR Journal of Business and Management* (IOSR-JBM 20.7 (2018): 20-23
- Wilkins, U., & Nermerich, D. 2011. Love it, change it or leave it-understanding highly-Skilled flexible workers' job satisfaction from a psychological contract perspective. *Management Revue* 22(1): 65-84
- Yehuda Baruch (2004), *Career Development: Theory and Practice*: Prentice Hall: 2-3.
- Yoong Soon Kiong (2009). Mengenai Hubungan Antara Peranan Individu dan Organisasi Dengan Amalan Pembangunan Kerjaya dalam Angkatan Tentera Di Raja Malaysia (TDM) di kawasan Johor Bahru. Projek Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Rujukan Media Atas Talian

<http://m.utusan.com.my/rencana/utama/rancang-8232-laluan-kerjaya-1.32750>

https://www.bharian.com.my/node/277998#cxrecs_s

<http://gonjenggroup.blogspot.com/2014/02/pembangunan-kerjaya.html?m=1>

<https://www.bharian.com.my/rencana/muka10/2018/01/370721/5-komponen-tangani-cabaran-industri-40>



018 Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Prestasi Kerja dalam Kalangan Anggota Polis Diraja Malaysia

Mohd Zaliridzal bin Zakaria¹, Muhammed Fauzi bin Othman², Mohamad Farouk Eshak², Mohd Azhar Abd Hamid², Kassim Thukiman², Mohd Nasir Markom², Mohd Koharuddin Mohd Balwi²

4. Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia
5. Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia.

ABSTRAK

Kajian ini meneliti pengaruh gaya kepimpinan terhadap prestasi kerja dalam kalangan anggota berpangkat rendah di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman. Kaedah persampelan bertujuan diaplikasikan ke atas seramai 108 responden yang telah menjawab borang soal selidik yang telah diedarkan kepada anggota di Bahagian Sumber Manusia, Ibu Pejabat Polis Bukit Aman. Untuk mengukur gaya kepimpinan mengikut persepsi subordinat, instrumen dengan menggunakan soal selidik berpandukan model Leadership Behavior Description Questionnaire (LBDQ) telah digunakan. Empat (4) elemen utama dalam gaya kepimpinan yang diukur dalam kajian ini ialah *mengarah, bertimbang rasa, penyertaan dan berorientasikan pencapaian*. Manakala prestasi kerja diukur berdasarkan tiga elemen utama iaitu *latihan, fokus kerja dan fokus peribadi*. Semua data telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 21.0. Analisis ini terdiri daripada min, kekerapan, korelasi dan pengaruh (*r square*). Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang kuat bagi gaya kepimpinan dan prestasi kerja dimana nilai signifikan bagi gaya kepimpinan adalah $0.000 P < 0.05$ dan nilai (*r*) adalah 0.897. Hasil kajian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara gaya kepimpinan dengan prestasi kerja dalam kalangan anggota berpangkat rendah di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman Kuala Lumpur.

Kata kunci: gaya kepimpinan, prestasi kerja, komunikasi organisasi

1.0 Pendahuluan

Gaya kepimpinan dalam sesebuah organisasi dan prestasi kerja berhubungkait antara satu sama lain dan wujudnya hubungan signifikan antara keduanya (Bullock, 2010). Koh dan Boo (2014) juga menjelaskan hubungan antara gaya kepimpinan dan prestasi kerja boleh dijelaskan dengan Teori Keadilan Organisasi. Teori ini menerangkan bahawa anggapan pekerja terhadap keadilan pemimpin dan komunikasi mempengaruhi sikap terhadap kerja mereka dan komunikasi organisasi. Pekerja yang dapat melihat gaya kepimpinan dan komunikasi dalam organisasi mereka merasakan mereka akan mendapat keadilan. Hal ini dapat menambah baik prestasi kerja dan komunikasi di dalam organisasi serta mengurangkan kadar pemberhentian pekerja (Koh dan Boo, 2014). Usaha pengukuhan kecekapan organisasi awam melalui perubahan struktural menerusi pelbagai pengenalan dasar-dasar pengukuhan gaya kepimpinan telah membawa kesan positif ke atas sektor awam negara ini (Zaharah Hassan, Abu Daud Silong & Nazri Muslim, 2009).

Prestasi kerja pula menjadi satu elemen yang utama dalam sesebuah organisasi. Prestasi kerja ini dan cabaran semasa saling berkait antara satu dengan lain kerana menjadi penunjuk arah pencapaian prestasi yang tinggi kepada organisasi. Setiap organisasi memerlukan pengorbanan daripada setiap pekerja dalam usaha untuk memenuhi matlamat, mengatasi dan menyelesaikan masalah serta mencapai daya saing kearah produktiviti (JabatanPerkhidmatan



Awam, 2004). Menurut kajian Ismail Adam (2005) pula menyatakan beberapa prinsip kepimpinan yang perlu dilaksanakan bagi memastikan setiap agensi awam komited terhadap tugas masing-masing iaitu tidak berat sebelah kepada pihak politik tertentu, meninggikan nilai etika standard, mengikuti prinsip meritokrasi, bertindak mengikuti kerajaan yang telah dipilih, akauntabiliti, telus serta mentadbir dengan baik dan bersungguh-sungguh untuk mencapai prestasi cemerlang. Sementara itu, gaya kepimpinan amat berkait rapat dengan komunikasi organisasi dan prestasi kerja (Yousef, 2001). Hal ini adalah kerana pemahaman mengenai hubungan di antara gaya kepimpinan, komunikasi organisasi dan prestasi kerja adalah penting dalam mengenalpasti kaedah campur tangan dan strategi untuk mengawal faktor-faktor yang akan mengurangkan kepuasan terhadap kerjaya dan seterusnya memberi kesan kepada prestasi kerja individu.

Kajian yang telah dilaksanakan oleh Brown, Trevino & Harrison (2015) mendapati bahawa gaya kepimpinan memberi impak terhadap prestasi kerja sementara kajian Bullock (2010) pula menyatakan gaya kepimpinan organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan di antara keduanya. Usaha pengukuhan kecekapan organisasi awam melalui perubahan struktural menerusi pelbagai pengenalan dasar-dasar pengukuhan gaya kepimpinan telah membawa kesan positif ke atas sektor awam negara ini (Zaharah Hassan, Abu Daud Silong & Nazri Muslim, 2009).

Dalam kajian di negara Barat, profesionalisme kepimpinan dan komunikasi organisasi sering digunakan sebagai alat untuk mendapatkan keuntungan material (Lawler, 2011). Matlamat yang hendak dicapai pula adalah terbatas di mana apabila mereka sudah mencapai sesuatu sasaran, mereka akan merangka strategi baru manakala bagi matlamat jangka panjang, segala keuntungan yang didapati lebih apatah lagi hasil untung sesebuah projek akan dinikmati oleh pihak atasan (Bullock, 2010). Namun begitu, suara-suara pekerja di peringkat bawahan juga tidak akan didengari di mana pentadbiran mereka lebih kepada autokratik. Brown, Trevino & Harrison (2015) menyatakan bahawa pada zaman awal era perindustrian, pengurus dan pihak pengurusan tidak akan mengambil cakna akan keperluan pekerja bawahan.

Siti Aida (2014) mengulas tentang tiga gaya kepimpinan atau tingkah laku kepimpinan yang diperkenalkan oleh House dan Dessier (1974). Menurut beliau, gaya kepimpinan tersebut ialah kepimpinan mengarah (*directive*), kepimpinan penyertaan (*participative*), dan kepimpinan sokongan (*supportive*). Setelah itu, satu lagi dimensi dimasukkan iaitu kepimpinan yang berorientasikan pencapaian (*achievement oriented*) (House & Mitchell, 1974; Siti Aida 2014). Gaya kepimpinan ini kadangkala dipanggil gaya kepimpinan transformative. Gaya kepimpinan yang didefinisikan sebagai satu struktur keperluan bagi membantu seseorang dalam mengawal dan memimpin setiap organisasi yang mereka ketuai (Yusof, 1990). Pendedahan terhadap pelbagai gaya kepimpinan meningkatkan keyakinan serta kemahiran seorang pemimpin terutama sebagai seorang pengurus dan pentadbir.

Polis Diraja Malaysia (PDRM) merupakan sebuah pasukan polis Malaysia terdiri daripada 113,336 orang pegawai dan anggota dan beribu pejabat di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman, Kuala Lumpur (PDRM, 2016). Pasukan Polis DiRaja Malaysia (PDRM) merupakan badan penguatkuasa sivil utama negara. Tugas sebagai seorang anggota Polis menuntut kesiapsiagaan sepanjang masa dalam menghadapi sebarang kemungkinan luar jangka. Menyedari hakikat ini tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan, keupayaan mengurus kecerdasan emosi menghadapi cabaran berkhidmat yang berteraskan disiplin adalah amat penting dalam sebuah organisasi (Erny Yusnida, 2017).

Banyak usaha yang telah dilakukan oleh pengurusan PDRM bagi meningkatkan kepimpinan berkesan dengan cara mengubah cara anggota mereka berfikir, membentuk tingkahlaku yang positif serta memupuk budaya kerja yang harmoni. Namun begitu, sejak kebelakangan ini wujud bermacam isu yang terpaksa diharungi oleh sektor awam termasuk dalam pasukan Polis Diraja Malaysia. Keyakinan orang awam terhadap ketangkasan polis menangani jenayah yang berleluasa semakin terhakis kerana walaupun secara keseluruhan kadar jenayah



berkurangan tetapi terdapat jenayah lain semakin terus meningkat berikutan tiada tindakan yang tegas dibuat oleh pihak PDRM itu sendiri. Selain dari itu, isu pengaruh gaya kepimpinan terhadap dan prestasi pekerja ini sering menjadi topik hangat pasukan Polis Diraja Malaysia. Keadaan ini boleh mengganggu gugat organisasi dengan berbagai salah laku terutamanya di dalam menjalankan tugas. Isu yang lain adalah sejak tahun 2008, kebimbangan orang awam terhadap kecekapan anggota polis mulai memuncak. (Buletin Polis Kontinjen Johor, Bil 1/2008).

Justeru kajian ini telah mengambil beberapa objektif bagi memandunya. Ia termasuk:

1. Mengenalpasti tahap gaya kepimpinan dalam kalangan anggota berpangkat rendah di Ibu Pejabat Polis, Bukit Aman Kuala Lumpur.
2. Mengenalpasti tahap prestasi kerja dalam kalangan anggota berpangkat rendah di Ibu Pejabat Polis, Bukit Aman Kuala Lumpur.
3. Mengenalpasti hubungan di antara gaya kepimpinan dengan prestasi kerja dalam anggota berpangkat rendah di Ibu Pejabat Polis, Bukit Aman Kuala Lumpur.

Hasil kajian yang dijalankan ini diharapkan dapat membuatkan orang sekeliling peka mengenai gaya kepimpinan terhadap prestasi kerja di sesebuah organisasi. Pengaruh gaya kepimpinan perlu dilihat sebagai perkara paling utama dan diberi penekanan oleh semua pihak supaya ianya dapat memberi kesan positif kepada organisasi ke arah kecemerlangan prestasi pekerja.

2.0 Latar Belakang Literatur

Pemimpin merupakan suatu lambang kepada organisasi kerana kemajuan atau kemunduran akan memperlihatkan kehebatan seseorang pemimpin itu. Pemimpin bertanggungjawab mencorakkan cara bekerja sesebuah organisasi dalam menentukan hala tuju organisasi. Pemimpin terpaksa menghadapi segala masalah dalam berbagai situasi dan masalah tingkahlaku orang bawahannya kerana ia dinilai oleh anak buahnya (Brown, Trevino dan Harrison, 2015). Seorang anggota baru memerlukan tunjuk ajar untuk memastikan segala kelemahan dapat diatasi segera kerana seorang pekerja dengan pemimpin memerlukan hubungan yang baik antara satu sama lain untuk memastikan matlamat organisasi tercapai. Definisi kepimpinan ialah satu proses interaksi sosial pemimpin untuk mempengaruhi kakitangan dalam menggerakkan mereka mencapai matlamat organisasi (Brown, Trevino & Harrison, 2015). Keupayaan pemimpin mempengaruhi kakitangan bergantung kepada situasi hubungan itu terjadi dan hubungan kuasa antara mereka berdua (Zaidatol, 2003).

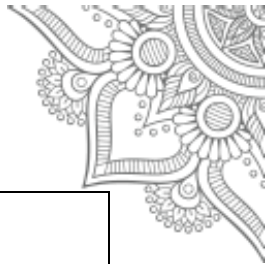
Perbezaan maksud kepimpinan wujud berdasarkan perbezaan individu, skema pemikiran dan termasuklah juga peribadi masing-masing (Brown, Trevino & Harrison, 2015). Kepimpinan juga berkait rapat dengan kepercayaan, pegangan atau minat sebagaimana disebut sebagai 'personal leadership' iaitu membawa maksud kepimpinan melalui perseorangan (Covey, 1994). Kajian Selvarajah, P. Duignan, Lane, dan Nuttman (1995), kepimpinan mengesani produktiviti dan mampu menggalakkan pekerja bersungguh dan hasilkan kualiti kerja yang bagus. Kepimpinan berkebolehan mempengaruhi sekumpulan individu untuk mengejar matlamat umum (Bass dan Avolio, 1994). Pemimpinan transformasional menaikkan keyakinan, menggalakkan perubahan dan mempersoalkan kebenaran, serta membimbing pengikut untuk membentuk keupayaan mereka semaksimum mungkin (Bass dan Avolio, 1994). Berikut merupakan teori kepimpinan yang menjadi kayu ukur bagi gaya kepimpinan.

Terdapat banyak define tentang pemimpin dan kepimpinan dan analisis terhadap definisi dan konsep kepimpinan boleh dirujuk dalam jadual di bawah:



Jadual 1: Analisis Gaya Kepimpinan.

| Jenis Gaya Kepimpinan | Huraian |
|--|---|
| Definisi: Gaya Kepimpinan Autokratik | <ul style="list-style-type: none"> i. Gaya autokratik merujuk kepada gaya mengarah yang melampau. Di sini, ketua akan mengarah dan pengikut mesti lah menurutinya. ii. Matlamatnya adalah tindakan perlu dilakukan dengan segera untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh ketua. Teknik denda dan penghargaan adalah perlu dan semua keputusan adalah di tangan ketua tanpa campur tangan ahli. |
| Definisi: Gaya Kepimpinan Demokratik | <ul style="list-style-type: none"> i. Ketua akan mewujudkan suasana yang dapat berkongsi tanggungjawabnya dengan pengikut. ii. Ketua akan mengarah untuk melakukan sesuatu kerja tetapi turut mengajak ahli untuk terlibat sama. iii. Ahli boleh dan bebas memberi pendapat kerana tidak ada sesiapa yang salah. Boleh membincangkan aktiviti yang akan dan ingin dilakukan bersama. |
| Definisi: Gaya Kepimpinan Laissez-faire | <ul style="list-style-type: none"> i. Ketua yang gayanya ini akan meninggalkan ahli kumpulan untuk melakukan kerja sendiri dengan menganggap mereka boleh membuat tugas tanpa pengawasan. ii. Ini menyebabkan hasil kerja kurang baik bukan disebabkan kurang kebebasan tetapi ini menyebabkan kurangnya kerjasama antara ketua dengan ahlinya. |
| Ciri-ciri: Gaya Kepimpinan autokratik | <ul style="list-style-type: none"> i. Antara ciri-cirinya ialah: <ul style="list-style-type: none"> a. Terlalu suka mengarah. b. Menentukan semua perkara dan aktiviti sendiri. c. Tidak menggalakkan penglibatan ahli dalam merancang dan mengawal. d. Suka membuat kritikan peribadi. e. Merasakan semua tanggungjawab adalah tanggungjawab dirinya. f. Mengekalkan sosial yang jarang. g. Menetapkan matlamat sendiri dan mengemukakan kepada ahli. h. Menetap semua aktiviti. |
| Ciri-ciri: Gaya Kepimpinan Demokratik | <ul style="list-style-type: none"> i. Antara ciri-cirinya ialah: <ul style="list-style-type: none"> a. Berkongsi kawalan dengan ahli. b. Bertanya untuk penglibatan ahli. c. Membuat kritikan berobjektif. d. Menggalakkan inisiatif kumpulan membahagikan tanggungjawab. e. Terlibat dalam aktiviti bersama ahli. f. Hubungan yang baik dan rapat bersama ahli. g. Bekerjasama untuk mencapai matlamat. |
| Ciri-ciri: Gaya Kepimpinan Laissez-faire | <ul style="list-style-type: none"> i. Antara ciri-cirinya ialah: <ul style="list-style-type: none"> a. Bertindak hanya sebagai pemerhati. b. Tidak berminat untuk melibatkan diri. c. Memberi kebebasan penuh kepada ahli. |



| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">d. Tidak menekankan ahli untuk sesuatu perkara.e. Tiada matlamat yang jelas.f. Membenarkan ahli tidak terlibat.g. Tidak melibatkan diri sebagai ketua kepada kumpulan. |
|--|---|

Model kepemimpinan transformative pula (Tavflin, 2013) merupakan model yang sering dikaitkan dalam kajian penyelidikan kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan ciri-ciri seorang pemimpin. Konsepnya adalah menggabungkan idea-idea dalam pendekatan psikologi, gaya dan perkumpulan. Model kepemimpinan transformatif pada dasarnya menekankan bahawa pemimpin perlu memotivasi bawahan mereka untuk melaksanakan tanggungjawab mereka dengan lebih berkesan. Pemimpin transformatif mesti dapat menentukan, menyampaikan dan mengungkapkan visi organisasi, dan orang bawahan mesti menerima dan mengenali kredibiliti pemimpin mereka. Menurut House & Dessler (1974), ciri-ciri kepimpinan transformatif boleh dilihat dalam empat ciri iaitu:

- i. Mengarah- pemimpin yang mampu memberikan pengarahannya yang jelas kepada para pekerja.
- ii. Bertimbang rasa- pemimpin yang empati dan dapat melahirkan kauliti bertimbangrasa
- iii. Penyertaan- pemimpin yang mampu kerja bersama-sama dan membimbing para pekerja untuk melangkah ke hadapan bersama
- iv. Berorientasikan pencapaian- pemimpin yang mampu membawa para pekerja mencapai objektif organisasi

Sementara itu, pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja sering dikaitkan dengan kepuasan kerja dan pencapaian diri. Penilaian pensyarah merupakan suatu proses yang kompleks dan dinamik berdasarkan peraturan organisasi dan boleh berubah dari semasa ke semasa. Pemantauan yang efektif penting untuk kejayaan pembangunan kakitangan di dalam sesebuah organisasi. (Randall & Cote, 2011). Penstrukturan kakitangan secara tersusun boleh memberikan penyelesaian ke arah pemantauan yang berkualiti melalui maklum balas berkenaan prestasi kakitangan bagi sesebuah organisasi. Murphy (1990) dan William (2008) pula menyatakan prestasi kerja dilihat sebagai tingkahlaku yang sesuai di tempat kerja dengan pencapaian matlamat organisasi atau unit organisasi.

Prestasi kerja menjadi satu keperluan yang utama dalam sesebuah organisasi. Prestasi kerja ini dan cabaran semasa saling berkait antara satu dengan lain kerana menjadi penunjuk arah pencapaian prestasi yang tinggi kepada organisasi. Setiap organisasi memerlukan pengorbanan daripada setiap pekerja dalam usaha untuk memenuhi matlamat, mengatasi dan menyelesaikan masalah serta mencapai daya saing kearah produktiviti (Pelan Strategik KKM 2011 – 2015, 2011).

Berkaitan dengan prestasi kerja, Sistem Penilaian Prestasi dalam Sistem Saraan Malaysia (SSM) adalah bersandar kepada peningkatan kompetensi yang berkaitan dengan produktiviti. Sistem ini adalah bertujuan untuk memastikan perkhidmatan awam berupaya dan responsif kepada perubahan persekitaran dan permintaan pelanggan dengan menyediakan perkhidmatan yang berkualiti melalui pembangunan manusia. Sistem ini juga meliputi semua anggota agar kompetensi sumber lebih responsif kepada persekitaran, kreatif, inovatif, bermotivasi, membangun, mendorong dan mengekalkan anggota yang berkaliber, memupuk pembelajaran berterusan dan membangunkan pekerja berpengetahuan serta berkemahiran yang tinggi (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2004).

Konsep prestasi kerja adalah membangunkan prestasi dari masa ke semasa. Sebagai contoh, Vroom (2004) merujuk kepada prestasi untuk menjangka tindakan yang diambil individu dalam mencapai keputusan yang dikehendaki. Bullock (2010) mentakrifkan prestasi perasaan atau tindak balas yang berkesan untuk keadaan dalam organisasi. Sementara itu, Randall & Cote,



(2011) mendefinisikan prestasi keadaan emosi apabila seorang pekerja itu bekerja. Ini selaras dengan penemuan oleh Bullock (2010) mendapati bahawa prestasi kerja adalah satu tindakan perasaan terhadap kerja yang bermakna seperti bekerja.

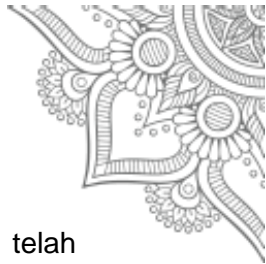
Manakala menurut Buchanan (1974), prestasi sebagai pengenalan iaitu penerimaan pekerja matlamat dan nilai organisasi, penglibatan secara psikologi dan fizikal pekerja dalam aktiviti dan kesetiaan pekerja iaitu perasaan, ikatan dan cinta kepada organisasi. Lawler (2011) menyatakan terdapat tiga jenis prestasi dapat di ukur tahap latihan, fokus kerja dan fokus peribadi. Pengukuran pertama adalah untuk mengukur hasil kerja, bilangan jualan mengikut masa yang tertentu, kumpulan pengeluaran dan lain-lain dengan tahap latihan. Kedua adalah mengukur prestasi kerja itu sendiri dan yang ketiga ialah pengukuran prestasi diukur dengan dirinya. Menggunakan pengukuran prestasi sendiri adalah teknik terbaik sebagai galakan kepada pekerja untuk menetapkan matlamat sendiri.

Prestasi kerja ialah pencapaian individu yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Mengikut Bullock, (2010) prestasi adalah rekod hasil yang dijana daripada fungsi pekerjaannya ataupun aktiviti dalam sesuatu masa tertentu. Ianya terkesan daripada fokus kerja, fokus peribadi dan latihan. Prestasi kerja diukur melalui 3 konstruk iaitu fokus kerja, fokus peribadi dan latihan. Pada pendapat Randall & Cote, (2011) apabila kita boleh menghubungkan perasaan seseorang dengan prestasi kerja, maka hubungan antara prestasi pekerja dan iklim organisasi dapat diperolehi. Terdapat kajian yang menemui kaitan antara prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi yang diterangkan dalam bentuk-bentuk yang berbeza. Pekerja yang diberi kebebasan untuk menjalankan tugas, mereka lebih bersungguh-sungguh kerja dan menyebabkan mereka gembira dan komited untuk membantu organisasi mengelakkan tidak dapat melihat mereka dengan aset yang bernilai (Bullock, 2010).

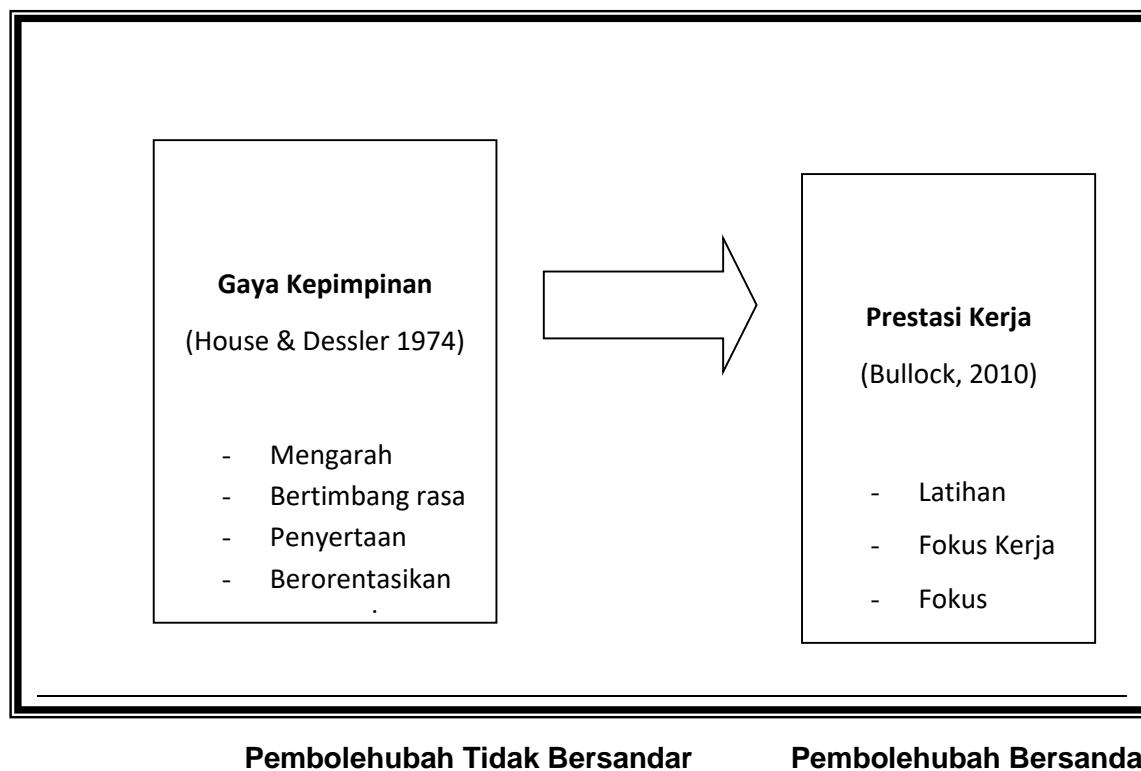
Contoh prestasi kerja yang boleh diperbaiki melalui tumpuan kerja adalah: (a) Pelbagai kemahiran, iaitu pelbagai kemahiran dan bakat; (b) Identiti kerja adalah satu peringkat kerja yang memerlukan proses menyeluruh dan menghasilkan hasil yang sangat baik; (c) Otonomi adalah peluang dan usaha untuk membuat keputusan dan bekerja dalam menentukan prosedur yang harus digunakan dalam kerja; (d) Memahami jawapan adalah sejauh mana kerja membolehkan pekerja memberi maklumat mengenai pesanan pencapaian dengan jelas dan berterusan. Contoh tumpuan peribadi seperti umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja juga mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Peningkatan usia semakin kurang kemampuan untuk menjalankan pekerjaan, terutama kerja yang melibatkan usaha fizikal. Pendidikan dan pengalaman dengan pekerja meningkatkan keupayaan untuk menangani masalah semasa bekerja untuk pengalaman masa lalu menjadikannya lebih mudah untuk mengenal pasti masalah serta-merta dan membolehkan mereka untuk menyelamatkan. Model Bullock dipilih kerana ia lebih jelas dan praktikal dalam mengukur prestasi kerja kakitangan PDRM.

Jadual 2: Model Prestasi Bullock (2010)

| Fokus Kerja | Fokus peribadi | Latihan |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Kepelbagaian kemahiran dan bakat;• Persiapan kerja secara menyeluruh• Autonomi• Maklum balas | <ul style="list-style-type: none">• Umur,• Taraf pendidikan• Pengalaman kerja | <ul style="list-style-type: none">• Pengetahuan• Kemahiran• Sikap |



Secara rumusannya, bagi menguji hipotesis dan menjawab persoalan kajian, kajian ini telah membentuk suatu kerangka kajian seperti di bawah:

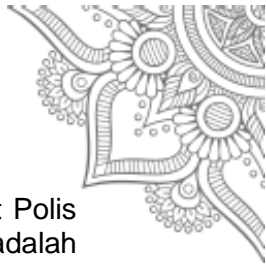


Rajah 1: Kerangka Teori Hubungan Gaya Kepimpinan dan Prestasi Kerja

Kerangka teori dalam kajian ini telah diadaptasi daripada kajian lepas (House dan Dessler, 1974; De Vito, 2011; Bullock, 2010) di mana pengkaji telah mengubahsuai mengikut kesesuaian. Rajah 1 menunjukkan kerangka bagi kajian ini. Pada pemerhatian pengkaji, kedua-dua pembolehubah ini saling berkait antara satu sama lain di mana pembolehubah bebas (independent variable) iaitu gaya kepimpinan yang dipraktikkan oleh seseorang pengurus akan dilihat daripada empat konstruk iaitu mengarah, bertimbang rasa, penyertaan dan berorientasi pencapaian (House dan Dessler, 1974). Manakala pemboleh ubah bersandar adalah merujuk kepada prestasi kerja (Bullock 2010) dikaji dari aspek latihan, fokus kerja dan fokus peribadi. Tumpuan kajian adalah kepada anggota berpangkat rendah seperti sarjan maejar, sarjan, koperal dan lans koperal di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman, Kuala Lumpur.

3.0 Metodologi Kajian

Metodologi kajian merujuk kepada tatacara melaksanakan kajian (Chua Yan Piaw, 2006). Creswell (2012) mentakrifkan metodologi sebagai pendekatan yang digunakan dalam penyelidikan bagi mengumpul data. Kajian ini menggunakan kaedah statistik deskriptif dalam mencari nilai frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai bagi menjawab persoalan kajian mengenai tahap gaya kepimpinan dan tahap prestasi kerja. Sementara itu, kaedah statistik inferensi untuk ujian Kolerasi Pearson digunakan sebagai cara menjawab persoalan kajian mengenai hubungan antara gaya kepimpinan, tahap komunikasi organisasi dengan prestasi kerja.



Tambahan pula, kajian ini memilih populasi dari Bahagian Sumber Manusia, Ibu Pejabat Polis Bukit Aman, Kuala Lumpur. Pada keseluruhan kalangan anggota berpangkat rendah adalah seramai 150 orang yang terdiri daripada Sub-Inspektor, Sarjan Mejar, Sarjan, Koperal dan Lans Koperal seperti yang dinyatakan dalam kajian ini seperti rajah di bawah:

| Anggota Berpangkat Rendah | Bilangan |
|----------------------------------|-----------------|
| Sub-Inspektor | 17 |
| Sarjan Mejar | 27 |
| Sarjan | 35 |
| Koperal | 33 |
| Lans Koperal | 38 |
| Jumlah | 150 |

Jadual 3: Bahagian Sumber Manusia, Ibu Pejabat Polis Bukit Aman, Kuala Lumpur (2018)

Menurut Krejcie dan Morgan (1970) melalui jadual penentuan sampel bagi populasi kajian seramai 150 orang pelbagai anggota dan sampel yang telah dikenalpasti 108 responden sahaja telah berjaya mengembalikan borang soal selidik dengan sempurna.

Kaedah tinjauan soal selidik telah digunakan untuk mengumpul data yang mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A berkenaan demografi responden, Bahagian B adalah soal selidik yang diubah suai daripada *Leadership Behaviour Description Questionnaire (LBDQ)* untuk mengukur gaya kepimpinan (diadaptasi dari Joseph, 2012) mempunyai empat konstruk. Manakala Bahagian C berkaitan prestasi kerja (diadaptasi dari Bullock, 2010) yang mempunyai tiga pecahan soalan mengikut subkonstruk iaitu latihan, fokus kerja dan fokus peribadi.

Jadual 4: Analisis Item Kepimpinan (Bahagian B) berdasarkan soalan

| Bahagian B | Nombor Soalan |
|-------------------------|------------------------|
| Mengarah | 1,2,3,4,5,6,7,8 |
| Bertimbang Rasa | 9,10,11,12,13,14,15,16 |
| Penyertaan | 17,18,19,20,21,22,23 |
| Berorientasi Pencapaian | 24,25,26,27,28,29,30 |
| Jumlah soalan | 30 soalan |

Sumber: Leadership Behaviour Description Questionnaire (LBDQ) (diadaptasi dari Joseph, 2012).

Bahagian C berkaitan prestasi kerja mempunyai tiga pecahan soalan mengikut subkonstruk iaitu latihan, fokus kerja dan fokus peribadi. Instrumen ini dipilih kerana prestasi kerja dapat diukur mengikut tiga konstruk yang jelas melalui model Bullock (2010).



Jadual 5: Taburan Soalan bagi Subkonstruk Prestasi Kerja

| Bil. | Elemen Yang Dipertimbangkan | No. Soalan |
|------|-----------------------------|--------------|
| 1 | Latihan | 1 hingga 5 |
| 2 | Fokus Kerja | 6 hingga 13 |
| 3 | Fokus Peribadi | 14 hingga 20 |
| | Jumlah Item | 20 |

Sumber: Bullock (2010).

Hasil kajian rintis yang telah dilaksanakan ke atas 15 orang responden dari anggota polis di jabatan lain di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman pula menunjukkan kebolehpercayaan yang tinggi dengan nilai alpha yang tinggi seperti di bawah:

Jadual 6: Statistik Analisis Kajian Rintis

| | Cronbach's Alpha (α) | Cronbach's Alpha mengikut Item Standard |
|-----------------|-------------------------------|---|
| Gaya kepimpinan | 0.871 | 0.860 |
| Prestasi Kerja | 0.826 | 0.857 |
| n=15 | | |

4.0 Dapatan dan Analisis

Bagi mencapai objektif dan matlamat kajian, beberapa peringkat analisis data telah dilaksanakan seperti di bawah:

Jadual 7: Pemetaan antara persoalan kajian dengan ujian statistik

| No | Objektif Kajian | Kaedah Penganalisan Data |
|----|--|--|
| 1 | Mengenalpasti tahap gaya kepimpinan dalam kalangan anggota berpangkat rendah di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman Kuala Lumpur | Min, peratusan, kekerapan dan sisihan piawai |
| 2 | Mengenalpasti tahap prestasi kerja dalam kalangan kalangan anggota berpangkat rendah di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman Kuala Lumpur | Min, peratusan, kekerapan dan sisihan piawai |
| 3 | Mengenalpasti hubungan diantara gaya kepimpinan dengan prestasi kerja dalam kalangan kalangan anggota berpangkat rendah di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman Kuala Lumpur | Ujian korelasi Pearson |

Bagi membincangkan pencapaian objektif pertama iaitu mengenalpasti Tahap Gaya Kepimpinan Dalam Kalangan Anggota berpangkat Rendah di Ibu pejabat Polis Bukit Aman Kuala Lumpur, adalah seperti di bawah:



Jadual 8: Analisis Nilai Min Pembolehubah Kepimpinan

| No | Konstruk | Nilai Min | Tahap |
|----|--------------------|-------------|---------------|
| 1 | Mengarah | 4.04 | Tinggi |
| 2 | Bertimbang rasa | 3.99 | Tinggi |
| 3 | Penyertaan | 4.06 | Tinggi |
| 4 | Pencapaian | 4.24 | Tinggi |
| | KESELURUHAN | 4.08 | Tinggi |

Jadual di atas menunjukkan bahawa kesemua konstruk dalam pembolehubah kepimpinan menunjukkan tahap yang tinggi dengan konstruk pencapaian menunjukkan min tertinggi dengan min 4.24 sementara konstruk bertimbang rasa menunjukkan min terendah iaitu 3.99. sementara itu, bagi mencapai objektif kedua pula iaitu Mengenalpasti Tahap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Anggota Berpangkat Rendah di Ibu Pejabat Polis Bukit Aman, jadual di bawah dapat menjelaskannya.

Jadual 9: Analisis Nilai Min Pembolehubah Prestasi Kerja

| No | Konstruk | Nilai Min | Tahap |
|----|--------------------|-------------|---------------|
| 1 | Latihan | 4,28 | Tinggi |
| 2 | Ciri Kerja | 4.06 | Tinggi |
| 3 | Ciri peribadi | 4.19 | Tinggi |
| | KESELURUHAN | 4.18 | Tinggi |

Jadual di atas memaparkan nilai min konstruk-konstruk prestasi kerja yang telah dicatatkan oleh para responden. Kesemua konstruk menunjukkan nilai min yang tinggi dengan konstruk Latihan mencatatkan nilai min tertinggi iaitu 4.28, diikuti oleh Ciri Peribadi 4.19 dan terendah pula Ciri Kerja 4.06.

Bagi pencapaian objektif ketiga pula iaitu Mengenalpasti Sama Ada Terdapat Hubungan Yang Signifikan Di Antara Gaya Kepimpinan Dengan Prestasi Kerja, jadual di bawah mengilustrasikan hasil analisis pekali Pearson r . Hasil analisis Pearson menunjukkan nilai pekali Pearson r yang tinggi iaitu 0.897 yang menunjukkan hubungan yang kuat positif di antara Gaya Kepimpinan dengan Prestasi Kerja.

Jadual 10: Analisis Kolerasi Pearson Di Antara Gaya Kepimpinan Dengan Prestasi Kerja

| | | Prestasi Kerja | |
|----------------|------------------------|---------------------------|--------|
| Pearson | Gaya Kepimpinan | Kolerasi Koefiesen | .897** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | | N | 108 |

****.** Hubungan adalah signifikan pada tahap 0.05 (p).



5.0 Perbincangan dan Rumusan

5.1 Mengenalpasti Tahap Gaya Kepimpinan

Gaya kepimpinan telah diuji dalam kalangan responden dapat diklasifikasikan kepada empat bahagian ialah gaya kepimpinan *mengarah*, *bertimbangrasa*, *penyertaan* serta *berorientasikan pencapaian*. Kesemua konstruk dalam pembolehubah kepimpinan menunjukkan tahap yang tinggi dengan konstruk *pencapaian* menunjukkan min tertinggi dengan min 4.24, diikuti *mengarah* 4.06, *penyertaan* 4.04 sementara konstruk *bertimbang rasa* menunjukkan min terendah iaitu 3.99. ini menunjukkan gaya kepimpinan yang kuat di PDRM Bahagian Sumber Manusia Bukit Aman dengan kepimpinan yang jelas pengarahannya, menunjukkan penyertaan pemimpin dalam kerja staf serta berorientasikan pencapaian yang tinggi. Cuma dimensi bertimbang rasa mencatatkan min terendah yang mengisyaratkan bahawa kepimpinan PDRM haruslah tegas dalam melaksanakan tugaskannya. Kajian lepas Ismail (2010) menyatakan bahawa gaya kepimpinan penyertaan yang teratur dalam sesebuah organisasi dapat meningkatkan tingkahlaku dan sikap positif yang boleh meningkatkan prestasi kerja pekerja. Sementara itu, menurut Azman (2010), pemimpin dalam sesebuah organisasi sentiasa bersedia untuk menyediakan sistem atau instrumen untuk memberi penghargaan yang baik sebagai pendorong pekerja. Fenomena sebegini sudah pasti boleh membantu meningkatkan perlakuan dan sikap positif seperti melahirkan komitmen yang tinggi, sikap positif, kepuasan kerja dan disiplin yang mantap.

5.2 Mengenalpasti Tahap Prestasi Kerja

Kesemua konstruk menunjukkan nilai min yang tinggi dengan konstruk Latihan mencatatkan nilai min tertinggi iaitu 4.28, diikuti oleh Ciri Peribadi 4.19 dan terendah pula Ciri Kerja 4.06. Menurut Farid Daus (2017) latihan mampu meningkatkan kompetensi pekerja. Secara keseluruhannya, ini menunjukkan bahawa prestasi di PDRM Bahagian Sumber Manusia Bukit Aman adalah dipersepsikan tinggi. Ini mengisyaratkan bahawa produktiviti dan hasil kerja mereka adalah tinggi, sama ada dilihat dari sudut organisasi mahupun peribadi. Kompetensi merangkumi kemampuan seseorang pekerja memindahkan dan mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran, dan sikap yang mereka peroleh semasa menjalani latihan kepada situasi dan persekitaran baru. Ini menunjukkan kemahiran merupakan sesuatu yang sangat berguna bagi membentuk dan meningkatkan kemahiran seseorang pekerja. Malah hasil kajian menunjukkan bahawa dimensi latihan didapati mempunyai pertalian yang positif dengan kecepan dalam usaha mengendalikan tugas. Di samping itu kebanyakan anggota juga bersetuju bahawa individu sebenarnya mempunyai cara kerja yang berbeza berdasarkan pengalamannya dan akhir sekali pengalaman banyak membantu individu lebih cekap dalam menjalankan tugas. Menurut kajian lepas oleh Hartesh (2017), sumber dari pengalaman yang ada mempunyai impak yang tinggi terhadap prestasi kerja seseorang individu malah pengetahuan mempunyai peranan yang penting dalam membentuk prestasi organisasi. Walaubagaimanapun, tahap prestasi kerja ciri peribadi secara keseluruhan berada pada tahap yang rendah berbanding dimensi prestasi kerja yang lain. Majoriti anggota bersetuju bahawa maklum balas mempengaruhi keyakinan pekerja. Di samping itu, menurut Syamimi (2016), ciri-ciri kerja adalah antara elemen yang boleh meningkatkan prestasi kerja di mana ianya terdiri daripada empat aspek penting iaitu ragam kemahiran, identiti tugas, autonomi dan maklum balas hasil kerja.



5.3 Mengenalpasti Hubungan di Antara Gaya Kepimpinan dan Prestasi Kerja

Hasil analisis korelasi Pearson r yang menganalisis hubungan yang signifikan di antara prestasi kerja dengan gaya kepimpinan menunjukkan nilai $p = 0.00$, iaitu kurang dari nilai $\alpha = 0.05$. Oleh itu hipotesis nol ditolak. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara gaya kepimpinan dengan prestasi kerja. Kekuatan korelasi Pearson r pula adalah 0.897, yang menunjukkan hubungan berkadar langsung dengan kekuatan hubungan yang tinggi. Kajian lepas oleh Iqbal (2015) menyatakan bahawa gaya kepimpinan memberi kesan dalam jangka masa panjang dan memberi kesan yang positif kepada prestasi kerja. Ini dapat dilihat dengan kesan yang boleh diberikan oleh sebuah kepimpinan yang mantap seperti memberikan arah tujuan seperti misi dan visi organisasi serta berupaya untuk menyampaikan atau mengkomunikasikan hasrat tersebut kepada ahli organisasi dengan jelas. Ini akan mengakibatkan para pekerja terarah kepada suatu matlamat bahkan akan menyatukan hati dan usaha para pekerja. Malah kajian daripada Nur Riza et. al., (2013) yang mendapati bahawa nilai-nilai kepemimpinan memainkan peranan yang signifikan dalam mempengaruhi nilai-nilai fokus pekerja dan fokus kepada produktiviti. Melalui kajian Ghufroon dan Risnavita (2010), ciri-ciri individu dapat dirangsang oleh kepimpinan yang memberikan contoh yang baik bak kata pepatah “kepimpinan melalui tauladan”. Malah kajian oleh Chung (2009), pula telah melaporkan bahawa kepimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dan mempunyai kesan yang langsung dengan kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi serta prestasi kerja. Acapkali, prestasi, kepuasan dan komitmen kerja merupakan aspek yang saling berkait dalam membicarakan sains organisasi. Hal yang sama dapat dilihat dalam kajian Cetin (2012), yang mendakwa kesan gaya kepimpinan dan kecekapan komunikasi ke atas kepuasan kerja dalam kalangan Pengurus Bank di Turki. Penemuan empirikal mendedahkan gaya kepimpinan juga boleh mempengaruhi prestasi kerja dalam konteks pembentukan potensi dan inovasi.

6.0 Kesimpulan

Sebagai rumusannya kajian yang dijalankan telah dapat menunjukkan bahawa profil yang menarik untuk menerangkan pengaruh gaya kepimpinan terhadap prestasi kerja dalam perkhidmatan awam di dalam kalangan anggota berpangkat rendah di ibu pejabat Polis Bukit Aman, Kuala Lumpur. Pengurusan dan kepimpinan yang berwibawa dan berkualiti disarankan akan dapat mengerakkan para pekerja sesebuah organisasi. Mereka pasti akan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan berdedikasi ke arah aspirasi organisasi.

Rujukan

- Aminuddin Mohd. Yusuf. (2012). Tingkah laku pemimpin: Faktor wujud dulu dan sumbangannya kepada keberkesanan kepimpinan. Tesis Ph. D yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Alum, C. V. (1982). *A case study of communication satisfaction in Nova DeMonterrey*. Tesis sarjana, University of Kansas, Amerika Syarikat.
- Avery, B. E. (1977). *The relationship between communication satisfaction and job satisfaction in a government organization*. Tesis sarjana. University of Kansas.
- Bakar, Hassan Abu dan Mustaffa, Che Su. (2013). Organizational Communication in Malaysia Organizations. *Corporate Communications: An International Journal (Online)* 18 (1): 87-109.



(Online).

- Bass, B.M. & Stogdill, R.M. (1990). Handbook of leadership. New York: Free Press.
- Budiman Bin Sahali (2008). Pengaruh Gaya Kepimpinan Guru Besar Terhadap Penarafan Sekolah Berdasarkan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM): (Pengurusan dan Pentadbiran): Universiti Teknologi Malaysia.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D.A. (2015). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 97: 117-134.
- Bullock, R. J. (2010). Gainshing: A Few Questions and Fewer Answers. *Human Resource Management*, 23, 23 - 40.
- Chua Yan Piaw. (2006). Kaedah dan statistik penyelidikan. Asas statistik penyelidikan. Buku 2. Kuala Lumpur: McGraw-Hill
- Creswell, J. (2012). Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage, Mehmet, dan Gül,
- Clampitt, P. G. (1983). *Communication and productivity*. Disetasi PhD., University Of Kansas, Dissertation Abstract International, 44, 3204A.
- Clampitt, P. G., & Girard, D. (1993). Communication Satisfaction: A useful constructs? *Journal of Communication*, 1, (2), 88-102.
- Clampitt, P. G., & Girard, D. (1986) Communication satisfaction: A Useful Construct? *Journal of Communication* 1, (2), 84-102.
- Downs, C. W. (1991). *The relationship between communication and organizational commitment in two Australian organizations*. Tesis Sarjana tidak diterbitkan. University of Kansas, Lawrence.
- Downs, C. W., & Hazen, M. A. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *Journal of Business Communication*, 14, (3), 63-74.
- Duke, J. A. (1981), Personality and interpersonal communication. Issues and directions. In J. C. McCroskey & J. A. Daly (Eds.), *Personality and interpersonal communication*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- DeVito, J. (2011). *Human Communication*. New York: Pearson Education.
- Gribben, J.J. (1972). *Effective Managerial Leadership*. New York: American Management Association.
- Gordon, G. G. (1979). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.
- Hasan. (2011). The Role of the Organizational Communication on Employees' Perception of Justice: A Sample of Public Institution from Turkey. *European Journal of Social Sciences (Online)* 21 (1).
- Halpin, A.W. (1966). Theory and research in administration. New York, McMillan Publishing.
- House, R.J. & Dessler, G. (1974). The path-goal theory of leadership: some post hoc and a priori tests. Dalam Hunt, J.G. & Larson, L.L. (pnyt). Contingency approaches to leadership. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory Leadership Effectiveness Administrative Science Quarterly, 10 (3); 321-328
- House, R. J, and Terence R. Mitchell. (1974). "Path-Goal theory and leadership." Journal of Contemporary Business 3: 9-25
- Hishamuddin B Hassan (2007). Perbandingan Gaya Kepimpinan Jurulatih Pendidikan Luar Dan Jurulatih Bina Insan Guru Di Institut Perguruan Temenggong Ibrahim, Johor Bahru. Tesis Masters yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia. Bangi
- Ismail Adam (2005). *Public Sector Service Delivery Excellence Research & Planning Division*. Public Service Department, Malaysia.
- Jenkins, M., & Thomlinson, R. P. (1992). Organisational commitment and job satisfaction as predictors of employee turnover intentions. *Management Research News*, 15, (10), 18-23.



118 IJMS 11 (2), 91-122 (2004)

- Jones, G. (1981). Cultural evaluation. *People Management*, 4, (21), 38- 44.
- Joseph B. H. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys*, Vol. 5 Iss. 1, pp. 9- 35. Regent University School of Global Leadership & Entrepreneurship. ISSN 1941 4684
- Kio, J. (1979). *A descriptive study of communication satisfaction, need satisfaction, and need importance index among Nigerian workers*. Tesis Ph.D., University of Kansas.
- Kamus Dewan (2005), Edisi Empat, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Koh, H. C., and Boo, E. H. Y. (2014). Organizational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment. *Management Decision*, 42 (5), 677 - 693.
- Lee, Yuan-Duen. (1994). Cross-cultural comparison of communication satisfaction of faculty between the USA and The Republic of China. *The New Jersey Journal of Communications*, 2, (2), 107-123.
- Lawler, E. (2011). *Organizational climate: Relationship to Organizational Structure, Process and Performance*. *Organizational Behavior and Performance*, 11, 139–155. Managerial Performance. *International Management Accounting Conference*.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (1297 - 1349). Chicago: Rand McNally.
- Lunnenberg, F.C. & Ornstein, D.C. (1991). *Educational Administration: Concepts and Practices*. California: Waudsmouth Publishin Company.
- Middlemist, D. R., Hitt, M. A., and Green, C. R. (1983). *Personnel Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mohd Azhar (2007). *Membudayakan Kerja Kelas Pertama Teks Ucapan Perhimpunan Bulanan JPA*, Mac 2007.
- Mohd Koharuddin Mohd Balwi, Rosman Md Yusoff, Mohd Azhar Abd. Hamid, Muhammad Fauzi Othman & Nasir Markom (2012). *Etika dalam kalangan Penjawat Awam Malaysia: Makro dan Mikro ke atas Pembuat Keputusan Etika*. *Jurnal Teknologi (Social Sciences)* 58, 57-62.
- Mohd. Majid Konting (1998). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mohd. Yusof Abdullah. (1992). *Teknik kegiatan luar*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Muchiri, M. Kibaara (2012), "The Efeects of Leadership Style on Organizational Citixenhip Behavior and Commitment", *Gadjah Mada International Journal of Busniess*, May Vol.4. No.22. pp.265-293
- Nafisah, Durrotun (2005), "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Prestasi Pekerja", Skripsi Managemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2005.
- Nelson, D. L., and Quick, J. C. (2003). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges* (4th ed.). Australia: Thomson Learning.
- Nicholson, J. H. (1980). *Analysis of communication satisfaction in an urban school district*. Tesis Ph.D., University of Kansas.
- Organ D. W., and Bateman, T. S. (2001). *Organizational Behavior* (4th ed.). Homewood: Irwin.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2005). *Komunikasi Organisasi. Strategi Meningkatkan Prestasi Perusahaan*. Alih bahasa: Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pincus, J. A. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction and job performance. *Human Communication Research*, 12, 395-419.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1977). Some correlations of communication roles in organizations. *Academy of Management Journal*, 22, (1), 42-57.
- Randall, D. M., and Cote, J. A. (2011). Interrelationship of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations*, 18 (2), 194 - 211.
- Robbins, S.P (2006). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application* (7th ed.).



- New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior* (8th ed). New Jersey: Prentice Hall
- Robiah K. Hamzah. (2001). *Kepimpinan*. Kuala Lumpur: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Rokhman Wahibur dan Harsono (2012). “*Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Bawahan*”. *Empirika*, Volume 11, Juni 2002
- Ruvendi, Ramlan (2015), “Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor”, *Jurnal Ilmiah Baniaga* Vol. 01 No. 1
- Sekaran, U. (2010), *Organization Communication Model. A Skill-Building Approach. Third Edition*. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Setiawan, Nugroho (2010), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kakitangan Perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, Kota Magelang Jawa Tengah”, Graduate Program of Management and Business – Bogor Agricultural University (MB IPB)
- Setyarto, Agung (2012), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Pekerja Bahagian Akuntansi (Survey pada Koperasi Simpan Pinjam di Wilayah Kota Madya Surakarta)”, Skripsi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sorentino, Elisabeth A. (2012), “*The Effect of Head Nurse Behavior on Nurse Job Satisfaction and Performance*”. *Journals Management* 02-01-00-3. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership, a survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Suaidah Ahmad. (2010). *Tingkah laku kepimpinan guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja, tekanan dan prestasi kerja guru*. Tesis Sarjana Muda Sastera Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Salgado, J.F. (2002). The Five Factor Model of Personality And Job Performance In The European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1),30-32.
- Thiry, R. V. (1977). *Relationship of the communication satisfaction to the need fulfillment among Kansas Nurses*. Tesis Ph.D., University of Kansas
- Trisnarningsih, Sri (2011), “Independensi Auditor Dan Komunikasi Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Auditor”, *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional*, UNHAS Makasar.
- Utomo, K.W. (2012), “Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, dan Hubungannya Dengan Organizational Citizenship Behavior, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja”. *Journal Riset Ekonomi dan Pengurusan*. Surabaya. Vol. 2. No. 2. hal. 34-52.
- Varona, F. (1988). Relationship between communciation satisfaction and organizational communication in three Guatemalan organizations. *Journal of Business Communication*, 33, (2), 111- 140.
- Varona, F. (1996). Relationship between communciation satisfaction and organizational communication in three Guatemalan organizations. *Journal of Business Communication*, 33, (2), 111- 140.
- Werther, W. B., and Davis, K. (2005). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Wan Mohd. Zahid Mohd. Nordin. (1993). *Wawasan pendidikan*. Agenda pengisian, Kuala Lumpur. Nuran Enterprise
- Yiing, L.H. dan Ahmad, K.Z. (2011),” The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance”, *Leadership &*



- Organization Development Journal* Vol. 30 No. 1, 2009 pp. 53-86.
- Yousef, D.A. (2010), "Satisfaction with Job Security as A Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in A Multicultural Environment", *International Journal of Manpower*. Vol. 19 No. 3. pp.184
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-cultural Context. *Personnel Review*, 30 (2), 152 - 169.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships.
- Zaharah Hassan, Abu Daud Siling & Nazri Muslim (2009). Kepimpinan Beretika dan Kecemerlangan Organisasi dalam Perkhidmatan Awam. *MALIM* Bil. 10.
- Awang, M. S., & Abdullah, Z. (2012). Hubungan Antara Pertimbangan Pemimpin, Pertukaran Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Komunikasi*, 28(1).
- Baharum, S., Sawai, J., & Rathakrishnan, R. (2006). Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen kerja.
- Cettin, M., Karabayb, M. E., & Efec, M. N. (2012). The effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on employees' job satisfaction: The Case of Turkish Banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 227-235.
- Chung-Hsiung Fang, S.-T. C.-L. (2009). Applying Structural Equation Model to Study Of The Relationship Model Among Leadership Style, Satisfaction, Organizationcommitment And Performance In Hospital Industry.
- Dau, M. F. (2016). Pengaruh Latihan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Tentera Laut Diraja Malaysia. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Fitriyani, E. (2013). Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada. *Ejournal Ilmu Komunikasi*.
- Harsono, A. Y., Supratomo, & Farid, M. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Lingkung. *Jurnal Komunikasi*, 4(3).
- Hassan, A. M. (2012). Persepsi Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja *Jurnal Penyelidikan Islam*.
- Ismail, A. (2010). Azman Ismail. Seminar Kebangsaan 1Malaysia: Pusat Penataran Ilmu Dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah (UMS).
- Kechot, A. S. (2015). Bentuk Komunikasi Dalam Menangani Peranan Kepimpinan Badan Bukan Kerajaan (NGO) Perfileman. *Jurnal Komunikasi*, 31(2), 423-439.
- Kerajaan, B. K. (2015). Komunikasi Dalam Peranan Peranan Badan Bukan Kerajaan. Universiti Kebangsaan Malaysia: *Jurnal Komunikasi*.
- Maya, V. (2018). Hubungan gaya kepemimpinan situasional dengan efektivitas komunikasi organisasi antara atasan dan bawahan (upward and downward communication) Matahari Departement Store Plasa Surabaya.
- Nur Riza Mohd Suradi, Sufina Rosli, Tarmiza Mohd Naw, Faridatulazna Ahmad Shahabuddin, Zainol Mustafa & Choong-Yeun Liang. (2013). Nilai-Nilai Dalam Kepimpinan Dan Warga Kerja Universiti Dan Hubung Kaitnya Dalam Mengadungi Prestasi Organisasi. *Jurnal Pengukuran Kualiti dan Analisis*, 9(1): 81-94.
- N, I. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Pannu, H. (2017). The Impact of Knowledge Management Infrastructure. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*.
- Rahman, R. R. (2003). Komunikasi Kepimpinan Dalam Organisasi: Analisis Konsep Dan Amalan Dalam Tiga Organisasi Terpilih.



019 Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Prestasi Kerja dalam Kalangan Anggota Polis di IPD Iskandar Puteri

Mohd Zaliridzal bin Zakaria¹, Muhammed Fauzi bin Othman², Dzulkhairi Mukhtar², Mohd Azhar Abd Hamid², Kassim Thukiman², Mohd Nasir Markom², Mohd Koharuddin Mohd Balwi²

¹Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia.

²Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia.

ABSTRAK

Kepimpinan kerap dikaji kerana kepentingannya dalam meningkatkan prestasi dan produktiviti sesuatu organisasi. Artikel ini melaporkan suatu kajian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan di antara gaya kepimpinan dan komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja. Gaya kepimpinan dikaji melalui tiga dimensi iaitu mengarah, bertimbang rasa, penyertaan dan berorientasikan pencapaian sementara komunikasi organisasi pula diukur melalui dimensi lateral, ke bawah dan ke atas. Variabel bersandar iaitu prestasi kerja pula dikaji melalui fokus latihan, kerja dan peribadi. Seramai 234 daripada 598 orang anggota dari sembilan jabatan anggota polis di IPD Iskandar Puteri telah dipilih secara rawak menggunakan teknik 'fishbowl' di dalam kajian ini. Bagaimanapun hanya 191 orang telah memulangkan borang kaji selidik. Instrumen kajian ialah soal selidik yang diubah-suai daripada Ladership Behaviour Description Questionnaire (LBDQ) untuk mengukur gaya kepimpinan dari De Joseph (2012) sementara bahagian Komunikasi organisasi diadaptasi dari Downs dan Hazen (1977) dan prestasi organisasi pula dari Bullock (2010). Analisis deskriptif, korelasi Pearson dan Ujian Regresi berganda telah dilaksanakan. Dapatan kajian menunjukkan gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian adalah gaya kepimpinan yang paling dominan di samping komunikasi lateral dan fokus prestasi kerja adalah melalui latihan. Hubungan yang kuat di antara gaya kepimpinan terhadap komunikasi organisasi dan prestasi kerja dapat dilihat sementara analisis regresi berganda menunjukkan komunikasi lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja berbanding dengan gaya kepimpinan.

Kata Kunci: kepimpinan, prestasi, komunikasi organisasi

1.0 Pengenalan

Gaya kepimpinan dan komunikasi dalam organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam prestasi kerja seseorang individu termasuk penjawat awam. Cabaran adalah sesuatu yang normal dalam mengendalikan sesebuah organisasi. Cabaran boleh datangnya dari dalam dan luar organisasi. Cabaran dari luar biasanya berkaitan dengan faktor-faktor ekonomi negara atau dunia, politik, alam sekitar seperti bencana dan sebagainya. Cabaran dari luar agak sukar untuk dikawal oleh sebuah organisasi berbeza dengan cabaran yang datangnya dari dalam sesebuah organisasi. Cabaran yang datangnya dari dalam organisasi adalah seperti masalah pengurusan organisasi yang melibatkan kepimpinan dan komunikasi. Kedua-dua faktor ini sangat mempengaruhi setiap individu di dalam organisasi (Roshan Thiran, 2018).

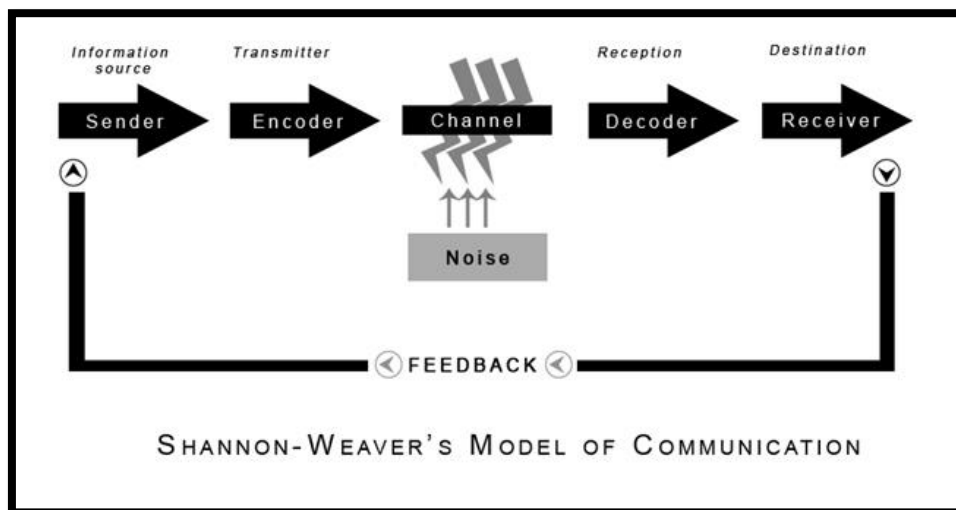
Menurut kajian Ishak (2004), pemimpin bermaksud seseorang yang mampu mempengaruhi sesebuah kumpulan dalam melakukan sesuatu. Terdapat perbezaan pendapat dari kalangan penyelidik mengenai potensi seseorang pemimpin. Salah satunya adalah pemimpin



adalah dilahirkan bukan digilap. Di Giulio *et.al* (2014) menyatakan bahawa pemimpin adalah dilahirkan secara semula jadi dalam pendapat kuno. Bakat pemimpin itu telah ada dalam diri seorang pemimpin sejak dilahirkan. Berbeza pula dengan pendapat pemimpin itu digilap. Justeru, sesiapa sahaja boleh menjadi pemimpin jika bakat kepimpinan itu diasah sedari kecil. Malah yang mempunyai daya kepimpinan tinggi juga boleh lumpuh jika tidak dijaga (Di Giulio, Justin & Giulio, 2014). Berdasarkan model tiga bulatan yang bertindih oleh John Adair (2009) yang merangkumi tugas, pasukan dan individu, pemimpin memainkan peranan untuk membangunkan individu, menyempurnakan tugas, membina dan mengekalkan pasukan. Jadi, fungsi kepimpinan adalah untuk mendefinisikan tugas, merancang, memberikan taklimat, mengawal, membuat penilaian, memotivasi, mengelola dan menjadi teladan. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepimpinan tersendiri dan tidak semua pemimpin disukai semua orang.

Elemen komunikasi memainkan peranan yang amat penting dalam organisasi. Pentingnya komunikasi adalah untuk menyampaikan maklumat yang tepat dalam masa yang pantas. Komunikasi yang berkesan akan membawa peningkatan kompetensi, produktiviti dan akhirnya keuntungan syarikat. Komunikasi juga berbeza untuk setiap individu. Komunikasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kesilapan pemimpin dalam sesebuah organisasi mampu menjatuhkan institusi itu sendiri kerana cara berkomunikasi menggambarkan gaya kepimpinan seseorang dan turut mempengaruhi para pekerja yang menjadi tunjang kepada organisasi. (Sun Tzu, W., & Shang Yang, W., 1998).

Menurut Kamus Dewan edisi keempat (Dewan Bahasa dan Pustaka, 2005), komunikasi bermaksud perhubungan dalam penyampaian sesuatu maklumat. Mengikut Shannon dan Weaver dalam modelnya pada tahun 1948 (Businessstopia, 2018), komunikasi merupakan suatu proses penghantaran maklumat dari seorang pengkantar kepada penerima melalui sesuatu saluran yang acapkali diganggu oleh gangguan.



Rajah 1: Model Komunikasi Shannon dan Weaver. Sumber Businessstopia, 2018

Miller (2005) pula mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran maklumat melalui percakapan, penulisan atau menggunakan media yang lain. Komunikasi terbahagi kepada dua iaitu lisan dan bukan lisan. Komunikasi secara lisan umumnya komunikasi yang menggunakan perkataan dalam bahasa yang difahami. Komunikasi lisan juga boleh menyebabkan kegagalan dalam menyampaikan sesuatu mesej disebabkan oleh ketidakfahaman dalam bahasa atau masalah cara penyampaian itu sendiri. Komunikasi bukan lisan pula komunikasi yang tidak menggunakan sebarang perkataan seperti gambar, bunyi, tona suara, riak muka, bahasa isyarat atau bahasa badan dan sebagainya.



Dalam sesebuah organisasi, komunikasi adalah di antara faktor terpenting bagi memastikan boleh-jayanya organisasi tersebut. Komunikasi yang jelas dan berkesan akan melahirkan kproduktiviti tinggi, prestasi kerja yang baik, kepuasan kerja yang tinggi dan suasana organisasi (*organizational climate*) yang cemerlang. Terdapat beberapa jenis komunikasi yang berlaku termasuklah komunikasi dalaman, luaran, ke atas, ke bawah atau komunikasi vertikal, formal, tidak formal dan melintang atau lateral (De Vito, 2011). Komunikasi dalaman boleh berbentuk lisan, bertulis ataupun audio. Komunikasi luaran pula berbeza dengan dalaman. Ia bermaksud komunikasi yang berlaku antara pihak organisasi dengan pihak luar termasuk pembekal, pelanggan, pesaing, orang awam dan sebagainya (Johari, 2011). Komunikasi luaran ini boleh datang pelbagai bentuk seperti iklan, surat, notis, demonstrasi, aduan, mesyuarat dan lain-lain. Komunikasi ke atas bermaksud komunikasi dari orang bawahan kepada pihak pengurusan atau pihak yang lebih berkuasa di dalam sesebuah organisasi. Ini boleh datang dalam bentuk aduan, pendapat, pertanyaan dan sebagainya. Manakala komunikasi ke bawah pula berlaku apabila pihak atasan yang berkomunikasi dengan orang bawahan yang kebiasaannya berbentuk arahan, visi dan misi, amanat dan lain-lain. Komunikasi melintang atau 'lateral' pula berlaku di kalangan rakan sebaya atau rakan setugas yang mempunyai jawatan yang sama. Ia boleh jadi formal dan juga tidak formal. (Hardjana, 2003).

Bagi seorang pemimpin, kemahiran mengkomunikasikan arahan, misi dan misinya kepada para pekerja serta tahap kepekaan dalam pendengaran haruslah tinggi untuk mendengar dan memahami apa yang disampaikan oleh orang bawahan yang mungkin memberi impak yang besar kepada organisasi. Ramai pemimpin atau ketua yang tidak mahu mendengar sebarang pendapat dari orang lain dan menyebabkan kegagalan dalam mentadbir organisasi. (Jones, E., et.al, C.,2004). Cara mereka berkomunikasi dan memimpin mempengaruhi prestasi kerja orang bawahan mereka. Pemimpin harus menjaga prestasi pekerja bagi memastikan keberlangsungan sesebuah organisasi itu berjalan dengan lancar (De Vito, 2011).

Prestasi kerja ialah pencapaian individu yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Mengikut Bullock, (2010) prestasi adalah rekod hasil yang dijana daripada fungsi pekerjaannya ataupun aktiviti dalam sesuatu masa tertentu. Ianya terkesan daripada fokus kerja, fokus peribadi dan latihan. Prestasi kerja diukur melalui tiga konstruk iaitu fokus kerja, fokus peribadi dan latihan. Ketiga-tiga ini boleh diukur dengan hasil pengeluaran, keberkesanan latihan serta etika atau sikap seseorang pekerja di tempat kerja. Pekerja adalah orang yang melakukan kerja untuk sesebuah organisasi dan merupakan aset paling penting. Prestasi kerja seseorang pekerja dipengaruhi beberapa faktor dan berbeza untuk setiap individu.

Kepuasan dan prestasi pekerja akan dipengaruhi secara positif dengan mengisi kekosongan pekerja ataupun di tempat kerja oleh pemimpin. Walaubagaimanapun, cara kepimpinan yang mengarah akan menjejaskan kebolehan serta kefahaman pekerja yang sudah sedia maklum tugas untuk mereka (Brown, Trevino & Harrison, 2015). Vroom (2004) merujuk kepada prestasi sebagai menjangkakan tindakan yang diambil individu dalam mencapai keputusan yang dikehendaki. Dalam hal ini, biasanya organisasi atau mejikan akan menetapkan sasaran yang perlu dicapai oleh staf pada jangkamasa yang telah ditetapkan. Kejayaan mencapai sasaran tersebut diukur sebagai prestasi staf tersebut. Sementara itu, Randall & Cote, (2011) menakrifkan prestasi dalam suatu perspektif yang berbeza, prestasi dianggap sebagai keadaan emosi apabila seorang pekerja itu bekerja. Jika seseorang pekerja itu suka, gembira dan beremosi positif terhadap pekerjaannya, prestasi akan meningkat dan hasrat organisasi akan tercapai.

Gaya kepimpinan dan komunikasi adalah perkara yang penting dalam organisasi termasuklah badan-badan kerajaan seperti Polis Diraja Malaysia (PDRM). Pelbagai usaha dilakukan untuk memastikan kepimpinan yang berkesan di dalam sesebuah organisasi. Kepimpinan dan komunikasi yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang individu di dalam organisasi harus diperbaiki bagi memastikan organisasi mempunyai masa depan yang lebih cerah. Hal ini disebabkan, penglibatan pekerja dalam sesebuah organisasi memberi impak yang besar di mana mereka yang menyumbang tenaga untuk melakukan rutin di dalam organisasi.



Berdasarkan Lawler (2011), tiga jenis prestasi yang dapat diukur iaitu melalui fokus kerja, peribadi dan tahap latihan. Ketiga-tiga ini boleh diukur dengan hasil pengeluaran, keberkesanan latihan serta etika atau sikap seseorang pekerja di tempat kerja. Di samping itu, menurut Loganathan S. (2012), antara faktor yang menyumbang kepada penurunan prestasi dan komitmen kerja anggota PDRM adalah disebabkan kekurangan motivasi, dorongan dan ganjaran yang diberikan oleh organisasi PDRM terhadap setiap anggotanya. Oleh itu, setiap anggota PDRM perlu berpegang kepada nilai teras dan etika kerja PDRM, disiplin dan kawalan dalaman PDRM dan budaya organisasi PDRM untuk melahirkan anggota yang dilihat dengan nilai, sikap, persepsi peranan, prestasi kerja dan komitmen kerja yang tinggi standing dengan imej dan integriti organisasi PDRM.

Faktor komunikasi memainkan peranan penting dalam organisasi. Pentingnya komunikasi adalah untuk menyampaikan maklumat. Komunikasi yang berkesan adalah mengikut situasi. Komunikasi juga berbeza untuk setiap individu. Komunikasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kesilapan pemimpin dalam sesebuah organisasi mampu menjatuhkan institusi itu sendiri kerana cara berkomunikasi menggambarkan gaya kepimpinan seseorang dan turut mempengaruhi para pekerja yang menjadi tunjang kepada organisasi (Downs, C. W., 1991). Oleh yang demikian, kajian ini telah menetapkan beberapa persoalan untuk dijawab di akhir kajian. Ianya adalah seperti di bawah:

- i. Apakah tahap gaya kepimpinan yang diamalkan oleh seorang pemimpin PDRM di IPD Iskandar Puteri?
- ii. Apakah tahap komunikasi organisasi yang diamalkan dalam kalangan anggota polis di IPD Iskandar Puteri?
- iii. Apakah tahap prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di IPD Iskandar Puteri?
- iv. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan pemimpin dengan prestasi kerja anggota polis di IPD Iskandar Puteri?
- v. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di IPD Iskandar Puteri?
- vi. Apakah faktor yang dominan yang mempengaruhi prestasi kerja anggota polis di IPD Iskandar Puteri?

2.0 Sorotan Literatur

Endea M. Sizemore (2009), menyatakan bahawa kepimpinan merujuk kepada visi organisasi dan keupayaan untuk menukar visi kepada realiti. Pemimpin menyediakan visi dan arah tuju untuk organisasi. Kepimpinan adalah ciri-ciri atau kebolehan bagi mempengaruhi orang bawahan melakukan sesuatu demi mencapai matlamat organisasi (Ahmad Fadzli Yusof, 2004). Aion Mohd dan Abdullah Hassan (2011) berpendapat bahawa kepimpinan adalah sejenis tingkah laku yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka melakukan sesuatu yang dikehendaki secara sukarela. Menurut John Adair (2009), kepimpinan ialah kegiatan yang mengutamakan perkara lain tanpa mementingkan diri. Dorothy L. Jones (2000) mendakwa bahawa kepimpinan merupakan topik utama dalam pengurusan, tingkah laku organisasi, pendidikan dan latihan. Sejak belakangan ini, kecenderungan dalam penyelidikan kepimpinan dan latihan kian meningkat. Tanpa kepimpinan yang berkesan di semua peringkat, maka masalah akan bertambah dari segi produktiviti, keuntungan, kualiti dan perkhidmatan pengguna. Kajian yang dijalankan oleh Hsi Chang Li et al (2009) membincangkan keberkesanan kepimpinan dipengaruhi oleh perkongsian pengetahuan dalam peringkat macro dan mikro.

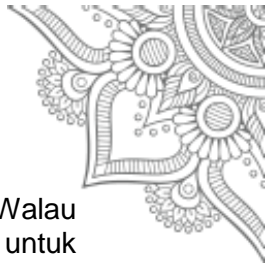
Sedikit perbezaan antara teori kepimpinan moden dan teori kepimpinan tradisional di mana teori kepimpinan tradisional meletakkan gaya kepimpinan ke dalam empat kategori iaitu (Aion Mohd dan Abdullah Hassan, 2007):



- i. **Pemimpin autokratik** - Terbahagi kepada dua jenis iaitu kuku besi dan bebas. Autokratik dan kuku besi bermaksud pemimpin yang tidak suka berkongsi kuasa, tidak memberi penerangan tentang sesuatu kerja, seorang yang mengarah, dan tidak suka bekerjasama dalam melakukan aktiviti tetapi memerhati kerja orang bawahan dari jauh. Bagi orang bawahan yang kurang pengalaman, gaya ini amat sesuai untuk meningkatkan kemahiran mereka. Manakala autokratik dan bebas pula seorang pemimpin yang tidak berkongsi kuasa tetapi memberi kebebasan kepada orang bawahan untuk melakukan kerja dengan cara tersendiri. Berbeza dengan kuku besi, orang bawahan yang mempunyai kemahiran sesuai dengan gaya kepemimpinan pemimpin autokrasi dan bebas ini. Walau bagaimanapun, kedua-dua gaya kepemimpinan ini kurang digemari oleh orang bawahan kerana kuasa autokrasi digunakan dalam gaya ini.
- ii. **Pemimpin demokratik** - Pemimpin demokratik juga mempunyai dua jenis iaitu kuku besi dan bebas. Sama seperti autokratik kuku besi, pemimpin yang suka memerhati tetapi pemimpin demokratik kuku besi lebih memberi kerjasama kepada orang bawahan. Mereka lebih mendengar pendapat orang bawahan mereka. Demokratik bebas pula, pemimpin yang bekerjasama dengan orang bawahannya dalam membuat keputusan dan memberi kebebasan untuk orang bawahannya melakukan kerja dengan cara mereka sendiri.
- iii. **Pemimpin kerja** - Dalam konteks pemimpin kerja, pemimpin tidak mementingkan hubungan dengan orang bawahan. Sebaliknya, mereka mementingkan kerja dan produktiviti orang bawahannya. Gaya ini dapat meningkatkan prestasi tetapi orang bawahan berasa kebajikan mereka dipalakan.
- iv. **Pemimpin manusia** - Dari sudut pemimpin manusia, pemimpin mahu disukai oleh orang bawahannya. Pemimpin memberikan penerangan dan mengutamakan kebajikan mereka. Prestasi kerja menurun kerana pemimpin mengabaikan produktiviti orang bawahannya.

Manakala teori kepemimpinan yang terkini atau moden juga telah dikaji dalam beberapa penyelidikan (Zafir Mohd. Makhbul, 2012). Antara teori gaya kepemimpinan yang baharu adalah kepemimpinan transaksional, karismatik, transformasi, interaktif, dan khidmat. Kepimpinan transaksional menerangkan tugas pekerja, struktur organisasi, memberi ganjaran serta memuakan pekerja untuk meningkatkan produktiviti organisasi. Manakala, pemimpin yang menggunakan gaya karismatik pula akan memastikan pekerja atau orang bawahannya mempunyai motivasi dan semangat untuk melakukan sesuatu pekerjaan demi mencapai matlamat organisasi. Kepimpinan transformasi pula bekerjasama dengan pekerja dalam mencapai sesuatu pembaharuan dalam organisasi dengan menggunakan peraturan, arahan, ganjaran, visi, saham dan pelbagai idea untuk membentuk hubungan dengan pekerja (Padsakoff, 1996 dalam Zafir (2012)). Kepimpinan interaktif pula melahirkan idea kepada pekerja untuk mencapai objektif organisasi. Gaya kepemimpinan khidmat adalah usaha yang dilakukan oleh pekerja untuk membangunkan organisasi. Kedua-dua teori moden dan tradisional mempunyai kekuatannya tersendiri. Berdasarkan kedua-dua teori ini, gaya-gaya kepemimpinan yang dinyatakan adalah berbeza dari segi namanya namun dari segi ciri-ciri dan cara memimpin itu hampir sama dan seiring dengan perubahan masa.

Berdasarkan satu kajian Indeks Jarak Kuasa yang dilakukan pada tahun 2014, Malaysia mencatatkan rekod sebanyak 100 peratus bagi jarak kuasa atau 'power distance'. Hal ini menunjukkan bahawa rakyat Malaysia menerima kuasa seadanya. Tidak seperti negara-negara lain, rakyat Malaysia lebih suka untuk menerima arahan berbanding mempertahankan hak masing-masing di mana arahan ketua itu adalah lebih penting untuk dituruti walaupun arahan itu melangkahi skop kerja. Kajian Indeks Jarak Kuasa ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak menjadi satu cabaran di Malaysia. Mana-mana gaya kepemimpinan yang diamalkan oleh pemimpin



organisasi mahupun negara seperti kurang memberi kesan kepada rakyat Malaysia. Walau bagaimanapun, menurut kajian yang sama, Malaysia mencatat hanya 26 peratus untuk individualistik yang bermaksud rakyat Malaysia lebih suka bekerja secara berkumpulan berbanding dengan bekerja secara individu. Arahan pemimpin mereka akan turuti tetapi mereka lebih suka untuk bekerja secara berkumpulan (*The Star*, Apr 2014).

Salah satu pendekatan terhadap kepemimpinan ialah teori Path Goal yang cipta oleh Robert House (1974) yang berorientasikan model kontingensi kepemimpinan tentang memulakan struktur dan teori kehendak motivasi. Pemimpin perlu menolong orang bawahan mencapai matlamat mereka dan memberi tunjuk ajar serta sokongan. Dengan ini dapat memastikan matlamat mereka selari dengan objektif organisasi. Pemimpin yang berada di tampuk atasan perlu membantu pengikutnya mencapai matlamat kerja serta mengurangkan halangan. Untuk memastikan para pekerja gembira dan senang dengan kerja mereka, para pemimpin haruslah memaikan peranan dengan gaya kepimpinan masing-masing. Oleh itu, gaya kepimpinan menurut model kepimpinan House menjadi rujukan bagi kajian ini kerana keempat-empat elemen gaya kepimpinan itu lebih sinonim dengan rakyat Malaysia terutamanya badan-badan seperti PDRM. Walaupun rakyat Malaysia sepertinya tidak kisah akan gaya kepimpinan pemimpin mereka, akan tetapi ia mampu mempengaruhi prestasi kerja mereka dari pelbagai segi seperti bekerja secara berkumpulan. Seperti mana anggota polis yang kerja secara berkumpulan juga boleh terpengaruh dengan gaya kepimpinan pemimpin mereka. Elemen-elemennya adalah pemimpin yang mengarah, bertimbang rasa, penyertaan dan berteraskan pencapaian (Robert House, 1974).

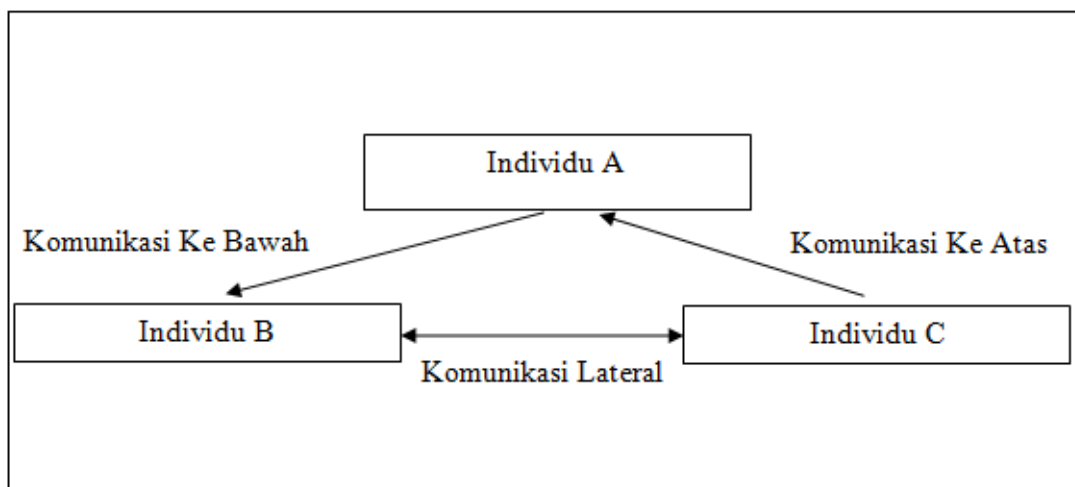
Komunikasi dalam organisasi mempunyai peranan yang penting bagi memastikan kelancaran sesuatu organisasi. Komunikasi dalam organisasi digunakan sebagai alat untuk mencapai objektif atau matlamat organisasi. Kepentingannya untuk organisasi meliputi fungsi untuk pengendalian (kawalan dan pengawasan), motivasi, pengungkapan emosi dan pemberian maklumat untuk melakukan keputusan (Robbins, 2006). Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi itu juga dapat dimanfaatkan sebagai mekanisme asas dalam menunjukkan kekecewaan ataupun ketidakpuashatian pekerja. Komunikasi juga tidak lari fungsinya sebagai alat berhubung untuk mempermudah cara membuat keputusan (Bakar et al., 2013). Setiap organisasi mempunyai hierarki kedudukan sebagai garis panduan formal untuk pekerja mengetahui dan mengikutinya. Perkembangan motivasi melalui komunikasi berlaku dengan menjelaskan kepada pekerja tugas mereka, cara bekerja secara tersusun dan apa yang dapat dilakukan kepada kerja jika kerjanya dibawah piawai. Komunikasi dalam organisasi merupakan mekanisme asas dalam menunjukkan emosi pengikut.

Terdapat dua bahagian dalam pola komunikasi iaitu komunikasi selari dan komunikasi mendatar. Ia merupakan kaedah dalam mengendalikan sistem komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang efektif adalah proses dua arah. Pemimpin bertanggungjawab dalam membina satu sistem komunikasi serta mengawalnya dengan baik untuk organisasi bergerak dengan efektif dan berkesan. Komunikasi ke bawah adalah lebih berbentuk arahan, komen serta maklumat pekerjaan yang ingin dilaksanakan. Komunikasi ini berbentuk maklumat yang disampaikan kepada pihak atasan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan ialah idea atau cadangan untuk memudahkan pelaksanaan sesuatu kerja. Di samping itu, keluhan mengenai pekerjaan dan cabaran yang dihadapi selalunya akan berkait dengan pekerjaan. Sementara itu, komunikasi ke bawah kebiasaan berbentuk arahan dari tingkat kuasa yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Arahan biasanya berkaitan penjelasan proses, tujuan dan lain-lain yang berkaitan dengan kepentingan organisasi. Pemimpin bertanggungjawab dalam memberi penilaian dan semangat kepada pekerja mereka untuk produktiviti dan kebaikan organisasi secara menyeluruh (De Vito, 2011).

Menurut De Vito (2011), arus maklumat yang boleh didapati dalam komunikasi dalam organisasi terdapat dalam tiga bentuk iaitu komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dan komunikasi lateral. Komunikasi ke atas merupakan mesej yang dihantar dari tingkat hierarki yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Jenis komunikasi ini biasanya merangkumi (1) kegiatan yang



berkaitan dengan pekerjaan dan hal yang situasi pekerjaan, sejauh mana pencapaian dan hal yang perlu dilakukan serta lain-lain yang berkaitan; (2) masalah yang berkaitan dengan persoalan yang belum terjawab oleh pekerja; (3) objektif untuk perubahan dan penambahbaikan (4) emosi yang berkait dengan organisasi, pekerjaan itu sendiri, pekerja dan lain-lain lagi yang berkaitan dengannya (De Vito, 2011). De Vito (2011) juga menyatakan bahawa komunikasi penghaluan ke atas dalam sebuah organisasi merangkumi pembawaan maklumat oleh orang bawahan ke penyelia dari bawah ke atas. Kakitangan organisasi kecuali mereka yang dipucuk kepimpinan tertinggi melakukan komunikasi ke atas. Setiap pekerja bawahan mempunyai alasan yang baik untuk meminta atau memberi maklumat kepada seseorang yang memiliki kuasa yang lebih kuat daripada dirinya. Bentuk komunikasi jenis ini berunsurkan permohonan dan memberi komen yang diberikan kepada individu yang memiliki kuasa lebih dalam sesebuah organisasi atau kumpulan. Model De Vito dipilih dalam kajian ini kerana ia merupakan suatu model terkini yang lebih jelas dan teliti dalam pengukuran berkenaan komunikasi.



Rajah 2: Model De Vito (Sumber: De Vito, 2011)

Model De Vito dipilih sebagai bahan kajian ini. Berdasarkan model ini, komunikasi ini sering berlaku dalam mana-mana organisasi di Malaysia. Laporan daripada orang bawahan kepada orang atasan, arahan dari orang atasan dan juga komunikasi sesama mereka. Dalam badan polis sendiri mengamalkan komunikasi seperti ini dan dapat juga dikaitkan prestasi kerja. Komunikasi seperti yang dibincangkan mampu mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Cara mereka berkomunikasi dalam organisasi itu boleh melibatkan emosi mereka untuk bekerja, jadi model ini dipilih atas dasar kesesuaian cara komunikasi yang digunakan oleh PDRM dalam organisasi mereka.

Konsep prestasi kerja adalah meningkatkan prestasi dari masa ke semasa. Sebagai contoh, Vroom (2007) merujuk kepada prestasi untuk menjangka tindakan yang diambil individu dalam mencapai keputusan yang dikehendaki. Bullock (2010) mentakrifkan prestasi perasaan atau tindak balas yang berkesan untuk keadaan dalam organisasi. Sementara itu, Randall & Cote, (2011) mendefinisikan prestasi adalah keadaan emosi apabila seorang pekerja itu bekerja. Ini selaras dengan penemuan oleh Bullock (2010) mendapati bahawa prestasi kerja adalah satu tindakan perasaan terhadap kerja yang bermakna seperti bekerja.

Faktor-faktor lain seperti hubungan antara rakan sekerja dan majikan, pematuhan kepada peraturan dan dasar organisasi, tahap pencapaian prestasi, persekitaran tempat kerja, struktur kerja, penyeliaan, gaji dan peluang kenaikan pangkat mempengaruhi prestasi bekerja (Robbins, 2006). Prestasi kerja bertindak sebagai emosi positif serta membuat keputusan yang memudahkan dari sudut penilaian atau pengalaman kerja (Nelson dan Quick, 2003).



Walau bagaimanapun, Bullock (2010) berpendapat bahawa prestasi bukan sahaja membina kepuasan kerja bahkan ianya juga mengurangkan ketidakhadiran pekerja. Pandangan lain berpendapat prestasi juga membantu untuk mengekalkan seseorang dalam organisasi (Werther dan Davis, 2005). Secara ringkasnya, konsep prestasi boleh dinilai daripada keseronokan dan kegembiraan seseorang individu (Bullock, 2010), ia juga dinilai selari dengan kepuasan hati dengan kerja yang dilaksanakan (Organ dan Bateman, 2001) apabila persekitaran kerja membantu keperluan mereka. Menurut Campbell (1983), prestasi kerja ialah tahap individu boleh membantu organisasi mencapai objektif di dalam organisasinya. Menurut Lawler, (2011) prestasi adalah set nilai-nilai yang wujud dalam organisasi melalui satu siri tingkah laku individu yang berbeza pada masa yang tertentu.

Lawler (2001) berpendapat bahawa tiga jenis pengukuran prestasi dapat dibuat. Pengukuran pertama adalah untuk mengukur hasil kerja, bilangan jualan dalam satu tempoh masa, pengeluaran dan lain-lain. Kedua ialah ukuran prestasi yang diukur terhadap orang lain dan yang terakhir ialah pengukuran prestasi yang diukur dengan dirinya. Penggunaan pengukuran prestasi sendiri dilihat sebagai teknik yang bagus untuk memastikan penggalakan pekerja untuk lebih berminat dalam mengambil bahagian untuk penetapan matlamat peribadi. Secara umumnya penilaian oleh majikan lebih sahih daripada rakan sekerja walaupun keduanya mampu memberi maklumat dengan maklumat yang lain daripada yang lain (Arvey dan Murphy, 1988).

| Prestasi | Pertama | Kedua | Ketiga |
|-----------|--|---|--|
| Cara ukur | Mengukur hasil kerja, Bilangan jualan, Pengeluaran | Prestasi yang diukur terhadap orang lain | Prestasi yang diukur dengan dirinya |

Rajah 3: Model Lawler (Sumber : Arvey dan Murphy, 1988)

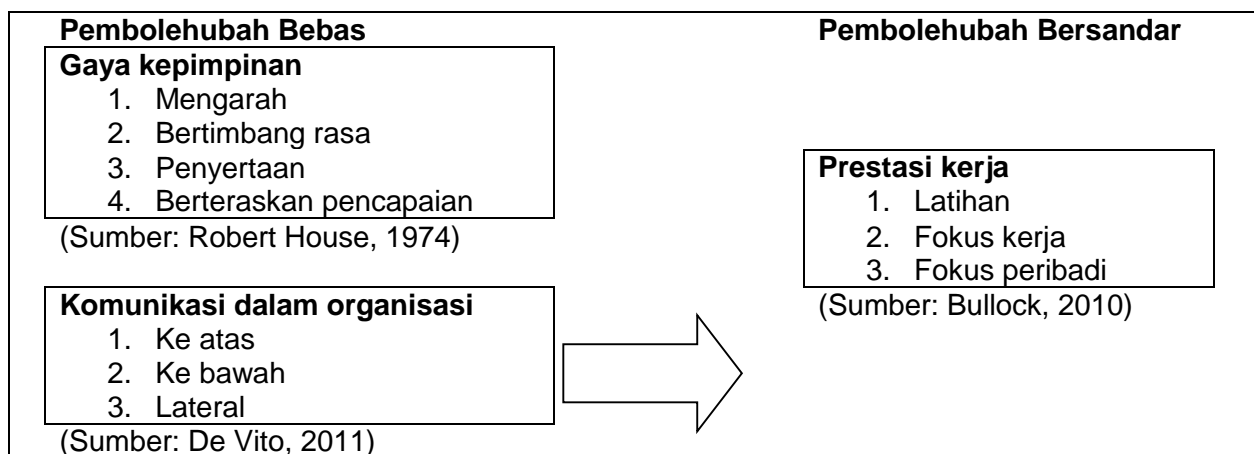
Prestasi kerja ialah pencapaian individu yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Mengikut Bullock, (2010) prestasi adalah rekod hasil yang dijana daripada fungsi pekerjaannya ataupun aktiviti dalam sesuatu masa tertentu. Ianya terkesan daripada fokus kerja, fokus peribadi dan latihan. Prestasi kerja diukur melalui tiga konstruk iaitu fokus kerja, fokus peribadi dan latihan. Dimensi kerja ialah: (a) Ragam kemahiran iaitu tahap kerja yang memerlukan kepelbagaian kemahiran dan bakat; (b) Identiti kerja ialah tahap pekerjaan yang memerlukan penyediaan kerja secara menyeluruh dari setiap proses dan mengakibatkan hasil yang hebat; (c) Autonomi ialah peluang dan keupayaan untuk membuat keputusan serta sesuatu kerja dalam menentukan tatacara yang hendaklah digunakan di dalam kerja; (d) Maklum balas ialah sejauh mana aktiviti/kerja membolehkan pekerja untuk memberi maklumat mengenai keberkesanan prestasi dengan jelas dan berterusan. Sementara itu, dimensi fokus peribadi seperti umur, taraf pendidikan dan pengalaman kerja juga mempengaruhi prestasi pekerjaan seseorang. Peningkatan umur mengakibatkan kekurangan keupayaan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu kerja terutamanya melibatkan keupayaan fizikal. Pendidikan dan pengalaman yang ada pada pekerja meningkatkan keupayaan untuk menangani masalah dalam kerja semasa untuk pengalaman lalu menjadikan ia lebih mudah untuk mengenal pasti masalah dengan segera dan kos boleh disimpan itu. Model Bullock dipilih dalam kajian ini kerana ianya lebih jelas dan praktikal dalam mengukur prestasi kerja dalam kalangan polis.



| Fokus kerja, | Fokus peribadi | Latihan |
|-----------------------------------|------------------|-------------|
| Kepelbagaian kemahiran dan bakat; | Umur, | Pengetahuan |
| Persiapan kerja secara menyeluruh | Taraf pendidikan | Kemahiran |
| | Pengalaman kerja | Sikap |

Rajah 4: Model Bullock (Sumber : Bullock, 2010)

Kerangka kajian dalam kajian ini telah diadaptasi daripada kajian lepas (House dan Dessler, 1974; De Vito, 2011; Bullock, 2010) di mana pengkaji telah mengubahsuaikan mengikut kesesuaian. Rajah 1.1 menunjukkan kerangka bagi kajian ini. Pada pemerhatian pengkaji, ketiga-tiga pembolehubah ini saling berkait antara satu sama lain di mana pembolehubah bebas (independent variable) iaitu gaya kepimpinan yang dipraktikkan oleh seseorang akan dilihat daripada empat konstruk iaitu mengarah, bertimbang rasa, penyertaan dan berorientasi pencapaian (House dan Dessler, 1974) dan juga komunikasi berdasarkan model De Vito.



Rajah 5: Kerangka Kajian

3.0 Kaedah Kajian

Anggota polis di Johor, IPD Iskandar Puteri dipilih sebagai sampel untuk persampelan bagi kajian ini adalah kerana daerah Iskandar Puteri adalah sebuah daerah yang sedang membangun dan mempunyai tempat kerja yang amat padat dan memerlukan keberkesanan kerja dari sudut komunikasi organisasi, gaya pemimpin dan prestasi kerja yang berkesan. Terdapat dua jenis prosedur persampelan iaitu prosedur persampelan kebarangkalian dan prosedur persampelan bukan kebarangkalian. Pengkaji telah memilih prosedur persampelan kebarangkalian dalam kajian ini. Daripada populasi seramai 598 orang, pengkaji telah menentukan saiz sampel rawak berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970) dan sejumlah 225 orang memenuhi bilangan minimum sampel yang diperlukan. Namun pengkaji mengambil sampel seramai 234 responden untuk meningkatkan sampel menghampiri populasi. Sampel dipilih secara rawak dengan menggunakan kaedah "fishbowl" iaitu pemilihan sampel tanpa melihat maklumat daripada responden. Kaedah ini dilakukan bagi mengelakkan berlakunya pilih kasih atau "bias". Menurut Najib (2003) menjelaskan bahawa persampelan rawak berkelompok yang mana setiap kelompok



dipilih dan ditentukan sampel berdasarkan kepada populasi yang ada. Jumlah responden yang meluangkan dan mengisi semua soalan di dalam borang kaji selidik adalah 191 orang yang akan dianalisis dalam kajian ini. Jadual di bawah menunjukkan jadual persampelan.

Jadual 1: Populasi, Sampel dan Responden Mengikut Bahagian

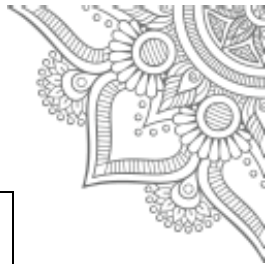
| Jabatan | Populasi (N) | Sampel (S) | Responden (n) |
|-----------------------|--------------|------------------------------------|--|
| Logistik | 47 | Pemilihan sampel secara "fishbowl" | Responden yang memulangkan borang soal selidik dan menjawab semua soalan |
| Narkotik | 24 | | |
| Trafik | 41 | | |
| Jenayah Komersil | 18 | | |
| Siasatan Jenayah | 79 | | |
| Pencegahan Jenayah | 64 | | |
| Cawangan Khas | 17 | | |
| Pengurusan | 22 | | |
| Balai (semua kawasan) | 286 | | |
| Jumlah | 598 | | |

Instrumen kajian yang digunakan di dalam kajian ini adalah borang soal selidik. Dalam Bahagian A, maklumat latar belakang responden dikumpul sebagai rujukan demografi. Maklumat yang dikumpul adalah seperti umur, latar belakang pendidikan, tempoh berkhidmat, bangsa, jantina, jabatan dan cawangan. Dalam Bahagian B, instrumen kajian yang dipakai ialah soal selidik yang diubah suai iaitu Leadership Behaviour Description Questionnaire (LBDQ) untuk mengukur gaya kepimpinan (Joseph, 2012). Halpin (1966) menyatakan LBDQ telah lama digunakan iaitu daripada tahun 1960 bagi mengukur gaya kepimpinan. Joseph (2012) perakui bahawa kestabilan kesahannya LBDQ merupakan alat yang mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. LBDQ ini dibentuk oleh Hemphill dan Alvin Coons sejak 1950 dan asalnya soal selidik ini berorientasikan 10 dimensi dan mengandungi 150 item sebagai cara untuk mengukur tingkah laku (Joseph, 2012)..

Pada bahagian C mengukur tahap berkomunikasi organisasi berdasarkan kepada borang soal selidik yang dibina oleh Downs dan Hazen (1977). Tetapi telah diperbaharui oleh De Vito, 2011. Bahagian ini mengandungi 12 item. Soal selidik komunikasi organisasi ini mengenal pasti tahap komunikasi organisasi dalam sesebuah tempat. Item pada bahagian D pula berkaitan prestasi kerja mempunyai tiga pecahan soalan mengikut subkonstruk iaitu latihan, fokus kerja dan fokus peribadi. Instrumen ini dipilih kerana prestasi kerja dapat diukur mengikut tiga konstruk yang jelas melalui teori Bullock (2010). Instrumen ini juga mudah ditadbir dan menjawab persoalan kajian yang ditetapkan. Terdapat sebanyak 20 soalan pada bahagian D.

Jadual 2: Pemetaan antara persoalan kajian dengan ujian statistik

| No | Objektif Kajian | Kaedah Penganalisisan Data |
|----|---|--|
| 1 | Mengenal pasti apakah gaya kepimpinan yang diamalkan oleh seorang pemimpin PDRM di IPD Iskandar Puteri? | Min, peratusan, kekerapan dan sisihan piawai |
| 2 | Mengenal pasti apakah bentuk komunikasi yang diamalkan dalam kalangan anggota polis di IPD Iskandar Puteri? | Min, peratusan, kekerapan dan sisihan piawai |
| 3 | Mengenal pasti tahap prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di IPD Iskandar Puteri? | Min, peratusan, kekerapan dan sisihan piawai |



| | | |
|---|--|------------------------|
| 4 | Mengenal pasti hubungan antara gaya kepimpinan pemimpin dengan prestasi kerja anggota polis di IPD Iskandar Puteri? | Ujian korelasi Pearson |
| 5 | Mengenal pasti hubungan antara cara komunikasi organisasi dengan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di IPD Iskandar Puteri? | Ujian korelasi Pearson |
| 6 | Mengenal pasti faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja anggota polis di IPD Iskandar Puteri? | Ujian Regresi Berganda |

4.0 Dapatan Kajian

4.1 Mengenal pasti apakah gaya kepimpinan yang diamalkan

Secara keseluruhannya, persepsi responden terhadap dimensi Gaya Kepimpinan telah merekodkan min keseluruhan yang tinggi iaitu 4.05. Sementara sub dimensi “berorientasikan pencapaian” mencatatkan min tertinggi sementara sub dimensi “mengarah” pula merekodkan min terendah dengan 3.95.

Jadual 3: Taburan Min Gaya Kepimpinan

| Gaya Kepimpinan | Min | Sisih Piawaian |
|----------------------------|-------------|----------------|
| Mengarah | 3.95 | 1.77 |
| Bertimbang rasa | 4.08 | 1.82 |
| Penyertaan | 4.04 | 1.79 |
| Berorientasikan Pencapaian | 4.13 | 1.82 |
| Keseluruhan | 4.05 | 1.80 |

4.2 Mengenal pasti apakah bentuk komunikasi yang diamalkan

Objektif kedua pula adalah untuk mengenalpasti bentuk komunikasi organisasi dalam kalangan responden. Secara keseluruhannya, kita dapati bahawa min yang dicatatkan bagi pemboleh-ubah ini juga adalah tinggi iaitu 4.18. Komunikasi lateral mencatat min tertinggi dengan 4.19 sementara komunikasi ke bawah pula mencatat min terendah dengan 4.16

Jadual 4: Taburan Min Cara Komunikasi

| Bentuk Komunikasi | Min | Sisih Piawaian |
|--------------------|-------------|----------------|
| Lateral | 4.19 | 1.70 |
| Ke atas | 4.18 | 1.70 |
| Ke bawah | 4.16 | 1.68 |
| Keseluruhan | 4.18 | 1.69 |



4.3 Mengenal pasti tahap prestasi kerja

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa pemboleh ubah Prestasi Kerja mencatatkan min yang tinggi iaitu 3.89. Dari analisis dapatan, didapati juga bahawa dimensi kerja mencatatkan min tertinggi iaitu 4.03 sementara dimensi peribadi mencatatkan min terendah iaitu 3.62.

Jadual 5: Taburan min Prestasi Kerja

| Prestasi Kerja | Min | Sisih Piawaian |
|--------------------|-------------|----------------|
| Latihan | 4.02 | 1.66 |
| Kerja | 4.03 | 1.65 |
| Peribadi | 3.62 | 1.54 |
| Keseluruhan | 3.89 | 1.62 |

4.4 Mengenal pasti hubungan antara gaya kepimpinan pemimpin dengan prestasi kerja

Dapatan seterusnya telah membuktikan bahawa terdapat hubungan positif yang kuat di antara gaya kepimpinan dengan prestasi kerja di IPD Iskandar Puteri. Ianya dapat dirujuk dalam jadual di bawah:

Jadual 6: Analisis Hubungan di Antara Gaya Kepimpinan Dengan Prestasi kerja

| Pearson | Gaya Kepimpinan | Prestasi kerja | |
|---------|-----------------|----------------|------------|
| | | Korelasi | 0.997 |
| | | Sig (2-tailed) | 0.246 |
| | | N | 191 |

Analisis Korelasi Pearson **. Hubungan adalah signifikan pada tahap 0.05

4.5 Mengenal pasti hubungan antara cara komunikasi organisasi dengan prestasi kerja

Sementara itu, kajian ini juga berhasrat untuk mengenalpasti sama ada terdapat hubungan di antara gaya komunikasi dan prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa hubungan di catatkan secara kuat dalam aliran positif di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Ini dapat dirujuk dalam jadual di bawah

Jadual 7: Analisis Hubungan Antara Cara Komunikasi Dengan Prestasi kerja

| Pearson | Komunikasi | Prestasi kerja | |
|---------|------------|----------------|------------|
| | | Korelasi | 0.998 |
| | | Sig (2-tailed) | 0.085 |
| | | N | 191 |

Analisis Korelasi Pearson **. Hubungan adalah signifikan pada tahap 0.05

4.6 Mengenal pasti faktor dominan yang mempengaruhi prestasi

Analisis terakhir dan dapatan terpenting dalam kajian ini ialah menentukan pemboleh ubah atau faktor yang manakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja di IPD Iskandar Puteri. Ilustrasi dapatan tersebut dapat dirujuk dalam jadual di bawah:



Jadual 7: Linear Regresi Antara Gaya Kepimpinan dan Gaya Komunikasi Dengan Prestasi Kerja

| Statistik Regrasi | Gaya Kepimpinan | Gaya Komunikasi |
|-------------------|-----------------|-----------------|
| <i>Multiple R</i> | 0.997 | 0.998 |
| <i>R Square</i> | 0.994 | 0.995 |

Dari jadual di atas, dapat kita perhatikan bahawa faktor gaya komunikasi dipersepsikan lebih mempengaruhi prestasi kerja dengan nilai *r square* yang lebih tinggi iaitu 0.995 .

5.0 Rumusan dan Kesimpulan

5.1 Tahap gaya kepimpinan

Dari dapatan kajian, dapatlah kita rumuskan bahawa para responden mepersepsikan bahawa kepimpinan di IPD Iskandar Puteri berada dalam tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa mereka beranggapan kepimpinan yang mereka hadapi dapat membawa mereka ke arah tujuan yang jelas dan memimpin mereka dengan berkesan. Seperti yang dinyatakan oleh Teori Path-Goal, gaya kepimpinan berorientasikan pencapaian adalah satu gaya kepimpinan yang lebih becorak ke arah desakan kerana pemimpin meletakkan satu matlamat atau gol untuk dicapai oleh para pekerja dan juga sentiasa cuba untuk meningkatkan pencapaian pasukan. Pemimpin yang berorientasikan pencapaian ini inginkan segala matlamat dicapai dengan tahap yang tinggi dan juga menaruh harapan dan keyakinan yang sangat tinggi kepada pekerjanya. Hollander (1984) dan Hersey dan Blanchard (1977) menyatakan bahawa kepimpinan adalah sebagai satu proses mempengaruhi individu atau kumpulan bagi melaksanakan tanggungjawab untuk mencapai matlamat yang ditetapkan. House dan Mitchell (1974) menganggap pemimpin sebagai fleksibel iaitu pemimpin yang sama akan menunjukkan gaya kepimpinan ini bergantung kepada situasi.

Selain dari itu Menurut Teori Path-Goal, kepimpinan mengarah ini adalah gaya kepimpinan yang mana pemimpin memberitahu apa yang harus dilakukan oleh pekerja dengan apa yang dikehendaki. Gaya kepimpinan mengarah ini adalah kurang sesuai digunakan kepada pekerja yang sudah mahir dan berpengalaman sebaliknya lebih sesuai untuk pekerja baru. Kepuasan pekerja akan dipengaruhi secara positif dengan mengisi kekosongan pekerja ataupun di tempat kerja oleh pemimpin. Walaubagaimanapun, cara kepimpinan mengarah dapat menjejaskan kebolehan serta kefahaman pekerja yang sudah sedia maklum tugas untuk mereka (Brown, Trevino & Harrison, 2015).

5.2 Gaya Komunikasi

Secara keseluruhannya, taburan min komunikasi lateral mempunyai nilai min tertinggi iaitu 4.19. Berdasarkan Jadual 4.9, item kedua adalah item yang mempunyai nilai min tertinggi iaitu 4.47 dengan kenyataan mereka merasakan komunikasi amat penting dalam kerja seharian. Komunikasi lateral adalah bentuk komunikasi dua hala. Kajian lepas oleh Eni (2013), anggota pasukan dalam sesebuah organisasi perlu melakukan kawalan atas para anggota malah berusaha untuk mengawal masalah atau emosi yang dialami dalam membantu membuat keputusan bersama. Menurut Effendi (2003) dalam proses interaksi kehidupan manusia pastinya ada pelbagai ragam kerana anggota dalam organisasi saling mempengaruhi dan bergantung antara satu sama lain. Hal ini bertepatan dengan hasil kajian di mana anggota dan para pemimpin di IPD Iskandar Puteri mengamalkan cara komunikasi lateral iaitu komunikasi secara dua hala sama ada dari pemimpin dengan pemimpin, anggota dengan anggota atau pemimpin dengan anggota.



Kesimpulannya, anggota polis di IPD Iskandar Puteri mengamalkan komunikasi lateral lebih banyak berbanding dengan komunikasi ke atas dan ke bawah. Selain itu, mereka juga tidak hanya memberi dan menerima arahan semata-mata. Perbincangan sesama mereka juga berlaku jika dilihat daripada hasil dapatan kajian ini.

5.3 Prestasi Kerja

Terdapat tiga dimensi yang dilihat untuk prestasi kerja ini iaitu latihan, kerja dan peribadi. Berdasarkan hasil analisis keseluruhan bagi kajian prestasi kerja ini, prestasi kerja dapat dilihat lebih kepada ciri kerja kerana nilai min yang dicatatkan adalah yang tertinggi iaitu 4.03. Para responden bersetuju dengan item kelapan iaitu susun atur kerja yang sistematik memberi hasil yang baik. Min bagi item kelapan ialah 4.40. Hal ini menunjukkan ciri kerja adalah cara melihat prestasi kerja mereka berbanding dengan ciri yang lain. Menurut Syamimi (2016), ciri-ciri kerja adalah antara elemen yang boleh meningkatkan prestasi kerja di mana ianya terdiri daripada empat aspek penting iaitu ragam kemahiran, identiti tugas, autonomi dan maklum balas hasil kerja. Konsep prestasi kerja adalah membangunkan prestasi dari masa ke semasa. Sebagai contoh, Vroom (2004) merujuk kepada prestasi untuk menjangka tindakan yang diambil individu dalam mencapai keputusan yang dikehendaki. Bullock (2010) mentakrifkan prestasi perasaan atau tindak balas yang berkesan untuk keadaan dalam organisasi. Sementara itu, Randall & Cote, (2011) mendefinisikan prestasi keadaan emosi apabila seorang pekerja itu bekerja. Ini selaras dengan penemuan oleh Bullock (2010) mendapati bahawa prestasi kerja adalah satu tindakan perasaan terhadap kerja yang bermakna seperti bekerja

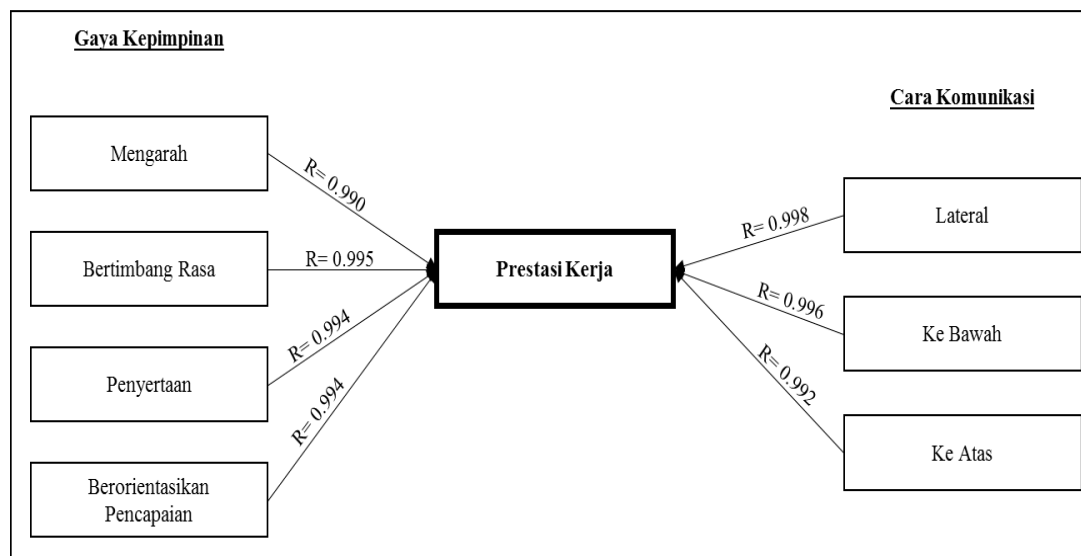
Latihan pula menunjukkan nilai min yang kedua tertinggi. Nilai min bagi latihan ini adalah 4.02. Ramai responden bersetuju dengan item kedua yang kemahiran yang dimiliki individu amat membantu menyelesaikan tugas dengan efektif. Nilai min bagi item ini adalah 4.35. Menurut Farid Daus (2016) latihan mampu meningkatkan kompetensi pekerja. Kompetensi merangkumi kemampuan seseorang pekerja memindahkan dan mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran, dan sikap yang mereka peroleh semasa menjalani latihan kepada situasi dan persekitaran baru. Akhir sekali prestasi kerja dari sudut peribadi. Bagi ciri peribadi, nilai min adalah 3.62 dan item yang mempunyai nilai min tertinggi adalah item 20 di mana mereka setuju dengan pengalaman banyak membantu individu lebih cekap dalam menjalankan tugas. Menurut kajian lepas oleh Hartesh (2017), sumber dari pengalaman yang ada mempunyai impak yang tinggi terhadap prestasi kerja seseorang individu malah pengetahuan mempunyai peranan yang penting dalam membentuk prestasi organisasi.

Hubungan di antara kepimpinan dan komunikasi dengan prestasi kerja- kajian ini juga telah menunjukkan kedua-dua pemboleh ubah bebas iaitu "gaya kepimpinan" dan "gaya komunikasi" mempunyai hubungan yang kuat dengan prestasi kerja. Ini menunjukkan bahawa kedua-dua pemboleh ubah tersebut boleh mempengaruhi prestasi kerja secara positif. Nilai korelasi Pearson adalah 0.997 dan menunjukkan hubungan berkadar langsung dengan hubungan yang sangat kuat di antara gaya kepimpinan dan prestasi kerja. Kajian daripada Nur Riza *et. al.*, (2013) yang mendapati bahawa nilai-nilai kepemimpinan memainkan peranan yang signifikan dalam mempengaruhi nilai-nilai fokus pekerja dan fokus produktiviti. Ghufron (2010) pula menyatakan ciri-ciri individu dapat di klasifikasikan melalui terhadap bidang-bidang tertentu dengan secara meluas. Kajian daripada Chung (2009), pula menekankan bahawa kepimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dan mempunyai kesan yang langsung dengan kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi serta prestasi kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Cetin (2012), kesan gaya kepimpinan dan kecekapan komunikasi Pengurus Bank mengenai kepuasan kerja pekerja: Kes Bank Turki Penemuan empirikal mendedahkan bahawa gaya kepimpinan interaktif dan kompetensi komunikasi mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan kepuasan kerja. Gaya kepimpinan juga didapati mempengaruhi pembentukan potensi diri dan inovasi.

Sementara itu nilai korelasi Pearson di antara gaya komunikasi dengan prestasi pula adalah 0.998 dan menunjukkan hubungan berkadar langsung dengan hubungan yang sangat kuat. Hasil



kajian ini yang menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan antara komunikasi organisasi dan prestasi kerja turut dapat dibuktikan dalam kajian lain yang dilakukan oleh Baharum et. al. (2006), hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketiga-tiga jenis komunikasi (komunikasi ke atas, komunikasi mendatar dan komunikasi ke bawah) dengan kepuasan kerja. Menurut White et. al., (2010) menyatakan kebanyakan hasil kajian komunikasi dalaman organisasi mengaitkan pekerja dengan kepuasan kerja dan prestasi, sebaliknya terdapat banyak lagi kelebihan dan sumbangan pekerja di dalam komunikasi dalaman ini. Menurut Izzo (2012) pula proses komunikasi yang terbuka diantara pemimpin dengan pekerja akan menjadikan pekerja lebih berkeyakinan dan membantu memberikan sumbangan kepada organisasi demi kebaikan organisasi dimasa hadapan. Seperti yang dinyatakan oleh Kajian lepas oleh Eni (2018), anggota pasukan dalam sesebuah organisasi perlu melakukan kawalan atas para anggota malah berusaha untuk mengawal masalah atau emosi yang dialami dalam membantu membuat keputusan bersama. Menurut Effendi (2003) dalam proses interaksi kehidupan manusia pastinya ada pelbagai ragam kerana anggota dalam organisasi saling mempengaruhi dan bergantung antara satu sama lain. Hal ini menunjukkan komunikasi dan prestasi kerja saling berkaitan oleh kerana komunikasi itu mampu mempengaruhi prestasi kerja anggota polis di IPD IskandarPuteri.



Rajah 6: Rumusan Hubungan Signifikan

Dapatan terakhir pula menunjukkan prestasi kerja lebih dipengaruhi oleh komunikasi organisasi berbanding kepimpinan dalam kalangan para responden di IPD Iskandar Puteri. Planty dan Machover (1972), komunikasi ke atas membolehkan pekerja diberi peluang untuk mengemukakan persoalan atau menyumbangkan cadangan dalam urusan organisasi. Menurut White et. al., (2010) menyatakan kebanyakan hasil kajian komunikasi dalaman organisasi mengaitkan pekerja dengan kepuasan kerja dan prestasi, sebaliknya terdapat banyak lagi kelebihan dan sumbangan pekerja di dalam komunikasi dalaman ini. Pekerja lebih berkeyakinan dan mampu membantu untuk memberi sumbangan kepada organisasi dengan proses komunikasi yang lebih terbuka antara pemimpin dan pekerja menurut Izzo (2012). Jurang antara pekerja dan juga pihak pengurusan juga dapat dikurangkan dengan keterbukaan komunikasi. Di samping itu, orang atasan atau pemimpin yang mengamalkan komunikasi berasaskan kepimpinan dalam organisasi dapat berkomunikasi dengan baik dengan orang bawahan. Kakitangan atau pekerja ini akan menjadi lebih produktif dan efektif kerana pihak pengurusan mereka dapat berkomunikasi dengan baik dan sesuai dengan mereka.



Kesimpulannya, cara komunikasi adalah lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja di IPD Iskandar Puteri berbanding dengan gaya kepimpinan.

Rujukan

- Ahmad Fadzli Yusof. (2004). *Mengurus Kerja dan Waktu*. Selangor: PTS Publications.
- Ainon Mohd dan Abdullah Hassan. (2011). *Bakat dan Kemahiran Memimpin*. Selangor: PTS Professional.
- Ainon Mohd dan Abdullah Hassan. (2011). *Gaya Kepimpinan di Tempat Kerja*. Selangor: PTS Professional.
- Ainon Mohd dan Abdullah Hassan. (2007). *Teori dan Teknik Kepimpinan: Panduan Aplikasi di Tempat Kerja*. Selangor: PTS Professional.
- Arvey, R. D., & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 141-168.
- Baharum, S., Sawai, J. P., & Rathakrishnan, R. B. (2006). Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen kerja. *Jurnal Kemanusiaan*, 4(1).
- Bakar, Hassan Abu dan Mustaffa, Che Su. (2013). Organizational Communication in Malaysia Organizations. *Corporate Communications: An International Journal (Online)* 18 (1): 87-109. (Online).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Bass, B.M. & Stogdill, R.M. (1990). *Handbook of leadership*. New York: Free Press.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D.A. (2015). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 97: 117-134.
- Bryman, A. (1992), *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage. (Blake dan Mouton, 1964, Bass, 1990)
- Budiman Bin Sahali (2008). Pengaruh Gaya Kepimpinan Guru Besar Terhadap Penarafan Sekolah Berdasarkan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM): (Pengurusan dan Pentadbiran) :Universiti Teknologi Malaysia.
- Bullock, R. J. (2010). Gainshing: A Few Questions and Fewer Answers. *Human Resource Management*, 23, 23 - 40.
- Campbell, R.F. and Corbally. J.E. (1983). Introduction to Educational Administration (6th Ed.). Massachusetts :Allyn & Bacon.
- Cettin, M., Karabayb, M. E., & Efec, M. N. (2012). The effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on employees job satisfaction: The Case of Turkish Banks *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 227-235.
- Chin, D., & Smith, W. (2009). Servant Leadership in Organizations: The Case of Australia. Retrieved February, 1.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan. Asas Statistik Penyelidikan*. Buku 2. Kuala Lumpur: McGraw-Hill.
- Chung-Hsiung Fang, S.-T. C.-L. (2009). Applying Structural Equation Model To Study Of The Relationship Model Among Leadership Style, Satisfaction, Organization commitment And Performance In Hospital Industry,
- Creswell, J. (2012). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SageInce, Mehmet, dan Gül,
- Daus, M. F. (2016). Pengaruh Latihan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Tentera Laut Diraja Malaysia. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- DeVito, J. (2011). *Human Communication*. New York: Pearson Education.



- Di Giulio, Justin & Giulio, Di. (2014). Are leaders born or made?.
- Dorothy L. Jones. (2000). "Developing Intercultural Communication Competence For Leadership". Temple University. Tesis.
- Downs, C. W. (1991). *The relationship between communication and organizational commitment in two Australian organizations*. Tesis Sarjana tidak diterbitkan. University of Kansas, Lawrence.
- Downs, C. W., & Hazen, M. A. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *Journal of Business Communication*, 14, (3), 63-74.
- Effendy O U. *Ilmu teori dan filsafat*. Bandung: Remaja Rosdakarya, (2003)
- Eni, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Swasta Kota Palembang. *Bbm (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 4(1), 28-40.
- Evans, M. G. (1974). Extensions of a path-goal theory of motivation.
- Fiddler, Fred E. (1976). A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw- Hill Inc.
- Hallinger, P. and Murphy, J.F. (1986) Review of Research of School Effectiveness. Research Report for the Carnegie Foundation. New York.
- Ghufron, B. (2010). V's Struggle Against The Fascist Government System In James McTeigue'sv For Vendetta Movie (2005): An Individual Psychological Perspective (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Gordon, G. G. (1979). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.
- Gordon, C. (1991). Governmental rationality: An introduction. *The Foucault effect: Studies in governmentality*, 1, 52.
- Halpin, A.W. (1966). *Theory and research in administration*. New York, McMillan Publishing.
- Hardjana, A. M. (2003). *Komunikasi interpersonal dan intrapersonal*. Kanisius.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1996). Great ideas. *Training and Development*, 50, 42-47.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1982). *Management of organizational Behavior Utilizing Human Resources*. (4th Ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Hollander, Edwin P. (1978). *Leadership Dynamics*. New York: Free Press.
- House, R. J, and Terence R. Mitchell. (1974). " Path-Goal theory and leadership. " *Journal of Contemporary Business* 3: 9-25
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory Leadership Effectiveness *Administrative Science Quarterly*, 10 (3); 321-328
- House, R.J. & Dessler, G. (1974). The path-goal theory of leadership: some post hoc and a priori tests. Dalam Hunt, J.G. & Larson, L.L. (pnyt). *Contingency approaches to leadership*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Hsi Chang Li, Sam Mirmirani and Joseph A. (2009). Confucius Institutes: Distributed Leadership and Knowledge Sharing in a worldwide network. *Ilacqua Bryant University, Smithfield, Rhode Island, USA. The Learning Organization* Vol. 16. No. 6. 2009. Pp 469 – 482.
- Ince, M., & Gül, H. (2011). The effect of employees' perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior: An application in Turkish public institutions. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 134.
- Ishak Mad Shah. (2004). *Pengenalan Psikologi Industri & Organisasi. Jilid II*. Johor: Penerbit UTM.
- Ismail, A. (2010). Azman Ismail. Seminar Kebangsaan 1Malaysia: Pusat Penataran Ilmu Dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah (UMS).
- Izueke, E. M., & Nzekwe, I. F. (2013). Students' Industrial Work Experience Scheme (Siwes) and Graduate Employability in Nigeria: A Study Of the South East Geo-Political Zone. *Arts, Social Sciences*, 110.
- Izzo, F., Bonetti, E., & Masiello, B. (2012). Strong ties within cultural organization event networks and local development in a tale of three festivals. *Event Management*, 16(3), 223-244.



- Johari, J. (2011). *The Relationship Between Personality Traits, Internal Communication, Transformational Leadership and Sense of Urgency: A Mixed Method Study of Repso Malaysia*. (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- John Adair. (2009). *Membina Kemahiran Kepimpinan*. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan Negara Malaysia.
- John T. Legier Jr. (2007). Tesis: *Assessing Leadership Effectiveness: The relationship between emotional Intelligence and Leadership behaviours on Group and Organizational Performance*. Graduate School Southern Illinois University Carbondale.
- Jones, E., Watson, B., Gardner, J., & Gallois, C. (2004). Organizational communication: Challenges for the new century. *Journal of Communication*, 54(4), 722-750.
- Joseph B. H. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys*, Vol. 5 Iss. 1, pp. 9- 35. Regent University School of Global Leadership & Entrepreneurship. ISSN 1941 4684
- Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). All those years ago. Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership, 1-18.
- Pustaka, D. B. (2005). *Kamus Dewan Edisi Keempat*. Empat, Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kechot, A. S. (2015). Bentuk Komunikasi Dalam Menangani Peranan Kepimpinan Badan Bukan Kerajaan (NGO) Perfileman. *Jurnal Komunikasi*, 31(2), 423-439.
- Lakshman, C. (2009). Organizational knowledge leadership: An empirical examination of knowledge management by top executive leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(4), 338-364.
- Lawler, E. (2011). *Organizational climate: Relationship to Organizational Structure, Process And Performance*. *Organizational Behavior and Performance*, 11, 139–155. Managerial Performance. *International Management Accounting Conference*.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2004). *Leadership: Theory. Application, Skill Development* (South-Western Publishing, Mason, OH).
- Mansor, S., Jusoh, M. A., & Yahaya, R. (2016). Iklim Organisasi, Ciri Personaliti Dan Prestasi Kerja Syarikat Teras Bumiputera. *Jurnal Peradaban Melayu*, 11, 56-64.
- McLeod, S. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Simply Psychology*, 1.
- Ali, M. F., Hamed, A. B., & Hassan, H. F. A. (2008). Hubungan antara stress peranan, ganjaran, etika kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Pengurusan Awam*, 146.
- Michelle Delgado. (2004). *Effective Leadership and its role in the support of site administrators: A case study in situational leadership qualities*. California State University, Fullerton. Thesis
- Miller, K. (2005). *Communication Theories*. USA: Macgraw-Hill.
- Minannullah, M. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja dalam persepsi karyawan. (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Mohd Ghazali, S. Z., & Ismail, A. (2013). Kaitan antara latihan pengurusan bakat dengan prestasi kerja dalam sektor perbankan Islam. *Prosiding PERKEM VIII*, 1, 101-111.
- Muthueloo, R., & Rose, R. C. (2007). *Antecedents and outcomes of organisational commitment among Malaysian engineers* (Doctoral dissertation, Universiti Putra Malaysia).
- Nabila Ahmad (Julai, 2017), JB central municipal council to be upgraded to city council status - Nation - The Star Online" www.thestar.com.my.
- Nelson, D. L., and Quick, J. C. (2003). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges* (4th ed.). Australia: Thomson Learning.
- Noor Nazifah binti Md Suandi (2008). *Kajian terhadap stres dikalangan guru sekolah di zon Permas Jaya, Johor Bahru dari aspek peronaliti*. Fakulti Pendidikan. Johor Bahru, Universiti Teknologi Malaysia. Sarjana Muda Sains dan Komputer serta Pendidikan (Matematik). 49



- Nur Riza Mohd Suradi, Sufina Rosli, Tarmiza Mohd Naw, Faridatulazna Ahmad Shahabuddin, Zainol Mustafa & Choong-Yeun Liang. (2013). Nilai-Nilai dalam Kepimpinan dan Warga Kerja Universiti Dan Hubung Kaitnya Dalam Mengadungi Prestasi Organisasi. *Jurnal Pengukuran Kualiti dan Analisis*, 9(1): 81-94.
- Nurul Amanina Suhaini (September 2017), IPD Johor Bahru Selatan Jadi Contoh – Berita Harian Online (<https://www.bharian.com.my/berita/wilayah/2017/09/326836/ipd-johor-bahru-selatan-jadi-contoh>)
- Nurul Hudani Md. Naw, Mohd. Dahlan Hj. A. Malek, Chua Bee Seok, Ismail Maakip dan Muhamad Sophian Nazarudin. (2009). *Teori – Teori Kepimpinan dalam Psikologi Industri dan Organisasi*. Universiti Malaysia Sabah: Ahli Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia (MAPIM).
- Organ D. W., and Bateman, T. S. (2001). *Organizational Behavior* (4th ed.). Homewood: Irwin.
- Pannu, H. (2017). The impact of knowledge management infrastructure on organizational performance in SMEs. *International Journal Of Human Resource & Industrial Research*, ISSN, 2349-3593.
- PDRM (2016), Tugas Pegawai Polis
- Piaw, C. Y. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan*. Malaysia: Mc. Graw Hill Sdn Bhd.
- Planty, E. G., & Machaver, W. (1972). Stimulating upward communication. *Management, Organization and Human Resources: Selected Readings*.
- Rahman, R. R. (2003). Komunikasi Kepimpinan dalam Organisasi: Analisis Konsep dan Amalan Dalam Tiga Organisasi Terpilih.
- Randall, D. M., and Cote, J. A. (2011). Interrelationship of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations*, 18 (2), 194 - 211.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior* (8th ed). New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, S.P (2006). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1977). Some correlations of communication roles in organizations. *Academy of Management Journal*, 22, (1), 42-57.
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2006). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(2), 69-81.
- Rokhman Wahibur dan Harsono (2012). "Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Bawahan". *Empirika*, Volume 11, Juni 2002
- Roshan Thiran (2018). Masalah Biasa yang Dihadapi dalam Organisasi dan Cara Mengatasinya.
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76-84.
- Salgado, J.F. (2002). The Five Factor Model Of Personality And Job Performance In The European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1),30-32.
- Sekaran, U. (2010), *Organization Communication Model. A Skill-Building Approach. Third Edition*. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Sodik Prasojo, A., & Wajdi, M. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri). (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Suaidah Ahmad. (2010). Tingkah laku kepimpinan guru besar dan hubungannya dengan kepuasan kerja, tekanan dan prestasi kerja guru. Tesis Sarjana Muda Sastera Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. JR.(1995). *Management*. USA: Prentice-Hall.
- Anxiety, Stress and Coping, 17(1), 103-122.
- Sun Tzu, W., & Shang Yang, W. (1998). *Art of War-The Book of Lord Shang*. Wordsworth Editions Limited.



- The Star (2014). Malaysia tops global Power Distance Index. Business News. <https://www.thestar.com.my/business/business-news/2014/04/02/malaysia-at-the-top-of-power-distance-index>
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, 62(1), 17.
- Werther, W. B., and Davis, K. (2005). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- White, C., Vanc, A., & Stafford, G. (2010). Internal communication, information satisfaction, and sense of community: The effect of personal influence. *Journal of Public Relations Research*, 22(1), 65-84.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-cultural Context. *Personnel Review*, 30 (2), 152 - 169.
- Yousef, D.A. (2010), "Satisfaction with Job Security as A Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in A Multicultural Environment", *International Journal of Man Power*. Vol. 19 No. 3. pp.184
- Yunus, M. (2009). Creating a world without poverty: Social business and the future of capitalism. Public Affairs.
- Zafir Mohd. Makhbul, Mohd. HIZAM Hanafiah, Fazilah Mohamad Hasun. (2012). *Pengurusan Organisasi*. Edisi Kedua. UK: Cengage Learning.
- Zaharah Hassan, Abu Daud Siling & Nazri Muslim (2009). Kepimpinan Beretika dan Kecemerlangan Organisasi dalam Perkhidmatan Awam. *MALIM* Bil. 10.
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie dan Foo Say Fooi (2003). *Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan: Satu Langkah ke Hadapan*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Zin, R. M. (1996). Moderating effects on the relationship between participation in decision-making and organisational commitment: A Malaysian case. *Singapore Management Review*, 18(2), 65



20 Motivasi dalam Pembinaan Tamadun: Kajian Terhadap Faktor Motivasi Penglibatan Usahawan Wanita Melayu dalam Industri Fesyen dan Busana Muslim di Selangor

Mashitah Sulaiman¹, Mohd Nazir Ahmad²

¹ Pusat Pengajian Teras & Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia, mashitah@usim.edu.my

² Fakulti Pengurusan Maklumat, Universiti Teknologi MARA, Shah Alam Selangor, naziruitm@yahoo.com.

ABSTRAK

Motivasi merupakan faktor terpenting yang mendorong pembinaan kejayaan seseorang dalam konteks pembangunan individu. Dalam konteks pembinaan tamadun ummah, motivasi merupakan faktor dalaman yang mencetus nilai dan tanggungjawab intrinsik ke arah kemajuan sesebuah peradaban. Justeru itu, kertas kerja ini bertujuan mengkaji faktor yang membawa kepada penglibatan usahawan wanita dalam industri fesyen hijab dan busana Muslim. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik temubual atau sejarah lisan secara persampelan bertujuan. Sampel dipilih berdasarkan persampelan berkriteria dan seramai sepuluh (10) orang informan terlibat dalam kajian ini yang terdiri daripada usahawan wanita Melayu kelas menengah di sekitar Selangor. Data daripada transkripsi temubual dianalisis secara deskriptif menggunakan analisis kandungan dan tematik. Selain itu, kaedah pemerhatian turut digunakan bagi mengukuhkan data kajian. Dapatan kajian menunjukkan terdapat enam faktor motivasi terbitan yang membantu penglibatan usahawan wanita Melayu dari kalangan kelas menengah dalam industri fesyen hijab dan busana Muslim di Selangor. Hasil kajian dapat menjadi panduan dan motivasi kepada pengusaha wanita Islam dalam menceburi bidang keusahawanan dan perniagaan.

Kata Kunci: motivasi, tamadun, usahawan, kelas menengah.

1.0 PENDAHULUAN

Motivasi mendorong manusia terus mencipta kejayaan dan meneruskan kesinambungan hidup pada masa hadapan. Sebagai satu sistem hidup yang menjadi kekuatan kepada umatnya, Islam mencetus dan menggalakkan budaya motivasi bagi memacu kecemerlangan dan kualiti hidup manusia dalam pembinaan tamadun ummah. Motivasi umumnya, menurut) bermaksud kesediaan untuk berusaha dalam mengejar sesuatu matlamat. Selain itu, motivasi juga bermaksud suatu proses membangkitkan, mengekalkan dan mengawal minat (Matsumoto, 2009).



Motivasi adalah satu istilah yang menerangkan tentang beberapa variasi kepada tingkah laku manusia seperti mengapa individu itu lebih tekun berbanding individu lain. Dengan demikian, motivasi menentukan arah tentang keberkesanan sesuatu perkara. Apabila sesuatu hajat tercapai, seseorang akan merasa gembira, puas, megah, bangga dan merasa dihargai. Perasaan atau emosi ini bertindak sebagai pendorong atau penggerak kepada seseorang dalam mencapai matlamat diri dan organisasi, khususnya dalam mencapai kecemerlangan hidup, prestasi kerja, pembentukan akhlak, sikap dan matlamat hidup di akhirat (Mashitah, Suhailiza & Robiatul Adawiyah, 2018).

Motivasi juga merujuk kepada faktor yang mendasari tingkah laku yang dicirikan oleh kesediaan (*willingness*) dan kesungguhan (*volition*) seseorang melakukan sesuatu (Lai, Emily R., 2011: 2). Konsep motivasi juga dapat difahami sebagai suatu arus tingkah-laku yang konsisten yang boleh ditujukan atau disalurkan melalui pelbagai cara (Birch, Atkinson, & Bongort, 1974). Menurut Aisha Utz (2011: 133), istilah “keperluan – (*need*)” dan “dorongan – (*drive*)” digunakan untuk menunjukkan bahawa motivasi adalah berasaskan kepada elemen dalaman, manakala insentif pula merupakan faktor luaran. Keperluan hidup (*needs*) melahirkan dorongan untuk mendapatkan apa yang diinginkan oleh manusia. Oleh yang demikian, kertas kerja ini bertujuan mengkaji faktor motivasi yang menyumbang kepada penyertaan usahawan wanita Melayu Islam dalam industri fesyen Muslim dalam kerangka kepatuhan kepada prinsip dan ketetapan shariah Islam.

2.0 KAJIAN LITERATUR

2.1 Motivasi dalam Pembinaan Tamadun

Motivasi memainkan peranan yang penting dalam kehidupan manusia. Motivasi penting dalam menggerakkan tingkahlaku, meningkatkan prestasi kerja, mencapai matlamat diri dan organisasi, seterusnya mencapai kejayaan dalam pelbagai dimensi kehidupan. Hal demikian kerana motivasi merupakan daya penggerak kepada tingkah laku dan sikap seseorang. Motivasi kerja adalah kesanggupan kerja oleh seorang pekerja yang timbul disebabkan oleh galakan yang terhasil daripada integrasi keseluruhan organisasi dan bukannya semata-mata disebabkan oleh keperluan peribadi (Maryani, 2016: 1).

Islam juga menawarkan pemikiran yang jelas tentang motivasi khususnya dalam pembinaan tamadun yang cemerlang. Kepentingan motivasi terhadap setiap individu boleh dilihat dalam beberapa sudut. Motivasi akan menyebabkan individu sentiasa mempunyai minat untuk mengejar kejayaan sama ada terhadap benda atau individu lain. Menurut Atkinson (1965) apabila individu mula menghadapi situasi mengejar sesuatu perkara, benda atau orang, terdapat dua jenis motivasi yang bertentangan akan timbul pada masa yang sama, iaitu motivasi mengejar kejayaan dan motivasi mengelak kegagalan. Fenomena psikologi ini dinamakan sebagai konflik menuju–mengelak. Motivasi boleh dianggap sebagai motif penggerak kepada individu dalam pengurusan untuk membangkitkan minat dan semangat dalam berurusan (Tengku Sarina & Fadillah, 2007).

Motivasi juga sangat penting kerana ia dapat mewujudkan penumpuan dan perhatian yang sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan dan bukannya perlakuan kerana terpaksa. Di samping itu, motivasi sangat perlu kerana ia mampu mewujudkan nilai persaingan yang sihat dan positif dalam kalangan individu. Hal yang demikian kerana motivasi menjadi asas kepada tenaga penggerak individu untuk bekerja dan mencipta suasana persaingan yang positif di tempat kerja (Tengku Sarina & Fadillah, 2007).

Motivasi ini juga merupakan sebahagian daripada sifat semulajadi yang diciptakan oleh Allah SWT untuk manusia sebagaimana yang dinyatakan di dalam firman Allah SWT:



قَالَ رَبُّنَا الَّذِي أَعْطَى كُلَّ شَيْءٍ حَلْقَهُ، ثُمَّ هَدَىٰ ۝٥٠

“Tuhan kami ialah yang telah memberikan kepada tiap-tiap sesuatu: kejadian semulajadinya yang sesuai dengannya, kemudian Ia memberi petunjuk kepadanya akan cara menggunakannya.”
(al-Quran, Surah Toha, 20:50)

Motivasi juga penting bagi meningkatkan produktiviti seseorang pekerja sebagai individu dan syarikat bagi mewakili organisasi dan negara. Ouchi, W. G. (1987) menjelaskan kepentingan motivasi mempunyai berkaitan dengan produktiviti seseorang. Beliau meneroka faktor yang menyumbang kepada peningkatan produktiviti kebangsaan negara Jepun. Ouchi (1987) menjelaskan bahawa rahsia kejayaan Jepun adalah kerana keprihatinan yang tinggi dalam kalangan pengurus syarikat di Jepun untuk memastikan kesejahteraan dan pembangunan pekerja. Hakikat bahawa motivasi adalah faktor yang paling penting untuk meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja bukanlah suatu penemuan yang baru (Mohammad Faizul, Mohammad Aminul, Md. Shamimul Islam, 2014: 62). Buktinya ialah apabila buat kali pertama kajian telah dijalankan oleh Elton Mayo tentang faktor yang mencetus produktiviti dan kualiti kerja pada sekitar tahun 1930. Sejak itu terdapat beberapa kajian yang dilakukan mengesahkan keputusan yang sama dalam beberapa industri termasuklah dalam pembangunan perisian komputer (Ouchi, 1987).

2.2 Fesyen Busana dan Hijab Muslim di Malaysia: Dari Lokal ke Persada Antarabangsa

Istilah busana bermaksud pakaian lengkap lagi indah buatannya (*Kamus Pelajar Edisi Kedua*, 2017). Busana didefinisikan oleh *Kamus Dewan Edisi Keempat* (2010) sebagai “sesuatu yang dipakai.” Siti Zainon Ismail (1991) menyatakan bahawa istilah busana berasal daripada bahasa Jawa Sanskrit yang bererti berpakaian lengkap dengan perhiasan yang sempurna dan indah dipandang. Manakala *Kamus Melayu Nusantara* (2003: 412) pula, mendefinisikan busana itu sebagai pakaian dan juga perhiasan. Definisi kamus tersebut tidak meletakkan peralatan atau kelengkapan itu sebahagian daripada busana.

Sementara itu, Adilah dan Fazilah, (2016: 58) memperluaskan makna busana merangkumi pakaian, perhiasan dan peralatan atau kelengkapan. Apabila merujuk kepada konsep busana Melayu yang telah dihasilkan oleh sebilangan pengkaji busana sehingga ke hari ini, didapati Naskhah Melayu Syair Agung (NMSA) yang ditemui dalam rangkap, bait dan baris syair-syair banyak memaparkan gambaran busana yang mempunyai persamaan daripada makna dan fungsi busana moden. Sementara beberapa gambaran busana lain pula mempunyai makna dan penggunaan yang berbeza atau kerap kali juga tidak wujud atau mungkin tidak lagi digunakan dalam konteks semasa. Kajian yang dilakukan oleh Adilah dan Fazilah (2016) mendapati sebahagian besar gambaran busana dalam naskhah ini mempunyai fungsi dan persamaan makna sebagaimana digunakan dalam teks busana moden, dan tidak kurang juga yang sudah lenyap, tidak mempunyai makna atau tidak ditemui makna dalam penggunaan semasa.

Mohd Rosli Saludin (2004) yang menjelaskan bahawa busana, iaitu *costume* adalah pakaian yang terdiri daripada baju dan kainnya, di samping barang-barang kemas, peralatan solek dan hiasan kepala. Busana juga bermaksud memakai dengan teratur, beretika, bersopan santun dan gemilang sesuai dengan adat dan suasana budaya. Busana Melayu tidak terbatas kepada pemakaian kain dan baju sahaja tetapi adalah kelengkapan adat istiadat masyarakat untuk memenuhi kehidupan nilai, norma dan keindahan budaya Melayu. Dalam tradisi Melayu, telah dikenali estetika pakaian cara Melayu yang diamalkan sejak dari dahulu lagi (Siti Zainon Ismail, 2009).



Berbusana berasaskan “Pakaian Cara Melayu” diwakili oleh beberapa busana penting yang menjadi keperluan asas iaitu seluar atau celana, baju dan kain sarung dan selendang bagi wanita dan samping bagi lelaki, serta kaus atau sandal. Sementara dalam kategori perhiasan pula terdapat beberapa kata, iaitu tanjak, destar, bulang dan sapu tangan dan ramal (Adilah dan Fazilah, 2016: 64).¹

Perkataan "*hijab*" pula dari segi bahasa atau literalnya bermaksud menutupi dan melindungi (Siti Hasnah dan Harmimi, 2016: 476). Menurut Ismail Raji 'al-Faruqi, *hijab* bermaksud penutupan bahagian kepala atau rambut bagi seorang wanita Islam atau gaya berpakaian Islam bagi wanita (Ismail Raji 'al-Faruqi, 1986: 28). Perkataan "selendang" dan istilah Arab "*hijab*" telah digunakan secara bergantian, tetapi *hijab* mempunyai konotasi dari segi budaya di kebanyakan negara Islam. Mahmood (2005) menggambarkan bahawa ulama dan ahli sosiologi Islam tradisional dan kontemporari menganggap tudung sebagai satu jaminan untuk memelihara integriti wanita dan perlindungan daripada digunakan sebagai objek seksual oleh pemangsa. Dalam kajian ini, *hijab* hanya merujuk kepada tudung atau *jilbab* yang meliputi kain yang menutupi rambut wanita Muslim dengan pakaian yang lengkap dan sederhana. Pemakaian tudung merupakan tuntutan agama Islam dan kebudayaan untuk wanita Islam yang memperlihatkan identiti, simbol dan kepercayaan agama serta komitmen rohani seorang wanita Islam (Galadari, 2012). Oleh itu, terdapat makna dalaman dan rohani bagi pemakaian tudung dalam kerangka pemakaian secara fizikal. Tudung melambangkan tidak hanya gambaran zahiriah, bahkan sebagai suatu pengajaran asas Islam yang mesti difahami secara rohani (Galadari, 2012).

Sejak mutakhir ini, *hijab* telah muncul sebagai simbol kesedaran Islam, apabila semakin ramai wanita Islam mengenakan *hijab* dan busana Muslimah sebagai simbolik kepada keyakinan mereka terhadap Islam, seterusnya memperlihatkan dedikasi mereka untuk menjadi sebahagian daripada pencetus fenomena Kebangkitan Semula Islam (Mohammad Redzuan, 2015; Mohamad, 1981; Nagata, 1980, 1984, 1994, Huntington, 1996; Hussin Mutalib., 1990a, 1990b, 1993) terutama di negara-negara yang meletakkan pemakaian *hijab* sebagai tidak wajib atau di negara bukan Islam (Stacey, 2009).

Kepesatan industri fesyen busana dan *hijab* Muslimah telah memberi satu imej dan dimensi baru dalam mentakrifkan semula simbol Islam. Fesyen *hijab* yang berkembang selari dengan perkembangan golongan *hijabis* atau *hijabistas* apabila kesedaran untuk menunaikan tanggungjawab beragama dengan mengenakan pemakaian tudung dan busana secara Islam semakin ketara dalam masyarakat. Bagi golongan ini, fesyen *hijab* memperlihatkan imej “wanita Muslim yang berpakaian dengan gaya dan reka bentuk pakaian kontemporari, di samping memberi satu refleksi terhadap apa yang ditetapkan oleh Islam dari segi berpakaian (Blommaert dan Varis, 2015: 161). Menurut Ghani (2011), wanita Islam kini mempunyai lebih banyak pilihan

¹ Istilah seluar berasal daripada perkataan *shalawar* (Parsi) (Siti Zainon Ismail, 2009), *sirwal* (Arab) (Mahmud, 1973) yang mempunyai makna dan bentuk yang sama dengan *chalana* (Sanskrit) iaitu celana. Istilah yang digunakan di Indonesia (Jawa). Seluar diperkenalkan kepada orang Melayu oleh saudagar Arab, Parsi dan India Muslim. Semasa pemerintahan Sultan Mahmud Shah, seluar atau ketika itu lebih dikenali dengan nama “serual” mungkin telah menjadi popular dalam kalangan pembesar dan orang istana. Bunyi sebutan perkataan seluar mempunyai kaitan rapat dengan bahasa Arab yang disebut “serawal” atau “serual”, dan mirip pula dengan bahasa Hindi yang disebut “calwar” (Abbas Alias & Norwani Md. Nawawi, 2006). Selain badari seluar, komponen penting dalam berpakaian atau berbusana ialah baju. Baju ialah sejenis pakaian yang digunakan untuk menutup pada bahagian tubuh badan daripada sebarang cuaca dan keadaan sekitar, selain dalam konteks budaya adalah untuk menutup diri daripada terdedah dengan aib. Menurut Siti Zainon Ismail (2006), baju merupakan salah satu bentuk persalinan cara Melayu dan istilah baju serta pembentukan pola baju mula dapat dikesan dan dikenali sejak awal Masihi lagi. Keadaan ini bererti, baju merupakan salah satu keperluan masyarakat yang penting pada masa dahulu lagi. Perkataan baju dikaitkan dengan tenunan (tekstil) di wilayah budaya Melayu dan mula dikenali selepas kemasukan pengaruh Arab-Parsi. Keadaan ini boleh dijadikan alasan kerana perkataan baju itu berasal daripada “bazu” atau “badhu” yang di dalam bahasa Inggerisnya foearm (Siti Zainon Ismail, 2006).



dalam memilih fesyen, reka bentuk dan gaya pakaian Islam berbanding sebelum ini, selaras dengan kebangkitan media fesyen, blog, pereka dan pengusaha busana Muslim.

Siti Hasnah dan Harmimi (2016) merumuskan kesimpulan Wilson (2015) bahawa trend hijab dan busana Muslimah telah menawarkan reka bentuk fesyen masyarakat bercirikan tempatan yang mematuhi syariah serta budaya Muslim seperti pakaian longgar, tidak nipis dan tidak jarang yang semakin berkembang dalam kalangan pengguna Islam di peringkat global. Trend fesyen hijab kontemporari dilihat cuba menyetengahkan reka bentuk moden dengan gaya sederhana sambil mengekalkan ciri estetika tradisional dan budaya Islam. Fesyen Muslimah ini memberikan rasa keanggunan dan gaya hidup kontemporari yang segar kepada si pemakai, dan reka bentuk ini mewujudkan imej gaya dan trend baru untuk wanita Islam yang menggabungkan fesyen terkini dengan identiti Islam (Siti Hasnah dan Harmimi, 2016).

Nurzihan Hassim (2017) mengkaji tentang tudung, atau permakaaian tudung sebagai agen transformasi sosial bagi wanita Melayu Islam dalam sebuah negara multi-budaya seperti Malaysia. Melalui publisiti media, imej hijab dengan gaya hidup yang progresif memperlihatkan penyertaan wanita bertudung dengan gaya elegan dan tersendiri yang kebanyakannya melibatkan wanita Melayu. Selain Kebangkitan Semula Islam dan globalisasi dalam kalangan masyarakat Islam di kebanyakan negara majoriti Muslim, perkembangan sosio-politik tempatan menggalakkan proses inovasi dan modifikasi hijab serta busana Muslimah sebagai produk yang mendaulatkan identiti unik Melayu. Kini hijab dan Muslimah tidak hanya menjadi simbol ketaatan terhadap perintah agama yang wajib bagi wanita, malahan fesyen Muslimah ini menjadi trend semasa wanita profesional dan moden. Wanita Melayu Islam sebagai golongan yang banyak terdedah dan dipengaruhi oleh mesej media yang berjaya mengubah stereotaip terhadap wanita Melayu-Muslim daripada tanggapan sebagai golongan konservatif kepada gaya pakaian yang moderat melalui platform media lama dan baru. Artikel ini menerangkan fenomena pemakaian tudung di Malaysia dengan mengkaji secara analitikal analisis kandungan perkembangan media dan pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku penonton. Evolusi dan kekerapan gambaran hijab dianalisis bagi melihat hubungan dengan kepelbagaian identiti wanita Melayu-Islam dan integrasi dengan idea-idea transkultural Timur dan Barat. Dapatan menunjukkan bahawa penerimaan terhadap identiti budaya bertudung dan berbusana secara Islam yang dinamik ini semakin meluas melalui kepelbagaian kandungan dan kemudahan media baru komunikasi.

Siti Hasnah dan Harmimi (2016) meneroka faktor yang mempengaruhi kesedaran terhadap penggunaan fesyen hijab dalam kalangan masyarakat Islam. Jangkaan (*predictor*) dan kepenggunaan kesedaran terhadap fesyen hijab telah diuji. Wanita Islam di negara-negara membangun, khususnya di negara-negara Islam seperti Malaysia telah berkembang daripada kehidupan tradisional kepada gaya hidup moden, apabila kebanyakan wanita mendapat pendidikan dan pekerjaan yang baik serta memiliki wang sendiri. Sebagai wanita Islam moden yang anggun, golongan wanita Melayu Islam telah mengubah diri mereka dengan gaya pemakaian hijab dan busana Muslimah yang mematuhi kod pemakaian patuh Syariah. Hasilnya, fesyen hijab dan busana Muslimah dalam kalangan hijabista, iaitu wanita Islam yang mengenakan fesyen busana dan tudung yang semakin berkembang pesat.

Data dikumpul menggunakan kaedah soal selidik yang diedarkan kepada wanita Islam yang melawat Pameran Fesyen Hijab Antarabangsa Kuala Lumpur 2014 dengan menggunakan kaedah pensampelan rawak mudah. Sejumlah 345 borang soal selidik berjaya dikumpulkan untuk dianalisis menggunakan perisian SmartPLS. Dapatan menunjukkan bahawa gaya berpakaian, motivasi fesyen, keunikan fesyen dan sumber pengetahuan fesyen mempengaruhi kesedaran terhadap fesyen secara positif dan secara tidak langsung mempengaruhi penggunaan fesyen tudung yang selari dengan kod pakaian patuh Syariah (Siti Hasnah dan Harmimi, 2016). Walaupun, Siti Hasnah dan Harmimi (2016) telah mendedahkan hasil dapatan penting kajian mereka berdasarkan kerangka konseptual, namun kajian tersebut tidak sepatutnya mengabaikan konstruk penting dalam pembinaan instrumen penggunaan produk Islam, iaitu keagamaan atau



(*religiosity*) nilai agama dalam pembinaan instrumen penggunaan (*consumption*) hijab. Hal ini disadari oleh kedua-dua pengkaji dalam limitasi dan cadangan mereka bagi pernyataan penyelidikan masa depan iaitu: “*In terms of construct, future studies must focus on other constructs, such as religious values or religiosity, in the Hijabista market segment*” (Dari segi pembinaan, kajian masa depan seharusnya memberi penekanan kepada pembinaan konstruk yang lain, seperti nilai agama atau keagamaan, dalam segmen pasaran Hijabista) (Siti Hasmah dan Harmimi, 2016: 490).

Nurrul Asmar dan Harozila (2017) mengkaji makna keindahan pemakaian hijab sebagai agama dan budaya masyarakat Malaysia. Hijab atau sinonim dengan tudung bagi masyarakat Malaysia atau pakaian kepala bagi kaum wanita Melayu adalah satu tradisi dan adat yang sangat lama dan tua dalam budaya Melayu. Berhijab adalah satu perhormatan yang tersendiri ke atas keperibadian pemakainya. Kajian ini adalah berdasarkan kaedah pemerhatian dan fahaman mengenai teori Plato ke arah keindahan fesyen hijab yang disokong oleh konsep beragama dan pembangunan dunia fesyen hijab di Malaysia. Keindahan hijab sebagai agama dan budaya tercermin dalam beberapa kriteria indah. Antaranya ialah kreatif dan akuisitif. Keterampilan fesyen hijab sebagai salah satu trend mod di Malaysia ternyata telah memberi warna dan budaya masyarakat dari sebelum zaman milenium sehingga zaman keterbukaan atau lebih dikenali sebagai abad posmodernisme di mana budaya konsumerisme menjadi fenomena terhadap sosial budaya dalam bermasyarakat. Fesyen hijab dengan kreativiti para perejanya telah memenuhi sebahagian dari tuntutan zaman di mana trend berfesyen menuntut masyarakat berbudaya. Zaman pasca modenisme telah mengubah zaman yang menurut syariat kepada mod muslimah yang lebih berketrampilan, moden malah budaya konsumerisme mempengaruhi perkembangannya.

Penggayaan hijab dalam masyarakat urban seperti di sektor pekerjaan, kampus, pusat komersial, bidang permodelan juga ada kebanyakannya memakai hijab. Malaysia sebagai salah satu negara yang majoriti memiliki penduduk beragama Islam menjadi salah satu negara yang aktif dalam transaksi produk mahupun konsumsi hijab, khususnya muslimah di Kuala Lumpur. Seiring dengan perkembangan zaman, wanita kini sangat teruja dengan pemakaian hijab yang penggayaan trendnya semakin moden dan kontemporari. Model hijab sebagai busana muslimah yang ada di pasaran kini selain mengikuti selera masyarakat juga dipengaruhi idea kreatif pereka hijab dalam menciptakan rekaan baru dan gaya yang lebih moden. Ini adalah dipengaruhi unsur budaya tradisional dan budaya global iaitu penggayaan hijab dari budaya negara Timur Tengah dan transisi penggayaan hijab gaya Amerika. (*Harian Metro*, Siti Zanariah Sahib, 2013). Perkembangan gaya hijab yang dipengaruhi berbagai unsur budaya masyarakat mewujudkan aliran makna keindahan seni dalam mod busana hijab. Ia merupakan unsur budaya masyarakat yang memberi citra tersendiri terhadap keperibadian pemakainya.

Keindahan hijab yang memiliki ciri-ciri idea kesempurnaan kepada keperibadian si pemakai memberi maksud prinsip penampilan yang profesional dalam diri. Baik dalam acara pertunjukan fesyen di atas pentas mahupun dalam gayaan oleh pemakainya. Gabungan kesan etika dan estetika namun tetap anggun dan sopan dalam reka bentuk hijab mendominasi hasil karya daripada pereka hijab dan konsep ketaatan kepada agama, khususnya Islam (Nurrul Asmar dan Harozila, 2017).

2.3 Faktor Agama Sebagai Pencetus Motivasi dalam Hidup

Faktor yang mencetuskan motivasi dikenalpasti iaitu faktor intrinsik (dalaman) dan ekstrinsik (luaran) (Brophy, 1998). Faktor dalaman merujuk kepada motivasi dalam diri individu itu sendiri yang timbul daripada kesedaran diri untuk bertindak dalam memulakan sesuatu dan kemudian meneruskannya sehingga berjaya. Manakala faktor luaran pula merupakan semua bentuk dorongan yang ada di sekitar yang menyebabkan seseorang itu bertindak memulakan sesuatu





dan meneruskan segala bentuk tindakan yang positif (Tengku Sarina & Fadillah, 2007) seperti suasana rumah, sekolah, pengiktirafan, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan.

Faktor yang banyak dibahasakan di dalam perspektif Islam dan Barat adalah faktor dalaman yang mencakupi spiritual. Perbincangan mengenai spiritual (*spirituality*) telah mendapat tempat dan popular dalam kajian barat antaranya seperti mengaitkannya dengan tempat kerja (Fornaciari, 2004 dan Kale & Shrivastava, 2003), keusahawanan (Jackson & Konz, 2006) kepimpinan (Fry, 2003) dan keagamaan (Saroglou & Garcia, 2008). Kajian-kajian ini melihat kedudukan dan peranan spiritual menurut perspektif barat dalam mempertingkatkan aspek pengurusan dan juga aspek kemanusiaan seperti kepuasan bekerja, kreativiti, produktiviti dan juga motivasi.

Spiritual atau kerohanian dari kaca mata Islam adalah kesedaran tauhid terhadap Allah SWT untuk seseorang itu hidup mengikut kehendak dan arahanNya (Nasr, 1987). Elemen spiritual berkait rapat dengan Islam kerana segala aspek kehidupan seseorang Muslim bergantung kepadanya memandangkan tujuan penciptaan manusia ialah untuk beribadat kepada Allah SWT. Lantaran itu dalam Islam tidak ada pemisah antara aspek keduniaan dan kerohanian kerana keyakinan dan ketaatan terhadap Allah SWT berlaku dalam semua dimensi kehidupan.

Sehubungan dengan itu bagi Hamka (1987), hubungan dengan Allah SWT melalui asas keimanan ini menjadikan seseorang itu sanggup menghadapi segala kesulitan dan yakin mereka akan diberi jalan penyelesaian olehNya. Keimanan juga menyebabkan mereka akan berusaha mencari kebaikan di dunia dan yakin bahawa apa jua balasan dan ketentuan Allah SWT adalah terbaik untuk mereka. Justeru, segala usaha dan cabaran yang dihadapi akan dipermudahkan atau dibantu oleh Allah SWT daripada pelbagai sudut sebagaimana firman Allah SWT di dalam Surah al-Talaq, ayat 2 dan 3:


 وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۚ
 وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ
 فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ

 بَلِّغْ أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ۚ

“Sesiapa yang bertaqwa kepada Allah (dengan mengerjakan suruhan-Nya dan meninggalkan larangan-Nya), nescaya akan diberikannya kelapangan (jalan keluar dari segala perkara yang menyusahkannya). Dan diberikannya rezeki yang tidak disangka-sangka. Dan (ingatlah), sesiapa yang bertawakal (berserah diri bulat-bulat) kepada Allah, maka dicukupkan baginya (keperluan untuk menolong dan menyelamatkannya). Sesungguhnya Allah tetap melakukan segala yang di kehendaki-Nya. Allah telahpun menentukan kadar dan masa bagi berlakunya tiap-tiap sesuatu”.

Berdasarkan ayat di atas, Allah SWT menjanjikan bahawa orang yang beriman dan yakin dengan kekuasaanNya akan diselamatkan daripada kepayahan dan kesempitan yang dialaminya di dunia dan di akhirat (al-Tabari, 2001 & Ibnu Kathir, 2006). Selain itu, tugas yang sukar akan



dilihat mudah dan mampu dilalui oleh mereka yang percaya terhadap ganjaran yang lebih besar dalam kehidupan akhirat berbanding dengan ganjaran duniawi (Ahmad, 2011). Justeru, aspek keimanan adalah perkara paling penting kerana ia menjadi asas kepada lahirnya nilai dan sikap positif usahawan membentuk jati diri dan motivasi untuk berusaha mencapai kejayaan.

Keimanan sebagai salah satu sumber motivasi dalam Islam (Zulkarnain & Isa, 2011) dan konsep motivasi dalam Islam yang dilihat sebagai semangat yang dicituskan oleh perintah dan berpusatkan ketuhanan (Khaliq, 2011) memberi kekuatan atau keyakinan terhadap pertolongan Allah SWT dalam semua aspek kehidupan. Keimanan kepada Allah SWT dalam segenap aspek kehidupan akan memandu manusia menghadapi setiap ujian kehidupan dengan tawakal. Ini adalah kerana konsep tawakkal meningkatkan daya usaha, mengawal jiwa dan nafsu manusia agar bersikap syukur, *qana'ah* (mencukupi) dalam mengejar kebendaan serta sentiasa mengingati kekuasaan dan ketentuan Allah SWT melebihi segalanya.

Islam juga melihat bahawa motivasi yang wujud dalam diri untuk berjaya berpunca daripada niat di dalam hati. Niat ini berperanan mencetus seluruh tingkahlaku yang membentuk pembangunan diri (Baharuddin, 2007). Niat merupakan suatu matlamat yang telah diputuskan secara nekad oleh elemen kognitif dan efektif manusia untuk dilaksanakan sebagai suatu perbuatan (al-Ghazali, 1995). Oleh yang demikian, elemen kerohanian merupakan tapak yang paling asas terhadap seluruh pembentukan tingkahlaku manusia (Ansari, 2002).

Islam juga melihat bahawa faktor ganjaran dan hukuman turut menyumbang kepada peningkatan motivasi. Islam menjelaskan bahawa ganjaran dan hukuman bukan setakat di dunia malah ia juga akan mendapat balasan baik atau buruk tersebut di akhirat kelak. Ini dijelaskan di dalam al-Quran.

إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَنَذِيرًا وَلَا تُسْأَلُ عَنْ أَصْحَابِ
الْجَحِيمِ ﴿١١٩﴾

“Sesungguhnya Kami telah mengutuskan engkau (wahai Muhammad) dengan kebenaran, (serta menjadi) pembawa khabar gembira (kepada orang-orang yang beriman) dan pembawa amaran (kepada orang-orang yang ingkar). Dan (setelah engkau sampaikan semuanya itu), engkau tidak akan diminta (bertanggungjawab) tentang ahli neraka”.

(Surah al-Baqarah, 2: 119)

Ayat di atas menjadi pengukuh kepada ketegasan Islam bahawa hukuman itu bukanlah motivasi tetapi ketakutan menghadapi hukuman itulah yang sebenarnya menjadi pencetus motivasi. Oleh itu, ajaran Islam sememangnya fokus kepada memberi amaran daripada dikenakan hukuman lebih daripada mengenakan hukuman itu sendiri. Hukuman di dalam Islam berperanan sebagai alat pengukur untuk mendisiplinkan manusia dan seharusnya para pemimpin organisasi atau majikan berhati-hati di dalam pelaksanaan hukuman (Mohiuddin, 2004).

Selain itu, faktor-faktor ekstrinsik (luaran) juga mempengaruhi motivasi seseorang yang kebiasaannya melibatkan persekitaran rumah, sekolah dan tempat kerja. Antaranya adalah keadilan. Di tempat kerja contohnya, pekerja perlulah dilayan secara adil dan diberikan hak mereka. Para pekerja akan merasa bermotivasi sekiranya hasil kerja mereka mendapat pengiktirafan oleh pihak pengurusan. Sebaliknya, jika unsur ketidakadilan berlaku, ia pasti akan memberi implikasi kepada motivasi pekerja (Mohiuddin, 2004). Hal keadilan ini dijelaskan di dalam firman Allah:



﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ
 أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ
 بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوْا أَوْ تَعْرَضُوا فَإِنَّ اللّٰهَ كَانَ
 بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿١٢٥﴾

“Wahai orang-orang yang beriman! Hendaklah kamu menjadi orang-orang yang sentiasa menegakkan keadilan, lagi menjadi saksi (yang menerangkan kebenaran) kerana Allah, sekalipun terhadap diri kamu sendiri, atau ibu bapa dan kaum kerabat kamu. Kalaulah orang (yang didakwa) itu kaya atau miskin (maka janganlah kamu terhalang daripada menjadi saksi yang memperkatakan kebenaran disebabkan kamu bertimbang rasa), kerana Allah lebih bertimbang rasa kepada keduanya. Oleh itu, janganlah kamu turutkan hawa nafsu supaya kamu tidak menyeleweng dari keadilan. Dan jika kamu memutar-balikkan keterangan ataupun enggan (daripada menjadi saksi), maka sesungguhnya Allah sentiasa Mengetahui dengan mendalam akan apa yang kamu lakukan”.

(Al-Quran, Surah an-Nisa',4: 135)

Selain itu, amalan syura (bermesyuarat) juga merupakan pencetus utama yang menerbitkan motivasi kepada para pekerja. Al-Quran telah menjelaskan tentang tanggungjawab ketua atau pemimpin membuat keputusan secara syura bersama para pekerja. Ini dibuktikan melalui tindakan Rasulullah SAW yang sentiasa meminta pandangan atau nasihat daripada para sahabat.

﴿فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّٰهِ لَئِن لَّمْ يَهِكِّمْ فَكُنْتَ عَلَيْهِمُ لَافِيكُورًا ﴿١٥٩﴾
 ﴿مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّٰهِ إِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

“Maka dengan sebab rahmat (yang melimpah-limpah) dari Allah (kepadamu wahai Muhammad), engkau telah bersikap lemah-lembut kepada mereka (sahabat-sahabat dan pengikutmu), dan kalaulah engkau bersikap kasar lagi keras hati, tentulah mereka lari dari kelilingmu. Oleh itu maafkanlah mereka (mengenai kesalahan yang mereka lakukan terhadapmu), dan pohonkanlah ampun bagi mereka, dan juga bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan (peperangan dan hal-hal keduniaan) itu. kemudian apabila engkau telah berazam (sesudah bermesyuarat, untuk membuat sesuatu) maka bertawakal kepada Allah, sesungguhnya Allah Mengasihi orang-orang yang bertawakal kepadanya”.

(Al-Quran, Surah A-li ‘Imraan, 3: 159)



2.4 Faktor Peningkatan Motivasi Bekerja

Menurut Hasan Al-Banna, Ab Mumin, Siti Arni (2013), motivasi bekerja bagi pekerja bergantung kepada suasana kerja yang menekankan faktor *Insaniyyah*, *Ihsan* dan *Syura* sudah tentu menimbulkan suasana kerja yang positif dan kondusif. Pekerja akan menjadi lebih rajin dan bermotivasi tinggi untuk melakukan kerja dengan cekap dan berkesan. Ciri *Ihsan*, misalnya prihatin dan sensitif kepada keadaan pekerja akan melahirkan pekerja yang taat dan sanggup bekerja keras untuk organisasi. Pekerja yang setia tidak akan berpindah ke organisasi lain dan ini menyelamatkan organisasi daripada membelanjakan kos yang tinggi untuk membuat pengambilan pekerja baharu sekiranya terdapat pekerja yang berhenti.

Ciri *Ihsan* selalunya memberi perhatian kepada sistem ganjaran yang berpatutan kepada pekerja. Tidak dapat dinafikan bahawa program kualiti melibatkan beban kerja yang banyak dan memerlukan komitmen yang tinggi daripada semua pihak, sama ada pihak pengurusan mahupun pekerja. Jadi, aspek ganjaran mestilah diberi perhatian, iaitu mengiktiraf sumbangan pekerja, misalnya dengan mengadakan hari keluarga, memberi surat penghargaan dan memberikan kenaikan pangkat.

Abdullah et. al. (2008) menekankan bahawa para majikan perlu menyedari bahawa pekerja cenderung untuk berkongsi idea demi menambahbaik program kualiti hanya jika para pengurus memberi kredit dan pengiktirafan atas sumbangan pekerja. Dalam erti kata lain, jika penghargaan secukupnya tidak diberi kepada pekerja, maka pekerja tidak mahu memberi idea dan enggan terlibat secara aktif dalam program kualiti dan ini sudah tentu merugikan organisasi. Oleh itu, aspek ganjaran perlu dititikberatkan untuk melahirkan pekerja bermotivasi tinggi untuk menjayakan program-program kualiti.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik temubual atau kaedah sejarah lisan melalui persampelan bertujuan. Sampel dipilih berdasarkan persampelan kriteria (*the criterion sampling*). Sebanyak sepuluh (10) orang informan yang bermastautin di Selangor terlibat dalam kajian ini. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan analisis kandungan dan tematik. Selain itu, kaedah pemerhatian juga digunakan untuk mengukuhkan pengumpulan data kajian.

3.1 Rekabentuk Kajian

Kajian ini dijalankan berasaskan metodologi kualitatif secara eksploratori dalam kajian bersifat multi-disiplin sosiologi dan sosio-agama. Dokumentasi pengalaman dan pengetahuan melalui kaedah temubual semi-berstruktur atau sejarah lisan secara mendalam bersama sepuluh orang informan golongan kelas menengah usahawan wanita Melayu Islam. Pemberi maklumat dipilih dari kalangan individu yang menjadi perintis, yang memulakan penglibatan aktif mereka dalam kegiatan Islam, khususnya dalam industri fesyen hijab dan busana Muslimah di Selangor. Sebagai perintis dalam industri fesyen Muslimah, mereka berkongsi pemikiran dan pengalaman yang sama berkaitan kebangkitan semula industri fesyen hijab dan busana Muslim di Malaysia.

Sesi temubual dilakukan dengan wakil terpilih dari kalangan usahawan wanita Melayu dalam kumpulan kelas menengah atas dan menengah pertengahan untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman mereka tentang kreativiti dan inovasi serta hubungannya dengan pematuhan syariah. Data kajian akan ditranskrip dan transkrip data mentah dianalisis secara tematik atau dimensi dari sesi temuramah. Tema dan dimensi yang dihasilkan dianalisis secara deskriptif dan analisis kandungan.



3.2 Pemilihan Informan Kajian

Sampel dalam kajian kualitatif ini dipilih secara persampelan bertujuan dipandu oleh satu set kriteria. Dengan menggunakan pensampelan bertujuan (*purposeful sampling*) akan dapat memahami fenomena industri fesyen hijab dan busana Muslimah dan bagaimana pengaruhnya terhadap usahawan wanita Melayu Muslim di Selangor untuk menceburi dan mengambil bahagian secara serius dalam industri ini. Strategi dalam pemilihan persampelan bertujuan dalam kes-kes yang kaya dengan maklumat (*information-rich cases*) adalah berdasarkan sejenis persampelan bertujuan yang khusus (*a specific type of purposeful sampling*), iaitu persampelan berkriteria (*criterion sampling*) (Patton, 1990). Menurut Patton, tujuan pensampelan berkriteria adalah memilih semua kes yang memenuhi beberapa kriteria. Dalam konteks kajian semasa, sampel yang dipilih sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Justifikasi untuk pilihan pensampelan bertujuan dalam kajian ini adalah berdasarkan tiga kriteria. Pertama, pensampelan dipilih melalui pemilihan kategori yang diwakili, iaitu individu wanita Melayu dari kalangan usahawan kelas menengah. Kedua, sampel dipilih dari kalangan usahawan wanita Melayu yang tinggal dan bekerja di Selangor. Ketiga, usahawan wanita Melayu sebagai individu yang dipilih dalam kajian ini adalah mereka yang menyertai industri fesyen hijab dan busana Muslim dan Muslimah di Selangor.

3.3 Analisis Data

Melalui sesi temubual, data yang bermakna dikumpulkan. Setiap sesi temubual mengambil masa secara purata sekitar dua ke tiga jam untuk diselesaikan dan sesi tersebut direkodkan berdasarkan kebenaran daripada informan atau pemberi maklumat. Seterusnya, kandungan temubual ditranskrip dalam format dokumen *Microsoft Word*. Data dianalisis secara manual mengikut prinsip analisis tematik di mana corak dan paten makna dikenal pasti dalam keseluruhan transkrip data mentah. Ini melibatkan proses yang sangat berulang (*a highly iterative process*) dengan analisis perbandingan corak yang muncul dari data sebelum pengkategorian dibangunkan dan diletakkan nama.

4.0 DAPATAN KAJIAN

Kajian ini melibatkan sepuluh informan usahawan wanita Melayu sebagai pemberi maklumat atau informan. Latar belakang ringkas informan adalah sebagai berikut:

Jadual 2: Latar Belakang Informan Golongan Kelas Menengah Usahawan Wanita Melayu di Selangor

| Identiti | Kedudukan dan Syarikat Industri Fesyen Muslim | Tahap Pendidikan | Umur | Lokasi |
|-----------------|---|-------------------|------|------------------------|
| Informan 1 – I1 | Pengurus | Sarjana Muda (BA) | 41 | Shah Alam |
| Informan 2 – I2 | Penyelia (Supervisor) | Diploma | 28 | Kajang |
| Informan 3 – I3 | Pengasas | Sarjana Muda (BA) | 30 | Shah Alam |
| Informan 4 – I4 | Pengasas | Sarjana Muda (BA) | 27 | Shah Alam |
| Informan 5 – I5 | Pengasas Bersama | Diploma | 20 | Puchong, Petaling Jaya |
| Informan 6 – I6 | Pengasas dan Pengurus | Diploma | 22 | Selayang |
| Informan 7 – I7 | Pengasas Bersama | UPSR | 30 | Klang |



| | | | | |
|-------------------|-----------------------|-------------------|----|-----------|
| Informan 8 – 18 | Penyelia (Supervisor) | SPM | 45 | Shah Alam |
| Informan 9 – 19 | Pengasas | Sarjana Muda (BA) | 29 | Bangi |
| Informan 10 – 110 | Pengasas | Sarjana Muda (BA) | 29 | Bangi |

Seperti yang dinyatakan di dalam Jadual 1, informan terdiri daripada golongan wanita Melayu kelas menengah atas dan pertengahan yang terlibat dalam industri fesyen Muslim dan merupakan kelompok orang dewasa yang berumur antara 20 hingga 45 tahun. Ini bermakna tahun kelahiran informan adalah antara tahun 1973 dan 1998. Informan juga tinggal di bandar utama di Selangor iaitu Shah Alam, Bangi, Klang, Kajang, Selayang dan Puchong, Petaling Jaya.

Usahawan wanita Melayu kelas menengah yang terpilih terdiri daripada pelbagai latar belakang pendidikan. Walaupun mempunyai kelayakan akademik yang baik dalam pelbagai disiplin, namun mereka telah menunjukkan keyakinan yang hampir sama terhadap komitmen agama dalam pelaksanaan prinsip Syariah dalam reka bentuk fesyen hijab dan busana Muslimah mereka. Malah, latar belakang pendidikan tidak menghalang dan membatasi usaha mereka untuk mempamerkan manifestasi kepercayaan agama dalam bentuk pemikiran dan amalan serta menunjukkan tanggungjawab keagamaan mereka melalui pengenalan produk patuh Syariah. Kebanyakan informan menunjukkan kepatuhan kepada agama Islam dan hal demikian menjurus kepada komitmen tinggi terhadap kewajipan dan tanggung jawab beragama. Mereka menyediakan lebih banyak pilihan kepada umat Islam dalam mereka bentuk fesyen berpakaian secara Islam sama ada di pasaran dalam negara mahupun di peringkat global.

Perbincangan berikut dibahagikan kepada beberapa sub-tema, untuk membuktikan unsur kreativiti, inovasi dan pematuhan Syariah dalam industri fesyen hijab dan busana Muslimah dan impak Islam yang memberi kesan kepada kehidupan usahawan wanita Melayu Malaysia dalam profesion mereka sebagai pemain utama (*key player*) industri fesyen Muslim di Malaysia.

4.1 Faktor Motivasi Penglibatan Usahawan Wanita Melayu dalam Industri Fesyen Hijab dan Busana Muslim

Pelbagai faktor menyumbang kepada penglibatan usahawan wanita Melayu Islam di negeri Selangor dalam industri fesyen hijab dan busana Muslim serta Muslimah. Berdasarkan transkripsi sesi temubual dengan informan atau pemberi maklumat, lima faktor tema terbitan telah digali dan muncul yang dapat digambarkan sebagai berikut:

4.1.1 Tanggungjawab Agama untuk Manfaat Ummah

Keyakinan terhadap tanggungjawab agama telah menjadi daya penggerak dan pendorong dalam kerjaya dan profesion yang dipilih oleh informan. Sebahagian usahawan wanita Melayu meletakkan keutamaan terhadap tanggungjawab agama dalam pengakuan mereka sebelum membuat pilihan terhadap kerjaya yang bakal diceburi. Ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti untuk memberi perkhidmatan kepada umat Islam dengan produk dan reka bentuk pakaian yang mesra *wudu'* dan sesuai untuk mereka menyusukan anak atau selepas (*maternity*) yang membawa kepada komitmen agama. Kesedaran agama seperti ditunjukkan ini adalah bersifat intrinsik. Bukti kepada komitmen agama ini dijelaskan oleh informan dalam pengakuan seperti berikut:

“Produk yang dibekalkan dan dihasilkan mestilah bertepatan dengan prinsip Islam. Bagi saya, produk fesyen Muslimah mesti mematuhi Syariah itu sendiri untuk mengelakkan fitnah dan azab daripada Allah.” (I1)



“Sebagai pereka fesyen dan usahawan Muslimah, elemen kreativiti dan inovasi harus diselaraskan dengan patuh Syariah Kami cuba meyakinkan para pelanggan kami bahawa kami akan sentiasa menghasilkan yang terbaik untuk peminat fesyen Muslim yang sentiasa menaruh kepercayaan mereka terhadap koleksi kami.” (I2)

“Saya menghasilkan rekaan jubah yang bergaya mesra *wudhu*’ dan saya tidak menggunakan material yang boleh mendedahkan *aurat* dan ia mesti sesuai dengan tubuh manusia, seperti kain lycra. Dan produk lain yang saya hasilkan adalah contohnya "T-shirt A-cut Muslimah". Reka bentuk ini agak longgar dan selesa untuk individu yang bersaiz besar.” (I6)

“Sebenarnya, pada awalnya, saya tidak berminat untuk memulakan perniagaan, tetapi dunia telah berubah. Saya kini gembira dan berterima kasih kepada Allah SWT [syukur], dan Alhamdulillah, kerana sekarang, saya sangat suka, kagum dan gembira dan sangat minat dalam perniagaan saya sendiri yang mempromosikan produk fesyen Islam demi Ummah. Inilah jihad dan dakwah saya dalam bidang ekonomi.”(I7)

“*Design* kami dihasilkan berdasarkan kepada reka bentuk yang diberikan oleh pelanggan. Biasanya, pelanggan akan mencadangkan rekaan mereka sendiri dan kami menawarkan khidmat nasihat kepada design mereka, di samping masih mengekalkan prinsip Syariah, terutamanya bahagian *aurat* pelanggan.” (I9)

“Sebagai seorang usahawan, telah menjadi tanggungjawab saya untuk menawarkan koleksi pakaian yang sah dengan patuh Syariah serta fesyen dengan gaya terkini. Saya fikir bahawa aspek asas Syariah seperti design yang menutup aurah mesti diambil pertimbangan terlebih dahulu.”(I9)

“Apa juga usaha kreativiti dalam merancang sesuatu produk perlu meletakkan keutamaan pada aspek *aurah* yang perlu dijaga dengan betul. Atas sebab itulah, saya memilih kain yang tidak melekat pada badan serta menawarkan reka bentuk terbaik untuk pelanggan.” (I10)

4.1.2 Minat Mendalam dalam Keusahawanan

Minat yang mendalam dan bersikap positif dalam bidang tertentu adalah kunci kepada kejayaan seseorang. Minat membolehkan seseorang berusaha untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sebaliknya, kekurangan minat akan mempengaruhi kecenderungan dan kesungguhan seseorang terhadap apa yang dilakukan. Kesannya, hasil kerja tidak mencapai tahap optimum dan akan menurunkan prestasi pencapaian dalam bidang tertentu. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kesemua informan atau pemberi maklumat mempunyai minat yang mendalam dalam bidang keusahawanan dan perniagaan.

“Kebanyakan orang yang memulakan perniagaan adalah untuk mencari wang. Wang merupakan faktor motivasi utama untuk memulakan perniagaan, tetapi saya melakukan perniagaan kerana minat peribadi saya. Minat mendorong saya untuk terus belajar dalam bidang ini untuk memastikan perniagaan saya berjaya dan membawa kemajuan dalam tahun-tahun mendatang”. (I6)



“Sebenarnya, pada awalnya, saya tidak berminat untuk memulakan perniagaan, tetapi dunia telah berubah. Saya kini gembira dan berterima kasih kepada Allah SWT [syukur], dan Alhamdulillah, kerana sekarang, saya sangat suka, mengagumi dan gembira dan juga sangat berminat dalam perniagaan saya sendiri yang mempromosikan produk fesyen Islam untuk berkhidmat demi Ummah. Inilah jihad dan dakwah saya dalam bidang ekonomi”. (17)

“Saya sangat minat dalam perniagaan ni sejak sekolah rendah untuk mencari wang saku saya sendiri, kerana keluarga saya hidup susah. Itu sebab saya terpaksa bekerja keras untuk teruskan hidup”. (13)

“Saya memang minat sangat dengan design pakaian Muslim. Jadi, saya tak fikir sangat untuk mencari untung semata-mata, kerana saya lebih cenderung untuk fikir bagaimana untuk mendapatkan kepuasan dan penerimaan daripada pelanggan”. (14)

“Minat dan dedikasi yang mendalam dalam dunia perniagaan menyebabkan saya terlibat secara serius dalam bidang ini walaupun banyak cabaran yang terpaksa saya hadapi”. (15)

Minat atau kecenderungan terhadap keusahawanan menjadi faktor motivasi yang mempengaruhi individu untuk menceburi dan meneruskan usaha keusahawanan (Hisrich et al., 2008). Menurut Bardai (2000), ketiadaan minat yang mendalam untuk menjalankan perniagaan akan membawa kepada kegagalan dalam bidang keusahawanan. Ini terbukti dengan penjelasan yang diberikan oleh Arifin dan Sabaruddin (2002), yang menekankan bahawa minat yang tinggi dapat menggalakkan dan memberi inspirasi kepada seseorang untuk terus berhadapan dengan risiko, khususnya dalam konteks perniagaan. Oleh yang demikian, minat dan kecenderungan yang mendalam menjadi faktor utama penglibatan informan dalam bidang keusahawanan walaupun mengetahui risiko yang terpaksa dihadapi.

4.1.3 Sokongan Keluarga

Sebahagian informan menjelaskan bahawa sokongan dan galakan keluarga membantu mereka untuk mengembangkan minat mereka dalam perniagaan. Keluarga tidak hanya menjadi satu-satunya faktor utama kejayaan mereka dalam perniagaan, bahkan juga menjadi tulang belakang yang selalu membantunya apabila menghadapi masalah dan risiko dalam perniagaan.

“Suami saya merupakan individu pertama yang menyokong hidup saya. Dia sentiasa menyokong saya sama ada di rumah dengan anak-anak saya. Kami melakukan banyak aktiviti secara bersama, bermain dan belajar dengan kanak-kanak. Suami saya membantu saya untuk mencipta perniagaan atas talian dan akhirnya kami berjaya menjalankan pemasaran atas talian untuk meningkatkan jualan dan pembelian”. (11)

“Bapa saya dan kakak saya juga terlibat dalam perniagaan. Saya mempunyai pengalaman dan mula belajar perniagaan sejak zaman kanak-kanak lagi kerana saya selalu ikut ayah saya dalam menguruskan perniagaan keluarga kami”. (12)

“Saya berjaya memulakan perniagaan sejak saya belajar di universiti. Pada masa itu, saya tidak mempunyai cukup modal dan pelaburan untuk memulakan perniagaan. Nasib baik, saya mempunyai keluarga yang memberikan saya sokongan motivasi dan kewangan untuk memulakan perniagaan baru dan bermula dari situlah saya berjaya melibatkan diri dalam keusahawanan bidang fesyen busana Muslim”. (14)



Pengakuan informan berkenaan peranan keluarga yang menyumbang kepada penglibatan mereka di dalam perniagaan telah dijelaskan oleh beberapa orang penyelidik. Keluarga mempunyai peranan penting dan signifikan untuk membentuk dan memupuk minat anak-anak berdasarkan minat dan pilihan mereka. Kajian lepas menunjukkan bahawa pengaruh ibubapa ke atas pendidikan membantu menggalakkan dan memupuk nilai baik, malahan minat dalam diri individu tidak wujud secara tiba-tiba tanpa peranan ibu bapa (Crow and Crown, 1980). Tambahan pula, Frazer (1959), juga mencadangkan bahawa sikap ibu bapa yang positif dan galakan daripada kedua-duanya akan membantu minat anak-anak dalam akademik, dan ini dapat meningkatkan pencapaian mereka khususnya dalam pencapaian di sekolah.

4.1.4 Bersikap Positif untuk Berjaya

Kebanyakan informan juga menunjukkan sikap yang positif dan semangat yang tinggi untuk mencapai kejayaan dalam perniagaan dan sepanjang kehidupan mereka. Sikap positif yang dipamerkan seperti tanggungjawab, membantu keluarga, berusaha meningkatkan taraf hidup, berusaha tanpa mengharapkan bantuan, berdikari dan suka bekerja sendiri. Hal demikian dipamerkan melalui sebahagian pengakuan mereka seperti berikut:

“Sebagai anak sulung dalam keluarga, saya merasa bertanggungjawab untuk membantu keluarga saya dan ini dapat meningkatkan taraf hidup kami dari segi ekonomi. Sebagai contoh, kita perlu mempunyai pendapatan yang tinggi dan mempunyai kereta besar dan rumah besar untuk terus hidup.” (13)

“Saya lebih suka menjalankan kerja saya tanpa bergantung kepada bantuan lain. Ini kerana saya berasa bebas untuk membuat keputusan sendiri”. (14)

“Tidak semua orang suka diperintahkan oleh orang lain dan itulah sebabnya saya memutuskan untuk berhenti bekerja di syarikat sebelumnya. Saya seorang yang tidak suka bekerja di bawah kepimpinan yang autokratik dan saya mahu melakukan kerja yang saya suka. Dalam erti kata lain, saya mahu kebebasan melakukan perkara-perkara yang saya suka dan tidak melibatkan orang lain yang boleh memberikan arahan kepada saya.” (15)

Sikap adalah nilai abstrak yang terbentuk dalam minda seseorang individu. Sikap boleh mewujudkan persepsi individu (Mohd Osman, 2007). Untuk mengembangkan minat individu dalam bidang keusahawanan dan perniagaan, Mohammed Idris (2009) menegaskan bahawa kepercayaan dalam diri seseorang harus dibina atau seseorang perlu yakin bahawa beliau boleh berjaya dalam bidang yang diceburi. Sikap optimistik terhadap kejayaan ini merupakan langkah yang sangat penting yang menentukan prospek masa depan seseorang individu.

Di samping itu, Mohd Osman (2007) menyenaraikan beberapa sikap yang diperlukan untuk menjadi seorang usahawan yang berjaya. Sikap tersebut adalah seperti kepercayaan terhadap diri sendiri, ketekunan, kreativiti, inovasi, sanggup menerima cabaran, meletakkan harapan dan cita-cita, sentiasa melihat dan memahami peluang-peluang yang ada, yakin terhadap diri sendiri dan keupayaan diri, bertenaga, sentiasa bersemangat, berusaha bersungguh-sungguh dan usaha yang baik.

Walaupun dalam kes pelajar kurang upaya, ibu bapa dan sekolah perlu mendidik pelajar mereka untuk membina sikap positif mereka. Contohnya, Jabatan Pendidikan A.S. (2007)



menegaskan bahawa kemahiran dan kemahiran advokasi pelajar kurang upaya mungkin merupakan dua faktor yang paling penting dalam menentukan kejayaan atau kegagalan mereka dalam pendidikan postsecondary. Untuk memastikan bahawa pelajar kurang upaya memiliki tahap advokasi diri yang diinginkan untuk berjaya dalam pendidikan postsecondary, pendidik sekolah tinggi mungkin ingin menggalakkan pelajar: Pertama, memahami ketidakupayaan mereka. Kedua, menerima tanggungjawab untuk berjaya, Ketiga, mengambil kurikulum persiapan yang sesuai. Keempat, memperoleh kemahiran komputer. Kelima, perhatikan program persediaan pendidikan tambahan. Keenam, penyelidikan program pendidikan selepas tamat. Ketujuh, terlibat di kampus.

4.1.5 Menambah Baik Kemahiran bagi Penerusan Hidup

Sebagai tambahan kepada faktor-faktor sebelumnya, penglibatan informan dalam keusahawanan telah dicetuskan oleh usaha mereka untuk meningkatkan kemahiran lembut untuk bertahan hidup. Berikut adalah beberapa alasan informan untuk menjalankan perniagaan dalam industri fesyen Islam.

"Saya mempunyai kemahiran jahit dan saya menyedari bahawa kemahiran ini dapat membantu saya mendapatkan lebih banyak wang dan mendapatkan lebih banyak keuntungan. Pada mulanya, saya hanya menjahit pakaian sebagai aktiviti masa lapang. Lebih-lebih lagi, saya mula menerima pesanan pelanggan untuk menjahit dari jiran terdekat dan rakan-rakan. Dari sana, saya mula serius terlibat dalam perniagaan dan saya telah memutuskan untuk terlibat dalam design pakaian Muslim." (I2)

"Pada awalnya, saya mengurus perniagaan melalui media sosial, seperti blog. Dari situ, saya berjaya mengembangkan hubungan sosial dengan orang lain yang akhirnya menjadi pelanggan, ejen dan pembekal melalui perniagaan dalam talian tanpa menghadapi hubungan fizikal". (I4)

"Saya seorang yang ramah dan suka bercerita. Saya ingin bertanya pendapat lain, supaya saya boleh mengamalkan komunikasi yang berkesan ketika berurusan dengan pelanggan, pesaing dan pembekal. Kemahiran sedemikian penting dalam perniagaan untuk tujuan meningkatkan kualiti produk, serta mendapatkan keuntungan yang lebih baik untuk kedua-dua pihak, pemilik dan pelanggan". (I5)

Keupayaan seseorang untuk menggunakan media komunikasi seperti internet dan media sosial adalah kemahiran insaniah (*soft skills*) asas atau prasyarat untuk memasarkan barangan atau produk ke seluruh dunia. Usahawan tempatan juga perlu berfikir dan bertindak kreatif dalam menghasilkan dan merangsang idea unik untuk produk mereka. Ini termasuk untuk menunjukkan produk fizikal dan bukan fizikal yang boleh menjadi aset untuk perniagaan (Nurdin et al., 2014). Sebagai contoh, produk fizikal boleh dilihat dari pengeluaran, pembungkusan dan penjenamaan, manakala aspek bukan fizikal boleh dilihat sebagai menguruskan rangkaian komunikasi sosial dengan pelanggan, keluarga, pengikut dan masyarakat pada umumnya. Oleh itu, seseorang yang mempunyai pengetahuan, keupayaan dan pakar dalam merancang perniagaan melalui komunikasi media sosial mempunyai kelebihan untuk memasarkan produk mereka dengan cepat melalui media ini.

Penemuan dalam kajian lepas juga menunjukkan dapatan yang sama bahawa hubungan rangkaian komunikasi internet sangat penting bagi usahawan kerana mereka menyediakan akses kepada sumber yang merupakan komponen penting dalam proses keusahawanan (Rajennd et al., 2016). Di samping itu, merampas maklumat adalah kemahiran yang sangat penting bagi usahawan dalam menghasilkan pasaran, membuat keputusan, atau menyelesaikan masalah



(Makhbul & Hasun, 2011). Manfaat rangkaian internet yang menghubungkan para usahawan wanita dalam aktiviti keusahawanan seperti mengimbas, mengiktiraf dan memanfaatkan peluang perniagaan (Xavier, Ahmad, Nor & Yusof, 2012). Rangkaian ini sebagai kemahiran insaniah yang diperoleh dapat mendorong usahawan wanita Muslim Melayu untuk melibatkan diri dalam industri fesyen Islam di seluruh dunia.

5.0 ANALISIS DAN PERBINCANGAN

Kajian ini menganalisis faktor pendorong yang memberi motivasi kepada penglibatan wanita Melayu dalam industri fesyen hijab dan busana Muslimah. Dapatan menunjukkan bahawa lima faktor baru yang menimbulkan tematik telah menyumbang kepada penyertaan usahawan wanita Melayu dalam industri fesyen Islam di Selangor. Kajian menunjukkan bahawa majoriti usahawan Melayu menceburi bidang keusahawanan kerana tanggungjawab keagamaan yang pertama demi Ummah; kedua, kepentingan diri dalam keusahawanan; ketiga, sokongan keluarga; Keempat, sikap terhadap kejayaan; kelima, meningkatkan kemahiran insaniah untuk bertahan hidup. Penemuan ini selaras dengan kajian terdahulu yang mendedahkan pelbagai faktor yang membawa kepada penglibatan usahawan wanita dalam perniagaan (Alam, Jani, & Omar, 2011; Moore dan Buttner, 1997; Brush, 1992). Faktor-faktor ini seperti faktor minat, cita-cita untuk menjadi seorang usahawan, mencari kepuasan kerja dan keinginan untuk mewujudkan persekitaran kerja yang bersesuaian dengan keperibadian mereka. Dapatan kajian ini juga konsisten dengan kajian sebelumnya yang menunjukkan bahawa gabungan faktor keusahawanan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kejayaan seorang usahawan. Kemahiran, pengetahuan dan kesesuaian dalam perniagaan adalah alasan utama wanita untuk muncul dalam usaha perniagaan (Alagappan, Vaithilingam, FC Husain, Tien, dan Xavier, 2017).

Penemuan ini juga menunjukkan bahawa peranan keluarga khususnya, ibu bapa adalah segmen sosial yang penting untuk memupuk nilai-nilai dan minat anak-anak. Ibu bapa bertanggungjawab untuk memberikan bukan sahaja keperluan asas fizikal anak-anak mereka, seperti pakaian, makanan dan tempat tinggal, tetapi yang paling penting, mereka perlu memberi perhatian lebih kepada keperluan rohani dan agama di mana ini adalah aspek penting dalam perkembangan individu. Banyak kajian juga membuktikan bahawa penglibatan dan penglibatan ibu bapa di zaman kanak-kanak, pendidikan dan dalam membuat keputusan memberi impak positif kepada kejayaan anak-anak mereka dalam kehidupan yang membentuk prospek masa depan anak mereka (Newchurch, 2017; Moon & Hofferth, 2016; McWayne dan Melzi, 2014, Rafiq et al., 2013; Piper, 2012; Melendez & Melendez, 2010; Redding et al., 2004; Moore, 1990).

Menurut laporan yang dijalankan oleh Global Keusahawanan Pemantau (GEM) 2015, penglibatan wanita dalam bidang keusahawanan bukan sahaja menyumbang kepada pembangunan negara, tetapi juga mengurangkan tahap kemiskinan di seluruh dunia (Shamsul Hana dan Norashidah, 2017). Malah, penglibatan wanita dalam keusahawanan adalah sangat penting untuk menggerakkan model ekonomi di mana ia mewujudkan lebih banyak peluang yang lebih kompetitif dan menguntungkan (*Utusan Malaysia*, 2010). Dalam konteks Malaysia, usahawan wanita memasuki dunia perniagaan kerana komitmen keluarga (untuk wanita luar bandar & ibu tunggal), pencapaian peribadi, kebebasan dan autonomi (untuk wanita korporat) selari dengan teori tarikan (Xavier, Ahmad, Nor & Yusof, 2012).

6.0 KESIMPULAN

Usahawan kelas menengah wanita Melayu di bandar Metropolitan Selangor dalam kajian ini menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap usaha memartabatkan fesyen pakaian Muslim khususnya hijab dan busana Muslimah. Usahawan kelas menengah wanita Melayu di Selangor juga menunjukkan dedikasi yang tinggi melalui penjenamaan produk pakaian Islam yang



mematuhi prinsip Syariah. Seperti yang dijelaskan oleh Nurzihan (2015: 428) bahawa peranan wanita Melayu-Islam dalam mewujudkan persepsi dan dimensi baru terhadap pemakaian tudung atau hijab dan busana Muslimah dalam masyarakat Malaysia amat membanggakan. Peranan usahawan wanita Melayu tidak hanya mempamerkan keindahan dan keunikan identiti Islam yang lebih dinamik, bahkan turut menawarkan pembinaan imej sosial masyarakat Melayu Muslim yang diberi nafas baru.

RUJUKAN

- “Busana”. *Kamus Pelajar Edisi Kedua*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abbas Alias, Norwani Nawawi. (2006). *Pakaian Melayu Sepanjang Zaman*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Adilah Hj. Jusoh dan Fazilah Husin. (2016). Makna Dan Fungsi Busana Dalam Naskhah Melayu Syair Agung (The Meaning And Function Of Apparels In Syair Agung Malay Manuscript). *Journal of Business and Social Development*. 4(2), September 2016, hlm. 58-75. ISSN: 2289-2915.
- Alagappan, P. N. Vaithilingam, K., Faridah Che Hussain, Tien, W. Y. M. and Xavier, Jesrina Ann., (2017). A Research Overview of Women Entrepreneur’s in Malaysia: How Far Have They Come?, *Journal of Holistic Student Development*, pp. 1-10.
- Alam, S., Jani, M. & Omar, N. (2011). An empirical study of success factors of women entrepreneurs in Southern region in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 3(2), 166-175.
- Amalina Asmaa Binti Ismail & Hajah Halimah Harun. (2017). Pendorong Motivasi Usahawan Bumiputera (Motivation Bumiputera Entrepreneur). <https://seminarserantau2017.files.wordpress.com/2017/09/64-amalina-asmaa-binti-ismail.pdf>.
- Ghani, A.A. (2011), “Asian Muslim Women’s fashion history”, *Aquila*, May/June.
- Ghoul, Wafica Ali. (2015). Entrepreneurship within the framework of Shari’ah. *International Journal of Business and Globalisation*. 15 (3), pp. DOI: 10.1504/IJBG.2015.071904.
- Hanisa Hassan, Biranul Anas Zaman, and Imam Santosa. (2015). “Tolerance of Islam: A Study on Fashion among Modern and Professional Malay Women in Malaysia”. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(5), May 2015, 454-460.
- Kamus Dewan Edisi Keempat*. (2010). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kamus Melayu Nusantara*. (2003). Brunei: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mashitah Sulaiman, Suhailiza Md. Hamdani & Robiatul Adawiyah Mohd@ Amat. (2018). Motivasi Dalam Islam ke Arah Kecemerlangan: Analisis Manifestasi Al-Falah dalam Al-Quran sebagai Pemangkin Kejayaan Hidup Muslim. Prosiding Seminar Kepelbagaian Budaya 2018 14 & 15 Disember 2018, Pusat Kaunseling, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor, hlm. 384-429. ISBN 978-967-2171-70-6.
- Mashitah Sulaiman. (2016). Islamic Resurgence and Religiosity Among The Malay Middle and Low Income Classes in Selangor and Kuala Lumpur, 1977-2014. PhD. Thesis, Faculty of Arts and Social Sciences, University of Malaya.
- Mohamed Idris, S. H. (2009). Kecenderungan Keusahawanan di Kalangan Pelajar Bidang Kejuruteraan di Institut Pengajian Tinggi Awam di Kawasan Utara Semenanjung Malaysia. M. A. Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Mohammad Redzuan Othman. (2015). Merentas Sempadan yang Melewati Zaman: Timur Tengah, Islam dan Masyarakat Melayu. Syarahan Perdana. Kuala Lumpur: Dewan Kuliah A, Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya.
- Mohd Nazir Ahmad, Mashitah Sulaiman, Sohaimi Zakaria, Marina Munira Abdul Mutalib, Ahmad Zam Hariro Samsudin. (2016). “Documenting Knowledge through Oral History: Islamic Awareness among the Malaysian Malays.” BE-ci 2016 : 3rd International Conference on




- Business and Economics, UiTM, Shah Alam Selangor, Malaysia, 21 - 23 September, 2016, pp. 131-146.
- Mohd. Rosli Saludin. (2004). Citra Busana dalam Teromba. Seminar Busana Melayu Serumpun, Melaka, 13 April 2004.
- Moon, U. J., & Hofferth, S. L. (2016). Parental involvement, child effort, and the development of immigrant boys' and girls' reading and mathematics skills: A latent difference score growth model. *Learning and Individual Differences*, 47, 136-144.
- Moore, D.P., & Buttner, E.H. (1997). *Women Entrepreneurs: Moving Beyond the Glass Ceiling*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moore, E. K. (1990). Increasing parental involvement as a means of improving our nation's schools. Washington, D.C.: National Black Child Development Institute. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED325232.pdf>.
- Mucci, Alberto. (30 Jan 2016). Inside the booming Muslim fashion industry: Muslim fashion designers reflect on a rapidly growing industry. Can access in <https://www.aljazeera.com/indepth/features/2016/01/booming-muslim-fashion-industry-160124132747636.html>.
- Nagata, J. (1980). Religious Ideology and Social Change: the Islamic Revival in Malaysia. *Pacific Affairs*, 53 (3), 405-439.
- Nagata, J. (1984). *The Reflowering of Malaysian Islam: Modern Religious Radicals and Their Roots*. Vancouver: The University of British Columbia Press.
- Nagata, J. (1994). How to be Islamic without being an Islamic State. In: Akbar S. Ahmed, Donnan Hastings (eds.). *Islam, Globalization and Postmodernity*. London: Routledge.
- Newchurch, Audric,. (2017). "The Impact Of Parental Involvement on Student Success: School And Family Partnership from The Perspective of Parents and Teachers". Doctor of Education in Teacher Leadership Dissertations. The Bagwell College of Education, Kennesaw State University.
- Nurrul Asmar Azhan dan Harozila Ramli. (2017). Keindahan Hijab Sebagai Agama Dan Budaya. *Malaysian Journal of Creative Media, Design and Technology*. Vol. 1 No.1 2017, 1-11.
- Nurzihan Hassim. (2015). Hijab and the Malay-Muslim Woman in Media. The International Conference on Communication and Media 2014 (i-COME'14), 18-20 October 2014, Langkawi, Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 155 (2014) 428 – 433.
- Nurzihan Hassim. (2017). Glocalizing the Hijab: A Malaysian Perspective. SHS Web of Conferences 33, International Conference on Communication and Media: An International Communication Association Regional Conference (i-COME'16), Department of Media Studies, Faculty of Arts and Social Sciences, Universiti Malaya, Malaysia.
- Oz, E., Ali, M. M., Zahid, I., Khokher, Z. ur R., & Rosman, R. (2016). Shari'ah Non-Compliance Risk in the Banking Sector: Impact on Capital Adequacy Framework of Islamic Banks. Retrieved from [https://www.ifs.org/docs/2016-03-30 SNCR Paper \(WP-05\) \(Final\).pdf](https://www.ifs.org/docs/2016-03-30 SNCR Paper (WP-05) (Final).pdf).
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. London: Sage.
- Piper, T. (2012). Using school website to support parent engagement. *Leadership*, 42(2), 36-38.
- Rafiq, H. M, W., Fatima, T., Sohail, M. M., Saleem, M., & Khan, M. A. (2013). Parental involvement and academic achievement: A study on secondary school students of Lahore, Pakistan. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(8), 209-223.
- Saidi, N. (2014). Fahami konsep fesyen muslimah. Retrieved October 15, 2018, from http://ww1.utusan.com.my/utusan/Feminin/20140430/fe_02/Fahami-konsep-fesyen-muslimah.
- Shamsul Hana Abd Rani and Norashidah Hashim. (2017). "Factors that Influence Women Entrepreneurial Success in Malaysia: A Conceptual Framework". *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 4(1), 16-23.
- Siti Hasnah Hassan and Harmimi Harun. (2016). Factors influencing fashion consciousness in hijab fashion consumption among hijabistas". *Journal of Islamic Marketing* 7(4):476-494.



- Siti Zainon Ismail. (1991). *Konsep Pakaian Cara Melayu: Satu Kajian Analisis Budaya Benda*. Tesis Ph.D. Universiti Malaya.
- Siti Zainon Ismail. (2004). *Seni Hias dalam Upacara Istiadat 'Kerajaan Melayu' Melaka Sorotan Tatarias Busana*. Seminar Busana Melayu Serumpun, Melaka, 13 April 2004.
- Siti Zainon Ismail. (2007). *Pemerian Keindahan Busana Melayu dan Maknanya Melalui Teks Melayu Klasik dan Moden*. Dim. Ahmad Kamal Abdullah, Mohd Jusoh Majid, & Muhammad Ikram Fadhly Hussin (Ed.). Seminar Kesusasteraan Bandingan Antarabangsa. Kuala Lumpur: Persatuan Kesusasteraan Bandingan Malaysia.
- Siti Zainon Ismail. (2009). *Pakaian Cara Melayu*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Stacey, A. (2009), "Why Muslim women wear the veil", available at: www.islamreligion.com/articles/2770/why-muslim-women-wear-veil/ (accessed 1 July 2015).
- Tahir Jan, M., & Abdullah, K. (2015). *Fashion: Malaysian Muslim Women Perspective*, 7881(November), 438–454.
- To, M. L., Ashkanasy, N. M., & Rowe, P. A. (2008). *Dual-Moods and Creativity in the Organisation: A Bidirectional Mood Regulation Perspective*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/5a6a/6ab8c2af75582d50c11104609df4f406a4ac.pdf>.
- Wan Kamal Mujani & Noor Inayah Ya'akub. (2012). *Kelas Menengah Melayu di Malaysia di Aspek Arena Politik dan Sosial*. In: Wan Kamal Mujani (ed.). *Kelas Menengah Muslim di Malaysia, Merintis Sebuah Penerokaan* (pp. 95-123). Bangi: Institut Kajian Rantau Asia Barat (IKRAB), Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Wan Nor Azriyati Wan Abd Aziz, Noor Rosly Hanif & Kuppusamy Singaravello. (2011). *Affordable Housing within the Middle Income Households in Malaysia: Challenge to Enter Homeownership*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (8), 263-264.
- Wan Sahida, Rahman, S. A., Awang, K., & Che Man, Y. (n.d.). *The Implementation of Shariah Compliance Concept Hotel: De Palma Hotel Ampang, Malaysia*. Retrieved from <http://www.ipedr.com/vol17/25-CHHSS 2011-H10005.pdf>.
- Wilson, J.A. (2015), "Ramadan reflections", *The Marketeers*, pp. 115-118.
- Xavier, S. R., Ahmad, S. Z., Nor, L. M., & Yusof, M. (2012). *Women entrepreneurs: Making a change from employment to small and medium business ownership*. *Procedia Economics and Finance*, 4, 321-334.

BIODATA PEMBENTANG

Mashitah Sulaiman (PhD) merupakan pensyarah kanan di Pusat Pengajian Teras, dan Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). Beliau merupakan lulusan Sarjana Muda (B.A. Hons) dalam Bahasa Arab dan Kesusasteraan dari Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (IIUM), pada tahun 2000 dan kemudiannya meneruskan pengajian ke peringkat Sarjana (M.A.) dalam Pengajian Peradaban dari Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya, dan Ph.D. di Jabatan Sejarah, dari fakulti dan universiti yang sama, iaitu Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya. Beliau telah menerbitkan antara lain, artikel dalam *al-Shajarah* (Index ISI), *Jurnal Institut Pemikiran dan Tamadun Islam Antarabangsa (ISTAC)*, *the Social Sciences* (Medwell Publications), *the International Journal of Business and Social Sciences*, *the International Journal of Asian Social Science* (Asian Economic and Social Society Publications), *Jurnal Sejarah* (Universiti Malaya), *Jurnal Demokrasi (UMCEDEL)*, Universiti Malaya, dan telah menulis beberapa buah buku. Beliau telah menulis banyak artikel mengenai pelbagai isu khususnya mengenai Islam dan Tamadun Melayu di Malaysia dan Asia Tenggara serta menyampaikan kertas kerja dalam persidangan tempatan dan antarabangsa. Kecenderungan penyelidikan utamanya adalah dalam sejarah Islam dan Dunia Melayu dan Asia Tenggara, Pengislaman Ilmu Pengetahuan dan Sains Islam, hubungan etnik dan sejarah Timur Tengah, khususnya pembangunan Islam dan politik di Turki, dakwah organisasi Islam dan keagamaan (*religiosity*).



021 The Relationship between Disciplinary and Organizational Commitment among Employees at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan

Siti Hajar @ Ummu Salamah Mohd Nidzar¹, Khairunneezam Mohd Noor², Nur Izatie Mohd Solehan³ and Nor Jeehan Nordin⁴

Faculty of Leadership and Management,
Islamic Science University of Malaysia.

Correspondence Author: sitihajar940119@gmail.com.

ABSTRACT

This paper is about the relationship between disciplinary and organizational commitment among employees at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. There are some problems identified through this research which among others are the staff at the Kompleks Al-Sa'adah have many activities that they have organize while the new relatives must be handle because the Kompleks Al-Sa'adah is an Islamic organization. So, the commitment of workers at the work place plays an important role in ensuring that they are always carrying out their work in accordance with Islamic work ethics. The focal aims of the study are first, to investigate the level of organizational commitment among workers at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. Secondly, the researcher would like to investigate the level of disciplinary perception among workers at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. The last objective is to explore the relationship between disciplinary towards organizational commitment among workers at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. The method that the researcher used in this article is quantitative and researcher distributed questionnaires to all 30 employees at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan.

Keywords: Discipline, Organizational Commitment, Employees

1.0 INTRODUCTION

Organizational commitment and discipline are two important elements for employees in an organization. An organization would 'drop the mat' if its employees had a bad work reputation. So, like as what Dr. Abdul Rivai (2017) said in his article Personnel Performance Analysis: Leadership, Work Discipline and Organizational Commitment (A study of KODAM Transportation Unit Personnel I / Bukit Barisan), "Organizational commitment is seen as a value orientation toward an organization that shows individuals highly thinking and prioritizing work and organization." According to Patrick Nwinyokpugi (2015), "Discipline in the organization consists of setting clearly defined limits for employees. Employees discipline for undesirable behaviours only tells them what not to do."

According to Dost and Ahmed, 2011 in Dinku Gilo Tolera, 2017, employees' commitment to an organization can be enhanced through the assessment of their level of discipline. This is because, they will be able to improve the quality of work while maintaining the values that are applied. The organizational commitment is very important among workers because it gives a clear



picture of the achievements of an organization. When employees within an organization perform well, they will achieve organizational objectives and otherwise.

In the Islamic perspective, Islam encourages its people to do the work with the best results. This is because Allah has commanded Muslims to apply moral character in every job and it will be one of worship to get a reward from God. Therefore, they must give their best and the best giving requires full commitment. Employee commitment is influenced by several factors, including the management style of the organization. (Junaidah Hashim, 2010) The commitment demanded in Islam is that the 'Amar Makruf Nahi Mungkar'. In other words, the duty of every Muslim to invite other people towards good and forbid them from doing wrong.

This paper is divided into several sections. The first section explores the literature on discipline among workers and organizational commitment which includes some related past studies. Next section discusses research methodology of the research and followed by conclusion of the paper.

2.0 LITERATURE REVIEW

According to Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octorend (2015) for improving the Workers' Organizational Commitment, officials need to have a system in place to enforce employee discipline in order to improve employee discipline. Integrity in the company is very important because employees who are well-disciplined are usually able to maintain their work reputation and will always make sure their commitments do not mix with their personalities.

According to Sultan Saqar Oqaidan Al Wahaibi (2016) in his journal article entitled Factors Influencing Organization Commitments: A Review of Recent Study, he define organizational commitment as an attribute of one's loyalty to an organization so that they gain more in the future. The management organization of course has a system to do evaluation for each staff. Therefore, individuals will be competing to provide more commitment. (Sultan Saqar Oqaidan Al Wahaibi, 2016)

Based on Ebiringa (2011) in Igoni Manuel Henry (2017), the concept of organizational commitment in his article entitled Organizational Climate and Organizational Commitment of Deposit Money Banks in Rivers State is considered one of the most depressed sectors in the world. This is because, every organization is very concerned about quality work. Therefore, individuals will feel obliged to give commitment to the best.

Knight (2014) defines discipline as a pattern of behavior that can be tracked to specific training. This behavior is explained by a person to express his personal characteristics. For example, an employee reflects a certain behavior at work and he contributes towards achieving the objectives of the organization. (Knight, 2014 in IDRIS Sule-Dan & Alegbeleye Godwin Ilesanmi, 2015)

Based on Elina Anttila (2014) in her study Components of Organizational Commitment: A case study consisting line managers from Finnish industrial company, she found in the results of her study that the factors influencing organizational commitment fall into three categories. "The first one is related to the company itself. The second category has factors related to the work community. Finally, the third is made up of factors related to job characteristics." Therefore, if an organization wants to increase its organizational commitment, Human Resources Management should take care very well the employees in the organization.

According to Khairunesa (2013) in her journal Kesan Komitmen Pekerja Terhadap Hubungan Antara Tingkah Laku Kepimpinan Dan Keberkesanan Organisasi, it is written down that leaders and employees need a high level of leadership in order to be effective in the work commitments they perform within an organization. But, refer to Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octorend (2015) said in their article Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia), work discipline and work motivation are closely interrelated if they have a positive effect on achieving positive organizational commitment.



There are four factors that influences disciplinary towards organizational commitment among workers based on Nisren Osama Al-Khozondar (2015) is communication, trust, shared goals and values and the last one is leadership styles.

3.0 RESEARCH METHODOLOGY

Researcher do survey Kompleks Al-Sa'adah and researcher think that this place is suitable as a place of study related to employee discipline in their commitment. So, researcher use quantitative as a method for collecting information on research among them are participants on site such as questionnaire. This research describe about respondents' profile that are involved and answering the questions in the questionnaire form. The researcher distribute the questionnaire to 30 respondents at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan.

In general, the questionnaire was prepared based on the objectives set by the researcher. Researcher distribute the questionnaire to the staff in Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. Researcher make sure that all staff answered all the questions that researcher provide to them in the questionnaire because their workers are not very numerous. The questionnaire researcher adopting from thesis Employee Relationship Management and its Effect on Employees Performance at Telecommunication and Banking Sectors written by Nisren Osama Al-Khozondar (2015).

Questionnaires will involve the question about disciplinary factors among workers where effects the organizational commitment based on four factors which is communication, trust, shared goals and values and lastly, leadership styles. This questionnaire have four sections which is section A, B, C, and D. Table 1 shown the four sections:

Table 1: Sections of Questionnaire Form

| | |
|------------------|--|
| Section A | The level of organizational commitment among workers |
| Section B | The level of disciplinary among workers |
| Section C | Relationship between disciplinary factors with organizational commitment 1- Communication 2- Trust 3- Shared goals and values 4- Leadership styles |
| Section D | Demographic respondent 1- Age 2- Gender 3- Position in the office |

Table 1 shown that the questions were divided into four sections. Section A, B, C comprises the questions related to the topic and section D about background of the respondents. It is about the relationship between disciplinary factors with organizational commitment among workers at Kompleks As-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan.

Section A are discussed about the level of organizational commitment among workers at Kompleks As-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. Section B There are level of disciplinary among workers at Kompleks As-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. Section C discussed about the relationship between disciplinary factors with organizational commitment among workers at Kompleks As-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. Each part has asked different factors. There are four factors that been discussed which is communication, trust, shared goals and values and the last one is leadership styles. Section D is connected to the background of the



respondents. There are three questions to be answered by the respondents. There are about age, gender and position in the office.

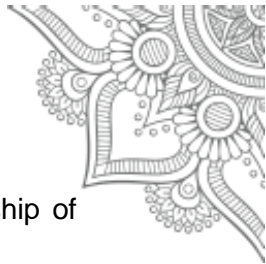
4.0 CONCLUSION

In general, there are some definition of organizational commitment has been described by past study another research. The researchers described about the concept of discipline among workers. Researcher do the research because to know the relationship of disciplinary factors towards organizational commitment among workers at Kompleks Al-Sa'adah, Seremban, Negeri Sembilan. The researchers explained four factors about disciplinary among workers which affected their organizational commitment.

The researchers had decided the way of research method for the study. Other than that, researcher can get more respondents to answer the questionnaire has been distribute. Researcher also describe about scope of research by doing collect the data and information in such a way research instrument and SPSS for analysis the quantitative data.

REFERENCES

- Abdul Rivai. (2017). "Personnel Performance Analysis: Leadership, Work Discipline and Organizational Commitment (A study of KODAM Transportation Unit Personnel I / Bukit Barisan)". *Saudi Journal of Business and Management Studies*. Dubai, United Arab Emirates: Scholars Middle East Publishers. Vol. 2. Iss-11. November. pp. 958.
- Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octorend. (2015). "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company". *Universal Journal of Management*. Indonesia: Creative Commons Attribution. pp. 327.
- Dinku Gilo Tolera. (2017). "Effects of employees' commitment on organizational performance at Arjo Didessa Sugar Factory". *Academic Journals: African Journal of Business Management*. Ethiopia: Creative Commons Attribution License 4.0 International License. Vol. 12(9). May. pp. 254.
- Elina Anttila. (2014). "Components of Organizational Commitment". *A case study consisting line managers from Finnish industrial company*. October.
- Hashim, Junaidah. (2010). "Human resource management practices on organizational commitment: The Islamic perspective". *Research paper*. Emerald Group Publishing Limited. Vol. 39. No. 6. September.
- Idris Sule-Dan & Alegbeleye Godwin Ilesanmi. (2015). "Discipline and Organization Effectiveness: A Study of Nigeria Customs Service". *Review of Public Administration and Management*. Nigeria: Department of Public Administration Nnamdi Azikiwe University, Awka, Nigeria and Zainab Arabian Research Society for Multidisciplinary Issues Dubai, UAE. Vol. 4. No. 8. December. pp. 91.
- Isa, Khairunesa. (2013). "Kesan Komitmen Pekerja Terhadap Hubungan Antara Tingkah Laku Kepimpinan Dan Keberkesanan Organisasi". *Tesis Fakulti Sains, Teknologi dan Pembangunan Insan, UTHM*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia. Mei. pp. 24.
- Igoni Manuel Henry. (2017). "Organizational Climate and Organizational Commitment of Deposit Money Banks in Rivers State". *International Journal of Advanced Academic Research*. Nigeria: Worldwide Knowledge Sharing Platform. Vol. 3. Issue 4. April.
- Nisren Osama Al-Khozondar. (2015). "Employee Relationship Management and its Effect on Employees Performance at Telecommunication and Banking Sectors". *Thesis Degree of*



- Master of Business Administration*. Palestine: The Islamic University- Gaza Deanship of Graduates Studies.
- Nwinyokpugi Patrick. (2015). "Workplace Discipline; A catalyst for Organizational Productivity in Nigeria". *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*. Nigeria: Department of Office & Information Management Rivers State University of Science & Technology. Vol. 2. Issue 3. March. pp. 2.
- Sultan Saqar Oqaidan Al wahaibi. (2016). "Factors Influencing Organization Commitments: A Review of Recent Study". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Sintok-Kedah, Malaysia: HR Mars Exploring Intellectual Capital. Vol. 6. No. 7.



022 The Development of Nasheed And Its Role As A Medium of Da'wah: A Case Study in Da'wah and Islamic Management Program, Universiti Sains Islam Malaysia

Zanariah Binti Wahid,¹ Mashitah Binti Sulaiman (PhD)²

¹ Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, zanariahwah8@gmail.com.

² Center for Core Studies & Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, mashitah@usim.edu.my.

Correspondence Author: zanariahwah8@gmail.com.

ABSTRACT

Nasheed also plays significant role as the medium of da'wah to convey a good message which applied in daily life. Besides, it helps to shape individual personalities that could help remember God. This paper aims to explore the historical development of nasheed in Malaysia. This paper also analyses the respondents' level of knowledge towards the development of nasheed in the medium of da'wah in Malaysia. This paper also, identifies the students' perception on the role of nasheed as a medium of da'wah in Malaysia and their perception towards the factors that influence their interest in nasheed. Lastly, the study analyses the students' perception on the effective method used in nasheed delivery. A group of 60 respondents was selected from the final year students in Da'wah and Islamic Management Program, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Nilai, Negeri Sembilan. Several techniques have been applied to obtain data through questionnaires and research of articles from the past studies. The results showed that the respondents have a high level of knowledge about the development of nasheed in Malaysia. They also agreed that nasheed has been grown and gained a special place and audiences in common with other genre of music. Findings also indicate that there are many factors which contribute the respondents' interest in nasheed in term of lyrics, the singers and performant which convey good messages. The effectiveness of the methodology used in the delivery of nasheed also shows that the mass media plays an important role to promote the nasheed in the contemporary music arena in Malaysia. Nowadays, nasheed has been frequently played on air and publicized on local radio television stations as a medium of da'wah through entertainment.

Keywords: Nasheed, Da'wah, Role of Nasyid in Islam

1.0 INTRODUCTION

The writing of this research is to study the history and development of nasheed, especially in Malaysia. Initially, songwriting released in Malaysia is a non-Islamic song and more focused on songs towards romance. Nasheed songs are songs related to the religion of Islam, praises to Allah SWT, the stories of the Prophets, the words of advice and the time with them. At the beginning of the song, it was brought in acapella, singing without music. However, soon the nasheed rhythm experienced a distinctive musical revolution when it appeared with various other musical instruments such as drums, companions, guitar and so on. As one of the major media in spreading



the teachings of Islam, nasheed has restrictions that must be followed in order not to violate Islamic laws.

Yusuf Al Qardhawi (2002), mentions that on limitations including the lyrics, movement style, sung that not accompanied by something haram, and there is no exaggeration in listening. From the details of the method in delivering nasheed used in the medium of preaching and the visible impact, it is clear that the method used is very important in affecting the community. If this value is being played across the mass media such as hearing sacred words and praises through the funnel of a radio funnel, on television or in a competition, people will appreciate the nasheed regardless of age.

2.0 THE DEVELOPMENT OF NASYID IN MALAYSIA

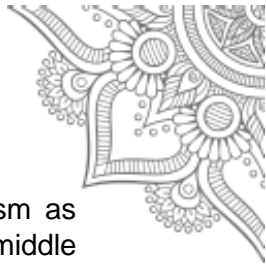
The term *nasyid* originates from the word *ansyada* meaning “cantillation of poetry” (Tan Sooi Beng, 2007). It is believed that when The Prophet Muhammad first went from Mecca to Medina, he was greeted by the people of Medina with a *nasyid* song *Tola'al Badru'Alaina* (Finally the moon has risen amidst us, audio clip at www.rabbani.com.my, multimedia section). Today, *nasyid* refers to a type of Islamic devotional song with texts praising Allah or incorporating other religious themes, such as universal love, good morals, or brotherhood in Islam (Al Faruqi, 1985).

According to Al Faruqi (1985), there are three types of musical expression in Islam: (i) the legitimate (halal or permissible), consisting of genres which have many stylistic characteristics similar to Qur'anic cantillation, known as non-musiqā (non-music); (ii) the controversial (halal – permissible, *mubaah* – indifferent, *makruuh* – unfavored, and *haram* – prohibited), regarded as musiqā; and (iii) the illegitimate (*haram*), regarded as musiqā which is performed in association with illegitimate practices that do not conform to Islamic edict. As chanted poetry with noble themes, *nasyid* is characterized as *halal non-musiqā*.

In Malaysia, *nasyid* was first performed informally by Islamic teachers and students as interludes during Qur'an reading sessions prior to World War II. *Nasyid* songs played important roles in propagating the teachings of Islam and The Prophet Muhammad. They also encouraged Islamic morals and practice. The songs were sung *a capella* or accompanied by frame drums such as the *rebana* or *kompang*. The Arabic language, which was used initially, was gradually replaced by Malay. In the 1950s and 1960s, *nasyid* was encouraged at schools and performed at Qu'ran reading competitions organized by the Religious Department at the state and national level. *Nasyid* singers performing at these competitions had to abide by strict rules: Groups were comprised of men or women only – no mixed groups allowed. Women had to *tutup aurat* (cover body parts), men had to wear the *songkok* or *kopiah* to cover their heads, and all performers stood still with their hands clasped or at their sides as they sang. Only the Arabic and Malay languages and no instruments except the frame drum were allowed. At this time, *nasyid* was also performed at religious celebrations such as Awwal Muharram and Aidil Fitri (Matusky and Tan 2004: 263-264).

2.1 Islamic Resurgence and the Development of *Nasyid* in the New Era

In the 1970s, Islamic resurgence or revivalism (known as the *dakwah* movement) began in Malaysia. *Dakwah* means “to call” or “to respond to the call” and missionary work was one of the



main objectives of the movement. Analysts summarize the reasons for Islamic revivalism as responses to the state's western-oriented development policies, the rise of a new Malay middle class concerned about social imbalance, and the deepening of ethnic consciousness, particularly between Chinese and Malays. And thousands of students, including *dakwah* members within the universities, demonstrated to protest against peasant hunger and poverty in 1974. (Shamsul, 1997). Iranian revolution, the growth of Middle Eastern economic power, and disenchantment in the Muslim world with secular nationalism also contributed to Islamic resurgence in Malaysia. Students who studied overseas, including in the Middle East, returned to Malaysia with new Islamic ideals (Tan Sooi Beng, 2007).

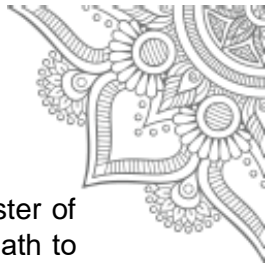
Dakwah organizations emerged which differed in objectives but shared an overriding concern to revitalize Islam. These organizations encouraged stronger commitment to the teachings of the *Qur'an* and the *Hadith* (sayings of The Prophet Muhammad) in order to bring about a more Islamic way of life. Two of the main *dakwah* organizations have been Darul Arqam, a communal land-based organization that strived for economic self-sufficiency and was banned in 1994, and ABIM (Angkatan Belia Islam Malaysia, the Malaysian Islamic Youth Organization, formed in 1971), which was popular among university students and included members who participated in party politics (Shamsul, 1997).

Malaysia's Islamic resurgence was largely urban and middle class-based. Local university students were especially ardent *dakwah* followers. As in other parts of the Muslim world, new forms of "Islamic visibility" emerged in public life, such as the veil (*hijab*) worn by Muslim women, locally known as the *tudung* or mini-*telekung*,⁴ and Islamic books, magazines, and cassettes (Gole, 2002). A well-educated Muslim middle class started to debate about such modern concerns as the eradication of poverty, the merits of market economies, women's roles in society, pluralism, and social imbalance. They were influenced by the ideas of an earlier generation of Muslim reformers who tried to reinterpret and make Islam more responsive to the demands of the modern world (Hefner, 1997: 5).

In the meantime, *nasyid* became a medium for *dakwah*. In the 1980s, *dakwah* groups such as Darul Arqam popularized *nasyid* through live concerts by affiliated musical groups Nada Murni and The Zikr. These groups, which modernized *nasyid* by incorporating the use of percussion instruments, were non-commercial; they performed live at Darul Arqam's cultural shows and distributed their own cassettes for further distribution to their followers (Ahmad Fauzi, 2005: 17, n46).

Nasyid was also promoted by the national government as Islam became an important component of culture policy. According to Tang Sooi Beng (2007), in 1971, it was decided at a national congress that the national culture of Malaysia should be "based on the cultures of the people indigenous to the region," that "elements from other cultures which are suitable and reasonable may be incorporated," and that "Islam will be an important element" (KKBS, 1973: vii). Contests were organized at schools and universities and performances were nationally televised. The participants sang Malay texts praising Allah, giving advice to followers to serve Allah and abide by the *Qur'an*, and emphasizing national development through Islam (Tan 1990: 143). *Nasyid* thus also became a means to promote Islam along moderate lines. As in the 1950s and 1960s, mixed gender groups, body movements, and modern instruments were not permitted.

In the 1990s, a project to create a *nasyid era baru* (new era *nasyid*) was commissioned by the Islamic Affairs Department of the Prime Minister's Department. This was in keeping with the



new narrative of modernity, *Wawasan 2020* (Vision 2020), formulated by then Prime Minister of Malaysia Dr. Mahathir Mohamed (Mahathir 1991). According to Vision 2020, Malaysia's path to modernization should be guided by spiritual, religious, and moral consciousness. Islam was to play an essential role in realizing this vision.

The concept of *nasyid era baru* was actualized in a live television performance at the national *nasyid* competition in 1994. The performance was repeated at the closing night of the 1995 Qur'an Reading competition. Local lecturers from University Teknologi Mara (UiTM) and foreign consultants from Egypt worked on the project. The *nasyid era baru* was a total performance incorporating *nasyid* song, dance, theater, poetry, and chants including the use of costumes and props. According to Fakhariah bt. Datuk Hj. Lokman, an UiTM lecturer involved in producing and composing *nasyid* for the performance, "the use of new media as well as digital lighting and sound systems and the use of contemporary forms of art showed Islam as dynamic and capable of adaptation and assimilation in order to survive the conditions of the modern world. The new form is universal, conveys Islamic ideals, promotes the understanding of Islam as a world-view and creates unity among all of the world's nations" (Tan Sooi Beng's personal communication, 5 February 2005).

The opening song, *Ahlan* (Welcome), composed by Prof. Dr. Abdel-Hamid Mash'aal of Egypt, was meant to demonstrate that Islam transcends age, race, and gender. Sung in Arabic, Malay, English, Mandarin, and Tamil, the word "welcome" was highlighted in the different languages (*Ahlan / Selamat Datang/ Welcome/ Huan Ying/ Vanekem*), and performers representing different races were dressed in different national costumes. Women sang side by side with men publicly for the first time.

Other songs focused on modern concerns and social problems (such as drugs, AIDS, and war) and urged Muslims who had gone astray to return to their faith and Islamic ideals (performance booklet, 11 January 1995). *The Cry of Bosnia*, also composed by Prof. Dr. Abdel-Hamid Mash'aal, was an anti-war *nasyid* sung in English, Arabic, and Malay:

With the gushing blood of the Muslims in the land of Bosnia and Herzegovina...Condolence to the world of Islam...With the tears of the weeping mothers (who have lost their sons)...With the blood of the raped virgin...With the cry of the infant babies...The painful sighing of the old in shock...With the destruction of mosques...Condolence to the world of Islam...

The performance ended with *Wawasan 2020*, composed by Fakhariah Lokman, which was sung in English. Again, characters of all ages and races, including women, came together to sing about the goals of Vision 2020:

A united Malaysian nation with a sense of common and shared destiny...a psychologically liberated, secure and developed Malaysian society...a mature and democratic society...a fully moral and ethical society...a mature, liberal and tolerant society...a scientific and progressive society...a fully caring society and caring culture...an economically just society...and a prosperous society.

Newspaper critics praised the performance of *nasyid era baru* as "modern and entertaining" as the new songs had "musical instruments to back up *nasyid* singers, an *oud* [Middle Eastern lute] performer singing a beautiful Arabic song... [and]...pop singers such as Fauziah Latiff, Sharifah Aini and Ning Baizura clad in fashionable Islamic clothes" (*New Straits Times* [NST], 12 February



1994). Others wrote that the music was an effective way to propagate Islam (*Utusan Malaysia*, 13 January 1995).

2.2 The Making of *Pop Nasyid*: Global, Islamic, and Local

Taking the cue from Darul Arqam's *Nada Murni* and *nasyid era baru*, a new commercial form of *nasyid* known as *pop nasyid* emerged in Malaysia in the 1990s. Maintaining lyrics praising Allah and extolling Islamic values and the teachings of The Prophet, commercial *pop nasyid* songs were sung *a capella* (in two or three part harmony) or with instrumental accompaniment. They were produced and distributed to mass audiences by recording companies. The new genre adapted various types of Anglo-American pop music (such as the music of boy bands Westlife and Backstreet Boys), while incorporating world beat and local rhythms. Percussion instruments from Malaysia and other parts of the world were also employed.

The pioneer of commercial *pop nasyid* is the group Raihan (Scent of Heaven). According to Farihin Abdul Fattah, the producer of Raihan's first album *Puji-Pujian* (Praises, 1997, audio clips at www.raihan.com.my, songs/lyrics), the record company Warner decided to "enhance *nasyid* music" by adding percussion to the singing to project a new sound. Farihin explained that the American percussionist Steve Hassan Thornton, who arranges percussion and plays for other Malay world music and pop musicians, "handled the Latin ones while I played more of the Nusantara percussions" (*NST*, 17 March, 19 July 1997).

Following Raihan (Warner), other *nasyid pop* groups have emerged in Malaysia. Prominent groups include Hijjaz (Hijjaz Records, formerly BMG), Rabbani (KRU Music-EMI), Brothers (Ambang Klasik), and In-Team (Hijjaz Records). Female groups include HAWA (Juara Records), Solehah (Polygram), and Mawaddah (Mawaddah Productions). Schoolchildren are even setting up their own groups (*Star*, 1 August 1997), and other pop singers such as Waheeda, Mawi, and Ramli Sarip have jumped on the bandwagon.

As the next section illustrates, *pop nasyid* is popular among younger Muslims as it is modern, Islamic, and yet Malaysian. The new form of *dakwah* music also provides a forum for Muslim performers and audiences to debate about non-western modernity.

Zaroum, and Abdul Razak, and Abdul Razak, (2018), in their paper attempts to shed some light on Islamic Nasyid groups in Malaysia, in particular Rabbani, Raihan and Hijjaz. With the emergence of globalization and its entertainment aspect, and due to the huge influence of modernization on the society especially among the youth, there was, indeed, a need for an alternative entertainment. And, as far as Muslims are concerned, the most effective way in this regard was, to a great extent, Islamic Nasyid. Entertainment itself has been an area of great discussion and dispute among Muslim scholars throughout the ages all over the world. In Malaysia, the issue of allowing or disallowing entertainment specifically songs and music is no longer a big issue. As a matter of fact, entertainment is part of the traditions and culture of the Muslims in this part of the world. Nevertheless, the major concern here is that what kind of songs and music do Nasyid groups present? Could Islamic Nasyid be an alternative to the conventional or non-Islamic songs? Is it possible for Nasyid performance to be viewed as an act of worship? To what extent Nasyid groups are contributing in the Islamization of entertainment and enhancement of Islamic awareness in Malaysian society?? The focus of this research will be on: (1) The historical background of RABBANI, RAIHAN AND HIJJAZ Nasyid groups (2) The role



these groups have been playing in creating Islamic awareness; (3) The Islamization of songs and music as promoted by these three groups; (4) The challenges these *Nasyid* groups are facing in terms of publication and audience attendance etc.; and (5) The future of Islamic *Nasyid* in Malaysia. This research is expected to provide important findings that will enhance Islamic awareness among the society members. Besides, it is hoped that this paper will highlight the effectiveness of Islamic *Nashid* in Malaysia especially in this borderless globalized village.

2.3 Global Pop Trends

Pop nasyid has appropriated and is constantly adapting to modern global trends in popular music. As in Anglo-American boy band music, the overall musical structure of *pop nasyid* comprises alternations between the solo voice, chorus, and short instrumental sections. Chorus sections are sung in two- or three-part harmony. Groups such as Devotees, Firdaus, and Mestica are experimenting respectively with hip-hop, rock, and world beat musical forms and rhythms. Foreign musical instruments, such as conga drums, cowbell, shakers, keyboard or synthesizer, are mixed with local frame and barrel-shaped drums. Live performances are held at concert halls with the latest digital sound and lighting systems (Tan Sooi Beng, 2007).

Pop nasyid is commercialized and packaged for distribution through record companies including transnational subsidiaries of Warner, EMI, and BMG, and it is sold in the form of CDs, video CDs (VCDs), and cassettes. Marketing strategies of the transnational companies include live performance, video clips, websites, fan magazines, autograph-signing sessions, posters, T-shirts, and other paraphernalia. As a result of such promotion, Raihan's first album *Puji-Pujian* (1997) sold more than 650,000 copies, making it the biggest selling record in Malaysia at that time (NST, 24 March 2000). In 2000, Raihan released its first movie, *Syukur 21* (Thanks 21), which was another effective way of marketing their *nasyid* songs and *dakwah* messages (Tan Sooi Beng, 2007).

Pop nasyid video clips also follow global world music video formats in juxtaposing color and black and white sections. The most dominant form of *nasyid* music video shows singers lip-syncing in continually changing scenes, including mountains, rivers, and deserts – all Allah's creations – as well as Muslims praying in mosques. As in other types of global pop, the music videos appear regularly on national television, and the VCDs are easily available for private consumption and karaoke singing in the home.

Following global pop trends, new technology such as computers and the internet are employed for production and marketing. Most popular *nasyid* groups have their own websites; fans log in to listen to and download their favorite songs and lyrics, chat with other fans, look at photos and video clips of the singers, and read about the lives of the group's members (see, for instance, www.raihan.com.my, www.rabbani.com.my, www.hijjaz.com.my and www.mawaddah.com.my). *Nasyid* e-zones, portals, web logs, discussion forums, and other sites are also available (examples include www.nasyeed.com.my and www.liriknasyid.com) (Barendregt, Bart, and Wim van Zanten, 2002). *Nasyid* tunes can even be downloaded as ring tones for mobile phones. Sarkissian (2005: 145) has correctly pointed out that "the internet has become an important tool, not only for the dissemination of *nasyid*, but also for the creation of a sense of community between groups and their fans." (Tan Sooi Beng, 2007).



2.4 Modern Global Islam

Besides adapting global pop trends, *nasyid* singers and audiences identify with modern Muslims worldwide through the universal Islamic themes projected in the song lyrics, as well as the use of Arabic terms and Middle Eastern musical modes and of vocal timbres in the singing style. Video images of Muslims praying at mosques in different parts of the world and scenes of Muslims performing their pilgrimage at Mecca are also used as backdrops. Many male singers wear a global form of Islamic shirt or *baju Melayu* (Malay long shirt) over pants and *kopiah* (skull caps) in pastel or dark colors. More recently, groups such as Dirwana, Nowseeheart, and In-Team have been featured in casual everyday shirts or polo necks and western-style jackets (Tan Sooi Beng, 2007).

Regulations pertaining to women's participation and dress code also imply identification with Muslims throughout the world. Female groups exist but they are a minority. Unlike in *nasyid era baru*, there are no mixed groups. Women performers cover their heads as do other young women in many parts of the Muslim world in order to participate in public life. However, they are covering up in colorful long shirts or *baju kurung* (Malay long dress) and tying their headscarves in creative and fashionable ways. As Gole (2002: 177, 180) has pointed out, the veil or headscarf is "claimed by a new generation of women...as a cultural symbol of distinction in a non-western context of modernity." In the Muslim context, women's participation in performance and the wearing of the *telekung* is considered modern. Although there are restrictions on women's participation, *nasyid* provides Muslim women new ways of expressing themselves in public (Tan Sooi Beng, 2007).

To show concern for their Muslim brothers and sisters in other parts of the world, *nasyid* groups such as Raihan, Rabbani, Brothers, Saujana, Hijjaz, and Nowseeheart recorded an album to raise funds for the Kosovo refugees in 1999. Similarly, part of the proceeds of Rabbani's album *Aman* (Peace) went to Afghan refugees (*NST*, 16 November 2001), and the all-girl group Mawaddah has composed songs about the tsunami disaster in Aceh (see www.mawaddah.com.my).

The new *pop nasyid* acknowledges that Muslims of diverse nationalities and non-Muslims can live in harmony. As in the *nasyid era baru*, *pop nasyid* is rendered in different languages, such as Malay, Arabic, Mandarin, and Urdu, to appeal to audiences of different nationalities and races. Raihan's album *Syukur* (Thanks, 1997) includes the voice of Yusuf Islam (formerly Cat Stevens) and some songs are performed in English. Sung by Yusuf Islam and Raihan, Yusuf Islam's English-language composition *God is Light* is accompanied by the Malay *kompang* and *rebana* and other percussion instruments. The texts praise Allah SWT:

How great the wonder of the heavens...And the timeless beauty of the night...How great then how great the creator...And its star like priceless jewels far beyond the reach of kings...

Raihan's 2003 album, *Gema Alam* (Echoes of the World), includes a song in Mandarin, *Cing Ai Cing Ai* (Love for God). The singers were inspired to compose a Mandarin song because "Raihan had followers among the Muslim community in the southern part of China. Apparently, they like the music even though they don't understand Malay words" (*Star*, 5 February 2003). Raihan's latest hit, *Allahu* (My Allah), is sung in Urdu and Malay. It is an adaptation of a *qawalli* (devotional



music of the Sufis of India and Pakistan) song by singer Nusrat Fateh Ali Khan praising the Almighty (*Star*, 11 June 2004).

Nasyid singers are creating solidarities with Muslims in Southeast Asia and other parts of the world through collaboration and performance in various Muslim communities. Raihan has recorded with Yusuf Islam, performed with the Indonesian pop group Sheila on 7 and the Indonesian *nasyid* group Snada, and has been invited to perform in Kuwait and other Middle East countries, South Africa, England, Thailand, Indonesia, Singapore, and Canada; Mawaddah has toured Germany, France, England, and Australia (*NST*, 6 November 2004). Malaysian groups like Raihan and Rabbani and Indonesian groups like Snada and Haddad Alwi are popular in both countries and their CDs and VCDs are available in both places (Barendregt, 2003). All these developments testify to the making of a global Muslim community.

2.5 Local Identity

Pop nasyid groups have tried to project local Malaysian identity in their songs too. Raihan's *Puji-Pujian* features Malay frame drums such as the *kompang* and *rebana*, which are traditionally used to accompany some Islamic genres of music. The drums interlock around the basic *masri* rhythm which accompanies social dancing in Malaysia and which is similar to a rhythm used in *beledi* dancing in the Middle East. In addition to imagery of Islam in the international context, many of Raihan's video clips portray local scenery such as the modern skyscrapers of Kuala Lumpur and mosques in Malaysian towns.

Rabbani has also been experimenting with new sounds and has incorporated traditional Malay folk songs such as *Lagu Ulik Mayang* (Song from the Ulik Mayang theatre) and *Wau Bulan* (Moon Kite) into its repertoire (www.utusan.com.my, 29 February 2000). In the album *Intifada* (Uprising, EMI 2001), Rabbani invited composers such as Bong (producer of Amuk), Pak Ngah (famous for traditional music), and KRU (pop rappers) to contribute to the album. This resulted in a mixture of pop, traditional, and world music. The lyrics of the title song revolve around Rabbani's rise in the music scene and how the group has achieved its current status. The tempo of the album is more upbeat than that of other *pop nasyid*, and it ends with segments played by the Malay *gamelan*, *serunai*, and drums. Rabbani's album *MTV Qiblat* (2004) has incorporated the Malay social dance rhythm *inang* and the pop genre *dangdut*. Instruments such as the Indian *tabla* have been combined with the Malay *kompang*, *rebana*, and conga drums (Tan Sooi Beng, 2007).

Malaysian *nasyid* singers articulate various narratives of Islamic modernity. Local interpretations emerge when the universal message of Islam interacts with national discourses of development and modernization. The message of Vision 2020 and the creation of a modern technological nation with its own spiritual and cultural identity is portrayed in Metrowealth Movies' 1.8 million ringgit film *Syukur 21*. The film is set in the 21st century in the fictional high-tech township of Raudah, which has its own housing and recreational areas, shopping malls, academic institutions, and government offices. (It is no coincidence that the film is set in 2021, one year after Malaysia is supposed to have achieved its Vision 2020, and was filmed in the new modern administrative capital Putrajaya.) Raudah is technologically advanced and the city is maintained by sophisticated computerized technology. Kamal, a Malaysian engineer who has been working with NASA in New York for thirty years, is sent to Raudah on an exchange program. Disaster



erupts when a group of locals led by Azmi try to sabotage Kamal's efforts; the result is storms, floods, and death. All ends well when Azmi's group repents, asks for Kamal's forgiveness, and calls on Allah for help. Raihan's message is clearly stated in the final song:

O God I don't deserve your love...forgive me and accept my repentance...you are most merciful...we are your servants...forgiveness from God...No matter how high one strives for science, he will never be greater than God...Laws of science are laws of Allah...

Metrowealth Movie executive director Mohd. Aliff Najmi says that "in the movie, we are living in a modern world which has not compromised on humanity and love" (*NST*, 24 March 2000, see also www.movies.mwig.com).

More recently, Mawaddah released an album entitled *Islam Hadhari* (Civilizational Islam) in tandem with the introduction of ten principles of the same name by current Prime Minister Abdullah Ahmad Badawi. Islam Hadhari's ten principles "aimed at empowering Malaysian Muslims to compete globally" and include "faith and piety in Allah, a just and trustworthy government, a free and independent people, mastery of knowledge, balanced and comprehensive economic development, a good quality of life, protection of the rights of minority groups and women, cultural and moral integrity, safeguarding the environment and strong defences" (*Star*, 24 September 2004). Mawaddah's album features songs such as *Masyarakat Harmoni* (Harmonious Society), *Malaysia Indah* (Beautiful Malaysia), and *Islam Yang Telah Kembang* (Islam Which Has Flourished). The title song calls on younger Muslims to create a new culture of tolerance, cooperation with others, faith in God, and hard work (see lyrics at www.mawaddah.com.my).

3.0 THE ROLES OF NASHEED AS A MEDIUM OF DA'WAH IN MALAYSIA

Nasheed is the most popular Islamic voice art in the archipelago, in order to entertain the people, nasheed also plays an important role in Islam especially in the medium of da'wah. This proves that between the da'wah and the nasheed is very close significant. To find out the lines that link between da'wah and nasheed, the author will elaborate on the role of nasheed in the medium of da'wah more deeply. In general, nasheed's purpose is to entertain the public. However, the objectives of nasheed can be seen from its role in da'wah's activities in three ways.

3.1 Nasheed As A Message of Da'wah

A study conducted by M.Munir, 2006, stated that in a da'wah's activity, a message or material is an essential component. Hafi Ansari (1993) also stated that the material of the da'wah is the message of Islamic preaching or anything that the preacher must convey to the hearer, the whole Islamic teaching contained in the Quran or the hadith of the Prophet.

Referring to the above question, for a nasheed song to become a message of da'wah, then the nasheed song should include the above, which pertains to issues of faith, shari'a, and morals. In its role as a missionary message, nasheed is expected to play a role in three ways: provides peace of mind and awakens people, knowledge and spread the law of islam.

3.2 Nasheed As A Medium of Da'wah

Theoretically, a study conducted by Soleh Mahfudh (1994), Islam never teaches art and aesthetics (beauty) but that does not mean Islam is an anti-art religion. The statement that Allah SWT is Jamil (beautiful) and loves Jamil (beauty) and the mention of Allah SWT himself as Badi'ussamawati wa



al-ard is an affirmation that Islam wants a beautiful life and cannot be separated from art. Meaning badi 'is the first creator and connotes beautiful. This means that Allah created the heavens and the earth with their beauty. On the other hand, according to M.Arifin (2003), stated that Islamic da'wah is an invitation to goodness in the form of oral, written, behavior, etc., which are carried out consciously and planned to influence others both individually and as a group, to grow in themselves an understanding, awareness, attitude and appreciation and practice of religious teachings as messages conveyed to him with no compulsion.

3.3 Nasheed As A Method of Da'wah

A study conducted by Abdul Aziz Mohd Zin (n.d.), stated that da'wah has a very broad concept. It based on calling people to the good because the amar makruf nahi mungkar is to obey what Allah has commanded and forbid the doing of what is prevented by Allah. Dakwah is also something that is demanded to bring the glory of Muslims back to the truth, in terms of faith, sharia, and morality. The claim of da'wah is also the responsibility of all Muslims. Nasheed is a music that is developing now that is much in demand by the community both among adults and children. Nasheed is the same as any other art of music, but there are differences in terms of the message delivered, nasheed is more about the delivery of religious messages which are messages of da'wah.

4.0 RESEARCH METHODOLOGY

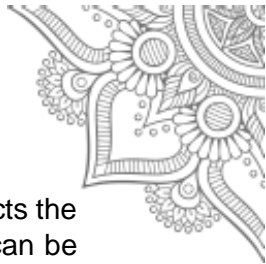
The study conducted by the researcher is a quantitative survey study. Quantitative is statistical research in the form of quantitative measurements and evaluated by numbers. This study is also descriptive. Descriptive is a purposeful study. This study is related to data that has been collected, clarified and compiled. The study was analyzed in terms of percentage and ratio of respondents to survey to collect information about variables and to make the description of phenomena. The researcher will use the instrument of the survey form. A set of questions will be given to the selected respondents from the population to be studied. Through this instrument, data can be collected faster and effectively.

5.0 FINDINGS

The results showed that the respondents have a high level of knowledge about the development of nasheed in Malaysia. They also agreed that nasheed has been grown and gained a special place and audiences in common with other genre of music. Findings also indicate that there are many factors which contribute the respondents' interest in nasheed in term of lyrics, the singers and performance which convey good messages. The effectiveness of the methodology used in the delivery of nasheed also shows that the mass media plays an important role to promote the nasheed in the contemporary music arena in Malaysia.

6.0 CONCLUSION

In addition, a research conducted by Yusof and Bidin (2008), in *Journal of Al-Tamaddun*, discussed about "*Perkembangan Seni Muzik dalam Peradaban Islam di Nusantara*" stated that Music has a close connection with the culture of the Muslim community. As soon as the baby is born, the recitation of the azan and the iqamah are heard until the time of his death accompanied



by the recitation of the Surah Yaasin reading that there is always a rhythm in life. This reflects the great influence that music has on our lives that raises the question of how much music can be understood and served as a means of drawing closer to God and building one's quality of faith.

Therefore, it can be concluded that rhythm is a reflection of the sense and emotion that humans experience. In order to delve into the sense conveyed, an individual needs to apply his or her maximum hearing sensation. Hearing or al-Sama' for an individual with another.

REFERENCES

- Ahmad Fauzi Abdul Hamid. (2005). "Contestations and Peace Building between the State and Autonomous Islam in Malaysia." Paper presented at the Regional Workshop, "Peace Building in Multi-Ethnic, Multi-Religious Southeast Asia," School of Social Sciences, Universiti Sains Malaysia, in collaboration with The Ford Foundation, Jakarta, 29 April-1 May 2005, City Bayview Hotel, Penang.
- Al Faruqi, Lois Ibsen Lamy. (1985). "Music, Musicians and Muslim Law." *Asian Music* 17(1): 2-36.
- Aziz Deraman dan Wan Ramli Wan Mohammad. (1994). *Muzik dan Nyanyian Tradisi Melayu*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti.
- Badlihisam Mohd Nasir. (2012). Islam dan Dakwah dalam Zaman Kebangkitan Awal Islam dan Era Penjajahan Barat di Tanah Melayu. *Jurnal Islamiyyat*. 34: 5-12.
- Barendregt, Bart, and Wim van Zanten. (2002). "Popular Music in Indonesia; Mass-mediated Fusion, Indie and Islamic Music since 1998." *Yearbook for Traditional Music* 34: 67-113.
- Barendregt, Bart. (2003). "Nasyid in the Making: Transnational Soundscapes for Muslim Southeast Asia." Paper presented at the KITLV International Workshop on Southeast-East Asian Studies, *South-East Asian Pop Music in a Comparative Perspective*, 8-12 December 2003, Leiden.
- Gole, Nilufer. (2002). "Islam in Public: New Visibilities and New Imaginaries." *Public Culture* 14(1): 173-190.
- Hefner, Robert. W. (1997). "Islam in an Era of Nation-States: Politics and Religious Renewal in Muslim Southeast Asia." In *Islam in an Era of Nation-States: Politics and Religious Renewal in Muslim Southeast Asia*, ed. Robert W. Hefner and Patricia Horvath, 3-42. Honolulu: University of Hawaii Press.
- KKBS (Kementerian Kebudayaan, Belia dan Sukan Malaysia or Ministry of Culture, Youth and Sports Malaysia). (1973). *Asas Kebudayaan Kebangsaan* [Basis of National Culture]. Kuala Lumpur.
- M. Arifin. (2003). *Psikologi Dakwah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Munir dan Wahyu Ilaihi. (2006). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenanda Media.
- Matusky, Patricia, and Tan Sooi Beng. 2004. *The Music of Malaysia: The Classical, Folk and Syncretic Traditions*. Aldershot: Ashgate Press.



- Performance Booklet. (1995). Special Performance Presentation (Closing Night), An Islamic Performance, Mashaaliman Concept, With the Cooperation of Institut Teknologi Mara, 11 January, PWTC, Kuala Lumpur.
- Sarkissian, Margaret. (2005). "Religion Never Had It So Good: Contemporary *Nasyid* and the Growth of Islamic Popular Music in Malaysia." *Yearbook for Traditional Music* 37: 124-152.
- Shamsul A. B. (1997). "Identity Construction, Nation Formation, and Islamic Revivalism in Malaysia." In *Islam in an Era of Nation-States: Politics and Religious Renewal in Muslim Southeast Asia*, ed. Robert W. Hefner and Patricia Horvatic, 207-231. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Soleh Mahfudh. (1994). *Nuansa Fiqh Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tan Sooi Beng. (1990). "The Performing Arts in Malaysia: State and Society," *Asian Music*, 21 (1): 137-171.
- Tan Sooi Beng. (2007). Singing Islamic Modernity: Recreating *Nasyid* in Malaysia. *Kyoto Review of Southeast Asia*. Issue 8-9 (March 2007). Culture and Literature.
- Yusof, A. and Bidin, A., (2008). Perkembangan Seni Muzik dalam Peradaban Islam di Nusantara. *Journal of Al-Tamaddun*, 3, pp.48-67.
- Zaroum, AbdulHamid Mohamed Ali and Abdul Razak, Mohd Abbas and Abdul Razak, Abdul Latif. (2018). Creativity in Islamic entertainment: a case study of Malaysian nashid groups (Rabbani, Raihan and Hijjaz) (Kreativiti dalam hiburan Islam: kajian kes kumpulan nasyid Malaysia (Rabbani, Raihan and Hijjaz). *Journal of Islam in Asia*, 15 (2). pp. 500-519. ISSN 1823-0970 E-ISSN 2289-8077. <http://irep.iium.edu.my/54133/>.
- Zaroum, AbdulHamid Mohamed Ali and Abdul Razak, Mohd Abbas and Abdul Razak, Abdul Latif (2018) *Creativity in Islamic entertainment: a case study of Malaysian nashid groups (Rabbani, Raihan and Hijjaz) (Kreativiti dalam hiburan Islam: kajian kes kumpulan nasyid Malaysia (Rabbani, Raihan and Hijjaz)*. *Journal of Islam in Asia*, 15 (2). pp. 500-519. ISSN 1823-0970 E-ISSN 2289-8077.



023 Pembangunan dan Pendekatan Da'wah Melalui Proses Politik di Malaysia: Kajian Terhadap Parti Islam Se-Malaysia, 1951- 2019

Mohammad Syukri Bin Mohd Zoharodzi,¹ Mashitah Sulaiman²

¹Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia, syukri361996@gmail.com.

²(Dr.) Pensyarah Kanan, Pusat Pengajian Teras & Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia. mashitah@usim.edu.my, 06-7986337/013-3911694.

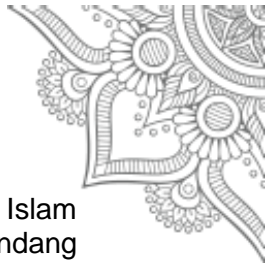
ABSTRAK

Parti Islam Se-Malaysia merupakan sebuah parti politik yang sinonim dengan perjuangan menegakkan Islam dan dakwah kepada masyarakat dalam bentuk politik. Objektif utama PAS adalah untuk menubuhkan sebuah negara Islam yang melaksanakan sepenuhnya pemerintahan kerajaan mengikut lunas-lunas undang-undang Islam. Kajian ini bertujuan mengkaji pelaksanaan da'wah melalui proses politik di Malaysia dengan focus kajian terhadap Parti Islam Se-Malaysia, 1951- 2019. Kajian ini dilakukan berdasarkan metodologi kualitatif melalui penyelidikan secara perpustakaan, kaedah temubual dan juga kajian lapangan. Selain itu, data kajian ini dikumpulkan melalui temuduga secara semi-struktur bersama beberapa orang penting dalam parti. Data di analisis secara analisis kandungan dan tematik berdasarkan kronologi perkembangan Parti Islam Se-Malaysia. Berdasarkan analisis penemuan awal kajian, terdapat pelbagai maklumat penting berkenaan perkembangan sejarah Parti Islam Se-Malaysia antara tahun 1951 hingga 2019 diperolehi. Matlamat parti Islam Se-Malaysia adalah untuk menerapkan da'wah melalui proses politik. Sepanjang tempoh 1951-2019, penyertaan PAS dalam proses demokrasi terdapat banyak isu dan cabaran yang terpaksa dihadapi oleh parti tersebut bagi memastikan kekal relevan dalam konteks masyarakat majmuk di Malaysia. Sebagai sebuah parti yang berasaskan Melayu-Islam penyertaan PAS sebagai sebuah parti politik sosio- agama mendapat perhatian ramai sarjana khususnya dalam memperlihatkan sikap akomodasinya dalam system demokrasi pelbagai etnik di Malaysia. Dapatan kajian ini diharap dapat menyumbangkan kepada kajian tentang penyertaan elemen Islam dalam konteks demokrasi Malaysia.

Kata Kunci: Parti Islam Se-Malaysia, sejarah, matlamat, pendekatan, isu- isu politik.

1.0 Pengenalan

Parti Islam SeMalaysia (PAS) atau Persatuan Islam Se-Tanah Melayu ditubuhkan pada tahun 1951 dan sehingga sekarang Parti ini dapat bertahan dengan baik. PAS telah diterajui oleh beberapa orang pemimpin dengan pelbagai latar belakang dalam tempoh lebih separuh abad. Pada suatu ketika dahulu PAS telah dipimpin oleh pemimpin yang berasal dari pertubuhan Kebangsaan Melayu Bersatu (UMNO), kemudian dipimpin pula oleh seorang kakitangan awam Persekutuan Tanah Melayu ketika itu. PAS kemudiannya menjemput seorang tokoh nasionalis ketika di awal penubuhannya untuk menerajui organisasi ini selama beberapa tahun. Sehingga sekarang PAS telah dipimpin oleh pemimpin dari kalangan ulama dan profesional. Perbezaan latar belakang ini telah membuatkan pemikiran PAS yang rasional dalam arus politik negara. Pada awal penubuhannya, Parti Islam Se-Malaysia berjuang untuk mencapai kemerdekaan negara dan merupakan sebuah parti politik yang sinonim dengan perjuangan untuk menegakkan Islam dan



dakwah kepada masyarakat dalam bentuk politik. PAS ingin menubuhkan sebuah negara Islam yang melaksanakan sepenuhnya pemerintahan kerajaan mengikut lunas- lunas undang-undang Islam.

Kertas kerja ini bertujuan membincangkan tentang objektif Parti Islam Se-Malaysia ditubuhkan dengan berpandukan perlembagaan PAS itu sendiri. Perlembagaan merupakan benda penting dalam mengejar cita- cita yang sebenar iaitu untuk menjadikan Malaysia ini sebagai negara Islam sepenuhnya. Di dalam perlembagaan PAS ada menyatakan dasar PAS ialah Islam. Seterusnya, tujuan PAS ialah memperjuangkan wujudnya di dalam negara ini sebuah masyarakat dan pemerintahan yang terlaksana didalamnya nilai- nilai hidup Islam dan hukum- hukumnya menerajui keredhaan Allah. Selain itu, tujuannya ialah untuk mendukung dan mempertahankan kemerdekaan dan kedaulatan negara.

Dalam perkembangan lain, kehadiran PAS dalam urusan politik di tanah air juga telah mencetuskan usaha da'wah di Malaysia. Sumbangan PAS kepada propaganda Islam tidak dapat dinafikan seiring dengan peranan PAS sebagai parti politik Islam. Seterusnya, mengenalpasti prestasi PAS dalam proses demokrasi Malaysia dari tahun 1951-2019 untuk menguasai negara Malaysia ini di bawah parti Islam untuk merealisasikan acuan islam dalam kehidupan bermasyarakat. Perjuangan sebelum ini telah menjadikan Parti Islam Se-Malaysia perlu mendepani isu- isu dan cabaran- cabaran dakwah semasa politik. Hal ini kerana, parti politik yang memperjuangkan agama dan kedamaian mempunyai pelbagai cabaran yang ditentang oleh golongan yang tidak menyukainya kerana mementingkan kepentingan sendiri.

1.2 Persoalan Kajian

Kajian ini dilaksanakan bagi menjawab persoalan berikut:

1. Apakah latar belakang pembangunan dan objektif Parti Islam Se-Malaysia antara 1951-2019?
2. Bagaimanakah Parti Islam SeMalaysia (PAS) mengaplikasikan pendekatan da'wah melalui proses politik?
3. Apakah prestasi PAS dalam proses demokrasi Malaysia dari tahun 1951- 2019?
4. Bagaimanakah Parti Islam SeMalaysia mendepani isu- isu dan cabaran- cabaran dakwah semasa politik?

1.3 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif berikut:

1. Untuk mengkaji latar belakang pembangunan dan objektif Parti Islam Se-Malaysia antara 1951- 2019
2. Untuk menganalisis pelaksanaan dakwah dan pendekatan melalui proses politik dalam Parti Islam SeMalaysia.
3. Untuk meneroka prestasi PAS dalam proses demokrasi Malaysia dari tahun 1951- 2019.
4. Untuk memahami isu- isu dan cabaran- cabaran PAS dalam politik di Malaysia.

1.4 Skop Kajian

Kajian ini merumuskan perkembangan dan pendekatan da'wah melalui proses politik terhadap Parti Islam SeMalaysia (PAS) berdasarkan pemerhatian dalam tempoh 68 tahun (1951- 2019) memandangkan dalam tempoh ini berlaku beberapa peristiwa besar dalam organisasi PAS itu sendiri. Dalam perkembangan dunia ini, umat Islam juga bangkit dalam mempertahankan agamaNya yang mana ramai dalam kalangan sarjana menulis dan melaksanakan kajian tentang insiden ini Mohamad Abu Bakar, Yusuf Qardawi dan lain- lain. Fenomena ini berlaku di seluruh dunia iaitu perjuangan jihad bersenjata di Afhgabnistan menentang Rusia, program Islamisasi di Sudan dan kebangkitan kumpulan fundamentalis Islam di pelosok dunia.

Manakala perkembangan dalam PAS ialah berlakunya fenomena Tuan Guru Haji Abdul Hadi Awang, kemasukan beramai- ramai bekas aktivis pelajar Islam ke dalam PAS seperti ABIM,



Suara Islam dan berlakunya perubahan kepimpinan dalam PAS yang mempunyai pelbagai kepimpinan dan latar belakang yang tersendiri.

Seterusnya, bagaimana kepimpinan dan pendokong dalam PAS ini melaksanakan pendekatan dakwah terhadap masyarakat seperti mana dasar yang diwujudkan di dalam perlembagaan dan untuk mencapai matlamat PAS itu sendiri. Dan sudah pasti, bagi mencapai matlamat ini, penggerak- penggerak PAS akan menghadapi pelbagai isu yang timbul seperti isu takfir, islamisasi, murtad, ajaran sesat, dan sekularisme.

1.5 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting memandangkan PAS merupakan sebuah parti yang besar dan berpengaruh dalam kalangan orang Melayu di negara ini. PAS bukan sahaja parti yang pesat berkembang bahkan telah berjaya memerintah dua buah negeri iaitu Kelantan dan Terengganu yang mana kekuatan ini kerana dasar, objektif dan hala tuju pemikiran parti dapat difahami dengan berkesan. Kajian ini cuba mendedahkan kepada para pembaca tentang sejarah penubuhan PAS, usaha-usaha yang dilakukan oleh PAS untuk kemakmuran, kebebasan dari penjajah dan seterusnya mempertahankan agama Islam. Selain itu, mendedahkan keperitan pemimpin dan pendokong dalam mempertahankan parti dengan membawa agenda Islam.

Akhirnya, kajian ini penting sebagai sedikit sumbangan pengkaji dalam menambah khazanah ilmu dalam bidang sejarah politik dan seterusnya mendedahkan isu- isu yang berlaku di negara Malaysia dan bagaimana PAS menangani isu- isu yang melibatkan akidah dan sebagainya dalam negara ini supaya objektif parti mencapai objektif. Dapatan kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pembaca seperti mana objektif kajian ini dinyatakan.

1.6 Organisasi Bab

Sebagai sebuah parti yang telah lama ditubuhkan sudah pasti banyak pengalaman yang sarat dengan episod suka dan duka. Bab pertama pengkaji menyentuh tentang latar belakang dari sudut da'wah dan politik mengikut pekspektif dunia dan da'wah dan politik mengikut pekspektif di Malaysia. Seterusnya, pengkaji menyatakan tentang persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian, organisasi bab serta sorotan kajian.

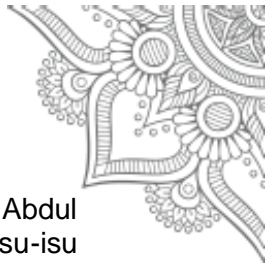
Bab kedua, penulis menyatakan kajian berkaitan dengan latar belakang pembangunan dan objektif Parti Islam Se-Malaysia antara 1951- 2019. Latar belakang pembangunan PAS ini pengkaji meletakkan isi berkaitan fasa- fasa kepimpinan parti mengikut tokoh- tokoh yang terlibat dan seterusnya menceritakan tentang dasar- dasar PAS dan objektif parti yang hendak direalisasikan untuk negara Malaysia.

Bab seterusnya membincangkan tentang analisa pelaksanaan dakwah dan pendekatan melalui proses politik dalam Parti Islam SeMalaysia. Ini mengenalpasti sejauh mana usaha- usaha parti dalam pelaksanaan dakwah dan seterusnya untuk mengetahui tentang pendekatan yang dilaksanakan dalam menyebarkan dakwah.

Dalam bab yang keempat pula pengkaji memperincikan prestasi PAS dalam proses demokrasi Malaysia dari tahun 1951- 2019. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana prestasi PAS kedepan dan merosot. Selain itu, bab terakhir membincangkan kefahaman tentang isu- isu dan cabaran- cabaran PAS dalam politik di Malaysia ini.

2.0 Sorotan Kajian

Terdapat banyak kajian tentang politik Islam yang telah dituliskan oleh sarjana sama ada di zaman klasik atau di zaman moden, mungkin kerana ini adalah disiplin ilmu yang sangat popular dalam Islam. Antara tokoh klasik yang mengkaji dan memaparkan tulisan tentang subjek ini ialah Imam Mawardi dan Ibnu Taimiyyah. Manakala pengkaji moden ialah seperti Maududi (1995), Yusuf Qardawi (1997), Abdul Karim Zaidan(1978), Said Hawwa (1963), Lukman Thaib(1998), dan Abdul Hadi Awang(1998). Maududi (1995) dalam kajiannya banyak menyentuh tentang asas-asas politik dalam Islam dan kajiannya tidak begitu mendalam mungkin kerana beliau bukan seorang ulama'



tradisional yang terdidik secara khusus dalam disiplin ilmu Islam. Yusuf Qardawi (1997) dan Abdul Karim Zaidan (1978) memperincikan tentang kewajipan mendirikan negara Islam dan isu-isu kontemporari dalam politik seperti Islam dan demokrasi, penglibatan wanita dalam pilihan raya, kedudukan non-muslim dalam negara Islam, perkongsian kuasa antara gerakan Islam dan gerakan secular.

Abdul Hadi Awang (1998) seorang pemimpin politik Islam telah menganalisis berkaitan politik Islam dengan merujuk sirah Nabi Muhammad yang berkaitan dengan soal pemerintahan dan ketentuan Islam. Pemerintahan Islam ialah satu tuntutan beragama, kerana tidak akan sempurna Islam tanpa adanya pemerintahan yang menjaga agama oleh Allah sebagai khalifah di dunia ini.

Menurut al-Mawardi al-Shafiee di dalam kitabnya "*al-Ahkamul Sultaniah: Imamah*"(kepimpinan) itu diletakkan untuk menunaikan kewajipan khalifah (pengganti) selepas kenabian dalam perkara memelihara agama dan menguruskan urusan dunia (iaitu dengan agama). Maka apabila sabit wajibnya maka hukumnya ialah fardu kifayah seperti jihad, menuntut ilmu. Apabila melakukannya oleh orang yang cukup syarat keahliannya maka gugurlah fardunya daripada seluruh orang yang lain.

3.0 Metodologi Penyelidikan

Ahmad Mahdzan Ayob (1992) telah mendefinisikan penyelidikan sebagai usaha-usaha yang teratur bagi mencari jawapan kepada soalan-soalan khusus yang dikemukakan tentang sesuatu masalah yang sebenarnya telah dikenalpasti. Dalam kajian ini, pengkaji akan menggunakan beberapa kaedah yang sesuai bagi menyiapkan kajian tersebut. Kajian ini dilakukan berdasarkan metodologi kualitatif melalui penyelidikan secara perpustakaan, kaedah temubual dan juga kajian lapangan. Selain itu, data kajian ini dikumpulkan melalui temuduga secara semi-struktur bersama beberapa orang informan dan pemimpin penting dalam parti.

Data di analisis secara analisis kandungan dan tematik berdasarkan kronologi perkembangan Parti Islam Se-Malaysia. Kaedah pemerhatian dilakukan secara tidak langsung dalam program yang diadakan oleh parti yang menjadi subjek kajian. Ketiga-tiga kaedah ini sangat diperlukan untuk pengumpulan maklumat, bagi penulis, membuat analisa secara kritikal dan analitikal terhadap pembangunan dan pendekatan da'wah melalui proses politik di Malaysia yang digunakan oleh Parti Islam Se-Malaysia 1951- 2019.

4.0 Dapatan Kajian

4.1 Sejarah Pembangunan dan Objektif Parti Islam Se-Malaysia

PAS dirasmikan penubuhannya pada 24 November, 1951 dalam satu perhimpunan 'alim- 'ulama, badan- badan dan pertubuhan Islam yang diadakan dipekarangan Kelab Melayu Bagan di Butterworth Pulau Pinang(menurut suatu versi lain Pejabat UMNO, Bagan, Butterworth). Penubuhan PAS ini diambil dan diputuskan oleh Perhimpunan 'alim-'ulama kali kedua tajaan UMNO yang dilaksanakan di Kelab Sultan Sulaiman Kampong Baharu, Kuala Lumpur pada hari Khamis iaitu pada 23 Ogos, 1951. Persidangan 'alim- 'ulama seperti itu bagi kali pertama telah dilaksanakan atas tajaan UMNO pada 21 dan 22 Februari 1950 di Bandar Maharani Muar. Kedua-dua perhimpunan itu membincangkan perkara- perkara yang melibatkan dengan Islam dan kebajikan umat Islam, terutama sekali soal untuk menyatukan pentadbiran agama Islam dan menyeragamkannya di seluruh Tanah Melayu dan terdapat cadangan pembentukan sebuah Persatuan 'alim-'ulama yang boleh memberi tunjuk ajar kepada perpaduan umat Islam dan kegiatan- kegiatan mereka. Selain itu, persidangan di Muar juga antara usul yang diluluskan ialah cadangan penubuhan Kolej Islam bagi mewujudkan sebuah institusi pengajian Islam Tinggi bagi Umat Islam di negeri ini. Ternyata dari perkembangan- perkembangan yang berlaku ini, memaparkan bahawa UMNO dari awal- awal lagi menyedari pentingnya peranan 'alim-'ulama dan faktor-faktor yang melibatkan dengan Islam untuk dijadikan dasar dan strategi mendapatkan



sokongan orang-orang Melayu (keseluruhannya beragama Islam) dalam perjuangan politik UMNO (Baharudin, 1994).

Pada 23 Ogos 1951 di Kelab Sultan Sulaiman Kampong Baharu Kuala Lumpur meluluskan dua perkara penting iaitu memperbaharui dan meneruskan langkah menubuhkan sebuah Badan Tertinggi Agama Islam pada peringkat kebangsaan dan keduanya pembentukan sebuah Persatuan 'alim-'ulama dengan nama Persatuan 'ulama seMalaya, iaitu merupakan badan bebas yang tidak mempunyai sebarang kaitan antara pertubuhan lain. Haji Ahmad Fuad Hassan mempengerusikan jawatankuasa kecil seramai 5 orang telah dibentuk dan beliau ditugaskan dengan tugas utama untuk melaksanakan keputusan tersebut dan merangka Perlembagaan Persatuan 'alim-'ulama. Haji Ayub dari Perak, S.Mohd Hadiz dari Kuala Lumpur, En Saadon Zubir dan Hj. Mohd Amin merupakan anggota dalam jawatankuasa tersebut. Dua yang akhir ini dilantik langsung oleh Tuan Pengerusi. Mesyuarat bagi menubuhkan persatuan itu akan dilangsungkan di Pulau Pinang dalam pertengahan bulan Disember berikutnya dinyatakan dalam pemberitaan *Warta Negara*. Selain itu, ia juga menyebutkan persidangan tersebut bukan di bawah pentadbiran UMNO dan segala perbelanjaan bagi persiapan mesyuarat itu perlu ditanggung oleh pertubuhan-pertubuhan yang menghantar wakil dalam persidangan tersebut (*Warta Negara*, 24 Ogos 1951).

Persidangan 'alim-'ulama dipercepatkan lebih awal dari tarikh sebenar iaitu pada 24 November, 1951 yang bertempat di pekarangan Kelab Melayu, Bagan, Butterworth (Pejabat UMNO Butterworth) seperti yang dinyatakan sebelum ini. Lebih dari 200 orang wakil 'alim-'ulama, persatuan dan badan-badan pertubuhan Islam termasuk kira-kira 20 orang wakil wanita dari seluruh Semenanjung dan Singapura telah menghadiri diri di dalam persidangan tersebut.

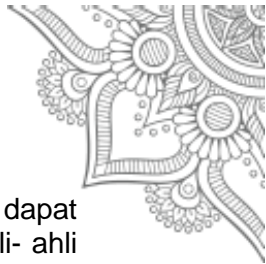
Terdapat faktor yang menyebabkan parti ini tertubuh ialah kerana tuntutan beragama yang mewajibkan perjuangan Islam digerakkan. Selain itu, keinginan pucuk pimpinan UMNO untuk memperoleh sokongan daripada orang Melayu yang beragama Islam manakala pula dalam kalangan pemimpin UMNO pula berlaku keretakan di antara golongan yang menyokong Dato' Onn bin Jaafar dan golongan yang menentanginya. Keretakan yang berlaku dalam UMNO ini menyebabkan pergeseran dalam kalangan 'ulama dalam UMNO walaupun dalam kuantiti sedikit. Ada yang mempersoalkan Dato' Onn dan ada secara terang menyokong Dato' Onn seperti haji Ahmad Fuad. Hal ini menyebabkan teretusnya dalam kalangan 'ulama untuk menentukan jalan sendiri bagi masa ummah dan agama. Dalam suasana ini juga menyebabkan persidangan alim 'ulama yang ketiga di Butterworth yang telah melahirkan PAS dan seterusnya menjadi pesaing kepada UMNO (Baharudin, 1994; Riduan Mohamad Nor, 2011).

Persidangan ini turut disertai oleh badan-badan Islam yang lain seperti Lembaga Pentadbiran Masjid- Masjid seperti Jamaah Masjid Telaga Ayer Butterworth, wakil Maahad Ehya as- Sharif dan Persatuan Ehya as-Sharif. Persidangan ini telah bersetuju dengan suara majoriti untuk menamakan sebagai Persatuan Islam SeMalaysia sebagai nama bagi badan siasah atau PAS (Baharudin, 1994).

Kepimpinan Dr. Burhanuddin Al-Helmy

Dr. Burhanuddin adalah mentor kepada politik kiri Tanah Melayu yang telah beberapa kali di penjara British. Akhbar 'Melayu Raya' sentiasa memberikan beliau publisiti yang banyak sebagai pemimpin rakyat yang tidak takut berhadapan dengan gertakan British. Pada tahun 1950 beliau adalah tokoh utama dalam Peristiwa Natrah di Singapura sehingga beliau dipenjarakan. Beliau dibebaskan kemudiannya kesan daripada desakan rakyat, kebijakan rejim British untuk meredakan kemarahan orang Melayu (Riduan Mohamad Nor, 2011).

Dr. Burhanuddin Al-Helmy mula dilantik dalam Muktamar PAS pada 25 Disember 1956 yang telah dianjurkan di Kelab Sultan Sulaiman, Kuala Lumpur. Calon lain iaitu Dr. Zulkifli Muhammad Berjaya ditewaskan oleh beliau untuk jawatan Yang Dipertua Agung PAS yang ketiga. Walhal, Zulkifli Muhammad telah memperoleh pencalonan yang banyak daripada kawasan-kawasan (Riduan Mohamad Nor, 2011).



Undi yang tidak banyak bagi Dr. Burhanuddin itu menunjukkan bahawa beliau tidak dapat sokongan penuh sebagai menjawat jawatan nombor satu dalam PAS kerana terdapat ahli- ahli PAS yang merasa kurang yakin dengan latar belakang politik Dr. Burhanuddin sebelum ini bersama jalur 'marhaenisme' akan lari dari daripada perjuangan PAS yang sebenar. Walaupun beliau mempunyai pendidikan agama dan banyak pengalaman dalam gerakan Islam semasa di luar negara, perwakilan PAS tetap memberikan amaran agar beliau menjaga PAS dalam perjuangan yang benar (Riduan Mohamad Nor, 2011).

Kepimpinan Dr. Zulkifli Muhammad

Dr. Zulkifli Muhammad dinobatkan sebagai Timbalan Yang Dipertua Agung PAS selepas termeterainya mu'tamar PAS di Kelab Sultan Sulaiman, Kuala Lumpur pada tahun 1956. Walaupun kalah kepada Dr. Burhanuddin al- Helmi untuk jawatan Yang Dipertua Agung PAS, namun undi yang didapati menunjukkan beliau memberikan isyarat bahawa separuh ahli PAS ingin Parti tersebut dipimpin oleh Dr. Zulkifli Mohammad (Ismail Said, 2008).

Dr. Zulkifli Mohammad dilahirkan di Kota Lama Kiri, Kuala Kangsar, Perak. Beliau dilahirkan dalam keluarga yang paling mengambil berat pendidikan anak- anak. Beliau merupakan pemimpin yang paling awal menggagaskan persoalan negara Islam dalam PAS secara akademik dan menghasilkan beberapa buah karya, seperti *Masyarakat dan Syariat*, *Pegangan Hidup Umat Islam*, dan *Practicability of Islam As a Socio-Political System* (Riduan Mohamad Nor. 2011).

Menurut Idris Ahmad, Jamaluddin Amini adalah orang yang bertanggungjawab memperkenalkan Dr. Zulkifli Mohamad kepada parti PAS pada tahun 1955. Sebagai seorang tokoh yang mendapat didikan, Dr. Zulkifli Mohamad dilihat sebagai seorang yang berwibawa dalam PAS. Dr. Zulkifli menjadi tokoh yang dinamik dalam PAS kerana berpendidikan dari Universiti al- Azhar, berpengalaman sebagai pensyarah dan kebijaksanaan serta berkepimpinan. Beliau juga bertanggungjawab memahamkan konsep perjuangan PAS untuk mencapai cita- cita politik Islam sebagai ibadah. Konsep ibadah yang difahamkan ialah dengan berbakti kepada masyarakat (Ismail Said, 2008).

Kepimpinan Dato' Mohd Asri Muda

Dekad 1960-an menyaksikan perang dingin di antara blok komunis yang dipimpin oleh Rusia dan blok kapitalis yang dipimpin oleh Amerika Syarikat yang menyebabkan politik negara ini berubah. Semasa zaman ini juga berlakunya penahanan 10 orang tokoh dan guru agama dari Kelantan oleh Kerajaan di bawah ISA dengan tuduhan memercikkan fahaman takfir kepada masyarakat, tuduhan terhadap mereka tidak pernah dibuktikan (Ismail Said, 2008).

Kerajaan Perikatan telah menagkap tokoh-tokoh politik di bawah ISA termasuk Dr. Burhanuddin Al-Helmy semasa berlakunya konfrontasi. Dato' Asri telah memangku jawatan sebagai Yang Dipertua Agung PAS dalam suasana tidak tenteram. Pilihan Raya Umum pada tahun 1969 menyaksikan Perikatan kehilangan kerusi yang banyak di beberapa buah negeri Semenanjung seterusnya berlakunya pertumpahan darah dan rusuhan kaum pada 13 Mei disebabkan ketegangan politik (Ismail Said, 2008).

Dato' Mohd Asri Muda adalah seorang tokoh PAS berfahaman nasionalis kanan. Beliau mendapat pendidikan agama di Madrasah Muhammadiyah di Kota Bharu, Kelantan. Beliau seorang tokoh yang mendewasa bersama PAS semenjak Parti tersebut tertubuh. Beliau juga salah seorang tokoh dalam Hizbul Muslimin yang ditubuhkan di Gunung Semanggol. Beliau pernah mengajar di Maahad Yahyawiah, Pandang Renggas (Riduan Mohamad Nor, 2011).

Kepimpinan Yusof Rawa

Kebangkitan Islam di seluruh dunia yang berlangsung pada akhir tahun 1970-an secara tidak langsung telah mengubah PAS menjadi sebuah gerakan Islam yang sebenar, iaitu dari menekankan soal kebangsaan Melayu kepada kesyukuran system Islam. Kemasukan kalangan muda yang memperoleh pendidikan dari university dalam dan luar negara serta mempunyai



kesedaran ke dalam PAS menyebabkan berlaku perubahan yang amat ketara terutamanya dalam Dewan Pemuda PAS Pusat.

Menurut Dr. Yusuf al- Qardawi (1990), kebangkitan Islam kontemporari bukanlah sekadar bermaksud semangat, ungkapan lisan dan slogan, melainkannya merupakan kebangkitan yang disandarkan kepada komitmen Islam seperti muncullah pelbagai kelompok halaqah dan haraqah di kampus- kampus university, dengan semangat mereka membangunkan masjid- masjid dan mengumandangkan azan. Bangkitlah Jemaah lelaki dan perempuan untuk menyahut seruan Islam. Antara kesannya ialah meluaskan pemakaian Islam di kalangan Muslimat, buku- buku dan pelbagai kesusasteraan Islam telah diterbitkan secara meluas (Riduan Mohamad Nor, 2011).

Kepimpinan Yusuf Rawa lebih mashur sebagai permulaan era kepimpinan 'ulama, di mana 'ulama haraki telah mengepalai jentera pentadbiran PAS. Gabungan ketokohan antara Yusuf Rawa, Dato' Fadzil Mohd Noor (Timbalan Yang Dipertua), Dato' Seri Abdul Hadi Awang (Naik Yang Dipertua) dan Dato' Nik Abdul Aziz Nik Mat ternyata telah mencorak parti kepada kepimpinan 'ulama.

Kepimpinan Dato' Fadzil Mohd Noor

Yusuf Rawa meletakkan jawatan sebagai Yang Dipertua Agung (Presiden) kerana factor kesihatan pada 30 Mac 1989 dan diteruskan dengan kepimpinan 'ulama iaitu Dato' Fadzil Mohd Noor. Dato' Fadzil Noor dilahirkan di Alor Setar, Kedah. Beliau mendapat pendidikan di Sekolah Melayu Derga, Alor Setar, Maktab Mahmud dan Universiti al- Azhar, Mesir. Pada tahun 1974-1976, beliau pernah menjadi Setiausaha Persatuan 'Ulama Malaysia, Setiausaha Penerangan ABIM pada tahun 1973-1974 dan Timbalan Presiden ABIM pada tahun 1974-1978 (Suhaimi Latip, 2015).

PAS di bawah naungan kepimpinan Dato' Fadzil Mohd Noor telah berusaha untuk memansuhkan Akta Keselamatan Dalam Negeri (ISA). Beliau memimpin PAS supaya prihati kepada keluarga mangsa ISA untuk memberi bantuan kepada mangsa dan mengadakan rundingan untuk pembebasan mangsa ISA. Beliau sangat prihatin dengan isu umat Islam yang berlaku di luar negara contohnya seperti mendamaikan kumpulan Islam yang berkelahi di Afghanistan, dan memberikan nasihat kepada gerakan- gerakan Islam di Jakarta supaya bersatu dibawah satu panji Islam yang diketuai oleh Hamzah Haz.

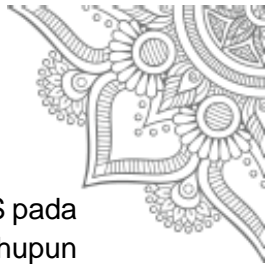
Kepimpinan Dato' Seri Abdul Hadi Awang

Selepas kematian Dato' fadzil Mohd Noor pada tahun 2002, Dato' Seri Abdul Hadi Awang telah dilantik sebagai Presiden PAS. Beliau dilihat sebagai seorang tokoh yang berkualiti dan mempunyai kepimpinan dalam gerakan Islam. Sebagai seorang anak tuan guru dan 'ulama, beliau dilihat sesuai bergandingan dengan Dato' Fadzil Mohd Noor dalam mengemudi bahtera PAS.

Beliau juga berjaya membantah pelaksanaan pengajaran Matematik dan sains dalam Bahasa Inggeris tentang kesan buruk sekiranya mata pelajaran ini diajar dalam Bahasa Melayu dan disamping untuk memartabatkan Bahasa kebangsaan kita. Setelah kerajaan mendapat tekanan politik yang hebat, akhirnya kerajaan memutuskan untuk mengembalikan pembelajaran subjek tersebut diajar dalam bahasa melayu. Selain itu, beliau juga menyentuh isu berkaitan dengan ketidakcaknaan kerajaan terhadap tulisan jawi dan prestasi universiti awam yang merundum. Beliau juga mempunyai jaringan yang luas di antarabangsa kerana di amanahkan untuk menangani isu di Palestin, Gaza, Afghanistan dan lain- lain (Riduan Mohamad Nor, 2011).

4.2 Pelaksanaan Da'wah dan Pendekatannya Melalui Proses Politik dalam Organisasi Parti Islam Se-Malaysia

PAS telah menjadi satu wadah perjuangan Islam yang mampu memberi sumbangan positif kepada perkembangan dakwah Islam kerana mengutamakan al- Quran dan hadis. PAS berbeza



dengan organisasi dakwah lain kerana PAS berdakwah berpaksikan politik. Penubuhan PAS pada tahun 1951 telah menampilkan pelbagai pendekatan dakwah kepada masyarakat Islam mahupun bukan Islam dalam usaha untuk memenangi hati masyarakat supaya menyokong penubuhan negara Islam di Malaysia.

Antara pendekatan yang di bawa oleh PAS dalam berdakwah ialah memantapkan kepimpinan ulama, memperkenalkan konsep negara Islam, mengukuhkan perpaduan nasional, menerapkan nilai Islam dalam kerajaan, menggerakkan sector perkaderan dan pentarbiahan, menggerakkan sector kemasyarakatan dan menangani isu- isu semasa, memaksima peranan medium penerbitan, dan mendekati golongan non- Muslim.²

a) Memantapkan Kepimpinan 'Ulama

Pada permulaan penubuhan , PAS telah diterajui oleh kepimpinan ulama. Penglibatan PAS para ulama nyata telah memainkan peranan penting untuk mendapatkan sokongan dari kalangan umat Islam. PAS juga memperoleh sokongan daripada pertubuhan- pertubuhan Islam seperti Persatuan Guru- guru Madrasah Rakyat Perak (PGMR), Kesatuan Pelajar Agama Kedah (KPAK). Walaubagaimanapun, PAS mengalami kekalahan teruk dalam pilihanraya termasuk tewas di Kelantan kerana rentetan dari peristiwa 13 Mei dan konfrantasi Indonesia.

Setelah peristiwa itu juga menyebabkan Dewan Pemuda PAS mendesak kepada kebangkitan PAS. Seterusnya, memperjuangkan kepimpinan PAS perlu dipimpin oleh 'ulama. Akhirnya tercetusnya usul-usul tentang kepimpinan 'ulama dan mendesak penubuhan Majlis Syura 'Ulama dan seterusnya, Tuan Haji Yusof Rawa dilantik sebagai Mursyidul Am PAS pada November 1987.³

Melalui kepimpinan 'ulama, PAS telah mengambil beberapa pendekatan untuk memperkukuhkan elemen dalaman di kalangan ahli dan seterusnya meningkatkan pengaruh PAS dalam kalangan rakyat. PAS telah memperkenalkan system kepada ahli- ahli dan masyarakat awam seperti menubuhkan (PASTI), SRIDU dan lain- lainnya.

Kesimpulannya, PAS telah memperkasakan 'ulama bertujuan untuk memastikan pemerintahan dan pentadbiran negara diketuai oleh mereka yang memiliki ilmu pengetahuan dan kefahaman yang betul terhadap Islam. Ianya penting untuk memastikan pemerintahan mengikuti syarak Islam.

b) Memperkenalkan Konsep Negara Islam

Setiap individu Muslim wajib melaksanakan hukum Islam. Manakala pelaksanaan hukum Islam perlu wujud sebuah negara seperti yang di tunjukkan oleh Rasulullah di Madinah di samping dalil- dalil al- Quran dan Hadith. Oleh itu, kewajipan kepada setiap orang Islam untuk memastikan Islam dilaksanakan secara menyeluruh dalam kehidupan manusia dengan peembentukan sebuah negara Islam. Kejayaan PAS dalam mengawal sepenuhnya pemerintahan di beberapa negeri seperti Kelantan dan Terengganu manakala melalui kerajaan campuran seperti di Kedah, Pulau

² Wan Ismail Bin Wan Abdullah, (n.d). "*Parti Islam SeMalaysia (PAS) Dalam Usahanya Menegakkan Sebuah Negara Islam*"

³ Riduan Mohamad Nor. (2011). *Menerjang Badai : 60 Tahun Mempersada Perjuangan*. Batu Caves, Selangor. Zafar SD. BHD.



Pinang, dan Selangor telah memudahkan PAS untuk memahamkan konsep negara Islam. Selain itu, wakil PAS diParlimen memainkan peranan penting dalam menyampaikan mesej- mesej Islam.⁴

c) Mengukuhkan Perpaduan Nasional

PAS telah melihat konsep negara Islam Madinah yang diterajui oleh Rasulullah SAW merupakan model terbaik untuk mencapai cita- cita. Kejayaan Rasulullah SAW dalam mentadbir negara Islam di Madinah dapat di buktikan dari pelbagai aspek walaupun Madinah didiami oleh pelbagai bangsa dan agama. Dengan agenda dan misi untuk memperjuangkan Islam, PAS bergerak mengikut acuan yang dilaksanakan oleh Rasulullah iaitu menjaga keselamatan, keamanan, dan keharmonian rakyat. Di Malaysia juga terdiri daripada pelbagai bangsa, agama dan budaya. Namun begitu, ia tidak menghalang PAS untuk bergerak dengan matlamat Islam. Malah PAS menjaga baik hubungan dengan semua masyarakat bagi mengukuhkan perpaduan nasional. Contohnya, PAS telah terlibat dengan beberapa rundingan, persidangan dan pernah menyampaikan amanat kepada rakyat ketika menyambut kemerdekaan pada 31 Ogos 1957.

d) Menerapkan Nilai Islam Dalam Kerajaan

Dakwah melalui kerajaan ini sangat berkesan daripada dakwah secara sendirian. Kuasa pemerintahan Islam dapat memudahkan penyebaran Islam kepada semua rakyat. Contohnya, sirah Rasulullah membuktikan bahawa baginda berjaya membentuk kredibiliti para pengikutnya dengan akidah selama 13 tahun di Mekah, namun begitu dakwah baginda di Madinah lebih berkesan. Semasa pemerintahan Rasulullah, penyebaran Islam secara praktikal dari sudut ekonomi, politik, sosial, pendidikan dan sebagainya lebih terserlah keindahan Islam dan seterusnya menarik minat masyarakat untuk menerima Islam.

Model pemerintahan PAS yang dapat diperhatikan ialah seperti di Kelantan dan Terengganu. Kelantan dikuasai oleh tempoh yang lama dan ini menunjukkan bahawa PAS juga dapat mendirikan kerajaan sendiri. Walaupun PAS merupakan parti Islam tetapi rakyat memberi kepercayaan kepada PAS untuk mentadbir. Selain itu, negeri Terengganu yang sebelum ini dirampas kekuasaan PAS untuk mentadbir telah jatuh kepada kerajaan UMNO, tetapi tidak lama kemudian rakyat telah memilih PAS untuk memimpin kembali negeri Terengganu. Dengan ini, PAS akan jadikan model negeri ini sebagai pemerintahan akan datang untuk memimpin Malaysia.

Aspek pendidikan juga ditekankan oleh PAS iaitu dengan menubuhkan sekolah- sekolah agama rakyat (SAR) dan sekolah agama negeri (SAN) sebagai satu strategi untuk menegakkan Islam. Seterusnya, PAS juga memperkenalkan kalendar Islam dan menjadikan hari Jumaat sebagai cuti umum pada setiap hujung minggu (Badlihisam Mohd Nasir. (1998).⁵

e) Mendekati Golongan Non-Muslim

Sebagai sebuah parti Islam, PAS bukan sahaja berdakwah kepada orang muslim sahaja bahkan kepada bukan Islam. Pelbagai usaha yang dilakukan untuk mendekati orang non- muslim di

⁴ Wan Ismail Bin Wan Abdullah. (N.D.). *"Parti Islam SeMalaysia (PAS) Dalam Usahanya Menegakkan Sebuah Negara Islam.*

⁵ Badlihisam Mohd Nasir. (1998). *"Islamic Movements in Malaysia : A Study of Da'wah in PAS and ABIM".* University of Birmingham.



samping memberi kefahaman tentang agama Islam untuk mengelakkan salah faham mereka terhadap agama Islam yang mana dikatakan tidak sesuai dengan zaman. Hal ini terpesong dengan sirah Rasulullah dalam pemerintahan baginda yang mempunyai pelbagai bangsa dan agama tetapi tetap aman dan harmoni. Antara persoalan yang dirungkaikan ialah berkaitan dengan isu kebebasan agama, pelaksanaan syariah, system keadilan, keistimewaan non-muslim, hak- hak dan tanggungjawab non-muslim dan lain- lain lagi.

5. Kesimpulan

Negara-negara Barat telah mengamalkan sistem politik yang secara keseluruhannya meletakkan agama di tempat yang berasingan. Kononnya demi mencapai kemajuan, tetapi ia merupakan agenda Barat yang sangat takut kepada kemunculan kuasa besar Islam. Oleh itu, para sarjana Islam telah bangkit dan menegaskan bahawa agama dan politik itu adalah satu perkara yang tidak boleh dipisahkan. Kewujudan Parti Islam Se-Malaysia (PAS) dalam politik tempatan, sumbangan dakwah parti tersebut telah berlakunya perkembangan dakwah Islam di Malaysia. Peranan parti ini telah standing dengan badan- badan dakwah yang lain. Kekuatan dakwah dapat diukur melalui komitmen pendakwah dalam pelbagai aspek seperti ekonomi, politik, muamalat dan sebagainya. Tanggungjawab dakwah merupakan tanggungjawab setiap orang Islam dan dakwah tidak terhad kepada suatu cara sahaja.

Bibliografi

- Abdul Hadi. (1995). *Sistem Pemerintahan Negara Islam*. Syarikat Prema, Petaling Jaya. Dewan Muslimat Sdn. Bhd.
- Abdul Hadi Awang. (1995). *Sistem Pemerintahan Negara Islam*. Pulau Pinang. Syarikat Prema.
- Badlihisam Mohd Nasir. (1998). *“Islamic Movements in Malaysia: A Study of Da’wah in PAS and ABIM”*. University of Birmingham.
- Baharudin. (1994). *Islam Memanggil: Rencana-Rencana Sekitar Perjuangan PAS (1951- 1987)*. Kuala Lumpur. Selaseh K.L.
- Ismail Said. (2008). *Parti Islam Sa-Malaysia: Kepimpinan dan Perjuangan Dari Tahun 1951 Hingga 1970*.
- Ismail Said. (2008). *“Parti Islam Sa-Malaysia: Kepimpinan dan Perjuangan Dari Tahun 1951 Hingga 1970”*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia. Pp. 1.
- Othman Lebar. (2014). *Penyelidikan Kualitatif Pengenalan Kepada Teori dan Metode*. Perak. Penerbitan Universiti Pendidikan Sultan Idris Tanjong Malim.
- Riduan Mohamad Nor. (2011). *Menerjang Badai : 60 Tahun Mempersada Perjuangan*. Batu Caves, Selangor. Zafar Sdn. Bhd.
- Riduan Mohamad Nor. (2015). *Pengaruh Ikhwanul Muslimin terhadap Gerakan Islam di Malaysia*. Kuala Lumpur. Jundi Resources.
- Suhaimi Latip. (2015). *Sumbangan Fadzil Mohd. Noor dalam Dakwah Politik / Suhaimi bin Latip*. Masters Thesis, University of Malaya. <http://studentsrepo.um.edu.my/id/eprint/5129>.
- Wan Ismail Bin Wan Abdullah. (n.d.). *“Parti Islam SeMalaysia (PAS) dalam Usahanya Menegakkan Sebuah Negara Islam*.
- Parti Islam Se Malaysia (PAS)*. (1973). *“Perlembagaan Parti Islam Se Malaysia (PAS) 1973”*. Arkib Negara Malaysia. Pp1-2.
- Shahrul, Azizah, Solahudin. (2006). *Kefahaman Tentang Konsep Asas Dakwah Islamiah dan Metodologi Dakwah Islamiah di Kalangan Pelajar-pelajar Institut Agama Islam Kedah (INSANIAH)*.



http://eprints.utm.my/id/eprint/589/1/SyahrulFaizazAbdullah2006_Kefahamantentangkonsepasasdakwah.pdf.

https://www.academia.edu/23268186/TUNTUTAN_DAKWAH_DAN_KEPELBAGAIAN_PARTI_POLITIK_ISLAM.



024 The Perception on Working While Studying In Term of Time Management and Its Impact on Academic Achievement: A Case Study of Undergraduate Students at Universiti Kebangsaan Malaysia

Amirah Adibah Binti Azan,¹ Mashitah Sulaiman

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia.

¹Corresponding Author: daieadibah@gmail.com

ABSTRACT

Part-time jobs have been considered as one of the factors influencing student' academic achievement. Various reasons behind it, but the problem that needs to be watched by students who work while studying is not easy to divide time between lecture and work. In order to get satisfying academic achievement, student skills are needed. This study explores the experiences of working while studying of undergraduate students at Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). The main objective is to explore the perception of students on working while studying. Three research questions were formulated: (i) Why students need to work while study? (ii) How the students manage their time during part time job? (iii) What is the impact on educational acquirement on the students? Effects of employment on students' academic achievement will be investigate. A qualitative approach is utilized to analyse the impact of part-time job on students' education achievement. Eight informants were purposively will be select and interview to collect the data. The result shows that in terms of overcoming the struggles, the students understand the meaning of working while studying and how to cope with them. Recommendations suggest the students who decide to work while studying should have good time management, motivation, discipline and responsibility for what they do.

Keywords: Part-time work, High education students, Undergraduate, Academic achievement, Time management.

1.0 INTRODUCTION

Life students on field need them to form smart monetary coming up with, otherwise there'll be meagerly expenses till the case is forced to tie the stomach. Realizing that, several of them are collaborating in part-time work, weekends and semester breaks. Due to the world's financial crisis, part-time work is required nowadays. This issue also impacts some students with financial problems at the same moment. Then the students were searching for part-time work to find some cash to be able to afford their university study. Students can also do part-time work online, such as dropping ships to other businesses.

On the one side, working in higher education could be seen as a manner of gaining independence from the family of origin, developing early understanding about the 'globe of the labor market' and socializing to work-related values (Stephenson 1982; Davies 1999). Although many nations have assigned particular budgets for education by offering scholarships, including



Indonesia and Malaysia, but not all learners have the privilege to get them. Loans thus become an option to continuing their studies for postgraduate learners (Lucas & Lammont, 1998).

Employment patterns among learners for two primary reasons are a significant policy problem. First, student jobs can be a sign of a weak scheme of economic support. If there is a lack of economic resources from other sources, such as family assets, scholarships, and student loans, then income from a paid job may be the only alternative to cover study expenses. Second, there may be an adverse correlation between working time and study time. An excessive student workload may jeopardize their academic advancement. Less study time is associated with lower learning outcomes and a greater chance of dropping out of college. A higher percentage of students are now likely to be working to fund their studies, especially those from lower socioeconomic backgrounds.

2.0 LITERATURE REVIEW

2.1 Study and Work Balance

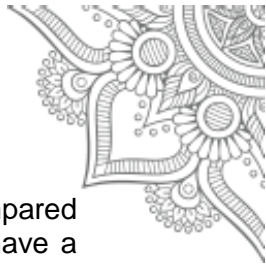
Work-life balance often refers to the degree to which employees should balance their emotional, behavioral, and time demands on both paid work and family and personal duties at the same time (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2001).

Awareness has grown in how students see their ability to work and study in balance (Holmes, 2008). Research and researching related marks are becoming more common. Often known as 'learner-earners' are students who work (Swanson, Broadfridge, & Karatzias, 2006). Also Casey and Williamson (2007) and Holmes (2008) reflect on the significance of full-time students of the job identity.

The research also highlighted that students faced a limited work-life balance due to an abundance of university tasks and assignments and their desire to seek out - of-study recreational activities. Working online students may feel isolated in their work-family-study conflict with an additional role as students. Working online students' spill over experience of study overload from study to work domain may affect their work in the current study, resulting in increased levels of stress and decreased levels of satisfaction (Viya Kumari, 2018).

A range of research examined the impacts on full-time students of part-time jobs. For example, Manthei and Gilmore (2005) regarded that working part-time leaves less time to study. Furthermore, Jogaratnam and Buchanan (2004) indicated that the most likely to suffer from stress were fresh students who choose to do part-time work while having full-time academic load. Indeed, a combined of full-time study and part-time work, as many studies indicated, can have a negative impact on students' physical and mental health. It can affect academic achievement negatively (Hovdhaugen, 2015 ; Creed, French & Hood, 2015 ; Darolia, 2014).

Curtis and Shani (2002) thought that learners working part-time would most probably miss lecturers and think they would be able to attain greater grades if they had not worked. As such, consistent with Mohd Yusuf Othman (2003), students ought to be knowing balance time between study and work so their lessons won't be affected as they work whereas learning. Students who commit to work part-time should make sure that the given assignments is enforced properly and timely, whereas attending lectures and tutorials therefore as to not drop out of the lesson. Universities should therefore be conscious of the life of modern students. In order to promote this, they should implement a flexibility component as a way to structure tasks and course specifications (Curtis, 2007).



Negative though, learners working part-time tend to accomplish poorer marks compared to their full-time peers. Jogaratnam and Buchanan (2004) suggested that universities have a moral requirement to better understand and manage the stressors experienced by students studying full-time and working part-time. It might be an alternative to provide suitable training for students. Paul Barron Constantia Anastasiadou, (2009), said students working part-time may become a good person if they have more experience and knowledge. However, some of the universities do not suggest that their students work while studying because students have a lot of problems. It can control whether students are aware and alert to their future career with personal and practice in addition to being able to handle their schedule wisely. So they'll be a more flexible, smart employee and interactive person.

2.2 Time Management on Academic Performance in Service Based Learning

Time is a process that goes on without interruption beyond personal control from the past to the future growth of events to come today. Time must not be wasted; it is a valuable resource to use wisely. Nevertheless, in modern society, in the rapid pace of life, the chance for individuals to use the valuable resource concerned effectively is increasingly diminishing (Albena GAYEF, 2017).

Time management is an application process in the private and professional life of individuals to perform tasks such as scheduling, arranging and managing to effectively and efficiently achieve their goals. Time management is aimed at improving the performance of the tasks performed within a limited period of time (İşcan 2008). Time management involves the use of analysis, planning and programming as in other resource management. A detailed plan must be drawn up and targets, goals and priorities set (Haynes 1999).

Time management is a modern scientific discipline that studies people in time from the perspective of their activities. It is a file of psychological knowledge that we use to set priorities and time (Lydia Leskova, 2019). Ningsih (2005) says the main challenge to college working is that dividing time between college, work, rest and other matters is not easy.

The importance of the notion of time management is undisputable in the university education system. It is very important for students to shape an efficient use of time understanding in order to achieve their goals in the university period defined as a cycle of preparation for professional life (İşcan 2008). Many students find it difficult to manage time when they go from high school to university. Indirectly, many students spend unnecessary time. The biggest problem that causes waste of time is that they don't plan their time. One of the most important ways that through effective time planning students can save time. Students should make efficient use of time by making advance planning; should specify study time and should not delay; and in this respect should not leave the discipline. Time management is very important for academic success as far as students are concerned. The chance of achieving the desired success will increase by planning and using the time correctly.

According to Martin and Osborne (in the OBM Faculty of Psychology University of Indonesia team, 2008) students who have a timeframe for each of their assignments are one of the successful student criteria. It is predicted that students will be able to spend a 24-hour period in a day to best manage their study activities up to compilation time (Djamarah 2002). Lydia Leskova (2019) was stated self-management, personal and work life management are big challenges, if we want to be successful, we should manage. Time in human life has great value, so we should learn how to deal with it – learn how to use it rationally if time goes by.

Time management has a direct relationship in higher learning institutions with academic performance. According to Olowookere et al. (2015), the academic performance of students is



expected through the practice of time management. Successful students are good managers of the time. The time of the student is a limited resource. Gaps between the time management practices of individuals have some gaps in their institution's level of student achievement. Students with good time management skills are typically students who are enthusiastic about achieving goals, resulting in outstanding academic performance (Aduke, 2015).

For example, Britton and Tesser (1991) researched time management from an educational psychology perspective, and according to Web of Science, more than 91 percent of quotes from this paper were linked to psychology and educational outlets; only 2 percent were generated by sociology-focused publications. Likewise, the sociology-based paper on time by Zerubavel (1979b) received more than 61 percent of its overall citations from sociology outlets and bitterly 5 percent from psychology-oriented outlets. In addition, as we discuss below, the research on time management provides contradictory results as to whether time consumption contributes to important and highly desirable outcomes such as improved well-being and improved job performance.

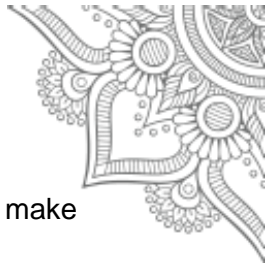
It is important to have effective strategies for a student to manage their time in order to balance the conflicting time demands for the study. Time management skills are valuable for exam review. It may seem at times that there is not enough time to do all we want. This can lead to pressure build-up. It can be particularly important when reviewing for examinations or during our final year when combining intensive study pressures with finding time to apply for our task good management of our time. Once we have identified ways to improve our time management, we will start adjusting our habits and behavior patterns to reduce any time-related stress in our lives (A. Subramanian, 2016).

2.3 The Impact of Part-Time Work and Academic Achievement of Students

Student learning achievement is evidence of student success at the end of the learning process. Learning achievement is a term used to set a learning goal that will show how far a learning goal has been achieved. The influence of lectures on student achievement while working and learning activities is expected that students will be able to make the best use of time to achieve learning achievement. So students can do good work-and-study behaviours. With a rise in the amount of learners taking part-time work off-campus, many scientists challenged its impact on the academic performance of learners (Green, 1987). Furr and Elling (2000) propose many reasons why learners are taking part-time jobs. First, economic issues are mostly caused by some students being compelled to take part-time work. Second, the participation of learners in jobs has a beneficial effect on the development of abilities related to their careers. It is hands-on experience in the classroom alone that cannot be acquired.

Whatever the reasons learners have for taking part-time work, there is a common belief that learners with part-time work do not tend to have higher academic performance because their research focus has been split by their working time. While studying full-time, the impact of part-time work for learners was the topic of several scholarly works (Curtis & Shani, 2002 ; Neill et al, 2004 ; Watts & Pickering, 2000). Positives have been observed for full-time learners undertaking part-time job, including the growth of transferable skills such as teamwork and time leadership (Holloway, 2001 ; Watts & Pickering, 2000 ; Wignall, 2007).

A person or individual uses how to learn to gain new experiences that can change their behaviour from bad to good. A good way to learn will balance students ' work activities. Thus, student learning work activities and ways will influence efforts to enhance student learning achievement (Khikmatul Hidayah, 2011). Working while studying have a positive and negative impact on students. The positive effect is that working students can help parents subsidize their education, gain work experience and economic independence (Motte & Schwartz, 2009). The



issue that working students need to be conscious of, on the other side, is that work can make learners neglect their primary job, such as study (Yenni, 2007).

University research has become a common trend among U.S. students, regardless of gender, race, level of family income, and type of institution they attend. U.S. teachers and scientists are calling attention to this. Some U.S. empirical studies have looked at the impact of term-time work on the educational achievement of students and the performance of the post-college work force.

Part-time students' job environments are usually seen as constantly enriching and adding to their learning process. Bourner et al. argued that part-time students should link their work experience to their academic learning at the same time, as Brennan et al. (1999) quoted. Therefore, their work knowledge and skills could be applied constructively to their training, and vice versa. This gain would increase their academic understanding and improve their academic success, as Rogers (2002, p. 63) suggested:

'...the development of intelligence seems to be dependent more on the amount of educational experience one has received and on the subsequent use of learning skills in one's occupations than on any basic learning ability inherited or developed when young.'

3.0 METHODOLOGY

3.1 Research Design

This qualitative study employed semi-structured interviews to explore the experiences of undergraduate students of Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) who are working while studying. To study more in-depth and rich data, a qualitative method was used. In addition, observation methods are also utilized to strengthen data collection of the study. A pilot study will carry out first to find out whether undergraduate students are aware of the issue of working while studying, and test out specific research questions and interviews.

3.2 Population of Study

The population of the study was made up of eight informants randomly from *Dakwah dan Kepimpinan* programme, *Pengajian Arab dan Tamadun Islam* programme, *Pengajian Islam* programme and *Keusahawanan dan Inovasi* programme. Later on, specially, the informants are year two were used to this studies.

3.3 Data Analysis

Significant information was obtained through the interviews. Each interview session had to complete an average of two and a half hours and the sessions were recorded on the basis of the informants' permission. The informants selected purposively among undergraduate students who have more experiences and information about this issue. The interviews was be record using voice recorder and transcribe later on.



4.0 FINDING AND ANALYSIS

This study involved eight undergraduate students as the informants. A brief background of the informants is as follows:

Table 1. The Background of the Undergraduate Student Who Working While Studying

| Identity | Programme | CGPA Pointer | Age | Gender | Part-Time Work |
|------------------|---|--------------|-----|--------|----------------|
| Informant 1 (S1) | <i>Dakwah dan Kepimpinan</i> | 3.60 | 21 | Female | Food Runner |
| Informant 2 (S2) | <i>Dakwah dan Kepimpinan</i> | 3.67 | 20 | Female | Perfume Seller |
| Informant 3 (S3) | <i>Pengajian Arab dan Tamadun Islam</i> | 3.59 | 20 | Female | Book Writer |
| Informant 4 (S4) | <i>Dakwah dan Kepimpinan</i> | 3.87 | 21 | Male | Grab Driver |
| Informant 5 (S5) | <i>Pengajian Arab dan Tamadun Islam</i> | 3.67 | 22 | Male | Grab Driver |
| Informant 6 (S6) | <i>Pengajian Arab dan Tamadun Islam</i> | 3.56 | 20 | Female | Grocery Shop |
| Informant 7 (S7) | <i>Pengajian Arab dan Tamadun Islam</i> | 3.53 | 20 | Female | Cashier |
| Informant 8 (S8) | <i>Keusahawanan dan Inovasi</i> | 3.76 | 20 | Female | Cashier |

The findings and discussion will be organized according to the research questions and interview questions. This way, it will be easier to see the patterns and direct responses from the informants. To keep the privacy of the informants, in the discussion they will be coded as Informant 1 (S1) and Informant 2 (S2).

Research Question One (RQ 1) – Why students need to work while study?

Those research questions sought to examine postgraduate students' perceptions of working while they were studying. Based on the responses of the informants, it is reported that financial support, self-development and internal motivation for the integration of theory and practice are among the driving forces of working while studying at university. From the responses, it can be concluded that the informants seemed to fully understand the importance and reasons behind working while studying. Two interview questions below show various responses of the informants:

What are your perceptions about working while studying?

My perception of working while studying is very important for us to raise our own money and not expect money from parents. (S2)

I find it good and challenging because students need to be good at balancing study time and working hours. (S8)

What factors make you decide to work while studying?

The aspect that made me work while I was studying was that I wanted to make money that might support me while I was studying. (S2)

Today's economic factors and daily expenses as a student. (S4)

One of the factors that made me choose to work while studying was that I wanted to learn how to make my own money to pay for anything at this university and to minimize the pressure of my family. (S6)



Research Question Two (RQ 2) – How the students manage their time during part time job?

This research questions try to find undergraduate students' time management of working while they were studying. The findings showed that informants have fortunate feeling and good time management. Moreover, they become more responsible and improved their personal life and their time management. Three interview questions below show the responses from the informants:

How do you manage your study time?

My working hours are flexible because I just need ideas to get it done. I'll write 4 times a week. Also, focus on responsibilities as a student. (S3)

A grab driver's work is naturally flexible and not forced by time constraints. Then do it if there's free time and space. (S4)

I work only once a week, the rest of the time I'm spent for study. (S5)

How much time (hour) do you spend studying and working?

I study in class, but if I don't have time to catch what the lecturer is teaching, I'll ask a friend, and sometimes later I'll open the notes again. The average time I study in a day is 4 hours. (S1)

I usually spend 4 hours for study, but I also have some breaks and sometimes I finish my assignments at night. (S2)

3 hours for 1 subject. Rest and resume. One day I review 3 subjects. (S3)

I did study and review lessons before class start and before examination. For one subject, it takes 1 hour for review. (S4)

How many days do you work in a week?

Within a week, I spend my free time promoting my perfume, sometimes if I'm free within 3-4 times a week I'll promote my perfume. (S2)

My working hours are seven days a week according to the time available. (S4)

I only work a week and only five hours a day. (S6)

I work two days a week while out of class. I work four hours a day. (S7)

Research Question Three (RQ 3) – What is the impact of educational acquirement on the students?

In the research question number three, the focus is on the impact faced by the informants and how they overcome the problems. The findings show that among the effective ways are through



good time management and self-reflection. Also, the result shows the added value they gaining from the experiences whereas working while studying. In this regard, they can also increase their self-esteem and self-confidence that they won't have anywhere else. Three interview questions below highlight the responses from the informants:

What challenges did you face while working while studying?

The challenge was very tiring, but as I practice myself, I had to work hard. (S1)

The challenge I faced while working was tiring but I had to do it because I wanted to make money. It was also a struggle for me to spend time between studying and working. (S2)

The challenge I had was working into late night. (S5)

When working while studying, the challenge for me is that I have to compromise my time because I have to relax for myself every weekend. (S6)

Time management is a challenge and I have to compete with my peers to raise my CGPA, so time constraints are a challenge. (S7)

What is the effect on your education when you involve in working while studying?

Alhamdulillah, it become well because I think the busier I am, the better I can manage my time. (S6)

Impact on my education, I feel good, thanks to God so far. I need just a few of catch-ups to do assignments with my friends. Then I need to be tolerant of discussion with my friends and they also need to understand me, also when I want to have a discussion, they need to discuss first. (S7)

So far my studies has remained stable as I need to be smart in dividing time between study and work. (S8)

What added value are you gaining when you study and work?

I get a lot of things, I get more motivated when I get closer to the dealers because they are open-minded and optimistic at all times. And then I know many people. (S1)

The added value I get is increased my soft skill in business, the way I communicate with others, I'm become brave to face customers as I promote my product sales. (S2)

Improves communication skills between passengers and drivers, and increases the confidence to speak to the public. (S4)

I could handle my time better and learn to be more confident and patient to others. (S6)

I know how to spend time and be more dedicated on learning. (S8)

5.0 DISCUSSION AND CONCLUSION



Based on the findings and discussions of the study, it can be concluded that undergraduate students have been experiencing of working while studying at Universiti Kebangsaan Malaysia. They seemed fully understand the meaning or working while studying and its consequences. The motivation behind doing this is mainly due to financial support, self-development, seeking real-world job experiences for their future and added value to enhance student's achievement. There are positive and negative impacts of working while studying at university. Thus, the suggestions and recommendations for students who have to work while studying are to be committed, disciplined, responsible and have good time management.

Finally, the researcher would like to suggest the following issues as consequences for the practice of education and future research:

1. Working while studying at university level is not inherently disruptive to their academic results for students. When they work while studying, the most important thing is to get real information and know how many hours a week to match their university loads.
2. For lecturer, working students are popular in the reality of today. That's why lecturers should understand their students ' real-life situation.
3. Employers ' demands are well known including application of relevant knowledge, study and problem solving, critical analysis, interaction, numeracy, self-management, interpersonal skills, teamwork, self-awareness, IT and business use, and innovation. Many of these skills could and should be integrated in a variety of subject areas within the curriculum.
4. In future research, a more in-depth research using mixed approaches is highly recommended with a large number of participants and informants in data collection.

6.0 BIBLIOGRAPHY

Ang, T. (2008). *Balancing Work and Life among Students*.

Antonio Di Paolo, Alessia Matano . (2016). *The Impact of Working while Studying on the Academic and Labour Market Performance of Graduates: the Joint Role of Work Intensity and Job-Field Match*.

Ayadurai, V. K. (2018). *Work-Life Balance, Work-Study Interface, Gender, Stress, and Satisfaction of Online Students. Walden Dissertations and Doctoral Studies*.

D. E. Ukpong , I. N. George. (2013). *Length of Study-Time Behaviour and Academic Achievement of Social Studies Education Students in the University of Uyo. International Education Studies*.

Faisal Z. Miqdadi, Abdulla F. ALMomani, Mohammad T. (Shadid Masharqa), and Nabil M. Elmousel. (2014). *The Relationship between Time Management and the Academic Performance of Students from the Petroleum Institute in Abu Dhabi, the UAE*.

Faktor Yang Mendorong Mahasiswa KUIM Membuat Kerja Sambilan. (2016).

Gbadamosi, G. (2014). *The Work-study Nexus: The Challenges of Balancing Full-Time Business Degree Study With a Part-Time Job. Research in Post-Compulsory Education*.

Hsuan-Fu Ho, Yueh-Chan Huang. (2013). *Earning While Learning: Part-Time Work During Term-Time. Asia Pasific Journal of Educational Development*.



- Ibrahim, N. (2011). Exploring factors affecting part-time students academic success in Malaysian polytechnic institutions.
- Jewell, S. (2014). The Impact of Working While Studying on Educational and Labour Market Outcomes. *Business and Economics Journal*.
- Karim Babayi Nadinloyi , Nader Hajloo , Nasser Sobhi Garamaleki , Hasan Sadeghi . (2013). The Study Efficacy of Time Management Training on Increase Academic Time Management of Students. *3rd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance*.
- Kwadzo, M. (2014). International Students' Experience of Studying and Working at a Northeastern Public University in the US. *Journal of International Students*.
- Maarja Beerkens, Eve Magi, Liis Lill. (July 2010). University Studies as a Side Job: Causes and Consequences of Massive Student Employment in Estonia.
- Muluk, S. (2017). Part-Time Job and Students' Academic Achievement. *Jurnal Ilmiah Peuradwun*.
- Niklas Svegeboe Lindholm, Magnus Vennberg. (2017). Part-Time Working Students and Their Career Development.
- Nzewi Hope Ngozi, Chiekezie Obianuju Mary, Ikon Michael A. (n.d.). Time Management and Academic Performance of Postgraduate Students in Nigerian Universities.
- Paul Barron, C. A. (n.d.). Student Part-Time Employment: Implications, Challenges and Opportunities for Higher Education.
- Shawal, S. A. (24 December, 2018). *Antara Bekerja, Belajar*. Retrieved from My Metro: <https://www.hmetro.com.my/bestari/2018/12/405841/antara-belajar-bekerja>
- Simone, J. S. (2008). The Impact of Employment During School on College Student Academic Performance.
- Subramanian, D. A. (2016). Time Management And Academic Achievement Of Higher Secondary School Students. *International Journal of Research- Granthaalayah*.
- Suhaila Nadzri, Rabi'atul 'Adawiyah Seh Nilamuddin, Nuzul Akhtar Baharudin, Siti Syuhada Abd Rahman. (2016). Faktor Yang Mendorong Mahasiswa Ipt Membuat Kerja Sambilan. *Proceeding of the 2 nd International Conference on Economics & Banking*.
- Tumin, Ahmad Faizuddin. (2017). The Experiences of Working While Studying: A Case Study of Postgraduate Students at International Islamic University Malaysia. *The 6th Aceh Development International Conference. Kuala Lumpur: International Islamic University Malaysia*.
- Wasan Siddiq Yahya Alsalem , Lujain Abduh Alamodi , Aisha Taher Mohammed Hazazi . (2017). The Effect of Time Management on Academic Performance among Students of Jazan University. *The Egyptian Journal of Hospital Medicine* .
- Wensly,S, Y. R. (2016). The Impact College While Working (The Case Students of Riau University Who Work While in College as Internet Cafe Operator). *Jom FISIP Vol. 3 No.1*.
- Yanbarisova, D. M. (2014). Combining University Studies With Work:Influence On Academic Achievement. *Basic Research Program*.



025 The Strategic Planning to Build Career after Graduation among Students in Faculty of Leadership and Management at Universiti Sains Islam Malaysia

Nur Farhana Binti Mohd Nasir, Mashitah Sulaiman

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia.

¹Corresponding Author: farhananasir0997@gmail.com

ABSTRACT

This research aims at examining the problems that arise in choosing a particular career for high school students after they graduate. This problem is often heard and becomes an issue when some of them are unemployed after graduation. In addition, this is because they do not care about planning their career in the outside world in line with their field of study. In fact, these problems are both internal and external, which is the challenge of finding jobs and the economic crisis that is plaguing the country. Therefore, this study aims at identifying career development plans among students in higher education in terms of approach accepted while they studying and also in terms of their interests. In addition, this study is to identify how students understand the importance and process of planning their career after graduating in the future. The study aims to analyse students' perception of the current economic crisis and how they can seize employment opportunities out there. In addition, this study used qualitative methods which involved interview method being used as a way to get the results of the study and answer each question. The interview session in this study focused on five students in the Faculty of Leadership and Management at Islamic Science University of Malaysia, Nilai. This study purpose to ensure the future of the university's students in the working environment are guaranteed. In addition, it gives them an understanding of how to systematically plan their careers and the best processes in the plan. The implications by this planning to ensure the students about having a good planning and management in doing everything.

Keywords: university students, strategic planning, career development, economic crisis.

1.0 INTRODUCTION

Most graduates from higher education institutions expect them to have a career that is relevant to their field of study at the institute. Even when they started to study earlier, some of them had planned their career after graduation. However, getting a job accordance with the approval and field after graduation is not easy for any individual who holds a degree. There are many challenges to graduating students to get jobs which include the emergence of an economic crisis, lack of job opportunities and companies that require experienced workers because many of big companies afraid to take employees who have no working experience. Suhaila N., Nor Ayuni R. and etc. (2015: 321), there are many graduates who are unlucky to get a job for some of the factors such as difficulty obtaining jobs, unfavourable rewards, encouragement factors or family hindrances and so on.



The purpose of higher education is to ensure the future of university graduates where they can build their careers in their respective fields of study. The establishment of a university plays a key role in building an individual's career. As known, the university is a centre of excellence that embraces teaching based on disciplines and training for careers when students enter the real world of employment. Abd Razak H. (1998: 2), in the history of university development shows that it is not just set up for the purpose of debating, producing and expanding a new knowledge base, but rather being an institution to meet the aspirations of the community including in the provision of trained employment in various areas of life.

Nowadays, to ensure that graduating students receive job security according to their qualifications in the field of study, the education they receive during their studies must be balanced and correspond to job requirements. A high achievement in the academic field cannot guarantee a person can get a job if there is no training devoted to them because with the industrial training, students are able to expose the real world of work to the scope in their field of study. Ishak Yusof and etc. (2008: 4), the ability of a graduate to meet the needs of a job depends on many factors, among which the main is that the education and training received from the institute of higher education must be well-balanced by the students. The planning of career can be one's person struggle to achieve what they are want in the future and it also can be inspiration to the students to be a success person in the field of the work.

2.0 PURPOSE OF THE STUDY

In general, this study was conducted to find out the planning of careers after graduated among Faculty of Leadership and Management students' in Islamic Science University of Malaysia. In particular, the purpose of this study is to:

1. Identify the career planning among FKP students in the USIM after they graduated according to their interest and approval,
2. Identify the FKP students understanding of the importance and processes in planning their career in the future,
3. Analyse their perceptions about the economic crisis and their chances of getting a job.

3.0 LITERATURE REVIEW

3.1 Concept of Strategic, Planning and Career Development

Fred Nickols (2008), he stated that he was found many of definitions of strategic which there are similarities and it also have some important differences. On his opinion, he said that the strategic is a general plan of action for achieving the goals and objectives either for individual or organizations. Thus, general plan of action might be formulated for broad, long-term, corporate goals and objectives, for more specific business unit goals and objectives, or for a functional unit, even one as small as a cost centre.

In Islam, tactics or strategies are an unfamiliar term. These terms are often used in preaching, in business or in war. In a nutshell, strategy is a journey plan on how to achieve a goal using a variety of techniques that have been studied in depth. However, creating a plan or strategy with an Islamic perspective, it must take off all the Islamic principles of Halal and Haram. The reason is that there is a strategy in Islam that is not just to achieve all goals but to achieve the goal of Allah Almighty in every journey of strategy (Nabilla R. A., 2017).

In term of planning, it is the systematic process of establishing a need and then working out the best way to meet the need, within a strategic framework that enables the individual to identify priorities and determines their operational principles. Planning means thinking about the future so that the individual can do something about it now (Janet S., n. d).

Lastly, in term concept of career development, it is a unique and lifelong process for each individual of managing learning, work, and transitions in order to move forward and participate effectively in work and society. Successful career development is important to individuals'



personal and economic well-being, social mobility and both economic productivity and social justice (Career Development Institute, 2017).

3.2 The Purpose of Career Development

According to UKEssays (2016), career development is very important to the person's life in the future. When a person be able to develop their career, the reward and benefits will have obtained to them. In other words, career development helps individuals to develop their capabilities and improve their performance in the field of work in future.

Samuel Gyansah and Kiende Hellen Guantai (2018), there are several importance to individual to participate in the process of career development. For first, it can assist the individual to develop career management skills. This skill was related include the individual can understanding their strengths and weakness, interests, needs and capabilities which are linking these together with current educational and potential career opportunities. Furthermore, the purpose of career development is to identification of jobs and career paths which more motivated and productive the individual to be a greater personal and career success. Lastly, when an individual engages in the career development process, it will provide them the opportunity to access good-quality career information on education and training opportunities, occupations and their characteristics which will provide the opportunity to confirm and decide upon an educational and career goal in a well-informed and well thought through manner.

Bryan J. Dik, Yerim Shim and Michael Steger (2014), stated that there are many purpose of career development which is in the theory itself. The purpose and meaning of career development related with the questions like "What is my work ultimately all about?", "What makes my work meaningful?" and "What can I do to make my work more meaningful?". They came to that conclusion, the purpose of career development as "people's identification of, and intention to pursue, particular highly valued, overarching life goals" which is to satisfy their interest and values to express their strength by choosing their career paths.

3.3 Motivation of Career

Osabiya and Babatunde Joseph (2015), were stated the concept of the motivation is some motivating force within individuals by which they attempt to achieve specific goal in order to fulfil some need or expectation.

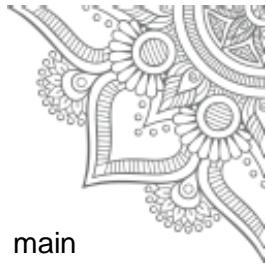
Motivation is an internal "set of processes" a hypothetical assumption. It is complicated, as it involves various processes and operations. It is individual which every individual has different needs and opinions on what is important. Motivation is oriented towards achieving goals that are considered to be the main stimuli that attract one's attention and cause actions, while the complicatedness and significance of goals are associated with the intensity of motivation (Gita Stalidzane and Vija Dislere, 2016).

Abdul Razak Kamaruddin and etc. (2005), were stated in their article the quote from a researcher of organizational behaviour said, the importance in the career motivation must be emphasized because by lack of motivation will effect in behaviours such as skipping and moving jobs. Low motivation will also present physical and mental health disruption to the employee himself. Therefore, employees with high levels of work motivation will be an important asset to any organization.

4.0 RESEARCH METHODOLOGY.

4.1 Research Design

In this research, the research design for this study includes qualitative method that will focus to identify how the students create their career planning in future after graduation among the students of higher education either both in terms of interest and exposure to a career.



4.2 Location of the Study

In this study, the researcher makes the interviews among the students from three main programs of Faculty of Leadership and Management at Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, namely Da'wah and Islamic Management, Aqidah and Counselling Programs.

4.3 Population and Sampling

The criterion sampling in this study are Malay students of Faculty of Leadership and Management in USIM, Nilai. The students that have been selected are from Dakwah, Akidah and Counselling students. In addition, there are five students will be selected to involved in interview session to collect the data.

4.4 Research Instruments

In this research, the researcher used interview session with the informants in getting the data. According to Godfred Annum (2019), he stated that the data collections instrument are the tools for data collection in order to obtain the right information that will answer the question which include questionnaire, interview, observation, reading and transcribing.

4.5 Data Collection Procedures

On this interview session, the researcher can collect the data by listening the opinions and ideas from the respondents and which is consist of open-ended and close-ended questions. The researcher will be looking for respondents from others to make an interview session.

4.6 Data Analysis

In this study, the researcher used a transcript in order to analyse the information from the respondents. The transcription of the interview is analysed through the thematic analysis and descriptive.

5.0 CONCLUSION

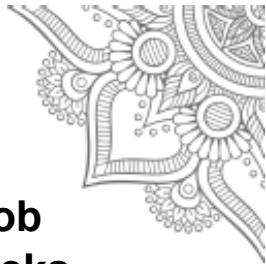
In conclusion, career development is very important to ensure an individual to be a greater person and success in the future and it cannot be ignored because the current globalization and technology innovation, with prevailing competitions among corporate organizations have made the world of work excessively active, requiring up-to-date attitudes, knowledge, and skills. Career development is a key activity between the individual employee and the organization. Both parties should do what is expected to ensure successful work climate that will bring about maximum productivity. The right goals will produce the right action and far from error. A motivational process should also be followed by a process of guiding a person's behaviour through follow-up to ensure the right action is taken.

REFERENCES

- Abd Razak H. (1998). Perancangan Kerjaya Di Kalangan Pelajar-Pelajar Di Universiti Kebangsaan Malaysia. *Masters Sains Universiti Putra Malaysia 1998*.
- Abdul Razak Kamaruddin, Kamarulzaman Kamaruddin and Hashim Azmi Che Noh. (July 2005). Motivasi Kerja Kakitangan Organisasi Sektor Awam: Perbandingan Antara Agensi Persekutuan Dan Negeri. *Jurnal Pengurusan Awam Jilid 4 Bilangan 1*.
- Annum G. (n. d). *Research Instruments for data collection*. https://www.academia.edu/36865594/RESEARCH_INSTRUMENTS_FOR_DATA_COLLECTION
- Career Development Institute. (March 2017). *Definitions: Career Development and Related Roles*. https://www.thecdi.net/write/CDI_Definitions_FINAL.pdf



- Dik J. B, Shim Y. and Steger M. (2014). Purpose and Meaning in Career Development Applications. *The Counselling Psychologist* 1–28. October 2014.
- Gyansah S. and Guantai K. H. (2018). Career Development in Organizations: Placing The Organization and Employee On the Same Pedestal to Enhance Maximum Productivity. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.10, No.14, August, 2018.
- Ishak Yussof, Rahmah Ismail & Robiah Sidin. (January 2008). Graduate and Employment: The Case of UKM's Graduates. *Akademika* 72 (Januari) 2008: 3-24.
- Janet Shapiro. (n. d). Overview of Planning. *Civicus, World Alliance for Citizen Participation*. <http://www.civicus.org/view/media/Overview%20of%20Planning.pdf>
- Nabilla R. A. (2017). Strategi Dalam Islam Untuk Mencapai Tujuan. *Islamilenia.com*. <https://islamilenia.com/2017/04/01/strategi-dalam-islam-untuk-mencapai-tujuan/>
- Nickols F. (2008). *Strategy, Strategic Management, Strategic Planning and Strategic Thinking*. https://www.nickols.us/strategy_definitions.pdf
- Osabiya and Joseph B. (May 2015). The Effect of Employees' Motivation On Organizational Performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*. Vol. 7(4) pp. 62-75, May 2015.
- Stalidzane G and Dislere V. (May 2016). Structural Scheme of Motivation Theories for Career Development of the Unemployed. *Rural Environment. Education. Personality*. Issn 2255-808x.
- Suhaila N., Nor Ayuni R., Nor Suhaily B. & Nurul Akhtar B. (November 2015). Faktor Keluarga, Ganjaran dan Kesukaran Memperolehi Pekerjaan Mempengaruhi Kerjaya Yang Diceburi Alumni KUIS. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2ndICoMM) 16th – 17th November 2015*, e-ISBN: 978-967-0850-25-2.
- UKEssays. (December 2016). Purpose and Benefits of Career Development Management Essay. <https://www.ukessays.com/essays/management/purpose-and-benefits-of-career-development-management-essay.php>



026 Inculcating Islamic Work Ethics and It's Impact on Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in Nusateks Sdn. Bhd. Selangor

Nur Syafiqah binti Mustafa Azimi, Mashitah Sulaiman (PhD)

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia.

Corresponding Author: syafiqahmustafa97@gmail.com

ABSTRACT

In today's world of industry, all companies want a high level of worker's performance in the company's performance. In achieving its objectives where every organization is willing to do anything to ensure that employees can achieve their mission and vision without regard to the workforce. As each employee's job satisfaction plays an important role in the performance of his job as a worker, it can be seen that the performance of an employee is highly dependent on that employee's satisfaction. It is the responsibility of the organization to ensure that every employee provides good working environment and gives the employee satisfaction in the work environment which can lead to high performance.

Keywords: Islamic work ethics, job performance, job satisfaction.

1.0 INTRODUCTION

The practice of this Islamic work ethic can also help employees to further motivate workers in performing their duties. According to Ali, A (1988) the work ethic is not life denial but rather it stands for life fulfilment and holds business motives in the highest consideration. In addition, a job satisfaction organization plays a big role in determining the success and excellence of workers in the performance of their duties. Besides, the organization also needs to focus and meet the needs of employees to increase employee satisfaction. Therefore, job satisfactions was something that is closely related to job performance. This research is try to determine the implementation of Islamic Work Ethics, job satisfactions and job performance in Nusatek Sdn. Bhd Kota Kemuning, Shah Alam, Selangor.

2.0 PROBLEM STATEMENT

This study attempts to explore the concept of Islamic Work Ethics among workers in Nusatek Sdn Bhd 's organization. This is because Islamic Work Ethics can bring a good and benefits in management. Therefore, the system based on Islamic Work Ethics is strongly encouraged among employees to be more effective and committed to perform their job. According to Yousef, D. A, (2001) Islamic Work Ethics stands not for life denial but for life fulfilment and holds business motives in the highest regard. Consequently, it is more likely that those who believe in Islam and practice it tend to be more committed to their organizations and presumably more satisfied with their jobs.



Besides, job satisfaction was the important element for the organization that have to be emphasize for their employee's satisfactions. This is because the performance of worker depends on job satisfactions of workers. This study to inculcate the Value of Islamic Work Ethics in Job satisfactions in organizations. According to Yousef, D. A, (2001) previous results of researches job satisfaction show close relationship with work ethics.

Based on the privileges and concerns mentioned above, this study will attempt to examine some of the following objectives, namely, to study the extent to which Islamic work ethics is practiced among workers and the challenges and barriers to adopting Islamic working culture. In addition, this study was to examine whether Islamic work ethics affect employee satisfaction and performance at the company Nusatek Sdn. Bhd. Is an engineering company.

3.0 LITERATURE REVIEW

3.1 Islamic Work Ethics

Islam is known for being deeply concerned with all aspects of human life including during working. This can be seen as Islam tries to expose to every human being the work ethic of Islam in various aspects of life. Moreover, it also shows that Islam is not only a religion that is concerned with worship but also social life. "Islam, as an inclusive religion, attempts to mold the thinking of its followers on the basic rules of work ethics that are required in every aspect of life, taking into consideration the considerable relation between work ethics and values dominating in the community" (Alhyasat, K. , 2012) .Besides, Islamic work ethic is an ethic that teaches individuals to balance themselves in social life without burdening them with something beyond their ability (Ali,A, 1988).

3.2 Islamic Work Ethic in Organization

Implementing a culture of work ethic in Islam is very important in organizations to ensure that employees are always in a more proactive environment. Islamic work ethic can also keep employees away from immoral or unethical acts that could damage the good reputation of the company, this is according to Yousef, (2001) "both IWE and PWE place considerable emphasis on hard work, commitment, and dedication to work, work creativity, avoidance of unethical method of wealth accumulation, cooperation and competitiveness at the work place". According to Jaros, J. Jermier, Koehler and Sincich, (1993), positive emotional transmission through the practice of Islamic work ethics culture can assure employees to remain in the organization and reduce the issue of turnover.

3.3 The Problems and Challenges faced by Administrations in Implementing Islamic Work Ethics in Organizations

A study by Norshidah Mohamed et al, (2010) on 140 academic staff at International Islamic University Malaysia (IIUM) shows that there is a relationship which is significant and negative between professionals who practice Islamic ethics. According to Muhamma Mustakim, M.N, (2015) based on the past studied that have been done there are not many organizations who really have the code of practice of ethics of Islamic work ethics except in departments Islam. Meanwhile, although a few researchers have participated in addressing and highlighting the Islamic work ethic (IWE) in organizational life, their contributions in general on Islamic work ethics are very limited (Ali, 1988, 1992; Rahman et al., 2006; Furnham, 1991).



3.4 Islamic Work Ethics on Job Performance and Job Satisfaction among Worker Organization

Previous researches examine IWE and its influence on job satisfaction and commitment (Yousef, 2000, 2001; Rokhman and Omar, 2008). This research expanded IWE by testing its effect on intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. (Rokhman, W. & Omar, A. , 2008) found there is the influence of the IWE on organizational commitment and job satisfaction. Job satisfaction affects organizational commitment (Gunlu, E. & Aksarayli, M. & Perçin, 2010). Besides, base on the previous study stated that both job satisfaction and job performance have a strong relation which they had an effect to each other its (Shokrkon, H. & Naami, A., 2009) ; (Ahmad, H. & Ahmad, K. & Shah, I. A, 2010). Ali and Al-Owaihnan (2008) states that the IWE contributed to higher performance spread the wealth and social welfare.

3.5 The Significant Relationship between Job Performance and Job Satisfactions

The idea that satisfied employees are more productive held through the 1970s. However, it was difficult to obtain support for the view that job satisfaction has a significant effect on job performance. As a result, the reverse (that an employee's job performance affects his or her job satisfaction) became the focus of research in the area (Lawler and Porter 1967). Although the idea that an employee's job performance affects his or her job satisfaction is consistent with several psychological theories, such as intrinsic motivation theory (Deci and Ryan 1985), few studies have found support for it (Laffaldano and Muchinsky 1985).

4.0 RESEARCH METHODOLOGY

This study was conducted in mix method which quantitative and qualitative method which is through questionnaire and interview session. The quantitative data was collected through questionnaire in multilayer worker such as manager, supervisor and operator worker. Besides, in qualitative the data was collected through interview with line manager in a particular organization. Instrument for this research was from previous questionnaire. The questionnaire consisted of 29 questions covering 4 sections which are demography respondent, Islamic work ethics, job performance and job satisfaction studied by multy layer workers in Nusatek Sdn.Bhd through 5 Likert scale.

REFERENCES

- Ahmad, H. & Ahmad, K. & Shah, I. A. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, pp: 257-267.
- Alhyasat, K. . (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, , 3(2), 139–54.
- Ali, A., (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128, 5, 575-83.
- Ali, A. . (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 575–83.
- Ali, A. . (2013). 'Rethinking work ethics,' *International Journal of Commerce and Management*.



- Ali, J. A. and Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethics: a critical review. *Cross Cultural Management an International Journal*., 5(1), 5-19.
- Gunlu, E. & Aksarayli, M. & Perçin, . (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 693-717.
- Jaros, J., J. Jermier, J. Koehler and T. Sincich. (1993). 'Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equation models,'. *Academy of Management Journal*, Academy of Management Journal,.
- Muhammad Mustakim Mohamed Noh, Siti Arni Basir & Wan Norhasniah Wan Husin. (2014). "Strategi dan Faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian Kes di Jcorp" dlm. *GJAT*, Vol. 4, Issue 1, (June 2014), pp. 97-112.
- Norshidah Mohamed et al. (2010). "Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethic, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia". *Journal of Business, Governance and Ethics*, PP 13-23.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes,'. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 7-21.
- Rokhman, W. & Omar, A. (2008). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia. *Journal Bisnis & Manajemen*.
- Shokrkon, H. & Naami, A. (2009). The Relationship of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Ahvaz Factory Workers. *Journal of Education & Psychology*, pp. 39-52 .
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in A Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 152-169. .
- Yousef, D.A. . (2001). Islamic work ethic - A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a cross-cultural Context. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, pp. 152-165.



027 The Management of the Pilgrims Human Affairs in Malaysia: A Case Study of Lembaga Tabung Haji Seremban, Negeri Sembilan

Uyun Najibah Binti Ibrahim¹, Mashitah Sulaiman (PhD)²

¹ Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia, uyunnajibahibrahim97@gmail.com

² Center for Core Studies & Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia, mashitah@usim.edu.my

Correspondence Author: uyunnajibahibrahim97@gmail.com

ABSTRACT

The Western management system has long been introduced and used by most organizations in the world. In addition, the Islamic management system was introduced to Islamic countries and then expanded rapidly to Western countries and capable of creating an Islamic management system that has its own privileges and can also equip human life especially those who are Muslims. In addition, many organizations in Malaysia have also used this Islamic management system as a key management system for their organization. Between organizations that have long been using the Islamic management system since their inception, the Lembaga Tabung Haji. The organization is well aware that the organization manages Hajj management for pilgrims who wish to perform Hajj in Makkah. So here it is to be noted that the aims to study the Islamic management system used over the centuries to manage the Hajj management. In the meantime, the review of this proposal is also to examine the challenges faced by the Tabung Haji Board and workers in managing pilgrims. Lastly, the review of this suggestion is also to know about the experience of pilgrims in perform Hajj in Makkah. The method that used in this paper was qualitative approach that has included interview technique and oral history through purposive sampling. In this purposive sampling, the sample was ascertained by the criterion sampling and the number informant that involved in this research was (7) informants only. The data also were analysed using content and thematic analysis. It also involved observation methods in this paper because want make this research study more staunch and steadier. The findings in this research designated the effectiveness process of Islamic management that has been used by Lembaga Tabung Haji in managing pilgrims. It also indicated the challenges that has faced by the workers and pilgrims. The implications from this research is this paper will be a directory to all of the organization in Malaysia to using an Islamic management as the main of system management in their organization without using any single of Western management.

Keywords: Conventional management, Islamic management, Pigrimage

1.0 INTRODUCTION

In this era of globalization, many organizations have used management as their primary generator to be more advanced than other organizations. Management also have one of the most important activities to organization because it can control all the activity on the organization. Theory of



management has become more crucial to managers to manage a complex of organization. But as a religion, Islam brings a great impact on Muslims as human beings. It helps improve themselves to work and perform better (Mohiuddin, 2012).

Islamic theory of management also has been used in almost all organizations. This management also helps organizations manage people according to Holy teaching Prophet S.A.W. Although Islamic management cannot beat the western theory of management but this management can help people more reasonable in managing organizations. Islam also created a unique management paradigm that nurtured civility, prosperity, diversity and happiness among people of different creeds and ethnic origins around the globe for more than 1000 years (Abbasi et al., 2010).

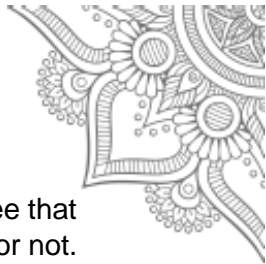
One of the organizations that use Islamic management is Lembaga Tabung Haji Malaysia. This organization is used to manage people who want to perform hajj. In the meantime, this Islamic Management also has been used by Islamic organizations in Malaysia. For example, the organizations Development Department of Malaysia Islam (JAKIM), Department of The Religion of Islam Selangor (JAIS), Muslim Welfare Organization Malaysia (PERKIM) and others.

From this we can see that, the establishment period of the organization I have mentioned above is an organization that has reached maturity within their management system and this organization has also achieved various successes throughout the establishment period. So the use of Islamic management system cannot be the excuses for those who claim that Islamic management cannot defeat western management. This is because we, as Malaysians ourselves, can see the success achieved by organizations that use Islamic management as their organizational key management system.

2.0 LITERATURE REVIEW

The concept of management in Islamic perspective is to manage all things. Also have to know yourself (We as a man is a Caliph of Allah (God vicegerent)) and make people to believe in God. Other than that, it also helps to manage and to administer everything on the earth according to the will of Allah and also to manage oneself, family, belonging, position and so on. From this explanation, it can be seen Islamic management can make people to believe in God and engaging in belief in God and engaging in honourable work, engaging in promotion of good and engaging in promotion of good and forbidding of evil, perform prayer and charity regularly, fasting and pilgrimage as it has been done by itself by Tabung Haji. This management also makes Tabung Haji can manage Hajj activities well and send pilgrims to attend pilgrimage smoothly (Dr. A. Khaliq Ahmad, 2006).

In Islamic management, there are two primary sources of Islam for all the Muslims, it is Qur'an and also Hadith. So from these aspects, we can see that with these sources have been given by Allah S.W.T to all human in this world, this management also can be the best of Islamic management because they can get guidance from these two sources and also balancing affairs between world and Hereafter. "Muslims have to fully carry out in practice, the instructions given by prophet Muhammad (PBUH) as ordained by God". That is, every instruction given by Allah and His apostle must be properly followed to the letter, because men are strictly warned to be moderate and considerate in whatever they are doing in order not to cause hazard to their fellow human beings and the entire Muslim Ummah (Abbasi et al, (2010)).



So from this two explanation about the management in Islam, the researcher can see that this Islamic management can help complete human life for all human whether they Muslim or not. It is because it can make they get the happiness and have positive thinking about what they have face in their life even though that thing very hard for you. But with this Islamic management also, it can make you can think what has happened to you must have wisdom and maybe can give benefit to yourself. Other than that, this Islamic management also can help them us a Caliph in this world build the relationship more closes with Allah S.W.T. Furthermore, they also giving up everything they do are only to discharge their responsibilities as a servant of Allah S.W.T.

Next, Islamic management can help human to tighten the relationship between them. It is when they build the relationship more closes with Allah S.W.T, so automatically can make they as human tighten the relationship between other workers. This management also can help they build a cooperation with other workers in finishing that job without fighting each other. Furthermore, it can also make them contribute new idea with their cooperation. Also can make other people see the Islamic management can change their perspective from Islamic management is poor than Western management to positive think like this management can help people to be more close each other without causing fights between each other.

Islamic management is good management system. The reason why it can be said like that, it is because Prophet Muhammad S.A.W had created a few principles that suitable to use it during managing the organization. This first principle that has been created by Prophet Muhammad S.A.W was about the Shura or consultation, this principle was good principle because it can help get an excellence decisions in peace situation because a bad consultation was when one group have an argumentation to get a result or solution for one problem. A prophet Muhammad S.A.W. always make a consultation with his followed or companions to get a advice or comment from them to make a good decisions and good result. Al-Hirrawi (1986) had said about although the Prophet Muhammad S.A.W known about his followed will always agree with the decision that will make by the Prophet Muhammad S.A.W but the Prophet S.A.W still want to do the consultation with his followed to get an environment of consultation among his followed.

3.0 RESEARCH METHODOLOGY

This study used only one research design which is qualitative research design method through purposive sampling. The sample that has selected was decided based on the criterion sampling. The researcher used to find out with doing an interview with the manager, pilgrims and also the workers. The total sample from that interview was seven (7) informants only. A data were analysed using content and thematic analysis. An observation method was included in this paper to entrench the data information that has provided from researcher.

3.1 Research Design

This research was conducted based on the qualitative methodology to find out more about the greatness an Islamic management that was used by Lembaga Tabung Haji. The researcher used to find out with doing an interview with the director of Lembaga Tabung Haji. This interview is want to find out the management that be used in managing human affairs of pilgrims. The researcher will also do the interview with the workers in managing and overcome the problem of pilgrims



when they managing them and also how these workers face the challenges when they managing the pilgrims.

Lastly, the researcher will interview several pilgrims to know the experience they get when they were under the management of Lembaga Tabung Haji that include before, middle and after performing pilgrimage. The data will be take out from the transcript that has written and make the key point to give more understanding that is known as thematic.

3.2 The Selection of The Informants

The informant was selected based on the suitable criterion that can give quite good information to the researcher. From this selection of informant also give a chance to researcher the process of Islamic management system that has been used by the Lembaga Tabung Haji. The sample also was chosen by using purposive sampling that just aim to the suitable sample that has listed based on the criterion needed.

The criterion needed from the sample was the manager which has worked for a long time at Lembaga Tabung Haji. Next, the management worker at Lembaga Tabung Haji that has be responsible to manage pilgrims before, middle and after doing pilgrimage. Lastly, the pilgrims have used services from the Lembaga Tabung Haji, Seremban to go doing a pilgrimage.

3.3 Data Analysis

From the interview session, the data was gathered based on the information given. Every interview session was taken between half and two hours. To examine and summarize the data that has been taken out from the all sources researcher get. The data also were analysed using descriptive analysis. The information that has recorded from the interview session was transcribed in Microsoft Word document. The data was analysed based on the thematic analysis principle and was taken out using by the transcription provided by the researcher.

4.0 FINDINGS AND ANALYSIS

This research was involved three manager workers of Lembaga Tabung Haji and three pilgrims from various places as the informants for given information to this research. A brief background of the informants is as follows:

Table 1: The Background of the workers of Lembaga Tabung Haji and Pilgrims

| Identity | Position In The Informant | Level of Education |
|-----------------|--|---------------------------|
| Informant 1- I1 | Deputy Director of Tabung Haji | Degree |
| Informant 1- I2 | Hajj Administration Executives | Degree |
| Informant 1- I3 | The Officer of the Pilgrims Affairs Management | Diploma |
| Informant 1-I4 | Pilgrims | Degree |
| Informant 1- I5 | Pilgrims | Degree |
| Informant 1- I6 | Pilgrims | Diploma |



Based on this Table 1, there are six informants that has involved in this research. So, informant 1, 2 and 3 are the workers at Lembaga Tabung Haji. The first informant is Deputy Director of Lembaga Tabung Haji (TH), Seremban. For second informants is Hajj administration executive at TH, Seremban. Also, third informant is the officer of the pilgrim affairs management at Lembaga Tabung Haji. The level education for the first and second informants was degree. The highest level of education for third informant was diploma.

For the next informant from informant 4 until 6, they are pilgrims that have experienced in performing hajj. So they just have to giving a comment about their satisfaction about the management of Lembaga Tabung Haji. The level education for informant 4 and 5 was degree. The level education for informant 6 was diploma.

The discussion that want to involve in this research is about the how human affairs of Lembaga Tabung Haji dealing with the pilgrims before , middle and after end the process of haj, and also the satisfaction of pilgrims when under the management of human affairs.

4.1 The Process of Managing Pilgrims before and during the Hajj Session when Sending Them to Performing Hajj

Every activity that can include many people to go to the far place, they must have several steps before going to that place. It also same with the management system that has used by Lembaga Tabung Haji in managing pilgrims which wants to go pilgrimage in Mekah. In this part, there will be several steps that needed before perform hajj. This step was taken just only in Lembaga Tabung Haji Malaysia. It is:

4.1.1 Process before Sending Pilgrims to Performing Hajj

This registration process can do it at many places whether hajj registration counter at Tabung Haji, online registration at their own website it is Lembaga Tabung Haji website and lastly is several banks that have collaboration the Tabung Haji. A bank which has collaboration with the Tabung Haji was Bank Rakyat, Bank Islam and CIMB bank. So as the person that will be pilgrimage, they have to do the registration at any place they want like and suitable that has listed before. This convenience was created to make them as the pilgrims feel easy to registration without have to go to the distinct place just for do the registration.

Next, after they did the registration process, they must have following the guidance that has been provided by the Lembaga Tabung Haji to them. The meaning by the guidance was a course which has been established for them. A course that has provided was 17 courses that has implemented in 17 week. This course was very helpful for pilgrims because in this course session, they can learn everything about pilgrimage. From the bottom things until the uppermost things or form the little things until the important things. They also can learn and getting knowledge from that course about what they have to do if they arrive at Jeddah, Minna, Muzdalifah and other places. This course was implemented in series and in every mosque in Malaysia that also included USIM mosque. This courses not only focus on the before performing hajj but they also focusing on the middle process which is when they pilgrimage.

Furthermore, Tabung Haji also providing examination health to pilgrims before they give every pilgrims performing hajj. This is very important process because this process will determine the pilgrims plight whether they can go perform hajj or not. Health body is very important and also



one of the important requirement that must have to obey before doing other thing. It also can help them in completing the task in performing hajj without any interruption circumstance. In this examination health, the doctor will check memory health, heart, kidney and others that involve in performing process. If they pass this examination, they can join others in pilgrimage.

Then, the passport management process also important if want to performing hajj in Mekah. So this process also was managed by Lembaga Tabung Haji to get a visa from Saudi Arabia. A pilgrims must done doing a passport to make them can pilgrimage in Mekah. Also, they have giving the passport to Lembaga Tabung Haji for getting a visa as permission to come into Mekah for performing hajj. If they doesn't have visa, it can make them cannot join others although they have registration in Lembaga Tabung Haji to pilgrimage like other pilgrims.

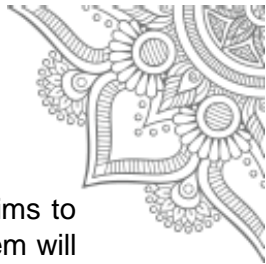
After that, Lembaga Tabung Haji human affairs providing a complete equipment for pilgrims. The equipment that involve is tagging name and hand bracelet including their Malaysia name at that bracelet. This equipment can help them if they facing trouble like lost and die. It is because from this bracelet Saudi Arabia people can recognize them as Malaysian people and help them to go back to their group like before. Furthermore, it also can give a benefit to them of they die in Mekah without having face recognize from their group, they can use that bracelet to diagnose the pilgrim identity without failing.

Lastly, Lembaga Tabung Haji will manage transport for pilgrims. It can help simplify pilgrims in performing hajj. Also, it can help pilgrims to go from one place to another place in faster way without wasting time of them.

4.1.2 During The Process in Performing Hajj

When they arrive at Madinah, there will be a staff from Lembaga Tabung Haji will celebrate pilgrims. Welcome activity will implement at every place that pilgrims go as said before like Madinah, Mekah, Jeddah, Minna, Muzdalifah and others. The staff will give a special welcome for pilgrims to make them feel happy and not burden when they arrive at this place. Also, it make them want perform hajj again without afraid about their things. The staff also will lead the way to their room. It is because Lembaga Tabung Haji has managed their room with have tagging at their room. A room for woman and man will be separated for easily the process of Lembaga Tabung Haji. Then, Lembaga Tabung Haji also providing a food for every pilgrim under them, the food that they provided is lunch and dinner.

Furthermore, Lembaga Tabung Haji also brings a doctor in every aspect like dentist, surgeon, gynecologist, and also cardiac doctor. Also, Lembaga Tabung Haji brings several specialists in solving problem that always happen from pilgrims. The specialist involve is physiologist and counselor. All of them will take responsibility for every case that arises among the pilgrims. It is because the common case will happen pilgrims when they in holy land is fighting whether friend, husband, wife and also roommate. Lembaga Tabung Haji also provides a post service to post a big luggage of pilgrims. This convenience really give a benefit to pilgrims because even though they bring many luggage for a person, Lembaga Tabung Haji will still giving help in posting their thing to make them not feel burden to think about their luggage and focusing more on performing hajj.



After that, human affairs of Lembaga Tabung Haji have provided a rider for pilgrims to send them to airport. Then, Lembaga Tabung Haji use a system of p-clearance, this system will help them in finishing the process at the airport more fasters. It is because immigration from Saudi Arabia will come to the Malaysian pilgrims to giving approval to come performing hajj at their places. So when they arrive at Jeddah, they have a tag that can be an evidence they get approval to performing hajj.

Lembaga Tabung Haji also will ensuring every pilgrims that dead while performing hajj will prayed before Imam of that mosque like Masjidil Haram. Then, if pilgrims sick, Lembaga Tabung Haji will take care the process of sending them to hospital and others. Lembaga Tabung Haji also provided counter services for getting out the money like taking out money from ATM machine. Furthermore, they provide insurance for every pilgrim under Lembaga Tabung Haji.

4.2 The Satisfaction of Pilgrims about the Services Human Affairs of Lembaga Tabung Haji

Every pilgrim that has ended their pilgrimage must have their own opinion or comment about the services which has given by Lembaga Tabung Haji to them. So there is several a good and a bad comments about the services served by Tabung Haji. For the services before performing hajj, they generally very satisfied with the services given to them. But when they arrive at Mina and Arafah, they did not very satisfied with the services given and management of Lembaga Tabung Haji at that place.

Then, the equipment that has given to pilgrims also had negative comment especially about their luggage, tagging name and hand bracelet. The negative comment for luggage, it is they will very satisfying if Lembaga Tabung Haji providing a big luggage to them. Then, for tagging name of Malaysian is they want more tagging name of Malaysian to make them easier to wear more hijab and others especially for women. Lastly, they also did not very satisfy about the hand bracelet, it is because the bracelet they get have problem like easy to pull off and easy to broken. So they want a better quality for that bracelet even though it just bracelet.

Lastly, even though there are many negative comment about the provided equipment by Lembaga Tabung Haji but other pilgrims also said they very satisfied with every services given and the equipment that have been provided by Lembaga Tabung Haji.

5.0 DISCUSSION

In this recent of years, we have seen many organizations in Malaysia used the Western management system as their main system in their organization. Furthermore, we are also able to see only a few organizations using the Islamic management system as their primary management. Although the organization which have use Western management system as their main system has achieve many successful from their establishment but we can also see and prove the organization have used Islamic management system as their management also has achieved many successful from starting establishment until now. So from this, we can say Islamic management system can overcome the current development of Western management systems that have long been introduced.



To begin with, in order raising Islamic management system as their main system in their organization, conventional organization has to change using Western management to Islamic management. This is because it can help raising the names and dignity of Malaysians who use Islam as their main religion. We should not necessarily practice Western management systems as key management even though we already know that Western management is more benefiting from losses but as a country that uses Islam as their most important religion must be fair in every management rather than just expecting benefits to be gained from that Western management.

Moving forward, based on the data generated from the research, we have to combine between Western management systems with Islamic management system. This is also because it can make removing the concept of interest in Western management systems and incorporating Islamic management systems into their management systems. This will also make them see the advantages of using the Islamic management system and the combination in the use of both managing systems.

6.0 CONCLUSION

In conclusion, researchers see that the Islamic management system used by Lembaga Tabung Haji is very helpful in promoting and promoting their organization. In the meantime, this management system also helped the Tabung Haji organization to further expand the field for this organization apart from managing Hajj matters.

7.0 ACKNOWLEDGEMENT

Here I would like to express praise to God who has mercy and grace and permission to me to complete the task that was given to each student. First, I want to dedicate these thanks you to Dr. Mashitah binti Sulaiman, my lecturer who teaches the subject of research proposal for this semester. This is because she never gave up in assisting me and will never fail to give ideas and suggestions to further improve this assignment. In the meantime, she also gave me motivation, inspiring words of encouragement that can spur me on to complete this research.

REFERENCES

- Abdus Sattar Abbasi, K. U. (2010). *Introduction. Islamic Management Model*, 1.
- Ahmad, D. K. (2006). *Management from Islamic "Perspective"*. Kuala Lumpur: International Islamic University Malaysia.
- Ali, S. A. (2014). *Management Theory and Practice*. Mumbai: NMIMS Global Access.
- HISSOM, A. (2009). Managers And Managing. In A. Hissom, *Introduction to Management Technology* (p. 6). State: Kent State University.
- Meaning of Management. (2005). *Nature of Management and Social Responsibilities of Management*, 3.
- Mohamed Bin Sulaiman, N. A. (2013). Introduction. *The Understanding of Islamic Management Practices among Muslim*, 189.



- Haridimos Tsoukas, M. J. (2001). introduction. *Complex thinking, complex practice: The case for narrative approach to organizational complexity*, 3.
- Othman, M. R. (2003). Pengenalan , Orientalis Barat, Makkah Dan Ibadah Haji. *Menyahut Panggilan Kaabah: Sejarah Pemergian Orang Melayu Ke Tanah Suci Dan Kepentingannya Kepada Orang Melayu Sebelum Perang Dunia Ke-2*, 175-177.
- Baharudin, A. M. (2009). Pengenalan, Orang Melayu Dan Pelayaran Haji, Kesesakan Kapal Haji. *Pelayaran Haji Orang Melayu*, 1-7.
- Lembaga Tabung Haji, (2012). Sekilas Pandang 2008- 2012, Ringkasan Prestasi Kewangan 5 Tahun. *Laporan Tahunan 2012*, 8-11.
- Lembaga Tabung Haji. (2016). Ringkasan Prestasi Kewangan (Lima Tahun), Statistik Lima Tahun Th (2012-2016), Pencapaian. *Laporan Tahunan 2016 Tabung Haji*, 9-10.
- Hasan Al-Banna Mohamed, A. M. (2014). Pengenalan, Ulasan Penyelidikan Lepas. *Sistem Pengurusan Berkualiti Menurut Perspektif Islam Mampu Menjana Kejayaan Pembangunan Modal Insan Di Institusi Pengajian Tinggi Malaysia*, 2-7.
- Malaysia, J. K. (2012). Tugas dan Aktiviti. *JAKIM 4 DEKAD*, 34-45.
- Malik, R. K. (2014). Introduction, Islamic Management. *Islamic Management Perspective of Human and Material Resources*, 1-3.
- Stoddard, R. (1997). Defining the Pilgrimage Phenomenon- Some Definitions of Pilgrimages. *Defining and Classifying Pilgrimages*, 3-4.
- McNamara, C. (2016). Employee Training and Development: Reasons and Benefits. [Managementhelp.org](http://managementhelp.org). Retrieved 6 July 2016, from <http://managementhelp.org/training/basics/reasons-for-training.htm>
- Mary Byrne McDonnell, "Patterns of Muslim Pilgrimage From Malaysia, 1885-1985", dim. Dale F. Eickelman & James Piscatori (eds.) (1990), *Muslim Travellers. Pilgrimage, Migration and the Religious Imagination*, London: Routledge, h. 114.
- Lady Evelyn Cobbold, "Pilgrimage To Mecca", *Genuine Islam*, Vol. 1, No. 3, March 1936h. 2.



028 Peranan dan Sumbangan Tuan Guru Nik Abdul Aziz dalam Da'wah Di Malaysia

Muhammad Khairuldin Bin Abdul Razak dan Mashitah Sulaiman (PhD)

Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan,
Universiti Sains Islam Malaysia.

Corresponding Author: muhammadkhair77@gmail.com

ABSTRAK

Tuan Guru Nik Abdul Aziz bin Nik Mat merupakan nama yang tidak asing lagi dalam dunia da'wah di Malaysia. Selain dikenali sebagai pendakwah, beliau juga dikenali sebagai seorang pemimpin dan ulama' di Malaysia. Beliau merupakan seorang tokoh yang sangat cekal dan berwibawa serta amat terkenal dengan prinsipnya iaitu "Dalam Kelembutan ada Ketegasan". Melalui prinsip inilah, beliau berjaya menawan hati masyarakat Islam dan Bukan Islam di Malaysia, sehingga beliau sentiasa disenangi oleh kawan mahupun lawan kerana ketinggian ilmu, ketegasan kepimpinan dan keperibadian beliau yang terpuji. Walaupun bergelar Menteri Besar di Kelantan, beliau tetap mengamalkan cara hidup yang zuhud dan sentiasa merendahkan diri. Justeru itu, penyelidikan ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji latar belakang peribadi Tuan Guru Nik Abdul Aziz dan peranan beliau dalam konteks da'wah di Malaysia. Selain itu, penyelidikan ini turut menganalisis pendekatan da'wah yang digunakan oleh Tuan Guru Nik Abdul Aziz sepanjang hidupnya. Kajian ini turut menganalisis sumbangan beliau dalam berda'wah di Malaysia, di samping mengenalpasti cabaran yang terpaksa dihadapi oleh beliau sepanjang melaksanakan tugas da'wah dan perjuangan menegakkan Islam melalui proses politik di Malaysia. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dengan menggunakan beberapa teknik, iaitu kaedah temu bual semi-struktur, kajian dokumen, rekod dan arkib serta kajian perpustakaan seperti rujukan daripada artikel jurnal akademik, akhbar dan majalah bagi mengenal pasti peranan, pendekatan da'wah, sumbangan dan cabaran yang dihadapi beliau dalam melaksanakan tugas da'wah di Malaysia. Hasil daripada kajian mendapati bahawa beliau menggunakan pelbagai pendekatan untuk menyampaikan da'wah dan menarik masyarakat untuk mendekati Islam. Selain itu, beliau juga telah banyak berjasa dan memberi sumbangan kepada masyarakat dalam bidang da'wah di Malaysia. Pelbagai rintangan dan cabaran terpaksa dihadapi oleh Allahyarham Tuan Guru Nik Abdul Aziz sepanjang menyampaikan da'wah, namun beliau tetap sabar dan cekal menghadapinya demi memastikan agama Islam terus mekar di tanah air tercinta ini, iaitu Malaysia.

Kata Kunci: Peranan, sumbangan, cabaran, da'wah.

1. PENDAHULUAN

Zaman era globalisasi ini, masyarakat dilihat sangat tenat dan kritikal dalam masalah keruntuhan akhlak dan moral akibat kerosakan daripada tangan manusia itu sendiri. Manusia merupakan makhluk yang istimewa yang mempunyai kedudukan tertinggi daripada makhluk lain dan dijadikan di atas muka bumi ini bukan sia-sia bahkan dengan tugas dan amanah yang telah diperintahkan oleh Allah s.w.t sebagai khalifah untuk menyeru manusia kearah kebaikan (Djaelany Haluty, 2014). Sebagaimana firman Allah swt dalam Surah al-Baqarah ayat 30 iaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ



Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat; "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di bumi". Mereka bertanya (tentang hikmat ketetapan Tuhan itu dengan berkata): "Adakah Engkau (Ya Tuhan kami) hendak menjadikan di bumi itu orang yang akan membuat bencana dan menumpahkan darah (berbunuh-bunuhan), padahal kami sentiasa bertasbih dengan memujiMu dan mensucikanMu?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui akan apa yang kamu tidak mengetahuinya".

Justeru itu, pendakwah merupakan seorang manusia atau khalifah yang mempunyai tanggungjawab itu kerana pendakwah adalah seseorang yang melakukan tugas-tugas dakwah seperti mengajak manusia kejalan Allah dan menyeru manusia melakukan perkara kebaikan. Sebagaimana firman Allah swt dalam Surah ali-Imran ayat 104 iaitu:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Dan hendaklah ada di antara kamu satu puak yang menyeru (berdakwah) kepada kebajikan (mengembangkan Islam), dan menyuruh berbuat segala perkara yang baik, serta melarang daripada segala yang salah (buruk dan keji). Dan mereka yang bersifat demikian ialah orang-orang yang berjaya.

Pendakwah atau dai' boleh didefinisikan sebagai seseorang yang menyampaikan dan melakukan ajakan kepada agaman Islam (Burhanuddin, Amnah dan Sayuti, 2018). Maka, antara elemen seseorang pendakwah yang berjaya adalah yang berjaya menarik minat orang ramai untuk menghayati ajaran Islam sebagai satu cara hidup walaupun daripada pelbagai lapisan atau bentuk mentaliti kecenderungannya, status dan tahap ilmu pengetahuan (Syahrul, Azizah dan Solahuddin, 2006). Selain itu, pendakwah yang berjaya juga bergantung kepada ciri-ciri yang dimiliki oleh pendakwah itu sendiri seperti memahami agama Allah dengan sebaiknya, sabar, lembut, memudahkan bukan menyusahkan, tawadhu' dan manis tutur kata (Abu Ghafar, Berhanuddin Abdullah dan Abd. Ghani, 2000). Maka para pendakwah merupakan agen dan ikon yang sangat penting kepada masyarakat. Hal ini kerana para pendakwah mempunyai tugas murni dalam membantu masyarakat menyelesaikan masalah dengan cara dan idea yang bijaksana.

Di Malaysia, masyarakat tidak ketandusan dan mempunyai ramai figura tokoh-tokoh hebat dalam bidang dakwah dalam pelbagai peringkat umur dan jantina iaitu muda mahupun yang sudah berusia, lelaki ataupun perempuan semuanya memainkan peranan dan mempunyai kelebihan serta kekuatan masing-masing dalam menyampaikan dakwah kepada masyarakat. Pendakwah sentiasa memainkan peranan masing-masing dengan bijaksana dalam berhadapan dengan golongan sasaran untuk menyebarkan dakwah. Mereka sanggup berkorban segalanya termasuk harta wang ringgit, masa dan tenaga dalam memastikan agama Allah iaitu agama Islam berjaya disampaikan dan diamalkan dengan betul oleh masyarakat.

Maka nama tokoh pendakwah terkenal Tuan Guru Dato' Bentara Setia Haji Nik Abdul Aziz bin Nik Mat bukan asing bagi rakyat di Malaysia terutamanya di Kelantan. Beliau yang lebih mesra dikenali sebagai 'tok guru' sentiasa dihormati kawan dan lawan kerana sifat keperibadiannya yang disenangi oleh semua pihak. Selain menjadi pemimpin di negeri kelahirannya, Tok guru juga dikenali oleh masyarakat sebagai ulama' kerana mempunyai pengetahuan yang luas dalam bidang agama.

Tuan Guru Nik Aziz merupakan seorang tokoh pendakwah yang masyur dan terkenal di Malaysia disebabkan sumbangan yang amat besar dalam bidang dakwah. Ketokohan beliau sebagai pendakwah terbukti apabila kuliah pengajian beliau yang diadakan pada setiap pagi



jumaat mendapat galakan yang amat memberangsangkan bukan hanya penduduk di Kelantan malah umat Islam diseluruh malaysia juga tidak ketinggalan hadir menadah ilmu. Hampir setiap pagi jumaat di dataran ilmu sesak dipenuhi manusia untuk menuntut ilmu daripada beliau.

Selain itu, beliau seorang yang sangat bersungguh-sungguh dalam melakukan dan melaksanakan ajaran islam dalam dirinya dan seterusnya menyampaikan dakwah kepada masyarakat. Oleh itu, masyarakat mendapat pelbagai manfaat dan kebaikan melalui sumbangan dakwah beliau yang begitu besar di Malaysia sehingga ke hari ini.

Oleh itu, kajian ini dilakukan untuk memperkenalkan kepada masyarakat berkaitan keperibadian dan akhlak seorang pendakwah yang sangat dihormati kawan dan lawan di Malaysia untuk di jadikan ikon atau contoh dan ikutan oleh masyarakat. Selain itu, melalui kajian ini juga penulis dapat melihat dan memahami peranan dan sumbangan dakwah yang telah di berikan oleh Tuan Guru Nik Aziz kepada masyarakat di Malaysia dan mendedahkannya kepada masyarakat agar generasi kini dan akan datang menghargai segala sumbangan dan jasa yang telah diberikan oleh Tuan Guru Nik Aziz disamping penulis dapat mengkaji cabaran yang terpaksa dihadapi oleh Tuan Guru Nik Aziz dalam berda'wah di Malaysia.

2. TINJAUAN LITERATUR

Dalam menyiapkan kajian ini, penyelidik mendapati banyak kajian lepas berkaitan dengan kajian tentang bibliografi dan sumbangan dakwah Tuan Guru Nik Abdul Aziz hanya di Kelantan, tetapi tiada kajian berkaitan halangan dan cabaran yang dilalui boleh Tuan Guru Nik Abdul Aziz bin Haji Nik Mat sebagai tokoh pendakwah dan sumbangannya dalam berdakwah di Malaysia yang dilakukan oleh penyelidik sebelumnya. Maka diantaranya ialah:

Karya yang bertajuk *Bibliografi Tuan Guru Dato' Nik Abdul Aziz Nik Mat* edisi 1 terbitan Sulfa Human Resources and Development karangan Jamal Mohd Lokman (1999). Buku ini menceritakan berkaitan segala hal kehidupan Tuan Guru Nik Aziz termasuklah tentang latarbelakang atau biografi, keperibadian, kepimpinan dan sumbangan beliau ketika diberi tanggungjawab sebagai Menteri Besar Kelantan.

Seterusnya buku berjudul *Tok Guru Sebuah Biografi Awal* yang ditulis oleh Habibul Izzah binti Ahmad terbitan Pemikiran Tok Guru Sdn Bhd pada tahun 2014. Buku ini menceritakan tentang latar belakang atau kisah kehidupan yang dilalui oleh Tuan Guru Nik Aziz. Disamping itu, buku ini juga turut membincangkan tentang gaya dan cara Tuan Guru Nik Aziz memimpin serta mendedahkan gerak kerja da'wah yang telah dilakukan oleh Tuan Guru kepada masyarakat.

Selain itu, M. Amiro Safwan M. Kamil dalam karya bukunya yang bertajuk *Bicara Ini Untuk Murabbi: Perginya Tuan Guru Dato' Bentara Setia Haji Nik Abdul Aziz Nik Mat* terbitan Karangkrif Sdn Bhd pada tahun 2015 menceritakan tentang perjalanan hidup Tuan Guru Nik Aziz dan perkara yang dilaluinya bersama keluarga, jiran tetangga dan masyarakat. Dalam pada itu, buku ini juga merungkai tentang cabaran yang dilalui oleh beliau dalam kehidupannya.

Latihan Ilmiah yang bertajuk *Konsep Dakwah Almarhum Tuan Guru Nik Abdul Aziz Nik Mat Dalam Pembinaan Keislaman Rakyat Negeri Kelantan* yang telah disiapkan oleh Muhammad Izdihar bin Abdullah. Latihan Ilmiah ini merupakan peringkat Ijazah Sarjana Muda di Jabatan Management Dakwah, Fakulti Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia pada tahun 2018. Kajian ini membahaskan berkaitan latarbelakang kehidupan Tuan Guru Nik Abdul Aziz. Selain itu, kajian ini juga menyentuh berkaitan pendekatan yang digunakan oleh beliau dalam memimpin dan mendidik umat Islam dengan kaedah Islam.



Seterusnya menjelaskan konsep dakwah, method dakwah, serta sumbangan beliau dalam pembinaan keislaman rakyat negeri Kelantan.

Kemudian, latihan ilmiah oleh Ahmad Mawardi Abdullah yang merupakan pelajar jurusan Jenayah Siyasah, Fakulti Syariah dan Hukum daripada Universiti Islam Negeri Syarif Hedayatullah Jakarta, Indonesia pada tahun 2009. Tajuk kajian latihan ilmiah beliau adalah Kebajikan Politik Islam Nik Abdul Aziz Nik Mat membahaskan tentang kebijaksanaan Tuan Guru Nik Aziz dalam kepimpinan beliau iaitu dalam tempoh mentadbir negeri Kelantan.

3. KAEDAH KAJIAN

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dengan menggunakan beberapa teknik, iaitu kaedah temu bual semi-struktur, kajian dokumen, rekod dan arkib serta kajian perpustakaan seperti rujukan daripada artikel jurnal akademik, akhbar dan majalah.

3.1. Pengumpulan Data

Kajian ini menggunakan dua kaedah untuk memperoleh data dan maklumat iaitu melalui kaedah perpustakaan dan keadah temu bual.

3.1.1. Keadah Perpustakaan

Melalui kaedah perpustakaan ini, pengkaji telah mendapatkan maklumat melalui buku, artikel jurnal dan majalah di perpustakaan Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) dan Perpustakaan Tun Sri Lanang, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM).

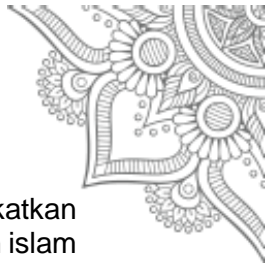
3.1.2. Kaedah Temu Bual

Melalui kaedah ini, pengkaji telah menemu bual anak Tuan Guru Nik Abdul Aziz iaitu Nik Mohamad Abduh bin Nik Aziz yang telah mengikut langkah Allahyarham ayahnya terlibat dalam bidang politik dengan menjadi ahli parlimen bagi kawasan Bachok, Kelantan bagi sesi 2019. Selain itu, penulis juga melakukan sesi temu bual bersama masyarakat sekitar Pulau Melaka bagi mendapatkan serba sedikit maklumat berkaitan Tuan Guru Nik Aziz.

4. DAPATAN KAJIAN

4.1 Biografi Tuan Guru Nik Abdul Aziz bin Nik Mat

Tuan Guru Dato' Bentara Setia Haji Nik Abdul Aziz bin Haji Nik Mat merupakan seorang tokoh pendakwah yang sangat disegani dan bernilai buat negara. Beliau umpama permata yang sentiasa berkilau walaupun berada di malam hari. Hal ini kerana, ketinggian ilmu dan akhlak yang dimiliki beliau amat tinggi sebagai seorang manusia dan pendakwah. Selain itu, beliau juga sangat aktif dalam menyampaikan ilmu dan berdakwah kepada masyarakat di Malaysia tanpa mengira kaum. "Dalam Kelembutan Terdapat Ketegasan", itulah sikap peribadi beliau yang menyebabkan beliau sangat disayangi oleh masyarakat Islam dan bukan Islam di Malaysia. Sikap peripadi mulia yang ditunjukkan dan pendekatan yang bijaksana yang diamalkan oleh Tuan Guru dalam berhadapan dengan masyarakat berjaya menawan hati sesiapa sahaja yang melihatnya. Tuan



Guru memilih pendekatan dakwah dan politik dalam perjuangan beliau untuk meningkatkan kedaulatan Islam iaitu melalui dakwah adalah untuk memimpin ummah kearah penghayatan islam sebagai addin, manakala melalui politik pula adalah untuk memimpin ummah berdasarkan syariah Islamiyah.

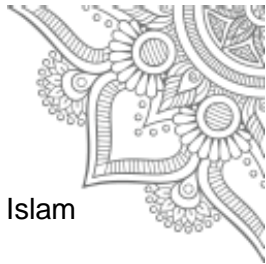
Susur galur keturunan keluarga Tuan Guru berasal daripada kerabat Raja Jembal (Izzah, 2014). Kerabat Raja Jembal bermula dengan seorang putera raja yang bernama Raja Sakti iaitu Raja Bersiung dan Tuan Puteri Mani Kemia yang kemudiannya melahirkan beberapa orang putera dan puteri iaitu Raja Omar, Puteri Sari Bayu, Puteri Cempaka Bongsu, Puteri Unang Melor, Raja Bahar dan Raja Loyor (Izzah, 2014).

Nama sebenar Tuan Guru Nik Aziz ialah Haji Nik Abdul Aziz bin Haji Nik Mat Alim bin Raja Banjar bin Raja Abdullah bin Raja Mamat (M. Amiro, 2015). Bapanya bernama Haji Nik Mat bin Haji Raja Banjar dan ibunya bernama Che Aminah binti Majid (Izdihar, 2018). Beliau dilahirkan dalam sebuah keluarga yang sangat berpegang teguh kepada ajaran islam. (M. Amiro, 2015)., bapanya merupakan seorang ulama yang terkenal dan “a’lim” pada zamannya, maka dengan sebab itulah namanya diletakkan perkataan “a’lim” dihujungnya iaitu Haji Nik Mat A’lim (Izzah, 2014). Nama Nik Mat Alim sebenarnya bukanlah nama asalnya, tetapi nama betulnya ialah Raja Mahmud (Izdihar, 2018). Haji Nik Mat Alim banyak menuntut ilmu di beberapa buah pondok yang masyur ketika itu dengan pendidikan agama Islam yang tinggi seperti Pondok Haji Omar Mentuan, Pondok Tok Kenali di Kubang Kerian dan Pondok Tok Khurasan di Kota Bharu (M. Amiro). Diceritakan, pada waktu itu Haji Nik Mat digelar sebagai ‘Pongoh’ oleh masyarakat Kelantan kerana sifat ketegasan beliau dalam agama Islam. (Ahmad Safuan, 2017) Oleh itu, Keilmuan dan ketegasan bapanya dalam soal dan hal-hal berkaitan agama Islam menyebabkan masyarakat ketika itu sangat kagum dan menghormati bapanya iaitu Haji Nik Mat Alim.

Tuan Guru Nik Abdul Aziz dilahirkan pada tahun 1931 di Kampung Pulau Melaka di Kota Bharu, Kelantan daripada hasil perkahwinan ayahnya iaitu Tuan Guru Haji Nik Mat Alim bersama isteri pertamanya, Che Aminah binti Majid yang merupakan ibu kepada Tuan Guru Nik Aziz. Ayahnya, Tuan Guru Haji Nik Mat Alim mempunyai empat orang isteri termasuk ibunya iaitu Hajjah Kalsom binti Awang (isteri kedua), Tengku Mariam (isteri ketiga) dan Raja Tijah binti Raja Mamat (isteri keempat) dan Tuan Guru Nik Aziz merupakan anak kedua (Ahmad Safuan, 2017).

Seterusnya daripada aspek pendidikan pula, bapanya iaitu Tuan Guru Haji Nik Mat Alim dan ibunya Che Aminah merupakan guru pertama buat Tuan Guru Nik Abdul Aziz kerana sedia maklum bapanya merupakan seorang ulama’ dan guru agama Islam yang berpengaruh serta pernah berguru dengan banyak ulama’ alim yang terkenal di Kelantan seperti Haji Omar Mentuan, Tok Kenali, Tok Khurasan, Tuan Guru Haji Wan Musa dan Sidi Azhari (Ismail Yusuf, 2009) dan (Sabir, 2011). Ayahnya mendidik Tuan Guru Nik Abdul Aziz dan adik beradiknya yang lain dengan asas agama Islam yang sempurna dan tegas. Sebagai contoh, Tuan Guru Nik Abdul Aziz dan adik beradik yang lain diwajibkan bungun seawal jam 4 pagi pada setiap hari untuk berqiamulail dan membaca serta menghafaz ayat suci al-Quran. Pada waktu petang pula, mereka diwajibkan membaca al-Quran dan mempelajari ilmu Tajwid selepas sembahyang Asar. Manakala pada sebelah malam selepas sembahyang Maghrib, mereka akan belajar pelajaran Hadith dan Tafsir (Surtahman dan Norfadzilah, 2004).

Pada tanggal Februari 1952, beliau telah melanjutkan pelajarannya di Darul Ulum Deoband, India. Disana beliau telah berguru dan menuntut ilmu dengan ramai ulama’, guru dan pemimpin gerakan Islam yang hebat seperti Maulana Muhammad Ahmad al-Madani, Maulana Mahmud Hassan dan Maulana Sheikh Ali. Selepas tamat pengajiannya di India, beliau telah melanjutkan pelajarannya pula ke Mesir pada tanggal 1957. Tuan Guru telah menyambung pelajarannya



dalam bidang Bahasa Arab dan Sarjana dalam bidang Prundangan Islam di Universiti Islam terkemuka dunia iaitu Universiti al-Azhar (Surtahman dan Norfadzilah, 2004).

Selepas 10 tahun bermusafir menuntut ilmu di bumi asing, Tuan Guru Nik Abdul Aziz akhirnya pulang ke tanah air tercinta pada tahun 1962. Pada tahun yang sama, Tuan Guru Nik Abdul Aziz telah melangsungkan perkahwinannya yang ketika itu umurnya 31 tahun dengan wanita bertuah Datin Tuan Sabariah binti Tuan Ishak yang ketika itu berumur 14 tahun pada November 1962. Datin Tuan Sabariah merupakan gadis daripada Kampung Panchor, Kemunin, Kelantan darul Naim Kampung Panchor, Kemunin terletak bersebelahan dengan Pulau Melaka. Beliau dilahirkan pada 1948 dan merupakan anak keempat daripada enam adik beradik. (Izzah, 2014). Datin Tuan Sabariah mendapat pendidikan rasmi di salah sebuah sekolah kendalian Majlis Agama Islam Kelantan (MAIK). Selepas menamatkan pelajaran pada darjah enam, Datin Tuan Sabariah menyambung pengajian ke Sekolah Menengah Na'im Lil Banat iaitu Sekolah Menengah Perempuan Na'im (Izdihar, 2018).

Pasangan Tuan Guru Nik Aziz dan isterinya Tuan Sabariah telah dikurniakan 10 orang anak yang terdiri daripada 5 putera dan 5 puteri. Anak-anak mereka ialah Nik Aini, Nik Umar, Nik Adli, Nik Abdul Rahim, Nik Abduh, Nik Adilah, Nik Muhammad Asri, Nik Amani, Nik Amalina dan Nik Asma' Salsabila. (Izzah, 2014). Tuan Guru dan isterinya sentiasa memastikan semua anak-anaknya mendapat pendidikan agama islam yang sempurna sehingga berjaya melanjutkan pelajaran mereka di institusi pengajian tinggi di dalam dan luar negara. Sebagai contoh menurut, tiga orang anaknya iaitu Nik Umar, Nik Abdul Rahim dan Nik Adilah merupakan graduan lepasan Universiti al-Azhar, Mesir. Manakala adiknya Nik Adli merupakan seornag pelajar lepasan pusat pengajian tinggi di Pakistan. Nik Abduh pula yang merupakan anak kelima merupakan seorang penuntut yang berjaya di institusi pengajian di India dan adik-adiknya yang lain iaitu Nik Muhammad Asri, Nik Amani, Nik Amalina dan Nik Asma' Salsabila mendapat pendidikan agama yang sempurna seperti abang dan kakak-kakanya (M. Amiro, 2015).

Pada tanggal 12 Februari 2015 tepat jam 9.40 minit malam, Tuan Guru Nik Aziz telah disahkan meninggal dunia di kediamannya di Pulau Melaka, Kelantan darul Naim akibat mengidap penyakit kanser prostat tahap empat. (berapa orang yang hadir). Ahli keluarga, kawan, anak murid, rakyat dan lawan memenuhi kediaman Tuan Guru Nik Aziz pada hari kesedihan tersebut untuk memberi penghormatan terakhir kepada beliau. Jenazah Tuan Guru telah solatkan di Masjid Tok Guru Pulau Melaka dan dikebumikan di Tanah Perkuburan Islam Pulau Melaka iaitu bersebelahan kubur bapanya Tuan Guru Haji Nik Mat Raja Banjar. (M. Amiro, 2015).

RUJUKAN

- Abdul Ghafar Don, Berhanundin Abdullah, Zulkiple Abd. Ghani. (2000). *Dakwah dan Pengurusan Islam di Malaysia*. Selangor: UKM.
- Ahmad Safuan. (2017). *Pendekatan Dakwah Tuan Guru Nik Abdul Aziz Nik Mat dalam Pentadbiran di Kelantan*. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS).
- Burhanuddin Jalal, Amnah Saayah dan Sayuti. (2018). Dinamika Pendakwah Melaksana Dakwah Pelbagai Etnik. *Jurnal Pendidikan dan Sains Sosial*. Vol. 9.
- Djaelany Haluty. (2014). Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. Vol. 10. No. 1.
- Habibul Izzah Ahmad. (2014). *Tok Guru Sbuah Biografi Awal*. Kelantan: Pemikiran Tok Guru Sdn Bhd.



- Ismail Yusuf. (2009). *Pemikiran dan Perjuangan Nik Abdul Aziz Nik Mat tentang Islam, Politik dan Negara*. Universiti Malaya: Fakulti Sastera dan Sains Sosial.
- M. Amiro Safwan M. Kamil. (2015). *Bicara Ini Untuk Murabbi*. Selangor: Grup Buku Karangkrif Sdn Bhd.
- Muhammad Izdihar bin Abdullah. (2018). Konsep Dakwah Almarhum Dakwah Tuan Guru Nik Abdul Aziz Nik Mat dalam Pembinaan Keislaman Rakyat Kelantan. Fakulti Dakwah dan Komunikasi: Universiti Islam Negeri ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia.
- Surtahman Kastin Hasan dan Norfadzilah Ahmad. (2004). Pemikiran Tuan Guru Dato' Hj. Nik Abdul Aziz Nik Mat dalam Ekonomi. Akademi Pengajian Islam. *Jurnal Usuluddin*, Bil. 20.70.
- Syahrul Faizaz, Azizah Othman dan Solahuddin Ismail. (2006). Kefahaman Tentang Konsep Asas Dakwah Islamiah dan Metodologi Dakwah Islamiah di Kalangan Pelajar-pelajar Institut Agama Islam Kedah (INSANIAH).

029 Institusi Pondok: Antara Pengekalan dan Kemorosotan

Mohd Rumaizuddin Ghazali (Prof Madya Dr)

Universiti Sains Islam Malaysia, rumai@usim.edu.my

ABSTRAK

Di Tanah Melayu, Melaka merupakan negeri yang pertama mempunyai institusi pengajian Islam. Sepanjang zaman pemerintahan Kerajaan Melayu Melaka, terdapat berbagai-bagai institusi yang berbentuk tradisional, berpusat di rumah-rumah, istana, masjid dan surau. Apabila kejatuhan Kerajaan Melayu Melaka pada tahun 1511, ia diambil alih oleh Aceh terutama pada kurun ke 16 dan kurun ke 17. Apabila Aceh mengalami kemorosotan, ia diambil alih oleh Pattani. Pondok sebagai tempat pengajian yang terdapat rentetan-rentetan rumah kecil atau pondok. Ia juga merupakan tempat tinggal pelajar-pelajar yang datang dari jauh dan membawa barang-barang keperluan. Matlamat penubuhan utama pondok ialah membimbing pelajar-pelajar untuk menjadi manusia yang berperibadian Islam dan mempunyai ilmu agama sehingga menjadi pendakwah dalam masyarakat sekitar melalui ilmu dan amalnya. Sistem pengajian pondok ini telah berjaya memberi sumbangan besar dalam memberi dan menyebarkan ilmu pengetahuan agama sebelum kedatangan penjajah British. Terdapat lima elemen tradisi institusi pondok iaitu: pondok, masjid, siswa, kitab turath dan tok guru. Sekolah-sekolah pondok yang ingin meneruskan tradisinya haruslah berubah mengikut kesesuaian zaman dengan perubahan nilai masyarakat, sosioekonomi, kebudayaan dan politik. Sekolah agama perlu didedahkan dengan mempelajari kitab-kitab turath yang pernah diajar di institusi pondok sehingga mereka mampu membaca dan menelaahnya dengan baik.

ABSTRACT

Malacca is the first state in the Malay Kingdom to have an Islamic educational institution (known as pondok). Throughout the reign of the Malacca Malay Kingdom, there were various traditional-shaped institutions, centered around residences, palaces, mosques and surau. When the Malacca Malay Kingdom fell in 1511, the centre of Islamic education was taken over by Aceh, especially in the 16th and 17th centuries. When Aceh declined, it was taken over by Pattani. Pondok is a place of study that contains rows of small houses or cottages. It houses students who come from far who carry their own essential items. The main purpose of the establishing pondok is to guide students to become true Muslims, with deep religious knowledge and extensive charitable acts, to become preachers amongst their society. The curriculum system has succeeded in contributing to the spread of religious knowledge prior to the British rule. There are five elements of pondok as an institutional tradition: pondok, mosques, students, ilm al-turath and head of ulama (tok guru). The schools of pondok that wish to continue its tradition must also change with times in line with the changes in the value system of the society, socio-economy, culture and politics. Religious schools need to be well-exposed to the study of al-turath that has been taught in the institutions of pondok until they are capable of harnessing the knowledge.



1.0 MUKADIMAH

Sistem pendidikan di Malaysia sebenarnya telah wujud sejak zaman kegemilangan Empayar Melaka lagi. Pendidikan pada zaman tersebut adalah berteraskan Islam hasil daripada kedatangan agama suci tersebut ke rantau Asia Tenggara yang kemudiannya merebak ke Melaka. Sejarah menyebut bahawa pendidikan Islam pada awal usianya mula diajar di rumah-rumah guru, kemudian berpindah ke masjid, surau, madrasah sebelum berpusat sepenuhnya di sekolah pondok. Institusi pengajian pondok adalah institusi pendidikan yang tertua di Tanah Melayu. Namun, tidak ada sebarang bukti atau catatan yang jelas yang menyatakan tarikh sebenar kewujudan institusi ini. Apa yang pasti, sekolah pondok muncul tanpa dirancang. Ia berkembang dek kerana sambutan orang ramai yang dahagakan ilmu yang datang ke satu-satu tempat untuk belajar dengan Tok Guru mereka. Pada permulaan, sistem pendidikan Islam ini berasaskan sekolah al-Quran.

2.0 BEBERAPA PENDAPAT TENTANG ASAL-USUL SEKOLAH PONDOK

Bukti sejarah yang dapat dikesan menunjukkan institusi pondok bermula dari Pasai. Negeri tersebut dalam rangka penyebaran Islam ke kawasan-kawasan sekitar telah membangunkan berbagai-bagai institusi pengajian termasuk institusi pengajian pondok. Menerusi institusi tersebut penyebaran Islam dikatakan dapat dilakukan dengan jayanya. Penyebaran Islam ke Melaka pula melalui perkahwinan Raja Melaka dengan puteri Pasai. Penyebaran agama dan pendidikan Islam itu dilakukan melalui usaha sama daripada ulama-ulama tempatan dengan pendakwah-pendakwah dan ahli tasawuf yang datang dari Asia Barat termasuk India Selatan (Abdullah, 1995,188). Di tanah Melayu, Melaka merupakan negeri yang pertama mempunyai institusi pengajian Islam. Sepanjang zaman pemerintahan Kerajaan Melayu Melaka, terdapat berbagai-bagai institusi yang berbentuk tradisional, berpusat di rumah-rumah, istana, masjid dan surau. Apabila kejatuhan Kerajaan Melayu Melaka pada tahun 1511, ia diambil alih oleh Aceh terutama pada kurun ke 16 dan kurun ke 17. Apabila Aceh mengalami kemerosotan, ia diambil alih oleh Pattani (Abdullah, 1995:191).

Walau bagaimanapun, ada pendapat yang mengatakan bahawa institusi pengajian pondok berasal dari Pattani, Selatan Thailand. Pendapat ini adalah bertunjangkan bahawa Pattani merupakan Pusat Pelajaran Agama dan Kebudayaan Melayu yang terkenal pada abad ke 16 dan 17 Masihi. Alasan lain yang menjadi asas kepada pendapat ini adalah kerana ramai ulama' Pattani menyusun kitab-kitab Jawi yang digunakan di pondok-pondok. Kebanyakan mereka menggunakan dialek Pattani sewaktu menyampaikan pengajaran di sekolah-sekolah pondok yang terdapat di negeri Kedah dan Perak. Pendapat kedua menerangkan bahawa Pondok berasal dari Kelantan, Indonesia berdasarkan beberapa buah kitab Jawi terjemahan ulama' Banjar dan Jawa yang dibawa dan dijadikan rujukan di pondok-pondok. Di utara Semenanjung Malaysia terdapat beberapa orang Tok Guru yang mendapat pendidikan dari Pattani dan Indonesia. Antara ulama' yang mendapat pendidikan di Pattani adalah Haji Zainal atau Tuan Minal dari pondok Sungai Dua (1875), Haji Mahmud Taib dari pondok Kubang Semang, Seberang Prai Tengah (1920). Contoh ulama' yang mendapat pendidikan di Indonesia ialah Haji Mahmud Taha dari Pondok Alor Belat, Butterworth (1880), mendapat pendidikan awalnya di Sumatera. Manakala tokoh-tokoh ulama' lain adalah seperti Ibrahim Aceh dan Tok Sheikh Aceh dari pondok Permatang Jagus, Kepala Batas (1885), Fakih Daim dari pondok Sungai Deraka, Seberang Prai Tengah (1880) dan Haji Salleh al-Misri dari pondok al-Misriyyah (1906). (<http://syahrulbariahmahzah.blogspot.com>) Pada pertengahan kurun ke 19M, bahagian utara tanah



Melayu mula dipengaruhi oleh sistem pengajian tradisional ini. Kelantan merupakan negeri yang amat popular dengan sistem ini sehingga ia digelar Serambi Mekkah (Abdullah, 1995:95)

2.1 Maksud Perkataan "Pondok"

Perkataan “pondok” adalah perkataan bahasa Arab, فندق yang bermaksud khemah, hotel, tempat menginap ataupun tempat persinggahan sementara bagi para pengembara. Istilah ini lebih terkenal sebagai tempat tinggal yang dihuni oleh para penuntut ilmu. Kamus Dewan pula memberi erti “pondok” sebagai madrasah atau tempat belajar agama. Di Indonesia, terdapat beberapa nama yang diberikan kepada pondok, umpamanya “pesantren”. Ia membawa maksud pelajar agama. Pesantren merupakan tempat berkumpul dan penginapan bagi para santri di mana ia membentuk sekumpulan rumah yang mengelilingi masjid atau rumah tuan guru. Ada juga yang mengatakan perkataan langgar sama ertinya dengan perkataan pondok (Abdullah Ishak, 1992,170, Abdullah, 1995:197). Oleh demikian, pondok sebagai tempat pengajian yang terdapat rentetan-rentetan rumah kecil, atau pondok. Ia juga merupakan tempat tinggal pelajar-pelajar yang datang dari jauh dan membawa barang-barang keperluan mereka (Abdullah, 1995:197).

Dalam masyarakat Minangkabau, sistem pendidikan awal ini dilakukan melalui surau. Dalam tradisi masyarakat Minangkabau, surau merupakan tempat ibadat. Sebelum kedatangan Islam, surau telah wujud dan merupakan sebuah tempat dan bangunan kecil yang asalnya dibangunkan untuk menyembah nenek moyang kuno. Apabila kedatangan Islam, surau mengalami proses Islamisasi dari tempat peribadatan berhala kuno telah diubah ke dalam peribadatan kepercayaan agama Islam. Sekarang, surau menjadi sebuah bangunan masjid kecil yang biasanya tidak diperuntukkan untuk solat Jumaat namun ia ia menyediakan bagi aktiviti – aktiviti keagamaan. Dalam tradisi masyarakat Minangkabau, surau merupakan lembaga penempatan pendidikan awal kanak-kanak dalam mempelajari agama sebelum melanjutkan pelajaran ke tempat lain terutama Mekkah, Kaherah dan India. Sekembalinya mereka dari pusat pengajian tersebut, mereka menjadi pembantu kepada mantan guru-gurunya atau mendirikan surau baru di daerah sendiri atau menyebarkan Islam di kalangan masyarakat. (Azyumardi, 2017,23).

Apabila berlaku proses modernisasi, surau yang menjadi pusat pendidikan awal tradisional telah mengalami perubahan dengan diambil alih oleh pesantren dan sekolah-sekolah agama moden. Hal ini kerana pesantren dan madrasah ini memperkenalkan kelas-kelas pengajian yang lebih tersusun, kurikulum yang terencana dengan baik dan terarah dan menerima pelajar-pelajar dari kalangan wanita (Azyumardi, 2017: 103).

2.2 Pengajian Pondok

Pondok ini diketuai oleh tok guru pondok dan lembaga pengelola pendidikan yang dilantik oleh Tuan Guru. Tuan Guru bukan mempunyai peranan penting dalam segala aspek, tidak hanya dalam aspek ukhrawi semata-mata tetapi juga dalam aspek kehidupan umat manusia yang lain. Peranan yang terpenting oleh Tuan Guru ialah pengembangan dan pembaharuan yang meliputi metode pengajaran sama ada agama mahupun umum, inovasi di bidang kurikulum, guru yang kreatif dan dedikasi peningkatan sarana dan prasarana.

Matlamat penubuhan utama pondok ialah membimbing pelajar-pelajar untuk menjadi manusia yang berperibadian Islam dan mempunyai ilmu agama sehingga menjadi pendakwah dalam masyarakat sekitar melalui ilmu dan amalnya. Di samping itu, tujuan khusus penubuhan ialah mempersiapkan pelajar untuk menjadi orang alim dalam ilmu agama yang diajar oleh Tuan



guru dan mengamalkannya dalam masyarakat. Sistem yang diutamakan di pondok ialah kesederhanaan, persaudaraan, idealism, persamaan, rasa kepercayaan diri dan keberanian.

Karakter pada sifat-sifat yang tinggi seperti nilai keagamaan iaitu menginginkan bentuk masyarakat yang beretika agama dan tidak secular, b) watak yang menginginkan keadilan dan bermotivasi kepada masyarakat untuk maju, dan berkembang bersama-sama, c) menginginkan perbaikan dari segi penegakan hukum-hukum syariat an nilai demokrasi d) memberi penghargaan kepada manusia, menerima dengan penuh kesedaran terhadap pluralisme dan keberbagain dalam berbangsa (Fahrurrozi, 2016:4)

Berdasarkan ini, tujuan pendidikan pondok ialah pengukuhan pendidikan kerohanian yang meningkatkan jiwa yang kesetiannya hanya kepada Allah semata-mata. Di samping, ia juga merangkumi pendidikan akal dan juga pendidikan social yang membentuk keperibadian utuh dari nilai-nilai Islam. Oleh itu, tujuan pendidikan pondok harus meliputi dua aspek iaitu tujuan beroreintasikan ukhrawini iaitu membentuk seorang hamba agar melakukan kewajipan kepada Allah. Kedua, tujuan beroreintasikan duniawi iaitu membentuk manusia yang mampu menghadapi segala bentuk kehidupan semasa dan bermanfaat bagi diri dan orang lain (Fahrurrozi, 2006:4).

Sistem pengajian pondok merupakan pusat pengajian agama yang terpenting dan benteng utama dalam mempertahankan akidah umat Islam pada masa itu. Para pengkaji berselisih pendapat bermulanya sistem pengajian ini tetapi ia mengambil replika pengajian di Masjid al-Haram dan al-Azhar yang mana para pelajar membuat halaqah dan belajar di hadapan guru. Pondok ini merupakan rumah kecil yang menempatkan tempat tinggal para pelajar yang tinggal di situ. Pendapat yang masyhur mengatakan sistem pondok ini bermula dari wilayah Patani dan semakin berkembang di Kelantan, Terengganu dan Kedah. Antara sumbangan terbesar sistem pengajian pondok ini ialah:

- i. Sistem pengajian pondok ini telah berjaya memberi sumbangan besar dalam memberi dan menyebarkan ilmu pengetahuan agama sebelum kedatangan penjajah British.
- ii. Membangunkan pendidikan kerohanian dan rasa tanggungjawab terhadap pembinaan akhlak yang mulia di kalangan umat Islam sehingga seluruh kehidupannya untuk Allah.
- iii. Sistem ini telah mengembalikan umat Islam untuk mememuliakan syariat Islam dan meletakkannya pada kedudukan yang mulia serta mentaati hukum-hukumnya. Syariat Islam dijadikan panduan hidup seharian dan berakhlak dengan akhlak yang mulia.
- iv. Sistem pondok ini telah membuktikan bahawa Bahasa Melayu mampu untuk menjadi Bahasa pengantar bagi dan semasa mengajar. Para ulama telah menggunakan bahasa Melayu sebagai Bahasa ilmu, mengajar dan juga mengarang buku-buku mereka (Muhamad Nuri Amin, 2000: 38).

Antara kesan gerakan pembaharuan Kaum Muda ialah lahirnya sekolah-sekolah agama yang baru yang dilengkapi dengan bangunan, buku teks, guru dan sistem yang tersusun yang menyamai seperti sekolah-sekolah Inggeris. Kaum reformis kaum Muda telah mendirikan sekolah-sekolah agama di merata tempat di tanah Melayu pada awal kurun ke -20. Antara sekolah-sekolah ini seperti Sekolah al-Hadi (1917), Maahad al-Muhamamdy yang dibina oleh Majlis Agama Islam Kelantan pada tahun 1917, Sekolah al-Masyhur yang dibina pada tahun 1919, Maahad Mahmud yang didirikan oleh Majlis Agama Islam Kedah pada tahun 1926 dan sekolah Agama Sultan Zainal Abidin di Terengganu yang dibina oleh Kerajaan Terengganu pada tahun 1933. Sekolah ini telah berjaya mengeluarkan para pelajar dan pendakwah yang Berjaya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di tanah Melayu (Muhammad Nuri Amin, 2000: 52).

Menurut Ghazali Basri, perkembangan pendidikan Islam dapat dikaitkan dengan sekolah al-Quran. Orang-orang Melayu mendapat pendidikan terawal dari guru-guru al-Quran, di madrasah dan seumpamanya. Begitu juga, sistem pengajian pondok tradisional. Ia merupakan satu "legacy



pendidikan Islam yang tertua” dan berpengaruh bagi tujuan melahirkan pelajar-pelajar yang tahu akan hukum agama, mempunyai akhlak yang tinggi serta dapat membimbing masyarakatnya (Ghazali Basri, 1991).

Terdapat lima elemen tradisi institusi pondok iaitu:

- i. Pondok ; Institusi pondok adalah terdiri daripada pondok-pondok kecil yang merupakan sebuah asrama di mana siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan seorang (atau lebih) guru yang dikenali sebagai tuan Guru/Kyai.
- ii. Masjid; Masjid merupakan tempat pengajaran dan juga mempratikkan sembahyang lima waktu, khutbah dan solat Jumaat. Hal ini merupakan kesinambungan sistem pendidikan Islam Tradisional yang berpusat pada masjid sejak masjid Quba didirikan dekat Madinah pada masa nabi Muhammad SAW tetap terpancar dalam sistem pondok.
- iii. Pengajian turath; Kitab-kitab turath yang diajar di pondok terbahagi kepada 8 kategori jenis ilmu pengetahuan; 1. Nahu dan Saraf; 2)Fiqh; 3)Usul fiqh; 4)Hadith; 5)tafsir; 6)tauhid; 7) Tasawuf dan 8) cabang-cabang lain seperti tarikh dan balaghah. Kitab-kitab tersebut meliputi teks yang pendek sehingga teks yang terdiri dari berjilid-jilid tebal. Ia terdiri daripada tiga tingkatan iaitu:Kitab Dasar; 2) kitab peringkat menengah; 3) Kitab peringkat tinggi.
- iv. Pelajar/Siswa; Siswa atau pelajar yang menetap di pondok dengan tujuan untuk belajar kitab-kitab turath. Para pelajar ini sama ada datang dari jauh dan menetap di dalam pondok atau di sekeliling pondok dan berulang alik untuk mengikuti pelajarannya.Biasanya, perbezaan antara pondokbesar dan pondok kecil dapat dilihat dari jumlah para pelajar. Semakin besar sesebuah pondok, semakin besar jumlah pelajarannya.
- v. Tuan Guru/Kyai; Tuan guru merupakan elemen terpenting dalam institusi pondok. Perkara ini kerana perkembangan suatu pondokbergantung pada kemampuan peribadi tok gurunya.(Zamakhsyari,2011:80-98)

3.0 SISTEM PENDIDIKAN DI SEKOLAH PONDOK

Jika dilihat dari sudut struktur pendidikan, pembelajaran pondok adalah berbentuk tradisional. Tiada had umur, jantina atau kebolehan tertentu yang diselaraskan bagi calon-calon pelajar yang berkeinginan belajar di institusi ini kecuali dua perkara, iaitu boleh membaca tulisan Jawi dan boleh membaca al-Quran. Setiap orang sama ada lelaki atau perempuan, tua ataupun muda berhak belajar di institusi ini. Tidak ada sebarang yuran pengajian yang dikenakan sama ada bayaran bulanan ataupun tahunan. Sebagai membalas perkhidmatan sukarela Tuan guru, pelajar sering kali menyumbang tenaga dalam kerja gotong royong seperti mengangkut air, membersihkan kawasan pondok, dan suarau disamping menolong kerja-kerja menanam padi dan menebas dusun dan dan lain-lain. Di institusi ini, tidak ada pakaian seragam asalkan menutup aurat. Walau bagaimanapun, mereka tidak digalakkan memakai pakaian yang kurang manis dan kurang sopan di pandang masyarakat terutama dari segi warna dan bentuknya. Oleh itu, boleh dikatakan seluruh atau kebanyakan pelajar institusi pondok biasanya berkopiah putih, berbaju kurung atau berkemeja dan berkain sarung atau pelekat (Abdullah, 1995:202)

Tempoh pengajian pula bergantung kepada keupayaan pelajar itu sendiri. Jangka masa minimum adalah dua tahun, manakala jangka masa yang paling maksimum adalah sepuluh tahun. Sistem penilaian seperti peperiksaan tidak diwujudkan sebaliknya seseorang pelajar dibolehkan menyambung ke peringkat yang lebih tinggi berdasarkan kemampuannya memahami pelajaran



atau kitab yang baru dipelajari. Kebolehan akan dinilai dan akuan guru merupakan syahadah yang tidak ternilai dan tidak ditolak oleh mana-mana pihak pun. Bagi membuktikan kebolehan tersebut, pelajar hendaklah mempraktik dan mengamalkan setiap titis ilmu yang dipelajari. Bagi pelajar-pelajar yang agak lemah, mereka dikehendaki mengulangi semula pelajaran tersebut sehinggalan mereka boleh menguasainya dengan baik sebelum menyambung ke peringkat seterusnya. Jadi, jelaslah menunjukkan, bahawa tiada istilah keciciran dan tiada pula konsep mengejar gred dan mata dalam memperoleh sebutir “syahadah” dalam sistem pengajian pondok. Ia bergantung kepada kesanggupan dan kemampuan pelajar memahami pelajaran atau kitab yang dipelajarinya.

Pondok sebagai pusat pengajian Islam yang meliputi i) pengajian al-Quran 2) pengajian kitab yang terdiri dari beberapa kategori iaitu belajar nahu, saraf dan fiqh dengan memakai kitab *Ajrumiyah*, *matan Bina*, *Fathul Qarib* dan sebagainya. b) Belajar nahu, saraf, tauhid dan lain-lain. Tauhid dengan menggunakan kitab *Sanusi* dan fiqh dengan memakai kitab *fathul Mu'in*. c) Belajar dengan menggunakan kitab *kifayatul Awam* (fiqh) dan *Ummul Barahin* (tauhid), *Jalalain/Baidawi* (tafsir) *Ibn Aqil* (Nahu) dan sebagainya (Fahrurrozi, 2016:2).

Waktu pembelajaran di semua institusi pondok adalah hampir serupa. Para belajar belajar tiga kali sehari; pagi, petang dan malam. Waktu pembelajaran untuk sesi pagi ialah selepas solat Fajar sehingga jam 12.00 tengahari. Waktu untuk sesi petang pula adalah sebaik menunaikan solat Zohor sehingga masuknya waktu solat Asar. Manakala waktu pembelajaran pada sebelah malam bermula selepas menunaikan solat Maghrib sehinggalah waktu Isyak. Khatib al-Baghdadi (456H) juga menyampaikan pelajaran Hadis di Masjid al-Umawi di Damsyik setiap pagi. Pelajar-pelajar berkumpul di sekelilingnya untuk mempelajari ilmu tersebut. Jadual waktu pengajian di pondok mengambil jangka masa yang panjang iaitu bermula selepas Subuh sehingga ke malam. Ada pula jadualnya seperti dibawah :

- i. Dua jam selepas waktu Subuh
- ii. Dari pukul 9.00 pagi sehingga 12,00 tengah hari.
- iii. Dua jam selepas waktu Zuhur
- iv. Dua jam selepas waktu Isyak

Lazimnya, pelajaran yang ditetapkan selepas sembahyang Subuh ialah pelajaran Usuluddin, dan selepas waktu Dhuha pula ialah pelajaran Nahu, Saraf, Tafsir, Hadith, Usul Fiqh, Mantiq, Balaghah dan sebagainya. Hari Jumaat merupakan hari cuti mingguan institusi pondok (Abdullah, 1995:207)

Kesimpulannya, institusi ini telah membentuk jadual waktu pengajian sebagai panduan kepada pengajar dan pelajar bagi memudahkan kegiatan pembelajaran. Pembentukan jadual waktu tersebut adalah hasil dari kehendak dan daya usaha tuan guru masing-masing. Itulah Sebab terdapat perbezaan dan tidak ada keseragaman antara satu institusi pondok dan institusi pondok yang lain (Abdullah, 1995:207)

Walaupun nampak tidak sistematik, para pelajar di institusi ini masih mampu meningkatkan pengetahuan dan menguasai pelajaran agama yang diperolehi daripada para tok guru mereka berbekalkan semangat juang dan cintakan ilmu yang tinggi. Melalui perolehan ilmu ini, mereka semua layak mendapat gelaran alim ulama dan mampu untuk memegang jawatan sebagai *muazzin* atau bilal, tok imam, ustaz, kadi, ketua kampung, penggawa ataupun penghulu mukim. Apa yang pasti, masyarakat setempat sentiasa memandang tinggi terhadap golongan yang mempunyai ilmu agama yang tinggi seperti mereka sebagai penyambung warisan alim ulama yang kian uzur dimamah usia.

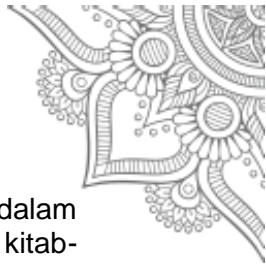


Pemeringkatan dari satu tahap ke satu tahap dinilai berasaskan kepada kitab-kitab yang dibaca oleh para penuntut ilmu. Murid-murid yang lebih tua atau senior akan menjadi “kepala mutalaah” atau pun guru penolong kepada murid-murid di peringkat permulaan. Disebabkan tidak ada peringkat-peringkat yang jelas dalam sistem pengajian pondok, maka tidaklah terdapat sistem penilaian seperti peperiksaan dan sebagainya. Mengenai mata pelajaran pula, ia meliputi bidang ilmu syarak dan ilmu alat contohnya Fiqh, Usul al-Fiqh, Tafsir, Hadis, Mustalah Hadis, Tauhid, Tajwid, Sirah dan Tasawuf. Manakala mata pelajaran dalam ilmu alat pula adalah merangkumi bidang-bidang Nahu, Saraf, Balaghah, ilmu Saraf, ilmu ‘Arudh, Mantiq dan ilmu Falak. Antara kitab Nahu yang digunakan ialah *Matn al-Auramiyah*, *Matn fiqh Ibn Malik*, *Min al-Masalik*, *al-Asymuni*, *Hasiyah ala Syarah al-Asymuni* dan dalam bidang Saraf ialah *Kitab al-Tasrif* dan *Matn al-Tasrif*. Dalam bidang Fiqh antara kitabnya ialah *Hasiyah al-Baijuri*, *Hasiyah al-Khudri*, *Al-Iqna’*, *Fath al-Wahab*, *Fath al-Mu’in*, *Fath al-Qarib* dan *l’annah al-Talibin* dan lain-lain. Begitu juga dalam bidang Usuluddin antara kitab yang dibaca ialah *Hasiyah al-Sharqawi*, *Hasiyah al-Bajuri*, *Syarah Futuh al-Rasyid*, *Hasiyah ‘ala Syarah Imam al-Hudhud*. Sementara dalam bidang Tasawuf pula ialah *Ihya’ Ulum al-Din*, *Bidayah al-Hidayah*, *Minhaj al-‘Abidin*, *al-Hikam*, *Tanbih al-Ghafilin* dan *Risalah al-Qusyairiah*. Antara kitab Tafsir yang digunakan ialah *Tafsir al-Jalalain*, *Hasiyah al-Jamal ‘ala Jalalain*. Antara kitab Hadith pula ialah *Kitab al-Majalis*, *Hasiyah ‘ala al-Kitab Syama’il al-Imam al-Tirmizi*, *al-Jawahir al-Bahiyyah*, *Syarah ‘Arba’in al-Nawawiyah* dan lain-lain. Manakala kitab Balaghah seperti *al-Jawahir al-Ma’mun* dan *al-Jawahir al-Balaghah*. Dalam bidang Usul Fiqh seperti *Kitab al-Fawa’id al-Manzumat al-Rahbiyyah* dan *Syarah Waraqat*. Di samping mata pelajaran asas dan ilmu bantu atau ilmu alat, terdapat pula setengah-setengah pondok yang mengajar Ilmu perubatan Tradisional yang menggunakan bahan-bahan seperti akar kayu dan sebagainya. Di samping jampi-jampi dengan menggunakan ayat-ayat al-Quran. Antara kitab yang biasa digunakan ialah *Tashil al-Manafi’ fi al-Tibbi wa al-Hikmah*, *Kitab al-Mujarabat* dan lain-lain. (Abdullah, 1995:210).

Pengajian ilmu-ilmu ini dijalankan dalam Bahasa Arab kerana ia adalah satu langkah untuk memahami ilmu-ilmu agama. Namun begitu, aspek-aspek latihan untuk berkomunikasi seperti Insyak dan Mutalaah kurang diberi perhatian. Di samping itu, mata pelajaran umum dan bahasa asing seperti Bahasa Melayu juga tidak diajar dalam sistem pengajian pondok. Daripada maklumat di atas, didapati bahawa tidak terdapat peringkat pengajian yang jelas dalam sistem ini. Oleh yang demikian, mata pelajarannya juga tidak berpandukan sukatan tertentu tetapi hanya bergantung kepada kitab-kitab mata pelajaran semata-mata. Semua kitab yang digunakan adalah berautoriti yang mana ia juga menjadi rujukan di pusat-pusat pengajian tinggi umpama Universiti al-Azhar di Mesir. Kitab bagi mata pelajaran Fiqh pula adalah bersandarkan fahaman Imam Syafi’ie sahaja. (Abdullah, 1995: 201, <http://syahrulbariahmahzah.blogspot.com>).

3.1 Kaedah-Kaedah Pengajaran di Sekolah Pondok

Dalam menyampaikan ilmu pengetahuan, kaedah pengajaran merupakan alat penyambung atau alat penggerak dua hala iaitu daripada pihak pengajar dan pelajar, yang amat berkesan. Setelah jelas dengan mata pelajaran dan kitab-kitab yang digunakan, sekarang kita soroti pula kaedah pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan dalam sistem pengajian pondok. Kaedah yang pertama adalah penerangan atau penyampaian. Dalam kaedah ini, guru akan membaca kitab sebelum mensyarakannya. Manakala murid di dalam kitab akan menadah kitab yang sama sambil membuat catatan dalam kitab tersebut. Yang kedua pula ialah pendekatan “موحد” ataupun dikenali sebagai pendekatan bersepadu. Biasanya pendekatan ini digunakan ketika mengajar Bahasa Arab. Guru akan menterjemahkan ayat-ayat dari kitab Fiqh secara harfiah terlebih dahulu sebelum menerangkannya dengan lebih jelas kepada murid. Semasa mengajar, guru juga akan menjelaskan aspek-aspek Nahu, Saraf, Balaghah dan Uslub bagi mendekatkan lagi murid dengan Bahasa Al-Quran.



Selain dua kaedah yang telah disebut, guru juga mengamalkan kaedah hafazan dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Pada peringkat permulaan, murid akan menghafaz kitab-kitab yang dikarang secara ringkas umpamanya kitab “متن” dan “مختصر”. Kesimpulannya, antara kaedah yang digunakannya ialah kaedah syarahan, (*Kuliah*), kaedah hafalan, kaedah perbincangan (*muhadathah*), kaedah soal jawab, kaedah perdebatan (*mujadalah*), kaedah pengembaraan dan kaedah halaqah. Kaedah pengembaraan atau lawatan juga diteladani oleh pendidik-pendidik Islam kemudiannya. Usaha pembelajaran ilmu pengetahuan menerusi kaedah tersebut amat berkesan terutama dalam mendapatkan ilmu Hadith, Sejarah, Bahasa dan Kesusteraan kerana melalui kaedah tersebut pelajar dapat menghubungi pakar ilmu pengetahuan dan ulama secara dekat dan berpeluang mendapat ilmu pengetahuan daripada sumber yang asli. Kaedah halaqah iaitu para pelajar mengelilingi guru dalam bentuk bulatan atau setengah bulatan untuk mendengar syarahannya. Biasanya, tuan guru akan duduk bersandar pada satu tiang di masjid dengan menghadap arah kiblat (Abdullah, 1995: 214) Secara keseluruhannya, guru-guru yang mengajar di sekolah pondok adalah mereka yang pernah mendapat pendidikan di sekolah pondok juga, sama ada di dalam Malaysia ataupun di luar negara umpamanya Mekkah atau Mesir. Guru-guru ini lazimnya tidak pernah mendapat latihan khusus tentang kaedah-kaedah pengajaran, sama ada kaedah lama atau pun kaedah baru. Hal ini, hanya berdasarkan pengalaman guru-guru tersebut semasa mereka belajar dahulu dengan guru mereka. Mengenai gaji pula, para guru di institusi ini tidak mendapat sumber pendapatan yang tetap sebaliknya bergantung kepada harta atau usaha sendiri, harta wakaf ataupun sumbangan orang ramai. Para pelajar menyumbang tenaga dalam kerja sukarela dengan melakukan pembersihan dan gotong royong di pondok (Abdullah, 1995:211)

3.2 Kedudukan Rumah Guru dan Masjid

Jika kita berbicara tentang kedudukan rumah guru, kita akan mendapati bahawa, ia adalah hampir dengan masjid. Sikap ketagihan ilmu yang kian dalam, menambah bilangan para penuntut ilmu memaksa masyarakat setempat membenarkan guru-guru menyampaikan pelajaran di masjid berdasarkan waktu-waktu yang telah ditetapkan. Rentetan dari keadaan ini, kita dapat melihat susun lapis institusi pengajian pondok adalah terdiri daripada rumah guru, surau dan kadang-kadang terdapat masjid. Pemilihan masjid dan surau sebagai tempat belajar di pondok-pondok merupakan sautu daripada identitinya yang unik dan berbeza daripada institusi –institusi moden yang lain. Hal ini membawa persekitaran yang baik, ketenangan jiwa dan dapat mendorong kepada pembelajaran yang baik. (Abdullah, 1992:184) Rumah tuan guru biasanya mempunyai ruang besar di hadapan rumah. Ruang ini dijadikan tempat pembelajaran “ketua –ketua mentelah” untuk belajar dengan tuan guru pondok.

Di antara ruang-ruang bangunan ini, terbina rumah-rumah kecil yang dipanggil pondok yang menjadi tempat kediaman para pelajar. Semua bangunan ini dibina berdekatan dengan rumah guru atau surau untuk memudahkan mereka melaksanakan aktiviti pengajaran dan ibadat, selain untuk memudahkan pengawalan pelajar.

Jika disbanding beza dengan struktur pengajian di zaman Rasulullah SAW, dapat dirumuskan bahawa ianya hampir sama Ini terbukti jelas dengan keadaan yang berlaku di Masjid Quba yang diasaskan sendiri oleh Baginda Rasulullah SAW. Sejarah menyatakan bahawa beberapa orang penduduk Semenanjung Tanah Arab telah mendirikan khemah-khemah yang sederhana di sekitar masjid tersebut. Khemah-khemah ini didirikan sebagai tempat tinggal sementara pelajar yang mahu mendalami ilmu-ilmu Islam yang bertunjangkan kitab al-Quran dan al-Sunnah. Pengajaran ketika itu disampaikan sendiri oleh Rasulullah SAW.



3.3 Penubuhan Sekolah Sekular oleh British

Sewaktu penjajahan British ke Tanah Melayu, British telah menaja sekolah-sekolah berbentuk sekular. Keadaan ini telah mewujudkan persaingan ke atas sekolah pondok. Pendidikan Barat berbentuk formal telahpun diperkenalkan di Tanah Melayu terutama negeri-negeri Selat seperti Pulau Pinang, Melaka dan Singapura. Penang Free School pada tahun 1816, Singapura Free School pada tahun 1823 dan Melaka Free School pada tahun 1826. Pelbagai cara telah digunakan oleh British bagi menarik minat rakyat ketika itu untuk bersekolah di sekolah sekular. British menguatkan lagi hujah mereka dengan mengatakan bahawa sistem pengajaran pondok adalah bersifat primitif berdasarkan mata pelajarannya yang tidak sama dengan apa yang diajar di sekolah Inggeris. Walaupun mencuba pelbagai cara dan daya, ia tidak sedikit pun menggerakkan hati rakyat untuk berpindah ke sekolah sekular sebaliknya meneruskan pengajian mereka di sekolah pondok. Sekolah pondok semakin mendapat sambutan ramai selepas tahun 1930. Ini jelas terbukti apabila bilangan murid yang kian bertambah terutamanya di Pondok Terusan Pasir Tumbuh, Pondok Bunut Payung, Pondok Lubuk Tapah, Pondok Sungai Durian dan Pondok Kubang Bemban. Keadaan ini berterusan dari tahun 1950 hinggalah 1970. Era kegemilangan sekolah pondok yang semakin hari semakin mendapat tempat di hati rakyat. Namun begitu, jika diamati pada tahun 1945, sebenarnya sistem pengajaran pondok telah mengalami kemalapan. Ini berikutan kedatangan Jepun ke Tanah Melayu. Keadaan bertambah buruk apabila terdapat sekolah pondok yang terpaksa ditutup dan ada juga yang menukar sistem pengajaran kepada sistem sekolah. Misalannya, pada tahun 1958, Pondok Bunut Payung, Kota Bharu bertukar nama kepada Madrasah Islamiyah manakala pada tahun 1970, Pondok Haji Mohd Noor Kampung But menjadi Madrasah Saadah Qura. Di Kedak Pondok Pak Ya dan Pondok Pak Man telah bertukar kepada Sekolah Agama yang formal.

Antara sebab yang yang menjurus ke arah kemunduran institusi pondok adalah kerana timbulnya perubahan-perubahan dalam perkembangan Islam di Tanah Melayu. Pada masa tersebut, institusi pondok terpaksa bersaing dengan sekolah-sekolah Agama atau sekolah agama formal yang dikendalikan oleh Majlis Agama Negeri. Masyarakat telah menerima baik penubuhan sekolah-sekolah ini. Atas sebab itu, pihak Majlis Agama negeri semakin mempertingkatkan usaha membaiki sistem persekolahan dalam bidang pendidikan Islam. Menurut Abdullah Ishak kemerosotan institusi pondok berlaku selepas perang Dunia Kedua. Garis pemisahan di antara zaman yang didominasi oleh sekolah pondok dengan zaman pertumbuhan madrasah ialah sejak Perang Dunia Pertama lagi. Dalam masa tersebut, terdapat pondok-pondok yang bersistem '*umum*' bertukar menjadi '*nizam*' (madrasah). Perubahan ini disebabkan oleh perubahan nilai masyarakat itu sendiri terutama dari segi sosioekonomi, politik dan kebudayaan (Abdullah, 1995:196).

Di Kelantan, tertubuhlah Yayasan Pengajian Tinggi Islam Kelantan pada 1 Oktober 1965 dalam usaha membaiki sistem persekolahan agama rakyat. Faktor lain yang menjurus kepada kemerosotan sistem pengajaran pondok ialah kerana perubahan politik negara ini, persaingan dengan sistem pendidikan moden, lulusan pondok kurang memainkan peranan dalam masyarakat, perubahan sosio-budaya masyarakat, perubahan sistem masyarakat dan faktor dari dalam pondok itu sendiri, seperti tiada pengganti yang berwibawa selepas ketiadaan pengasasnya. Di samping itu, terdapat berbagai-bagai masalah dalaman. Pentadbiran dan pembiayaan yang merupakan nadi penggerak bagi kewujudannya semakin kompleks dan rumit. Perkara ini menyebabkan ia tidak dapat berjalan dengan teratur. Kemerosotan institusi pondok juga disebabkan oleh struktur kurikulum pondok iyu sendiri. Kurikulumnya didapati menekankan ulum Syariyyah tanpa mengambil kira ulum aqliyyah yang menjurus kepada kemahiran (Abdullah, 1995:236).



4.0 SISTEM PENGAJIAN PONDOK SELEPAS MERDEKA

Jika disoroti sejenak, Pendidikan Islam sebenarnya telah beroperasi di bawah zaman penjajahan selama lebih 400 tahun sehinggalah muncul Penyata Razak 1956 dan Penyata Rahman Talib 1960. Kedua-dua penyata ini ada menyebut untuk meletakkan mata pelajaran Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Kebangsaan. Pernyataan tersebut telah dipersetujui maka pada tahun berikutnya, Akta Pelajaran 1961 telah memuatkan mata pelajaran Pendidikan Islam dalam jadual waktu persekolahan dengan diberi peruntukan masa sebanyak 120 minit seminggu. Melalui Laporan Razak itu, pelajaran Agama Islam telah pun mendapat tempat di institusi-institusi pengajian moden yang dipelopori oleh kerajaan setaraf dengan mata pelajaran yang lain. Padatahun1962, subjek Agama Islam Agama Islam telah dimasukkan sepenuhnya dalam jadual waktu pelajaran biasa kepada pelajar-pelajar yang beragama Islam di sekolah-sekolah rendah dan menengah selama dua jam seminggu (Abdullah,1995:244)

Pada hujung tahun 1960-an hingga awal 1970-an, beberapa orang pelajar telah bangkit mengemukakan usul, memohon agar masa untuk mata pelajaran Pendidikan Islam ditambah. Selain itu, mereka juga menuntut agar mata pelajaran tersebut turut diajar di maktab-maktab perguruan, manakala subjek Agama Islam dan Tamadun Islam hendaklah diperkenalkan di pusat-pusat pengajian tinggi. Sebuah universiti Islam perlu diwujudkan dalam negara dan mata pelajaran Agama Islam hendaklah diwajibkan dalam peperiksaan awam bagi memartabatkan lagi agama rasmi ini. Menurut sumber, golongan yang bersuara dan mengemukakan cadangan-cadangan tersebut adalah golongan yang terpelajar yang mendapat pendidikan di di sekolah menengah kebangsaan dan sekolah berasrama penuh.

Di samping itu, kegiatan Angkatan Belia Islam (ABIM) yang aktif memperjuangkan Islam ketika itu telah meletakkan Pendidikan Islam di tempat yang tinggi, yakni tempat asalnya dalam masyarakat Melayu. Bukti semangat perjuangan ABIM boleh dilihat melalui tunjuk perasaan yang pernah dilakukan di hadapan pintu menara gading. Setelah puas menyatakan hasrat, akhirnya permintaan pelajar-pelajar tersebut dikabulkan oleh pemerintah ketika itu. Ia berlaku pada akhir tahun 1970-an dan awal 1980-an di mana Maktab Perguruan Islam dan sebuah Universiti Islam telah ditubuhkan. Perkara ini berlaku setelah ABIM telah menghantar surat kepada Menteri pelajaran ketika itu meminta penubuhan universiti Islam.

Usata ABIM bagi menimbulkan kesedaran tentang keperluan mendidik generasi muda berasaskan agama dan niali-nilai murni telah menimbulkan kesan positif dan menggalakkan di kalangan masyarakat.Kesan ini menyebabkan berlakunya Reformasi Pendidikan Negara yang bertunjangkan sistem nilai. ABIM berperanan penting dalam memperjuangkan konsep dan falsafah dan pelaksanaannya dalam sistem pendidikan negara. Sausana dan pemikiran masyarakat semakin berubah, ramai menerima gagasan pendidikan Islam. Merujuk kepada falsafah Pendidikan Negara kini sebagai satu ukuran penerimaan masyarakat terhadap falsafah Pendidikan Islam (Mahyuddin,2004:7). Falsafah Pendidikan Negara yang termaktub dalam Akta Pendidikan (AKTA 550) pada tahun 1996 berbunyi:

“Pendidikan di Malaysia adalah usaha berterusan ke arah memperkembangkan lagi potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini adalah bagi melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, bertrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat dan negara”



Falsafah Pendidikan Negara di atas, menepati prinsip-prinsip dan matlamat pendidikan Islam. Antara prinsip itu ialah bahawa i) pendidikan adalah proses berterusan, ii) melahirkan insan yang seimbang dan harmonis sebagai matlamat terpenting pendidikan, iii) proses pendidikan bertujuan mengembangkan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu termasuklah potensi intelek dan rohani, iv) proses ini didasarkan kepada kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan, v) melahirkan warganegara yang baik, berguna dan berakhlak, dan vi) pencapaian kesejahteraan diri diharmonikan dengan pencapaian kesejahteraan masyarakat dan negara (Osman Bakar, 1996:76, Mahyuddin, 2004).

Menurut Osman Bakar peranan gerakan dakwah (ABIM) dalam mencetuskan suasana pemikiran yang membawa kepada perumusan falsafah tersebut tidak boleh diperkecilkan dan juga peranan Menteri Pendidikan pada masa itu (Dato' Seri Anwar Ibrahim). ABIM juga menggesa supaya penggubalan kurikulum didasarkan kepada prinsip kesatuan ilmu pengetahuan seperti yang ditegaskan di dalam Islam dan juga didasarkan kepada prinsip pengelasan ilmu kepada ilmu fardu ;ain dan ilmu fardu kifayah supaya sistem kurikulum segera dapat memelihara keseimbangan antara ilmu yang sesuai sepanjang masa dengan ilmu yang hanya sesuai bagi tempoh tertentu. Konsep kurikulum bersepadu yang cuba dipopularkan sekarang dalam sistem pendidikan negara adalah selaras dengan prinsip kesatuan ilmu yang hendak ditegakkan oleh Islam (Osman, 1996:76).

Dalam memorandum itu juga, ABIM menggesa supaya Kementerian Pelajaran melatih para guru dan pensyarah serta pelajar agar memahami konsep dan falsafah pendidikan Islam. Hal ini termasuk mewajibkan mata pelajaran agama Islam dan pengajaran dan pembelajarannya yang lebih berkesan, menambahkan guru-guru agama, mewujudkan suasana persekolahan yang sihat. ABIM juga mendesak kerajaan menubuhkan Universiti Islam di negara ini (25 Tahun ABIM, 1996).

Mata pelajaran Pengajian Islam (Tamadun Islam) juga telah dijadikan mata pelajaran wajib di peringkat tinggi. Hasrat hati pelajar-pelajar tersebut terus diterima dengan hati yang terbuka berikutan pertambahan waktu mata pelajaran Pendidikan Islam daripada 120 minit kepada 240 minit seminggu. Martabat agama Islam terus dilonjak, menyaksikan slogan "kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan" sebagai salah satu teras dalam Falsafah Pendidikan Negara (FPN) bermula tahun 1980. Di samping itu, pernyataan "melahirkan insan yang seimbang dari segi intelek, emosi, rohani dan jasmani" yang termuat dalam FPN adalah bukti jelas yang menunjukkan keprihatinannya dalam melahirkan rakyat Malaysia yang sentiasa taat dan patuh kepada ajaran Allah. Sebaik tindakan ini dilakukan oleh FPN, maka keseluruhan Struktur Kurikulum Pendidikan Kebangsaan telah diubahsuai supaya setiap subjek yang diajar di peringkat sekolah akan memegang kuat cita-cita FPN tersebut. Caranya ialah dengan menerapkan nilai-nilai murni, aqidah dan syariat Islamiyyah dalam pendekatan pengajaran contohnya dalam mata pelajaran Sains dan Geografi. Selain itu, Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA) juga terus berkembang di seluruh negara. Bagi sekolah-sekolah menengah kebangsaan pula, wujud beberapa mata pelajaran elektif (pilihan) umpamanya Tasawur Islam, Pendidikan al-Quran dan as-Sunnah dan Pendidikan Syariah Islamiyyah. Dari sini, dapatlah difahami bahawa Pendidikan Islam semakin lama semakin mendapat perhatian masyarakat dan negara.

5.0 PONDOK ANTARA PENGEKALAN DAN KEMOROSOTAN

Sejarah perkembangan sistem pengajian pondok yang pada mulanya mendapat sambutan tetapi kian merosot permintaannya berikutan kewujudan sekolah-sekolah sekular dan sekolah-sekolah agama. Walaupun institusi ini mengalami pasang surut, para alim ulama dan guru tidak pernah



berpatah hati berputus harap sebaliknya terus berusaha memperjuang institusi warisan Rasulullah SAW ini. Hal ini terbukti apabila sistem pengajian pondok mencapai zaman kegemilangannya pada abad ke-20. Kejayaan ini adalah hasil usaha para alim ulama terdahulu yang telah berjaya melahirkan ramai anak murid berkebolehan dan menanam semangat kecintaan mereka dan masyarakat terhadap agama Allah. Sebab lain yang mendorong masyarakat menerima semula institusi ini adalah kerana kitab-kitab yang digunakan telah diterjemah oleh para guru yang mahir. Tambahan pula, kitab-kitab tersebut tidak lagi ditulis tangan tetapi dicetak. Dengan adanya kitab-kitab bercetak ini, masyarakat dapat mengikuti “halaqah” pengajian agama di pondok-pondok mahupun di masjid-masjid. Kewujudan kitab yang dicetak dan dikarang dalam Bahasa Melayu telah membantu perkembangan institusi pondok menjadikan ia sebuah institusi yang paling terkenal dengan pengajaran agama.

Pusat pengajian pondok telah mengalami era kebangkitan semula setelah sekian lama dipulaukan. Demi mempertahankan fungsinya sebagai pusat pengajian agama yang paling berkesan, Pada tahun 1981, Yayasan Pengajian Tinggi Islam Kelantan telah diserapkan ke dalam Universiti Malaya dan dikenali dengan Akademi Pengajian Islam. Manakala pada tahun 1995, para guru dan alim ulama telah mengambil inisiatif dengan menubuhkan Pusat Pembangunan Pondok Berhad (PPPB). Pusat yang dibina di Kelantan itu adalah bermatlamat untuk membangunkan pondok-pondok yang bernaung di bawahnya sama ada dari aspek pentadbiran pondok, kemudahan asas ataupun guru-guru yang yang mengajar. Antara sekolah-sekolah pondok di bawah naungan PPPB ialah:

- 1) Madrasah Diniyah Bakriah (Pondok Pasir Tumbuh)
- 2) Madrasah Rahmaniah (Pondok Lubuk Tapah)
- 3) Madrasah Muhammadiyah (Pondok Sungai Durian)
- 4) Madrasah Yusufiah (Pondok Gelang Mas)
- 5) Madrasah Fununiah Tunjuniah (Pondok Tunjung)

Begitu juga ditubuhkan Yayasan Pondok yang bertujuan memperkasakan institusi ini. Di Kedah, sekolah-sekolah agama rakyat dicantumkan dibawah Lembaga Maktab Mahmud Negeri Kedah dan kini sebahagiannya telah bernaung dibawah Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK). Maktab Mahmud yang didirikan pada tahun 1926 merupakan idea dari Wan Sulaiman Wan Sidek (Pak Wan Sulaiman). Sekolah ini berteraskan “pondok” dari segi kandungan silibus pembacaan kitab Turath sementara pelaksanaan jadual dan pentadbiran mengikut sekolah moden. Ia adalah hasil gabungan antara sistem pondok dan sekolah moden. Perkara ini kerana Pak Wan Sulaiman terkesan dengan gerakan Kaum Muda dan majalah al-Imam yang memperjuangkan kewujudan madrasah secara formal (Muhamad Khairi,2019).Penubuhan Yayasan Maktab Mahmud yang mencantumkan sekolah-sekolah agama sebanyak 12 buah dan satu sekolah Agama Sains Tahfiz di Kulim bagi memperkasa sekolah agama rakyat. Namun, kini sebanyak 10 buah yang telah memilih Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK). Hal ini kerana sekolah ini akan mendapat bantuan kewangan dari Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dari segi gaji pengetua (Gred DG 48/52) dan guru-guru (DG 41) serta prasana yang lain.

Para pencinta dan pendokong institusi pondok masih mengekalkan sistem pengajian pondok yang asal dan ada juga yang menggabungkan kedua-dua sistem persekolahan dan sistem pengajian pondok, dikenali sebagai “sistem ala-pondok” atau “pondok moden”. Di antara sekolah-sekolah pondok yang masih mengekalkan identiti dan sistem pengajian tradisional adalah Pondok Pasir Tumbuh Kota Bharu, Pondok Sungai Durian Kuala Krai dan Pondok Lubuk Tapah Pasir Mas. Walaupun begitu, terdapat sedikit pengubahsuaian dari sudut kurikulum dan



kokurikulum dalam sistem pengajian pondok. Umumnya, kurikulum di sekolah pondok selepas merdeka mengandungi empat tahap:

- Tahap 1 : Menenal al-Quran al-Karim.
- Tahap 2 : Belajar kitab-kitab Jawi kecil dan asas Bahasa Arab
- Tahap 3 : Belajar kitab-kitab Jawi besar dan kitab Arab kecil
- Tahap 4 : Menghabiskan kitab-kitab.

Seperti juga kaedah yang digunakan sebelum merdeka, seseorang pelajar akan didedahkan kepada kitab yang rendah (asas) sebelum berpindah ke kitab yang besar. Berkaitan dengan kokurikulum pula, para pelajar akan diajar cara-cara untuk bersyarah, berzanji, berzikir, menjadi Imam solat dan menyampaikan ceramah atau tazkirah. Tidak terhad dengan itu, para pelajar juga didedahkan dengan kerja-kerja kebajikan yang membabitkan masyarakat setempat. Oleh itu, disaran disamping mempelajari kitab-kitab turath, para pelajar di institusi ini belajar ilmu moden. Perkara ini perlu agar sistem pengajian pondok mengambilkira keperluan semasa dengan mendedahkan pelajar kepada aktiviti-aktiviti sosial. Berinteraksi dengan orang sekeliling adalah salah satu cara mereka berdakwah selain cara berpakaian dan perilaku yang sopan yang mampu menjadi teladan terutama kepada golongan belia di luar sana. Semoga usaha yang dilakukan oleh warga sekolah pondok ini tidak terhenti di tengah jalan dan terus bernafas demi menaikkan lagi nama institusi tersebut dan seterusnya meningkatkan penguasaan mereka dan masyarakat sekeliling terhadap agama Allah. Kini situasi instusi pondok terbahagi kepada tiga kategori:

1. Pondok yang mengalami kemerosotan dan ditutup seperti Pondok Chegar, Pondang yang ditutup setelah kematian Tuan Guru Tuan Guru Hj Ahmad Rabat, Pondok Gajah mati ditutup setelah kematian Tuan Guru hj Isnaik Che Dol dan menantu Tuan Guru Haji Wan Ibrahim Wan Abdul Kadir (Pak Cu Him). Pondok lain yang ditutup seperti Pondok Tuan Sheikh Jarum, Derga, Pondok Tuan Sheikh Abdul Majid, Guar Cempedak, Pondok Tuan Haji Long, Jeniang
2. Pondok yang telah bertukar menjadi sekolah agama (SAR) seperti Pondok Tuan Hj Yahya Junid (Pok Pondok Pak Ya, Bt 16) telah bertukar menjadi Madrasah Taufikiah Khairiah al-Halimiah, Pondok Tuan Hj Abdul Tajuddin Abdul Rahman (Melele) telah bertukar menjadi Madrasah Nahdhah Hasanah, Pondok Tuan Hj Ibrahim Hj Hashim (Kuala Nerang) telah bertukar menjadi Madrasah al-Khairiah, Pondok Tuan Hj. Yahya (Kupang. Baling) bertukar kepada Madrasah Yayasan al-Khairiah, Pondok Hj Ahmad Kaplu (Hutan Palas, Kodiang) menjadi Maktab Pengajian Islam Kedah yang dikendalikan oleh bekas Mufti Kedah Datuk Ahmad Badaruddin Hj Ahmad, Pondok Tuan Guru Hj Abdul Aziz (Pedang), menjadi Mdrasah al-Falah pada tahun 1960 dan bertukar menjadi SMA al-Islah,
1. Pondok yang telah bertukar menjadi madrasah atau sekolah Menengah Agama (SMA) dan bernaung di bawah Sekolah Agama Batuan Kerajaan (SABK) seperti Pondok Tuan Hj Othman (Titi Besi) bertukar menjadi SMA Darussaadah dan kini memilih SABK, Pondok Tuan Haji Osman Yunus (Pondok Pak Man), Bukit Besar bertukar menjadi SMA al-Nahdah dan memilih SABK, Pondok Tuan Guru Hj Fauzi (Yan) menjadi SMA Fauzi, Pondok Tuan Guru Hj Ahmad (Pondok Ahmadiyah Pak Teh Mat), Padang Sanai, bertukar kepada Maktab Mahmud dan kini bernaung di bawah SABK, Pondok Tuan Haji Abdullah Kecik, Langgar bertukar menjadi SMA Makrimul Akhlak dan bernaung dibawah SABK.



6.0 KESIMPULAN

Beberapa cadangan dalam memperkasakan institusi pondok dan sekolah agama di Malaysia iaitu:

- i) Sekolah Agama Rakyat (SAR) dan Sekolah Menengah Agama (SMA) perlu didedah dengan mempelajari kitab-kitab turath yang pernah diajar di institusi pondok sehingga mereka mampu membava dan menelaahnya dengan baik.
- ii) Kebanyakan kitab turath tersebut telah dicetak dalam format terkini yang lebih menarik dan telah dibuat penyuntingan (Tahqiq) yang memudahkan pelajar untuk belajar dan mengulangkaji.
- iii) Sekolah-sekolah pondok yang ingin meneruskan tradisinya haruslah berubah mengikut kesesuaian zaman dengan perubahan nilai masyarakat, sosioekonomi, kebudayaan dan politik.
- iv) Di USIM, pembelajarn Halaqah perlu diperkasakan lagi agar para siswa mampu membaca kitab-kitab Turath. Di samping itu, menyokong penuh usaha Pusat Islam Tuanku Muhriz, USIM untuk melakukan aktivi Daurah pembacaan kitab-kitab Turath.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Rahman Kurais. (1997). "Institut Pendidikan ABIM" dalam *25 Tahun ABIM*. Petaling Jaya: ABIM.
- Abdullah Ishak. (1995). *Pendidikan Islam dan Pengaruhnya di Malaysia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdullah Muhammad Zin, Zulkiplie Abd. Ghani, Abdul Ghafar Hj. Don. (2005). *Pendidikan Islam di Malaysia*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Al-Nadwi, Abu Hassan Ali. (1969). *Nahwa al-Tarbiah al-Islamiah al-Hurrah*. Beirut: Dar al-Iryhad.
- Al-Shalabi, Ahmad. (1994). *al-Tarbiah wa al-Ta'lim*. Kaherah: Maktabah al-Nadhah al-Misriah.
- Azyumardi Azra. (2017). *Surau: Pendidikan Islam Tradisional dalam Transisi dan Modernisasi*.
- Ghazali bin Basri. (1991). "Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Kebangsaan: Satu Analisis" dalam *Jurnal Pendidikan Islam*. Jil.4, Bil.3, Desember. Kajang: ABIM.
- _____. (2017). *Pendidikan Islam Huraian Konsep dan Aplikasi*. Shah Alam : Institut Darul Ehsan.
- H.Fahrurrozi. (2016). *Sosiologi Pesantren*. Lombok: IAIN Mataram.
- H. Ramayulis dan Samsul Nizam. (2009). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Hassan Langgulung. (1981). *Beberapa Tinjaun Dalam Pendidikan Islam*. Kuala Lumpur : Pustaka Antara.
- Husain, S.S. (1989). *Krisis Dalam Pendidikan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.



- Mahyuddin Ashaari. (2004). "Sejarah Pendidikan ABIM" dalam *Jurnal Pendidikan Islam*. Jil.10., Bil.4. Kajang: Kolej Dar al-Hikmah.
- Muhammad Nuri Amin. (2000). *Al-Harakah al-Islamiah fi Malizuya*. Amman: Dar al-Bayaraq.
- Osman Bakar. (1993). "Implikasi Gerakan ABIM ke atas Sistem Pendidikan Negara" Dalam *25 Tahun ABIM*, Petaling Jaya : ABIM.
- Samak, Muhammad Salih. (1983). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Syed Muhammad Naquib Al-Attas. (1969). *Preliminary Statement on a General Teory Of The Islamization Of The Malay-Indonesia Archipelogo*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- _____. (1977). *Islam Faham Agama Dan Asas Akhlak*. Kuala Lumpur: ABIM.
- _____. (1980). *The Concept of Eucation in Islam*. Kuala Lumpur: ABIM.
- _____. (1998). *Mafhum al-Ta'lim fi al-Islam*. Kuala Lumpur: ISTAC.
- _____. (1999). *Islam Dalam Sejarah dan Kebudayaan Melayu*. Kuala Lumpur:..ABIM.
- Tajul Ariffin Noordin. (1993). *Perspektif dan falsafah Pendidikan di Malaysia*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Zamakhsyari Dhofier. (2011). *Tradisi Pesantren*. Jakarta: LPS3ES.

Temuramah

Muhammad Khairi Mahyuddin, di USIM pada 23 Jun 2019.

Lokman Hj Hassan (Pegawai Lembaga Maktab Mahmud) di Alor Setar pada 26 Jun 2019.

Laman Web

<http://syahrulbariahmahzah.blogspot.com/2011/05/sejarah-perkembangan-sekolah-pondok.html>

Lampiran

Senarai Nama-Nama Pondok di Kedah

3. Pondok Tok Haji Ishak, Pulau Pisang
4. Pondok Tuan Haji Mohammad Salleh, Penaga



5. Pondok Tuan Haji Mohammad Nor, Langgar
6. Pondok Tuan Haji Mohammad Taib, Titi Gajah
7. Pondok Tuan Haji Muhammad Aji, Pumpong
8. Pondok Tuan Haji Awang, Kubang Siam
9. Pondok Tuan Sheikh Jarum, Derga
10. Pondok Tuan Haji Ahmad Tua, Langgar
11. Pondok Tuan Sheikh Abdullah, Tanjung Musang
12. Pondok Tuan Ismail, Telok Ara
13. Pondok Tuan Muhammad Salleh, Pedu

Senarai Nama Ulama Kedah

14. Haji Wan Ibrahim bin Wan Abdul Kadir
15. Dato' Haji Abdul Rahman bin Haji Abdullah
16. Syeikh Ismail bin Muhammad Salleh
17. Haji Muhammad Salleh bin Haji Idris
18. Haji Muhammad Salleh bin Haji Hashim
19. Haji Ishak bin Muhammad Hashim
20. Tuan Hussain Mohd Nasir Al-Mas'udi Al-Banjari (Tuan Hussain Kedah)
21. Haji Hussain bin Che' Dol
22. Haji Wan Sulaiman bin Wan Sidek
23. Haji Yaakob bin Haji Ahmad
24. Haji Abdullah Abbas Nasution
25. Tuan Haji Abdul Ghani bin Haji Awang
26. Tuan Haji Muhammad Said bin Muhammad Taib
27. Haji Hussain bin Hassan
28. Haji Omar bin Haji Muhammad Amin (Haji Omar Merbok)
29. Haji Mat Salleh bin Ishak (Tuan Mat Salleh Kelonghoi)
30. Haji Wan Muhamad Idris bin Haji Jamal (Tok Sheikh Jarum, Derga)
31. Haji Muhammad bin Haji Othman (Haji Ahmad Tampong)
32. Haji Mohd. Arif bin Haji Ishak
33. Haji Sulong bin Haji Chik
34. Haji Ismail bin Che Abu
35. Haji Salleh Masri
36. Haji Abdul Ghani bin Haji Awang



37. Sheikh Abdullah Masri
38. Pondok Tuan Mohammad Salleh, Pulau Pisang
39. Pondok Tuan Hussain, Kedah
40. Pondok Tuan Mat Saad, Pulau Gonggor
41. Pondok Tuan Haji Cik Dui (Dul), Gajah Mati
42. Pondok Tuan Mohammad Ariff, Sungai Nonang
43. Pondok Tuan Ismail Gunong, Gunong Keriang
44. Pondok Tuan Haji Yaakub, Sik
45. Pondok Tuan Haji Ibrahim, Paya Sena
46. Pondok Tuan Haji Bakar, Tobiar
47. Pondok Tuan Mat Saman, Alor Janggus
48. Pondok Tuan Haji Idris, Air Hitam
49. Pondok Tuan Haji Hashim, Gajah Mati
50. Pondok Tuan Haji Mohammad, Cerok Keladi
51. Pondok Tuan Haji Ahmad Janggut, Langgar
52. Pondok Sheikh Abdullah Mesir, Langgar
53. Pondok Tuan Haji Solleh, Lubok Kawah
54. Pondok Tuan Haji Mat Hussin, Titi Besi
55. Pondok Tuan Haji Omar, Titi Gajah
56. Pondok Tuan Haji Mohammad Saman, Siputeh
57. Pondok Tuan Sheikh Abdul Rahman, Jitra
58. Pondok Tuan Haji Harun, Bukit Pinang
59. Pondok Tuan Haji Long, Jeniang
60. Pondok Tuan Haji Nut, Titi Besi
61. Pondok Tuan Haji Osman, Gunong Keriang
62. Pondok Tuan Sheikh Abdul Majid, Guar Cempedak
63. Pondok Tuan Haji Abdul Rahman Abdullah, Merbok
64. Pondok Tuan Haji Osman Yunus (Pondok Pak Man), Bukit Besar
65. Pondok Tuan Haji Yahya Junid (Pondok Pak Ya), Batu 16
66. Pondok Tuan Haji Ahmad Hutan Palas, Kodiang
67. Pondok Tuan Haji Yahya, Kupang
68. Pondok Tuan Haji Omar, Lanai



031 The Strategic Role of Work Environment Satisfaction on Oil Refineries Staff Performance in Algeria

Hachemi Merazga, Nouna Sammari (Dr.), Ahmed Abdul Malik (Dr.), Khairunneezam Bin Mohd Noor (Dr.)

Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia.

Corresponding Author: Hachemi Merazga, phdusim1987@gmail.com.

ABSTRACT

The study aims to examine the strategic role of work environment satisfaction on performance of staff of oil refineries in Algeria. The study uses Herzberg Two Factor and Social Exchange Theory to explain conceptual paradigms and motivational factors for understanding employee workplace behavior. Literature review methodology is used to explore the area of research. The findings explore the literature in terms of internal job factors as motivating forces for employees. The study shows suitable work environment creates the opportunity for employees to take part in planning, performing and evaluating their work and motivate the relation between workplace environment and employee performance. Workplace antecedents lead to interpersonal connections through social exchange relationships which support the believed that motivation and satisfaction leads to employee performance. This study provides rich insight of literatures that have been missing in relation to suitable conceptual framework on working conditions in oil sector especially in Algeria.

Keywords: Work Environment Satisfaction, Employee Perceived Level of Performance, Task Performance, Contextual Performance, Counter-Productive Work Behavior.

1. INTRODUCTION

Originally the oil and gas industry is one of the riskiest industries when it comes to health and safety of its employees. Interruptions in oil production caused by fires and accidents easily lead to significant economic losses, and potential hazards to humans and the environment when people feel unsafe in their circumstances, their behavior is affected. The physical and organizational work conditions affect work pressure and tension, as well as risk perceptions. This in turn affects the ability of employees to deal with situations with objective risk (Boughaba, Hassane, & Roukia, 2014).

One of the factors that influence the success rate of an organization is the performance of its employees. Employee performance is an action performed by employees in carrying out the work given the company (Koppelman & Bhat, 2006). Every company always expects employees to have achievement, because by having employees who excel will provide an optimal contribution for the company. In addition, by having employees who excel the company can improve the performance of his company.

The need to pay greater attention in identification and handling work environment has been stressed, due to the fact that where workers have negative perception to their working environment this could lead to the suffering of severe work stress (Noble, 2009). However, the working environment comprises of the process, system structure, tool or condition within a given work.



Those factors that influences how an individual worker perform his duties also include policy, rule work culture, resources as well a working relations, location and internal as well as external factors relating to the work environment.

Therefore, considering the fundamental impact of safe working environment and perception of risk on the performance outcome of individual employees of oil refineries in Algeria, this study is aimed at examining the effects of working environment and perception of risks on performance of employees of oil refineries in Algeria. Through this study the oil refineries will get to know how its work environment impacted over time on the operators and supervisors' level of motivation and performance after the implementation of HSE management system. Employee's morale is often interrelated when it comes to productivity in the work environment. It is therefore important to find out the impact of working environment satisfaction on employees' perceived level of performance at some selected refineries which will provide knowledge and measures that will benefit the management of the companies for improved performance, safety and environment recently put in place.

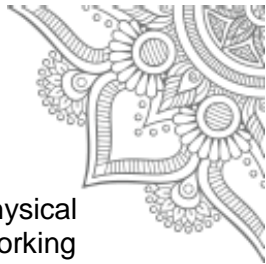
1.1 Problem Statement

According to literatures, the regulations, rules and policies of oil and gas industry in Algeria are not enough to maintain the effectiveness of employees, and that workplaces are unique to themselves, diverse and ever-changing. The general relationship between employer and employee that was thought of in the past has now changed. In this regard, Khan, Farooq & Ullar (2010) stated that successful organizations achieve the ongoing dynamic changes happening within them and with their employees. Therefore, top management is now responsible to create a significant relationship between their employees. On one end of the continuum, organizations mandate their employees to adhere to the rules and regulations of work based on established standards and on the other end, employees expect good working environment, recognition, fair and equal treatment, career development and their involvement in making organization-wide decisions.

No significant correlations were found between the limited set of physical variables and job stress. But the bivariate correlation between job stress and self-reported physical symptoms was found to be significant and in the proposed direction. Nevertheless, support for the direct relationship of variables is still lacking. In other words, the question remains whether or not the perception of their work environment directly or indirectly impact workers' job satisfaction, and ultimately result in committed workers to achieving company productivity. Researchers have also focused on the mediating relationship between work environment and organizational outcomes. Crede et al. (2010) supported the presence of potential mediators like employee risk perception, job satisfaction and job commitment that may explain the significant relationship between negative workplace behavior, organizational behavior, commitment and performance. Mediating role of risk perception between work environment satisfaction and employee perceived level of performance relationship is still largely unexplored. Considering the significance of this issue, further studies are needed to investigate the mediating effect of risk perception on the work environment and perceived level of performance. Thus, this study attempts to determine the influence of work environments in the context of Algeria's oil refineries to provide an insight into workers' perception of risk, work environment satisfaction on employee performance.

2. LITERATURE REVIEW

The work environment is everything that exists around workers who can influence themselves in performing the tasks that are charged (Nitisemito, 2010). According to some scholars, working



conditions is a situation where a good workplace covers the physical environment and nonphysical environment that can give the impression of fun, safe, peace and so forth. If good working conditions is provided to employees, then it can spur the emergence of a sense of satisfaction in the employee and can ultimately give a positive influence on employee performance and vice versa, if the working conditions are bad then employees will not have satisfaction in work. The condition of a comfortable working environment will affect employees to work harder and concentrate on completing their tasks on schedule. The success of performance improvement requires the agency to know its performance goals (Mangkunegara, 2005).

By definition, work environment is a work setting in which policies, procedures, and systems are designed so that employees are able to meet organizational objectives and achieve personal satisfaction in their work (Kieft et al., 2014). Workplace environment, in the literal sense bring the meaning of the surroundings at your place of occupation which include inside, outside, at a desk and in a cubicle (Karim, 2014). Besides, it is also refers to positive, negative or friendly mental state of an individual. A supportive workplace environment is said to have the ability in engaging employee with their performance. Many managers in an organization have started to realize the importance of workplace environments towards producing positive employees and aware that it is the quality of the employee's workplace environment that related to job performance. In fact, it is the quality of workplace environment that most impacts the employee level of job performance and motivation (Chandrasekar, 2011).

Organizations that have a good and suitable working environment will provide motivation for employees to improve performance (Moekijat (2012). In addition, good working conditions will help reduce burnout and fatigue, so it is expected to improve employee performance. Among efforts to improve employee performance, is to pay attention to job stress. Stress is a condition of a person's state of tension because of the conditions that affect it. The condition can be obtained from within a person and the environment outside of a person. Stress can have a negative impact on the psychological and biological state for employees.

According to Ouddai, et al., (2012), continuous occurrence of several accidents in some of the oil refineries in Algeria has increased the insecurity feeling and decreasing the trust between employees and employers. These results mean that all these changes in safety policy and management commitment have not yet provided a positive attitude towards safety for all employees. Ouddai et al., (2012) reveal a significant difference amongst employees' perceptions, with the executives' having positive perceptions as they are more involved in safety issues. In addition, their safety culture has been influenced by their foreign colleagues, international partners. But the study revealed that even with Management commitment this did not influence operators' commitment. Moreover, the study further revealed that supervisors and operators were not involved in the safety setting.

In a related study, Newsham, et al., (2009) showed that greater environmental satisfaction was related with higher satisfaction with both compensation and management, which are in turn related with higher job satisfaction. They proposed and tested a model where job satisfaction was examined as a mediating variable between job stress and employee's wellbeing. The findings rejected the mediating effect but the bivariate correlations between the two variables were significant and with expected directions. They also tested a model where job stress was examined to be a mediating variables between physical conditions and self-reported physical symptoms, like the first one, the mediating relationship was rejected.

Considering the fact that developing a proactive safety culture may take long time and require spending of large sum of money for planning, investigating and implementing into each level within



the organization. Similarly, an organization may have the same policies and procedures, individuals and workgroups may interpret policies and procedures differently.

2.1 Measuring Work Environment and Employee Performance

The concept of 'employee performance' means that the factor of workplace environment that is being provided by the employer to their employees that could support the employees performance at work (Clements-Croome, 2006). By having a high level performance of employees, it will increase the levels of the corporate productivity and thus will increase the company's profit.

According to Leaman (1995), he stated that those employees who have their performance affected by the workplace environments are those who always complaints on the discomfort and dissatisfaction at the workplace. Based on the research done by Grzywacz & Almeida (2008), they stated that most of the respondent rated that the factors of work environment gives impact on their job. Therefore, it also shows that workplace environment factor has a very strong relationship towards the health, facilities and. The workplace design might result in physiological and psychological reactions whether direct or indirectly. This might result into a long term reaction which includes the decreased in performance (De Croon, 2005).

Employees' performance is the most important dependent variables in an industrial and organizational psychology. Some main application need to be applied as to improve the employees' performance (Borman, 2004). There are two types of employees' behavior that could leads to the employees' performance. The two types of employees' behavior are the task performance and also the contextual performance (Kiker & Motowidlo, 1999). According to Motowidlo and Van Scotter (1994), a task performance can be measured by seven criteria and based on the result of the job analysis; it could be used for the identification of task and behavior of the employees. In the other hand, in term of the contextual performance, based on the previous study, twenty-five contextual performances were generated. Some tools had been generated and being implemented in the city (Naharuddin & Sadegi, 2013).

Many empirical studies were conducted to examine the relationship between employee performance and its predictors. For instance, among the most widely reported predictors of employee performance is the work environment. A study by Ettner & Grzywacs (2008), demonstrated that workplace environment factors give significant impact on the respondents' job performance where it shows build relationship between both (Naharuddin, & Sadegi 2013). In a study conducted among 254 hotel workers at twenty-five chain hotels in Bristol, England shows a significant relationship between work environmental factors and job performance stressing that conducive workplace environment should be prioritized as it provides support to the employees in carrying out their jobs (Jayaweera, 2015).

Hamid & Hassan, (2015) reported a weak association between work environment and job performance in their study of 150 respondents selected from 10 government offices in Malaysia investigate the effect of workplace environment's factors towards employees' performance. In a related study by Naharuddin & Sadegi, (2013) on 139 employees from three main workplace of Miyazu, Malaysia shows that workplace environment is having a significant relationship towards the employees' performance.



2.2 Underpinning Theories

2.2.1 Herzberg Two Factor Theory

The Two Factor Theory was advanced by Frederick Herzberg in 1959. This study is grounded on this theory that has been explored by various scholars to explain the relation between workplace environment and employee performance. Herzberg defined two sets of factors in deciding employees' working attitudes and levels of performance, named motivation and hygiene factors (Robbins & Judge, 2007). He stated that motivation factors are intrinsic factors that will increase employees' job satisfaction; while hygiene factors are extrinsic factors to prevent any employees' dissatisfaction. The theory pointed out that improving the environment in which the job is performed motivates employees to perform better.

Herzberg's theory concentrates on the importance of internal job factors as motivating forces for employees. He wanted to create the opportunity for employees to take part in planning, performing and evaluating their work. The content of the theory has been widely accepted as relevant in motivating employees to give their best in organizations.

It has been a great influence on the body knowledge about workplace motivation and performance. It has generated a great amount of further research by many scholars. It draws its thought from Maslow's famous hierarchy of needs theory and human behaviour. However due to changes in organizational environment and the advancement in technology, it is necessary to develop new methods of analysis. This will provide new ways of conducting research and reevaluating the results of existing findings.

2.2.2 Social Exchange Theory

Social Exchange Theory (SET) is among the most influential conceptual paradigms for understanding employee workplace behavior (Markos, 2010). It is the most accepted and widely used theory in the recent research on employee performance (Dajani, 2015). Its venerable roots can be traced back to disciplines as anthropology (social psychology (Cook, Cheshire, Rice, & Nakagawa, 2013), and sociology (Burke et al., 2006).

Although different views of social exchange have emerged, theorists agree that social exchange involves a series of interactions that generate obligations (Cropanzano & Mitchell, 2005). Within SET, these interactions are usually seen as interdependent and contingent on the actions of another person (Markos, 2010).

Within contemporary management research, the aspect of SET that has garnered by far the most research attention has been the notion of workplace relationships (Shore et al., 1999). This model of SET stipulates that certain workplace antecedents lead to interpersonal connections, referred to as social exchange relationships (Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001). Social exchange relationships evolve when employers "take care of employees," which thereby engenders beneficial consequences.

In other words, the social exchange relationship is a mediator or intervening variable: Advantageous and fair transactions between strong relationships and these relationships produce effective work behavior and positive employee performance. This line of reasoning has received much attention—most of which uses Blau's (1964) framework to describe social exchange relationships (Markos, 2010).

Meta-analytic evidence speaks for a strong relationship between cognitive ability and job performance. Individuals with high cognitive abilities perform better than individuals with low



cognitive abilities across a broad range of different jobs (Hung, Luoto, & Parker, 2017; Jackson, Kleitman, Howie, & Stankov, 2017) Most authors assume an underlying mechanism of cognitive ability helping to acquire job knowledge and job skills which in turn have a positive impact on job performance (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Researchers also addressed the question whether personality accounts for performance differences across individuals. Meta-analyses showed that the general relationships between personality factors and job performance are relatively insignificant, but a strong relationship emerged for neuroticism/emotional stability and conscientiousness (Kappagoda, 2013). However, the relevance of specific personality factors for performance varies between different jobs (Cubel, Nuevo-Chiquero, Sanchez-Pages, & Vidal-Fernandez, 2016; Kramer, Bhawe, & Johnson, 2014).

Mathews & Khann (2016) reported that work environment have great impact on the performance level of 100 employees of a textile manufacturing sector in India. In a study by Jabbour et al., (2013) on the influence of Environmental Management (EM) on Operational Performance (OP) in 75 Brazilian automotive companies, findings revealed an adequate goodness of fit, showing a positive relationship. Ismail et al. (2010) opine that the conditions of physical workplace environment influence the employees' functions and it will determine the well-being of organizations. They add that the physical work environment includes the internal and external office layout, temperature, comfort zone and also the work setting or arrangement.

Literatures in human resource have stressed the relationship between safety and employee performance. A recent study by Wanberg et al., (2013) in a construction company on 32 building construction employee indicates a significant relationship. Morrow (2014), studied 2,876 employees of a nuclear power plant, findings from the study shows that there is a significant relationship between safety culture and nuclear power plant performance. Similarly, studies by Hon et al., (2014) in a private property management performance companies on 396 respondents, revealed a significant relationship between safety climate and employee performance.

Longitudinal studies have reached mixed conclusions about the relationship between safety culture and safety performance. Mearns et al. (2003) found some support for a relationship between safety climate and safety performance in offshore oil and gas installations. However, the study suffered from a lack of statistical power when the data were analyzed at the organization level because only 13 installations were included in the study. Correlations between the organizations' safety climate survey results and measures of accident and incident rates were in the expected directions, but were not statistically significant, and the effects were much stronger in time one as compared to time two. Neal and Griffin (2006) found support for group-level safety climate as a predictor of safety motivation, which subsequently influenced safety behaviors. The study tested these relationships over a five-year time period, focusing on the causal chain linking safety climate to safety performance.

Studies by Dar et al., (2011) on 143 employees of different multinational companies, revealed a negative relationship between Job stress and employees' job performance and shows that job stress significantly reduces the employee's job performance. Job stress although has belittling impact on any organization and individual's performance but can shape dire consequences when related to health care (Westermann et al., 2014). The stress in work environment reduces the intention of employees to perform better in jobs with the increasing level of stress the employees thinking demoralize and his tendency to work well also decreases (Dar et al., 2011).

In another related studies, job stress has been shown as a major factor which leads to declining job performance of employees (Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper, 2008; Lepine, Podakoff, & Lepine, 2005) and High level of exhaustion leads to decline in employees' capability



to learn new things (Lepine, Lepine, & Jackson, 2004) which leads to withdrawal, more depressive symptoms, and hostility. It is discovered in research that there is a negative correlation between quality of services delivered to customers and work related stress, that is, highly stressed employees have failed to provide high quality services as compared to less stressed ones (Varca, 2009). Moreover, employees, who are responsible for customer services, report chronic stress and they perform poorly in their jobs (Beehr, Jex, Stacy, & Murray, 2000).

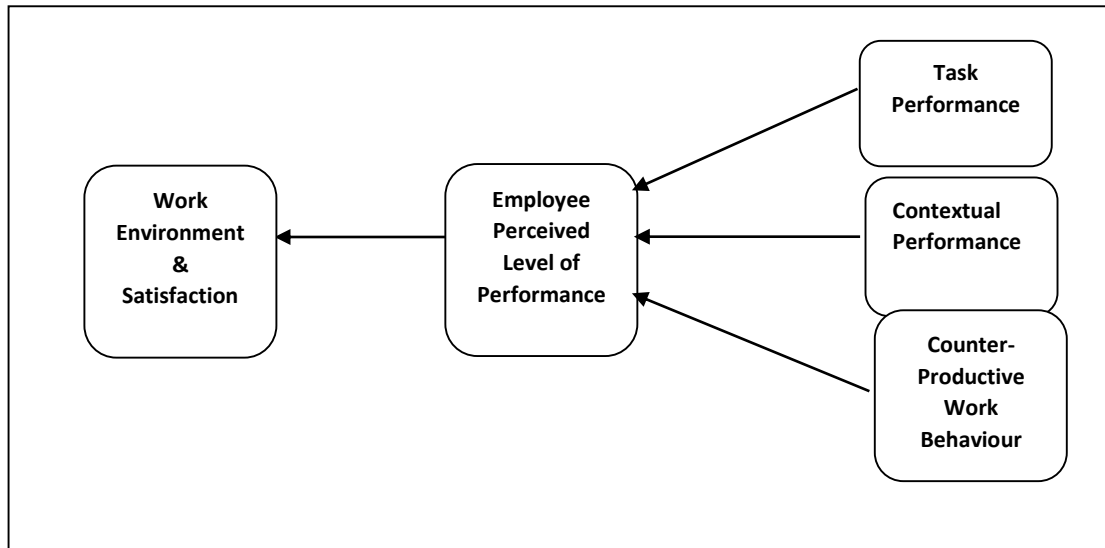
In Kenya, Mohamed (2014) notes that with excessive pressures, the job demands cannot be met, relaxation turns to exhaustion and a sense of satisfaction replaces with the feelings of stress, motivation sheds away and the workers start losing interest in the work and hence performance chart shows a negative trend. The performance of individuals also decreased when stress is caused by inability of individual to maintain a reasonable balance between family life and work life as he/she has to spend a lot of time in his/her working (Abdi, 2001). Riketta (2002) did a study in Ghana about the effect of job stress on employee performance and identified that work overloads and time constraints were significant contributors to work stress among community nurses. Paunonen, (2003) studied the link between stress and performance of employees, and they found out that lower stress improves performance of employees. Mowday & Steers (1982) found the relationship between occupational stressors and the performance of employees of an organization as well as it can affect the employees psychologically. Suleiman & Iles (2000) studied an association between job stress and job performance between managers and blue-collar employees. Therefore, the current study bridge the literature gap of the previous researches by examining the mediating effect of employee risk perception between the work environment and employees' performance among staff of oil refineries in Algeria.

2.3 Research Framework

In this study, research framework is the organization of concepts derived from the reviewed theories. For instance, the Herzberg's theory which focuses on the importance of internal job factors as motivating forces for employees. It aimed to create the opportunity for employees to take part in planning, performing and evaluating their work and it explained the relation between workplace environment and employee performance. Social exchange theory as adopted in this study also explained the notion of workplace relationships (Hom et al., 2009; Shore et al., 2004). This model of SET stipulates that certain workplace antecedents lead to interpersonal connections, referred to as *social exchange relationships* (Cropanzano, Byrne, Bobocel, & Rupp, 2001). It supports the believed that motivation and satisfaction leads to employee performance. Based on this, the researcher attempt to show the interconnectivity between concepts of work environment and employee performance based on the previous literature in order to offer a clear understanding of the relationship. The Figure 3.1 illustrates the relationship between the dependent variable (Employee job performance) and the independent variable (work environment satisfaction).



Figure 1: Research Framework



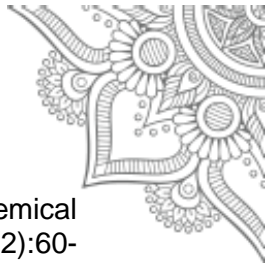
3. CONCLUSION

This study provides information about the global overview of the oil and gas development, Algeria's oil and gas industry and its challenges. Other aspect such as the work environment and employee perceived level of performance. Empirical literatures was provided and also the theoretical framework.

Prior research also suggested that, employee's job performance level will be depending on the factor of workplace environment. Thus, when the workplace environment is inappropriate, employee productivity and performance will also decrease. Suleiman & Iles (2000) studied an association between job stress and job performance between managers and blue-collar employees. Therefore, the current study bridge the literature gap of the previous researches by examining the strategic effect of the work environment and employees' performance among staff of oil refineries in Algeria. It has been shown that suitable working environment and work satisfaction are able to influence increased staff productivity and diversity among staff of oil refineries and can reduces the challenges faced by oil sector organization. Future research should look into how work environment and performance could be measured using quantitative and qualitative approach.

REFERENCES

- Abdi, A. (2001). Qualitative methology, the historical sociologist and oral societies: Reassessing the reliability of remembered "facts". *Forum Qualitative Social Research*, 2(3).
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 391–405.
- Blau P. 1964 *Exchange and Power in Social Life* New York Wiley.
- Borman, W.C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (6), 238-241.



- Boughaba, A., Hassane, C., & Roukia, O. (2014). Safety Culture Assessment in Petrochemical Industry: A Comparative Study of Two Algerian Plants, *Safety and Health at Work*, 5(2):60-5.
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., Halpin, S. M.(2006).What type of leadership behaviors are functional in teams? A meta-analysis, *The Leadership Quarterly*, 17, 288–307
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business System*, 1(1), 1-20.
- Clements-Croome, D. J. (2006). *Creating the Productive Workplace*. London: Spon-Routledge.
- Cook, K. S., C. Cheshire, E. R. Rice, & S. Nakagawa. (2013). Social Exchange Theory. In *Handbook of Social Psychology*, edited by J. DeLamater and A. Ward, 61–88. Dordrecht: Springer
- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S. & Bashshur, M. (2010). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,80_3, 515-538
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. R. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-2001.
- Cubel, M., Nuevo-Chiquero, A., Sanchez-Pages, S., & Vidal-Fernandez, M. (2016). Do personality traits affect productivity? Evidence from the laboratory. *The Economic Journal*, 126 (592), 654– 681.
- Dajani, D. R. & L. Q. Uddin (2015). Demystifying cognitive flexibility: Implications for clinical and developmental neuroscience. *Trends in Neurosciences* 38(9): 571-57
- Dar, L., Akmal, A., Naseem, A. M., Khan, K. U. (2011). Impact of stress on employee job performance in business sector of Pakistan, *Global Journal of Management and Business Research*, 11(6), 1 – 4
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Kuijer, P. P. & Frings-Dresen, M. H. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*. 48(2):119-34.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61, 227–271.
- Grzywacz, J. G., & Almeida, D. M. (2008). Stress and binge drinking: A daily process examination of stressor pile-up and socioeconomic status in affect regulation. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 364-380.
- Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study, *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–424.



- Hamid, N. & Hassan, N.(2015).The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor, *International Review of Management and Business Research*, 4(3), 845-851.
- Hom, P. W., Tsui, A. S., Wu, J. B., Lee, T. W., Zhang, A. Y., Fu, P. P., & Li, L. (2009). Explaining employment relationships with social exchange and job embeddedness. *Journal of Applied Psychology*, 94: 277–297.
- Hon, C. K. H., Chan, A. P. C. & Yam, M. C. H. Relationships between safety climate and safety performance of building repair, maintenance, minor alteration, and addition (RMAA) works, *Safety Science*, 65, 10-19.
- Hung, A. A., Luoto, J. E., & Parker, A. M. (2017). Cognitive ability and retirement decision making. RAND working paper series WR-1202-DOL.
- Ismail, A.,MOHAMAD, M.,Mohamed, H. A. & Rafiuddin, N. (2010).Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes, *Theoretical and Applied Economics*, 6(547).
- Jabbour, C.J.C. & Jabbour, A.B.L.S., (2014). Latin America: research opportunities on management for sustainable development. *Lat. Am. J. Manage. Sustainable Dev.* 1, 1–6.
- Jackson, S. A., Kleitman, S., Stankov, L., & Howie, P. (2017). Individual differences in decision making depend on cognitive abilities, monitoring and control. *Journal of Behavioral Decision Making*, 30(2), 209-223.
- Jayaweera, T. (2015).Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England, *International Journal of Business and Management*, 10, 10.5539/ijbm.v10n3p271
- Kappagoda, S. & Kulathunga, S. (2013). The Impact of Five Factor Model of Personality on Organizational Citizenship Behavior of Non-Managerial Employees in the Banking Sector in Sri Lanka (Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2223077> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2223077>
- Karim, M. R. (2014). *The EU Market Economy Investor Principle: A Good Paradigm?* Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2498873> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2498873>
- Khan, Farooq, & Ullar (2010), a reward strategy may possibly have the power of enhancing motivation in one way and diminishing it in other ways.
- Kieft, R. A., de Brouwer, B. B., Francke, A. L., & Delnoij, D. M. (2014). How nurses and their work environment affect patient experiences of the quality of care: a qualitative study. *BMC health services research*, 14(1), 249. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-249>.
- Kiker, D. S., & Motowidlo, S. J. (1999). Main and interaction effects of task and contextual performance on supervisory reward decisions. *Journal of Applied Psychology*, 84 (4): 602-609
- Koppelman, F. S. & C. Bhat (2006). A Self-Instructing Course in Mode Choice Modeling: Multinomial and Nested Logit Models. Prepared for U. S. Department of Transportation, Federal Transit Administration.
- Kramer, A., Bhave, D. P., & Johnson, T. D. (2014). Personality and group performance: The importance of personality composition and work tasks. *Personality and Individual Differences*, 58, 132-137.



- Leaman, A. (1995). Dissatisfaction and office productivity, *Facilities*, 13(2), 3- 19.
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationship with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 883–891.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stress-hindrance stress framework: An explanation for inconsistent relationships between stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764–775
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Markos, S. & Sridevi, M.S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5, 89-96.
- Mathews, C. & Khann, I. K. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review, *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(4),102-108
- Mearns, L.O., F. Giorgi, P. Whetton, D. Pabon, M. Hulme & M. Lal,(2003). Guidelines for Use of Climate Scenarios Developed from Regional Climate Model Experiments. Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC): Data Distribution Centre (DDC), Norwich, Hamburg and New York, 38 pp
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV, Pioner Jaya, Bandung,
- Mohamed N. H. H. (2014). The Relationship Between Stress And Work Performance Of Police Officers In Kasarani Sub-County, University Of Nairobi.
- Morrow, D. R. (2014). Ethical aspects of the mitigation obstruction argument against climate engineering research *Phil. Trans. R. Soc. A*, 372, 1–1
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. 1994. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79 (4): 475-480.
- Mowday R., Porter L. and Steers R. 1982. *Employeeorganization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York, NY.
- Naharuddin, N. & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia, *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91, 946–953.
- Newsham, G., JayBrand, C. D., Veitch, J., Aries, M., & Charles, K. (2009). Linking Indoor Environment Conditions to Job Satisfaction. *Building Research & Information*, 37(2), 129-147.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia manajemen sumber daya manusia* (3rd Ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noble, S.M., Haytko, D.L. and Phillips, J. (2009). What drives college-age generation y consumers *Journal of Business Research*, 62, 617-628.



- Ouddai, R., Chabane, H., Boughaba, A., Frah, M. (2012). The Skikda LNG accident: losses, lessons learned and safety climate assessment. *Int. J. of Glob. Energy Issues* 35, 518-533.
- Paunonen, S. V. (2003). Big Five factors of personality and replicated predictions of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 411-424.
- Ricketta, M. (2002) Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance a Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ Pearson Prentice Hall.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., & Barksdale, K. (1999). Transactional and relational exchange relationships. Paper presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Taylor, M. S., Coyle-Shapiro, J. A.-M., Liden, R. C., McLean Parks, J., Morrison, E. W., Porter, L. W., Robinson, S. L., Roehling, M. V., Rousseau, D. M., Schalk, R., Tsui, A. S., & van Dyne, L. 2004. The employee– organization relationship: A timely concept in a period of transition. In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 23: 291–370. Greenwich, CT: JAI.
- Suliman A. Iles P. (2000). Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment– Performance Relationship: A New Look, *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5), 407-426.
- Varca, P.E. (2009), Emotional empathy and front line employees: does it make sense to care about the customer?, *Journal of Services Marketing*, 23(1), 51-6.
- Wanberg, J. S.; Harper, C. S.; Hallowell, M.R.A.; & Rajendran, S. A.(2013).Relationship between Construction Safety and Quality Performance, *Journal of Construction Engineering and Management*, 139, 04013003-2-10
- Westerman, D., Spence, P., & Van Der Heide, B. (2014).Social media as information source: Recency of updates and credibility of information. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(2), 171–183.



033 The Phenomenon of Online Da'wah and Its Influence Toward the Millennial Muslim Generation in Yogyakarta

Ravida Chauria Shavir

Bachelor Student at the Department of Islamic Communication and Broadcasting
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia.

Email: ravida.cs@gmail.com

ABSTRACT

This article discusses the level to which online *da'wah* in the urban area influence the millennial Muslim generation and executes religiosity by impressions of some preacher or *ustadz* on social media likes Facebook, Instagram, and YouTube. The case study took in some social media used by the student of the department of Islamic Communication and Broadcasting, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. By using a qualitative method and interview towards 15 university students who graduate from formal school, the research found that online *da'wah* contributes and influences the religious soul of millennial Muslim. This social network *offers* many themes of Islamic subjects that were appropriate with millennial needs. This paper asks to what elements attract interest this millennial to learn and recite Islamic foundation through some "millennial" *ustadz*. The result shows that subject, nature, and style of lecture influence millennial Muslim generation to explore Islamic religion through online *da'wah*.

Key Words: Online *Da'wah*, Millennial Generation, Religiosity, Urban Area

1. INTRODUCTION

Nowadays, the use of the internet as a lifestyle in Indonesia is impressive at 87.13% for social media, and 49.52% of the perpetrators are aged 19-34 years. The age is classified as generation Y or millennial and is in the productive age with 70% of Indonesian citizens (<https://apjii.or.id/>). It is predicted that in 2020-2030, Indonesia will enter the Demographic Bonus, a condition where an increasing number of young people (millennials). If not accompanied by an increase in literacy culture, these conditions will trigger the rise of hoax info or false news. This information does not only lead to daily news, including *da'wah* material, also does not escape the object of dissemination.

Islam is a universal and dynamic religion, which can be interpreted as the development always follows the times, with different methods of spreading. For instance, at the time of Wali Songo, the spread of Islam or *da'wah* to Indonesian society at that time followed the trend or a popular medium, namely the art of music. Very different from preaching when the *jahiliyyah* or medieval times. Mainly if it is associated with the way of spread in the 19th, 20th or 21st century (Ali, 2017; Munir, 2019; Sulaiman, 2000).

So, Islamic *da'wah* should changes according to the times. Moreover, entering the Millennial Era, almost all elements changed from the essential habits to the ongoing trend. From this so that that *da'wah* can be more effective in the Millennial Era, breakthroughs are needed that can attract the interest of young people to want to learn Islam with fun (Bensaid, 2013). But, the development *da'wah* itself is not increase properly when some young Muslim unfamiliar with the



preacher and its activities in the mosque. Da'wah in the mosque is now considered not to attract the interest of young Muslims, especially the millennial generation.

A recent study conducted by the Center for Religious and Cultural Studies (CSRC) of the State Islamic University (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta shows that millennial Muslims consider da'wah or studies in mosques to be no longer relevant to their problems. UIN Jakarta's findings published this February in a book titled "Mosques in the Millennial Era: A New Direction of Religious Literacy" stated, these young people were no longer interested in the da'wah content delivered at the mosque (Wahid, Abubakar, Jahroni, Nuriz, & Pranawati, 2019). Then they adjust how to get information or da'wah content from another sources, like Instagram, Facebook, or YouTube. These social media provide so many materials which were needed by their personal live (Lengauer, 2018; Nisa, 2018).

This change between perspectives is what makes generations millennial has changed a lot from the previous generation. Millennials have different characteristics in understanding the reality of life. As an advantage, this generation has a better understanding of technology, easily accesses many developmental issues that occur in the community, and information that comfortably supports the source of guidance through internet access. Ease of accessing unlimited digital communication and information technology does not mean that it is an absolute advantage. On the other hand, it becomes a problem that can lead to moral degradation as it is now very alarming (Lahmi, 2018).

Among others, marked by freedom of association between types has become based, as a result of technological developments that are not offset by an increase in moral quality. It means that the rapid development of technology must be balanced with a superior personality quality from the values of religion (Cheong & Poon, 2009). Do not deny, that technological development is needed by the nation in the era of global competition as it happens today. A solid understanding of religion is far more important as filtration prevents negative things. The most important thing that makes millennials bored is the topics discussed and the way of delivery that is not interesting, so it does not touch their spiritual soul (Zulhazmi & Hastuti, 2018).

Some researchers reveal the phenomenon of da'wah related to social media. Mulkhan (1996) discusses that da'wah is a series of activities or processes in order to achieve a specific goal. Moreover, da'wah is not enough to be conveyed orally without the help of modern tools, which are now known as mass communication devices, namely print and electronic media. Words spoken from humans can only reach a minimal distance, while with the means of mass communication, the reach of da'wah is no longer limited to space and time (Arnez, 2009).

Another perspective comes from Pardianto (2013) with his argument that internet as da'wah media along with the rapid development of science and technology is increasingly complex. Both in the social, economic, cultural, political, and so on. Even in the religious field itself, as one of the effects of progress, some problems are not minor. Advances in information technology can be used as the spread of Islamic da'wah, especially information technology such as the internet. Da'wah, through social media, can build the strength of diverse national identities. Government, preachers, and Islamic societies, in particular, must see the digital era as an excellent opportunity to develop, even though Islam is living in the tension of convention (normativity and stagnation) and innovation (ijtihad and modern Islam) (Budiantoro, 2018).

Indeed, the existence of the internet as a medium for da'wah is no longer at the level of discourse anymore. Islamic scholars, preachers, and Islamic leaders should have realized and immediately made strategic steps to protect and educate young people to be ready and mature in facing negative attacks from the internet media (Pardianto, 2013).

From the explanation above, this article aims to find out what the motivation of the millennial generation to choose online da'wah as a medium to internalize religious values and personality. The authors specifically limit to three main things; what social media used by in finding Islamic content, what material they like, and what type of religious teacher they like so they feel comfortable listening to Islamic studies.



2. THEORETICAL FRAMEWORK

2.1. Term of Da'wah

The definition of da'wah has many interpretations because it has an extensive scope. In the book *Hidayat Al Mursyidin*, for example, Syaikh Ali Mahfudz believes that da'wah is an act that encourages people to always be in goodness and to obey God's instructions so they can get happiness in this world and the hereafter (Mahfudz, n.d.). This opinion is also in line with the opinion of al-Ghazali in his phenomenal book *Ihya 'Ulumuddin* who states that *amar makruf* and *nahyi munkar* are the core of the da'wah movement as well as activators in the dynamics of the Islamic world (Munzier, 2006).

A different definition is raised by Quraish Shihab, who argues that da'wah is an appeal or invitation to conversion, or an attempt to change the situation to a better and perfect situation, both for the person and the community (Shihab, 1995). In short, a correct understanding of the definition of da'wah for a preacher will affect the way of communicating da'wah, both verbal and non-verbal. In verbal communication, for example, the series of words that come out of the preacher are words that have the power to influence and move human behaviour so that it has an adequate calling capacity.

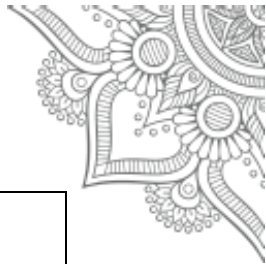
Da'wah has two purposes, general and special. The general purpose of da'wah is something to be achieved in all the activities of da'wah, starting from the process until being able to influence someone to be better, whereas the specific objectives are the formulation of objectives as details rather than the objectives of da'wah. This purpose is intended so that in carrying out all the activities of Da'wah can be known, where the direction and what type of activity to be carried out, to whom preaching in what ways and as in specific ways (Aziz, 2004).

2.2. Millennial Generation

Millennials or sometimes also referred to as Generation Y is a group of people born after Generation X, namely people born in the 1980s-2000s. So, this means millennials are the younger generation aged 17-37 this year. Millennials themselves considered unique because this generation is very different from previous generations, especially in matters relating to technology. Millennials have their characteristics; that is, they were born when colour TV, smartphones, and the internet are raised. So, this generation is very proficient in technology. In Indonesia, of the 255 million registered population, there are 81 million who are millennials or 17-37 years old. The generation grouping can be seen on the following table.

Table 1. Generation Grouping (Putra, 2016)

| Source | Label | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---|
| Tapscott (1988) | - | Baby Boom Generation (1946- 1964) | Generation X (1965-1975) | Digital Generation (1976-2000) | - |
| Howe & Strauss (2000) | Silent Generation (1925-1943) | Boom Generation (1943-1960) | 13th Generation (1961-1981) | Millineal Generation (1982-2000) | - |
| Zemke et al (2000) | Veterans (1922-1943) | Baby Boomers (1943-1960) | Gen-Xers (1960-1980) | Nexters (1980-2000) | - |
| Lancaster & Stillman (2000) | Traditionalist (1900-1945) | Baby Boomers (1946-1964) | Generation Xers | Generation Y | - |



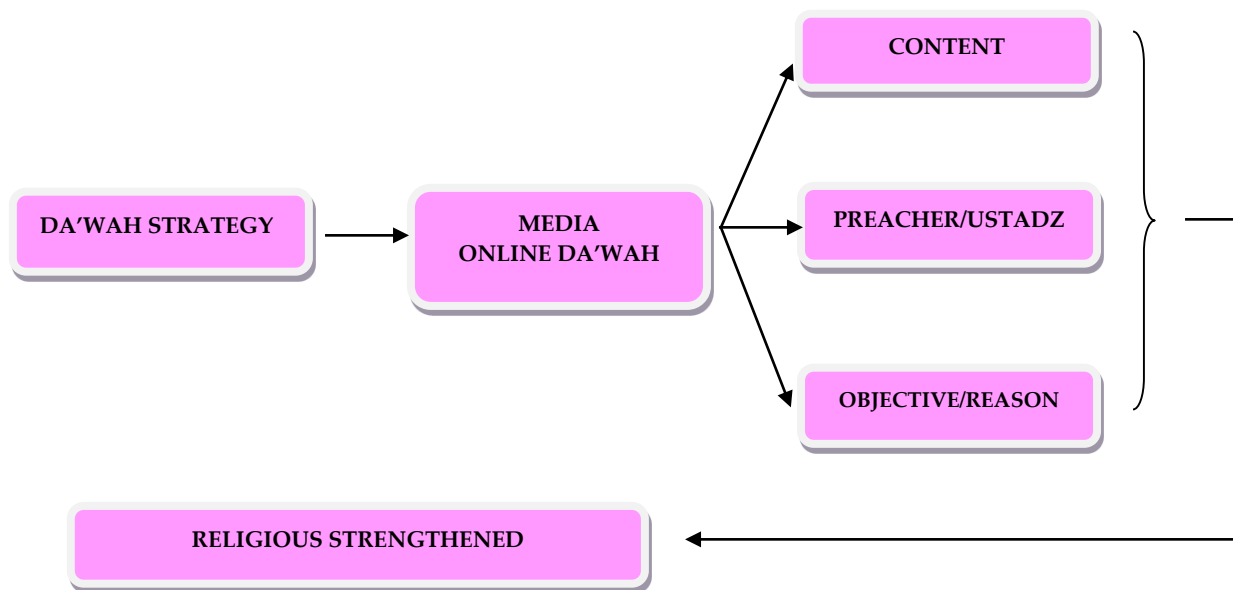
| | | | | | |
|------------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| Martin & Tulgan (2002) | Silent Generation (1925-1942) | Baby Boomers (1946-1964) | Generations X (1965-1977) | Millinials (1981-1999) | - |
| Oblinger (2005) | Maataures (<1946) | Baby Boomers (1947-1964) | Generation Xers (1965-1980) | Gen-Y/NetGen (1981-1995) | Post Millinials (1995-present) |

On social media, the millennials are very dominant when compared to Generation X. With their ability in the world of technology and existing facilities, this generation can access social networks well. Concerning the world of da'wah, this millennial generation dominates as a connoisseur of the most da'wah content. So, do not be surprised if preaching online at this time is enjoyed, rather than traditional, come to a mosque and listen to lectures from religious leaders. These young people are free to determine which lecturer they like, what material suits themselves, to things that are up to date following the conditions of the environment in which they live

3. METHOD

This is qualitative research by a case study focusing on the influence of online da'wah among Islamic Communication and Broadcasting students of Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Basically, this study examines students' interest in liking online da'wah through social media, namely: Facebook, Instagram and Youtube. From the three media, there are three things to be tested, related to the material, preacher (ustadz), and the contribution of preaching. This research was conducted on 15 students of the class of 2019. Meanwhile, data was collected through 1) questionnaire and 2) interview. Through verification of data sources, research results are analysed, discussed and presented in tables and narratives.

Table 2. Da'wah Online Through Social Media





4. RESULTS AND FINDINGS

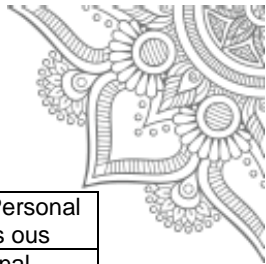
First, Muslims must be able to master and make the most of the development of information technology. From the da'wah side, the power of the internet is very potential to be utilized. Da'wah is very important to do through the internet media because, in addition to being a forum for spreading Islamic values (da'wah media), internet media can also strengthen the ties of *ukhuwah Islamiyah*. The internet also has many uses and benefits if the advancement of internet technology can be used optimally by Muslims. Internet media has a significant and broad role as a tool to convey information and as a communication tool. This puts his position so essential and needed by humans in carrying out their daily lives.

Second, with the development of globalization and information, today, the internet media provides various applications that can be used as a place to convey the message of da'wah. so, we need to compete in mastering information technology and searching knowledge as much as possible, therefore mastery information technology is necessary for Muslims because it is one of the most effective ways to convey da'wah messages. Because by mastering internet technology will be able to realize the right and accurate strategy so that Islamic values (preaching message) can be well received by fellow Muslims Furthermore, other people who want to know about Islamic values.

Third, with various developments in information technology in the era Which is all-round the internet as it is today, it is time to confirm the da'wah bil internet is done by the perpetrators of da'wah (da'i). This is because information technology has opened the eyes of the world to a new world, new interactions, and an extensive global network. It is well known that the development of technology called the internet has changed the pattern of community interaction. In other words, the right method is the cause of the acceptance of da'wah, and the means of da'wah is the cause of the spread of da'wah. Therefore, with the development of technology that is quite significant in recent decades, it is feasible to be used as a means of da'wah.

Table 3. The Result of Interpretation Interview with Respondents

| Respondent | Social Media | Channel | Preacher / Ustadz | Content | Da'wah Method | Duration | Reason |
|------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------|-----------------------|
| R1 | Youtube | Al Hujjah Channel | Zulkifli Muhammad Ali | Judgement Day | Hiwar / Direct Method | 30 minutes | Knowledge Enhancement |
| R2 | Youtube | ND | Adi Hidayat | Marriage | Hiwar / Direct Method | 2 hours | Personal Needs |
| R3 | Instagram | Ustadz Abdul Somad Official | Abdul Somad | Fiqh, and Young Muslim | Hiwar / Direct Method | 3 hours | Personal Needs |
| R4 | Youtube/ Instagram/ Facebook | ND | ND | ND | ND | ND | ND |
| R5 | Youtube/ Instagram | Lampu Islam | Zakir Naik | Theology | Hiwar / Direct Method | 1 hour | Knowledge Enhancement |
| R6 | Youtube/ Instagram | Khalid Basalamah Official | Khalid Basalamah | Fiqh, History of Islam | Hiwar / Direct Method | 2 hours | Knowledge Enhancement |
| R7 | Youtube | Hanan Attaki | Hanan Attaki | Love | Hiwar / Direct Method | 1 hour | Personal Needs |
| R8 | Youtube/ Instagram | Hanan Attaki | Hanan Attaki | The Happiness of Life | Hiwar / Direct Method | 1 hour | Personal Needs |
| R9 | Youtube/ Facebook | Hanan Attaki | Hanan Attaki | Love, Self-Reminder | Hiwar / Direct Method | 1 hour | Personal Needs |



| | | | | | | | |
|-----|--------------------|----------------------|----------------------|--|-----------------------|------------|-----------------------|
| R10 | Instagram | ND | Anwar Zahid | ND | Hiwar / Direct Method | 30 minutes | Curi Personal Needs |
| R11 | Youtube/ Instagram | Taman Surga Net | Abdul Somad | Fiqh, Ethic | Hiwar / Direct Method | 1 hour | Personal Needs |
| R12 | Youtube/ Instagram | Teras Dakwah | Habib Novel Alaydrus | The Way of Life | Hiwar / Direct Method | 10 minutes | Personal Needs |
| R13 | Instagram | Gusmus Channel | Gus Mus | Culture and Art | Hiwar / Direct Method | 3 hours | Knowledge Enhancement |
| R14 | Youtube | Yufid TV | Farhan Abu Fatihan | Fiqh, Tauhid, Faith | Hiwar / Direct Method | 30 minutes | Knowledge Enhancement |
| R15 | Youtube | Adi Hidayat Official | Adi Hidayat | Qur'an, Hadist, Fiqh, History of Islam | Hiwar / Direct Method | 2 hours | Personal Needs |

ND: No Data

From Table 3, there are several main issues that can be explored further, namely: 1) Types of social media and channels used by students to access Islamic studies, 2) the choice of preacher (ustadz) who are often watched and the contents listened to by their studies, 3) the ways of delivering and the duration of the watch time along with the reasons.

Apart from the many choices of social media and favorite channels that provide Islamic da'wah and study, this research attempts to objectively explore the influence of online preaching that changes the mindset of students and their behavior.

The first issue is the type of social media or social network used. Social media, according to Philip Kotler and Kevin Keller (2012), is a medium for consumers to share text, image, audio, and video information with one another and with companies and vice versa. Another opinion was expressed by Chris Brogan (2010) who said that social media is a new set of communication and collaboration tools that allow for various types of interactions that were previously not available to ordinary people.

Figure 4. Most Popular Ustadz on Social Media





Social media as a da'wah tool has advantages that are not shared by the other traditional da'wah media, namely: a) unobstructed by time and space. Social media can be accessed anytime and anyone in various corners of the world so that the da'wah material that has been entered on the internet can be accessed by all people from various corners of the world whenever they want (Asmaji, 2003; Nisa, 2018), b) da'wah becomes more varied. In addition to writing, we can make da'wah material in the form of images, audio, e-books (electronic books) or videos so that the da'wah object can choose the preferred media form (Lengauer, 2018), c) the number of social media users is increasing. The growth of internet users that are always increasing is good news for the preacher who will preach in cyberspace because the object of preaching will also increase (Slama, 2018), and d) cost and energy saving. By presenting da'wah material on the internet, da'wah objects do not need to come to the speakers and buy books to answer the problems at hand. So that it can help our brothers not to spend extra funds and energy to get the shariah information they are looking (Hew, 2018).

The table above shows that YouTube is the favourite social media chosen by students to access Islamic studies. One factor is that this media provides many channel choices that suit students' interests and needs. Of the many da'wah channels, it turns out that Hanan Attaki is the most preferred choice. It is not surprising, because seeing the number of video lectures that touched the number 130 videos, and the number of fans as many as 758 thousand, most of the audience are young people.

The second issue is the preacher who provide da'wah more comfort and nice to be heard. Wasisto (2015) provides a "popular Islamic terminology" that refers to the modernization of Islamic cultural values in society. In other words, it is a form of acculturation of the modern world with Islam. The popularity of the da'wah content presented by social media by religious leaders is mainly due to the audience (market) that does. There are at least three criteria for users who listen to preaching through social media channels. First, users who have limited time, Second, those who are ashamed to come directly to religious leaders so that watching videos on YouTube or reading Islamic nuanced uploads on Facebook is the best way, and third, those who want to learn instantly. This phenomenon is common in urban middle-class society.

This research also shows that Hanan Attaki is still an idol for millennials, followed by Abdul Somad and Adi Hidayat. This phenomenon shows that the age of the preacher also determines the interest of young people to listen to Islamic studies. However, what is interesting is that the variety of material that millennials like is not only focused on personal, but also general material, such as *fiqh* and Islamic history. However, the data taken from this questionnaire and interview is in line with data taken from <https://tirto.id>, which shows that Khalid Basalamah, Abdul Somad, Hanan Attaki, and Gus Mus are religious teachers who are very popular in social media. The number of video views watched from all four reached 9 million and 123 thousand views.

The third issue is the ways of delivering and the duration of the watch time along with the reasons. The table describes that *hiwar* or direct method is the favorite to use by the preacher. This method aims that people who hear it can receive, see, pay attention, and watch and imitate what is conveyed, and be able to take the wisdom (Pimay, 2006).

The time spent by millennials to listen to Islamic studies also varies; the longest is 3 hours, and at least around 10 minutes. With the duration of each video for about 30 minutes, it means that some watch more than 3-4 videos in one sitting. Being attractive is that the needs of students determine the difference in duration. Looking for answers to personal problems is the most reason why they watch the video rather than just adding knowledge.

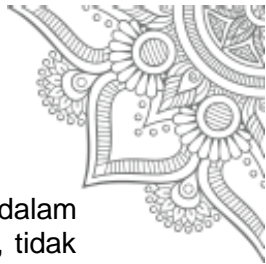


5. CONCLUSION

Overall, this research shows that the millennial generation of Muslims still need religious input from preaching programs on the internet. From hundreds of da'wah videos, there are at least three main points of concern; personal preacher who gives lectures, style of delivery, and what media supports it. These three things should be able to open the insight of the preachers in Indonesia in general, that young people need figures who can influence themselves personally. This influence then gives a stimulus for them to do better after watching the da'wah show on social media. For example, the three most favorite religious teachers in this study; ustadz Hanan Attaki, ustadz Abdul Somad, and ustadz Adi Hidayat; from the age side, they are still under 50 years old. The three are also alumni of universities in the Middle East, and in terms of mastery of material and attitudes, can provide a new color for the younger generation. It is this focus that must continue to be planted so that the millennial generation of Indonesian Muslims is still awake spiritually and religiously,

REFERENCES

- Ali, A. H. (2017). *The Challenge of Dawah: Political Islam as Ideology and Movement and How to Counter It*. California: Hoover Institution Press.
- Arnez, M. (2009). Dakwah By The Pen. *Indonesia and the Malay World*, 37(107), 45–64. <https://doi.org/10.1080/13639810902743040>
- Asmaji. (2003). Geliat Dakwah di Masa Postmodern. Kudus: Seminar Nasional.
- Aziz, M. A. (2004). *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Bensaid, B. (2013). On Islamic Da'wah and Sustainable Development. *World Journal of Islamic History and Civilization*, 3(2), 48–56. <https://doi.org/10.5829/idosi.wjihc.2013.3.2.3201>.
- Brogran, C. (2010). *Social Media 101: Tactics and Tips to Develop Your Business Online*. New York: Wiley.
- Budiantoro, W. (2018). Dakwah di Era Digital. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 11(2), 263–281. <https://doi.org/10.24090/komunika.v11i2.1369>.
- Cheong, P. H., & Poon, J. P. H. (2009). Weaving webs of faith: Examining internet use and religious communication among chinese protestant transmigrants. *Journal of International and Intercultural Communication*, 2(3), 189–207. <https://doi.org/10.1080/17513050902985349>.
- Hew, W. W. (2018). The Art of Dakwah: Social Media, Visual Persuasion and The Islamist Propagation of Felix Siau. *Indonesia and the Malay World*, 46(134), 61–79. <https://doi.org/10.1080/13639811.2018.1416757>.
- Jati, W. R. (2015). Islam Populer Sebagai Pencarian Identitas Muslim Kelas Menengah Indonesia. *Teosofi: Jurnal Tasawuf Dan Pemikiran Islam*, 5(1), 139–163. <https://doi.org/10.15642/teosofi.2015.5.1.139-163>.
- Kotler, P. T., & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management* (14th ed.). New York: Pearson.
- Lahmi, A. (2018). Millenial Santri in Pesantren Santri, Leisure Time, and Activities in Cyberspace. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 7(4), 397–403. <https://doi.org/10.21275/ART20181445>.
- Lengauer, D. (2018). Sharing semangat taqwa: social media and digital Islamic socialities in Bandung. *Indonesia and the Malay World*, 46(134), 5–23. <https://doi.org/10.1080/13639811.2018.1415276>.
- Mahfudz, S. A. (n.d.). *Hidayatul Mursyidin Ila Thuruq al-Wa'zi wa al-Khitabat*. Libanon: Darul Ma'rifat.
- Mulkhan, A. M. (1996). *Ideologisasi Gerakan Dakwah*. Yogyakarta: SIPRESS.
- Munir, M. (2019). Fenomena Dakwah Online dan Offline Ustadz Abdus Somad di Pondok



- Pesantren Al-Amien Prenduan Sumenep Madura Pendahuluan Ketenteraman dalam kehidupan masyarakat merupakan salah satu harapan seluruh masyarakat didunia , tidak juga masyarakat yang di kehidupa. *Islamic Management and Empowerment Journal (IMEJ)*, 1(1), 129–142.
- Munzier. (2006). *Metode Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Nisa, E. F. (2018). Social media and the birth of an Islamic social movement: ODOJ (One Day One Juz) in contemporary Indonesia. *Indonesia and the Malay World*, 46(134), 24–43. <https://doi.org/10.1080/13639811.2017.1416758>
- Pardianto. (2013). Meneguhkan Dakwah Melalui New Media. *Jurnal Komunikasi Islam*, 03(1).
- Pimay, A. (2006). *Metodologi Dakwah*. Semarang: Rasail.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti Vol.9*, 9(18), 123–134.
- Shihab, M. Q. (1995). *Membumikan Al-Qur'an, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, (Sepuluh). Bandung: Mizan.
- Slama, M. (2018). Practising Islam through social media in Indonesia. *Indonesia and the Malay World*, 46(134), 1–4. <https://doi.org/10.1080/13639811.2018.1416798>.
- Sulaiman, R. (2000). Konsep Pendidikan Masyarakat Melalui Dakwah. Kudus: Perpustakaan Islam dan Penyiaran Ilmu Pengetahuan.
- Wahid, A., Abubakar, I., Jahroni, J., Nuriz, M. A. L., & Pranawati, R. (2019). *Masjid di Era Milenial: Arah Baru Literasi Keagamaan*. (J. Jahroni & I. A. Bakar, Eds.). Jakarta: CSRC UIN Jakarta.
- Zulhazmi, A. Z., & Hastuti, D. A. S. (2018). Da'wa, Muslim Millennials and Social Media. *Lentera*, 11(2), 121–138.



034 Analisis Penerapan Unsur Tahyul Dalam Filem Sains Fiksyen Hollywood

Mohd Hamidi Ismail¹, Hizral Tazzif Bin Hisham², Suria Hani Binti A. Rahman³, Nurul Syifaq Binti Ruslan⁴

¹ Pensyarah Kanan, Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, USIM.

² Pensyarah Kanan, Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, USIM.

³ Pensyarah, Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, USIM.

⁴ Calon Sarjana, Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, USIM.

ABSTRAK

Konspirasi Barat dalam sektor perfileman merupakan kuasa halus (soft power) yang mampu membentuk pemikiran dengan nilai yang dipaparkan menerusi filem tersebut. Tema-tema filem Hollywood telah pun ditetapkan oleh bayang-bayang di sebalik semua ini yang mengarahkan pengarah filem supaya menggunakan tema tertentu supaya masyarakat dunia terpengaruh dan mempercayainya. Oleh itu, kajian ini adalah untuk membincangkan tentang unsur Tahyul yang terdapat dalam filem Sains Fiksyen Hollywood. Ia bertujuan untuk menganalisis penerapan unsur tahyul yang diserapkan dalam filem 'Avengers 3: Infinity War' dan 'Wonder Woman' tanpa disedari boleh merosakkan akidah jika mempercayainya. Metodologi yang digunakan dalam kajian ini ialah lebih kepada menganalisa tema-tema tahyul dalam filem. Kesimpulannya, hasil kajian mendapati terdapat enam tema utama yang mengandungi unsur tahyul iaitu khurafat, magis, pendewaan, naturalisme, takhyul dan takhwif.

Kata Kunci: Hollywood, khurafat, Magis, Pendewaan, Naturalisme

1.0 PENDAHULUAN

Berdasarkan kepada landskap industri filem dunia, Hollywood masih menguasai industri filem dunia, namun sudah wujud negara pengeksport filem yang bukan Hollywood seperti Jepun, Korea Selatan, Hong Kong dan India (Bollywood) dari Asia; Mesir (Asia Barat); Nigeria (Afrika); Brazil dan Mexico. Pertumbuhan pesat pusat ini akibat polisi kerajaan yang membantu perkembangan industri filem tempatan dan geo-budaya kaum terbabit. Latar Belakang Penyelidikan Hollywood mula menguasai industri perfileman antarabangsa selepas Perang Dunia Kedua dengan tayangan filem terbitan studio berkenaan di hampir 150 negara (Curtin, 2009; Thussu, 2006). Dominasinya sebagai pengeluar utama filem dunia dilihat "membunuh" industri filem di Eropah.

Bagi Lee dan Bae (2004) dominasi ini terjadi kerana beberapa faktor seperti pasaran tempatan yang besar (Amerika Syarikat), penggunaan bahasa Inggeris (pasaran global), industri filem tempatan terutama di negara sedang membangun dan negara miskin yang masih belum berdaya saing, dan kemajuan serta kecekapan sistem studio Hollywood menerbitkan filem antarabangsa. Filem terbitan Hollywood seperti Lord of the Rings, Harry Potter, Matrix, dan Star Wars bukan sahaja meraih berbilion dolar Amerika dari seluruh dunia, malah mendominasi dunia fantasi global. Filem terbitan Hollywood sering mendapat sambutan hangat dari seluruh dunia.

Walaupun filem Hollywood mendapat populariti yang tinggi, tidak bermakna filem yang diterbitkan bermutu tinggi dan kaya dengan pengajaran kepada manusia. Malah, bagi Lim dan



Har (2007) itu disebabkan pemasaran globalnya yang cekap. Cerita yang dipaparkan menerusi filem lebih ke arah mengubah budaya hidup atau cita rasa manusia yang dianggap sesetengah pihak suatu proses pemodenan. Namun, perubahan itu terhasil daripada kesan permainan psikologi terhadap minda manusia global.

Dalam perspektif Islam, penceritaan yang dipaparkan dalam filem Hollywood kebanyakannya bersalahan dengan konsep yang dibawa oleh Islam. Filem Hollywood jika dapat dilihat dan dianalisa dari perspektif Islam, banyak perkara-perkara yang berhubung dengan kepercayaan kepada benda-benda keramat, khurafat dan tahyul serta kebudayaan karut yang jelas bercanggah dengan akidah Islam. Seperti yang kita sedia maklum, khurafat dan tahyul adalah salah satu daripada wabak penyakit ummah. Elemen khurafat dan tahyul biasanya merebak secara senyap ke dalam pemikiran umat Islam. Bahkan di zaman Rasulullah s.a.w sendiri, telah lama wujud kepercayaan khurafat perosak pemikiran, akhlak dan akidah ummah Islam ini.

Khurafat dan tahyul adalah antara punca yang boleh mengundang kepada kejumudan pemikiran ummah, keruntuhan akidah serta kerosakan akhlak dan juga mampu memberi impak yang besar kepada taraf kemajuan ummah sejagat tetapi sayangnya banyak pihak seakan terlepas pandang dan mengabaikannya.

Dalam bab ini, penulis akan membincangkan secara khusus analisis Filem Avengers 3: Infinity War dan filem Wonder Woman dari aspek elemen tahyul menurut perspektif Islam.

2.0 ANALISIS ELEMEN TAHYUL DAN KHURAFAT DALAM FILEM AVENGERS 3: INFINITY WAR

Setelah melakukan analisis filem “Avengers 3:Infinity War” secara plot, pengkaji membuat kesimpulan, terdapat enam tema utama yang boleh dikaitkan dengan filem ini.

2.1 Tema Pertama: Khurafat

Tema yang paling dominan dalam filem ini adalah ‘khurafat’. Menurut Kitab Al- Mu’jam al-Wasit khurafat adalah “cerita-cerita yang mempersonakan yang dicampurkan dengan perkara dusta”.⁶ Manakala mengikut kamus al-Marbawi bahawa khurafat ialah; “sebarang cerita yang benar-benar dusta”.⁷ Pendapat lain ada menyebut bahawa; khurafat adalah sesuatu hal yang tidak masuk akal atau perkara-perkara yang sukar untuk dipercayai kebenarannya. Kebanyakan filem-filem dari Barat menerapkan unsur khurafat dalam penceritaan filem mereka tanpa disedari oleh penonton khususnya Muslim. Kadangkala mereka memasukkan unsur kepercayaan agama mereka dan mengolah jalan cerita supaya menarik perhatian penonton yang menonton.

Di antara ciri-ciri khurafat ialah:⁸

⁶ Kitab Al-Mu’jam al-Wasit. (2004). Cetakan keempat. Maktabah Syuruk Dauliyah, Kaherah.

⁷ Muhammad Idris, Abdul Rauf al-Marbawi (2008), *Kamus Idris al-Marbawi*, Cet. 4, Kuala Lumpur: Darul Fikir

⁸ Bahagian Penyelidikan, Jabatan Agama Islam Wilayah Pesekutuan. (2008). *Garis Panduan Bahan Penerbitan Bercetak dan Audio Visual berhubung dengan unsur-unsur yang bercanggah dengan akidah Ahli Sunnah Waljamaah*. Kompleks Pusat Islam, Kuala Lumpur.



- a) Ianya tidak didasarkan pada nas-nas syarak sama ada al-Quran atau al-Hadith.
- b) Ia merupakan cerita rekaan, dongeng, khayalan atau kepercayaan karut.
- c) Ia bersumberkan kepada kepercayaan- kepercayaan lama dan adat yang bercanggah dengan Islam.
- d) Ia berbentuk pemujaan dan permohonan kepada makhluk halus untuk tujuan yang memudharatkan dan menyeleweng dari akidah Islam.
- e) Ia menggunakan objek-objek tertentu seperti kubur, pokok dan sebagainya untuk tujuan yang tertentu.
- f) Ia ada mempunyai unsur-unsur negatif pada akidah dan syariah Islam.

Dalam filem Avengers 3: Infinity War, terdapat banyak elemen khurafat dipertontonkan dalam jalan cerita dari permulaan sehinggalah pengakhiran cerita. Antaranya watak antagonis iaitu Thanos yang disifatkan paling berkuasa di seluruh alam sekiranya mendapat keenam- enam batu dan Thanos mampu mematikan hidupan lain seperti manusia. Thanos mampu melakukan apa sahaja yang dia mahukan menggunakan 'batu realiti'. Kepercayaan ini sangat bercanggah dengan Islam kerana dalam Islam, kita percaya bahawa hanya Allah sahaja yang Maha Kuasa menjadikan sesuatu, seperti Firman Allah dalam Surah Ali Imran: Ayat 189:

وَلِلَّهِ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Maksudnya: Dan bagi Allah jualah kuasa pemerintah langit dan bumi dan Allah Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.

Melalui penceritaan dalam filem ini, elemen khurafat dapat dilihat melalui watak-watak yang dibawa oleh superhero dalam filem. Antaranya ketika perbualan diantara Steve Rogers, Vision and Bruce Banner berkaitan dengan umur Steve yang melepasi umur manusia biasa dalam lingkungan fasa zaman Umat Nabi Muhammad SAW. Dalam filem ini juga, pengkaji melihat pengarah memasukkan elemen kepercayaan yang bertentangan dengan Islam sepertimana pernyataan bahawa takdir dunia ini bergantung kepada 'batu masa'. Kepercayaan ini boleh dikategorikan sebagai kepercayaan Animisme iaitu kepercayaan bahawa alam semula jadi yang hidup seperti manusia, haiwan dan tumbuh-tumbuhan, objek yang tidak bernyawa seperti batu logam, kepelbagaian bentuk geografi bumi seperti bukit, gurun, lembah, hutan belantara, gua, laut atau fenomena alam seperti petir, kemarau dan hujan memiliki semangat atau unsur kerohanian. Al-Quran menunjukkan pendirian yang jelas dan tegas bahawa segala agama, kepercayaan, atau budaya yang mengandungi unsur animisme adalah syirik dan tidak diterima oleh Allah SWT sepertimana dalam Firman-Nya

وَمَنْ يَبْتَغِ غَيْرَ الْإِسْلَامِ دِينًا فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْهُ وَهُوَ فِي الْآخِرَةِ مِنَ الْخَاسِرِينَ

Maksudnya: Dan sesiapa yang mencari agama selain agama Islam, maka tidak akan diterima daripadanya dan dia pada hari akhirat kelak dari orang-orang yang rugi.⁹

Selain itu, watak- watak yang dibawa oleh superhero seperti Thor dan Quill juga mempunyai elemen khurafat. Contohnya, dalam filem ini, dikisahkan Thor berumur 1500 dan dia pernah dibunuh dua kali tetapi tidak berjaya mati. Watak Quill yang mengaku bahawa dia memiliki dua ciri iaitu ciri separuh manusia dan separuh alien juga sangat mustahil diterima akal dan bertentangan dengan syara'. Di samping itu, ada sebahagian babak seperti babak Dr.Strange

⁹ Surah Āli 'Imrān 3: 85



membaca ritual menggunakan simbol “eye of Agamoto” dan Dr. Strange juga mengembara ke masa depan untuk melihat keadaan mereka. Menurut pandangan Islam, pengetahuan manusia sangat terbatas dan manusia tidak mengetahui peristiwa yang akan datang. Firman Allah dalam Surah Al-An’am 6:59

وَعِنْدَهُ مَفَاتِحُ الْغَيْبِ لَا يَعْلَمُهَا إِلَّا هُوَ وَيَعْلَمُ مَا فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ ۚ وَمَا تَسْقُطُ مِنْ وَرَقَةٍ إِلَّا يَعْلَمُهَا وَلَا حَبَّةٌ فِي ظُلُمَاتٍ الْأَرْضِ وَلَا رَطْبٍ وَلَا يَابِسٍ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Maksudnya: Dan pada sisi Allah jualah anak kunci perbendaharaan segala yang ghaib, tiada sesiapa yang mengetahuinya melainkan Dia lah sahaja; dan Ia mengetahui apa yang ada di darat dan di laut; tidak gugur sehelai daun pun melainkan Ia mengetahuinya, dan tidak gugur sebutir bijipun dalam kegelapan bumi dan tidak gugur yang basah dan yang kering melainkan semuanya ada tertulis di dalam kitab (Luh Mahfuz) yang terang nyata.

Terdapat juga Hadith Rasulullah s.a.w mengenai khurafat dan tahyul.

Dari Sayyidatina „Aisyah r.a, beliau berkata: “Pada suatu malam Rasulullah s.a.w bersembang-sembang dengan para isterinya tentang suatu perkara, lalu salah seorang dari kalangan mereka berkata: Perkara ini seperti cerita khurafat. Baginda bersabda: Adakah kalian tahu apa itu khurafat?. Sesungguhnya khurafat itu ialah seorang lelaki dari Bani „Uzrah (kabilah Yaman) yang telah disembunyikan oleh jin pada zaman jahiliyyah, lalu dia tinggal bersama golongan jin beberapa ketika, kemudian golongan jin itu menghantarnya pulang kembali ke alam manusia lalu dia menceritakan kepada manusia tentang apa yang telah dilihatnya pada mereka (golongan jin) daripada perkara ajaib. Maka oleh sebab itulah manusia berkata (tentang perkara-perkara pelik sebagai) cerita khurafat.¹⁰

Daripada hadith Nabi s.a.w dapat dijelaskan di sini, bahawa penggunaan ‘khurafat’ oleh Rasulullah s.a.w merujuk kepada perkara dan peristiwa pelik atau dongeng yang menyalahi adat dan syariat Islam, tidak masuk akal, bercampur aduk dengan perkara dusta serta tiada asal usul dalam ajaran Islam.

2.2 Tema Kedua: Magis

Seterusnya, elemen magis banyak dimasukkan dalam penceritaan filem Avengers 3: Infinity War. Menurut Kamus Dewan edisi keempat, definisi magis ialah perkara luar biasa dan mempunyai keupayaan yang tersembunyi, ghaib atau perkara yang berunsurkan tahyul.¹¹ Selain itu juga boleh didefinisikan sebagai penggunaan kuasa luar biasa oleh seseorang untuk cuba mengawal tindakan manusia ataupun kejadian semula jadi seperti kepercayaan kepada kuasa batu. Ini sangat jelas bertentangan dengan pegangan Islam. Watak- watak yang dilakonkan oleh Thanos dan superhero yang lain banyak menggunakan magis dalam penceritaan seperti babak berlawanan antara mereka. Mereka seolah-olah mempunyai kuasa luar biasa yang tiada pada

¹⁰ Ahmad bin Hanbal, *Al-Musnad Imam Ahmad bin Muhammad bin Hanbal*, Kaherah: Dar al-Hadith, juz. 17, h. 550, no. 25120.

¹¹ Kamus Dewan Edisi ke 4.2005. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka)



manusia. Dalam pemahaman Islam, perkara- perkara luar biasa boleh dikategorikan sebagai sihir iaitu perbuatan (atau kejadian) luar biasa yg dilakukan oleh manusia secara tersembunyi (ghaib) yg melibatkan makhluk halus.

2.3 Tema Ketiga: Pendewaan

Seterusnya, tema yang dapat dilihat dalam filem Avengers 3: Infinity War adalah pendewaan. Watak utama iaitu Thanos membawa watak sebagai dewa yang berkuasa setelah mendapat keenam- enam 'infinity stone. Dalam penceritaan filem ini, apabila Thanos menggunakan 'infinity stone' , Thanos mampu mentadbir dunia. Ini sangat bersalahan dengan konsep 'Tauhid ' yang diimani dalam Agama Islam.

2.4 Tema Keempat: Naturalisme

Selain itu, dalam penelitian filem ini, tema naturalisme dapat dilihat secara jelas melalui penggunaan batu magis untuk menyelesaikan sesuatu perkara. Al-Quran menunjukkan pendirian yang jelas dan tegas bahawa segala agama, kepercayaan atau budaya yang mengandungi unsur animisme adalah syirik dan tidak diterima oleh Allah SWT. Firmannya:

وَمَنْ يَبْتَغِ غَيْرَ الْإِسْلَامِ دِينًا فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْهُ وَهُوَ فِي الْآخِرَةِ مِنَ الْخَاسِرِينَ

Maksudnya: Dan sesiapa yang mencari agama selain agama Islam, maka tidak akan diterima daripadanya dan dia pada hari kiamat kelak dari orang-oang yang rugi.¹²

2.5 Tema Kelima: Takhayyul

Di samping itu, tema yang terdapat dalam filem Avengers 3: Infinity War ialah takhayyul. Dalam filem ini, terdapat dua babak yang boleh dikaitkan dengan elemen takhayyul. Pertama, dalam babak 31, Red Skull teringat akan peristiwa yang menyebabkan dia dibuang ke Vormir kerana dia tamakkan batu. Kedua, dalam babak 42, Thanos teringat kembali peristiwa dia bertemu dengan Gamora ketika kecil dan dapat kembali kepada zaman tersebut.

2.6 Tema Keenam: Takhwif, Tarwi'

Selain itu, tema yang terakhir dalam filem ini ialah takhwif. Elemen ini dapat dilihat ketika situasi dalam kapal di angkasa.

3.0 ANALISIS ELEMEN TAHYUL DAN KHURAFAT DALAM FILEM WONDER WOMAN

Dalam filem "Wonder Woman", setelah menganalisa elemen tahyul dan khurafat dalam filem, pengkaji membuat kesimpulan, terdapat lima tema utama yang boleh dikaitkan dengan filem ini.

¹² Surah Ali Imran 3:85



3.1 Tema Pertama: Magis

Elemen magis dalam filem Wonder Woman dapat dilihat melalui watak utama iaitu Diana sebagai 'Wonder Woman' dan watak sampingan seperti Ares serta objek-objek yang mempunyai kuasa luar biasa. Contohnya dalam babak 7 dan 17, Diana mempunyai kuasa tenaga menggunakan gelang yang dipakainya. Gelang yang dipakai mampu untuk menahan daripada serangan peluru pihak musuh. Hakikatnya, manusia atau objek tiada kuasa melainkan Allah. Dalam babak 13 berlaku pada waktu malam, Diana melompat dari satu bangunan ke satu bangunan untuk membuat tinjauan dan kajian mengenai bangunan-bangunan dan kaki gunung di sekitar Themyscira. Tujuannya adalah untuk keluar daripada kepulauan itu dan bertemu dengan Ares. Secara rasional, manusia tidak mempunyai kuasa seperti Diana melainkan dengan bantuan jin ataupun dikenali sebagai istidraj.

Dalam filem ini juga, pengarah memasukkan elemen kepercayaan kepada objek mempunyai kuasa luar biasa seperti pedang. Dalam babak 15, Diana menceritakan kepada Steve bahawa hanya Amazon seperti mereka sahaja dapat mengalahkan Ares, 'Tuhan Peperangan' menggunakan pedang. Ini menunjukkan, dalam kepercayaan mereka pedang itu mempunyai kuasa untuk membunuh Ares dan ini sangat bersalahan dengan Islam.

Selain itu, filem Wonder Woman mempertontonkan aksi-aksi di luar jangkaan manusia seperti perlawanan antara Diana dan Ares dalam babak 34, 35, 36 dan 37. Penceritaan yang dibawa memerlukan imaginasi yang sangat tinggi sehingga sebahagian penonton terutamanya yang tidak mempunyai asas akidah yang kukuh mempercayai watak-watak yang dilakonkan wujud di alam realiti.

Kesimpulannya, hukum mempercayai adanya 'keramat' pada sesuatu benda adalah syirik kerana menganggap ianya boleh mendatangkan manfaat selain daripada kekuasaan Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surah Yunus ayat 106 :

قوله تعالى: وَلَا تَدْعُ مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُكَ وَلَا يَضُرُّكَ فَإِنْ فَعَلْتَ فَإِنَّكَ إِذَا مِنَ الظَّالِمِينَ

“ Dan janganlah engkau menyembah atau memuja yang lain daripada Allah, yang tidak dapat mendatangkan manfaat kepadamu dan juga tidak dapat mendatangkan mudharat kepadamu. Sekiranya engkau mengerjakan yang demikian maka jadilah engkau orang-orang yang berlaku zalim.”

3.2 Tema Kedua: Khurafat

Khurafat adalah elemen yang selalu dipaparkan dalam filem Hollywood. Elemen khurafat yang terdapat dalam filem 'Wonder Woman' antaranya dalam babak 4, watak Ares, "Tuhan Peperangan". Diceritakan pada satu ketika dahulu, Ares cemburu kepada manusia dan mempersoalkan kenapa manusia diciptakan. Ares berdendam dengan manusia dan berjanji untuk menghancurkan dan memusnahkan ciptaan ayahnya iaitu Zeus. Terdapat elemen kepercayaan khurafat dalam perbualan di antara Hippolyta dan Diana berkaitan Zeus dan Ares. Menurut Hippolyta, Ares meracuni pemikiran manusia dengan kedengkian, kecurigaan dan menyebabkan berlaku pergaduhan antara satu sama lain.

Seterusnya, elemen khurafat dapat dilihat melalui kepercayaan kepada 'Lasso of Hestia' dalam babak 9. Amazons percaya 'Lasso' tersebut dapat memaksa untuk mendedahkan perkara sebenar. Dalam istilah yang lain, jika seseorang dipakaikan 'Lasso' pada tangannya, dia tidak dapat menipu. Ratu Amazon dan pembesar-pembesar Themyscira menggunakan 'Lasso' untuk mendedahkan siapa sebenarnya Steve dan apakah tujuannya datang ke kepulauan itu.



Kepercayaan kepada objek yang tidak bernyawa mempunyai kuasa tiada dalam Islam kerana Allah yang Maha Kuasa sahaja yang mengetahui keadaan hamba-hamba-Nya. Ia bertepatan dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran Surah An-Naml, ayat 65:

قوله تعالى: قُلْ لَا يَعْلَمُ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ الْغَيْبَ إِلَّا اللَّهُ وَمَا يَشْعُرُونَ أَيَّانَ يُبْعَثُونَ

‘Katakanlah lagi, Tiada sesiapa pun di langit dan di bumi yang mengetahui perkara yang ghaib melainkan Allah.’

Penyelidikan oleh Jabatan Agama Islam Wilayah Pesekutuan yang bertajuk *Garis Panduan Bahan Penerbitan Bercetak dan Audio Visual* berhubung dengan unsur-unsur yang bercanggah dengan akidah Ahli Sunnah Waljamaah, di antara bentuk-bentuk khurafat dan tahyul dalam perfileman, jalan cerita yang mempunyai unsur kepercayaan kepada keramat seperti kubur, pokok kayu dan seumpamanya., kepercayaan kepada nasib sial seperti adat membuang sial, kepercayaan kepada jin dan memohon pertolongan daripadanya, kepercayaan kepada bertambah dan bekurangnya rezeki seperti adat memuja padi, kepercayaan kepada petanda-petanda dan pantang larang seperti menanggungkan perjalanan jika terdapat biawak melintas kerana dianggap sebagai isyarat benda tidak baik akan berlaku, percaya kepada ramalan-ramalan bintang, angka-angka atau rajah- rajah tertentu dan memuja objek- objek tertentu, roh nenek moyang dan kubur.¹³

3.3 Tema Ketiga: Pendewaan

Ideologi dan pemikiran Barat melalui penyebaran di dalam bidang perfileman mampu memberikan kesan yang mendalam secara halus kepada budaya sesebuah masyarakat. Musuh-musuh Islam seperti Orientalis Barat berupaya memasukkan elemen- elemen yang bertentangan dengan Islam melalui media elektronik terutamanya filem-filem aksi yang mendapat liputan seluruh dunia. Antaranya ialah seperti pendewaan.

Dalam filem ‘Wonder Woman’ terdapat babak- babak yang mengajarkan pendewaan selain Allah. Ia dapat dilihat dalam babak 4 iaitu perbualan di antara Hippolyta dengan Diana mengenai sejarah zaman lampau. Hippolyta menyatakan, pada suatu ketika dahulu, ketika masa masih baharu, semua sejarah masih menjadi mimpi, Tuhan yang menguasai bumi dan Zeus merupakan Raja dikalangan semua makhluk. Kemudian, Zeus menciptakan manusia dari bayangannya. Tetapi watak anak Tuhan Zeus iaitu Ares mampu merosakkan pemikiran Umat Islam. Seperti yang Umat Islam imani, Allah Yang Maha Esa, Dia tidak beranak dan Dia tidak diperanakkan.

Dalam Firman Allah dalam surah Al-Ikhlâs :

قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ * اللَّهُ الصَّمَدُ * لَمْ يَلِدْ وَلَمْ يُولَدْ * وَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا أَحَدٌ *

‘Katakanlah (wahai Muhammad) “(Tuhanku) ialah Allah yang Maha Esa * Allah Yang menjadi tumpuan sekalian makhluk untuk memohon sebarang hajat* Ia tidak beranak, dan Ia pula tidak diperanakkan* Dan tidak ada sesiapaupun yang serupa denganNya’.

¹³ Bahagian Penyelidikan, Jabatan Agama Islam Wilayah Pesekutuan.. *Garis Panduan Bahan Penerbitan Bercetak dan Audio Visual berhubung dengan unsur-unsur yang bercanggah dengan akidah Ahli Sunnah Waljamaah*. Kompleks Pusat Islam, Kuala Lumpur.



Seterusnya, dalam babak 15, sifat keakuan dapat dilihat melalui perbualan Diana dengan Steve. Kata Diana “Tuhan Peperangan adalah tanggungjawab Amazon dan hanya Amazon yang mampu kalahkan Tuhan Peperangan. Apabila ia dikalahkan peperangan akan berakhir. Dalam babak 34, Sir Patrick mengatakan hanya Tuhan yang boleh membunuh Tuhan yang lain. Dalam filem ini, mereka mempercayai banyak Tuhan yang juga boleh dikenali sebagai ‘Politheism’.

3.4 Tema Keempat: Naturalisme

Naturalisme merupakan kepercayaan yang tidak asing bagi orang-orang Greek. Dalam filem ‘Wonder Woman’ ia dapat dilihat dalam babak 5, objek-objek seperti pending (tali pinggang), Lasso (tali kebenaran) dan pedang berkilauan mengeluarkan cahaya keemasan ketika Hippolyta menunjukkan tempat penyimpanan barang-barang tersebut kepada Diana. Mereka percaya objek-objek tersebut mempunyai kuasa dan mampu membunuh ‘Tuhan Peperangan’.

3.5 Tema Kelima: Takhayul

Elemen takhayul dalam filem-filem Barat digunakan untuk menarik minat penonton menonton. Dalam filem ini, apabila diteliti, terdapat tiga babak yang membawa penonton untuk berimajinasi. Pertama, dalam babak 4 yang melibatkan perbualan di antara Hippolyta dan Diana, penulis skrip membawa penonton melihat suasana langit terbelah dan hujan api daripada syurga serta manusia mengikuti jejak langkah Ares. Ares telah meracuni jiwa-jiwa manusia dengan kedengkian dan kecurigaan. Imajinasi ini sangat membahayakan terutamanya kepada golongan yang mudah terpengaruh dengan cerita-cerita yang direka oleh Barat untuk menyesatkan umat Islam.

Seterusnya, imajinasi kuasa-kuasa yang dimiliki oleh Diana. Elemen takhayul juga dapat dilihat dalam babak 35, ketika perbalahan diantara Sir Patrick/Ares dengan Diana. Menurut Ares, dengan penggabungan di antara dapat menyelesaikan kemelut yang menimpa mereka. Katanya lagi, semua penderitaan, kesakitan dan kerosakan dicipta oleh manusia. Mereka mampu menamatkan penderitaan ini, menjadikan tanah yang tandus menjadi subur dan mengembalikan dunia seperti sebelumnya serta ia akan menjadi ketenangan yang mutlak selamanya.

4.0 KESIMPULAN

Islam datang bagi membebaskan manusia daripada kebatilan dalam apa sahaja bentuk dan memperkukuhkan aturan kehidupan manusia. Selain itu, menyuruh mereka memelihara sunnatullah yang ditetapkan jikalau mereka mahukan kebahagiaan di dunia dan kejayaan di akhirat.¹⁴

Islam sangat menitik beratkan soal-soal akidah dan syariah. Segala amalan dan kepercayaan yang tidak berdasarkan kepada sumber-sumber yang asal seperti al-Quran, al-Hadith, Ijma; dan Qias adalah ditolak oleh Islam.¹⁵

¹⁴ Yusuf Al-Qaradawi. (2015). *Fatwa Kontemporari (Al-Quran, Hadith dan Akidah). Terjemahan Fatawa Muasirah* Pts Islamika, Selangor.

¹⁵ Jabatan Kemajuan Islam Malaysia. (2008). *Khurafat & Azimat: Garis Panduan*. FM Security Printer, Klang.



Sabda Rasulullah s.a.w

عن عائشة رضی الله عنها قالت: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: من أحدث في أمرنا هذا ما ليس منه فهو رد.

Maksudnya: “Barangisapa mengada- adakan di dalam agama kami sesuatu yang tidak ada di dalamnya, maka yang dikerjakannya itu adalah tertolak.”

Daripada perbincangan di atas, dapatlah disimpulkan bahawa dalam Islam, percaya kepada perkara- perkara khurafat dan tahyul, seumpama benda- benda keramat seperti batu, pokok, kubur, telaga dan sebagainya serta percaya ianya mempunyai kuasa selain daripada Allah SWT adalah syirik dan bertentangan dengan kepercayaan tauhid kepada Allah SWT.

Hal ini berdasarkan sabda Rasulullah SAW yang bermaksud:

“*Jauhilah tujuh perkara yang merosakkan*. Para sahabat bertanya, “Apakah tujuh perkara itu?” Baginda menjawab: “Menyekutukan Allah, sihir, membunuh orang tanpa hak, makan riba, makan harta anak yatim, lari dari medan perang dan menuduh perempuan baik melakukan maksiat terkutuk”.¹⁶

RUJUKAN

Al-Quran.

Ahmad bin Hanbal, *Al-Musnad Imam Ahmad bin Muhammad bin Hanbal*, Kaherah: Dar al-Hadith.

Al- Bukhari. *Kitab Sahih Al-Bukhari, Kitab al-Hudud*.

Bahagian Penyelidikan, Jabatan Agama Islam Wilayah Pesekutuan. (2008). *Garis Panduan Bahan Penerbitan Bercetak dan Audio Visual berhubung dengan unsur-unsur yang bercanggah dengan akidah Ahli Sunnah Waljamaah*. Kompleks Pusat Islam, Kuala Lumpur.

Curtin, M. (2009). *Thinking Globally: From Media Imperialism to Media Capital dalam Media Industries: History, Theory and Method* suntingan Holt, J. dan Perren, A., New York: Wiley Blackwell.

Jabatan Kemajuan Islam Malaysia. (2008). *Khurafat & Azimat: Garis Panduam*. FM Security Printer, Klang.

Kitab Al-Mu'jam al-Wasit. (2004). Cetakan keempat. Maktabah Syuruk Dauliyah, Kaherah.

Kamus Dewan Edisi ke 4. (2005). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Muhammad Idris, Abdul Rauf al-Marbawi. (2008). *Kamus Idris al-Marbawi*, Cet. 4, Kuala Lumpur: Darul Fikir.

Yusuf Al-Qaradawi. (2015). *Fatwa Kontemporari (Al-Quran, Hadith dan Akidah)*. Terjemahan Fatawa Muasirah Pts Islamika, Selangor.

¹⁶ Hadis Riwayat al- Bukhari, Kitab Sahih Al-Bukhari, Kitab al-Hudud, Bab 44, hal. 33.



035 The Importance of Communication in Leadership

Nurul Ayunni Hamdi¹, Ahmed Abdul Malik², Mashitah Sulaiman³

¹ Master Candidate, Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, Negeri Sembilan, MALAYSIA.
ayuniehamdi2794@gmail.com, 012-8759297

²(Dr.) Senior Lecturer, Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, Negeri Sembilan, MALAYSIA.
ahmeda.malek@usim.edu.my, 06-7988745/011-39222246

³(Dr.) Senior Lecturer, Center for Core Studies & Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, Negeri Sembilan, MALAYSIA. mashitah@usim.edu.my, 06-7986337/013-3911694.

ABSTRACT

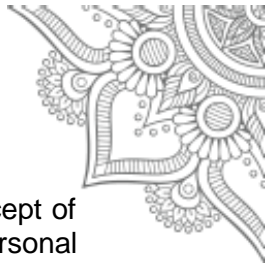
In general, communication is usually used as a mean to speak or write or send a message to another person. Furthermore, Islam also perceived the concept of communication as Islam is a communication-based religion. Besides, communicating is one of the basic functions of management instead of leading, planning, organizing, staffing and controlling that need to be stressed upon creating effective leadership. In sum, mastering the art of communication is the mean in creating the leadership success for any organizations. Hence, this study aims to explore the importance of communication in order to be a good leader. Therefore, this study attempts to promote several communication skills that can help the leaders to manage their employees, improve the relationship in the organization and at the same time enhance the organizational effectiveness. As this study is a conceptual study, the related literature reviews are analyzed from the books, journal articles and website resources whereby the data earned through secondary data. Theoretically, this study finds out that the leaders need to acquire those communication skills that have been discussed in order to have an effective leadership. Moreover, a leader also needs to be a good communicator in delivering the organizations goals and at the same time spreading the teachings of Islam.

Keywords: Islam, Communication, Leadership, Skills

1.0 INTRODUCTION

In general, a successful leader is determine on how he or she able to focus in accomplishing the organization's goals and how to be the winner in its field. Schwartz (2017) wrote that "in a survey by Sunny Giles, president of Quantum Leadership Group, of 195 leaders in 15 countries, six of the top 10 leadership competencies rated by participants involved communication". Meaning that, communicating is one of the basic functions of management instead of leading, planning, organizing, staffing and controlling that need to be stressed upon creating effective leadership. When it comes into thought, managing organization, motivating people, promoting discipline and empowering people only can be done if the leader manages to have clear communication among the members in the organization.

Therefore, mastering the art of communication is the mean in creating the leadership success. Schwartz (2017) also explained that excellent communication skills are essential for



leadership and for business. Thus, in this writing, the writer tends to firstly define the concept of leadership that rooted from Qur'an and *Sunnah*. Then, the writer would like to list several personal qualities of successful leaders. After that, the writer would like to introduce the concept of communication. Other than that, the writer also wants to promote several communication skills that can help the leaders to manage their employees, improve the relationship and at the same time enhance the organizational effectiveness. Lastly, the writer will summarize the content that has been presented earlier in this report.

2.0 LEADERSHIP

2.1 The Concept of Leadership in Islam

According to Haddara & Enanny (2009), several words in Arabic are used to denote a leader such as "*Amir*" (prince) but it is derived from the verb "*amara*", "*Khalifa*" (successor or vicegerent) that derived from the verb "*khalafa*" and word "*Imam*" that derived from the verb "*amma*". On the other hand, they also claimed that the books that deal with the subject of political leadership used the title *as-siyasah ash-Shariyyah* or one of its variants. Thus Al-Qaradawi (2005) explained that *as-siyasah* involves attending people to the needs of the people by the ruler so that they may lead a good life (Haddara & Enanny, 2009).

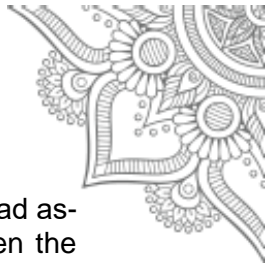
Al-Mawardi (1058) defined *Khilafa* as succeeding the Prophet PBUH in protecting the faith and conducting the worldly affairs of the nation (Haddara & Enanny, 2009). In the same citation, Ibn Khaldun (1377) defined leadership as helping the people to conduct their affairs according to Islamic law as this include protecting the interests of people in this life as well as in the hereafter. However, Ibn Khaldun further explained that this does not mean that an Islamic government is a theocracy. This is because he stressed that a *Khalifa* is not the vicegerent of Allah on earth but he is the successor of the Prophet PBUH of Allah.

The success of any organizations also depends on how the leaders manage the organizations in term of their leadership style. As Mawdudi (1984) claimed that leadership is one of the vital ingredients and enable to assist management in ensuring continuous improvement of an organization. Jabnoun also stated that "leadership is necessary for the success of any collective" (Randaree, 2009). In the Holy Qur'an Allah has addressed human beings as His representatives or vicegerents on the earth providing them with all the necessary skills, principles and tools to lead their lives towards glory and also to lead others towards realizing their fullest potential (Khan, 2010).

The potentialities that man can have which are man is a vicegerent of Allah but at the same time, man also able to conduct the wrongdoings that against the Islamic teachings everything (Al-Qur'an, 2:30). However, in the same verse, Allah stated that the wisdom of appointing the man as a vicegerent only lies in Allah's knowledge as Allah knows. Furthermore, Allah created man as the representatives and put them on the higher ranks above others in order to test them (Al-Qur'an, 6:165). In the meantime, Allah has appointed the man as the vicegerent and ordered them to rule in truth and justice, forbid the man to follow his or her desire because it can lead astray from the path of Allah (Al-Qur'an, 38:26).

Moreover, the Prophet has been directly and indirectly discussed on the leadership qualities and its importance. As reported by Ibn 'Umar (May Allah be pleased with them) reported: The Prophet PBUH said, "All of you are guardians and are responsible for your subjects. The ruler is a guardian of his subjects, the man is a guardian of his family, the woman is a guardian and is responsible for her husband's house and his offspring; and so all of you are guardians and are responsible for your subjects" (Hadith. Bukhari & Muslim. Riyad as-Salihin. The Book of Miscellany. #283).

In another Hadith that reported by Abu Sa'id Al-Khudri and Abu Hurairah (May Allah be pleased with them) reported that: The Messenger of Allah PBUH said, "When three persons set



out on a journey, they should appoint one of them as their leader” (Hadith. Abu Dāwūd. Riyad as-Salihin. The Book of Etiquette of Travelling. #960). An example of this can be seen when the Prophet Muhammad PBUH sent the first migration to Abyssinia and placed Jā’far ibn Abū Ṭālib as the appointed leader of the group as he was famously spokesperson for them in the court of Al-Najashi (The Negus) because of his abilities in speech and communication (Randaree, 2009).

Based on the explanations above, it shows that man is not free to act as he chooses but he must submit the wishes of any group either majority or influential minority. Other than that, the vicegerent only can act based on the implementation of Allah’s laws on this earth in order to get His blessings. Meanwhile, Randaree (2019) also perceived that leadership is an essential element of the organization of the Islamic community as well as an important element in legislation.

2.2 Personal Qualities for Muslim Leaders

There are several personal qualities or attributes that leaders should possess in order to be successful leaders as exemplified by the Messenger of Allah PBUH (Zafar, 2000 & Randaree, 2009). In the meantime, these qualities are beneficial for both Muslim and non-Muslim leaders that want to strive for a successful organization. The qualities are mentioned below:

a. Faith, Belief, and Taqwa (Humility)

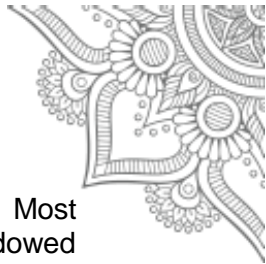
Khan (2010) stated that faith lays the foundation of greatness and success and nothing happens unless one believes in its happening. Thus, having strong faith and belief is one of the greatest qualities that need to be shared by all great leaders in common (Al-Qur’an, 2:257). However, no other religion that has been emphasized much on the importance of having faith rather than Islam as faith (*iman*) is the core of Islamic teachings. Other than that, Islam also lays great stress on *taqwa* (humility) as *taqwa* (humility) is being conscious of Allah’s presence and fearing Him at all time (Zafar, 2000). Moreover, he also stated that *taqwa* (humility) is the only criterion by which people are judged especially for the Muslims.

Allah considered that the most honorable people among His servants’ are those who have the humility (*taqwa*) (Al-Qur’an, 49:13). Thus, Islam really concerns about *taqwa* (humility) especially for those who want to be a Muslim leader and also for the believers too. For the leader, having great *taqwa* (humility) is important because authority and being entrusted with the affairs of the community can easily make him or she becomes arrogant. So, emphasizing *taqwa* (humility) would lead the leader to be more humble and at the same time would avoid the dislike feelings of the employees. This can be seen from the story of Prophet Muhammad PBUH that his personal honesty and integrity had already earned him the title of *Al-Amin* (the trustworthy one) in Mecca even before being commissioned as Prophet (Zafar, 2000).

b. Knowledge and Wisdom

According to Zafar (2000) and Khan (2010), great leaders should acquire knowledge and wisdom continuously as leadership is a great responsibility. This is because those who have knowledge are not equal to those who lack it (Al-Qur’an, 39:9). Therefore, any leader who wishes to excel in his or her leadership power must acquire knowledge because knowledge is also a power (Khan, 2010). El-Morshidy (2017) then concluded that Islam makes it a religious duty upon Muslims to seek knowledge. Meanwhile, seeking knowledge with the intention of benefiting oneself and the people is rewarded the same as performing additional prayers or fasting.

In the meantime, wisdom or also known as *hikmah* is another quality that good leaders should possess. Thereby, Khan (2010) claimed that wisdom is one of the most



admired, ancient, recurring and popular attributes credited to great leaders. Most importantly, Allah is the one who grants wisdom to whom He pleases and Allah endowed the person with abundant good (Al-Qur'an, 2: 269). On the other hand, almost anyone can acquire knowledge through study and hard work but wisdom comes only through inner enlightenment and by seeking sincere guidance from Allah (Zafar, 2000).

Besides, Khan (2010) also claimed that wisdom is the ability to apply knowledge to a particular situation in order to bring about the most desirable outcome. Hence, it is clear that knowledge is not necessarily wisdom (Khan, 2010). However, those who have knowledge particularly can seek the wisdom through the knowledge that he or she has. Thus, wisdom is essential for Muslims leaders as they are responsible for the well being of the community and at the same time, these leaders need to make decisions for their community.

c. 'Adl (Justice) and Rahmah (Compassion)

Other qualities that need to be emphasized by the leaders are *'adl* (justice) and *rahmah* (compassion). According to Monjur (2010), it is a fundamental percept of Islam and an essential characteristic that a leader must possess. Meanwhile, both Zafar (2000) & Khan (2010) agreed that justice and compassion should come together as justice without compassion may lead to tyranny (cruelness) and compassion without justice creates anarchy (chaos).

In Islam, the concept of justice is at such a highest standard that no other religion or system can match it and Allah the Almighty loves justice and compassion so that every true leader must have the justice (Al-Qur'an, 4: 135). Thereby, the leaders need to balance these two qualities at the same time in order to maintain peace in society. At the same time to avoid injustice as it leads to turmoil and conflict.

d. Shura (Mutual Consultation)

Shura (mutual consultation) is a Quranic command and there is wisdom in mutual consultation as the decisions taken are supported by everyone and all concerns of the parties involved are addressed (Khan, 2010). Therefore, Randaree (2009) said that the leaders must consult with those they lead in order to form a coherent opinion and have confidence in their decision-making. He also mentioned that the Prophet PBUH also has been instructed in the Qur'an to consult those around him and deal with them in gentle (Al-Quran, 3: 159). Indeed, in order to practice *shura* among the leaders, they need to implement a soft approach to nurture obedience, motivate and inspire their followers.

e. Sabr (Patience)

Sabr (patience) is also an essential quality for a leader as it helps a person to do something with great care (Monjur, 2010). He claimed that criticism of opposition, failure in desired success, debate on decision making and so on may be properly overcome with the quality of *sabr*. Indeed, even Allah the Almighty has mentioned the importance of *sabr* and endurance for the leaders and believers also in general so that they can prosper (Al-Qur'an, 3: 200).

Furthermore, Randaree (2009) said that a leader must be patience and forbearing while the best examples of these qualities can be seen in the story of Prophet Yusuf PBUH in a detailed narrative. He then said that the reason of this story lies in the lesson for leaders as they must be patience through adversity as Prophet Yusuf PBUH was. There



are others a great number of instances of *sabr* (patience) in the life of Prophets like Yakub, Aiyub and especially in the life of Prophet Muhammad PBUH.

3.0 CREATING COMMUNICATION IN LEADERSHIP

3.1 The Concept of Communication

In general, communication is usually used as a mean to speak or write or send a message to another person. However, in fact, communication is much more than that as it helps transfer and exchange information from one person to another and at the same time establishes relationship in organization (Karima, 2015). Moreover, the purpose of communication is to get the messages to other clearly and unambiguously and doing this involves effort from both the sender of the message and receiver (Damilare, 2016). He also stated that communication is a process that can be fraught with error, with messages and often misinterpreted by the receiver. Hence, the process of communication can only be claimed as successful if both the sender and receiver managed to understand the same information that has been delivered.

Defining communication can be hard and challenging as Katherine Miller said that “conceptualizations of communication have been abundant and have changed substantially over the years” (West & Turner, 2018). Thus, The Management Study Guide Group (2017) defined communication as the process of passing any information from another person to the other person with the aid of some medium. In the other hand, West and Turner (2018) defined communication as a social process in which individuals employ symbols to establish and interpret meaning in their environment. Besides, communication also is the process of sending and receiving messages through verbal or nonverbal means, including speech, or oral communication; writing and graphical representations (such as infographics, maps, and charts); and signs, signals, and behavior (Nordquist, 2019).

Islam also perceived the concept of communication as Mahmoud (2002) seen that Islam is a communication-based religion. He also stated that “all through the verses of the Qur’an, reference is continuously made to the importance of communication for the call to Islam”. In conjunction, the communication in Islam should be done truthfully and patiently (Al-Qur’an, 103: 3). This can be concluded that the root for Muslim communication is the Qur’an and *Sunnah* (Karima, 2015). On the other hand, Islam encouraged the Muslims to know and take care of each other in righteousness and piety whilst this could not happen if no communication is involved (Al-Qur’an, 5: 2). Most importantly, the Muslims even demanded to speak good to their enemies besides being nice and having good communication among Muslims themselves (Al-Qur’an, 20: 46).

Hussain (2006) claimed that the word communication in Islam derives from “*ittisal*” from the root word “*wasala*” in Arabic which means “to cause to reach” or “to bring” (Mohd Khairie & Harrison, 2007). In the meantime, there are numerous terms that carry the meaning “to communicate” such as *qul* (to say) (Al-Qur’an 12:5), *nabba’a* (to tell) (Al-Qur’an, 12:37), *kataba* (to write) (Al-Qur’an, 24:33), *sami’a* (to listen) (Al-Qur’an, 7:204) and many others. Therefore, Mohd Khairie & Harrison (2007) stated that in order to understand the Islamic communication paradigm, the theory of *tawhid* (the unity of God, human beings and universe), concepts of *tabligh*, and *amr bil al-ma’ruf wa nahy’an munkar* (enjoining good and forbidding evil) provide the fundamental explanations.

They said that *tawhid* signifies a unique relationship between servants (man) of Allah with the Creator that excludes all similar relationship with anyone else and man must be fully conscious of his freedom and independence all beings other than Allah. Meanwhile, Masud (2000) said that the doctrine of enjoining good and forbidding evil explains the need and responsibility for the Muslims to guide one another for a better life according to the Islamic framework (Mohd Khairie & Harrison, 2007). Another principle that discussed by Mohd Khairie & Harrison (2007) stated about



the concept of *tabligh* that means to reach one's destination, to arrive and to achieve one's objective. Hence, based on this principle, it is primarily concerns on the activities that aiming at strengthening and deepening the faith of Muslims and developing their ways of life in conformity with Islamic principles.

3.2 COMMUNICATION SKILLS FOR THE LEADERS

Mastering the art of communication is a phrase that can be given when discussing the role of communication in ensuring the leadership success for that certain organization. This is because, leadership itself is the art and even communication is also the art. When talking about art, meaning that there are many others tools that can be used freely in order to deliver the message and information to the respected audience. According to Khan (2010), a leader must be extremely good in communication and must be eloquent and articulate. This is important as the leader will communicate the organization's purpose, mission, vision, and goals.

The Center for Creative Leadership (2019) wrote that communication is a core leadership function while at the meantime; both effective communication and effective leadership are closely intertwined. They also stated that the leaders need to be skilled communicators in countless relationships at the organizational level, in communities and groups, and sometimes on a global scale. Great leaders motivate, encourage, inspires, train people, share new ideas and negotiate. Thus, Olenski (2016) concluded that these activities have one thing in common which they all required excellent communication. Besides, Scalco (2017) also wrote that leadership skills depend on the leader's ability to communicate effectively with other people around.

Other than that, in order to develop networks with others, improves collaboration, result orientation and problem-solution, leaders need to possess effective communication (Muhammad Yousaf, 2015). Moreover, the best communication skills and improved knowledge of communication can help in solving the misunderstanding among people and people will follow the ways which don not hurt anyone by tongue (Karima, 2015). Therefore, the leader need to have these communication skills that can help in improving the relationship with other people and at the same time boost the productivity of that team.

a. Know Your Audience

Being a leader is not just about the title that he or she has. It is all about leading and influencing others in order to accomplish the organization's goals. In order to influence others, the leader needs to at the very basic point try to know the audience or the employees in that organization. This can be done by identifying the audience's motivations, preferred communication styles, learning styles and so on (Scalco, 2017). These process matters so that the audience can adapt to the message delivered and at the same time increase the odds of effective communication. After that, the leaders need to adjust their communication style in accordance with the need of the audience. Thus, the audience will be encouraged by the leader and at the same time can build trust between both leaders and employees by making a personal connection.

b. Be Direct, Specific and Clear in Communication

In general, usually people do not listen attentively. Thus, clear-cut communication increases the likelihood that people will comprehend and take action on whatever you are asking from them (Scalco, 2017). This means that, in explaining the job or instructions to the employees, use words that are simple and can be understand by most people. Besides, the leader might have to focus on providing simple, actionable and specific instructions in order to avoid misunderstanding when



performing the task given. Using unclear words and language will make the messages to be lost and at the same time the leader will run the risk of sounding arrogant.

Another way that can help the leader to deliver the messages clearly is by preparing the conversations in advance. Hence, preparing the conversation in advance is helpful as the leader can include all the relevant details and also prepare convincing answers to the objections that people may have towards the leader's opinion and solution. Most importantly, the leader needs to deliver the information or instruction in a friendly and open way so that the employees have some info that the leader can be approached with follow-up questions. Other than that, it is not a waste if the leader makes some effort in reading and watching some materials that related to improve the verbal communication skills so that clear communication can be emphasize during the leadership process.

c. Pay Attention to Nonverbal Communication

According to Scalco (2017), nonverbal communication includes facial expressions, hand gesture, body posture and also eye movements. Each of these cues plays a major role when delivering the messages as it affirms and undermines the messages that want to be delivered. Besides, Glenn Wilson in his book, *Introducing Body Language – A Practical Guide* wrote that: "Where body language conflicts with the words that are being said, the body language will usually be the more 'truthful' in the sense of revealing true feelings." Meanwhile, that is the reason why the most successful leaders are always paying attention to people's unseen language and nonverbal cues (Olenski, 2016).

In addition, Scalco (2017) stated that plenty of research suggests nonverbal communication is just as important as what a person say and maybe even more. Moreover, the leaders should practice being aware of their own body language and the body language of the listeners or the employees. This is because the employees closely observe their leaders (Schwartz, 2017). Furthermore, it is important for the leader to strive in matching the nonverbal cues or body language with what the leader intend to say in order to gain the trust and also make the leader seem more self-assured.

d. Listen More Than You Speak

Another important communication skill for leaders is the ability to listen. However, nowadays in our modern and global society, the skill of listening has been neglected as taken a back seat. Olenski (2016) said that voice inflections, verbal pauses and eye contact have been replaced with texts, thumbs up icon and emoticons. By reflecting these issues, electronic communications have gone easier than before and it actually has hindered the ability to really listen during an information-rich conversation. Therefore, as a good leader, he or she needs to practice active listening skills during the leadership process that focusing on both verbal and non verbal language of the employees. Meaning that, not only reflect on the other person's emotionally but also with the facial expressions.

This is because professional listening skills include listening for the message (hearing the facts accurately), listening for any emotions behind the message and considering relevant questions about the message (Schwartz, 2017). Scalco (2017) said that when someone is speaking to you, really listen to what they are saying. Then, asked them follow-up questions so that they know we are paying attention to them and to avoid any miscommunications happened. The listeners should always keep an open mind instead or rejecting it immediately. It is suggested to encourage the other person to offer ideas and solutions before you give yours by doing the 80% of listening and 20% of the talking (Center for Creative Listening, 2019). This practice can help builds rapport and understanding between the communicating parties (Scalco, 2017). T



In the meantime, another advantage of active listening skill is that it enables the listeners to catch any details that others might miss (Olenski, 2016). Moreover, in leadership practices, it is important to not miss any information that has been delivered by the employees in order to avoid any misunderstandings that might lead to the decrease of employee's performance after this. Besides, listening to the subordinates also can help in solving any problems that might happen as the leader will receive many solutions from the employees. At the same time, listening to the employees thought might make the employees feel appreciated and also accepted in that organization.

Lacking in any or all of these skills should not lead to the discouragement of the leader. It is actually a wakeup call that asks the leader to learn, read and practice the essential communication techniques in order to ensure the leadership success of that organization. This is because excellent communication skills are essential for leadership and business (Schwartz, 2017). Thus, becoming an excellent communicator may seem difficult to be done as many efforts need to consider but with practice, these skills can be done. The more implementation of this skill, the more the skills will start to feel nature and it will also benefit in the leader's leadership abilities. As a famous quote say, "practice makes perfect".

4.0 CONCLUSION

In conclusion, being a leader is an *amanah* (trust) from Allah S.W.T. and the leaders need to acquire those qualities that have been discussed above in order to have an effective leadership. In conjunction, be a leader also needs to be a good communicator in delivering the organizations goals and at the same time spreading the teachings of Islam. Thus, in order to do that, promoting clear communication is the main key in order to ensure the leadership success of any particular organization. Thereby, in developing the true leaders and managers, one should learn the skills to be an effective and compelling communicator.

Other than that, the stakeholders of the organization also need to master the art of communication as well because communication also occurred at all level of management, for the organization to be success. Hence, mastering the art of communication means that practicing those skills that have been promoted above. However, never neglect the Islamic values that need to be emphasizing as the leaders when practicing effective and clear communication in the organization. By practicing those strategies, the organization for sure will be enhancing into the new level of leadership success.

REFERENCES

Al-Qur'an.

Abu Dāwūd. n. d. *Riyad as-Salihin*. (Internet). The Book of Etiquette of Travelling. #960. <<https://sunnah.com/riyadussaliheen/8>>

AlSarhi, N. Z., Lailawati, M. S., Mohamed, Z. & Amini, A. (2014). "The West and Islam Perspective of Leadership". *International Affairs and Global Strategy*. pp. 43-56.

Bukhari & Muslim. n.d. *Riyad as-Salihin*. (Internet). The Book of Miscellany. #283. <<https://sunnah.com/riyadussaliheen/1>>



- Center for Creative Leadership. (2019). "Why Communication is so Important for Leaders". *Center for Creative Leadership*. <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/communication-1-idea-3-facts-5-tips/>
- 'Damilare, F. (23 March 2018). "Understanding Communication Skills, Why Communication Skills Are So Important". *Linkedin*. <<https://www.linkedin.com/pulse/understanding-communication-skills-why-so-important-damilare>>
- EI-Morshidy, N. (2017). "News and Functions". *The Islamic Union of Hong Kong*. <<http://www.iuhk.org/index.php/10-publication/articles/2-importance-of-seeking-knowledge-in-islam>>
- Karima, H. (2015). "Communication and its Role in Islamic Administration". *Journal of Asian and African Social Science and Humanities*. pp 146-154.
- Kazim, S. (15 April 2013). "The Concept of Communication in Islam". *Muslim Village*. <<https://muslimvillage.com/2013/04/15/38313/the-concept-of-communication-in-islam/>>
- Khan, A. (25 September 2010). "Islamic Leadership Principles". *Islamic Research Foundation International*. <http://www.irfi.org/articles/articles_1401_1450/islamic_leadership_principles.htm>
- Lifecycle Performance. (6 July 2007). "Morality and Piety for Leaders". *Lifecycle Performance*. <<http://pop.lifecycle-performance-pros.com/Leadership-Articles/morality-and-piety-for-leaders.html>>
- Mahmoud , M. G. (2002). "Communication in the Early Islamic Era: A Social and Historical Analysis". *Intellectual Discourse*. pp. 61-75.
- Mohammad Yousaf, J.(2015). "Islamic Perspective of Leadership: A Role Model for Today's CEO". *Journal of Islamic Thought and Civilization*. Vol. 5. pp 24-45.
- Management Study Guide. (2017). "Understanding Communication Process". *Management Study Guide*. <<http://managementstudyguide.com/understanding-communication.htm>>
- Olenski, S. (29 March 2016). "Five Communication Skills That Make Good Leaders Great". *Forbes.com*. <<https://www.forbes.com/sites/steveolenski/2016/03/29/five-communication-skills-that-make-good-leaders-great>>
- Randaree, K. (2009). "An Islamic Perspective on Leadership: Qur'anic World View on the Qualities of Leaders". *The Global Studies Journal*. Vol. 2. n.p.
- Rohn, J. (24 July 2016). "Rohn: 8 Ways to Master the Art of Communication". *Success.com*. <<https://www.success.com/article/rohn-8-ways-to-master-the-art-of-communication>>
- Scalco, D. (1 May 2017). "6 Communication Skills That Will Make You a Better Leaders". *Success.com*. <<https://www.success.com/article/6-communication-skills-that-will-make-you-a-better-leader>>



Schwartz, K. (10 October 2017). "5 Important Communication Skills for Leaders". *Training Industry*. <<https://www.trainingindustry.com/blog/leadership/5-important-communication-skills-for-leaders/>>

West, R.L. & Turner, L. H. (2018). *Introducing Communication Theory Analysis and Application*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill Education.

Wiki Educator. (12 September 2008). "Introduction to Communication". *WikiEducator Free Learning Content*. <http://wikieducator.org/INTRODUCTION_TO_COMMUNICATION>

Zafar, B. (16 June 2000). "The Concepts of Leader and Leadership in Islam". *ICT Digital Library*. <<https://www.icit-digital.org/articles/the-concepts-of-leader-and-leadership-in-islam>>.



037 Tolerance in a Multiracial Country: A Study on Tolerance from the Perspective of Quran and Hadith

Siti Maisarah Ab Rashid and Mohd Azmir Mohd Nizah

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

Corresponding Author: sitimaisarahrashid@gmail.com.

ABSTRACT

In recent years, tolerance has been one of the topics of discussion and debate from various groups including Ulama' around the world as well. Based on current situation in Malaysia, we can see that there is a conflict in religion, race, creed and ideology which related to tolerance. In fact, tolerance has been promising a good advantages but yet still have some drawbacks because of a certain things that became a barrier. Indeed, lack of understanding on tolerance is the reason why such conflicts occur in the community. Because of that, tolerance is an element of strength in society where tolerance capable to change a situation from conflict to harmony. In the Quran is also has been said about tolerance between races and religions where Allah has promised a great rewards for those who tolerate in all matters except in the matters of faith. Studying the meaning of tolerance based on the Quran and Hadith is a must to understand more in-depth and detail the true meaning of tolerance which also act as the main guide in life. In other words, explored the content of Quran can enhance the understanding in all aspect of life because Quran are encompasses various rules of life, morals, worship and knowledge where there is no doubt of its truth. Therefore, this study was aim to explore the concept of tolerance from Islamic perspective and at the same time to outline the basic principle of tolerance from Islamic perspective. This study is a qualitative research which data are gathered from various sources including Al-Quran, books, thesis, journals, articles, conference paper, newspapers, webpage and report which related to the topic. The data then will be analysed through content analysis method.

Keywords: Tolerance, Islamic perspective, *Tasamuh*.

1.0 INTRODUCTION

Islam is the perfect religion, simple and fair in which tolerance exists. According to Mazlan Ibrahim (2017), Islamic laws are simple where does not burden his followers, hence it is necessary for human beings to establish a harmonious relations between the mankind. In the context of multiracial country, tolerance has been regarded as an essential key element in achieving social stability and harmony of modern multi-diversity society culturally, ethnically, religiously and politically (Mohd Azmir Mohd Nizah, 2017). This is because, having a harmony environment will bring many advantages but in the absence of harmony couldn't achieve anything either to the society or country. By being tolerant, it is actually prove that one's has a high awareness of the nation development as it is able to accept and respect other races and religions despite of being



different. Therefore, tolerance can reaffirm a social harmony which can simultaneously improve the development of the country.

Islam highly values *tasamuh* or tolerance as one of the strengths of Islam. This is because, *tasamuh* is closely related to the concept of *mahabbah* (love) that requires every individual to be a broad heart, rational and professional in a certain matter (Adeng Muchtar Ghazali, 2016). However, tolerance does not mean to simply accept to the point that it emotionally pressures someone to accept something that is against the teachings of the religion. Tolerance of Islam towards freedom of religion is based on “firm on principle, tolerance with attitude” (Muhammad Yasir, 2014). Islam proposes his followers to hold on to the principle of truth, without disregarding the respect towards non-Muslims

In social life, tolerance serves as to build a sense of respect, to strengthen the unity and solidarity of humanity also to keep the norms of religious, social and harmony in society. However, nowadays tolerance is seen working under the various and distinctive understanding because there are different groups of society from different religions, races and cultures where their own perceptions of tolerance are born. As we can see in Malaysia, many issues regarding tolerance exist due to the lack of tolerance in society. For example, the issue of a Chinese driver honk the car during Friday's prayer last year has opened many eyes of the people which prove that there is no tolerance among the races. Deputy Minister of Home explain, tolerance and mutual understanding should be adopted among young people to prevent incidents that could threaten racial unity in the country (*Berita Harian*, 2017).

Apart from racial issues, religious issues often occur in the country due to the fact that some have distorted facts or interpreted their own meaning of tolerance. In previous years was arisen the religious issue where the issue of the used of the word “Allah” by non-Muslim that become a hot topic discussed from the Muslims and elicited various responses from many sectors of the society. In facts, a religion issue is not a simple issue in country as it closely related with economy, politic, race also religion (Mohd Roslan Mohd Nor, 2011).

From the above cases, it prove that tolerance is still low in Malaysia as well as in the world. Indeed, an in-depth analysis on tolerance from the perspective of Quran and Hadith may provide a better understanding on tolerance. This is because, westerner's understanding on tolerance is different and wrongly accuse as they only measure the tolerance based on the behaviour and lifestyle of some groups where prejudice exists on the other groups (Dunn, Kris, Orellana, & Singh, 2009). The emergence of this kind of understanding is due to secular and liberal processes that are guided solely by logic and material measurement on tolerance. Therefore, in this study the researcher attempts to systematically study the concept of the *tasamuh* that contained in the Quran and the hadith as well.



2.0 DEFINITIONS OF TOLERANCE

Tolerance comes from the Latin word "tolerare" which means to endure or to bear. Generally, it defines as openness and respect of other's opinions, thoughts and beliefs. In short, it is a willingness of an individual to accept other's rights to be different and respecting without being judgmental or be able to deal with unpleasant things without complaining. Tolerance can be summed up as an attitude of appreciation and respect for people even though different in ethnic, racial, linguistic, cultural, political, beliefs and behaviour (Azizah Hasna' Arifin, 2013).

Besides, *tasamuh* is regarded as a basic principle of Islam where Islam strongly emphasizes the concept of tolerance and justice in life. According to Jaffary Awang (2003), the term "tolerance" in Arabic is refer to *al-tasamuh* which is defines as giving and receiving that is not only hoping for some to give and others to receive which is similar to the concept of reciprocity. Tolerance is an attitude of openness to listen to a different views of others and functions in two-ways which is offering one's view and accepting others, and does not affect the religious beliefs of each other in that shared space (Darwyan Syah, 2013). However, *tasamuh* does not mean to simply accept to the point that it emotionally pressures someone to accept something that is against the teachings of the religion.

Thus, tolerance in Islam is fundamentally about building a mutual understanding, mutual appreciation and mutual respect regardless to religious, national or ideological differences. In facts, Islam is a pioneer of tolerance where Islam strongly resist the attitude of fanaticism in the negative sense that is blindly claims the truth without checking its authenticity (Arina Rokhil, 2015). Hence, there is no doubt that tolerance is an essential element in building a peaceful and harmony nation in the world. In fact, *tasamuh* is linked to the *ta'ayush* where is without tolerance, a peaceful co-existence between societies will never existed. Indeed, tolerance is bring many advantages and benefit to the human beings which has been mention by Allah in the Quran.

3.0 TOLERANCE FROM THE ISLAMIC PERSPECTIVES

3.1 *Tasamuh* based on Quran

In the Qur'an never mentions the word *tasamuh* or tolerance clearly, but it is mention implicitly in the Qur'an which explains the concept of tolerance perfectly as well as clearly defined. Although the meaning of tolerance is not found in the Qur'an, tolerance can be interpreted through keywords such as *al-rahmah*, *al-'afwdan* and *al-shafhu* (Muhammad Jayus, 2015).

1) The attitude towards the different of religion, belief and opinion.

Pluralistic society can live in harmony despite different in religion or belief as long as one's can accept identity of each other that is already sufficient. However, it should be noted that all acceptance should not contradict with the Islamic laws. This is clearly proved in surah Yunus verse 41:



وَإِنْ كَذَّبُوكَ فَقُلْ لِي عَمَلِي وَلَكُمْ عَمَلُكُمْ أَنْتُمْ بَرِيئُونَ مِمَّا أَعْمَلُ وَأَنَا بَرِيءٌ مِمَّا تَعْمَلُونَ ﴿٤١﴾

In Surah al-kafirun verse 6 also supports this statement in which Allah said:

لَكُمْ دِينُكُمْ وَلِيَ دِينِ ﴿٦﴾

From these two verses, we can see where Allah had explained the principle of tolerance in which each individuals can do what they think is right and good, without absolutizing on others opinions as well as without ignoring their own beliefs. In other words, everything that is done by each individual is under their own responsibility. Let remain in their faith and working together especially in matters of social and humanitarian is generally the goal of tolerance that Islam wants to emphasize. Therefore, unity and solidarity among mankind cannot exist without the spirit of brotherhood among mankind.

2) No coercion in Islam.

Islam is the religion that concern about tolerance where there is no coercion in Islam which Allah already said that every mankind should have freedom and peaceful in their life. Every mankind are given fully freedom in embracing any religion at the expense of self-determination which is without coercion from other people (Arina Rokhil, 2015). Why should have a coercion when it is clear which path is right and wrong. Allah has said in surah al-baqarah verse 256:

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ
وَيُؤْمِنْ بِاللَّهِ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انفِصَامَ لَهَا وَاللَّهُ سَمِيعٌ
عَلِيمٌ ﴿٢٥٦﴾

In surah Yunus verse 99 also proves that Islam is not practice the concept of coercion in the matter of religion:

وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَأَمَنَّ مِنَ فِي الْأَرْضِ كُلَّهُمْ جَمِيعًا أَفَأَنْتَ تُكْرِهُ النَّاسَ حَتَّىٰ
يَكُونُوا مُؤْمِنِينَ ﴿٩٩﴾

Those verses are clearly explain that Muslims are forbidden to force a non-Muslims to embrace Islam without their self-determination (Muhammad Sabir, 2016). In the matter of faith and beliefs are depends to every mankind because Allah is given freedom to every human beings in determine their own life and path either right or wrong (Muhammad Nufail et al., 2015).

Every mankind are given an opportunity and freedom to think wisely and critically in making a decision either to choose Islam or otherwise. Religious differences are not grounds for injustice. Therefore, be fair to others that is different in faith is a part of the most important conditions that leads toward the culture of tolerance (Khadijah Mohd Khambali@Hambali & Mohd Herzali Mohd Haled, 2008). It can be concluded that it is important to appreciate and respect each identity as



well as beliefs in order to avoid any conflict in society. Therefore, respecting and not degrading other religions is necessary in order to avoid conflict in the religious aspects and to maintain harmony in community life.

3) Prohibition of criticizing other religions and races.

Tolerance should be initiated by seeking unity and recognizing the differences which all human beings are brothers. Thus, there will be affection, mutual understanding that eventually creates a tolerance in community life. In result, it has triggered solidarity and unity in a pluralistic society. By appreciating and respecting each other's identity, it actually leads to harmony among human beings in this world. Islam itself also prohibits humankind from criticizing each other. Allah has already said in surah al-Hujurat verse 11:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرُونَ قَوْمًا مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ
وَلَا نِسَاءً مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا
تَنَابَزُوا بِاللِّقَابِ بَغْسَ الْأَسْمَاءِ الْفُسُوقِ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ
هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾

Insulting and degrading other people or religion is strictly prohibited in Islam. The above verse make it clear that Allah wrath on anyone who insults other peoples. In order to maintain harmony in community life, it is important for each individual to respect and appreciate each other regardless of race, religion or ethnic group. In surah al-an'am verse 108 explains that Allah forbids Muslims to criticize and insult other religions:

وَلَا تَسُبُّوا الَّذِينَ يَدْعُونَ مِن دُونِ اللَّهِ فَيَسُبُّوا اللَّهَ عَدْوًا
بِغَيْرِ عِلْمٍ كَذَلِكَ زَيَّنَّا لِكُلِّ أُمَّةٍ عَمَلَهُمْ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ مَرْجِعُهُمْ
فَيُنَبِّئُهُم بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٠٨﴾

Hence, in the Quran has been clearly proved why Allah created the human beings from different ethnic, race, tribe, religion and beliefs was because to make a human beings help each other despite of being different. Therefore, this shows that how important the tolerance and justice to a human beings. Indeed, fair and equitable are part of the principle of tolerance.

3.2 *Tasamuh* based on the Hadith

Meanwhile, in the hadith there is three words that synonym with the term of *tasamuh* such as *samahah*, *unziru* and *atajawasu* which bring the same meaning which is tolerance (Muhammad Sabir, 2016).



وحدثني ملك عن يحيى بن سعيد أنه سمع محمد بن المنكدر يقول أحب الله عبدا سمحا إن باع سمحا إن ابتاع سمحا إن قضى سمحا إن أقتضى.

Another hadith that also explained about tolerance is:

قال حدثنا عبد الصمد حدثني أبي حدثنا حبيب يعني المعلم عن عمرو بن شعيب عن أبيه عن عبد الله بن عمرو قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم دخل رجل الجنة بسماحته قاضيا ومتقضيا.

From the above hadith, the Prophet explained about the concept of tolerance in the field of trade where Allah like whoever carry on the trade with utmost tolerance both from the seller and the buyer. In short, Allah encourages every mankind to make a wise, tolerate and reasonable decisions in their life. Other than trade, there are many hadith that explained about tolerance on social issues, religious, politic as well as in a war. Indeed, the practice of tolerance where shows by the Prophet was been practiced and exemplify by sahabat at that time.

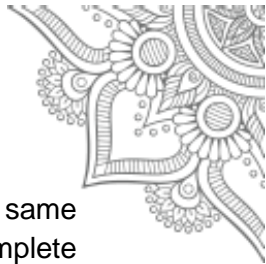
In the field of war or military, the attitude of tolerance of the Prophet can be seen during the war of badar where at that time the Prophet asked and order his army to treat a prisoner who fight against Islam as best as they can even though sabahat was order to killed that prisoner. Meanwhile, in the social issue the attitude of tolerance can be seen during the Prophet reconcile Madinah people which is different in religious, ethnic and tribe where the Prophet invited them to together share the responsibility of maintaining *Kota Madinah* (Muhammad Sabir, 2016). From those evident, it clearly showed that for centuries this concept of tolerance has been practiced by the Prophet and sahabat.

“Has told us Yazid said: have preached to us Muhammad Ibn Ishaq from Dawud bin Al-Husain from Ikrimah from Ibn Abbas, he said Asked the prophet Muhammad Shallallahu ‘alaihi wasallam: “religion which is most loved by God?” then he said, “Al Hanifiyyah As-Samhah” (straight again tolerant)”.

Based on the Hadith above, it is prove that Islam is a tolerant religion which the culture of tolerance is not new in Islam but has been practiced by the prophet Muhammad ever since the 15th century (Arina Rokhil, 2015). In facts, tolerance is more needed in the modern world because every part of the world is characterized by diversity, the increasing of intolerance will poses a threat to the nation. Indeed, this is not limited to a particular country but the culture of tolerance needs to be practiced to the global level as well.

4.0 RESEARCH METHODOLOGY

This research is aim to study on tolerance from Islamic perspective especially from the Quran and Hadith. This study is based on bibliography or library research which is the data was collected through secondary source where is supported from Quran, books, thesis, journals, articles, conference paper, newspapers, webpages as well as the report. The data that collected was had relationship to the topic discussed. In this research, the researcher explores several



previous findings and research that was done by the experts who had discussed on the same topic. Those previous research that related to this topic has functioned as a raw data to complete this research. Based on the data, it is responsibility of the researcher to analyse the previous data such as outlines, fundamental structures and basic principles in detail and eventually to ignore the irrelevant data that related to the topic.

Meanwhile, in analyse the data, the researcher used the method of content analysis of Quran and Hadith which synonym to *tasamuh* and *ta'ayush*. The method of analysing the data compiled and classified which are firstly, exploring the interpretation of Quran verses and Hadith on the concept of tolerance. This method will explain in detail the interpretation of the Quran verses and Hadith that related to the tolerance. Secondly is classifying the basic principle of tolerance from those Islamic perspective which is based on Quran and Hadith. Then, gather and collected some data or article as well as expert writing based on the related topic. Finally, the researcher then analysed and interpreted the information provided by the previous research in accordance based on the objectives of the study.

5.0 CONCLUSION

As a conclusion, from the beginning, Islam was concerned about tolerance which is the foundation of social relation between Muslim and non-Muslim in this world. Peaceful relation among the society will improve social stability and indirectly it contribute to the country development. The concept of tolerance offered in Islam is very rational and practical but in the matter of *akidah* and *ibadah*, Muslims does not practice the concept of tolerance. Indeed, tolerance is not only engage in the matter of religious but also in matter of ethnicity, politic and social where play a big role in development of the multiracial country.

REFERENCES

- Adeng Muchtar Ghazali. (2016). Toleransi beragama dan kerukunan dalam perspektif islam. *Religious: Jurnal Agama dan Lintas Budaya*, 1(no.1), 25–40.
- Arina Rokhil, . (2015). Spirit Of Religious Tolerance In Hadith (A Thematic Study). State Islamic University (UIN).
- Darwyan Syah. (2013). Pemahaman Surat-Surat Pendek Al-Quran Tentang Toleransi Dan Implikasinya Bagi Pengembangan Sikap Pluralisme. *XIII*(2), 313–342.
- Dunn, Kris, Orellana, S., & Singh, S. (2009). Legislative Diversity and Social Tolerance: How Multiparty Systems Lead to Tolerant Citizens. *Journal of Elections, Public Opinion and Parties*, 13(3), 283–312. Retrieved from https://www.academia.edu/974665/Legislative_Diversity_and_Social_Tolerance_How_Multi_party_Systems_Lead_to_Tolerant_Citizens
- Jaffary Awang. (2003). Toleransi Agama Dan Perpaduan Kaum, Pandangan Intelek: Satu Observasiringkas. Dlm. Agama Dan Perpaduan Kaum Di Malaysia. Selangor: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.



- Khadijah Mohd Khambali@Hambali, & Mohd Herzali Mohd Haled. (2008). Toleransi Beragama Dan Amalannya Di Malaysia: Rujukan Kepada Artikel 11 Perlembagaan Persekutuan Malaysia. *Jurnal Ushuluddin*, (27), 81–92.
- Mazlan Ibrahim. (2017). Al-Tasamuh Dalam Al-Quran :Satu Kajian Tafsir Tematik. In . Mohd Nasran Mohamad, . Muhamad Razak Idris, . Farid Mat Zain, . Cheloh Khaephong, . Anis Pattanaprichawong, & . Nik Abdul Rahim Nik Abdul Ghani (Eds.), *Proceedings of the International Conference on Islam, Development and Social Harmony in Southeast Asia 2017* (pp. 442–447). Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Azmir Mohd Nizah. (2017). *Ethnic and Political Tolerance on Rational Voting Behaviour in Malaysia*. Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Roslan Mohd Nor. (2011). Religious Tolerance in Malaysia: An Overview. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 9(1), 23–27. Retrieved from [http://idosi.org/mejsr/mejsr9\(1\)11/4.pdf](http://idosi.org/mejsr/mejsr9(1)11/4.pdf)
- Muhammad Jayus. (2015). Toleransi dalam perspektif al qur'an. *Al-Dzikra*, 9(1).
- Muhammad Nufail, Nisa'ul Hasanah, Risyandi Anugrah Hardi, Mustavidatul Ummah, Hariroh Qurrota A'yunin, & Akhmad Sirojul Munir. (2015). Toleransi beragama sebagai pilar kerukunan. Universitas Yudharta Pasuruan.
- Muhammad Sabir. (2016). Wawasan Hadis Tentang Tasamuh (Toleransi) (Suatu Kajian Hadis Tematik). *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*. <https://doi.org/10.30984/as.v9i2.25>.
- Muhammad Yasir. (2014). Makna Toleransi Dalam Al-Qur'an. *Jurnal Ushuluddin*, 22(2), 170–180. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/jush.v22i2.734>.



Quality Management in Health Services

Wafa Hussein Ahmad Al Daoud¹ and Dr. Mohamed Mihlar Abdul Muthaliff²

Faculty of Leadership and Management,^{1,2}
Universiti Sains Islam Malaysia. mihlar@usim.edu.my.

Corresponding Author: fatafet77@yahoo.com.

الملخص

تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء حول جودة الخدمات الصحية في مؤسسات الرعاية الصحية من مستشفيات ومراكز صحية وعيادات تخدم المرضى والمنتفعين وذويهم، وتعد المستشفيات من المنظمات الخدمية وذات المسؤولية عن تقديم الخدمات الصحية المتكاملة سواء كانت تشخيصية أو علاجية وذات طابع تعليمي أو بحثي. تعتبر المستشفى نظام إدارياً يستعمل الموارد البشرية والفنية والمادية والمالية منها، حيث تتنامى حجمها وقيمتها تماشياً مع الارتقاء في المجال التقني والصحي والرقمي أيضاً. وينمو الطلب على الخدمات الصحية لعوامل عدة أبرزها الزيادة في السكانية وتساعد نسب حوادث الطرق والحوادث الصناعية والحروب وتداعياتها وغيرها. وبناءً عليه يمثل التحدي مواجهة إدارة المستشفى والعاملين في تقديم الخدمات الصحية ذات الجودة والتميز. حيث تعتبر جودة الخدمات الصحية عاملاً هاماً وجانباً رئيسياً جداً في ميدان إدارة المستشفيات لارتباطه بصحة وحياة الإنسان، وهنا وجب علينا ان نتوقف عند هذا الجانب الإنساني ونوليه جزيلاً اهتماماً متمنياً تطبيق وإقامة أبعاد جودة الخدمات الصحية في مستشفياتنا ودولنا الإسلامية حيث هنالك فجوة في عمليه في غالبية مستشفياتنا ونلمس وجود ثغرة على مستوى مفهوم وأبعاد جودة الخدمات الصحية. وبشكل عام تحاول هذه الدراسة عرض الكثير منها ومدى امكانية تطبيقها.

الكلمات المفتاحية: إدارة الجودة، الخدمات الصحية، المستشفيات، تحقيق الجودة.

ABSTRACT

This study aims to shed light on the quality management of health services in health care institutions such as hospitals, health centers and clinics serving patients, users and their families. Hospitals are one of the service organizations responsible for providing integrated health services, whether diagnostic, therapeutic, educational or research nature. The hospital is an administrative system that utilizes human, technical, material and financial resources. The demand for health services is growing due to several factors, most notably the increase in population and the increasing rates of road accidents, industrial accidents, war and its consequences. Accordingly, the challenge is to face the management of the hospital and the employees in providing quality health services. Where the quality of health services is an important factor and a very major aspect in the field of hospital management because of its link to human health and life, and here we have to stop at this humanitarian aspect and pay much attention to wishing to apply and establish the dimensions of the quality of health services in our hospitals and Islamic countries where there is a gap in the process in most of our hospitals We see a gap in the concept and dimensions of the quality of health services. In general, this study attempts to show many of them and the extent of their applicability.

Key Words: Quality Management, Health Services, Hospitals, Achieve Quality.

إن جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات لعملائها تعتبر من أهم العوامل المؤثرة على كفاءة الأداء الكلي لها، وقد أصبح العملاء يرغبون دائماً في مستويات جودة أفضل ويتوقعون أن تطور المؤسسة مرتبط بجودة خدماتها، لذلك فإن تحقيق الجودة المناسبة والمستمرة والرقابة عليها يضمنان نجاح المؤسسة في الأجل الطويل.

ومما يجب التأكيد عليه أن مستويات الجودة المقبولة هي تلك التي تتناسب مع احتياجات العملاء ومتطلبات السوق، ولا يتم الوصول إليها إلا من خلال تكامل جميع الوظائف والأنشطة وتكامل حتى الأهداف والإستراتيجية وهو ما يعرف بإدارة الجودة الشاملة.

أصبحت جودة الخدمة الصحية من ابرز القضايا الرئيسية في تسويق خدمة الرعاية الصحية ، حيث تعتبر من ابرز مجالات الاهتمام والتي يتم التركيز عليها من إدارات المستشفيات، والمنفعين من خدمة الرعاية الصحية ، والأطباء ، والجهات التي تمول هذه الخدمة، وجل تركيزها على جودة الخدمة الصحية لكي تحقيق أهدافها والمصالح التي ترجوها، وعدم قبول الخلل والأخطاء فيها وتفوق آثارها الأثر المادي الى الضرر الجسماني والسيكولوجي حيث وجوب مزاولة صحية تخلوا من اي عيب. بمعنى اخر تفيد بتقديم خدمات صحية آمنة وسهلة ومقنعة لمقدميها ويرضى عنها المستفيدين وتكون منتجة نظرة إيجابية الى الرعاية الصحية المقدمة للمجتمع.

مفهوم الجودة

يعتبر مفهوم الجودة من المفاهيم الريادية في العلوم الإدارية، لذلك لقد اختلف الباحثون حول المقصود بمفهوم الجودة ، وذلك حسب تعدد المداخل ووجهات النظر لكل باحث، على الرغم من قناعة الجميع بأهميتها ودورها الفعال في تحقيق موقف تنافسي للمنتج ، لكن لا بد من الاتفاق أولاً على تعريف واضح لها (ماكلينلي، 1999) ، فقد تستعمل للإشارة إلى ما هو ممتاز، وفي هذا السياق اعتبرها قاموس Oxford بأنها "درجة التميز أو الأفضلية (العلاق والطائي، 2010) ، ويراه البعض متحققة في المنتجات مرتفعة الأسعار، لكن اهتمامنا بالجودة هنا لا ينصرف إلى استعمال الأفراد لها، بل إلى معناها ومدلولها في حقل الخدمات، وقد تعرف الجودة على أنها " درجة سيادة المنتج أو الخدمة على المنتجات أو الخدمات المماثلة للمستهلك ، ودرجة مساهمة المنتج أو الخدمة في تحسين نمط الحياة لدى الفرد" (يونس، 2005)، فقد رأت الفلسفة اليابانية أن المقصود بالجودة هو "انتاج منتج خالي من العيوب" Zero Defect ، أو انتاج المنتج بطريقة صحيحة من أول مرة تبعاً لدومنيك وآخرون (Domininiquet al, 1995).

كما عرفت الجودة على أنها "القدرة على تحقيق رغبات الزبون بالشكل الذي يتطابق مع توقعاته ويحقق رضاه التام عن السلعة أو الخدمة التي تقدم له (زين الدين، 1996)، كما أنها قد



تحدد بدرجة التطابق مع المواصفات من وجهة نظر المستهلك وليس من وجهة نظر الإدارة في المنظمة تبعاً بايسر مان وآخرون (Parasuraman et al, 1990)، وعرفت المنظمة العالمية للمعايير ISO بأنها قدرة مجموعة من المميزات الجوهرية على إشباع الحاجات، وعرفت بأنها المطابقة للمتطلبات والمواصفات تبعاً لكروسبي (Crosby, 1991)، كما يعرف ديناهر الجودة بأنها "تأسيس ثقافة مميزة في الأداء والعمل المستمر لتحقيق توقعات المستفيد وتأدية العمل بشكل أفضل وفعالية أكبر في أقصر وقت ممكن" (عبدالرزاق، 2006)، كما أن الجودة قد يتسع مداها لتشمل جودة العمل وجودة الخدمة، وجودة المعلومات والتشغيل وجودة القسم والنظم وجودة الناس (المديرين والمهندسين والموظفين والعمال والزبائن) وجودة المؤسسة وجودة الأهداف وغيرها، مما يجعل مراقبة الجودة وأبعادها المتعددة من الأدوات الأساسية لتحقيق الأهداف المنشودة (ابن سعيد، 1997).

وبمراجعة تلك التعريفات والعناصر معاً يمكن الوصول إلى التعريف الشامل التالي "الجودة هي الإيفاء بمتطلبات واحتياجات العميل من حيث المواصفات المطلوبة للخدمة المقدمة" (النعيمي وصويص، 2009)، حيث تغير المفهوم التقليدي للجودة والذي كان ينص على أن الجودة العالية هي مرادف للتكاليف المرتفعة، بل المفهوم الجديد ينص على أن اللا جودة والرداءة هي التي تعطي تكاليف مرتفعة، خاصة عند عدم الإقبال على الخدمة الرديئة في الأسواق، حيث تمثل تكاليف اللا جودة عاملاً رئيسياً في تضخيم تكاليف المؤسسة، وعليه فإن تحسين الجودة يؤدي إلى تقليص التكاليف، وذلك بتخفيض معدل الفاقد أو التالف في العمليات الإنتاجية وهذا ما يؤدي إلى زيادة ربحية المؤسسة وتعزيزها (قويدر، 2006)، وقد اتفقت التعريفات على أن الجودة تطبق على الناس والمنتجات والعمليات والبيئات المختلفة، وأنها حالة متغيرة باستمرار فما يعتبر جودة اليوم قد لا يكون كذلك غداً.

مفهوم الخدمة

إنه من الصعب أحياناً اعطاء تعريف ومفهوم محدد لنشاط إنساني وفكري متعدد الاتجاهات والأبعاد، والخدمات لا تبتعد عن هذا المضمون كثيراً، لذا يمكن إيراد العديد من التعاريف للخدمة، إلا أن كل منها يمكن أن يعطي اتجاهاً محدداً وإن كانت تشترك في معنى أو أكثر من تلك المفاهيم، وقد اختلفت تعريفات الخدمة باختلاف آراء الكثير من الباحثين والكتاب.

ومن أهم تعريفات الخدمة بأنها "النشاطات غير المحسوسة والتي تحقق منفعة للزبون أو المستفيد والتي ليست بالضرورة مرتبطة ببيع سلعة أو خدمة أخرى، أي أن إنتاج خدمة معينة أو تقديمها لا يتطلب استخدام سلعة مادية" (الطائي وآخرون، 2007)، فقد عرفت الخدمة بأنها تمثل "نتائج النشاط الذي يحول ليس فقط إلى منتجات مادية ولكن عن طريق منفعة تحمل قيمة اقتصادية، تجارية، سياحية، وإدارية أو متعلقة بالعناية الصحية (العجاردة، 2005)، كما عرفت بأنها "تلبية احتياجات ومتطلبات العميل منذ اللحظة الأولى وفي كل الأوقات، وأنها تقديم للسلع والخدمات لتلبية احتياجات وتوقعات العملاء بحيث تتوافق معها توافقاً متناسقاً ومنسجماً".



وعرفت الخدمة بأنها "الاعتماد على ما يشتريه الزبون أو العميل في الأساس بغض النظر عما يرافق ذلك الشراء من توابع وملحقات تبعاً لوفيلوك (Lovelock, 1991)، كما عرفت بأنها جميع النشاطات والعمليات التي تحقق الرضا والقبول لدى المستهلك مقابل ثمن ودون أن يتضمن تقديمها أي خطأ" تبعاً لكريستوفر وآخرون (Christopher, et al., 2001)، وعرف كوتلير (Kotler, 1996) "الخدمة على أنها أنشطة أو منافع يقدمها طرف إلى طرف آخر وهي بطبيعتها غير ملموسة، ولا يترتب على بيعها أو تقديمها نقل ملكية الأشياء تبعاً لكوتلير (Kotler, 1996). وتعرف الخدمة أيضاً بأنها "النشاطات غير الملموسة والتي تحقق منفعة للعميل، والتي ليست بالضرورة مرتبطة ببيع سلعة أو خدمة أخرى، أي أن إنتاج أو تقديم أي خدمة معينة لا يتطلب استخدام سلعة مادية" (الضمور، 2005).

مفهوم جودة الخدمة

تعتبر جودة الخدمة مقياس للدرجة التي يرقى إليها مستوى الخدمة، لتقابل توقعات العملاء (علوان، 2005)، وقد وضعت العديد من التعريفات لتوضيح مفهومها، حيث "تعرف جودة الخدمة على أنها ذلك الفرق الذي يفصل العميل عن الخدمة، والجودة التي يحس بها بعد استعماله للخدمة، أو بعد تقديمها له (علوان، 2005)، كما تعرف جودة الخدمة بأنها معيار لدرجة تطابق الأداء الفعلي للخدمة مع توقعات الزبائن أو الفرق بين توقعات الزبائن وإدراكهم للأداء الفعلي للخدمة تبعاً لهوفمن وآخرون (Hoffman et al., 2011)، كما تعرف على أنها "درجة التطابق مع المواصفات من وجهة نظر المستهلك وليس من وجهة نظر الإدارة في المنظمة الخدمة" (الشندي، 1996)، كما تتعلق جودة الخدمة بذلك التفاعل بين العميل ومقدم الخدمة، حيث يرى العميل جودة الخدمة من خلال مقارنته بين ما يتوقعه والأداء الفعلي للخدمة (الضمور، 2005)، وتحدد جودة الخدمات على أنها "جودة الخدمات المقدمة سواء كانت المتوقعة أو المدركة، أي التي يتوقعها العملاء أو التي يدركونها في الواقع الفعلي، وهي المحدد الرئيسي لرضا المستهلك أو عدم رضاه، وتعتبر في الوقت نفسه من الأولويات الرئيسية للمنظمات التي تريد تعزيز النوعية في خدماتها (يوسف، 2002).

الخدمات الصحية

لقد ازداد الاهتمام بالخدمة في الوقت الحالي، وذلك لكثرة استعمال الخدمات مثل الخدمات المقدمة مع السلعة، الصحة، التأمين وغيرها، حيث أن الخدمات الصحية تعتبر من أهم تلك الخدمات التي يقدمها قطاع الخدمات الصحية، وقبل التطرق لمفهوم الخدمات الصحية لابد من تعريف الخدمة بشكل عام، فقد اختلفت وجهات نظر الباحثين حول إيجاد تعريف دقيق للخدمة بسبب وجود خدمات ترتبط بشكل كامل أو جزئي مع السلع المادية، بينما تقدم الخدمات الصحية مباشرة بدون ارتباطها بسلعة.



حيث تعتمد الخدمات الصحية على وسائل وتقنيات صالحة عملياً وسليمة علمياً ومقبولة اجتماعياً وميسرة لكافة الأفراد والأسر في المجتمع من خلال مشاركتهم التامة وبتكاليف يمكن للمجتمع والدولة توفيرها، وهي المستوى الأول لاتصال الأفراد والأسرة والمجتمع بالنظام الصحي الوطني ، وهي تقرب الخدمات الصحية بقدر الإمكان إلى حيث يعيش الناس ويعملون وتشمل على الأقل (صالح، 2003):

- أ. التثقيف بشأن المشاكل الصحية السائدة وطرق الوقاية منها والسيطرة عليها.
- ب. توفير الغذاء السليم وتعزيز التغذية الصحية.
- ت. الإمداد الكافي بالمياه النقية والحفاظ على البيئة الصحية.
- ث. رعاية الأم والطفل بما ذلك تنظيم الأسرة.
- ج. التحصين ضد الأمراض المعدية (التطعيم).
- ح. الوقاية من الأمراض المتوطنة محلياً ومكافحتها.
- خ. العلاج الملائم للأمراض والإصابات الشائعة.
- د. توفير العقاقير الأساسية.

تعريف الخدمات الصحية:

تعتبر الخدمات الصحية نتاج عملية شاملة متعددة الأطراف داخل المؤسسات بدءاً من عملية تحديد الأهداف وتوفير وتوجيه الموارد إلى غاية تحقيق هذه الأهداف وتقويمها من أجل تصحيح أو تطوير الوضعية، لذا لا بد من وضع تعريف للخدمات الصحية، فقد وردت عدة تعاريف للخدمات الصحية ، حيث تعرف على أنها "العلاج المقدم للمرضى سواءً كان تشخيصاً أو إرشاداً أو تدخلاً طبياً، ينتج عنه رضا أو قبول وانتفاع من قبل المرضى، وربما يؤول لأن يكون بحالة صحية أفضل" (البكري، 2005).

كما عرفت الخدمات الصحية بأنها " جميع النشاطات والعمليات التي تحقق الرضا والقبول لدى المستفيد (المريض) مقابل ثمن دون أن يتضمن تقديمها أي خطأ" (عبد الرزاق، 2012)، ويمكن تعريف الخدمات الصحية بأنها الخدمة أو الخدمات العلاجية أو الاستشفائية أو التشخيصية التي يقدمها أحد أعضاء الفريق الطبي إلى فرد واحد أو أكثر من أفراد المجتمع بكافة المؤسسات الصحية (عبد المجيد الشاعر وآخرون، 2000).

كما يمكن تعريف الخدمات الصحية بأنها جميع الخدمات التي تقدمها المؤسسات الصحية سواء كانت علاجية موجهة للفرد أو وقائية موجهة للمجتمع والبيئة، أو انتاجية مثل انتاج الأدوية والمستحضرات الطبية والأجهزة الطبية وغيرها بهدف رفع المستوى الصحي للأفراد وتلبية الرغبات المرتبطة بهذه الخدمة (يوسف، 2002).

وتتضمن الخدمات الصحية المقدمة للعملاء جانبين أساسيين هما:



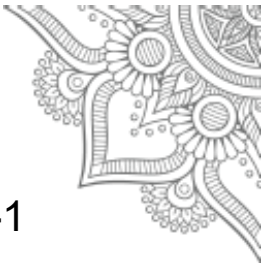
1. فنية الرعاية: أو الجانب المعرفي والتكنولوجي ، ويمثل المعارف والمهارات والخبرات، ودرجة التقدم العلمي والتكنولوجي المتوفر للرعاية الطبية، والتقنيات والأساليب المستعملة في الرعاية الطبية .
2. فن الرعاية: أو الجانب السلوكي للرعاية ويشير إلى سلوكيات مزودي الخدمات وفق تعاملهم مع مستهلكي خدمات الرعاية الطبية (نصيرات، 2008).
3. **جودة الخدمات الصحية:**

لقد اختلف الباحثين والمهتمين في الاتفاق على تعريف موحد لجودة الخدمات الصحية، فقد عرفت الخدمات الصحية الجيدة على أنها " تلك التي تمارس وتدرس من قبل قادة مهنة الطب في فترة معينة من التطور الاجتماعي والثقافي والمهني في مجتمع معين (يونس، 2005)، فقد عرفت الهيئة الأمريكية المشتركة لاعتماد المنظمات الصحية والمعروفة باسمها المختصر (جاكو) The Joint Commission on Accreditation of Health Organizations ، بأنها درجة الالتزام بالمعايير المعاصرة المعترف بها على وجه العموم للممارسة الجيدة والنتائج المتوقعة لخدمة محددة أو إجراء تشخيص أو مشكلة طبية (سعيد، 1994)، كما عرفت الخدمات الصحية بأنها تقديم أفضل الخدمات وفق أحدث التطورات العلمية والمهنية، ويحكم ذلك ثلاث نقاط رئيسية هي "أخلاقيات الممارسة الصحية، الخبرات ونوعيتها والخدمة الصحية المقدمة" والالتزام للعاملين في المهن الصحية بتدني المستوى أو الجودة ينطلق من عدم الكفاءة، وعدم القدرة على التعامل المثالي مع بعضهم البعض ومع المريض ومع الإدارة، وكذلك عدم الالتزام بالمعايير والأخلاقيات التي تحكم المهن الصحية، إضافة إلى ضعف التأهيل والممارسة والخبرة (صفاء وآخرون، 2011).

كما يجب أن ينظر إلى الخدمات الصحية من مجال أبعد أفقاً بأنها " أكثر مما تكون مجرد رعاية طبيب أو إيجاد فرصة للعلاج بالمجان، بل إن أنظمة الرعاية الطبية لا تحتاج أن تعطي اهتماماً بالمعالجة الطبية فقط، بل هي سلسلة من العوامل العاطفية والمعرفية والاجتماعية تبعاً لأدرين (Adren, 1991)، كما عرفت جودة الخدمات الصحية بأنها تحقيق أفضل نتيجة لكل مريض وتجنب المضاعفات التي قد يسببها الطبيب المعالج ثم الاهتمام بالمريض وذويه بصورة تحقق التوازن بين ما أنفقه المريض وما حصل عليه من فوائد إضافة إلى ضرورة التوثيق المفعول للعملية التشخيصية والعلاجية (الدراركة وآخرون، 2001).

أهمية الجودة في الخدمات:

لقد ظهرت العديد من المؤشرات على أهمية الجودة في الخدمات بشكل عام وفي الخدمات الصحية بشكل خاص، ومن أبرز هذه المؤشرات تبعاً لفرانس وجروفر (France & Grover,) (1992):



- 1- ارتبطت الخدمة إلى حد كبير بالجودة Quality حتى أصبح من الضروري اعتماد عدد من المقاييس لتحديد مستوى الرضا المتحقق لدى العملاء، من خلال الربط بين الخدمة المتوقعة والجودة، وهذا الأمر أدى إلى اعتماد مقياس أطلق عليه تسمية Servqual، وهو عبارة عن سلسلة من المقاييس المتكاملة والمترابطة لمعرفة رأي العميل بما يتوقعه من أداء في الخدمة المقدمة له، من منتجها وعلى وفق عدد من الخصائص.
- 2- أصبح للجودة أبعاد رئيسية يتم اعتمادها كأساس في القياس والتأثير لتحديد مستوى الجودة، وتتمثل هذه الأبعاد بما يلي: (الاعتمادية، الاستجابة، التوكيد (الثقة)، التعاطف، الملموسية).

فالجودة تعد أداة فعالة لتطبيق لتحسين المستمر لجميع أوجه النظام في أية مؤسسة وذلك من خلال تحقيق التحسين المستمر في النشاطات والعمليات الداخلية، ويمكن تناول الأهمية كما يلي (مرسي، 1993):

1. سمعة المؤسسة: تستمد المؤسسة شهرتها من مستوى جودة منتجاتها، ويتضح ذلك من خلال العلاقات التي تربط المؤسسة مع العملاء، وخبرة العاملين ومحاولة تقديم خدمات تلبي رغبات وحاجات عملاء المؤسسة.
2. المسؤولية القانونية للجودة: تزداد باستمرار عدد المحاكمات التي تتولى النظر والحكم في قضايا مؤسسات تقوم بتقديم خدمات غير جيدة في انتاجها أو توزيعها، لذلك كل مؤسسة مسؤولة عن كل ضرر يصيب العميل من جراء سوء الخدمات المقدمة.
3. حماية العميل: إن تطبيق الجودة في أنشطة المؤسسة ووضع مواصفات قياسية محددة تساهم في حماية العميل من الغش، ويعزز الثقة بخدمات المؤسسة، وعندما يكون مستوى الجودة منخفضاً يؤدي إلى إحجام العميل عن طلب خدمات المؤسسة، إذ أن عدم رضا العميل هو فشل الخدمة، وبسبب انخفاض الجودة وعدم جودة المواصفات الموضوعة ظهرت جماعات حماية العميل لحمايته وإرشاده إلى أفضل الخدمات الأكثر جودة وأماناً.
4. التكاليف وحصص السوق: إن تنفيذ الجودة المطلوبة لجميع عمليات ومراحل تقديم الخدمة من شأنه أن يتيح الفرص لاكتشاف الأخطاء، وتلافيها لتجنب كلفة إضافية.
5. المنافسة العالمية: فالتغيرات السياسية والاقتصادية ستؤثر في كيفية توقيت تبادل الخدمات إلى درجة كبيرة في سوق دولي تنافسي، وفي عصر المعلومات والعولمة، وتكتسب الجودة أهمية متميزة، إذ تسعى كل من المؤسسة والمجتمع إلى تحقيقها بهدف التمكين من المنافسة العالمية، وتحسين الاقتصاد بشكل عام، والحصول على موطئ قدم في السوق العالمية (المحيوي، 2003).



معايير الجودة الواجب توافرها في الخدمات الصحية

تتزايد بشكل مطرد متطلبات عملاء الخدمات الصحية من مستويات الجودة المرتفعة في تقديم الخدمة، و من محاسن التنافس في مجال الخدمات الصحية ، هو ارتفاع معايير الجودة في هذا المجال بشكل كبير وخاصة في العقد الأخير ، وهذا بالطبع من فوائد السوق المفتوح و المنافسة المستمرة حيث يستفيد المستخدم النهائي للخدمة في المقام الأول من هذا التنافس.

إن الجودة في الخدمات الصحية لها ثلاث جوانب وهي:

الجانب الأول: فني ذو صلة بتطبيق العلوم التقنية الطبية للتعامل مع مشكلات الخدمات الصحية للمريض.

الجانب الثاني: إنساني، ذو صلة بالعلاقات الاجتماعية والنفسية بين المريض ومقدم أبعاد جودة الخدمات الصحية الخدمة.

الجانب الثالث: يتعلق بتحقيق احتياجات المريض من الكماليات (البكري، 2001).

كما توجد جملة من الأبعاد لجودة الخدمات الصحية حيث تعتبر الإطار الذي يساعد مقدمي الخدمة على تحديد وتحليل المشاكل وقياس مدى تطابق الأداء مع المعايير المتفق عليها، ومن هذه الأبعاد:

- 1- الإمكانيات الفنية للمستشفى: ويقاس هذا البعد من خلال تقييم العميل لمباني المستشفى ومعداتها وأجهزتها، والإمكانيات والتسهيلات المادية الأخرى، وموقع المستشفى ومظهر المستشفى من الداخل والخارج من حيث المظهر ومدى توافر وأماكن انتظار السيارات، ومظهر الأطباء والفنيين والإداريين والعاملين وطرق وأدوات الاتصال ومصادر المعلومات التي يحصل منها العملاء على المعلومات اللازمة لهم.
- 2- الملموسية (التسهيلات المادية): غالباً ما يتم تقييم جودة الخدمة من قبل العميل في ضوء مظهر التسهيلات المادية مثل المعدات والأجهزة (الدمرداش، 2000).
- 3- التمكن الفني: ويعني المهارات والقدرات ومستوى الأداء الفعلي للمدير ومقدم الخدمة ومساعدتهم بالدقة المطلوبة والتوافق وبصفة مستمرة بما يشيع رغبات المرضى والمصابين.
- 4- الاستمرارية: وتعني تقديم الخدمات الصحية دون توقف أو انقطاع، على أن تصمم هذه الخدمات على أساس مبدأ الاستمرارية وأن يحصل عليها المريض مباشرة عند الحاجة، وأن تتوفر السجلات الطبية التي تسهل لمقدم الخدمة التعرف على التاريخ الصحي للمستفيد، وغياب الاستمرارية قد يضعف تأثير وفعالية وكفاءة الخدمة ويقلل من ضمان الجودة (مريزق، 2008).
- 5- الأمان: ويعني أن يشعر الفرد أنه دائماً تحت مظلة من الخدمات الصحية لا نعلم متى سيحتاج إليها، ويعني كذلك تقليل مخاطر الإصابة بالعدوى والمضاعفات الجانبية، سواء تعلق الأمر



- بمقدم الخدمة أو المستفيد منها، أي أن الخدمة الصحية خالية من المخاطر والشك إذ أن الزبون يميل إلى تفضيل المؤسسة التي توفر له درجة أفضل من الأمان.
- 6- الفعالية والكفاءة: فالفعالية تعني درجة فعالية تقديم الخدمة للحصول على النتائج المرجوة، أي أن هذا البعد يهتم بأن يتم الاجراء بطريقة صحيحة، أما الكفاءة فتعني تقديم أفضل خدمة في ظل الموارد المتاحة، أي أن هذا البعد يهتم بين مردود الخدمة والتكلفة، ونعني بذلك أن يتصف مقدمو الخدمة بالكفاءة التامة لضمان أداء الخدمة على أحسن وجه (وينبغي أن تحرص الإدارة على توفير الكادر الفني الذي يمتلك معرفة علمية وقيم أخلاقية تتسجم مع أهداف المؤسسة). (عبد العزيز، 2000)
- 7- الاعتمادية: تشير إلى قدرة مورد الخدمة على إنجاز أو أداء الخدمة الموعودة بشكل دقيق يعتمد عليه، فالمستفيد يتطلع إلى مورد الخدمة بأن يقدم له خدمة دقيقة من حيث الوقت والإنجاز.
- 8- المجاملة (اللياقة): أي حسن معاملة العملاء، إذ ينبغي أن يسود في المؤسسة موردة الخدمة جو من الاحترام المتبادل والتعامل الحسن، الذي يستند على الأسس الأخلاقية والتنظيمية، إن تحقيق هذا المعيار من معايير الجودة يتطلب توفير درجة عالية من الولاء لدى الجميع من العاملين في المؤسسة.
- 9- الاستجابة: وتشير إلى سرعة استجابة مقدمي الخدمات لاحتياجات العميل المستفيد، والاستجابة السريعة والعالية لا تقتصر على عناصر البيئة الخارجية، بل ينبغي التركيز على الاستجابة لمتطلبات البيئة الداخلية أيضاً.
- 10- فهم العملاء: يتحقق من خلال التركيز على فهم العميل وإدراك حاجاته فربما يجهل العميل المستفيد الحاجات الصحية الحقيقية الحالية والمستقبلية، ويتأثر برغبة الأهل والأصدقاء، وهنا يبرز دور شركة التأمين في التأثير على المريض.
- 11- المصداقية: تعتبر مصداقية شركة التأمين من أهم معايير الجودة ويقصد بها مدى قدرتها على الوفاء بالتزاماتها وتعهداتها للعميل، وتبرز هذه المصداقية في مدى تحقيق ما وعدت به في إعلاناتها ومختلف وسائل الاتصال .
- 12- إمكانية وسهولة الحصول على الخدمة: ويتحقق هذا المعيار من خلال اختيار موقع المؤسسة حيث يمكن وصول العميل إليها بيسر وبسهولة.
- 13- الاتصال: الاتصال بداية هو "فن استخدام المعلومة من قبل المرسل لغرض إيصالها إلى عقل الطرف الآخر، وهو المستلم لإحداث استجابة" (الضمور، 2005)، ويعتبر الاتصال من الأبعاد التي تنصب في تحقيق الجودة، إذ يتيح فرصة المناقشة والتحليل وفهم وإدراك العميل، وإدراك ما يتعلق بمشكلاته واقتراحاته، وتوفير التغذية العكسية التي تساهم في تحسين وتطوير عملية خدمة الخدمات الصحية (الضمور، 2005).
- وربما كان من المفيد أن نوضح هنا معايير الجودة التي أضحت أساسية في المنافسة بين المؤسسات في العقد الأخير، و سنلاحظ أن بعضاً من هذه المعايير ربما أدت بالضرورة، إلى ارتفاع نسبة الاستهلاك أو الخسائر في برامج الخدمات الصحية التي اعتمدت مثل هذه المعايير،



مما أدى بالتأكيد إلى رفع أسعار برامج الخدمات الصحية التي تعتمد مثل هذه المعايير المرتفعة، ومنها (القحطاني، 1993):

1- حرية الوصول المباشر لمقدمي الخدمة الطبية
اعتمد النظام التقليدي للرعاية الصحية منذ بداياته في مصر علي وجود طبيب الرعاية الأولية أو ما يسمى بحارس البوابة (gate keeper)، حيث يتعين على المشترك أو المؤمن عليه المرور بهذا الطبيب للحصول علي موافقة مسبقة بأي إجراء طبي مطلوب بداية من الكشف لدي الأخصائي حتى دخول المستشفيات لإجراء جراحة مرورا بالموافقات المطلوبة للاستفادة من المزايا و المنافع المغطاة بعقد الخدمات الصحية.
وعلى قدر ما يتيح هذا النظام لشركة الخدمات الصحية أو التأمين فرض رقابة قوية علي استخدام الخدمة بما يتيح خفض النفقات (الاستهلاك)، تسجيل هذه النفقات أولاً بأول بما يتيح متابعه قوية لهذه النفقات، بقدر ما يؤدي هذا النظام إلى انخفاض جودة الخدمة المقدمة للعميل نظرا للمضايقة الشديدة و عدم الراحة التي يشعر بها المستخدم النهائي للخدمة من ضرورة المرور بطبيب الرعاية الأولية قبل أي خدمة يرغب في الحصول عليها و ما يتبع ذلك من استهلاك للوقت و المجهود.

حيث انه وفي بعض الأحوال لا يكون الوصول لطبيب الرعاية الأولية حيث لا يكون متاحاً بشكل يومي أو علي مدار الساعة، مما يستتبع ضرورة الانتظار لعدة أيام قبل الحصول علي الخدمة المطلوبة، ومازالت بعض الشركات تفرض هذا النظام علي عملائها رغم تمسكها باستخدام التكنولوجيا المتطورة في تقديم خدماتها.

2- سرعة سداد المطالبات و التعويضات ربما كانت سرعة سداد مؤسسات الخدمات الصحية لطالبات مقدمي الخدمة الطبية (عن تكاليف علاج المشتركين أو المؤمن عليهم)، من أكثر نقاط القوة التي قد تهم العميل (والمشترك) كما تهم مقدم الخدمة إلى حد كبير، و سرعة سداد مطالبات مقدمي الخدمة أو تعويضات المشتركين عن فواتير علاج تمت خارج شبكة مقدمي الخدمة المعتمدة، لدى شركة الرعاية أو التأمين هي في مجملها محصلة مستوي الجودة الإدارية والمالية، لدى مؤسسات الخدمات الصحية .

على نفس النهج أيضا يقوم العديد من العملاء (من الشركات و المجموعات المؤمن عليها)، بتقييم شركات الرعاية والإدارة بمعيار سرعة سداد مطالبات المشتركين عن العلاج خارج شبكة مقدمي الخدمة، و في كلتا الحالتين تكون دقة حسابات المطالبات واستيفائه لشروط التعاقد (سواء التعاقد ما بين مقدم الخدمة و شركة الخدمات الصحية أو التأمين الصحي ، أو ما بين العميل (المؤمن عليه) وشركة الخدمات الصحية، هنالك العديد من العوامل الفرعية مثل وجود إدارة للتدريب بالشركة لتدريب العاملين الجدد ، تطوير نظم المعلومات و تحديثها أولاً بأول ، توسيع و تطوير نظم الاتصالات بالشركة بشكل يتناسب طرديا مع حجم العملاء و مقدمي الخدمة (الصيرفي، 2003).

المعايير العالمية لنظام الجودة العالمي ISO 9001 :

لقد أكد الجميع أن الجودة لم تعد خياراً بل ضرورة لنجاح الشركات والمؤسسات في مختلف القطاعات لذلك عملت المنظمة الدولية (الأيزو ISO) على تطوير مقاييس في مجال تسيير وتأكيد الجودة لتوحيد المفاهيم على المستوى الدولي.

ISO 9001: هي مجموعة من المعايير المتعلقة بنظام الجودة في المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية التي يقتصر عملها على القيام بالتصميم إضافة انتاج وخدمات ما بعد البيع (الماضي، 2002)

يمكن تصنيف المعايير الى مجموعتين رئيسيتين كما يلي :

1. المجموعة المتعلقة بالمريض او المستفيد من الخدمة وتشمل المعايير الخاصة بما يلي :
 - أ. سهولة الوصول الى الخدمة واستمراريتها
 - ب. كيفية تقييم حالة المريض
 - ت. كيفية تقديم الرعاية الطبية والتمريضية للمريض .
 - ث. حقوق المريض و الأسرة .
 - ج. تقديم المعلومات و تثقيف المريض وأسرته .
 2. المجموعة المتعلقة بإداراه وقيادة المؤسسة الصحية وتشمل المعايير الخاصة بما يلي :
 - أ. مجلس الإدارة – مجلس الأمناء – كيفية القيادة والتوجيه والمسئوليات داخل المؤسسة الصحية
 - ب. التحسين المستمر في الأداء والجودة
 - ت. إجراءات السلامة للمرضى والعاملين
 - ث. إدارة شؤون المنشأة الصحية من حيث المباني والأجهزة والتحكم في العدوى والسلامة ومواجهة الأخطار
 - ج. إجراءات تعيين العاملين وبرامج أعدادهم والتعليم المستمر والتراخيص الطبية للأطباء والمرضات والفئات الفنية المساعدة (الفراج، 2009).
- ويمكن تصنيف المعايير حسب تقديم الخدمة كما يلي (حاروش، 2009): إتاحة الخدمة، استمرارية الرعاية، حقوق المريض وأسرته، تقييم المرضى، رعاية المرضى ، تثقيف المريض وأسرته، التحسين المستمر للجودة، تحقيق الأمان للمرضى، القيادة والتوجيه والإدارة ، إدارة المنشآت الصحية ، إدارة المعلومات، المؤهلات التعليمية لمقدمي الخدمة.

خطوات تحقيق الجودة للخدمات الصحية

لقد ظهر الاهتمام بجودة الخدمات الصحية في عام 1912م في صورة غير مباشرة ، وذلك عن طريق تنظيم ممارسة الطب، وضرورة حصول مقدمي الرعاية الطبية على تراخيص



مزاولة المهنة، وتحديد صلاحيات ذلك العمل في عملية "مراجعة الزملاء"، حيث كان الأطباء يقومون بتقييم الرعاية الطبية المقدمة من زملائهم (سعيد، 1994).

خطوات تحقيق الجودة

1- جذب الانتباه وإثارة الاهتمام بالعملاء (محمود، 2007):

إن جذب انتباه العملاء وإظهار الاهتمام بهم من خلال المواقف الإيجابية التي يبديها مقدمو الخدمة، فالاستعداد النفسي والذهني لملاقاة العملاء وحسن المظهر، والابتسامة الجذابة والسلوك الإيجابي الفعال والثقة بالنفس... إلخ، تعتبر كلها بمثابة مثير يؤدي إلى إيقاظ الرغبة لدى العملاء، من أجل الحصول على الخدمة التي يريده، إلى جانب ذلك فإنها تعزز الولاء الدائم للعملاء، من أجل الحصول على الخدمة وتكرار الحصول عليها باستمرار، ويمكن تحقيق ذلك من خلال المواقف الإيجابية التالية: الاستعداد النفسي والذهني لمقابلة العملاء والاهتمام بهم والرغبة في تقديم الخدمة لهم، حسن المظهر، الابتسامة والرقّة والدفء في التعامل مع العملاء وإظهار روح الود والمحبة في مساعدتهم، الروح الإيجابية نحو العملاء بغض النظر عن الجنس، والعمر والمظهر.

2- خلق الرغبة لدى العملاء وتحديد حاجاتهم:

إن خلق الرغبة وتحديد احتياجات العملاء تعتمد على المهارات البيعية والتسويقية لمقدم الخدمة ومن المتطلبات الأساسية لذلك ما يلي (الطائي وآخرون، 2004):
أ. العرض السليم لمزايا الخدمة المقدمة بالتركيز على خصائصها ووفرتها.
ب. التركيز على نواحي القصور في الخدمات التي يعتمد عليها العميل مع الالتزام بالموضوعية في إقناع العميل بالتعامل في خدمة أخرى لتفادي القصور.
ت. اعتماد كافة المعدات البيعية كوسيلة للتأثير على حاسة السمع واللمس والنظر والشم والتذوق... إلخ، فالرؤية أو اللمس تغني عن الاستماع.
ث. ترك الفرصة للعميل لكي يستفسر عن كافة الأمور التي يجب أن يستوضحها وأن يكون مقدم الخدمة مستعداً للرد على تلك الاستفسارات بموضوعية ودقة مما يجعل العميل مستعداً لاستكمال إجراءات اقتناء الخدمة.
ج. التركيز على الجوانب الإنسانية في التعامل كالترحيب والابتسامة والشعور بأهمية توفير
ح. الحاجات الحالية والمستقبلية للعملاء.

3- إقناع العميل ومعالجة الاعتراضات لديه (محمود، 2007):

إن عملية إقناع العميل باقتناء تلك الخدمة ليست بالأمر السهل وإنما تتطلب من مقدم الخدمة العديد من الجهود السلوكية القادرة على خلق القناعة لدى العملاء عند تقديم الخدمات وكذلك معالجة الاعتراضات التي يبديها العميل عند الشراء أو يرضع العراقيل أمام إتمام ذلك رغم اقتناعه بجودة الخدمة والسعر المعقول في بعض الأحيان، فيرى البعض أن عملية البيع لن تتم دون وجود اعتراض من قبل العميل لذلك فطريقة الرد على الاعتراض تختلف من



- موقف لآخر لذلك فهناك مجموعة من القواعد التي يمكن الاعتماد عليها في الرد على اعتراضات العملاء ويمكن توضيحها كما يلي (سعيد، 1994):
- أ. أن يلتزم مقدم الخدمة بالقاعدة الذهنية في فن التعامل مع العملاء وهي (أن العميل دائما على حق) بحيث يجب أن يكون مقدم الخدمة دبلوماسيا في الرد على العميل ولا يعمل على تأكيد خطأ وجهة نظر العميل مباشرة ولكن يجب أن يعتمد على مجموعة من المبادئ في هذا المجال وهي (قضماني، 1993):
- أ. الإقلال من الاعتماد على النفي المباشر مع الاعتماد عليه في الحالات التي لا يكون منها مفر من اللجوء إليه.
- ب. طريقة التعويض : وتقوم على تعويض اعتراض العميل على الخدمة من ناحية السعر مثلا بإظهار جودتها.
- ت. طريقة العكس وتقوم هذه الطريقة على قلب الإعراض إلى ميزة.
- ث. طريقة الاستجواب ، وتقوم هذه الطريقة على أن يلجأ مقدم الخدمة إلى توجيه بعض الأسئلة على العميل بحيث يكون في الإجابة عليها تقييد لاعتراضه.
- ج. يجب أن يكون مقدم الخدمة أن يكون مستمعا جيدا للعميل وأن يظهر الاهتمام واليقظة مع تدوين الآراء والملاحظات التي يبديها العميل حتى يتم إرضاء كبريائه.
- ح. يجب على مقدم الخدمة أن لا يأخذ اعتراضات العميل قضية مسلم بها ، فقد يكون العميل راغبا في اقتناء خدمة معينة لكنه يثير الاعتراض فقط من أجل إنهاء المقابلة لذلك فيجب أن يكون مقدم الخدمة يقظا لذلك وإذا ما تأكد من استحالة التعامل معه يجب إنهاء المقابلة بشكل لبق.
- خ. يجب على مقدم الخدمة أن لا يجعل العميل يشعر بانتهامه في المناقشة وأنه قد انتصر عليه لأن هذا الشعور قد يؤدي إلى فشل عملية البيع بعدما أن كادت تنتهي بنجاح.
- 4- التأكد من استمرارية العملاء بالتعامل مع المؤسسة (وزارة الصحة، 1997):**
- إن عملية التأكد من استمرارية التعامل مع المؤسسة وخلق الولاء لدى العملاء يأتي من خلال بعض الخدمات البيعية والتسويقية التي تشكل ضمانا لولاء العملاء للمنظمة ومنها:
- أ. الاهتمام بشكاوي العملاء وملاحظاتهم ، بحيث يجب على مقدمي الخدمات أن يكونوا على درجة عالية من الصبر في استيعاب شكاوي العملاء واتخاذ الإجراءات التي يمكنها معالجة ذلك من خلال: الاعتذار لهم وإشعارهم بأهمية الشكوى المقدمة لهم وتعويضهم عن الخسارة الناجمة عن ذلك، واستبدال السلع المستخدمة في الخدمات.
- ب. تقديم الشكر للعملاء وتعظيم دورهم في دعم المؤسسة وتوفير الخدمات الجيدة بصورة دائمة.
- ت. توفير خدمات بعد البيع بعد إتمام عملية البيع والتعاقد فعلى مقدمي الخدمات أن يتابعوا باستمرار تقديم قطع الغيار فتقديم هذه الخدمات بكفاءة عالية يساعد على استمرار العملاء في التعامل مع المؤسسة وبالتالي استمرار وجودها واستقرارها (محمود، 2007).
- ث.
- التميز في الأداء كمدخل لتحسين جودة الخدمة:**



تعاني كثير من المؤسسات الصحية من مشكلات ومعوقات أصبحت تقلل من قدرتها على مواجهة المنافسة والارتقاء إلى مستوى رغبات وتوقعات العملاء، وفي خضم ذلك نشأ مفهوم التميز في الأداء، للتعبير عن الحاجة إلى مدخل شامل يجمع عناصر ومقومات بناء هذه المؤسسة على أساس يملح لها التفوق من خلال مواجهة المتغيرات الخارجية، كما يكفل لها تحقيق الترابط والتناسق التام بين عناصرها ومكوناتها الذاتية، من أجل تحقيق الفوائد والمنافع لأصحاب المصلحة مالكين لها و عاملين فيها و المتعاملين معها (العقيلي، 2001).
إن محاولة تقديم خدمات صحية أفضل من خدمات الآخرين ، تتيح للمؤسسة أن تكون دائما في موقف أفضل من المنافسين؛ وأن يكون لها السبق في تطوير منتجاتها وخدماته، و تنظيم أداءها بما يكفل لها التفوق والدخول إلى أسواق جديدة وتوفير منافع و مميزات للعملاء لا يجاريها المنافسون (السلمي، إدارة التميز، 2002).

مستويات رضا العملاء والتفاعل بين الرضا والجودة

أولاً: مستويات رضا العملاء

يعتبر رضا العملاء من وجهة النظر التسويقية من أهم المؤشرات التي تدل على نجاح المنظمة في التعامل مع عملائها وقدرتها على اشباع حاجات ورغبات العملاء (الشعار، 2014) ،حيث أن رضا العملاء يدل على أن المنظمة قادرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والمتمثلة بزيادة أرباحها وحصتها السوقية والعائد على الاستثمار، وكذلك المحافظة على عملائها وولائهم للمنظمة ، إن مستوى رضا العملاء يمكن أن يستخدم كدليل على القدرة التنافسية للمنظمة عند مقارنتها بالمنظمات الأخرى لمعرفة مدى نجاحها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية (السعودي).

إن رضا العميل وولائه هما الهدف الأسمى لمنظمات الأعمال ولا يمكن بلوغه إلا من خلال جودة الخدمة أو السلعة التي تقدمها والتي يجب أن تحمل قيمة للزبون مقابل ما يدفعه من نقد، وان الرضا والولاء شرطان أساسيان لبقاء ونجاح منظمات الأعمال في المدى البعيد تبعاً لدونيلي وآخرون (Donnelly et al., 1995).

تسعى المؤسسات الناجحة دائما للارتقاء بمستوى خدماتها المقدمة إلى العملاء، وذلك من أجل الاحتفاظ بهم واستمرار تعاملهم مع المؤسسة، وحثهم على الولاء للخدمة المقدمة، بالإضافة إلى محاولة جذب عملاء جدد إلى المؤسسة، والسعي لكسب اتجاهات العملاء ونيل رضاهم، كما وضعت المنشآت الحديثة رضا العملاء من أولوياتها الاستراتيجية، و صارت مهمة المنشأة (Mission) تتضمن رضا العملاء كجزء أساسي من مفهومها و صياغتها، ويمكن ان نعبر عن الرضا بأنه مستوى من إحساس الفرد الناتج عن مقارنة بين أداء المنتج كما يدركه العميل و بين توقعات هذا العميل، إذ يمكن ان نعتبر الرضا مؤشرا للفرق بين الأداء التوقعات، وبالتالي هناك ثلاث مستويات من الرضا/ عدم الرضا يقابلها ثلاث مستويات من الاتجاهات، ويمكن أن يتحقق من خلال مقارنة الأداء المدرك من قبل العميل بتوقعاته (عبدالعزيز، 1995).



ثانياً: العوامل المؤثرة على رضا العملاء

تهدف المؤسسات الخدمية من خلال التنبؤ بحاجات العميل ورغباته و توقعاته و محاولة تلبيتها إلى كسب اتجاهات اكبر عدد من العملاء، هذا الأمر الذي يحتاج إلى جهود واعية و إلى استخدام أساليب علمية مدروسة، بعيدة عن العشوائية و الحدس، فتلبية حاجات ورغبات و توقعات العميل سواء العميل الجديد الذي يشتري الخدمة لأول مرة أو العميل القديم المداوم الذي يكرر الشراء ، تحتل الصادرة في الأولوية إدارة المؤسسة والفاعلين بها، لما لها من تأثير على زيادة الأرباح وتحسين مستوى الرفاهية الاجتماعية للمجتمع.

إن التوجه بالعميل من خلال الاهتمام بحاجاته و رغباته و توقعاته هي المدخل الحقيقي لنجاح المؤسسة في أداء المهام التسويقية لها، فعلى الإدارة أن تركز على كسب العميل ونيل رضاه على المدى البعيد و ليس على المدى القصير، ذلك لأن الاحتفاظ بالعملاء الحاليين تعتبر أصعب من جذب و استقطاب عملاء جدد، وهو ما توصلت إليه الكثير من الدراسات في هذا المجال، ولا يتم ذلك إلا من خلال تزويده بالمعلومات الكاملة و الدقيقة عن المنتج أي الخدمة من كافة النواحي (عبدالحميد، 1993).

ثالثاً: التفاعل بين الرضا والجودة

تعتبر العلاقة بين جودة الخدمة المدركة و الرضا من المحاور الأساسية في تسويق الخدمات خصوصاً بعد اقتراح نموذج الفجوة لقياس جودة الخدمات المدركة، لقد بدأ يتوسع مفهوم الجودة من خلال التطرق لجودة النظام السيرورة، باعتبار أن السيرورة" هي نظام لمجموعة من العمليات التي تستخدم الموارد من اجل تحويل المدخلات إلى مخرجات، حيث أن (المنتج هو نتيجة لسيرورة معينة)".

بالإضافة إلى كثرة الأطراف المساهمة و التي لها مصلحة في استمرار المؤسسة كأصحاب وهو ما تأكده معايير 9000 نوفمبر 1999 حيث تتبلور الجودة في قدرة مجموعة من الموصفات الداخلية لمنتج، نظام أو سيرورة على إرضاء طلبات العملاء أو الموردين أو الأطراف الأخرى المنافسة (عبدالعزيز، 2000).

وينبغي ملاحظة أن العميل يبني توقعاته دائماً على أساس تجاربه السابقة مع المؤسسة، بالإضافة إلى الكلمة المتناقلة بين الناس، فضلاً عن المعلومات و العروض التي تقدمها المؤسسات البائعة إلى عملائها من خلال الدعاية و الإعلان في الصحف و المجلات و التلفزيون و غيرها، كل هذا يؤدي إلى بناء و تشكيل اتجاهات العملاء (عبوي، 2006).

كذلك أن جودة الخدمة يتم التعبير عنها كنوع من الاتجاهات، وهي دالة لإدراكات الزبون السابقة وخبرات وتجارب التعامل للمؤسسة ، ومستوى الرضا عن الأداء الحالي للخدمة، فالرضا حسب هذا النموذج يعتبر عاملاً وسيطاً بين إدراكاته السابقة للخدمة والأداء الحالي لها، وضمن هذا الإطار تتم عملية تقييم جودة الخدمة من طرف الزبون فهو يقيم الخدمة على أساس خبرته السابقة، وإذا ما انعدمت هذه الخبرة ،فانه يعتمد بشكل أساسي على توقعاته خلال مرحلة ما قبل الشراء، وان توقعاته المستقبلية حول الخدمة هي دالة لعملية تقييمه للأداء الحالي، وبمعنى إن



الاتجاه أو موقف الزبون من الخدمة يتكيف طبقاً لمستوى الرضا الذي يكون قد حققه خلال تعامله مع المؤسسة (العلاء، 2000).

لتوضيح ذلك فنفترض أن أحد الأفراد كان يشكو من ألم معين وأراد الذهاب إلى أحد الأطباء ذو الاختصاص، وكان يتوقع منه التشخيص الصحيح، وثم العلاج الناجح ولكن ما حدث إن هذا الطبيب لم يستطع تشخيص مرضه بشكل دقيق، وبالتالي العلاج الذي أعطاه هذا الطبيب لم يكن ذا فعالية في الشفاء التام، لذلك أن هذا الفرد سوف ينظر إلى مقدم هذه الخدمة (الطبيب) وما قدمه من فحص وعلاج ليس كما كان يتوقع بل هو أقل بكثير مما كان يتوقع، وعليه فإن إدراكه للجودة المقدمة فعلاً كانت أقل من توقعاته، الأمر الذي يحقق له الإشباع والرضا المطلوبين، بالنتيجة فإن الحكم على هذه الخدمة وفقاً لتجربة هذا الفرد أنها ذات جودة منخفضة، أي أن الخدمة ليست بالجودة التي كان يتأمل بها أو يطمح الحصول عليها (الصميدعي ويوسف، 2002)

إن زبائن المنظمة الخدمية سوف يظلون على ولائهم لمنظمة الخدمة إذا كانت قيمة ما يحصلون عليه اعظم نسبياً مما يتوقعون الحصول عليه من المنافسين؛ وبما ان الولاء يعبر عن معاودة الزبون وتكراره التعامل مع منظمة الخدمة فان ذلك يؤثر على مدى قناعة الزبون بما تقدمه المنظمة من خدمات حيث يفضل الزبائن دائماً المنظمة التي تتسم بجودة ومواصفات و خصائص تتطابق مع احتياجاتهم ورغباتهم وبالتالي تؤدي الى بناء الولاء لتلك المنظمة (الهيتي، 2011)، يتضح ان العديد من المنظمات قد ادركت ان الحفاظ على التميز مرهون بكسب العملاء، خصوصاً وان جودة الخدمة تمثل مقوماً ضرورياً من اجل إقناع الزبائن باختيار منظمة دون أخرى فهي تعد الشريان.

الخاتمة:

بناءً على ما سبق، ذكره نخلص الى مجموعه من النتائج والتوصيات:

1. ضرورة الاهتمام من قبل إدارات المستشفيات في الدول الإسلامية بمحتويات الفكر الإداري في قطاعي الإدارة الصحية وإدارة المستشفيات والتعمق بها وما يرتبط بجودة الخدمات الصحية وأبعادها حيث يساعد ويعزز من مقدرة المستشفى في تقديم الخدمة الصحية ذات جودة عالي من مرضى ومراجعين.
2. تجذير الوعي الصحي للعاملين في المستشفيات بما يخص مفهوم وأهداف وأبعاد جودة الخدمات الصحية لتعلقها بحياة الفرد، ورفع مدى الاهتمام عند الإدارات وضرورة تبني أبعاد جودة الخدمات الصحية والعمل على توفيرها بشكل أفضل.
3. زيادة الاهتمام بالمراجعين للمستشفيات من قبل العاملين في المستشفيات بعامة والكادر الصحي " الطبي، والتمريضي والسعي الفعال لجلب الأجهزة والمعدات والتقنية الصحية الحديثة.
4. الاهتمام المستمر بتوفير أبعاد جودة الخدمات الصحية وتحديد مدى استجابة المستشفيات لها بغرض التحسين المستمر للأداء وارضاء المراجعين .



5. إقامة الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات في مجال جودة الخدمات الصحية للموارد البشرية .

المراجع:

إبراهيم الدمرداش. (2000). اقتصاديات الخدمة الصحية (المجلد ط2). مصر: ، دار الكتب المصرية،.

اسحق الشعار. (2014). أثر تطبيقات إدارة الجودة في الابتكار، دراسة تطبيقية على المنظمات الصناعية الأردنية. دراسات العلوم الإدارية، العدد 2(المجلد 41).

الاء عبد الرزاق. (2012). استخدام تقنية المعلومات من أجل ضمان جودة الخدمة الصحية، (حالة دراسية في عينة من مستشفيات مدينة بغداد). مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 90، 281.

بشير العلاق، حميد الطائي. (2010). تسويق الخدمات مدخل استراتيجي ، وظيفي تطبيقي. عمان، الأردن: دار النشر اليازوري.

تيسير العجارمة. (2005). التسويق المصرفي. عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.

ثامر البكري. (2001). تسويق الخدمات الصحية (المجلد ط5). عمان، الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

ثامر البكري. (2005). تسويق الخدمات الصحية. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر.

حضير كاظم محمود. (2007). إدارة الجودة (المجلد الطبعة الأولى). ، إدارة المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

حمد النعيمي، راتب صويص. (2009). تحقيق الدقة في إدارة الجودة مفاهيم وتطبيقات (المجلد الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع.

حميد الطائي وآخرون. (2007). الأسس العلمية للتسويق الحديث مدخل شامل. عمان، الأر: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.

حميد الطائي وآخرون. (2007). الأسس العلمية للتسويق الحديث مدخل شامل. عمان، الأر: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.

خالد ابن سعيد. (1997). ادارة الجودة الشاملة تطبيقات على القطاع الصحي. الرياض، السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.



خالد سعد بن سعيد. (1994). مدى فعالية برامج الجودة النوعية بمستشفيات وزارة الصحة السعودية . المجلة العربية للعلوم الإدارية، العدد الثالث (نوفمبر)، 5-37.

خليل عبدالرزاق. (2006). تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 17، 111.

زيد عبوي (2006). إدارة الجودة الشاملة. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

سامية الفراج. (2009). تقييم جودة الخدمات الرعاية الصحية في مستشفيات التعليم العالي في سورية من - وجهة نظر المرضى، نموذج لقياس رضا المرضى ص 88. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الثاني المجلد (25)، 8.

سمير محمد عبدالعزيز. (1995). جودة المنتج بين إدارة الجودة الشاملة والايزو 9000. مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

صفاء محمد هادي الجزائري، علي غباش محمد، بشرى عبدالله شتيت. (2011). قياس وتقييم جودة الخدمات الصحية - دراسة تطبيقية في مستشفى الفيحاء العام البصرة. مجلة الدراسات الإدارية، 4(7)، 1-59.

صلاح الهيتي. (2011). جودة الخدمة في القطاع العام باستخدام مدخل سيرفر، دراسة ميدانية في المستشفيات العامة (جنوب الأردن). مجلة الباحث الجامعي، ص 351-352.

طارق يونس. (2005). معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والانترنت، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

عبد المجيد الشاعر وآخرون. (2000). ، الرعاية الصحية الأولية، (المجلد ط1). عمان، الاردن: دار اليازوري.

عبد المحي صالح. (2003). الصحة العامة بين البعدين الاجتماعي والثقافي. الأزارطية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

عدنان مريزق. (2008). واقع جودة الخدمات في المؤسسات الصحية العمومية، دراسة حالة للمؤسسات العمومية بالجزائر العاصمة. رسالة دكتوراة غير منشورة، (صفحة 19). جامعة الجزائر.

عمر وصفي العقيلي. (2001). المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة (المجلد ط1). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

فريد توفيق نصيرات. (2008). ادارة منظمات الرعاية الصحية (المجلد ط1). عمان، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.



- فريد زين الدين. (1996). المنهج العلمي لتطبيق ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات العربية. مصر: دار الكتب للنشر.
- قاسم المحياوي. (2003). إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأيزو 9000 (المجلد الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- قاسم علوان. (2005). إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الايزو. ليبيا: دار الثقافة.
- مأمون الدراركة وآخرون. (2001). إدارة الجودة الشاملة (المجلد ط1). عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- محمد الشندي. (1996). الجودة الكلية الشاملة الايزو 9000 بين النظرية والتطبيق، شركة ديبميك للخدمات التعليمية. مصر.
- محمد الصميدعي، ردينة عثمان يوسف. (2002). سلوك المستهلك. عمان، الأردن: دار المناهج.
- محمد الماضي. (2002). تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في مجال الصحة والتعليم. القاهرة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- محمد عبد الفتاح الصيرفي. (2003). الإدارة الرائدة. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- محمود عبدالحמיד مرسي. (1993). الجودة الكلية، تحسين الأداء في المنتجات والخدمات. الاقتصاد، 239 (ابريل).
- مخيمر، عبد العزيز. (2000). قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية: ندوات ومؤتمرات، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- ناجي العلا. (2000). قياس جودة الخدمات المصرفية، مجلة العلوم الإدارية، العدد 2 (المجلد 25)، ص 362.
- نازه قضماني. (1993). تجربة في إدارة الجودة الشاملة في تطوير مؤسسات الأعمال، ابريل، الصفحات 19-20. القاهرة، مصر : المؤتمر السادس للتدريب والتنمية الإدارية.
- نور الدين حاروش. (2009). إدارة المستشفيات العمومية الجزائرية (المجلد الطبعة الأولى). دار الكتامة للنشر والتوزيع الجزائر.
- هاني الضمور. (2005). تسويق الخدمات (المجلد الطبعة الثانية). عمان، الأردن: دار وائل للنشر.



وزارة الصحة الأردنية. (1997). مديرية الرقابة وضبط الجودة" تعريفات الجودة، الجودة أولاً (المجلد عدد 2).

يسري السيد يوسف. (2002). مبادئ إدارة الجودة الشاملة. العدد الأول، 50.



040 Youth Perception on Ethnic Tolerance: A Study on Student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka, Nilai, Negeri Sembilan

Fatin Nabihah binti Rakeman

Dakwah and Islamic Management,
Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia.

Email: Fatinnabihah0801@gmail.com

ABSTRACT

Youth perception of ethnic tolerance is a significant to study due to its importance in inter-ethnic society such as Malaysia. There are a lot of study on youth perception in Malaysia. Most of these studies focuses on the students at public higher institution, while this particular study conducted at secondary school. The research is conducted to determine student perception toward other group ethnic in secondary school at Desa Cempaka, Nilai. This study aims to examine the level of relationship between ethnic groups, study the level of awareness on ethnic tolerance, and identifying student perception on acceptance over ethnic difference among student in secondary school at Desa Cempaka. Besides that, the study involved 100 respondents from secondary school at Desa Cempaka and represented by three major group ethnics, the Malay, Chinese, and Indian. The study utilized quantitative method and the data were collected through a set of questionnaires, based on ethnic tolerance concept developed by past researchers. Data analysis was done using was the *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 20.0. The study used descriptive analysis whereby each item was analyzed individually. The study used the data collected will be presented to show information in the form of tables by using min, mod, percentage, *frequency, exploration and histogram* for better understanding of the responses by the respondents.

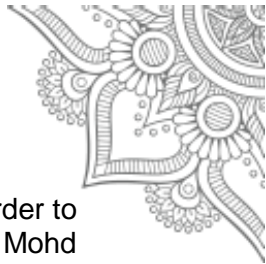
Keywords: Malaysian youth, Ethnic Tolerance, Ethnics relations, Perceptions

1.0 INTRODUCTION

Malaysia society consists of multi ethnic citizens. Solidarity, harmony and unity between ethnic is a vital agenda for the country's stability. The ethnic relationship in Malaysia had been shaped by the British and Japanese during their occupations and the impact can be seen until today. The 13 May 1969 riot is the proved of the ethnic issue in Malaysia.

The main factor of multi-racial ethnicity in Malaysia due of the migration Chinese and Indian people come to Malaysia as labor to colonial British in trade activities in the Malay world (Rusimah Sayuti, Mohd Ainuddin Iskandar Lee Abdullah, 2016; Sulaiman., 2013). The plural society is a multi-ethnic, atomized society and race-based division of labor. Economic forces have an anti-social effect upon social and political structure, destroying social will and community and producing a society driven by purely economic interest (Emerson & Furnivall, 1948).

The tolerance value and attitude are most important when there are social and racial differences in a country, because when confronting various social elements, our capacity to accept others is going to be put to the test. If the positive attitudes of tolerance are adopted in citizen Malaysian, it will enhance the nationalism toward country. Therefore, the study on ethnic tolerance must be expanded to enhance behavior and attitudes people especially on youth because they more responsibility to stability of country.



Ethnic tolerance is a topic that is often discussed and there is still much to be debated in order to bring stability political and economic in Malaysia (Abdul Razaq Ahmad, Abdul Aziz Rahman, Mohd Mahzan Awang, & Chew, 2018; Mohd Azmir Mohd Nizah, Jawan, Singh, Singh, & Samsu, 2015; Nazri Muslim & Mansor Mohd Noor, 2014). If searched through academic journals from local and others country, there are many discussions pertaining to ethnic tolerance and interrelationships studies. However, most of these studies focuses on public high learning institution student. None of this study conducted at school level. Therefore, this study is important to determine youth perception on tolerance ethnic among the student secondary school.

2.0 PURPOSE OF THE STUDY

This study aims to see the ethnic tolerance among the students Malays, Chinese, and Indians in secondary school at Desa Cempaka, Nilai. In particular, this study will answer the following questions:

- a) What is the level of relationship between ethnic groups among student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka?
- b) What is the level of awareness on ethnic tolerance among student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka?
- c) How does student perception on acceptance over ethnic difference among student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka?

3.0 LITERATURE REVIEW

3.1 Tolerance

The term of tolerance is derived from the Latin word "*tolerare*" means patient and respectful. It is essential value to study tolerance, as people in Malaysia are diverse in nature and equally important to understand that only tolerance ensure the survival of human kind. Tolerance exists in the space between difference and similarities. Empirical analysis and studies found that the term tolerance often mentioned in various literature in the fields of religious, medical, anthropological and psychological (Shyryn, Assem, & Zhanat, 2013). There are numerous philosophical, sociological, psychological, and other works devoted to the phenomenon of tolerance

Based on the American Psychological Association (APA) Dictionary of Psychology, tolerance is referred as acceptance of others whose actions, beliefs, physical, capabilities, religion, customs, ethnicity, nationality, and so on differs from one's own. It is also defined as a fair and objectives attitude toward the point of view different from one's own. Gibson (2007) defined tolerance as a willingness to put up with disagreeable ideas and groups. Tolerance is understood as a minimal concept that that involves non-interference with practices or forms of life of others, including granting equal legal and political rights, even if one disapproves of them (the accept pluralism project, 2013).

According to Shyryn and members (2013) tolerance is the system of internal resources of the individual, reflecting the willingness and ability of the individual to positively and efficiently meet the challenges of interacting with itself and the "other" that is different in appearance, thoughts, feeling, values, behavior, the system contributing to resistance to provoking environmental factors. Tolerance means how far we would go in confronting the issues that have been questionable and rejected, but without employing power and coercion to change them, when dealing with individuals who have different characteristics from us. However, our capability to suppress the desire to punish them would be interpreted as tolerance (Selman, R.L. and D.F. Byrne, 1974).



3.2 Ethnic Tolerance

Ethnic tolerance is a term that is widely used in contemporary academic and popular discourses. Ethnic tolerance is must be present in every individual because the positive element also promises great benefits, benefits and rewards especially in the areas of national development (Media Baharu, 2019).

The term ethnic originated from Latin word- *ethnicus* that bring to meaning of nation. That term refers to people or to “races”. Therefore, ethnic means a group of people that correlated with genetics, cultural, historical, and status likeliness. While the word of “tolerance” means to bear, withstand endure”. Referring to Oxford English Dictionary tolerance means “the ability or willingness to tolerate the existence of opinions or behaviour that one dislikes or disagrees with”. Ethnic tolerance can define as a positive act of individual or group citizens to put up their differences with respect to the cultural and tradition practices, history and values, and physico-biological aspects for a greater political aim.

3.3 Measurement of Ethnic Tolerance

Based on the recent study by Nazri Muslim & Mansor Mohd Noor (2014) measured ethnic tolerance through participant’s perception within five different dimensions involving acknowledgement, comfortability, acceptance, sharing, and sense of proud. However, there are lacking in this study which is the actual measurement such as behavioural aspect of the participant that is not being examined. Therefore, this study serves to attempt to combine both perspectives of perceptions of ethnic political tolerance and their behaviour voting.

Sociological research of tolerance among the youth has great practical significance, especially in multi-ethnic societies. As its preparatory stage, the research involved the application of the standardized linear and track models ‘Level of Student Ethnic Tolerance.

The ESS technique uses to measure some aspects of ethnicity. For example, to fit individuals into the most appropriate categories based on relatively fixed characteristics.

According to newspapers The Star Online (2013) Malaysians are among the least racially tolerant in the world, according to the World Values Survey carried out by Swedish economists. The survey showed that 20% to 29.9% of Malaysians would not like living next to a person of a different race. The survey was carried out to determine whether racial tolerance was linked to free-market economics.

4.0 METHODOLOGY

4.1 Sample

The sample of this study consists of 120 respondents from various ethnics consists of Malay, Chinese, and Indians students in Desa Cempaka, Nilai, age between 13 and 18 years old. The selected location was chosen because the level of population composition was high and the researcher were able to reduce the time and money. Based on the population distribution and basic demographic characteristics (Department of Statistics Malaysia, 2010), percentage of population in Malaysia for Malay is 55.8%, Chinese 28.6% and Indian 13.5%. Stratified sampling was selected in a 5: 3: 2 ratio for Malay, Chinese, and Indian. It is more appropriate to use as it represents more respondents, saving time and economics (Newman& MvNeil, 1998).



4.2 Instrument and Data Analysis

The instrument used in this study was a set of the questionnaire form. This survey questionnaire was divided into four sections. First section consisted of namely: A. demographics profiles; B. the second section asked about respondents the relationship between groups ethnic; C. The third section asked respondent about level of awareness on tolerance ethnic; and D. the fourth section focused on the student's perception toward other group ethnic. This study used *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 20.0* software while study was analysed descriptively and correlated.

5.0 CONCLUSION

Tolerance is the key to maintain harmonious and peaceful social relationships, with respect of the differences among people, culture, lifestyle and religion. Tolerance is a good character as well as behavior that should be studied. Tolerance practices is not a forced acceptance but the willingness to compromise in order to achieve a goal. In addition, the concept of perception youth on ethnic tolerance should be corrected so that every Malaysian youth has the awareness and a sense of responsibility for maintaining the country security by strengthening its unity. All of this have to be the core in ensuring a smooth development process in line with the aspiration of making Malaysia as a unique model county by uniting diversity and build a nation which is united regardless of the differences in race, religion, culture and language.

REFERENCES

- Abdul Razaq Ahmad, .., Abdul Aziz Rahman, ., Mohd Mahzan Awang, ., & Chew, F. P. (2018). Influencing Factors Of Ethnic Tolerance Among Multiethnic Youths. *Issues And Trends In Interdisciplinary Behavior And Social Science - Proceedings Of The 6th International Congress On Interdisciplinary Behavior And Social Sciences, Icibso 2017*, 89–96. Retrieved From <https://www2.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85052572507&partnerid=40&md5=edbfa68eb1701af4c5041291674d97e2>
- Emerson, R., & Furnivall, J. S. (1948). Colonial Policy And Practice. *Pacific Affairs*. <https://doi.org/10.2307/2751858>
- Media Baharu. (2019). KEKALKAN SIKAP TOLERANSI ANTARA KAUM DEMI KEAMANAN DAN KEHARMONIAN NEGARA - PM. *Nasional*. Retrieved From <https://berita.rtm.gov.my/index.php/nasional/11263-kekalkan-sikap-toleransi-antara-kaum-demi-keamanan-dan-keharmonian-negara-pm>
- Mohd Azmir Mohd Nizah, Jawan, J. A., Singh, S., Singh, D., & Samsu, K. H. K. (2015). Framing Ethnic Tolerance, Political Tolerance And Voting Behaviour. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s1p365>
- Mohd Izham Unnip Abdullah, .. (2018). Perpaduan, Toleransi Kaum, Agama, Asas Kekuatan Sabah | Nasional | Berita Harian. Retrieved September 30, 2019, From Berita Harian Online [Website: https://www.bharian.com.my/Berita/Nasional/2018/04/408342/Perpaduan-Toleransi-Kaum-Agama-Asas-Kekuatan-Sabah](https://www.bharian.com.my/Berita/Nasional/2018/04/408342/Perpaduan-Toleransi-Kaum-Agama-Asas-Kekuatan-Sabah)
- Nazri Muslim, ., & Mansor Mohd Noor, . (2014). Ethnic Tolerance Among Students Of Public Higher Learning Institutions In Malaysia. *World Applied Sciences Journal*. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.29.03.992>
- Rusimah Sayuti, Mohd Ainuddin Iskandar Lee Abdullah, S. I. (2016). Kajian Hubungan Kaum Di Kalangan Pelajar Sekolah Pembangunan Sosial, Universiti Utara Malaysia. *Jurnal*



Usuluddin. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4141.2005>

Shyryn, U., Assem, B., & Zhanat, B. (2013). Tolerance Features In The Structure Of Worldview Culture (Based On The Current State Analysis Of The Issue). *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 83, 921–932. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.373>

Sulaiman., S. (2013). Perpaduan Pelajar Pelbagai Tnik: Kehidupan Sehari-hari program Diploma Tahun Dua Sesi Pengajian 2012/2013 Universiti Malaysia Perlis. *Proceeding Of The International Conference On Social Science Research, ICSSR 2013. 4-5 June 2013, Penang, Malaysia.*



041 Religious Tolerance among Multiracial Society In Mentakab

Tasnim Binti Osman¹ and Dr Mohd Azmir Mohd Nizah²

¹Faculty Leadership & Management, University Science Islam Malaysia, tasnimosman97@yahoo.com

²Centre of Core Studies, University Science Islam Malaysia, azmirnizah@usim.edu.my

Corresponding Author: tasnimosman97@yahoo.com.

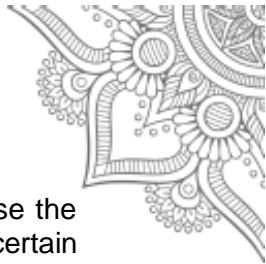
ABSTRACT

Tolerance is an important element in a country where it can influence the public security and peaceful, hence every person need to have and being tolerance in their life. As known Malaysia is a multi-religious country however despite from all the stability, issue related with racial and religious still become barriers. Therefore, this research aim to study the perception toward religious tolerance, attitude toward religious tolerance and experience of religious tolerance among multiracial society in Mentakab. Mentakab has multi-religious and multiracial society where 49 % Malay and Other Bumiputera, 34% Chinese, 16% Indian and 1% others, Therefore, Mentakab is suitable place to study religious tolerance. The sample of the study consists of 381 people among Malay, Chinese, Indian and others from society in Mentakab. Quantitative method use to collect data from respondents through distribution of survey. Data analyze using SPSS version 20. Result from the study will help certain authorities to achieve religious tolerance in multiracial society and remove the barriers.

Key Words: multiracial, tolerance

1. INTRODUCTION

According to (Wilson Hassan Nandwa, 2016) there is diversity and it is part of this life, for instance races, tribe, clan, colour, origin and others but however it something improper and consider wrong to discriminate a person or a groups of human only based on their general characteristics or to group their belongs. This shows that tolerance was an important element in a society. The study was conducted at Mentakab, Pahang. In Mentakab there is multiracial and multi-religious community that lived together with peaceful. According to Department Of Statistics Malaysia (2010) stated that in the part of administrative district or Mukim in Mentakab there are 49% Malay and Other Bumiputera, 34% Chinese, 16% Indian and 1% others. Therefore, Mentakab is suitable place to study about the perception, attitude and experience of religious tolerance in diversity society as it have multiracial and multi-religious community that lived together in a town. Issue related with racial and religious still become challenges due to rivalry and competition by certain authorities. Certain authorities used issue of ethnic or religious for political purposes (Mohd Arip Kasmoo, Abur Hamdi Usman, Mohamad Taha, Ahmad Rafizi Salleh, & Jamsari Alias, 2015). Based on the situation, this research was conducted to study the perception, attitude and experience of



religious tolerance in multiracial society which is in Mentakab. Through the study it expose the level of religious tolerance, help to raise public awareness to being tolerance and help certain authorities to take action to against intolerance and promote tolerance especially in diversity communities.

2. LITERATURE REVIEW

2.1 Definition of Tolerance

There are different definition of tolerance define by the researcher. Tolerance defined as a person who tend to accept any right related with other that different from them and be open-minded with diversity (Agius & Ambrosewicz, 2003). According to Powell & Clarke (2013) defined tolerance as types of personality or attribute that have in a person or something that a person give effort in order to get it or have it. Religious tolerance is where an individual respects the attitude and beliefs of another person as long as it does not against with the culture of the community however respect does not mean it is necessary to accept and acknowledge their belief (Khadijah Muda, Siti Nor Azhani Tohar, Siti Norbaya Mat Yacob, & Rabiah Abdul Rahman, 2018).

In Islamic perspective the concept of tolerance is related with the element of “Tasamuh”. Hence, Islam emphasize the element of “Tasamuh”. Besides, ‘Tasamuh” also has been relate with the element of “Mahabbah” where every individual will act and think wisely.(Khadijah Mohd Khambali @ Hambali & Mohd Herzali Mohd Haled, 2008). Thus, tolerance plays a big role to foster unity. It is mean that an individual voluntarily without coercion to receive that everyone has the same right and have their own right to being different in many aspect of life.

Hence, there are many way in measuring religious tolerance. However, in the study religious tolerance is measuring through perception, attitude and experience.

2.2 Perception toward Religious Tolerance

The element of perception had been used in measuring religious tolerance. Based on the research that has conducted in Albania about religious tolerance, it showed that majority respondents believe that religious tolerance is the core value in Albania (United Nations Development Programme Albania, 2018). Hence, majority respondents agreed and strongly agreed with the statements that national spirit, secularism, the role of the leader of religious communities and the same citizenship are the factors that contribute to the religious tolerance. Besides, majority them strongly agreed and agreed that in diversity community has higher religious tolerance at the local level, choosing the suitable representative for religious community in the state administration is important for religious tolerance, Albanian community are not religious people which make it contribute to religious tolerance, religious scholar at the local level also could encourage religious tolerance and shortage of knowledge about others religious make people more religious tolerance (United Nations Development Programme Albania, 2018).

Previous study was conducted to examine the tolerance among Muslim and Christian in Sub-Saharan Africa. The study show that Muslim and Christian give positive opinion to each other. It stated that Christian in Muslim opinion are tolerance, truthful and humble while Muslim in Christian opinion are truthful, faithful toward their religious and honor the women (Pew Forum on



Religion & Public Life, 2010). Next, there was previous research that was conducted among students of public higher of education institutions about religious diversity. According to Mohd Farid Mohd Sharif & Khadijah Mohd Khambali@Hambali (2017) the research showed that majority of respondent agreed that Islam has better position than any other religious in Malaysia, the practice of inter-religious interaction takes place in peace and harmony in Malaysia, Malaysia is a country that practices pluralistic religious however less half of the respondents agreed that each individual must know the basic principles of others religious as a prerequisite in a plural society. Based on a study that was conducted in Sabah and Sarawak among society to study the level of perception toward religious tolerance it showed that majority of respondents have positive perception towards religious tolerance (Ahmad Tarmizi Talib et al., 2014). The ethnics group in Sabah and Sarawak have positive perception of religious tolerance.

Therefore, it showed have many research that was conducted related perception toward religious tolerance in many places. However, there is no research that conduct to measure perception toward religious tolerance among multiracial society at Mentakab, hence the research will study about the perception toward religious tolerance among multiracial society at Mentakab.

2.3 Attitude toward Religious Tolerance

Furthermore, the element of attitude is also one of the measuring that used to measure religious tolerance. There was previous research was conducted about religious tolerance and it implication among Muslim and Buddhist students that was conducted at Prince Songkhla University (Mutsalim Khareng & Jaffary Awang, 2014). Based on the study showed that students are respect others belief and practices, respect opinions of others, respect others culture and students are practices of religious tolerance when socializing with their friends especially from different races and groups. Therefore, the attitude toward religious tolerance are high among multi-racial students. Next, previous study was conducted among British people and most respondents could accept their family and relative marrying someone from different religious but there are certain respondents could not accept it (Voas & Bruce, 2019). According to Voas & Bruce, (2019) majority respondents showed positive personal attitude to Christians and only few that showed negative attitude to Christians. Furthermore, majority respondent's attitude toward Muslims was neutral and positive attitude but at the same time there also few of them that showed negative attitude. Overall, from the study that was conducted showed majority British people showed positive attitude especially to Christianity.

Besides, a research was conducted to study the level of religious tolerance, the level of practice in ethnic relations and the relationships between religious tolerance and ethnic relation among youth (Khadijah Muda, Siti Nor Azhani Tohar, et al., 2018). From the study showed that more than half of respondents willing to help others regardless of race and religious not only that the respondents respects other religious and willing to learn about the other from different races. Overall, the youth have high level of religious tolerance and moderate level in aspect of ethnic relation practices.

Hence, it showed have many research that was conducted related attitude toward religious tolerance in many places. However, there is no research that conduct to measure attitude toward religious tolerance among multiracial society at Mentakab, hence the research will study about the attitude toward religious tolerance among multiracial society at Mentakab.



2.4 Experience of Religious Tolerance

Experience is one of the element used in measuring religious tolerance. A study was conducted in Pakistan among students. The study showed that students from school that using Madrassa System experienced more religious intolerance compare to school that using Urdu or English language as medium (Nazia Nazar, Karin Osterman & Kaj Bjorkqvist, 2017). Students that using Urdu language as medium or English language as medium in schools experienced more religious tolerance compared to school that using Madrassa System. Next, previous research was conducted among youth about the experience of religious tolerance in Selangor, Perak, Johor, Melaka and Negeri Sembilan. According to Khadijah Muda, Khairul Anwar Mastor, & Fazilah Idris (2018) result from the previous research showed youth socialize well with their friends and neighbor from others religion and more than half of the respondent have received invitations to weddings and other religious festivals. Hence, it showed that the experience of the respondent toward religious tolerance are at moderate level.

Furthermore, previous research conducted to study the level of religious tolerance among youth and the differences of the level of religious tolerance based on the respondent's demographic background (Khadijah Muda, 2017). Based on the previous study it showed that the level of religious tolerance among Indian races was higher compare to Malay races and Chinese races. Furthermore, in aspect of belief Hindus was the highest followed by Christians, Buddhists and Muslims. Besides, respondent that lived in area that majority dominate by other races and had many friends from other races group had higher levels of religious tolerance which is experienced more of religious tolerance compare to those who not. Overall, the youth level of experience and behavior towards religious tolerance are at moderate level (Khadijah Muda, 2017).

Hence, it showed have many research that was conducted related experience of religious tolerance in many places. However, there is no research that conduct to measure experience of religious tolerance among multiracial society at Mentakab, hence the research will study about the experience of religious tolerance among multiracial society at Mentakab.

3. RESEARCH METHODOLOGY

3.1 Introduction

This chapter will explain methodology that has been use in this research. This chapter will stated the components and elements that involve in conducting this research such as research method, process that involved and population in the study.

3.2 Research Design

The research about religious tolerance among diversity society in Mentakab. Hence, the research design that been used in the study is quantitative method. Hence, the distribution of survey will used. The survey will distribute by using instrument of questionnaire. The primary source for the research is questionnaires that have been distributed to respondents. The questionnaires will used to conduct the research and to collect data from the respondents. Data



that has been collect through questionnaires will be analysis. Data from the questionnaires will used to measure the perception, attitude and experience of respondents towards religious tolerance. The rationale using survey because it is enable to get many respondents and data in short period. In addition, certain past researcher that writing about religious tolerance using quantitative method. Data that has been collect through questionnaires will be analysis.

3.3 Research Sampling

In this study, probability sampling method has been used which is simple random sampling. The respondents are selected because they are willing and available to be studied. The target population is community in Mentakab. Mentakab was chooses because it's have multiracial and multi-religious society. The sample of the study is 381 respondents from diversity society in Mentakab. 381 respondents were choose through simple random sampling to answer the questionnaires. The average age for the respondent is 15 to 17 years old, 18 to 26 years old, 27 to 45 years old, 46 to 50 years old and 51 and above. The respondents consists 187 Malays, 130 Chinese, 60 Indians and 4 others. Robert V. Krejcie (1970) came up with a table for determining sample size for a given population for easy reference. Hence, the number of respondents was determined based on that table.

3.4 Instrument

Instrument that use in the study is questionnaire. The questionnaire consisted of four section which are respondent demography, perception towards religious tolerance, attitude towards religious tolerance and experience of religious tolerance. Section A is respondent demography. In section A have five questions which are:

1. Gender
2. Age
3. Ethnic group
4. Religious
5. Category of ethnic majority in residential areas

Section B is perception towards religious tolerance. The question in section B is adapt from United Nations Development Programme Albania (2018). Furthermore, in the study conducted by United Nations Development Programme Albania (2018) have 14 questions regarding perception of religious tolerance but only eight question has been adapt in this study. Hence, the research that was conducted by United Nations Development Programme Albania (2018) was conducted at Albania and for this study will conduct at Mentakab, then the name of places has change to Mentakab. Likert scale that used for the questions are strongly disagree, disagree, neutral, agree and strongly agree. The questions for section B are:

1. Religious tolerance is a fundamental value in Mentakab.
2. The leaders of religious communities play an important role in enhancing religious tolerance in the country.
3. People who convey religion prioritizing the value of religious tolerance.
4. National feelings nourish religious tolerance in Mentakab.
5. Religious tolerance is stronger in diversity communities at the local level.
6. Common nationality is the reason religious tolerance in Mentakab.



7. Religious symbols cannot be allowed in public administration.
8. Religious rituals cannot be allowed in public administration.
9. Have information on other religions helps people to be more tolerant towards them.

Section C is attitude towards religious tolerance. The questions in section C is adopt from Mutsalim Khareng & Jaffary Awang (2014). Furthermore, in the study that was conducted by Mutsalim Khareng & Jaffary Awang (2014) have ten questions but only eight questions that used for this study. Scale that used for the questions are strongly disagree, disagree, neutral, agree and strongly agree. The questions for section C are:

1. I respect religious ceremonies that performed by friends that have different religious with me.
2. I respect the opinion of friends that have different religious with me.
3. I always discuss with friends that have different religious with me about religious matter.
4. I always respect the customs that practiced by friends who have different religious with me.
5. I always respect the culture that practiced by friends who have different religious with me.
6. I'm comfortable eating at a table with friends that have different religious with me.
7. I love to donate regardless of religious.
8. I am not hurt the believer of others religious.
9. I visit sick friends regardless of religious.

Section D is experience of religious tolerance. The questions in section D is adapt from Khadijah Muda et al. (2018). Scale that used never, rarely, sometimes, often and very often. The questions for section D are:

1. I was treated well by acquaintances that from different religious.
2. I was treated well by neighbours that from different religious.
3. I attend an open house that organized by acquaintances from different religious.
4. I attend wedding that organized by acquaintances from different religious.
5. I was informed about the death of acquaintances from different religious.

3.5 Data Analysis

The data that will be collected, will be analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 20. The questionnaires will been used because it is one of the way to get a lot of data for analyze in short period. The data that collect from respondents will be analyze using SPSS according to research objective of the study. Therefore, data will be analyze descriptively using frequency, mode and median.

3.6 CONCLUSION

This chapter has explain the methodology that use for the study. Quantitative method has used which is through survey that will distribute to the respondents. Besides, population and sample of the study also state in this chapter. Hence, the data collect also will be analysis using SPSS software version 20.

REFERENCES



- Agius, E., & Ambrosewicz, J. (2003). Towards a Culture of Tolerance and Peace.
- Ahmad Tarmizi Talib, Nur Ayuni Mohd Isa, Sarjit S. Gill, ., Zaid Ahmad, Jayum Jawan, & Abd Hakim Mohad. (2014). Persepsi Terhadap Toleransi Sosio-Agama di Sabah dan Sarawak. In . Anuar Puteh & . Ahmad Irdha Mokhtar (Eds.), *Seminar Antarabangsa Dakwah & Etnik 2014* (pp. 1–11). Selangor.
- Department Of Statistics Malaysia. (2010). Taburan Penduduk Mengikut Kawasan Pihak Berkuasa Tempatan dan Mukim. In *Department of Statistics Malaysia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Khadijah Mohd Khambali@Hambali., & Mohd Herzali Mohd Haled. (2008). Toleransi Beragama Dan Amalannya Di Malaysia: Rujukan Kepada Artikel 11 Perlembagaan Persekutuan Malaysia. *Jurnal Usuluddin*, 27, 81–92.
- Khadijah Muda, Khairul Anwar Mastor, & Fazilah Idris. (2018). Pengalaman Toleransi Beragama Belia Pelbagai Etnik. *UMRAN – International Journal of Islamic and Civilizational Studies*., 5(1(2018)), 100–107.
- Khadijah Muda. (2017). The Demographical Factors Affecting Religious Tolerance of Youths in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 612–619. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i6/3024>
- Khadijah Muda, Siti Nor Azhani Tohar, Siti Norbaya Mat Yacob, & Rabiah Abdul Rahman. (2018). The Relationship between Religious Tolerance and Ethnic Relation Practices among Multi-Ethnic Youth in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 475–486. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i6/4252>
- Mohd Arip Kasmoo, Abur Hamdi Usman, Mohamad Taha, Ahmad Rafizi Salleh, & Jamsari Alias. (2015). Religious Tolerance in Malaysia: A Comparative Study between the Different Religious Groups. *Review of European Studies*, 7(3), 184–191. <https://doi.org/10.5539/res.v7n3p184>
- Mohd Farid Mohd Sharif, & Khadijah Mohd Khambali@Hambali. (2017). Respons Pelajar Institut Pengajian Tinggi Awam Terhadap Pluraliti Agama di Malaysia. *Jurnal Akidah & Pemikiran Islam*, 19(1), 1–40. <https://doi.org/10.22452/afkar.vol19no1.1>
- Mutsalim Khareng, & Jaffary Awang. (2014). Toleransi Beragama & Implikasinya dalam Kalangan Mahasiswa/l Muslim dan Buddha di Prince of Songkhla University. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 5(2), 1–14.
- Pew Forum on Religion & Public Life. (2010). Tolerance and Tension: Islam and Christianity in Sub-Saharan Africa. In *Pew Research Center*. Washington.
- Powell, R., & Clarke, S. (2013). *Religion, Tolerance, and Intolerance: Views from Across the Disciplines* (1st ed.; S. C. & J. S. Russell Powell, Ed.). <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199640911.003.0001>
- Robert V. Krejcie, D. W. M. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement: Sage Journal*, 30(3). <https://doi.org/10.1261/rna.2763111>



United Nations Development Programme Albania. (2018). *Religious tolerance in Albania*. Retrieved from http://www.religioustolerance.org/tol_bibl.htm.

Voas, D., & Bruce, S. (2019). *British Social Attitudes: The 36th Report*. London.

Wilson Hassan Nandwa. (2016). Plurality and Religious Tolerance in Islam. *European Scientific Journal*, 12(32), 314–329. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n32p314>.



044 Work Adjustment of New Academics at a Malaysian Focused University

Rouzil Armiza Binti Shamsir¹ and Kalsom Binti Ali²

¹ Language Department, Institute of Teacher Education Malaysia: Technical Education Campus, Malaysia, rouzilarmiza@gmail.com.

² Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, kalsom@usim.edu.my.

ABSTRACT

The issue of disappointment of new academics with their incapability to handle their job workload namely in teaching and administrative work is essential to be addressed. These newcomers need work adjustment during their transition years. This article explores the relationship between the individual-related factors and work adjustment of new academics. The need to study their work adjustment stems from the fact that academia itself is experiencing changes in terms of vision and mission. Based on the Theory of Work Adjustment (TWA), this article reports the findings of the study.

Key Words: Work adjustment, academics, newcomers, focused university.

1.0 INTRODUCTION

Hamin, Marcucci and Wenning (2000) discovered that with limited teaching experience, in the first three years, teaching continues to consume a great deal of new academics' time. A lot of skills are required as they are still a novice in the academia. While battling a great urgency to become a competent, efficient and comfortable educator in their beginning years, they have to make a great effort in course planning and preparation, improving their delivery skills and administering test and assessment.

There are a lot of studies done on work adjustment. Sohail, Rajadurai and Rahman (2003) have disclosed the disappointment of new academics with their incapability to handle their job workload namely in teaching and administrative work. There are also studies on work adjustment within the Malaysian context, however they did not focus on the academics. For instance, Aida Hafitah and Maimunah (2007) have reported that the cross-cultural work adjustment among the expatriates in Malaysia is significant and very important. Other than that, Lawrence, Aminah, Maimunah and Jamilah (2011) have also conducted a study among public and private university academics on career advancement.

The objective of this article is to examine the relationship between individual-related factors and work adjustment of new academics. The discussion in this paper shall continue with the description of individual-related factors which are proactive personality, personality traits, self-efficacy, self-esteem, locus of control and job attitudes. These factors are derived from The Theory of Work Adjustment (TWA) developed by Dawis and Lofquist (1984). It is then followed by another section on methodology which shall discuss the sample, instrument, data analyses, and findings and discussions. The section on conclusion and implications for Human Resource Development and future research will conclude the chapter.



2.0 WORK ADJUSTMENTS AND THE RELATED FACTORS

The factors related to work adjustment of new academics are individual-related factors represented by proactive personality, personality traits, self-efficacy, self-esteem, locus of control and job attitudes. These factors, as indicated earlier are derived from The Theory of Work Adjustment (TWA) developed by Dawis and Lofquist (1984). Although there are other work adjustment theories such as the Hershenson's Theory of Work Adjustment (1981), they do not fit with the correlates and sample of this study. This is because, it is particularly applicable to the treatment of people with acquired disabilities. One example of people with acquired disabilities is an individual who has Traumatic Brain Injury (TBI). Therefore, The Theory of Work Adjustment (TWA) is chosen as the underlying theory for this study.

2.1 Individual-related Factors

There are six dimensions under the individual-related factors: they are proactive personality, personality traits, self-efficacy, self-esteem, locus of control and job attitudes. These dimensions are related to individual's inner beliefs.

1. Proactive Personality

Kim, Tae-Yeol, Hon, and Crant (2009) revealed that newcomers who took an active approach in their new work role experience smoother adjustment period and more positive personal outcomes. In another word, they experienced greater task mastery, role clarity and social integration. Proactive personality is positively associated with employees' creativity level. This refers largely to their ability to create valuable new products, services, procedures, processes as well as ideas. They act in line with the goal of achieving their targets. Newcomers with proactive personality can adapt and understand their new environment expectations quickly, resulting in the development of perceived feelings as insiders in their own organization.

Crant (2000) stated that nowadays careers have developed into more decentralized, and thus proactive behavior and individual's initiative have become even more critical determinants of organisational success. Proactive behavior can also be a high-leverage concept and can result in increased organisational effectiveness. Proactive behavior at work has received considerable scholarly research attention over the decades. Greguras and Diefendorff (2010) indicated that proactive personality relates to favorable individual and organisational outcomes which include performance, career success and promotions. Proactive personality also refers to as an individual's dispositional tendency to initiate change in a variety of situation.

2. Self-efficacy

According to Bandura (1997), self-efficacy is defined as "beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments". He furthermore argued that an extremely low level of self-efficacy could be a stressor which can harm an individual's motivation to develop skills. He further suggested that although extremely low self-efficacy could hurt the learners' motivation to learn and develop skills, having moderately low self-efficacy is beneficial during preparatory situations. For Lent et al. (2008), self-efficacy is defined as an estimate of one's ability to successfully perform tasks in a particular domain, whereas outcome expectations refer to positive or negative career-related experiences anticipated to occur in the future in that domain. For Ford, Quinones, Sego & Sorra (1992), in general, employees with higher



level of self-efficacy usually are able to achieve a greater degree of training transfer. Trainees with high self-efficacy are more likely to attempt more difficult and complex task on the job.

3. Self-esteem

Baumeister et al. (2003) referred to self-esteem as a belief that moderates an individual's relationship with the environment. An individual with high self-esteem seems to adjust him/herself better to career related issues. Other than that, Ferris et al. (2010) claim that individuals with high self-esteem are motivated to do well on the job to maintain cognitive consistency with their high self-evaluations. Rosenberg (1965) cited in Pierce and Gardner (2004) suggested that self-esteem refers to an individual's overall self-evaluation of his/her competencies. It is that self-evaluation and descriptive conceptualization that individuals make and maintain with regard to themselves.

4. Personality Traits

According to Beaumont (2009) personality traits are intrinsic differences that remain stable throughout most of our life. They are the constant aspects of our individuality. Ghiselli (1963) reported several personality traits associated with leader effectiveness. Through his research he found that the ability to initiate action independently was related to the respondent's level in the organization. The higher the person went within the organization, the more important this trait became.

5. Locus of Control

Forte (2005) defines locus of control as causes to which individuals attribute their successes and failures. Research has indicated that an individual's internal or external locus of control impacts their behavior in an organization. Research also has shown that when people perceive the locus of control to reside within themselves, they will be more creative and productive and at the same time believe that their unique potential is being utilized. Consequently, this will lead to a greater achievement. Knight and Trowler (1999) reported that newcomers with internal locus of control are more contented due to their strong sense of personal control. On the other hand, those with external locus of control will find themselves weak and discontented.

6. Job Attitudes

Noe (2000) proposed that there are two types of job attitudes namely the reaction to skills assessment feedback and career or job attitudes. These job attitudes can have a direct effect on the motivation to learn. An empirical test of the model, suggested that these factors do in fact influence motivation and learning in a training program. In the coaching process, individuals are encouraged to accept responsibility for their actions, to address any work-related problems, and achieve and sustain superiors' levels of performance. Other than that, job attitudes can help us to make sense of our environment and act effectively within it, so, for example, our job attitudes can be a "filter" thought where we recall certain events but not others, and interpret events of unclear meaning. In addition, knowing our own job attitudes and those of other helps us to categorize people into groups. It can help us to define and maintain our sense of self-identity and self-esteem. It seems to be important to most people to have a clear sense of who they are, and to feel reasonably positive about it.

Based on the above arguments, we predict:



H1: Individual-related factors (proactive personality, self-efficacy, self-esteem, personality traits, locus of control and job attitudes) have significant relationships with work adjustment of new academics.

3.0 CONCEPTUAL FRAMEWORK

The Theory of Work Adjustments (TWA) developed by Dawis and Lofquist (1984) is used as a basis to develop this study framework by showing the relationships between the selected independent variables that contributed toward work adjustment of new academics. The TWA is widely used around the world, a more recent study using the TWA is by Eggerth (2012) on a group of Latino immigrant workers. This research was exploratory in nature. The TWA is also used in research on women. Sinacore-Guinn, Akcali and Fleddelus (1999) studied the reciprocity and satisfaction of working women. The objective of their study was to determine whether the family environment affects the job satisfaction. It is apparent that TWA is suitable to be used in this study as it represents the multicultural population and also serves as a means to predict and understand the process on how individuals achieve satisfaction in their work.

There are two indicators of work adjustment as proposed in this framework, namely, job satisfaction and job performance. This means that if a newcomer is well-adjusted to the job demands he or she will be satisfied in the job, better-off in terms of performance and would stay longer to serve the institutions and may not suffer with unfavorable work outcomes such as stress, feeling temporary setback, and hinders team performance. Myers (1980) defined satisfaction as the willingness to remain in the organization despite a variety of inducement to leave. Her study shows that job dissatisfaction leads to less productivity and lack of cooperation toward the organisational goal. On the other hand, Christen, Iyer and Soberman (2006) defined job performance as a construct that includes effort, skills and also outcomes of an individual which is seen as important to an organization.

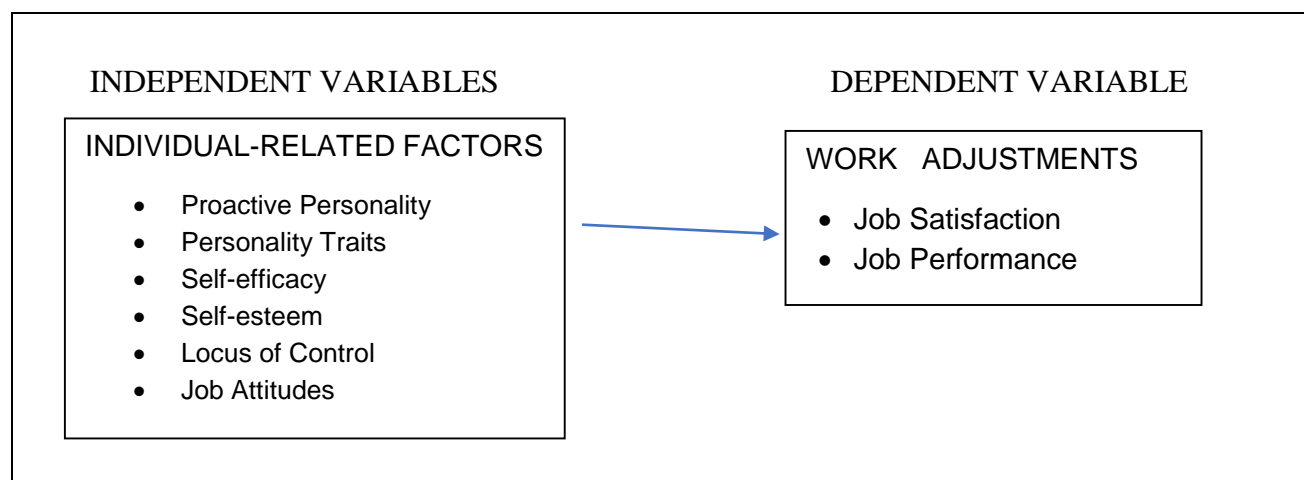


Figure 1: Conceptual Framework showing Relationship of Factors with Work Adjustment of New Academics



4.0 METHODOLOGY

4.1 Sample

The sample population in this study consisted of new academics working in a focused university located in Nilai, Negeri Sembilan. Profiles of the new academics were obtained from the Registrar of the university. Sampling strategy combined both purposeful and convenience sampling. Out of 37 new academics who took part in this study, a three quarter (73%) are males and the remainder are females (27%). Their marital status varies numerously as only 13% are unmarried while 87% are married. A vast majority (83.8%) are Malay, 2.7% Indian and 13.5% are foreigners. Other than that, their average teaching hours per week also varies as 59.5% has more less than fifteen teaching hours while 40/5% teach for more than fifteen hours per week. The profile of the respondents is presented in Table 1.

Table I: Background variables of respondents (n=37)

| | Frequency | Percent |
|-------------------------------|------------------|----------------|
| Gender | | |
| Male | 27 | 73 |
| Female | 10 | 27 |
| Unmarried | 7 | 18.9 |
| Married | 30 | 81.1 |
| Race | | |
| Malay | 31 | 83.8 |
| Indian | 1 | 2.7 |
| Others | 5 | 13.5 |
| Average teaching hours | | |
| Less than 15 hours | 22 | 59.5 |
| More than 15 hours | 15 | 40.5 |

4.2 Instrument

This study used questionnaires as its tool in data collection as it is most relevant in a survey (Babbie, 2005). Other than that, it is the most common method used due to its ability to cover a wider scope and areas of population. The questionnaire was designed to gather data to examine the relationships between the selected independent variables and work adjustment. In this study, job performance and job satisfaction are the indicators or components of work adjustment. The questionnaire contained 75 items and distributed to 60 new academics in a focused university in Nilai, Negeri Sembilan. The questionnaires were administered using a Google form where the link was emailed personally to the new academics. Participation was voluntary and not compensated. Response rate calculated against the original sample were 61.6%, yielding a final sample of 37 new academics

4.3 Data Analysis



Several data analysis techniques were used in this study in accordance with the three hypotheses formulated earlier. Other than Chronbach’s alpha for the reliability test, descriptive statistics were used to provide the basic information about the variables and Pearson correlation to look at the correlations between the variables. A statistical program IBM SPSS Version 19 was used in the statistical analyses.

5.0 FINDINGS AND DISCUSSION

A Chronbach alpha test was utilized to determine the reliability of the questionnaires used in the study. Cronbach’s alpha at 0.70 or higher can satisfy a conservative minimum level of reliability (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998).

The reliability for the instrument ranged from .24 to .90 as shown in Table 2.

Table 2: Instrument Reliability (n=37)

| Variable | Number of items | Cronbach Alpha (α) |
|-----------------------|-----------------|-----------------------------|
| Proactive Personality | 6 | 0.66 |
| Personality Traits | 6 | 0.78 |
| Self-Efficacy | 6 | 0.89 |
| Self-Esteem | 10 | 0.71 |
| Locus of Control | 6 | 0.24 |
| Job Attitude | 8 | 0.87 |
| Job Satisfaction | 6 | 0.90 |
| Job Performance | 6 | 0.77 |

To examine if there is a relationship between work adjustment of the new academics and the individual-related factors, a correlation analysis was utilized. Table 3 shows that Locus of Control ($r = .324, p < .01$) has a definite but small relationship with Job Satisfaction. Proactive Personality ($r = .422, p < .01$), Personality Traits ($r = .641, p < .01$), Self-efficacy ($r = .597, p < .01$) and Job Attitudes ($r = .591$) have substantial relationship with Job Satisfaction.

Table 3: Descriptive statistics and correlation coefficients of the variables

| Variable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------|--------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | (r) | (r) | (r) | (r) | (r) | (r) | (r) |
| 1 Proactive personality | | | | | | | |
| 2 Personality traits | .505** | | | | | | |
| 3 Self-efficacy | .565** | .636** | | | | | |



| | | | | | | | |
|---|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 4 | Self-esteem | .571** | .809** | .810** | | | |
| 5 | Locus of control | .240 | .094 | .358* | .172 | | |
| 6 | Job attitudes | .577** | .719** | .814** | .780** | .395** | |
| 7 | Job-satisfaction | .422** | .641** | .597** | .492** | .324* | .591** |
| 8 | Job-performance | .364* | .365* | .604** | .453** | .412** | .602** |
| | | | | | | | .499** |

The table also reveals that Self-efficacy ($r = .604, p < .01$), Self-esteem ($r = .453, p < .01$), Locus of Control ($r = .412, p < .01$) and Job Attitudes ($r = .602, p < .01$), are all moderately correlated to Job Performance. However, two individual-related factors showed low relationships to Job Performance. The variables are Proactive Personality ($r = .364, p < .01$) and Personality Traits ($r = .365, p < .01$).

6.0 CONCLUSION, IMPLICATIONS FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND FUTURE RESEARCH

In this research, work adjustment is measured through job satisfaction and job performance. This is consistent with the key principle of work adjustment theory where satisfactory adjustment requires a correspondence between a worker's performance and job satisfaction.

Human resource development is one of the important components in order for our nation to achieve vision 2020. Investment in education and training in its various forms to human resources or employees will produce a competent workforce and better productivity in the long run. Human resources are one of the most valuable assets for an organization and a nation to stimulate its economic growth. Without human resources, a nation will not prosper and in the long run becomes weaker.

This study is beneficial to all university administrators as with the outcome of this study it provides them with the information of variable which have predictive potential to the work adjustment of new academics. Universities should be more aware of their academics' family situations such as their marital status and number of children. Other than that, it is hoped that the data gained from this study will be helpful to enhance the job performance and job satisfaction of the new academics as these two variables signify their work adjustment.

This study has certain limitations that provide venues for future research. First, individual-related factors are not the only criteria for work adjustment of the new academics. Other criteria such as compensation and Multiple Intelligence could also be included. Next, future research should include assessment from multiple sources including spouses, peers, subordinates, and superiors. Other than that, future research should also consider longitudinal study. It should be noted that due to the small number of respondents, it is still premature to arrive at a conclusive statement on the relationships between the independent variables and the work adjustment. Finally, since this study uses the perceptual measures, conducting a future study may provide different insights on the phenomenon studied.



REFERENCES

- Aida Hafitah, M.T. & Maimunah, I. (2007). Cross-cultural challenges and adjustments of expatriates: A case study in Malaysia. *ALTERNATIVES: Turkish Journal of International Relations*, 6 (3 and 4) Fall and Winter, 72 – 99.
- Babbie, E. (2005). *The Basics of Social Research* 3rd edition). Canada: Thompson Wadsworth.
- Christen, M., Iyer, G. and Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70, 137-150.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Eggerth, D.E. and Flynn, M.A. (2012). Applying the theory of work adjustment to latino immigrant workers : An exploratory study. *Journal of Career Development*, 39(1), 76-94.
- Ford, J.K., Quinones, M.A., and Sorra J.S. (1992). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel Psychology*, 43, 511-527.
- Forte, A . (2005). Locus of control and the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*. 58, 65-67.
- Ghiselli, E.E. (1963). The validity of management traits in relation to occupational level. *Personnel Psychology*, Summer, 109-113.
- Greguras, G.J. and Diefendorff, J.M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviours? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63(3), 539-561.
- Hair, J.E., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hamin, E.M., Marcucci, D.J. & Wenning, M.V. (2000). The experience of new planning faculty. *Journal of Planning Education and Research*, 20(88), 88-99.
- Kim, Tae-Yeol, Hon, H.Y. & Crant, M. (2009). Proactive personality, employee creativity and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24, 93-103.
- Knight, P.T. & Trowler, P.R. (1999). It takes a village to raise a child: mentoring and the socialization of new entrants to the academic professions. *Mentoring and Tutoring*, 7, 23-34.
- Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail, Aminah Ahmad & Jamilah Othman (2011). Influence of individual and organisational factors on career advancement of academics in Malaysian private universities: Implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35(6): 589-605.
- Lent, R.W., Sheu, H., Singley, D., Schmidt, J.A., Schmidt, L.C., & Gloster, C.S. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 328–335. doi:



10.1016/j.jvb.2008.07.005

- Miller, P. (2006). Viewing university leadership transitions through a socialization lens: A qualitative case study. *College Quarterly*, 9(2), 1-13.
- Myers, L.B. (1980). Cognitive style compatibility and job satisfaction of university personnel: An exploratory study. Oklahoma State University.
- Sinacore-Guinn, A.L., Akcali, F.O. and F. Ozge Akçali and Fledderus, S.W. (1999). Employed women: family and work-- Reciprocity and satisfaction . *Journal of Career Development*, 25(3), 187-201
- Sohail, M.S., Rajadurai, J., & Rahman, N.A.A. (2003). Managing quality in higher education: A Malaysian case study. *International Journal of Educational Management*, 17(4), 141–146.

045 Evaluation of TSL3143 Curriculum Studies Using Cipp Model: A Boon Or A Bane

John Roy Chacko¹ and Rouzil Armiza Shamsir²

¹ Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik, Kompleks Pendidikan Nilai, 71760 Bandar Enstek, Negeri Sembilan, Malaysia. Teacher trainer. E-mail: johnroy@pendidikguru.edu.my

² Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik, Kompleks Pendidikan Nilai, 71760 Bandar Enstek, Negeri Sembilan, Malaysia. E-mail: rouzilarmiza@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to evaluate the effectiveness of the Curriculum Studies course in the Program Ijazah Sarjana Muda Perguruan (PISMP) through the perspectives of student teachers. This course is necessary for student teachers of English as a Second Language as it provides an understanding of the fundamentals of curriculum relevant to the Malaysian context. It focuses on the roles of the teacher as a curriculum analyst, decision maker and classroom practitioner. To this end, the CIPP (context, input, process, and product) evaluation model developed by Stufflebeam (1971) was utilized. 38 student teachers attending their final semester in the 2016 academic year participated in the study. The data were gathered through a questionnaire and an interview schedule which were designed by the researchers. Besides, in order to obtain more detailed information about the course, written documents (coursework) were examined. While the data based on the questionnaire were analysed through descriptive statistics, content analysis was carried out to analyse the qualitative data.

Key Words: Curriculum, Curriculum Evaluation, Second Language

1.0 INTRODUCTION

During British rule, the policy of divide and rule was implemented through an education system designed to create a divided population. The Malays were only given six years of primary education. The Indians were also given six years of elementary education, and expected to provide labour for the rubber plantations and railways. This was a deliberate policy to deny them both economic and geographical mobility. The Chinese, on the other hand, were allowed to establish their own schools and use curricula, teachers and textbooks from China, as the British colonial government did not consider it their obligation to provide education to a transient or temporary population. The colonial government, however, established English schools to supply sufficient manpower for the British administrative machinery. These schools were mainly located in urban areas. For example, in 1896 there were 9 English schools in the main towns of Perak. Most of the student teachers in these schools were Chinese and Indians with only about 15% Malays. Thus, the education system divided the population of Malaysia for a hundred years or so.



After the Second World War, a new education policy called the Cheeseman Plan (1946) introduced free primary education in all languages. The plan advocated the use of the four different languages as the medium of instruction in secondary schools. The teaching of mother tongues was to be made available in the English schools and at the same time the teaching of English was to be made compulsory in all vernacular schools. The new policy of parallel bilingualism paid no attention toward integrating the people. However, the policy was abandoned in 1949 with the demise of the Malayan Union.

Realising the plight of Malay schools, a committee comprising eight Malays and five English members was established in 1951 to study Malay education and was headed by Dr Barnes, a social scientist from Oxford University. They were entrusted with the task of studying the resources, facilities and opportunities for Malayan education. The Barnes' Committee was unable to propose any improvements in Malay schools without involving the whole system of education. As such, the Barnes' Report (1951) made a radical recommendation that all existing schools should be transformed into National schools in which children of the various ethnic groups would be taught using Malay and English. It recommended that education would be free and modern teaching methods would be used with emphasis on active learning, development of thinking and active participation in school activities. The recommendations of the Barnes Report implied that eventually vernacular schools would disappear; including Malay schools (Omar Hashim, 1961). As expected, the non-Malays, especially the Chinese reacted strongly against it because they saw this as a move to eliminate their language and cultural identity.

A committee headed by Dr W.P. Fenn and Dr Y.T. Wu was given the task of studying the status of Chinese vernacular education in Malaysia to incorporate it into a unified education system. This resulted in the formation of another committee called the Fenn-Wu Committee which was formed in 1952. It gave the impression that most Chinese were prepared to accept Malay and English as media of instruction, and at the same time could continue learning their mother tongue to keep their cultural identity. This system would make Chinese medium student teachers trilingual while others would be bilingual. The Fenn-Wu Report seemed to make the same claim for the Indians. Mother tongues of the Indian communities (Tamil, Telugu and Punjabi) were to be retained in Indian schools.

As Malaysia moved towards independence, there was growing realisation that unifying the various ethnic groups was a priority. A committee headed by Dato Abdul Razak Hussein was established and the recommendations of the Razak Report of 1956 laid the foundation of the Malaysian education system. In many ways the Razak Report incorporated the ideas of the Barnes and Fenn-Wu Reports. The Report emphasised that although the intention of the government was to gradually introduce Malay as the national language, it also had full intentions of maintaining other local languages. The Report recommended the following:

- The Malay language was to be the National Language and suggested that the Roman script be used
- The existing bilingualism in the primary schools would remain
- All schools, irrespective of language medium should use a common curriculum content, i.e. a Malaysian centred curriculum with a single system of evaluation for all
- The Malay medium schools would be called National Schools, while schools using English, Mandarin and Tamil as the medium of instruction were categorised as National-Type schools.



The use of common curriculum contents irrespective of medium of instruction was easily achieved. It was hoped that the common syllabus content would inculcate common values and outlook in life, and eventually forge a new integrated nation.

However, its implementation still faced much resentment. Early efforts to achieve unity through education were too weak and steps taken were not effective to bring about social integration. It merely endorsed the prevailing status quo with some curriculum changes. The only positive change was that secondary education for the Malays which was neglected before was made available.

In February, 1960, the Government appointed a committee headed by the then Minister of Education, Abdul Rahman Talib to review the Education Policy of 1956, to study its past and future implementation. The Report recommended the following:

- The establishment of teacher-training arrangements to facilitate expansion of the school system
- The provision of a place in a primary school using the language medium of the parent's choice for any Malaysian child of primary school age
- The school-leaving age is raised to 15 with abolishment of the Year 6 national examination wherein those student teachers who had failed were not permitted to continue to secondary school
- That primary education should be made free with effect from 1962.

The Rahman Talib Report of 1960 reiterated the need for Malay and English to be compulsory subjects in the curriculum of all schools. The guiding feature was national unity through making the Malay language the National Language. Realising that conversion to a Malay medium of instruction would be extremely difficult without appropriate textbooks, the report also recommended that the Ministry of Education appoint qualified teachers to translate books into Malay.

The Cabinet Report of 1979 proposed the following:

- Stress on 3Rs basic education (reading writing and arithmetic)
- Stress on a strong spiritual education and the desired elements of discipline;
- Stress on a Malaysian curriculum
- Upper secondary education of two streams, academic and vocational
- Opportunity to continue education from 9 years to 11 years
- Facilitation of education management procedures to improve the overall quality of education.

The major curriculum reform in the Malaysian education system was the introduction of the Integrated Primary School Curriculum in 1983 and the Integrated Secondary School Curriculum in 1989. The curriculum was reformed because of the demand from society that the existing curriculum was overloaded and the relatively disturbing number of student teachers who could not read and write at the desired level. The revamp of the curriculum was based on



the National Philosophy of Education. The role of the curriculum is to produce a Malaysian citizen who is well-rounded, skilful and cherishes the goal of achieving national unity. The underlying principle of the curriculum is the integrated approach. The integrated approach calls for the infusion of moral values, patriotism, science and technology, proper use of language, environmental education, study skills, and creative and critical thinking. Infusion of these ideas is to occur across subject areas. For example, patriotism is discussed in history and local studies. Concepts in environmental education is to be infused in subjects such as geography, science and biology.

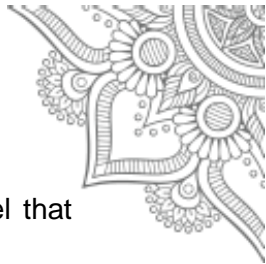
The Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) was introduced to overcome certain shortcomings within the older system, the Kurikulum Bersepadu Sekolah Rendah (KBSR). It is hoped with this new restructured and improved curriculum, our children would have the necessary knowledge, skills and also the values to face and overcome the challenges of the current times. In this fast-paced progressive world, what worked very well in 1983 is just not good enough today. The use of technology and people skills for one, are vital tools that needed to be incorporated into the curriculum to ensure that our children can perform successfully on a global platform. They need to be equipped not only with the necessary knowledge and skills but also with the strength of character and leadership qualities to be successful.

KSSR has one new word in it 'Standard'. In this new curriculum, there are set standards of learning that our children have to achieve at the different levels of their schooling. This means that when our children complete a particular level of schooling, they are expected to have achieved a pre-set standard of knowledge, skills and values. At specific times at each level these learning standards will be measured to ensure that no child gets left behind. If a child fails to meet the required standard, the teacher is required to do more revision activities with the child until he or she eventually achieves the required standard.

The new curriculum has also been designed to go beyond acquiring communication skills, self-development and the child's immediate environment as in the KBSR. It is designed to enhance and embrace the use of science and technology, develop values, understand humanitarian issues and also focus on the child's physical and aesthetical development. Although the KBSR focused on holistic learning, the current curriculum seeks to go beyond this. The KSSR curriculum uses what is known as a modular-based system.

Daloglu (1996) points out one of the most important prerequisites of delivering effective and quality language education is having a clearly defined curriculum in terms of its teaching goals and specific objectives. Therefore, having a good curriculum is one of the vital steps towards achieving high quality language tuition. It is from this standpoint that arises the importance of evaluation so as to comprehend the success and failures of a program. Evaluation is a process that we carry out to obtain data to determine whether to make changes, to make modifications, eliminations and/or accept something in the curriculum (Ornstein and Hunkins, 1998).

Thus, it can be said that a systematic and perpetual evaluation is a must while determining future strategies. According to Brown (1989) this continuous evaluation implies that there should always be preparation for revision of all of the elements in the curriculum plan. He points out the importance of evaluation and states that "...the ongoing program evaluation is the glue that connects and holds all of the elements together. Without evaluation, there is no cohesion among the elements and if left in isolation, any of them may become pointless. In short, the heart of the



systematic approach to language curriculum design is evaluation-the part of the model that includes, connects and gives meaning to all of the other elements (p. 235).”

Furthermore, it is essential to evaluate the opinions of student teachers in order to maintain a comprehensive overview of all aspects of the process of learning English within a programme (Kalfazade, Oran, Sekban and Tinaz, 1987).

TSL3143 Curriculum Studies course was first introduced to the pioneer 2011 PISMP TESL Intake teacher education program in 2014 when they were in Semester 8. This course focuses on the concepts, issues and models in curriculum development, models and considerations in curriculum design, curriculum and the teacher, current issues in curriculum implementation, evaluation and change as well as the development of the Malaysian Curriculum over the years. Subsequently, the course was a permanent feature in all successive TESL Intakes.

1.1 Purpose of the Study

The main purpose of the study is to evaluate the effectiveness of Curriculum Studies course through the perspectives of student teachers using context, input, process and product components of the CIPP evaluation model developed by Stufflebeam (1971). More specifically, the environment that the course takes place, the student teachers’ perceptions in terms of objectives, content, teaching methods, materials and assessment dimensions of the program as well as the students’ perceptions of their own competencies are aimed to be examined. By means of this study, the researcher’s ultimate aim is to suggest relevant adaptations and contribute to the improvement of the course curriculum.

1.2 Significance of the Study

In a direct sense, this study will inform the Language Department lecturers about the student teachers’ competencies in Malaysian primary school curriculum fundamentals through the student teachers’ perspectives. Therefore, this particular study will help the Teacher Training administration to figure out how effective the current Curriculum Studies course is, along with identifying the strengths and weaknesses of the course. By means of providing a thorough picture of the course, this evaluation study will help administrators make relevant changes, additions and deletions to the course. Furthermore, perceived course aptitudes revealed by this study will be helpful for lecturers to make wise decisions to improve student teachers’ know-how. It is hoped that the results of the study will provide valuable insights into the effectiveness of the program and be used as a framework for curriculum improvement studies in a Malaysian context.

More specifically, curriculum development plays an important role in the language learning process. Therefore, it is vital to see what the students think about the emphasis on curriculum designs and how they perceive their competencies. Furthermore, effects of several demographic variables on students perceived English competencies revealed by this study will be helpful for instructors, stake holders and curriculum planners to make wise decisions to improve students’ competencies. Additionally, the results will provide information regarding the materials, teaching methods, assessment and communication opportunities, all of which will definitely add up to the



suggestions to improve the identified deficiencies in 4-year Degree Program offered at Institute of Teacher Education.

1.3 Different Conceptions of Curriculum

The fact that the term *curriculum* does not have any single exact definition ultimately leads to emergence of various interpretations from different educators. “The curriculum field is by no means clear; as a discipline of study and as a field of practice, curriculum lacks clean boundaries...” (Olivia, 2001, p. 10).

While some educators define the concept of curriculum as subjects or subject matters, the others define it as experiences that a learner has under the guidance of the school. Ornstein and Hunkins (2004) provides five different definitions for the concept of curriculum which can be listed as follows; A curriculum can be defined as a plan for action or a written document that includes strategies for achieving desired goals or ends. A curriculum can be defined broadly- as dealing with experiences of the learner. Curriculum can be considered as a system for dealing with people and the processes or the organization of personnel and procedures for implementing that system. Curriculum can be viewed as a field of study. Finally, curriculum can be considered in terms of subject matter or content. Tanner and Tanner (1980) on the other hand; defines curriculum as “The cumulative tradition of organized knowledge, modes of thought, race experience, guided experience, planned learning environment, cognitive/affective content and progress, an instructional plan, instructional ends or outcomes, and a technological system of production” (p. 54). A different approach to defining curriculum was taken by Robert M. Gagne (1987), who wove together subject matter, the statement of ends, sequencing of content, and pre-assessment of entry skills required of students when they begin the study of content.

There is also a group of educators who regard curriculum as a production system. To illustrate, Bobbitt (1923) defines curriculum as the series of things which children and youth must do and experience by way of developing ability to do the things well that make the affairs of adult life. Similarly, according to Popham (1972) curriculum revolves around “objectives that an educational system hopes its learners will achieve” (p. 96). By the 1980s, the concept of curriculum expanded even more with changes in social emphasis. For example; Tanner and Tanner stated that “Curriculum is the learning experiences and intended outcomes formulated through systematic reconstruction of knowledge and experience, under the auspices of the school, for the learners’ continuous willful growth in personal-social competence” (Tanner and Tanner, 1984, p. 102). Besides, Jon Wiles and Joseph Bondi not only described curriculum as plan for learning but also considered the curriculum as a goal or set of values, which are activated through a development process culminating in classroom experiences (Wiles and Bondi, 1985). Similarly, Hilda Taba (1962) put forward a similar definition of curriculum. She defined curriculum as a plan for learning and lists the elements:

A curriculum usually contains a statement of aims and of specific objectives; it indicates some selection and organization of content; it either implies or manifests certain patterns of learning and teaching, whether because the objectives demand them or the content organization requires them. Finally, it includes a program of evaluation of the outcomes (p. 47).



Geneva Gay (2000), writing on desegregating the curriculum, offered a broad interpretation of curriculum: If we are to achieve equally, we must broaden our conception to include the entire culture of the school- not just subject matter and content.

2.0 CURRICULUM EVALUATION

It is a fact that evaluation may be conducted for a wide range of reasons in every part of our life. In terms of education, it can be stated that the main purpose of evaluation is to obtain information about student and teacher performance along with classroom interactions. In the same way, the aims might also include to identify strengths and weaknesses of particular activities in a program.

There is no widely agreed upon definitions of evaluation. While some educators relate evaluation with measurement, the others define it as the assessment of the extent to which specific objectives have been attained. Some view evaluation as primarily scientific inquiry, whereas others argue that it is essentially the act of collecting and providing information to enable decision-makers to function effectively (Worthen and Sanders, 1998). Though it can be said that evaluation can refer to small-scale activities which involves basically a teacher and his\her students, it can also refer to large-scale studies which involves many schools and teachers. Despite this lack of consensus about the phenomenon, Talmage (1982) defines evaluation as the act of rendering judgments to determine value-worth and merit- without questioning or diminishing the important roles evaluation plays in decision making. Moreover, "evaluations can differ on many dimensions, among them design (experimental, quasi-experimental, regression discontinuity) intent (advocacy versus objective assessment), philosophical underpinnings (quantitative versus qualitative), and others" (Frechtling, 2007 p. 104). Cronbach (1991) makes a Cronbach distinction among three types of decisions that requires evaluation:

- 1) Course improvement: deciding what instructional materials and methods are satisfactory and where change is needed.
- 2) Decisions about individuals: identifying the needs of the pupil for the sake of planning instruction, judging pupil merit for purposes of selection and grouping, acquainting the pupil with his own progress and deficiencies.
- 3) Administrative regulation: judging how good the school system is, how good individual teachers are, etc.

Evaluation was conceptualized by Ralph Tyler (1991) as a process essential to curriculum development. The purpose of evaluation was stated as to determine the extent to which the curriculum had achieved its stated goals. Evaluation was the basis for the identification of strengths and weaknesses in the curriculum, followed by re- planning, implementation and evaluation (Gredler, 1996). Similarly, Worthen and Sanders (1998) stated that evaluation is the formal determination of the quality, effectiveness or value of a program, product, project,



process, objective or curriculum. In addition, there are several judgment methods that are used for evaluation during this determination process. These are mainly determining standards for judging quality and deciding whether those standards should be relative or absolute. Secondly, collecting relevant information and finally applying the standards to determine quality. Hence, in the light of these definitions related to evaluation, it can be concluded that Program Evaluation is therefore a systematic inquiry designed to provide information to decision makers and/or groups interested in a particular program, policy or other intervention. This inquiry might be exemplified as 'How does the program work?', 'Does the program produce unintended side effects and so on?' (Cronbach, 1991) Program Evaluation generally involves assessment of one or more of five program domains. a) the need for the program b) the design of the program c) the program implementation and service delivery d) the program impact or outcomes and e) program efficiency (cost effectiveness). Similarly, the nature of program evaluation is described as

- Program evaluation is not determination of goal attainment
- Program evaluation is not applied social science
- Program evaluation is neither a dominant nor autonomous field of evaluation (Payne, 1994).

Mackay (1994) states that in the field of foreign language teaching, the term 'program evaluation' is used to a wide variety of activities, ranging from academic, theory - driven research to informal enquiries carried out by a single classroom. Thus, evaluation may focus on many different aspects of a language program such as curriculum design, classroom processes, the teachers and students.

2.1 The Need for Curriculum Evaluation

Evaluation is a central component of the educational process. Thus, it is certainly a critical and challenging mission. Kelly (1999) defines curriculum evaluation as the process by which we attempt to gauge the value and effectiveness of any particular piece of educational activity. The two common goals of program evaluation, as stated by Lynch (1996) are evaluating a program's effectiveness in absolute terms and/or assessing its quality against that of comparable programs. Program evaluation not only provides useful information to insiders on how the current work can be improved but also offers accountability to outside stakeholders.

It aims to discover whether the curriculum designed, developed and implemented is producing or can produce the desired results. The strengths and the weaknesses of the curriculum before implementation and the effectiveness of its implementation can be highlighted by the help of evaluation (Ornstein and Hunkins, 2004). Thus, a systematic and continuous evaluation of a program is significant for its improvement, which ultimately leads to the need for curriculum evaluation.



3.0 EVALUATION MODEL

Evaluation has a long history, which ultimately lead to the use of various evaluation models by curriculum specialists. Evaluation models differ greatly with regard to curriculum evaluation approaches. The underlying reasons behind this variety of classifications are generally related to evaluators' diverse philosophical ideologies, cognitive styles, methodological preferences, values and practical perspectives. Due to this diversity in curriculum evaluation, it is not possible to come up with only one single model. As Eerden (1995) states, researchers can choose the most appropriate model in terms of their purposes and conditions during their curriculum evaluation models or they can develop a new one making use of the existing ones.

Fitzpatrick, Sanders and Wort hen (1998) classify the evaluation approaches under the categories of objectives-oriented evaluation approach, management-oriented evaluation approach, consumer-oriented evaluation approach, expertise-oriented evaluation approach, adversary-oriented evaluation approach and participant-oriented evaluation approach.

3.1 Stufflebeam's Context, Input, Process, Product Model

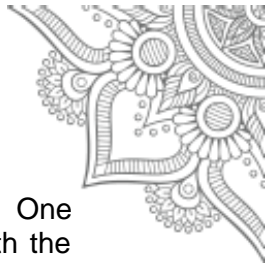
Stufflebeam is an "influential proponent of a decision-oriented evaluation approach" designed to help administrators make good decisions (Worthern, Sanders and Fitzpatrick 1998). His approach to evaluation is recognized as the CIPP model. The first letters of each type of evaluation-context, input, process and product-have been used to form the acronym CIPP, by which Stufflebeam's evaluation model is best known.

This comprehensive model considers evaluation to be a continuing process (Ornstein and Hunkins, 2004). Gredler suggests that the approach is based on two major assumptions about evaluation. These assumptions are 1) that evaluations have a vital role in stimulating and planning change and 2) that evaluation is an integral component of an institution's regular program (Greller, 1996). Thus, evaluation is not a specialized activity associated with innovative projects, and the CIPP perspective is not intended to guide the conduct of an individual study (Stufflebeam, 1983).

Stufflebeam (1983) views evaluation as the process of delineating, obtaining and providing useful information for judging decision alternatives. These processes are executed for four types of administrative divisions each of which represents a type of evaluation. These evaluations may be conducted independently or in an integrated sequence (Greller, 1996).

3.2 Content Evaluation

Context evaluation involves studying the environment of the program. Its purpose is to define the relevant environment, portray the desired and actual conditions pertaining to that environment, focus on unmet needs and missed opportunities and diagnose the reason for unmet needs (Ornstein and Hunkins, 2004). Determining what needs are to be addressed by a program helps in defining objectives for the program (Northern, Sanders and Fitzpatrick, 1997). "The results of a context evaluation are intended to provide a sound basis for either adjusting or establishing



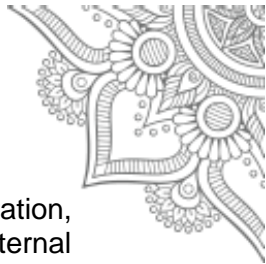
goals and priorities and identifying needed changes” (Stufflebeam and Seinfeld, 1985). One suggested use of context evaluation is a means for a school district to communicate with the public to achieve a shared understanding of the district’s strengths, weaknesses, needs, opportunities and pressing problems. Other uses are to convince a funding agency of the worth of a project, to develop objectives for staff development, to select schools for priority assistance, and to help parents or advisers focus on developmental areas requiring attention (Greller, 1996). Context evaluation is really a situational analysis – a reading of the reality in which the individuals find themselves and an assessment of that reality in light of what they want to do. This diagnosis stage of evaluation is not a one-time activity. It continues to furnish baseline information regarding the operations and accomplishments of the total system (Ornstein and Hunkins, 2004).

3.3 Input Evaluation

The second stage of the model, input evaluation is designed to provide information and determine how to utilize resources to meet program goals. Input evaluators assess the institute of teacher education capabilities to carry out the task of evaluation; they consider the strategies suggested for achieving program goals and they identify the means by which a selected strategy will be implemented. Input evaluates specific aspects of the curriculum plan or specific components of the curriculum plan. It deals with the following questions: Are the objectives stated appropriately? Are the objectives congruent with the goals of the school? Is the content congruent with the goals and objectives of the program? Are the instructional strategies appropriate? Do other strategies exist that can also help meet the objectives? What is the basis for believing that using these contents and these instructional strategies will enable educators to successfully attain their objectives? (Ornstein and Hunkins, 2004). An important component of this analysis is to identify any barriers or constraints in the client’s environment that may influence or impede the operation of the program. In other words, the purpose of Input Evaluation is to help clients consider alternatives in terms of their particular needs and circumstances and to help develop a workable plan for them (Stufflebeam, 1983; Stufflebeam and Shinkfeld, 1985).

3.4 Process Evaluation

The focus of process evaluation is the implementation of a program or a strategy. The main purpose is to provide feedback about needed modification if the implementation is inadequate. That is, are program activities on schedule? Are they being implemented as planned? Are available resources being used efficiently? And do program participants accept and carry out their roles? (Stufflebeam, 1983; Stufflebeam and Shinkfeld, 1985). In addition, “process evaluation should provide a comparison of the actual implementation with the intended program, the costs of the implementation, and participants’ judgments of the quality of the effort” (Stufflebeam and Shinkfeld, 1985). Process evaluation includes three strategies. “The first is to detect or predict defects in the procedural design or its implementation stage, the second is to provide information for decisions and the third is to maintain a record of procedures as they occur.” This stage, which includes the three strategies, occurs during the implementation stage of the curriculum development. It is a piloting process conducted to debug the program before district- wide implementation. From such evaluation, project decision makers obtain information they need to anticipate and overcome procedural difficulties and to make decisions (Ornstein and Hunkins, 2004).



Although the main purpose is to provide feedback on the extent of implementation, process evaluation can fulfill two other functions. They are 1) to provide information to external audiences who wish to learn about the program and 2) to assist program staff, evaluators, and administrators in interpreting program outcomes (Greller, 1996).

3.5 Product Evaluation

The primary function of product evaluation is “to measure, interpret, and judge the attainments of a program” (Stufflebeam and Shinkfeld, 1985). Product evaluation, therefore, should determine the extent to which identified needs were met, as well as identify the broad effects of the program. The evaluation should document both intended and unintended effects and negative as well as positive outcomes (Greller, 1996). The primary use of product evaluation is to determine whether a program should be continued, repeated and/or extended to other settings (Stufflebeam, 1983; Stufflebeam and Shinkfeld, 1985). However, it should also provide direction for modifying the program to better serve the needs of participants and to become more cost effective. Finally, product evaluation is an essential component of an “accountability report” (Stufflebeam and Shinkfeld, 1985). At this stage, product evaluation helps evaluators to connect activities of the model to other stages of the whole change process (Ornstein and Hunkins, 2004).

4.0 RESEARCH QUESTIONS

This study was guided by four major research questions and related sub-questions which are listed below:

1) Context

What kind of educational setting does the Curriculum Studies course take place?

2) Input

What are the student teachers’ perceptions of the objectives and content dimensions of the program?

3) Process

What are the student teachers’ perceptions on the effectiveness of the Curriculum? Studies course in relation to their understanding of the fundamentals of curriculum relevant to the Malaysian context?

4) Product

To what degree does the current program meet the needs and expectations of the student teachers?



5.0 PARTICIPANTS

A total of 38 2013 PISMP TESL Intake Semester 8 student teachers'; 32 females and 6 males, constituted the sample of this study.

5.1 Data Collection Methods

Both qualitative and quantitative data were collected in this evaluation study. A self-reported questionnaire consisting of 50 items in two sections was used to gather data from the student teachers. Descriptive statistics were used to analyze the data collected through the questionnaire.

As for qualitative source of data, along with written documents, the 38 participants were interviewed individually so as to comprehend their perceptions on the effectiveness of the course implemented.

While the data based on the questionnaire were analysed through descriptive, content analysis was carried out to analyse the qualitative data (Fraenkel and Wallen, 1990).

5.2 Data Analysis

The data collected through the questionnaire were compiled and the Statistical Package for the Social Sciences [SPSS] 21.0 program was employed to analyse the data. The researcher used descriptive statistics to describe the identified features of the data in the study. The frequencies, means, percentages, and standard deviations for the items were demonstrated.

The analysis for the interviews involved descriptive data, as well. Note-taking technique was used. All the answers of the interviewees were analyzed by categorizing the points that came out from the statements for each question. In addition, thematic analysis and grouping of the answers from different interviewees to the same or similar questions were employed for the analysis of interviews. The content analysis was carried out. Answers from different interviewees to common questions or perspectives on central issues were categorized under four sub-headings. These subheadings were formed with regard to objectives, content, methods and materials, and assessment dimensions of the program. First, the statements to the interview were grouped under each related sub-heading. The statements which presented a different point were listed one by one. The similar statements were listed below the related sub-heading and the frequencies for the repeating ideas were obtained.

6.0 RESULTS

The questions in the interview and questionnaire aimed to gather data related to the context, input, process and product stages of the study. The data obtained from the questionnaires and interviews were presented in the sequence according to the four components of the curriculum: 1) objectives, 2) content, 3) methods and materials, and 4) assessment.

Context

The sub-question about the context component of the evaluation was:



What kind of educational setting does the Curriculum Studies course take place?

Institute of Teacher Education has been implementing the current Curriculum Studies course in the 8th semester of the degree programme. The respondents' responses in the open-ended questions revealed that a great majority of the them (88.7%) were pleased with the building as they were able to access and relate to the overall context of the course in terms of information sourced, the framework of curriculum design over the years. The course itself gives a perspective and setting to trainee teachers to comprehend and discern the changes in the national curriculum.

Input

The sub-question about the context component of the evaluation was:

What are the student teachers' perceptions of the objectives and content dimensions of the program?

a. Objectives

According to the given information, the major outcomes of the program were as follows:

1. Explain the concepts, principles and models in curriculum design
2. Determine the factors to consider in designing and implementing a curriculum.
3. Explain the role of the teacher in designing and implementing a curriculum.
4. Present the current issues that affect curriculum implementation (from various sources) in groups.
5. Write a reflection on the impact of curriculum evaluation and curriculum change and innovation

Along with written documents, the researcher also conducted interviews with the course instructors (f=2) so as to gather data about the objectives of the program. The first question in the interview was designed in order to elicit program objectives from the instructors. Besides, it was also aimed to see what the instructors think about the achievement of these objectives. The instructors agreed on the objectives of the course and expressed that the main objectives were too related to curriculum concepts, designs and implementation as well as issues that affect current curriculum implementation in the country. As for the achievement of these objectives, both the course instructors stated that the course attained its objectives.

In the same way, the second question in the interview aimed to obtain information about the extent to which the specified objectives were achieved with regard to the role of teachers in designing and implementing a curriculum. Both the course instructors (f=2, 100%) indicated that a certain amount of improvement was observed in the respondents' knowledge through their coursework. Additionally, the instructors added that the course definitely improved the respondents' comprehension of curriculum design and implementation. One reason possible is enough time allocated for these courses and plenty of practice opportunities in real life (as student teachers).

b. Content

The data about the content dimension of the program was gathered from the students and instructors. Section 1 in the instrument was designed in order to find out what the students thought about the frequency of emphasis on curriculum principles, curriculum factors, curriculum implementation, curriculum issues and curriculum change and innovation.



All the aspects of curriculum were always emphasized throughout the lectures and the respondents were able to apprehend the course, although a significant number (73%) voiced their discontentment on the excess and load of the course content.

Process

The sub-question about the process component of the evaluation was:

What are the student teachers' perceptions on the effectiveness of the Curriculum Studies course in relation to their understanding of the fundamentals of curriculum relevant to the Malaysian context?

Both qualitative and quantitative data were collected in order to obtain more detailed information for the process stage of the evaluation study. Results of the questions were presented for methods, materials and assessment dimensions of the program separately.

a. Teaching Methods

Students' Perceptions on the Use of Teaching Methods

In this part of the questionnaire, it was aimed to investigate the frequencies and percentages of the use of teaching methods in the classes. Students were given 8 items with five-point scale items: 5= always, 4=often, 3=sometimes, 2=seldom, 1=never

While a great majority of the students (70.4%) agreed that lecturing was effective, almost two-quarters of the students (48.8%) said that their instructors often asked engaged in Questioning techniques while teaching.

Instructors' Perceptions on the Use of Teaching Methods

The third question in the interview was designed so as to understand the types of teaching methods used during courses. Both the instructors expressed that they tried to add variety in the lessons through pair works and group works. However, because of the overloaded weekly program in the Institute of Teacher Training, it was difficult to conduct them frequently. Thus, the instructors pointed out that lecturing was the mostly used method of instruction in their lessons.

b. Materials

Students' Perceptions on Materials & Instructors' Perceptions on Materials

During the interview, 87% of the respondents expressed that they had no problem about the adequacy of the materials. In other words, they expressed that there were enough materials provided for them to use during lessons. In addition, both the instructors also agreed that the available materials were suitable for the level of students.

c. Students' Assessment

Students' Perceptions on Assessment



Almost all (98%) of the respondents agreed that the exams were in line with what were taught during lectures. The percentage of students who agreed that round-table discussion and coursework helped them learn better was higher, 91.5% than those students who disagreed 8.5%. They reported that coursework was a good assessment criterion to evaluate their performance.

Instructors' Perceptions on Assessment

Both the instructors expressed that lack of materials could be solved by organization of a testing unit for each topic. By this way, the instructors might have the opportunity to reach a wide range of materials for their classes. The instructors also concurred that it was more desirable to teach students less on curriculum but in a much more effective way rather than overloading the respondents with lots of detailed information.

Product

The sub-question about the context component of the evaluation was:

- To what degree does the current program meet the needs and expectations of the student teachers?

The product component of the evaluation was analyzed through the respondents' perceived competencies on curriculum principles, curriculum factors, curriculum implementation, curriculum issues and curriculum change and innovation. According to the results, it was concluded that the respondents perceived themselves more competent on curriculum principles, curriculum factors, curriculum designs, curriculum implementation, curriculum issues and curriculum change and innovation upon completion of the Curriculum Studies course. In addition, the results suggested that gender variable enrolled had no significant effect on the course.

7.0 CONCLUSION AND IMPLICATIONS

In this study, it was aimed to evaluate the effectiveness of Curriculum Studies course through the perspectives of instructors and respondents using context, input, process and product components of the CIPP evaluation model developed by Stufflebeam (1971).

Based on the results of the study and discussions, it was found out that the program needed some revisions to make better use of existing opportunities. Models of Curriculum Designs ought to be able to relate to the Malaysian curriculum designs in a well-defined and clearer manner. The following recommendations and suggestions might contribute to the improvements and/or revisions in the objectives, content, teaching methods, materials and assessment dimensions of the program. This study indicated that the instructors and respondents expressed discontentment about the overloaded content component of the course.

The results of the interviews and research on written documents revealed that the current curriculum had well defined objectives. However, a detailed curriculum objective could be



designed with regards to the impact of curriculum evaluation and curriculum change and innovation in lieu of the dramatic changes taking place in the education domain i.e. 21st Century Learning, Industrial Revolution 4.0 and Brain-based Learning.

This study made use of questionnaires, written documents and interviews as the main data gathering tools. Respondents' content competencies were determined through a self-reported questionnaire so the results were a measure of how they perceived their own know-hows. Respondents' perceived competencies might not be accurate when compared to actual competencies; they may underestimate or overestimate their skills. That's why another study could make use of different measures in determining the course content competencies.

REFERENCES

- Bobbitt, F. (1923). *The Curriculum*. New York: Macmillan.
- Cronbach, L.J. (1991). *Course Improvement through Evaluation*. Teachers' College Record, 64, 672-683.
- Fraenkel, R., & Wallen, N.E. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Frechtling, J.A. (2007). *Logic Modeling Methods in Program Evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gredler, M.E. (1996). *Program Evaluation*. NJ: Prentice Hall.
- Kelly, A.V. (1999). *The Curriculum: Theory and Practice*. London: Paul Chapman.
- Lynch, B.K. (1996). *Language Program Evaluation: Theory and Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mackay, R. (1994). *Understanding ESL/EFL Program Review for Accountability and Improvement*. ELT Journal Volume 48/2. Oxford University Press.
- Olivia, F.P. (2001). *Developing the Curriculum*. New York: Longman.
- Ornstein, A.C., & Hunkins, F.P. (2004). *Curriculum: Foundations, Principles and Issues*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.
- Payne, A. (1994). *Designing Educational Project and Program Evaluations*. London: Norwell.
- Stufflebeam, D.L. (1983). *The CIPP Model for Program Evaluation*. Boston: Kluwer- Nijhoff
- Stufflebeam, D.L., & Shinkfield, A.J. (1985). *Systematic Evaluation*. Boston: Kluwe-Nijhoff.
- Taba, H. (1962). *Curriculum: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace.
- Tanner, D., & Tanner, L.N. (1980) *Curriculum Development: Theory into Practice*. New York: Macmillan.
- Worthen, R. & Sanders, R. (1998). *Educational Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. New York: Longman.



046 The Mediating Effect of Soldiers Work Commitment towards Islamic Work Ethic Elements and Work Performance

Ahmad Azan Ridzuan¹, Wan Norhasniah Wan Husin¹, Noor Azmi Mohd Zainol¹, Wan Kamal Mujani²

¹ National Defense University of Malaysia, Sungai Besi Camp, 57000 Kuala Lumpur, Malaysia, azan@upnm.edu.my, hasni_wan02@yahoo.com, azmi7172@gmail.com

² Department of Arabic Studies & Islamic Civilization, Faculty of Islamic Studies, The National University of Malaysia, 43600 Bangi Malaysia, and inawan@ukm.edu.my

ABSTRACT

This study investigates the role of soldiers work commitment as a mediator between the Islamic work ethic (IWE) elements such as akhlak, environment, leadership, and syura towards work performance. The study uses a sample of 326 soldiers from three Malaysian Army units based at Sungai Besi Camp, Kuala Lumpur. A structural equation modelling generated by SmartPLS version 3.2.8 was employed to assess the validity and reliability of the instrument and thus test the research hypotheses. The outcomes of studied showed four important findings: First, commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between akhlak and work performance. Second, commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between environment and work performance. Third, commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between leadership and work performance. Fourth, commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between syura and work performance. Statistically, this result confirmed that good soldiers work commitment does act as an important mediator between IWE elements such as akhlak, environment, leadership, and syura towards soldier's work performance in the studied organizational area samples. In addition, discussion, implications and conclusion are elaborated.

Keywords: Commitment, Islamic work ethic elements, work performance, SmartPLS.

1. INTRODUCTION

In the Malaysian Armed Forces (MAF), the Religious Corps (Kor Agama Angkatan Tentera or KAGAT) was formed on 16 April 1985 to fulfill the need to enhance the spiritual strength in soldiers. KAGAT effort is to ensure that every member of MAF is given some religious input to be understood, empathized and practiced. The main core of this policy is the construction of mental and spiritual endurance through knowledge of *fardu ain* and *fardu kifayah*. KAGAT has strived to enhance internalization of Islam among its personnel to strengthen them spiritually and mentally so that they can be a solid combat force to defend religion, race and nation (Burhanuddin Jalal, 2015). The religious activities in the Army are to develop cohesion and sustaining the moral values of its soldiers. KAGAT is acknowledged as successful in contributing its part in performing religious activities. Its position in delivering da'wah activities as well as Islamic knowledge and religious services to members of Army cannot be denied.



Ali (1988) has developed a concept called Islamic work ethic (IWE). IWE is originally based on Qur'an, the teachings of the Prophet who indicated that hard work caused sins to be forgiven and the heritage of the four Caliphs of Islam (Ali, 1998; Rizk, 2008). Shaikh (1988), defined it as a set of principles prescribing a behavioral code that explains what is good and right, bad and wrong, it may even outline moral duty and obligations generally. Islamic work ethics would be defined as a set of ethical principles which differentiates wrong from right (Beekun, 1997). IWE according to Joseph (2000) is a work ethic based on the ethical values of Islamic philosophy. IWE encourages commitment, as it can reduce the problems of society if each person is committed to his job and avoid unethical methods of wealth accumulation (Awais Imam, 2013)

As a muslim, that are compulsory to practice the Islamic values and ethics all over his life. As an employee, the values such as faith, goal, integrity, tolerance, servant heart, stewardship, commitment, quality etc. need to apply in their job. The organization goals will certainly be achieved if the performance and commitment of its leaders seek to achieve the maximum quality (Noor Azmi et al., 2017). Statements on everyone to give priority to the quality of the work has been confirmed by the word of Allah in Surah al-Mulk, which says:

"[He] who created death and life to test you [as to] which of you is best in deed., and He is the Exalted in Might, the forgiving."

(Al-Qur'an, 66:2)

The concept of commitment is also recommended by the Prophet Muhammad through his hadith. *Itqaan* concept (perfection) is strongly emphasized in the hope of obtaining the best results and quality. The purpose of the hadith narrated by Imam al-Bayhaqi RA through 'Aisha:

"The Messenger of Allah said which means:" Allah loves if someone does an act in Itqaan (perfect)."

(Saheeh Bukhari and Muslim)

In addition to the concept, every individual Muslim must also apply the concept of politeness and it must be translated in any work carried out. An understanding of the concept of this grace we seek to promote the continuous and diligent effort to achieve excellence and quality of work according to Islamic mould (Hasan et al., 2013; Nor 'Azzah, 2006; Noor Azmi et al., 2017; Sharifah Hayaati, 2008). For a best Muslim, every work done not only driven by personal needs, but also driven by the requirements of "how to improve the quality of their work." This is due to the belief that God is constantly observing every work that is done wherever we are. This can be understood through the hadith the Prophet narrated by Yahya bin Ya'mar RA, which means:

"..... you worship Allah as if you see Him. If you do not see Him, He certainly sees you....."

(Saheeh Muslim)

Unfortunately, the theoretical and empirical literature examining IWE elements such as akhlak, environment, leadership, syura, soldiers work commitment, and soldier's work performance is scarce, so our understanding of this distinction is limited. The objectives of these study are conducted to measure four relationships: firstly, commitment mediate the relationship between akhlak and work performance. Secondly, commitment mediate the relationship between environment and work performance. Thirdly, commitment mediate the relationship between leadership and work performance. Forth, commitment mediate the relationship between syura and work performance.



2. LITERATURE REVIEW

2.1. IWE elements, soldier's work commitment, and soldier's work performance

According to Werkmeister (1967), commitment is an expression of the individual's own self, and reflects value standards that are fundamental to the individual's existence as a person. Commitment is a manifestation of the individual's own self, and reflects value standards that are basic to the individual's existence as a person. The relationship between work ethics and commitment has received considerable attention in the commitment literature (Yousef, 2001). Extant studies about IWE have been conducted using different samples, such as 220 employees from Gilan Province Police Forces in Iran (Farsi, et al., 2015); Nur`Ain Achim et al., (2015) conducted study at selected private financial forms are JSA Advisory and Services Sdn Bhd, My Commerce Sdn Bhd, Bank Rakyat Taman Melawati Branch, Malaysian Building Society Berhad (MBSB) Taman Melawati Branch and CIMB Principal Asset Management Berhad Sri Rampai with the total number of samples is 90 employees from an administrative department only. A study among managers and employees at Azad Islamic University, Nayshabor Branch by which sample size was computed 73 questionnaires (Savadi et al., 2014); A study from 107 respondents responded properly from the questionnaires that were distributed among the employees of three different public sector organizations of Islamic International University, Pakistan Telecommunication Limited, and National Bank of Pakistan (Awan, Khurram Zafar et al., 2014)

Performance is the demand of an organization and to achieve higher performance, management and employees are responsible (Cohen, & Prusak, 2001). Wan Norhayate et al. (2014) mentioned that in Islamic point of view, performance implies an even extensive outlook to stimulate people for higher performance. Alhabshi & Ghazali (1994) defined performance as proficiency. Proficiency means efficiency, which suggests greater goods and services productivity. Studied by Wan Norhayate et al. (2014) at 11 Takaful operators licensed by Bank Negara Malaysia and the interviews are focus on top management Islamic leaders in Malaysian Takaful industry. The study has contributed to the existing literature on leadership by highlighting the quality of Islamic leadership and examining the effect of truthfulness (al-sidq), trust (amanah), knowledge (fathonah) and communication (tabligh) which are based on Al-Qur`an and hadith towards performance as a new concept for the management discipline regarding the attributes of Islamic leadership in improving organizational performance. Awan, Khurram Zafar et al. (2014) study from 107 respondents responded properly from the questionnaires that were distributed among the employees of three different public sector organizations of Islamic International University, Pakistan Telecommunication Limited, and National Bank of Pakistan.

A study by Harinoto, Anwar Sanusi, & Bogetriatmanto (2018) towards 178 respondent's civil servants **Malang Indonesia** in which work commitment mediates the Islamic work ethos on employee performance in the Government. Work commitment reflected by normative commitment, consistent obedience, compliance with rules and performance of employees described as reflected by quantity of work, trying to meet the work target set.

Great development been seen when Ali (1988), developed scale for measuring Islamic Work Ethics. Yousef (2001) suggested that these limited studies on the topic indicate that IWE place considerable emphasis on hard work, commitment, and dedication to work, work creativity, avoidance of unethical method of wealth accumulation, cooperation and competitiveness at the work place. The research conducted by Farsi, et al. (2015); Nur`Ain Achim et al. (2015); Savadi et al. (2014); Awan, Khurram Zafar et al. (2014); Wan Norhayate et al. (2014); Harinoto, Anwar Sanusi, & Bogetriatmanto (2018) also focused on IWE and its impact on job related commitment



and found that IWE is closely related with and performance. This literature was used to develop the conceptual framework for this study as shown in Figure 1.

2.2. Conceptual Framework and Research Hypothesis

The literature has been used as foundation to develop a conceptual framework for this study as shown in Figure 1.

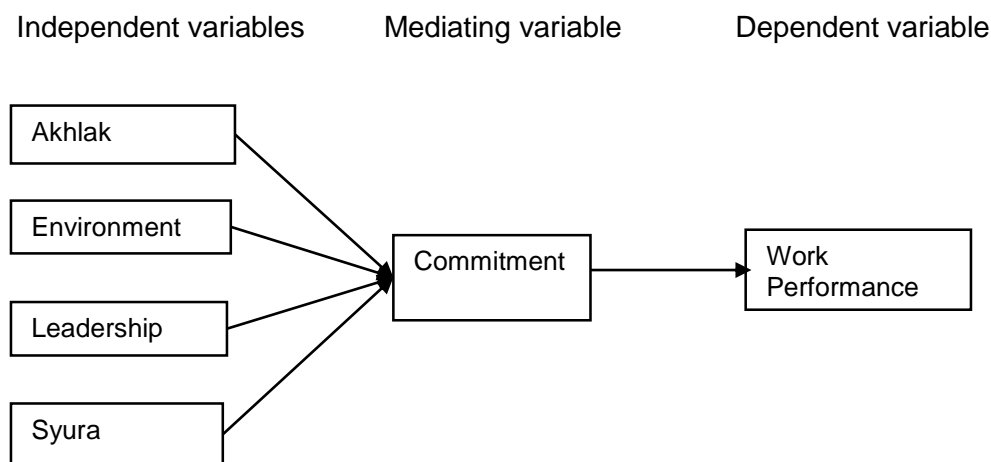


Figure 1: Commitment mediate the relationship between Islamic work ethic elements (akhlak, environment, leadership, and syura), and work performance.

Based on the framework, it can be hypothesized that:

Hypothesis 1: Commitment mediate the relationship between akhlak and work performance.

Hypothesis 2: Commitment mediate the relationship between environment and work performance.

Hypothesis 3: Commitment mediate the relationship between leadership and work performance.

Hypothesis 4: Commitment mediate the relationship between syura and work performance.

3. METHODOLOGY

This study used a cross-sectional research design which allowed the researchers to integrate IWE elements literature, a pilot study and the actual survey to gather data for the study. The use of this data collection method reduces bias and ensures high-quality data (Creswell, 2012; Davis, 1996; Sekaran & Bougie, 2013). This study gathered data from the Headquarters' of Field Army, Headquarters' of Station Staff Sungai Besi, and the 1st Battalion of Royal Malay Regiment that based at Sungai Besi Camp, Kuala Lumpur. This unit serves as operations, training, logistic and administration under the auspices of the Malaysian Army. At the initial stage, a pilot study was conducted via a survey questionnaire with five experienced military officers comprising a commanding officer (commander of a unit), an officer commanding (commander of a sub-unit), a religious officer, an administrative officer and a senior non-commission officer who had been involved in the management of the units. The information gathered from the military officers helped the researchers to develop the content and format of the survey questionnaire for the actual research. A back translation technique was used to translate the content of the questionnaire from



English to Malay in order to increase the validity and reliability of the instrument (Creswell, 2012; Sekaran & Bougie, 2013).

The survey questionnaire has been developed from many validated scales divided into three sections. First, *aklaq* (6 items), leadership (12 items), work environment (7 items), and *syura* (8 items) that consist of 33 items that were modified from the IWE instrument developed by Ali (2001). Second, work commitment had 7 items (Allen & Meyer's, 1990; Farsi, et al., 2015). Third, for measuring the soldiers work performance used 6 items scale which developed by Kuvaas (2011) and Lee & Choie (2003). All these items were measured using a seven-point scale ranging from "1 = very strongly disagree" to "7 = very strongly agree". Demographic variables were used as the controlling variables because this study focused on soldiers IWE.

The researchers had obtained official approval to conduct the study from the Headquarters' of Field Army, Headquarters' of Station Staff Sungai Besi, and the 1st Battalion of Royal Malay Regiment and also received advice from Army Headquarters' about the procedures of conducting surveys in a Sungai Besi Camp. The targeted population for this study was 1,200 soldiers who served in a Headquarters' of Field Army, Headquarters' of Station Staff Sungai Besi, and the 1st Battalion of Royal Malay Regiment in the Sungai Besi Camp. Army Headquarters' allowed the researchers to conduct the study, but a list of the soldiers was not provided to the researchers. Considering this situation, a convenient sampling technique was used to distribute the survey questionnaires. The participation of the soldiers was completely voluntary. A total of 350 questionnaires were distributed. A total of 326 usable questionnaires were returned to the researchers, yielding a 93% response rate. The number of participants exceeded the minimum sample size of 30 required by probability sampling, showing that data may be analysed using inferential statistics (Chua, 2006; Sekaran & Bougie, 2013).

Further, the SmartPLS version 3.2.8 as highly recommended by prominent scholars like (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009; Hair, et al., 2017; Riggle, Edmondson, & Hansen, 2009) was employed to analyzed the survey questionnaires and test the research hypotheses. Data analysis followed a step-by-step procedure: First, a validity test was performed to evaluate both convergent and discriminant validity. Second, a reliability analysis was performed using Cronbach's alpha and composite reliability. Third, the structural model was assessed by examining the path coefficients using standardised betas (β), t value and p value statistics. In addition, R^2 was used as an indicator of the overall predictive strength of the model. The values of R^2 were considered as follows: 0.19 (weak), 0.33 (moderate) and 0.67 (substantial) (Chin, 1998; Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009). To predict the role of mediator, the mediation analysis procedure in PLS-SEM (Hair, et al., 2017), will be performed. The procedure categorized three types of mediation, namely: (1) complementary mediation (partial mediation): the indirect effect and the direct effect both are significant and point in the same direction; (2) competitive mediation (partial mediation): the indirect effect and the direct effect both are significant and point in opposite direction; and (3) indirect only mediation (full mediation): the indirect effect is significant but not the direct effect; and two types of non-mediation; (1) direct only non-mediation: the direct effect is significant but not the indirect effect; and (2) no effect non-mediation: neither the direct nor the indirect effect are significant.

4. RESULTS

In term of respondent characteristics profile N=326 those who took part in the survey were male (89.6%). Majority of the respondents ranks Koperal/Lans Koperal and equivalent (51.5%), unit from 1st Battalion of Royal Malay Regiment (61%), respondents ages between 21 to 30 years old (54.9%), married status – married (56.1%), years of service between 11-15 years (35%),



education SPM/MCE/SPMV (70.9%), salary RM 2,001-RM 3,500 a month (46.9%), and are mostly frequency attending organized religious activities more than 3 times a month (40.5%).

The outcomes of Confirmatory Factor Analysis (CFA) were shown in Tables 1 and 2. Table 1 shows that soldiers' Islamic work ethic elements (akhlak, environment, leadership, and syura), commitment, and work performance had the values of average variance extracted (AVE) larger than 0.5, indicating that they met the acceptable standard of convergent validity (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009; Barclay et.al, 1995; Fornell, & Larker, 1981). Besides, the table shows that all constructs which had the diagonal values of \sqrt{AVE} were greater than the squared correlation with other constructs in off diagonal, showing that all constructs met the acceptable standard of discriminant validity (Hair et al., 2017; Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009). Figure 2 shows the Confirmatory Factor Analysis (CFA) test to confirm the reliability and validity of data.

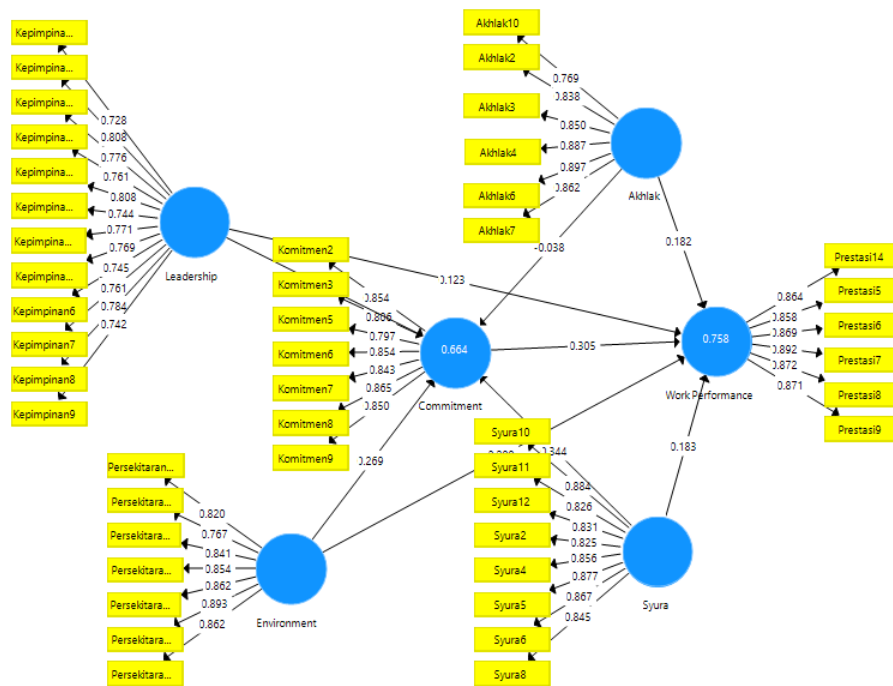


Figure 2: Confirmatory Factor Analysis (CFA) Test

Table 1: The Results of Convergent and Discriminant Validity Analyses

| | AVE | Akhlak | Commitment | Environ ment | Leader ship | Syura | Work Performance |
|------------------|-------|--------|------------|-----------------|----------------|-------|------------------|
| Akhlak | 0.725 | 0.851 | | | | | |
| Commitment | 0.703 | 0.570 | 0.839 | | | | |
| Environment | 0.712 | 0.709 | 0.731 | 0.844 | | | |
| Leadership | 0.588 | 0.593 | 0.727 | 0.678 | 0.767 | | |
| Syura | 0.725 | 0.681 | 0.769 | 0.813 | 0.751 | 0.852 | |
| Work Performance | 0.759 | 0.695 | 0.785 | 0.784 | 0.726 | 0.798 | 0.871 |

Note: \sqrt{AVE} shows in diagonal

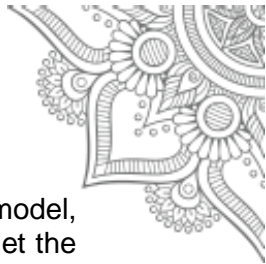


Table 2 shows that all constructs loaded more strongly on their own constructs in the model, exceeding the specified minimum, 0.7, showing that the validity of measurement model met the criteria (Fornell, & Larker, 1981; Chin, 1998; Gefen, & Straub, 2005). Besides, the composite reliability and Cronbach's Alpha had values greater than 0.8, indicating that the instrument used in this study maintained high internal consistency (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009; Nunally & Bernstein, 1994).

Table 2: The Results of Cross Loadings for Different Constructs and Construct Reliability Analysis

| Construct | Number of Item | Cross Factor Loadings | Composite Reliability | Cronbach Alpha |
|------------------|----------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
| Akhlak | 6 | 0.769 – 0.897 | 0.940 | 0.924 |
| Commitment | 7 | 0.797 – 0.865 | 0.943 | 0.930 |
| Environment | 7 | 0.767 – 0.893 | 0.945 | 0.932 |
| Leadership | 12 | 0.728 – 0.808 | 0.945 | 0.936 |
| Syura | 8 | 0.825 – 0.884 | 0.955 | 0.946 |
| Work Performance | 6 | 0.858 – 0.892 | 0.950 | 0.936 |

Figure 3 and Table 3 shows the outcomes of testing SmartPLS path model using bootstrapping procedure. The value of R^2 is used as an indicator of the overall predictive strength of the model. The value of R^2 is interpreted as follows: 0.19, weak; 0.33, moderate; and 0.67, substantial (Chin, 1998; Hair et al., 2017; Wetzels et al., 2009). In this model testing, the inclusion of Islamic work ethic elements (akhlak, environment, leadership, and syura) in the analysis had value of R^2 0.664 which explained 66.4 percent of the variance in soldiers' commitment. While, the inclusion of Islamic work ethic elements (akhlak, environment, leadership, and syura), and soldiers' commitment in the analysis had value of R^2 0.758 which explained 75.8 percent of the variance in soldiers' work performance. Further, this result indicates that soldiers' commitment plays a mediation role in the hypothesized model.

The results of SmartPLS path model analysis revealed four important findings: first, H1: commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between akhlak and work performance. Second, H2: commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between environment and work performance. Third, H3: commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between leadership and work performance. Fourth, H4: commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between syura and work performance. Statistically, this result confirms that soldiers' commitment does act as an important mediating variable between soldiers' Islamic work ethic elements (akhlak, environment, leadership, and syura), and work performance. To explain the mediating effect of soldiers' commitment, the mediation analysis procedure as suggested by Hair et al., (2017) was employed. Base on the procedure, the role of soldiers' commitment as a mediator in the relationship between IVs and DV were complementary mediation – partial mediation (Hair et al., 2017).

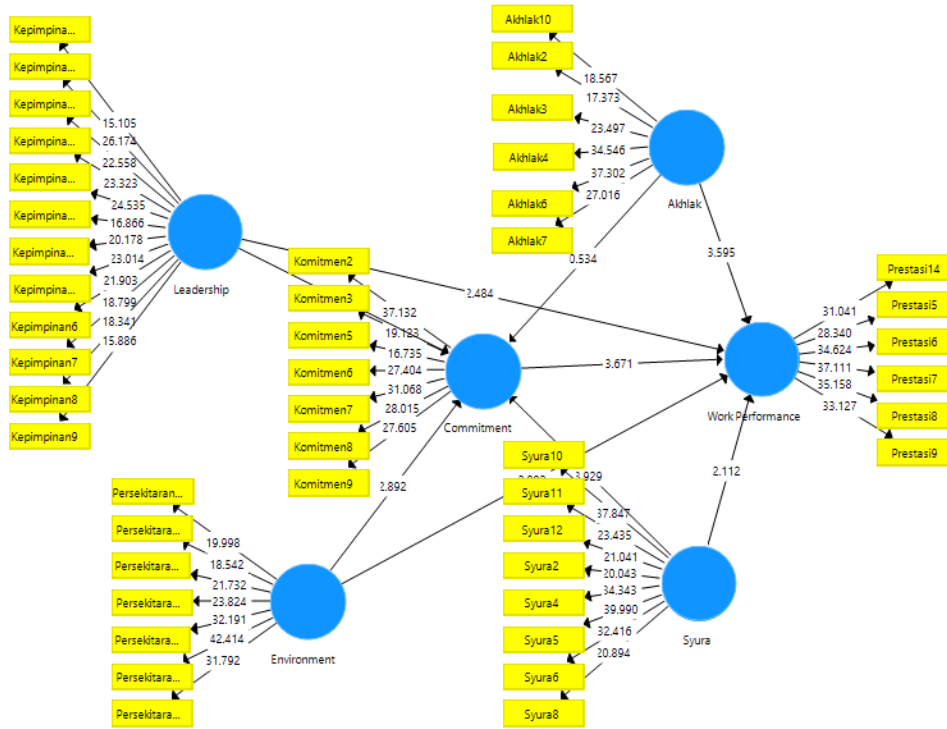


Figure 3: Outcome of Testing Hypotheses

Table 3: Outcomes of Testing SmartPLS Path Model

| Relationships | β | T Statistics | P Values | R ² |
|---------------------------------|---------|--------------|----------|----------------|
| Akhlak -> Work Performance | 0.182 | 3.595 | 0.000 | 0.758 |
| Commitment -> Work Performance | 0.305 | 3.671 | 0.000 | |
| Environment -> Work Performance | 0.200 | 2.882 | 0.004 | |
| Leadership -> Work Performance | 0.123 | 2.484 | 0.013 | |
| Syura -> Work Performance | 0.183 | 2.112 | 0.035 | 0.664 |
| Akhlak -> Commitment | -0.038 | 0.534 | 0.594 | |
| Environment -> Commitment | 0.269 | 2.892 | 0.004 | |
| Leadership -> Commitment | 0.309 | 6.330 | 0.000 | |
| Syura -> Commitment | 0.344 | 3.929 | 0.000 | |

Note: Significant at * $t \geq 1.96$; ** $t \geq 2.57$; *** $t \geq 3.29$

5. DISCUSSION AND CONCLUSION

The outcomes of studied objectives showed four important findings: First, commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between akhlak and work performance. Second, commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between environment and work performance. Third, commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between leadership and work performance. Fourth,



commitment complementary mediation (partial mediation) the relationship between syura and work performance.

The findings of this study had confirmed that soldiers work commitment as a mediator between the Islamic work ethic (IWE) elements such as akhlak, environment, leadership, and syura towards work performance. In the context of this study, well exposed soldiers with religious activities in the unit contribute to better work commitment and work performance. According to the majority of the respondents, the levels of akhlak, environment, leadership, syura, work commitment and work performance are substantial. This situation posits that majority of respondents feel that proper plan on religious program will increase soldiers interest on IWE will enhance work commitment and work performance. Most of the officers believed that negative influence from outside become load of work they handle each day, the pattern of work and its design, as well as the work environment. With proper religious program are given more attention, it may help the unit to manage their soldiers at both individual and group levels to enhance work commitment and work performance. As a result, the units need to put IWE elements into practice as it ensures the ultimate and the continuous success of the unit.

ACKNOWLEDGEMENT

This research works was funded by research grant, Grant No. RACE-2015/2017-001, National Defense University of Malaysia and Ministry of Education, Malaysia.

REFERENCES

- Ali, A. (2001). Scaling an Islamic Work Ethics. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 No. 5, pp.575-83.
- Ali, J. A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128 (5): 575-583.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol*; 63(1): 1-18.
- Alhabshi, S. O., & Ghazali, A. H. (1994). *Islamic values and management*. Selangor: Institute of Islamic Understanding Malaysia.
- Awais Imam, Abdus Sattar Abbasi, & Saima Muneer (2013). The impact of Islamic Work Ethics on employee performance: Testing two models of personality X and personality Y. *Sci.Int (Lahore)*, 25(3), 611-617.
- Awan, Khurram Zafar, Mussawar Abbas, Ibn eWaleed Qureshi, & Khurram Shahzad (2014) "Exploring the Relationship between Islamic Work Ethics, Employee Work Performance and the Mediation Role of Organizational Commitment". *J. Asian Dev. Stud*, Vol. 3, Issue 3, Chanzanagh.
- Burhanuddin Jalal. (2015). Tahap penghayatan Islam dalam pengurusan diri anggota Angkatan Tentera Malaysia *Jurnal Kepimpinan Pendidikan* April, Bil. 2, Isu 2. 34-41.
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration. *Technology Study*, 2(2), p.285–309.
- Beekun, R. (1997). *Islamic Business Ethics*. IIIT, Herndon, Virginia, U.S.A.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In R.H. Hoyle (Ed.), *Statistical Strategies for Small Sample Research* (p.307–341). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Chua, Y.P. (2006). *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill.
- Cohen, D., & L. Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Harvard Business Press.



- Creswell, J.W. (2012). *Educational Research: Planning, Conduct, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Davis, D. (1996). *Business research for decision making* (4th ed.). Belmont, CA: Duxbury Press.
- Farsi, J. Y., Shiraz, R. P., Rodgarnezhad, F., & Anbardan, Y. Z. (2015). Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Its Components a Case Study of Gilan Province Police Employees. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*. Vol. 3, Issue. 2, 238-244.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research* (February), XVIII, 39–50.
- Gefen, D., & Straub, D. (2005). A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example. *Communication of the Association for Information Systems*, 16, 91–109.
- Hair, Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, Inc. USA.
- Hasan A. M., Ab. Mumin A.G. & Siti Arni, B. (2013). *Sistem pengurusan Islam yang berkualiti mampu menjamin kepuasan pekerja: Suatu realiti dan cabaran masa hadapan*. *Global Journal Al-Thaqafah*, 3(1), 67-84.
- Harinoto, Anwar Sanusi, & Bogetriatmanto. (2018). Organizational Culture and Work Commitment Mediate the Islamic Work Ethos on Employee Performance. *Academy of Strategic Management Journal*. Vol: 17 Issue: 5.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In R. R. Sinkovics & P. N. Ghauri (Eds.), *Advances in International Marketing* (277–320). Bingley, UK: Emerald.
- Joseph, J. (2000). *National Business Ethics Survey: How Employees Perceive Ethics at Work*. Ethics Resource Center, Washington, DC.
- Kuvaas, B. (2011). The interactive role of performance appraisal reactions and regular feedback. *Journal of Managerial Psychology*, 26 (2), 123-137.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20 (1), 179-228.
- Nor 'Azzah, K. (2006). *Pengurusan sumber manusia menurut perspektif Islam: Falsafah dan etika pelaksanaan, dalam: A.G. Ab. Mumin, M. Fadillah (Peny.), Dimensi Pengurusan Islam: Mengurus Kerja dan Mengurus Modal Insan*, Penerbit Universiti Malaya, Kuala Lumpur, 2006, pp. 83-102.
- Noor Azmi Mohd Zainol, Ahmad Azan Ridzuan, Daud Mohamed Salleh & Zahimi Zainol Abidin. (2017). Development of Military Leadership Model Based On Al-Quran and Sunnah. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (8), 514-521. ISSN: 2222-6990. DOI: 10.6007/IJARBS/v7-i8/3258 URL: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i8/3258>
- Nur' Ain Achim, Hairunnisa Ma'amor, & Norhidayah Mohd Rashid. (2015). Evaluating Employees' Commitment in Islamic Work Ethics Perspective. *Global Journal of Business and Social Science Review*. GJBSSR, Vol. 3 (1), July - September: 247-254.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A Meta-analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research. *Journal of Business Research*, 62: p.1027-1030.
- Rizvi, A. (1985) Harmonizing Bureaucracy with Islamic Ideology: a Behavioral approach. *Pakistan Journal of Public Administration*, XXI, 14.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (6th Ed)*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.



- Shaikh, M.A. (1998). "Ethics of Decision Making in Islam and western Environment". *The American Journal of Islamic Social Scientists, AJSS, 5, (1)*.
- Sharifah Hayaati al-Qudsy. (2008). *Budaya kerja cemerlang menurut perspektif Islam: Amalan perkhidmatan awam Malaysia*. *Jurnal Pengajian Melayu, 19, 187-207*.
- Sayadi, S., Safdarian, A., Ghafari, H., & Kaveh, D. (2014). Studying The Impact of Islamic Ethical Indicators on Organizational Commitment of Managers and Employees. *A Journal of Multidisciplinary Research. Vol. 3 Issue 9, September*, pp. 314-324 (Special Issue on Multidisciplinary Studies).
- Wan Norhayate Wan Daud, Marlisa Abdul Rahim, & Aizzat Mohd Nasurdin. (2014). Quality of Islamic Leadership and Organizational Performance within the Takaful Industry in Malaysia: A Conceptual Study. *Asian Social Science, Vol. 10, No. 21*. Canadian Center of Science and Education p.135-144.
- Wetzels, M., Schroder, G. O., & Oppen, V. C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration, *MIS Quarterly, 33 (1)*, 177-195.
- Werkmeister. (1967). *Man and his values*. Lincoln, IL: University of Nebraska Press.
- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review, Vol. 30 (2): 152-165*.



047 Pesan Dakwah dalam Naskah Panji Salatin (Refleksi Filologis Manuskrip Kesultanan Kutai Kartanegara Indonesia)

Dr Iskandar, M.Ag.

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Samarinda Indonesia.

E-mail: abusyla@gmail.com.

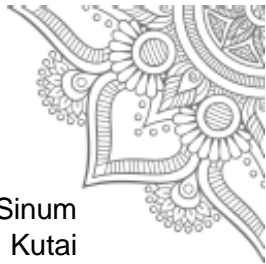
ABSTRAK

Manuskrip Panji Salatin merupakan salah satu warisan budaya yang sangat penting dalam sejarah kesultanan Kutai Kartanegara di Indonesia. Manuskrip yang lahir pada masa pemerintahan Pangeran Aji Sinum Panji Mendapa (1635-1650) ini berisi undang-undang kesultanan dan menjadi awal yang paling menentukan dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan selanjutnya. Sebagai undang-undang, Panji Salatin tidak hanya dibuat untuk sekedar kepentingan politik kekuasaan, tetapi juga untuk kepentingan dakwah agama dan kebudayaan yang sarat dengan nilai-nilai keislaman. Tulisan ini bertujuan untuk mengeksplorasi pesan-pesan dakwah islamiyah yang terdapat dalam naskah Panji Salatin. Penelitian ini didasarkan pada refleksi filologis dengan pendekatan historis fenomenologis untuk menginterpretasi teks. Sumber data yang digunakan berupa salinan manuskrip undang-undang Panji Salatin yang tersimpan di Museum Mulawarman Tenggarong Kutai Kartanegara. Indonesia. Hasil analisis terhadap unit-unit teks yang terdapat dalam manuskrip Panji Salatin menunjukkan, bahwa: 1). Dakwah bersumberkan pada norma agama dan etika budaya yang saling berdampingan (*syara' menaiki-adat menuruni*), sehingga ajaran agama menjadi terbuka untuk budaya 2). Raja/Sultan harus menjadi simbol da'i bagi rakyat yang berfungsi mengayomi, dan rakyat harus setia pada raja/Sultan, maka berlaku kaidah mengenai ketaatan pada "Ulil Amri". 3). Raja/sultan dan para bawahannya sama-sama tunduk pada sistem musyawarah mufakat bersama ulama. Semua memiliki kedudukan yang sama di depan hukum. Tujuan dakwah adalah untuk menegakkan prinsip keadilan.

Kata kunci: Pesan dakwah, naskah panji salatin, refleksi filologis.

1.0 LATAR BELAKANG

Kesultanan Kutai Kartanegara semula adalah Kerajaan Kutai Kartanegara yang berdiri pada awal abad ke-13 di daerah yang bernama Tepian Batu atau Kutai Lama (kini menjadi sebuah desa di wilayah Kecamatan Anggana) dengan rajanya yang pertama yakni Aji Batara Agung Dewa Sakti (1300-1325).



Pada abad ke-16, Kerajaan Kutai Kartanegara dibawah pimpinan raja Aji Pangeran Sinom Panji Mendapa berhasil menaklukkan Kerajaan Kutai (atau disebut pula: Kerajaan Kutai Martadipura atau Kerajaan Kutai Martapura atau Kerajaan Mulawarman) yang terletak di Muara Kaman. Raja Kutai Kartanegara pun kemudian menamakan kerajaannya menjadi Kerajaan Kutai Kartanegara Ing Martadipura sebagai peleburan antara dua kerajaan tersebut.¹⁷

Pada abad ke-17, agama Islam yang disebarkan Tuan Tunggang Parangan diterima dengan baik oleh Kerajaan Kutai Kartanegara yang saat itu dipimpin Aji Raja Mahkota Mulia Alam. Setelah beberapa puluh tahun, sebutan Raja diganti dengan sebutan Sultan. Sultan Adji Mohamad Idris (1735-1778) merupakan sultan Kutai pertama yang menggunakan nama Islami. Sebutan kerajaan pun berganti menjadi “Kesultanan Kutai Kartanegara ing Martadipura”.

Sebagai sebuah pemerintahan, Kesultanan Kartanegara ing Martadipura dijalankan berdasarkan sistem yang diatur dalam Undang-undang Dasar yang dikenal dengan Panji Salaten. Undang-undang ini dirumuskan pada era pemerintahan Aji Pangeran Sinom Panji Mendapa ing Martadipura yang bertahta pada periode 1605-1635 Masehi. Undang-undang Panji Salaten terdiri dari 39 pasal disusun berdasarkan hukum-hukum yang berlaku dalam syariat agama Islam.

Kemunculan naskah undang-undang Panji Salatin merupakan refleksi dari tuntutan administratif pemerintahan dan sekaligus merupakan pedoman penataan kehidupan bermasyarakat, berbudaya dan beragama. Kemunculannya dilandasi oleh semangat agama dan budaya lokal, sehingga nilai-nilai keislaman yang terkandung di dalamnya menjadi penting untuk dilestarikan dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara.

2.0 MANUSKRIP DAN PESAN DAKWAH: LANGKAH METODOLOGIS

Manuskrip secara bahasa berarti naskah tulisan tangan, sesuai dengan arti bahasa dari kata Latin “*manu*” yang berarti tangan dan “*scriptum*” yang berarti tulisan. Kajian tentang manuskrip merupakan kawasan filologi, yaitu suatu metode yang secara khusus melakukan suntingan teks terhadap suatu naskah kuno.¹⁸

Dalam konteks penelitian, filologi selama ini dikenal sebagai ilmu yang berhubungan dengan karya masa lampau yang berupa tulisan. Studi terhadap karya tulis masa lampau dilakukan karena adanya anggapan bahwa dalam peninggalan tulisan terkandung nilai-nilai keagamaan dan kearifan lokal yang masih relevan dengan kehidupan masa kini. Naskah tulisan tangan

¹⁷ Menurut hasil penelitian M. Dwi Cahyono dan H. Gunadi, penamaan kerajaan dengan “Kutai Martapura” dirasa lebih tepat daripada “Kutai Martadipura” berdasarkan bukti-bukti susastra maupun bukti arkeologis. Penamaan kerajaan “Kutai Martadipura” baru muncul pada tahun 1980-an oleh Anwar Soetoen dengan dasar pemikiran bahwa kata ini sebenarnya terdiri dari dua kata “Marta” dan “Pura” dan diantari dengan kata depan “di” yang artinya sama dengan kata Jawi Kawi “ing”. M. Dwi Cahyono dan H. Gunadi, *Kajian Arkeologi Sejarah Kerajaan Kutai Martapura*, (Tenggarong: Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, 2007), h. 37.

¹⁸ Secara bahasa, filologi terambil dari bahasa Yunani “*philos*” yang berarti cinta dan “*logos*” yang berarti kata. Filologi dengan demikian berarti ilmu yang mempelajari tentang kata dan makna kata yang disimbolkan dalam bentuk tulisan berupa naskah. Lihat Edwar Djamaris, *Metode Penelitian Filologi*, (Jakarta: CV. MANASCO, 2002), h. 6.



(manuskrip) merupakan salah satu warisan budaya yang tidak kalah penting dengan warisan-warisan budaya lainnya. Pesan-pesan keagamaan dan nilai-nilai kearifan lokal sejarah masa lalu justru dapat terbaca lewat naskah-naskah yang ditinggalkannya.¹⁹

Objek penelitian filologi dengan demikian adalah naskah dan atau manuskrip yang memuat untaian kata dengan tujuan untuk memahami maksud kata sebagaimana adanya dan dalam konteks serta struktur budaya apa yang melingkupinya.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk kajian ini adalah dengan melakukan inventarisasi naskah terlebih dahulu, untuk mengetahui dan menetapkan apakah naskah yang dikaji merupakan naskah tunggal atau ada beberapa naskah varian lainnya, termasuk dalam hal ini adalah salinan yang sudah dialihaksarakan. Langkah berikutnya adalah melakukan deskripsi naskah, meliputi keadaan naskah dan isi naskah serta mengelaborasi isi naskah ke dalam perspektif keilmuan lainnya.

Kajian filologi terhadap naskah (manuskrip) tidak sebatas melihat kejelasan kata dan makna kata semata, tetapi juga akan melihat sejauhmana nilai-nilai dakwah dan kearifan lokalnya dapat diangkat dan dijadikan sebagai bahan untuk dilestarikan.

Istilah “dakwah” sendiri sebenarnya terambil dari bahasa Arab yang berarti ajakan atau seruan.²⁰ Dalam hal ini seruan yang berisi nilai-nilai kebaikan yang berumber pada agama (Islam), yaitu Al-qur’an dan Sunnah.

Dalam kajian ini, pesan dakwah yang tercermin dalam naskah Undang-undang Panji Salatin didasarkan pada kategori berupa: sumber dakwah, dimensi dan prinsip-prinsip dakwah, serta saluran dakwah dalam bentuk budaya sebagai simbol perekat persatuan dan kekuasaan.

3.0 DESKRIPSI NASKAH PANJI SALATIN

1. Keadaan Naskah

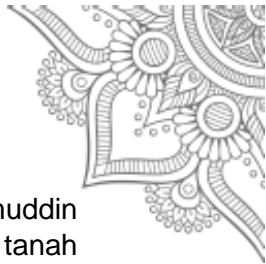
Naskah Panji Selaten diterbitkan semasa pemerintahan Pangeran Aji Sinum Panji Mandapa (1635-1650) menggunakan aksara Arab berbahasa Melayu. Naskah aslinya ditulis diatas kertas eropa menggunakan watermark (cap air) menggunakan tinta berwarna hitam.

Naskah asli undang-undang ini tersimpan di Museum Nasional dan yang ada di Museum Mulawarman Tenggara Kutai Kartanegara merupakan hasil alih aksara ke dalam huruf latin dengan judul “Panji Selaten: Undang-undang Kerajaan Kutai Kartanegara Ing Martadipura”. Hingga saat ini, naskah dan salinan alih aksarana ini masih terawat dengan baik.

Selain Undang-Undang Panji Salatin, terdapat pula Undang-undang Beraja Niti yang dipandang sebagai undang-undang terapan, dan ada pula Undang-undang Kerajaan

¹⁹ Kebudayaan mengandung tiga hal utama: (1) Kebudayaan sebagai sistem budaya yang berisi gagasan, pikiran, konsep, nilai, norma, pandangan, undang-undang dan sebagainya yang berbentuk abstrak, yang dimiliki oleh pemangku ide; (2) Kebudayaan sebagai aktivitas para pelaku budaya seperti tingkah laku berpola, upacara-upacara yang wujudnya kongkrit dan dapat diamati yang disebut sebagai sistem yang berwujud kelakuan; serta, (3) Kebudayaan yang berwujud benda-benda, baik hasil karya manusia atau hasil tingkah lakunya yang berupa benda atau disebut „hasil karya kelakuan“. Nur Syam, *Islam Pesisir*, (Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara, 2005) h. 14.

²⁰ Ibnu Faris, *Maqayis al-Lughah* (al-Qahirah: Dar al-Hadis, 2008), h. 292.



Kutai yang dibuat pada masa pemerintahan Sri Paduka Sultan Muhammad Alimuddin Adil Khalifatul Mukminin tahun 1321 H yang memuat tentang pajak, tanah rantau, tanah pertanian dan hasil hutan, serta penetapan sanksi dan hukuman.

2. Isi Naskah

Naskah Panji Salaten berisi Undang-Undang Dasar pemerintahan yang terdiri dari 39 pasal. Salah satu yang diatur di dalam Undang-undang Dasar Panji Salaten adalah mengenai persoalan kedudukan Raja/Sultan.

Disebutkan bahwa Raja/Sultan menempati urutan paling tinggi dan merupakan orang yang paling berkuasa dalam struktur pemerintahan Kesultanan Kutai Kartanegara ing Martapura. Raja/Sultan didudukkan sebagai orang nomor satu berdasarkan pemahaman bahwa seorang Raja/Sultan dipercaya mampu menjamin kesejahteraan dan keselamatan rakyat. Mengenai hal ini, Pasal 14 Undang-undang Dasar Panji Salaten menyebutkan bahwa: "Raja orang yang mulia, turun-temurun memang asalnya raja. Raja *basanya* (perkataannya) membawa tuah, yang menjadi nyawa dalam negeri. Raja umpamanya pohon waringin. Tempat berteduh di waktu hujan, wadah bernaung di kala panas. Batangnya tempat bersandar. Menjadi alamat di dalam negeri."

Selain itu, dalam pasal-pasal lainnya disebutkan rumusan sebagai berikut: Segala sesuatu yang telah menjadi keputusan raja tidak dapat diganggu gugat (Pasal 26), kecuali orang-orang besar dan arif bijaksana (penasehat dan alim ulama) bermusyawarah dengan Raja/Sultan untuk mengubah keputusan (Pasal 15). Dalam melaksanakan tugas, Raja/Sultan hanya memberikan perintah kepada seorang Mangkubumi yang akan meneruskan perintah Raja/Sultan kepada para Menteri dan Senopati kesultanan.

Jabatan Mangkubumi biasanya diampu oleh kerabat dekat Raja/Sultan. Selain selaku penasehat Raja/Sultan, Mangkubumi juga bertindak sebagai menjadi wakil kesultanan dalam suatu acara apabila Raja/Sultan berhalangan hadir. Selain itu, Mangkubumi juga diberi mandat memangku jabatan Raja/Sultan untuk sementara apabila putra mahkota (calon Raja/Sultan) dinilai belum cukup umur (kurang dari 21 tahun) untuk dinobatkan sebagai Raja/Sultan.

Undang-undang Dasar Panji Salaten juga mengatur susunan kabinet pemerintahan kesultanan. Kedudukan di bawah Raja/Sultan yang setara dengan Mangkubumi adalah Majelis Orang-orang Besar dan Arif Bijaksana. Majelis ini berisi para bangsawan dan rakyat biasa yang dianggap mengerti tentang adat-istiadat Kutai. Majelis Orang-orang Besar dan Arif Bijaksana mengemban tugas sebagai pembuat rancangan peraturan sebelum diajukan kepada Raja/Sultan. Jika Raja/Sultan menyetujui hasil mufakat majelis, maka rancangan peraturan itu bisa diberlakukan di Kesultanan Kutai Kartanegara ing Martadipura. Peraturan seperti ini ini dikenal dengan nama "adat yang diadatkan" dan diatur dalam Pasal 9 Undang-undang Dasar Panji Salaten.

Sedangkan untuk kedudukan, fungsi, dan wewenang para Menteri Kesultanan Kutai Kartanegara ing Martadipura diatur Pasal 17, 18, 37, dan 38 Undang-undang Panji Salaten. Disebutkan bahwa jabatan Menteri berkedudukan di bawah Raja/Sultan dan berperan sebagai mediator antara Raja/Sultan dan mangkubumi dengan rakyat, punggawa, dan petinggi (kepala kampung). Menteri diangkat dari keluarga dekat raja atau setidak-tidaknya orang yang berasal dari keturunan bangsawan.



Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Dasar Panji Salaten, tugas para Menteri antara lain melaksanakan perintah Raja/Sultan dan Mangkubumi, memberikan masukan kepada Raja/Sultan saat menjalankan tugas hukum dan adat, bersama Senopati dan para punggawa lainnya berkewajiban menjaga agar adat dan hukum tetap berjalan sebagai pegangan dalam pemerintahan kesultanan, melaksanakan hukum gantung bagi Senopati (hulubalang) yang berkhianat kepada kesultanan, bersama Raja/Sultan dan Majelis Orang-orang Besar dan Arif Bijaksana wajib mengupayakan kesejahteraan seluruh rakyat seluruhnya demi kebesaran dan kejayaan kesultanan. Selain itu, Menteri diperbolehkan untuk mengingatkan atau mengoreksi keputusan Raja/Sultan yang dinilai tidak berpihak kepada kepentingan rakyat.

Pasal 21 Undang-undang Dasar Panji Salaten mengatur tentang tugas, fungsi, dan wewenang Senopati atau hulubalang kesultanan. Kedudukan Senopati adalah di bawah tanggungjawab Menteri. Tugas utama Senopati adalah menjaga keselamatan Raja/Sultan, menjadi orang yang bertanggungjawab pelaksanaan peraturan adat, menjaga keamanan kesultanan, dan wajib mentaati perintah Raja/Sultan, Mangkubumi, serta semua peraturan yang telah diadatkan.

Lebih rinci, diatur juga tentang tugas, fungsi, dan wewenang jabatan punggawa yang kedudukannya sejajar dengan Senopati (sama-sama berkedudukan di bawah Menteri). Punggawa adalah seorang pemimpin yang membawahi beberapa kampung. Tugas utama punggawa adalah menjaga keberlangsungan pelaksanaan peraturan dan adat. Fungsi ini hampir sama dengan tugas yang dijalankan oleh Menteri. Tetapi, karena kedudukan punggawa berada di bawah Menteri dan merupakan orang yang berhubungan langsung dengan rakyat, maka punggawa menerima perintah langsung dari Menteri.

Strata paling bawah dalam struktur pemerintahan di Kesultanan Kutai Kartanegara ing Martadipura adalah jabatan petinggi atau kepala kampung. Kedudukan kepala kampung berada di bawah punggawa. Jabatan ini biasanya diberikan kepada orang biasa (bukan bangsawan) yang dianggap berjasa terhadap Kesultanan Kutai Kartanegara ing Martadipura. Fungsi petinggi sebagai kepala kampung adalah melanjutkan perintah dari punggawa kepada rakyat. Selain itu, petinggi juga berfungsi sebagai penyambung aspirasi rakyat untuk disampaikan kepada punggawa, yang kemudian disampaikan kepada Menteri dan Raja/Sultan.

4.0 PESAN DAKWAH DALAM NASKAH PANJI SALATIN

Pesan dakwah Islamiyah yang terkandung dalam naskah Undang-undang Panji Salatin ini dapat dilihat dalam beberapa kategori, meliputi sumber inspiratif dakwah yang mempengaruhi, dimensi dan prinsip-prinsip dakwah, serta saluran dakwah berupa budaya sebagai simbol perekat kesatuan.

1. Sumber Dakwah

Kearifan lokal sebagai strategi kehidupan yang dilakukan oleh masyarakat dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan sangat dipengaruhi oleh pandangan hidup dan ilmu pengetahuan yang bersumber kepada dua hal utama, yaitu pandangan agama dan adat-istiadat yang telah berlaku dimasyarakat.



Dalam undang-undang Panji Selaten, pasal 1, dinyatakan: “*Yang bernama kerajaan Kutai Kartanegara Ing Martapura, ialah yang Beraja, Bermentri, Berorang Besar, Berhulu balang, Berhukum dengan Adatnya, Bershara’ Islam dengan Alim Ulamanya.*”

Pasal 1 Undang-undang Panji Salatin ini mengungkap dua klausa yang sangat penting, yaitu “*Berhukum dengan Adatnya, Bershara’ Islam dengan Alim Ulamanya*”. Berhukum dengan adat berarti menjadikan adat-istiadat yang berlaku dimasyarakat merupakan salah satu sumber hukum yang hidup di dalam masyarakat, sedangkan bershara’ Islam berarti menjadikan agama Islam sebagai hukum syara’ yang mengikat bagi masyarakat pemeluk beragama Islam.

Prinsip dasar dari adat-istiadat adalah rasa kebersamaan dan tanggungjawab dalam mempertahankan identitas dan harga diri sebagai masyarakat setempat. Sedangkan prinsip dasar agama Islam adalah ketaatan dan kepatuhan kepada penguasa serta keyakinan atas kehormatan dan kemuliaan yang dimiliki penguasa yang tidak dimiliki oleh masyarakat biasa.

Menurut adat dan agama masyarakat setempat, penguasa adalah orang yang memiliki kelebihan dan kemampuan tinggi dalam mengayomi dan mensejahterakan rakyatnya. Sehingga para penguasa seakan merupakan perpanjangan tangan Tuhan dalam mengatur kehidupan masyarakat.

Prinsip adat-istiadat dan agama inilah yang memberikan inspirasi dan sumber motivasi sangat kuat dalam melahirkan nilai-nilai dakwah yang bermuatan kearifan lokal.

2. Prinsip-prinsip Dakwah.

a. Keseimbangan: Hukum Adat dan Agama

Terbitnya Undang-undang Panji Selaten sebagai konstitusi memiliki nilai argument strategis. *Pertama*, pengalaman runtuhnya dinasti Mulawarman yang memiliki sistem pemerintahan yang tidak terstruktur dengan baik. *Kedua*, pengaruh ajaran Islam yang secara prinsip menganggap politik pemerintahan adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari persoalan agama. Dan faktor kedua inilah yang lebih mewarnai sistem politik dan hukum kesultanan yang bershara’kan agama Islam.

Undang-undang Panji mencerminkan bahwa Kesultanan Kutai Kartanegara pada prinsipnya telah memiliki bangunan sistem tata pemerintahan yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan zamannya. Secara normatif hal demikian dapat dicermati dari berbagai pasal yang termuat dalam undang-undang Panji Selaten, pasal 1 yang sebagiannya telah dikutip di atas menyatakan:

Yang bernama kerajaan Kutai Kartanegara Ing Martapura, ialah yang Beraja, Bermentri, Berorang Besar, Berhulu balang, Berhukum dengan Adatnya, Bershara’ Islam dengan Alim Ulamanya. Yang berpunggawa, Berpetinggi, Berdusun, Berkampung, Bernegeri dan teluk rantaunya, Berpanglima angkatan perbalanya.

Dari pasal 1 ini terlihat jelas bahwa struktur pemerintahan kerajaan Kutai telah tertata demikian rupa dan elit tertinggi yaitu raja sebagai struktur terendah yaitu bernegeri. Segala bentuk kebijakan penguasa tidak dapat ke luar kecuali ada kata mufakat (musyawarah) dan ini merupakan institusi hukum adat yang diadatkan dengan tetap berpedoman pada shara’.

Dalam pasal 9 dan pasal 39 dinyatakan:



Pasal 9: “Yang disebut adat yang diadatkan, ialah adat hukum negeri. Ialah dibuat oleh Majelis orang-orang yang arif lagi bijaksana dengan mufakatnya dan dibenarkan oleh Raja. Lalu disebut adat yang diadatkan yang sudah menjadi sabda Pandita Ratu, jika siapa juapun merusaknya dinamakan ingkar dan mati hukumannya”.

Pasal 39: “Adat besar Raja tiada bercerai. Segala mufakat itu dan putus dalam balai dan dibenarkan oleh Raja membenarkan kata mufakat ialah yang menjadi adat yang diadatkan. Sebagai adat yang diadatkan menjadi sabda Pandita Ratu yang tiada bisa berubah kecuali dengan mufakat. Barang siapa yang melanggar sabda Pandita Ratu artinya memoto’ lidah Raja, maka mati jua hukumnya dengan tiada ampunannya. Adat yang diadatkan, ialah putusan dalam balai orang-orang besar dan segala orang yang arif bijaksana. Jika dimufakati ia dibenarkan oleh Raja dan diadatkan di dalam negeri dan teluk rantaunya...”.

Dalam pasal 3 justru ditegaskan bahwa antara hukum adat dan shara’ tidak dipertentangkan *Mempunyai hukum dengan adatnya, bershara’ Islam dengan agamanya*. Dan pasal 4 secara tegas menyatakan bahwa ada empat jenis adat yang berlaku, 1) *adat yang menang*, 2) *adat yang diadatkan*, 3) *adat yang teradat*, dan 4) *adat istiadat* atau disebut *tata krama*. Kemudian dipertegas pada pasal 12 bahwa: *Hidup dipangku adat, mati dipangku tanah. Shara’ menaiki adat menuruni*.

Beberapa pasal yang telah diuraikan di atas memberikan petunjuk bahwa kebijakan hukum yang diterapkan kesultanan adalah hukum adat yang telah dipengaruhi oleh nilai-nilai shara.’ Dengan kata lain bahwa hukum adat yang berlaku di kesultanan Kutai adalah hukum Islam yang telah mengalami adaptasi sesuai dengan kebutuhan hukum masyarakat. Di sinilah letak prinsip dakwah, yaitu menerapkan “kearifan hukum” antara hukum Islam dan hukum adat.

b. Raja Sebagai Simbol Dakwah

Undang-undang Dasar Panji Salaten menyebutkan bahwa Raja/Sultan menempati urutan paling tinggi dan merupakan orang yang paling berkuasa dalam struktur pemerintahan Kesultanan Kutai Kartanegara ing Martapura. Raja/Sultan didudukkan sebagai orang nomor satu berdasarkan pemahaman bahwa seorang Raja/Sultan dipercaya mampu menjamin kesejahteraan dan keselamatan rakyat.

Mengenai hal ini, Pasal 14 Undang-undang Dasar Panji Salaten menyebutkan bahwa:

Raja orang yang mulia, turun-temurun memang asalnya raja. Raja biasanya (perkataannya) membawa tuah, yang menjadi nyawa dalam negeri. Raja umpamanya pohon waringin. Tempat berteduh di waktu hujan, wadah bernaung di kala panas. Batangnya tempat bersandar. Menjadi alamat di dalam negeri.

Undang-undang Panji dibuat berdasarkan sendi-sendi hukum Islam. Maka kehadiran undang-undang ini disamping sebagai alat legitimasi kekuasaan para penguasa/kerajaan yang beragama islam, sekaligus sebagai alat politis mempengaruhi rakyat untuk taat pada kerajaan dan penguasa, dan ini berarti harus taat pula pada agama. Raja adalah simbol dakwah, maka dapat dikatakan, bahwa “agama raja adalah agama rakyat”.

Munculnya Undang-undang Panji ini, dengan meminjam istilah Azyumardi Azra, merupakan bahasa Politik Islam, karena telah mampu melakukan: (1) Islamisasi bahasa (*baca*: Arabisasi), meskipun tidak sepenuhnya; (2) perubahan istilah dari kerajaan ke



kesultanan, dan; (3) penggunaan gelar khalifatullah (khalifah) sebagai alat legitimasi kekuasaan. Ketiga hal di atas disebut Azyumardi Azra sebagai "bahasa politik Islam" dalam konteks nilai-nilai kearifan budaya lokal.²¹

c. Ketaatan, Keterbukaan dan Kesamaan

Undang-undang Dasar Panji Salaten menyatakan, bahwa sistem kerajaan dibangun dengan ketaatan terhadap hasil mufakat yang telah disetujui pula oleh raja, dan pelanggaran atasnya merupakan sanksi berat:

Pasal 9: "... hukum negeri. ialah dibuat oleh Majelis orang-orang yang arif lagi bijaksana dengan mufakatnya dan dibenarkan oleh Raja. Lalu disebut adat yang diadatkan yang sudah menjadi sabda Pandita Ratu, jika siapa juapun merusaknya dinamakan ingkar dan mati hukumannya".

Akan tetapi pada sisi lain, Undang-undang ini juga merumuskan tentang aktivitas Raja/Sultan yang secara berkala akan mendengarkan kritik, saran, masukan, dan pertimbangan dari para Menteri atau pejabat kesultanan demi kemajuan kesultanan (Pasal 18).

Pasal 39: "*Adat besar Raja tiada bercerai. Segala mufakat itu dan putus dalam balai dan dibenarkan oleh Raja membenarkan kata mufakat ialah yang menjadi adat yang diadatkan Sebagai adat yang diadatkan menjadi sabda Pandita Ratu yang tiada bisa berubah kecuali dengan mufakat. Barang siapa yang melanggar sabda Pandita Ratu artinya memoto' lidah Raja, maka mati jua hukumnya dengan tiada ampunannya. Adat yang diadatkan, ialah putusan dalam badai orang-orang besar dan segala orang yang arif bijaksana. Hal ini merupakan cerminan keterbukaan dari suatu sistem pemerintahan yang demokratis.*

Dalam persoalan hukum pidana yang memuat sekitar 47 pasal, bentuk ketentuan umum penerapannya dalam sistem hukum kesultanan Kutai yaitu bahwa tidak diperkenankan menghakimi hamba yang bersalah bila menghakimi maka raja harus menjatuhkan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya (pasal 52). Pasal 52 ini merupakan refleksi dari asas legalitas,²² bahwa setiap tindak pidana dinyatakan bersalah setelah melalui proses peradilan dan terbukti kesalahan yang telah dilakukan. Artinya dalam penjatuhan sanksi harus dapat dibuktikan secara hukum, yakni seseorang akan menerima sanksi hukuman melalui proses hukum dengan mengindahkan delik pasal yang dilanggar. Sebagaimana bunyi wahyu Allah dalam al-Qur'an surah Bani Israil ayat 15 dan al-Qashas ayat 59 sebagai landasan eksistensi asas legalitas dalam hukum shara'.

3. Erau: Saluran Budaya Dakwah

²¹ Azyumardi Azra, *Renaissance Islam Asia Tenggara; Sejarah Wacana dan Kekuasaan*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), cet. ke-2, h. 75 - 84

²² Azas legalitas dimaknai sebagai sesuatu peristiwa pidana tidak dapat dikenai sanksi jika tidak ditemukan ketentuan yang mengaturnya, atau disebut juga *nullum delictum nulla poena sine praevia lege poenali*. Bachsan Musthafa, *Sistem Hukum Indonesia* (Bandung: Remaja Karya, 1984), h. 71.



Undang-undang Panji Salatin memiliki relasi yang sangat kuat dengan saluran budaya “Erau” sebagai puncak dari simbol kesatuan dan persatuan masyarakat, sekaligus sebagai simbol kekuatan para penguasa atau kesultanan.

Secara etimologis Erau merujuk pada bahasa lokal / daerah etnis Kutai dan disebut pula “Eroh”, yang berarti ramai, hilir mudik, bergembira, berpesta ria yang dilaksanakan secara adat oleh kesultanan / kerabat kerajaan dengan maksud atau hajat tertentu dan diikuti oleh masyarakat umum (menyeluruh) dalam wilayah administratif kerajaan / kesultanan.

Dalam hikayatnya, Erau pertama kali dilaksanakan pada sekitar abad keduabelas, ketika Aji Batara Agung Dewa Sakti, putra tunggal dari petinggi negeri Jahitan Layar, menginjak usia 5 tahun. Pada saat itulah diadakan upacara tajak tanah dan mendi (mandi) ke tepian, sebagai pertanda bahwa beliau telah boleh keluar dari rumah dan bermain-main sebagaimana anak-anak seusianya.

Pada acara Erau ini, seluruh masyarakat bergembira-ria selama 40 hari 40 malam, berpesta dengan aneka hidangan istimewa dan berbagai macam acara hiburan. Setelah dewasa dan dikukuhkan sebagai Raja Kutai Kartanegara yang pertama (1300-1325), juga diadakan upacara Erau. Sejak itulah Erau dengan segala bentuk keramaian dan ritual sakralnya selalu diadakan setiap terjadi penggantian atau penobatan Raja-Raja Kutai Kartanegara.

Pelaksanaan upacara Erau dilakukan oleh kerabat Keraton/Istana dengan mengundang seluruh tokoh pemuka masyarakat yang mengabdikan kepada kerajaan. Mereka datang dari seluruh pelosok wilayah kerajaan dengan membawa bekal bahan makanan, ternak, buah-buahan, dan juga para seniman. Dalam upacara Erau ini, Raja/Sultan serta kerabat Keraton lainnya memberikan jamuan makan kepada rakyat dengan memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya sebagai tanda terima kasih Raja/Sultan atas pengabdian rakyatnya.²³

Mengacu kepada pasal 1 Naskah Undang-undang Panji Salatin yang menyebutkan, bahwa: “*Yang bernama kerajaan Kutai Kartanegara ing Martapura ialah yang Braja, Bermenteri, berorang besar, berhulubalang, berhukum dengan adatnya, bersyak Islam dengan alim ulamanya*”. *Yang berpongawa, berpetinggi, berdusun, berkampung, bermenteri dan teluk rantaunya berpaling angkatan perbalanya.*” Terlihat pada diri Aji Pangeran Simun Panji Mandapa sifat-sifatnya yang kuat merebut wilayah kerajaan Kutai Mulawarman, dan kemudian sang raja mengembangkan upaya-upaya untuk memperbesar dominasinya melalui rekayasa budaya *Erau*, sekaligus sebagai saluran dakwahnya.

Dalam penelitian mengenai “Erau: Ritual politik dan kekuasaan”, M. Yamin Sani memperlihatkan,²⁴ bahwa Undang-Undang Dasar *Panji Selaten*, sesungguhnya merefleksikan sebuah sentralisasi politik kerajaan dengan "sistem nilai pusat" masyarakat dan sistem kelembagaan pusat yang disahkan oleh sistem nilai itu. Disebut pusat karena hubungan dekatnya dengan apa yang diyakini masyarakat sebagai sakral; dan dikatakan pusat karena didukung oleh pejabat-pejabat yang berkuasa dalam masyarakat. Geertz melihat

²³ “Asal Mula Erau”, http://erau.kutaiartanegara.com/index.php?menu=Asal_Mula_Erau. Diakses pada tanggal 2 Mei 2018.

²⁴ M. Yamin Sani, “Erau; ritual Politik dan Kekuasaan”, *Jurnal "Al-Qalam*, Volume 18 Nomor 2 Juli - Desember 2012, h.. 301



fenomena kerajaan-kerajaan lokal seperti ini, menyebutnya sebagai sifat ekspresif, dimana pusat sebagai teladan, yaitu ide-ide bahwa raja dan keratonnya otomatis merupakan suatu mikrokosmos dari tatanan supranatural, dan penjelmaan fisik suatu tatanan politik.

Dilihat dari perspektif teori praksis Upacara *Erau* dengan kerajaan memiliki hubungan dialektis antara subjek dan struktur objektif. Dalam hal ini *Erau* sebagai peristiwa budaya, berfungsi menjadi wahana dalam birokrasi kesultanan, terutama dalam penyelenggaraan komunikasi politik dan dakwah nilai-nilai keislaman. Momentum inilah yang dimanfaatkan oleh Sultan dengan cara mengumpulkan para pejabat kerajaan di Kotaraja Tenggara, dimana pada kesempatan itu, Sultan memberikan pengarahan dan bahkan penghargaan bagi mereka yang berjasa pada kerajaan. Pejabat-pejabat kerajaan dengan sendirinya akan tetap loyal dan setia pada raja sehingga pesan dakwah kerajaan Kutai Kartanegara, tetap berakar kuat dalam masyarakat kerajaan.

5.0 PENUTUP

Naskah Panji Salatun merupakan Undang-undang pemerintahan yang merefleksikan sistem kerajaan yang sudah sangat maju pada zamannya. Di dalamnya memuat pesan-pesan dakwah yang sangat penting. Hukum Islam dan hukum adat yang saling melengkapi menjadi sumber utama dakwah. Sifat dakwah menjadi terbuka, dan prinsip dakwahnya menerapkan prinsip ketaatan, kebersamaan, dan tanggungjawab yang berkeadilan. Dakwah kesultanan bertahan dan berkembang, salah satunya karena memiliki saluran budaya yang disebut dengan “erau”.

RUJUKAN

- Azra, Azyumardi. *Renaissance Islam Asia Tenggara; Sejarah Wacana dan Kekuasaan*, Bandung: Rosda Karya, 2000.
- Baried, Siti Baroroh, dkk., *Pengantar Teori Filologi*. Yogyakarta: Fakultas Sastra UNS, 1983.
- Cahyono, M. Dwi dan H. Gunadi, *Kajian Arkeologi Sejarah Kerajaan Kutai Martapura*. Tenggara: Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, 2007.
- Christomu, Tomy. “Beberapa Catatan tentang Studi Filologi di FSUI”. *Seminar Pernaskahan 3031 Agustus*. Jakarta: Fak. Sastra UI, 1988.
- Djamaris, Edwar. *Metode Penelitian Filologi*, Jakarta: CV. Manasco, 2002.
- Fang, Liaw Yock. *Sejarah Kesusastraan Melayu Klasik*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1991.
- Ibnu Faris, *Maqayis al-Lughah*. al-Qahirah: Dar al-Hadis, 2008.
- Lubis, Nabilah. *Naskah, Teks, dan Metode Penelitian Filologi*. Jakarta: Puslitbang Lektur Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI, 2007.



Naskah Undang-undang Panji Salatin.

Naskah Undang-undang Baraja Niti.

Naskah Undang-undang Kerajaan Kutai

Nur Syam, *Islam Pesisir*, Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara, 2005.

Syaukani HR, *Membangun Kembali Kebanggaan Budaya Keraton Kutai Kartanegara*, cetakan pertama. Tenggarong: Lembaga Ilmu Pengetahuan Kutai Kartanegara, 2001.

Soetoen, Anwar. *Dari Swapraja ke Kabupaten Kutai*. Kutai: Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai, 1975.

http://erau.kutaiartanegara.com/index.php?menu=Asal_Mula_Erau

<http://kesultanan.kutaiartanegara.com/index.php?menu=Sejarah>.

049 The Role and Challenges of Hidayah Centre Foundation in Religious Guidance to Mualaf

Salihah Binti Shahidan,¹ Dr. Suhailiza Binti Md Hamdani²

¹ Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia.
salihahshahidan97@gmail.com.

² Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia
suhailiza@usim.edu.my.

ABSTRACT

Mualaf is part of multiracial society in Malaysia and they are those who have embraced or converted to Islam from their previous religion. Muafaf are those new brothers in Islam that definitely need guidance especially religious guidance so they can understand and practice Islam properly. There are many organization in Malaysia that manage to help muafaf after muafaf converted to Islam. One of the organizations are Hidayah Centre Foundation. This organization plays an important role in developing a good life to muafaf as they can be a good and obedient servants to Allah SWT. The objective of this research are to observe the role of Hidayah Centre Foundation in helping muafaf by identifying what are the activities or programmes conducted and developed by Hidayah Centre Foundation in order to have an effective and efficiency management to muafaf. The objective also is to explore the challenges face by Hidayah Centre Foundation in delivering religious guidance. Since there are no such focused research on the religious guidance of the muafaf, therefore this research aim to focus on how Hidayah Centre Foundation plays it role and how they faced the challenges in delivering religious guidance or teaching to muafaf. This research is a qualitative method research where the data was collected using in-depth interview. The interview were conducted with five of Hidayah Centre Foundation's committee or officer. The result of this research gather on the role of Hidayah Centre Foundation as a centre for protection and support to muafaf through spiritual guidance, dealing with family problems, financial issues and provide a temporary protection to the muafaf that need it. As focused in religious guidance, Hidayah Centre Foundation provide various activities such as the muafaf guidance class. This activities guide muafaf in understanding, learning, appreciating and practicing Islam by have a teaching in the areas of aqidah, fiqah, akhlak, sirah and Al- Quran. It is parallel to the Hidayah Centre Foundation as it is set up to develop and empower the muafaf, their families and communities.

Keywords: role, challenge, hidayah centre foundation, religious guidance, muafaf

1.0 INTRODUCTION

The term Muafaf in are familiar in Malaysia. These groups are increasing day by day. However, the Muafaf is often associated with apostasy issues. It is that reported during the years 2000-2010, there are 686 apostate applications were reported in Malaysia, of which the majority were Muafaf members (Hamizah 2012). This is because they are new in Islam and their understanding of Islam are still weak. They also face challenges as a new brothers in Islam and because their beliefs on Islam remain unstable, they choose to return to their original religion (Abdul 2014). Hence, the



responsible parties such as MAIN or JAIN or other NGOs as Hidayah Centre Foundation play their role in enhancing and strengthening religious understanding to the Mualaf to ensure that they can understand and practice Islam very well.

This study focuses on a non-governmental organization, Hidayah Centre Foundation in its role in religious guidance to the Mualaf. Hidayah Centre Foundation (HCF) was established in 2005 as an institution that serves to build links between the various ethnic communities and religious backgrounds in Malaysia. It is also a support centre for new relatives. HCF focuses on its activities and access to community groups, new members who need guidance in various aspects as well as those in need of temporary shelter. Hidayah Centre Foundation is also a center for protection and support for Mualaf or new brothers who need spiritual guidance, problems in dealing with family, financial issues and who need temporary protection. HCF organizations are set up to develop and empower the Mualaf, their families and communities.

2.0 OBJECTIVES

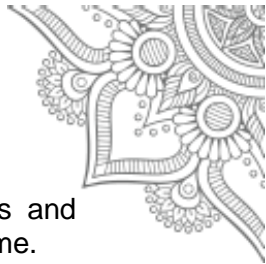
1. To observe the role of Hidayah Centre Foundation in helping the Mualaf.
2. To identify activities or programmes conducted by Hidayah Centre Foundation to the Mualaf.
3. To explore the challenges face by Hidayah Centre Foundation in delivering *tarbiyah* to Mualaf.

3.0 RESEARCH METHODOLOGY

This research explored on the role and challenges faced by Hidayah Centre Foundation (HCF) in giving religious guidance to Mualaf. A qualitative research approach was chosen as the methodology in this study because this approach reinforces an understanding and interpretation of meaning as well as intentions underlying human interaction. Data was collected using different types of interview which are face-to-face interview and telephone interview. In this research, interviews were used as the main method data collection. By using interviews as a method of data collection, the researcher can clarity and probe for deeper understanding.

Non-probability sampling approaches were used to select the participants for this research. The sampling method was a snowball technique. The researcher specifically select the participants that would be able to contribute to the research topic. In this research, the researcher interviewed five member of the Hidayah Centre Foundation organization. One of the respondent were interviewed by face-to-face interview and another four respondent were interviewed through telephone interview. Hence by using this method, the researcher is able to know the role of Hidayah Centre Foundation from the various resources in the organization. The researcher also gained deep information of the challenges faced by Hidayah Centre Foundation in delivering religious guidance to Mualaf. The population in this research aims to the five member from organization of Hidayah Centre Foundation.

For data collection method in this research, the researcher use primary data. Primary data were obtain by the researcher through direct communication with respondents in personal interviews which means that the researcher used interview method. In the interview method, the researcher audiotape the interview. After collecting the data, the researcher used descriptive analysis and interpretation method in analysing the data. The researcher transcribe the audiotape



of the interview session. The researcher analyse the data through descriptive analysis and interpret the data into the chosen theme and the finding were arrange according to the theme.

4.0 RESEARCH FINDINGS

4.1 Background of Hidayah Centre Foundation

Hidayah Centre Foundation started in 2003 under Jemaah Islah Malaysia (JIM) and was established because there are many issues of apostasy among Mualaf and Mualaf were not treated properly. Hence a unit was created under JIM to address the issues of apostasy and treat the Mualaf properly. In addition beside treat the mualaf properly, the Hidayah center also organizes preaching activities for non-Muslims and also exposes Islam to non-Muslims. Hidayah Centre Foundation is an organization registered under the Prime Minister's Department (PPAB-14/2012) as a missionary and support center. Hidayah Center (HC) was established in 2005 as an institution that serves to build links between the various ethnic communities and religious backgrounds in Malaysia. It is also a center of support for new relatives. The HC focuses its activities and objectives on community groups, new members in need of guidance in various aspects as well as those in need of temporary shelter. On February 29, 2012, the Hidayah Center was officially registered under the Bureau of Legal Affairs in the Prime Minister's Department as the Hidayah Center Foundation.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۚ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ - 3:110

You are the best nation produced [as an example] for mankind. You enjoin what is right and forbid what is wrong and believe in Allah. If only the People of the Scripture had believed, it would have been better for them. Among them are believers, but most of them are defiantly disobedient.

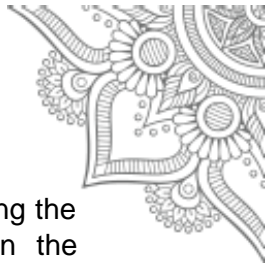
Hidayah Centre Foundation is a non- governmental organization with a vision to become an ideal non-governmental body in the outreach and support of new brothers or mualaf. As for the mission, Hidayah Centre Foundation exists to share the universal Islamic message with the rest of society, to correct misunderstandings of Islam and to support new relatives as a humanitarian responsibility and striving to achieve this mission by establishing good relations with, leading and assisting Muslim individuals and organizations in the pursuit of strengthening joint ventures in Malaysia and the Asia Pacific region.

4.2 The Role of Hidayah Centre Foundation

Hidayah Centre Foundation have three main purpose which are to give understanding about Islam and correct the misunderstandings of Islam among non-Muslims, to help people who have embraced Islam in terms of education and welfare as well as being a registered registration officer and to implementing a training program to train Muslims to perform the preaching of Islam.

1. To give the understanding about Islam and to put right the misunderstanding of Islam among non-Muslim.

The main role of Hidayah Centre Foundation was clear as it is an organization that help the Mualaf who have embraced to Islam. The first purpose of HCF are to give the understanding about Islam



to all of the community especially for those that are still new in Islam religion. Besides giving the understanding of Islam, HCF also plays on the role in correcting or put right on the misunderstanding of the non-Muslim towards Islam religion. Hidayah Centre Foundation practice da'wah Islam by preaching various target which are the Mualaf who have become Muslim and also the non-Muslim. Hidayah Centre Foundation have the aim on delivering Islam to all people either the Muslim or non-Muslim.

This can be prove through the implementation of Hidayah Centre Foundation on the activities conducted. After giving the understanding of Islam to the Mualaf, HCF then trained the Mualaf on how to be a preacher or *da'i*. Hidayah Centre Foundation concept was not only to share the knowledge about Islam just among the Mualaf, but they want the Mualaf to share it with the other community either their friend or family so that Islam can be keep on spreading and this let Hidayah Centre Foundation to have corporate value which is the effective relationships with the non-Muslims.

2. To help people who have embraced Islam in terms of education and welfare as well as being a registered registration officer.

Hidayah Centre Foundation also an organization that was established with one main reason which is to help the Mualaf. This organization works on helping the Mualaf in the terms of education and welfare. For education Hidayah Centre Foundation provides education class which is the Islamic education. This works through the implementation of Mualaf guidance class. The purpose of this class is to give the understanding of Islam to Mualaf by religious guidance. As a new members in Islam, the Mualaf have lots of things or lesson that need to be learn to continue their life as a Muslim. Therefore, the guidance as the guidance given by Hidayah Centre Foundation are very needed by these group. As for in terms of welfare, Hidayah Centre Foundation do help the Mualaf in the development of economic. Hidayah Centre Foundation will provide the solution for those Mualaf that lose job or facing difficulties in getting a job. They also help the Mualaf in developing a business and those that have financial problem, Hidayah Centre Foundation also help by managing the *zakat* property for Mualaf. Hidayah Centre Foundtaion also provide the protection for Mualaf that need refuge or shelter.

Besides, Hidayah Centre Foundation also have be given a trust to be an organization of registration officer. Any of the non-Muslim that want to be a Muslim can register as a convert or Mualaf in Hidayah Centre Foundation. This shows that Hidayah Centre Foundation is an organization with an effective governance.

3. Developing a training program for Muslims to perform the preaching of Islam.

In Hidayah Centre Foundation, there are two main initiative which are to deliver Islam and to help the Mualaf. In the initiative of deliver Islam, Hidayah Centre Foundation develop the training program for Muslim to be a good preacher in performing the preaching of Islam. The preaching effort among the community not only need in the term of quantity, but it is more needed in the term of the quality of the preacher. To have a good preacher with the good understanding and skills, it needs an effective training process that is prolonged so the preaching vision and mission can be achieved.



In Hidayah Centre Foundation, the preaching programme names 'Dakwah Masyarakat Majmuk' (DMM) or preaching of the plural society. The module provided by Hidayah Centre Foundation in DMM are the obligation of preaching to the non-Muslim, techniques in preaching, the understanding of the diversity of religion and culture in Malaysia, the easy method to deliver Islam and many more. Besides using the module, Hidayah Centre Foundation also provide many of other courses related to train the Muslim to be a good preacher.

4.3 The Activities Provided By Hidayah Centre Foundation

Hidayah Centre Foundation provided many types of activities either for the Mualaf or the Muslim. The activities can be divided into two section which are according to the initiative of Hidayah Centre Foundation.

1) Deliver Islam

In the initiative of deliver Islam, there are various activities such as Preaching Training, Street Dakwah, Interfaith Dialogue, Open Your Eyes Dinner, Mosque Open Day, Culture Programme, Islamic theatre and Digital Dakwah.

In the Preaching Training, Hidayah Centre Foundation move under a programme named DMM or the preaching of the plural society. This programme run under the module provided by Hidayah Centre Foundation. Besides that, there are other courses provided which are support the Mualaf training, Dakwah Digital Training, Dakwah Master Training and Mosque Tour Training. Instead of these training activities, there are various other activities conducted according to each branch in Malaysia.

Next for the Street Dakwah activity, it is one of the effort conducted in order to approach the community and to run a research about the understanding of Islam among the community. The purpose of this activity are also to answer and remove out the misunderstanding about Islam. Within this activity, the preacher can approach the community informally and relax in sharing thought, knowledges and experience in living in the diversity of community. This activity share the same purpose with Interfaith Dialogue activity which is to clear the misunderstanding of Islam.

Then, for Open Your Eyes Dinner activity, its purpose is to have a close interaction with the guests which come from different religion and races. In this activity, the guests are given opportunity to ask questions and get explanations about Islam. This activity give the positive impact to various parties and right away strengthen the relationships between people with different religion and races. For Masjid Open Day activity, it is a programme that invite non-Muslim local community to tend to the mosque and recognize the function of mosque and Islamic teaching. The purpose of this activity is to make the mosque as a place that are easy to approach by anyone that want to know Islam or those who seeking for tranquillity and the truth.

As for the Culture Programme, Hidayah Centre Foundation advocating various cross cultural programmes as an effort to approach the diversity of community and correcting the misunderstanding of Islam. Besides, the purpose also to create a multiracial society that live in harmony. This activity also share the same purpose with the Islamic Theatre activity where it is to correct the misunderstanding of Islam and to let people think about issues of the multiracial society. And for Dakwah Digital, it is one of the field in delivering Islam which is through media either through the graphic, video or blog writing. This is one of the important tools to approach the community that in line with the development of the new era.



2) Help the Mualaf

In the initiative of helping the Mualaf, Hidayah Centre Foundation have been a registered organization for registration of Mualaf. Hidayah Centre Foundation have been given the permission from Majlis Agama Islam Selangor (MAIS) as a centre of registration to be a Muslim. Within this opportunity, those Mualaf that need to register as a Muslim can also register at Hidayah Centre Foundation. In helping the Mualaf, Hidayah Centre Foundation provided a Mualaf guidance class. The purpose of this class are to understanding, learning, appreciating and practicing Islam. This class consist of the area of *aqidah*, *fiqah*, *akhlak*, *sirah* and *al-Quran* which being taught by the teacher that been appointed by Hidayah Centre Foundation. This guidance class are also open to the non-Muslim that have interest to learn Islam.

For Mualaf Aid activity, is already have a thousands of Mualaf family that have been visited by Hidayah Centre Foundation. This activity are move by the volunteer of Hidayah Centre Foundation all over Malaysia so that a good relationship can be create with Mualaf. Each new Mualaf that being visited are given a box of 'Mualaf Aid' as a present and aid for the need of their daily life. For Mualaf that need protection, Hidayah Centre Foundation provide five transit house in certain state in Malaysia. The purpose of the transit house are to provide a temporary protection for Mualaf that needed, to give some time for Mualaf while solving their problems, to give a chance for Mualaf to learn Islam and strengthen their faith in Islam and to train the Mualaf to be independent before they move from the transit house.

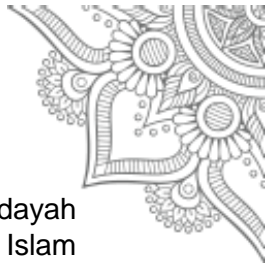
In order to make the Mualaf being more independent, Hidayah Centre Foundation provide the business support by giving the morale support and business relief. Hidayah Centre Foundation provide capital for Mualaf to start a business. For example, Hidayah Centre Foundation provide the capital and guidance to run a mango juice business, vegetables business, biscuit business and many more. Besides that, Hidayah Centre Foundation also conducting Majlis Iftar Perdana for every year with purpose to celebrate the Mualaf and their family that fasting in Ramadhan. The other objective of this activity are to open some space for the community to approach, help and understand the Mualaf. This activity aslso give impact and precious experience to Mualaf where they can gather and share knowledge all together with the other Mualaf from various race and ethnicity. Hidayah Centre Foundation also take on initiative when the Mualaf feel isolated on the Eid celebration. Hidayah Centre Foundation advocate the Eid celebration in certain branch so the Mualaf can be happy in Eid celebration. Hidayah Centre Foundation also provide activity in the Eid al Adha where an activity named 'Qurban For Mualaf' with a purpose to help the Mualaf so they can together feel the blessing and the happiness in Eid al Adha. Within this activity, Mualaf can learn the courtesy in doing the worship in Islam.

4.4 The Challenges Faced By Hidayah Centre Foundation

There are many challenges faced by Hidayah Centre Foundation in giving religious guidance to Mualaf:

4.4.1 Mualaf different level of education background

In Hidayah Centre Foundation, there are different type of Mualaf either the race or the background or the education. Hidayah Centre Foundation face challenge when the the education background of the Mualaf are definitely not from the same level. The level of education could be divided into



two which are from the professional level and normal people level. Due to this difference, Hidayah Centre Foundation cannot use the same method to approach and teach the Mualaf about Islam because their understanding level were different. For professional or educated people, they have a lots of knowledge about Islam as they already do a research about Islam. While the normal people, they do not have much information or knowledge about Islam. Here come the challenges for Hidayah Centre Foundation in preparing and providing different level of teaching module.

4.4.2 Financial challenge

The other challenges faced by Hidayah Centre Foundation are the financial problem. As Hidayah Centre Foundation is a Non-governmental organization and also a non- profit organization, they definitely face the problem in financial because the organization were not a government organization. Hidayah Centre Foundation do have the provisions from Majlis Agama Islam Selangor (MAIS) however it is not enough for conducting various activity in developing the life of the Mualaf as a new Muslim. Various activities do have and give a lot of positive impact to the Mualaf however it needs a lots of provisions to run it.

4.4.3 Time constraints

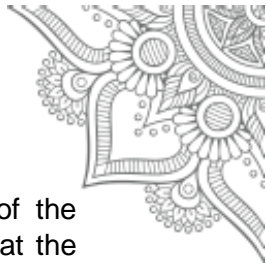
As for conducting the religious class guidance to the Mualaf, Hidayah Centre Foundation do have face the challenge with the time constraint. The other organization conduct the class on the weekday which different from Hidayah Centre Foundation. Hidayah Centre Foundation choose to held the class on the weekend which is on Saturday and Sunday. This is because most of the Mualaf cannot attend to the class on the weekday due to the commitment to their work. Since the class were only two days per week, it is really time constraint and there are not enough time for the Mualaf to learn which means the Mualaf need more time to dominate a lot of subject. As in Hidayah Centre Foundation, there are the phase of class syllabus which is the basic, the intermediate and advanced. Each of the phase need to be done by six month. Therefoer, Hidayah Centre Foundation are having the time constraint to complete the syllabus.

4.4.4 The bad attitude of some Mualaf

One of the big challenges are to face or handle with the behaviour or attitude. Hidayah Centre Foundation faced the challenge when the Mualaf do the bad attitude. The bad attitude are that some of the Mualaf did not attend to the class. This cause to the miss of some lesson due to the absent. Because of that, the teacher need to repeat the lesson twice or more to cover the absent. This let the other Mualaf that attend the class to be bored to listen to the same lesson again and again. Other than that the bad attitude also when some of the Mualaf keep asking for money. After given, the Mualaf keep asking for more and when Hidayah Centre Foundation provide the solution by help in seeking for job, the Mualaf also did not want to work. The worst when they did not get the money that they asked for, the threat to apostasy. This various kind of attitude of the Mualaf do give challenges to Hidayah Centre Foundation to control the situation with patience.

5.0 DISCUSSION

Based on the research finding, the researcher obtain the role played by Hidayah Centre Foundation, the activities conducted and the challenges face in religious guidance to Mualaf. In



Hidayah Centre Foundation, the religious guidance are focused in the development of the understanding of *akidah*. This is based on the interview, where the respondent state that the organization firstly focused to the understanding about *akidah* by the Mualaf. It is because on their view, once the *akidah* of the Mualaf have been strong, then it would be easy for Mualaf to learn and practice Islam in their life. The Mualaf will practice Islam in their daily life based on their understanding and willingness. This will make the practice of Islam in Mualaf life prolonged.

Mualaf need to learn Islamic education in order to increase the knowledge about Islam and they need an effective guidance to help them to build new perception after converting to Islam. The first and the most important aspect to learn in Islamic education is the tauhid which related to *akidah*. According to Hamka, the basic of education is the tauhid. Tauhid have big influence in guiding the soul to be strong and firm. The learning of tauhid or *akidah* including on the understanding of *rukun Islam* and *rukun iman*. The deep understanding of *akidah* in Mualaf will grow up the consciousness and the truth of Islam. This will let the Mualaf to implement and practice Islam either in speech, thought or behaviour. Therefore, in the application of religious guidance towards Mualaf, it is a compulsory to give description to the Mualaf on the importance to understand Islam properly. High Islamic appreciation will ensure that Mualaf will perform the trust of human as the *khalifah* in this world with full of responsibility.

6.0 CONCLUSION

This research shows the roles played by Hidayah Centre Foundation, the activities provided to the Mualaf and the challenges faced in giving the religious guidance to Mualaf. Hidayah Centre Foundation is an organization that play the role in giving the understanding of Islam and put right the misunderstanding of Islam among non-Muslim. The role also on the helping of the people who have embraced to Islam and become a Mualaf in the terms of education and welfare and at the same time being a registered organization for the registration of the converts or Mualaf. Besides, the other role is to implementing training programme for Muslim to be a good preacher in preaching Islam.

Hidayah Centre Foundation provide various activities that can develop the Mualaf's life as a new Muslim. However there are still challenges to be faced by Hidayah Centre Foundation in delivering Islam and in guiding the Mualaf. Instead of having problems, Hidayah Centre Foundation come out with solution towards problem that challenging the organization. The organization keep moving achieving their vision and mission even there are still challenging. So that Islam can spread all over the community and lead to a good life.

050 Islamic Perspective of Teaching Creatively and Communication

Dr Ibrahim Fahad Sulaiman,¹ Ismail Yau Abubakar²

¹Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia,
Ibrahimfahad@usim.edu.my.

²Universiti Teknologi Malaysia, ismikumo@gmail.com.

ABSTRACT

This paper discusses the creative teaching and communication from the Islamic perspective outlining instances from the teaching of Prophet Muhammad (SAW) by encouraging the Muslim Ummah to emulate. These examples were generated from the saying of prophet Muhammad (SAW) through a careful selection of some examples during his lifetime. These examples are the methodology of human being, methodology of the universe, analogy, methodology of unseen (Gaib), congregational sermons, storytelling, demonstration and problem. However, the conventional perspective was considered on domain relevant skills, creativity relevant processes, task motivation and the social environment.

Keywords: Islamic creative teaching, organizational communication, Domain Relevant skill, task motivation & Social environmental

1.0 INTRODUCTION

The primary sources of creative teaching and communication were the Quran and Sunnah. Thus, this research is guided by the Quran and Sunnah of the Prophet Muhammad (SAW) to show the significance of teaching creativity and communication. The Quran has shown different verses that indicate the importance of creative teaching and communication. The Quran has indicated that Man is given the ability to think in a rational manner because Allah (SWT) has given human beings the capacity to invent and think creatively. Therefore, it is the responsibility of human being to work hard and think of how to improve the way they conceptualize their teaching method. An example is the importance of methodology as emphasized by Muslim scholar Al-Mawdoudi. He mentioned that “the Islamic sciences has lost their unique characteristic due to improper usage of faculties of hearing, seeing and thinking and it was because Muslims have left the historical role in leading the world” (Al-Karasneh & Saleh, 2010). Another example were the Muslims scholars who are concerned with building up proper methodologies to guide, clarify and understand every aspect of Islamic Shariah. The methodology teaching is seen to be essential for teaching creativity and communication. The four school of thoughts of Imam Abu Hanifah Al-Nu'man, Imam Malik bin Anas Imam of Darul Hijrah of Al-Madinah, Imam Muhammad bin Idris Al-Shafi'i and Imam Ahmad bin Hanbal invented methods to take properly care of their schools. They worked to find a suitable methodology to guide different principles of the schools. Creative teaching is encouraged and



should be taught in Islam with the right methodology to improve Muslim students to excel in their different endeavors in life. This stance is anchored by the fact that the Quran is replete with verses that shows the essence of creative teaching with deep thinking about the universe and it has stated some important levels which identify how a teacher could teach creatively.

2.0 ISLAMIC PERSPECTIVE CREATIVITY AND COMMUNICATION

It is essential to understand that the commencement of creative teaching and communication started since the revelation of the Holy Quran by angel Gabriel (A.S.W) to the sealed Prophet Muhammad (SAW) (Al-Karaneh & Jubran, 2013). Bearing that in mind, the first academician in Islam is the Prophet Muhammad (SAW) who was taught what he knew not by Al-Mighty Allah (SWT) (Hashim 2014). This is contained in the Quran in Surah Al Alaq Allah (SWT) Says:

“Read in the Name of your Lord who has created (all that exist). He has created man from a clot (a piece of thick coagulated blood). Read. And your Lord is the most Generous. Who has taught (the writing) by the pen? He taught man that which he knew not (Al-Alaq: 1-5).

Thus, by his creative and communicative ability he was able to transfer it to his followers by the methodology teaching. This was practically demonstrated by sending Muaz bin Jabal to the people of Yemen. Muaz (RA) was taught by the Prophet Muhammad (SAW) the methodology that he needed for the people to understand their situation and informing them how to go about their lives (Hashim, 2014; Sulaiman et al., 2014). Moreover, Prophet Muhammad (SAW) was able to build an Islamic state in Al-Madinah, and Muslim society at large. Also, he was able to transform the social and political landscape of the Arabian Peninsula (Zarif et al., 2013). Therefore, the concept of creative teaching and communication was not a new concept in Islam.

Accordingly, Hashim (2014) mentions that the Prophet Muhammad (SAW) used different teaching methodologies for various group of people in different contexts. Therefore, creative teaching refers to the process of realizing, applying or elaborating the principles and ideals mentioned in the Quran and sunnah at any time or place, when the act is needed, in order to meet the challenges that arise in the spheres of life (Yousif, 1999).

2.1 Conventional and Islamic Creative Teaching

Teaching creativity was linked with at least six components. These components are namely; (i) the pedagogical skills, such as lesson planning, classroom management, communication and evaluation, (ii) the domain specific expertise, creative techniques and knowledge of development processes, (iii) the competence in selecting appropriate assessments modes, (iv) teachers and student motivation, (v) the learning climate and (vi) the environment meaning the educational policies and the institution culture (Giri, 1998). Consequently, creative teaching is the method to promoting autonomous thinking and original abilities in students, encouraging, constructing and understanding that are new and valuable to them (Amabile, 2012).

On the other hand, creative teaching is the process of realizing, applying or elaborating the divine principles and ideals at any given time or place to meet the challenges that rose in all spheres of life (Yousif, 1999). The concept started by our Prophet Muhammad (SAW) during his lifetime in Al-Madinah. It is understood that during his thirteen years in Mecca, the unbelievers were intimidating and wanted to prosecute him, and life was completely tedious for him.



2.2 Methodology of Human Being

Allah (SWT) in His infinite mercy upon human beings has given a book which has no hesitation to mankind. Allah Says “This is the Book (the Quran) whereof there is no doubt, guidance to those who are *Al-Muttaqun*” (Quran, 2:2).

Allah Says; “As also in yours own selves. Will you not then see” Quran 51:21).

Allah Says: “We will show them Our Signs in the universe and their own selves until it becomes manifest to them that this is the Truth. It is not enough that thy Lord doth witness all things” (Quran 41:53).

Allah Says: “Do they not think deeply in their own selves about how Allah created them from nothing. Allah has created not the heavens and the earth and all that is between them except with truth and for appointed term. (Quran 30:8).

The above verses show the thinking methodology of creation that has been give a divine guidance from Allah (SWT).

2.3 Methodology of the Universe

Several verses in the Quran encourage creative teaching by encouraging thinking of the universe. Allah Says:

“Travel through the earth and see what was the end of those who rejected truth” (Qur’an 6: 11).

Allah Says:

“On the earth are signs for those of assured faith” (Qur’an 51:20).

Allah Says:

“Say: Behold all that is in the heavens and on earth; but neither Signs nor warners profit those who believe not” (Qur’an 10:101).

Allah Says:

“He who created the seven heavens one above another, no want of proportion wilt thou see in the creation of the Most Gracious. So turn thy vision again, seest thou any flaw?” (Qur’an 67: 3).

2.4 Methodology of the Unseen (Gaib)

The methodology emphasised on thinking out of the box which indicates that human beings are limited. However, they are given the chance to utilise their cognitive ability.

Allah Says: “O mankind! Fear your Lord! For the convulsion of the Hour (of Judgment) will be a thing terrible! The Day ye shall see it, every mother giving suck shall forget her suckling-babe, and every pregnant female shall drop her load (unformed), thou shalt see mankind as in a drunken riot, yet not drunk, but dreadful will be the chastisement of Allah” (Qur’an 22:1-2).

Allah Says: “Their Lord doth give them glad tidings of a Mercy from Himself, of His good pleasure. And of gardens for them, wherein are delights that endure. They will dwell therein forever. Verily with Allah is a reward, the greatest (of all) (Qur’an 9:22). Thus, creative teaching in Islamic perspective is of tremendous importance because the primary source is heavenly guidance from Allah (SWT). On the other hand, communication is the process by which individuals



stimulate meaning in the minds of other individuals by means of verbal or nonverbal messages (Richmond et al., 2005; Spaho, 2013). Communication is the transfer of information from the sender to receiver implying that the receiver understands the message sent (Richmond et al., 2005). This means that communication in institutions ought to be balanced between the top management, academic staff and the administrative staff as well. However, it is essential to note that the commencement of creative teaching and organisational communication started since the revelation of the Holy Quran by angel Gabriel (ASW) to the sealed Prophet Muhammad (SAW) (Al-Karasneh & Jubran, 2013) as mentioned earlier.

According Hashim (2014) mentioned that creative teaching and the communication style of Prophet Muhammad (SAW) was unique. He used different teaching methodologies for various group of people and for different situations. Therefore, based on the Quran, Sunnah and other literature (Abdulghani, 1993; Al-Karasneh & Jubran, 2013; Ashraf, 1985; Hashim, 2009; Naeem, 2011; Rufai, 2010) this research has identified five important methods of creative teaching and organizational communication.

2.5 Analogy

Narrated Ibn Abass (RA): A man came to the Prophet and said “O Allah’s Messenger! My mother died and she ought to have fasted one month (for her Missed Ramadhan). Shall I fast on her behalf?” The Prophet replied in affirmative and said, “Allah’s debts have more rights to be paid” (Sahih Bukhari, Vol 3, Book 31, 1994). This shows the importance of integrating analogy with a productive question to enhance the use of imagination and creative thinking by adopting this method.

2.6 Congregational Sermons

Narrated Jarir (RA): The Prophet (P.B.U.H) said to me during the farewell sermon: Let the people keep quiet and listen. Then he said (addressing the people) “Do not (become infidels) revert to disbelief after me by striking the necks (cutting the throats) of one another killing each other” (Sahih Bukhari, Vol. 1, Book 3, 1994). This shows the of systematic oratory/communication skills in teaching presentation.

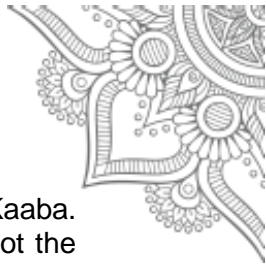
2.7 Story Telling

The Night Journey from the sacred mosque to the Heavens (Al-Isra: 1); using a story telling method. This method can be implemented in all lessons and it can attract student’s emotional attention.

2.8 Demonstration

Narrated Abu Huraira (RA): The Prophet (P.B.U.H) said (Religious) knowledge will be taken away (by the dearth of religious scholars) ignorance (in religion and affliction will appear; and Harj will increase” It was asked “what is Harj O Allah Apostle (p.b.u.h)” He replied by beckoning with his hand indicating “killing” (Sahih Bukhari, Vol. 1, Book 3, 1994). Here, the Prophet (p.b.u.h) uses demonstration to explain a phenomenon.

2.9 Problem Solving



There was a dispute among Quraish tribes over who should install a black stone on the Kaaba. The Prophet requested for a stone to be put on a cloth. A representative of each tribe got the honor of holding one side of the cloth to the Kaaba then the Prophet lifted it and placed it onto the agreed spot (Ibn Kathir, 2006). This shows a teacher could involve students in the learning process through peer interface. This can improve the cognitive thinking skills problem solving, logical reasoning and decision making.

As a teacher who teaches in educational arena, a fundamental creative teaching and communication from the Islamic perspective has been suggested by Al-karasneha & Saleh (2010). (i) Sincerity (ii) Conformity with the *Shari'ah* (iii) Beneficial products (iv) Usage of lawful means, (v) The ethical and moral system (vi) Ijtihad (vii) Rejection of imitation.

Therefore, creative teaching and communication have their own origins from the primary source of knowledge in Islam which is the Quran and Sunnah of the prophet Muhammad (SAW). It is understood that the Quran and Sunnah give overall detail of pedagogical reasoning. The Quran and Sunnah are the main source that clearly stress on how creative teaching and communication could be achieved through deep understanding of the its verses and the authentic hadith of Prophet Muhammad (SAW).

3.0 DOMAIN RELEVANT SKILLS ISLAMIC PERSPECTIVE

Domain relevant skills include knowledge, expertise, technical skills, intelligence, and product and talent in specific domain where the problem solver is working. It provides the necessary attribution that individuals must possess (Amabile, 2012).

On the other hand, domain relevant skills are related to the knowledge and skills that are gained by an individual from acquisition. This knowledge is grounded and has its basis in the prophetic hadith as mentioned by Imam al-Ghazālī in his book *Iḥyā' 'Ulūm al-Dīn*: Seeking knowledge is an ordinance obligatory on every Muslim. Therefore, the source of knowledge in Islam is divided into two; which are the revealed knowledge and the acquired knowledge. Domain relevant skills are categorised under the acquired knowledge (research providing) which need to be Islamised according to Al-Attas, Al-faruqi, Abu Sulaiman and Kamal Hassan (Ali, 2013).

4.0 CREATIVITY RELEVANT PROCESSES ISLAMIC PERSPECTIVE

Creativity relevant processes include the cognitive styles and personality characteristics that are conducive for independence, risk taking and taking new perspectives on problems and skills in generating ideas (Amabile, 2012).

The Islamic view on creativity, the relevant process is viewed as aiming, applying and implementing the Islamic principles to all aspects of life. In this respect, researchers who engage in creative relevant processes should ensure that their work and inventions are at all time compatible with the principles and teachings of Islam. Therefore, creative Muslims should consider the Islamic law and follow the Divine guidance in transforming their creative processes and ideas into a product or service. As such, creative Muslims are distinguished from the non-Muslims in this ethical, spiritual guidance from the Quran. Referring to Surah Al-Alaq (1-5) Allah has taught man what he knew not. The Quran was revealed by Allah and it contains verses that are regarded as both creative and miraculous in its eloquence, meaning and composition in every ramification. In fact, Muslims believe that the verses contained therein are inimitable and they are signs of the divine creative process that is relevant to all human beings irrespective of time and place.



4.1 Task Motivation Islamic Perspective

Task motivation refers to intrinsic, it is the motivation to undertake a task or solve a problem and it involves personal challenges and it is central component of componential theory creativity (Amabile, 1996, 1988, and 2012). It is understood that task motivation in the Western perspective is based on the materialist endeavors of human beings. This is because the traditional or Western task motivation is not conveying the whole picture of human task motivation.

The Islamic perspective on task motivation on the other hand is based on both materialistic and spiritual aspect of task motivation. Task motivation started with the creation of Adam and it evolves him as a vicegerent in this earth. Allah Says:

Behold, the Lord said to the angels: I will create a vicegerent on earth. They said: Wilt Thou place therein one who will make mischief and shed blood? Whist we do celebrate Thy praise and glorify Thy holy name? He said: I know what ye know not (Quran 2:30). The creation of man was for mankind to become Allah's representatives on Earth so that they will be accountable of what has been given in this world. Therefore, many verses have mentioned task motivation in the holy Quran and Sunnah.

Allah Says: As to those who believe and work righteousness, verily We shall not suffer to perish the reward of any who do a (single) righteous deed (Quran 16:30).

Allah Says: He that doeth good shall have ten times as much to his credit: He that doeth evil shall only be recompensed according to his evil: no wrong shall be done unto (any of) them (Quran: 6:160). From the Sunnah the Prophet (SAW) said: Who I ever revived a dead land that it belongs to him (Sunan Al-Tirmizi cited in Muhammad, 2007). This is a stimulus to land reclamation and cultivation. Therefore, task motivation in Islamic view is concerned with the reward in this world and hereafter regarding accountability of the vicegerent (Khalifah).

4.2 The Social Environment Islamic Perspective

The social environment is the outside component, meaning the working environment. It includes all extrinsic motivators that have shown to undermine intrinsic motivation (Amabile, 2012).

The Islamic world view perceives social environment as visualized by Islamic society is based on Islamic moral values in line with socioeconomic and political behaviors which are consistent with the environment. Therefore, the social environment is maintained by an Islamic state and Islamic way of life. The Islamic society covers all aspect of human life, which produces personalities by continuous catering for their spiritual and material needs. This is because man as a *khalifah* in this world seeks the ultimate pleasure of Allah (SWT) in his interaction with other people in the Islamic society.

5.0 CONCLUSION

The Islamic understanding about the concept of teaching creatively and communication need a proper attention to be adhere with in all aspect of life. This should not be confined with teaching and communication. The ultimate source in Islam is the Quran and Sunnah guiding the Muslim ummah in upholding their good relationship with others.



REFERENCES

- Ali, M. M. (2013). The history and philosophy of Islamization of knowledge. A preliminary study of pioneers' thought. IIUM Press.
- Al-Karasneh, S. & Jubran, A. (2013). Classroom leadership and creativity: A study of social and Islamic education teachers in Jordan. *Creative Education Journal* 4(10), 651-662.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: West View Press.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organisations. *Research in organisational Behavior*, 10, 123-167.
- Amabile, T. M. (2012). Componential Theory of Creativity. A working paper at Harvard Business School. *Encyclopedia Management Theory* 1-10. Sage Publications.
- Girl, T. A. (1998). Teaching primary mathematics creatively: Some insights for educators. *The Mathematics Educators*, 3(1), 38-49.
- Hashim, C.N. (2014). *Issues in values-based education in Malaysia*. IIUM Press.
- Ibn Kathir, (2006). *Stories of the Prophets*. Publication office of the grand Al-Zhar.
- Richmond, V. P., McCroskey, J.C., & McCroskey, L. L., (2005). *Organisational communication for survival: Making Work, Work*. Allyn and Bacon, Needheham Heights MA.
- Spaho, K. (2013). Organisational communication and conflict management. *Journal of Management*, 18 (1), 103-118.
- Sulaiman, M., Ahmad, K., Sbaih, B. & Kamil, N.M. (2014). *The Perspective of Muslim and humanities*, 9 (1), 045-062.
- Yousif, W. (1999). *Creativity in Islamic thought: A comparative analysis*. An unpublished Master Thesis submitted to International Islamic University Malaysia.
- Yusuf, Ali, A. (2007). *The Holy Qur'an: Text and Translation*. Selangor: Islamic Book Trust.
- Zarif, M. M., Nizah, M. A., Ismail, A., & Mohamad, A. (2013). Creating creative and innovation Muslims society: Bid'ah as an approach. *Asia Social Science*, 9 (11), 121-127.



052 بناء نموذج لقياس دور الصحة التنظيمية كمتغير ضابط في تأثير التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في دولة ليبيا

(Constructing a model to measure the role of organizational health as a controlling variable in the impact of administrative empowerment on the level of job performance of the employees of the National Authority for Technical and Technical Education in Libya)

1- عبد السلام خليفة جبر. 2- الدكتور محمد يوسف خالد. 3- الدكتور إبراهيم فهد سليمان. 4- الدكتور حاتم محمد أرحومة

صالح

abdaslamiabr@gmail.com,¹ yusuf@usim.edu.my,² ibrahimfahad@usim.edu.my,³ hatemrohoma@gmail.com⁴

مجال الورقة: وزارة التعليم ليبيا

المؤتمر الدولي حول الدعوة والإدارة الإسلامية

في الفترة ما بين 20-21 نوفمبر 2019 م

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية/كلية القيادة والإدارة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الصحة التنظيمية كمتغير ضابط في التأثير على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من خلال التمكين الإداري بإعتباره أحد المداخل الإدارية الحديثة، كما أن نجاح تطبيقه رهين بوجود بيئة ملائمة تضمن فعاليته، لاسيما أن المتغير الضابط (المؤثر) المستخدم في هذه الدراسة يندر توظيفه في المنظمات العربية. كما تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا، وسيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة من خلال توظيفت الحزمة الإحصائية (SPSS25 AMOS23)، للوصول إلى نتائج يتم تعميمها في تبيان دور الصحة التنظيمية كمتغير ضابط في العلاقة بين متغيري الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، التمكين الإداري، الأداء الوظيفي.

مقدمة:



أرغمت التطورات السريعة في بيئة الأعمال المنظمات على عمل تغييرات جوهرية في

الأساليب التقليدية الإدارية والبحث عن طرائق إدارية أكثر حداثة لمواكبة تلك التغييرات (العامري و آل فحيان، 2016)، لذا فإن جل المؤسسات العصرية اليوم تتبنى مداخل إدارية حديثة ينتج عنها أداء متميز لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية لاسيما التعليمية منها لكونها تحتل مكانة بارزة في ريادة جميع مناحي الحياة (سهيلة و خليفي، 2016)، فتبني المفاهيم الإدارية الحديثة يعد من الضروريات المرتبطة بأداء العاملين فضلاً عن اعتباره تحولاً جذرياً في ثقافة المنظمات.

عليه فإن تطبيق مفهوم التمكين الإداري يظل أحد المتطلبات الأساسية لنجاح تبني مختلف المفاهيم الإدارية الحديثة في سبيل تحسين الأداء الوظيفي؛ لذا هدفت هذه الدراسة على التركيز على مستوى أداء العاملين بهذه المنظمة من خلال إبراز دور وأهمية الصحة التنظيمية كعامل مؤثر في العلاقة بين متغيرات الدراسة كونها تُعنى بتحليل الأساليب والمكونات التي تعتمد عليها جهة الإدارة في إدارة مواردها البشرية بغية خلق بيئة وظيفية ملائمة للعمل يمكن وصفها بأنها وظيفية صحية تسهم في رفع مستوى الأداء بالمنظمة (بومنقار، 2017).

مشكلة الدراسة:

ظل الأداء الوظيفي-ولا يزال=ديدين أهتمام منظمات الأعمال التي تسعى لتحقيق أعلى معدلات الأداء؛ غير أن المتتبع للأداء العام لمؤسسات التعليم العالي عموماً والعربية منها خصوصاً يلاحظ التدني في مستوى أدائها (الحيص، 2015)، فجل مشكلات أنظمة التعليم العالي العربية تتشابه فيما بينها بشكل كبير (حليبي، 2012)، فمسيرة التعليم العالي تراجعت وأدركت تلك المؤسسات ذلك مؤخراً بشكل واضح، وينسب هذا التراجع إلى تخلف النظم الإدارية المعتمدة وتقليديتها وافتقارها للمداخل الإدارية الحديثة في إدارتها مما نتج عن ذلك ضعف الكفاءة والإنتاجية بهذه المؤسسات (وشاح، 2015). ويضيف (موسى، 2016) بأن قطاع التعليم العالي في ليبيا يعاني من تحديات جمة، فمن تلك التحديات التي تواجه هذا القطاع تفشي ظاهرة البيروقراطية والضعف المؤسسي العام، كما أن احتكار ممارسة السلطة بالمؤسسات ينجم عنها



ظاهرة "استفحال السلطة" فتبرز سياسة الولاء وتختفي معايير الكفاءة وما يترتب عن ذلك من هنات لتلامس اهمال تكوين كفاءات محورية بالمؤسسة (جبر و خالد، 2017)

كما خلصت دراسة (هويدي، 2013) عن البيئة الليبية بتوصيات مفادها إجراء دراسات حول إمكانية تحسين الهيكلية الإدارية والنظم الإدارية بقطاع التعليم العالي، فضلاً عن ضعف المستوى الإداري والتنظيمي بمؤسسات التعليم التقني في ليبيا خصوصاً (جولق، 2015).

ولما كان التعليم التقني والفني رافداً أساسياً في عملية التنمية بإعتباره يعمل على توفير قوى عاملة تلبي احتياجات سوق العمل؛ غير أن ذلك يتطلب الرفع من مستوى أداء العاملين به، فتربط دراسة (بن سديرة، 2015) نجاح فكرة التمكين الإداري بالمنظمة بمدى توفر البيئة الملائمة للعمل، وتذكر دراسة (بومنقار، 2017) شح الدراسات العربية التي تناولت موضوع الصحة التنظيمية، عليه ترمى هذه الدراسة لتبيان دور الصحة التنظيمية كمتغير مؤثر في قياس تأثير المتغير المعدل في العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي للعاملين.

بناء على ما تقدم، فإن هذه الدراسة- على حد علم الباحث- من الدراسات القليلة لسد الفجوة البحثية، بدراسة الصحة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للحصول على إجابات للتساؤلات التالية:

- 1- ما تأثير التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني؟
- 2- ما الدور الذي تلعبه الصحة التنظيمية كعامل ضابط في تأثير التمكين الإداري على الصحة التنظيمية بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني؟

فرضيات الدراسة:

تم طرح هذه الفرضيات بناء على ماتم تناوله في مشكلة الدراسة وذلك لتوفير إجابات للأسئلة المطروحة:

الفرضية الأولى (H1):

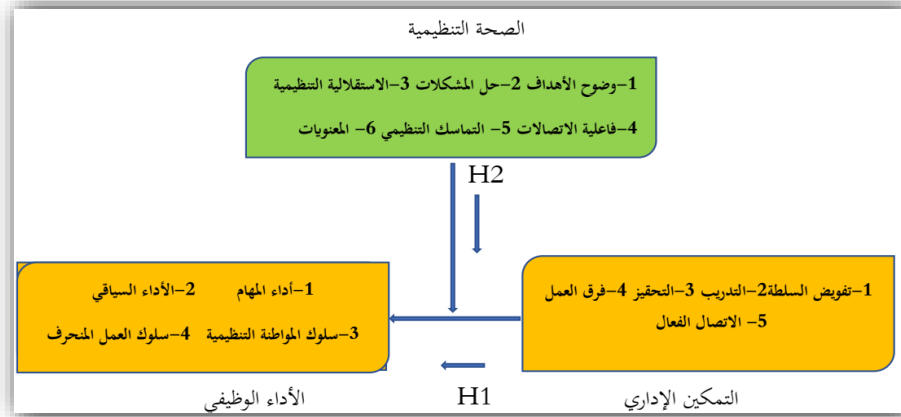
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

الفرضية الثانية (H2):

يعمل متغير الصحة التنظيمية كضابط في علاقة تأثير التمكين الإداري على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

نموذج الدراسة:

بناء على ما تم عرضه في تساؤلات الدراسة وأهدافها ومراجعة الأطر النظرية عملت هذه الدراسة على تصميم أنموذج متمثل في دور الصحة التنظيمية كمتغير ضابط في العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي وعلى النحو المبين بالشكل (1) التالي:



الشكل 1 يوضح نموذج الدراسة. المصدر من اعداد الباحث

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس دور الصحة التنظيمية في أثر التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني من خلال:



1-قياس أثر التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

2-تحديد دور الصحة التنظيمية كمتغير ضابط في علاقة تأثير التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

تمهيد:

انصب اهتمام الباحثين حول دراسة الأداء الوظيفي لكونه من القضايا المهمة التي ترتبط بالمرجات في جل المنظمات (الساكت، 2014)، فعندما يكون مستوى الأداء العام للعاملين بالمنظمة متميز. فهذا يعطي دلالة على منانة وكفاءة أدائها وضمان ديمومة بقائها؛ و لايتأتى ذلك إلا من خلال تبني مداخل إدارية حديثة يبرز التمكين إحدى تلك المداخل. وذكر (الوذيني، 2016) أن (Genaabadi&Gavan.2011) يرى لتحقيق الغايات الاقتصادية والاجتماعية يتعين الاهتمام بتوافر بيئة تعليمية صحية في قطاع التعليم يتم لكون هذا القطاع التعليم محور عجلة التنمية.

الدراسات السابقة:

قدم (العجيلي، 2018)دراسته عن قياس تأثير مشاركة العاملين في اتخاذ وصنع القرارات على مستوى الأداء الوظيفي،وهي دراسة تطبيقية أجريت على جامعة تكريت بالعراق شملت عينة الدراسة(65)من العاملين بإحدى إدارات التعليم العالي وهدفت هذه الدراسة على قياس تأثير المشاركة في صنع القرار واتخاذها على مستوى الأداء الوظيفي وأفضت النتائج إلى وجود علاقة وذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة،ويذكر بعض الباحثين أن هناك حاجة وضرورة لتفادي عيوب تقييم الأداء بالمنظمات من خلال احتوائه على مؤشرات متعددة الأبعاد تضمن قياس تأثير جميع القوى على مستوى أداء المنظمة (عبدالرحمن، 2016)، ومن الدراسات الحديثة التي تناولت دور التمكين الإداري في تعزيز الابداع المنظمي دراسة (بهية، 2019)وهي دراسة أجريت على جامعة الفرات الأوسط التقنية-المعهد التقني بالديوانية في العراق،أعتمدت تلك الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي،تمثل حجم العينة في(75) عاملا من العاملين بالبيئة



المبحوثة وخلصت الدراسة إلى وجود أثر موجب ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري كاستراتيجية في خلق التطوير والإبداع في المنظمة محل الدراسة. كما بينت دراسة (مهدي، 2018) أثر استراتيجية التمكين الإداري في تعزيز فاعلية المنظمة، حيث جرت هذه الدراسة في العراق بمحافظة بابل وتمثل مجتمع الدراسة في الشركة العامة للحبوب وكانت عينة الدراسة 122 فرداً وخلصت نتائج تلك الدراسة إلى أن المنظمة تواجه عدة تحديات منها صعوبة توظيف العناصر الكفوة والمتميزة.

كما بينت دراسة (Dhar, Rahouma, Masruki, & Absar, 2017) إلى تأثير ممارسة الموارد البشرية على كل من الأداء المؤسسي والالتزام التنظيمي، فمناخ بيئة العمل يسهم في فعالية وكفاءة الأداء الوظيفي للعاملين حيث يتأثر سلوك العاملين بالمنظمة واتجاهاتهم على ما تتسم به المنظمة من توافر بيئة صحية (السكران، 2004).

كما هدفت دراسة (Rouhoma, Dhar, Ali, & Osman, 2018) إلى بناء نموذج لإستكشاف التأثير الديني على الأداء المؤسسي من خلال الإلتزام التنظيمي.

البعد الإسلامي:

يحرص ديننا الحنيف على التفاني في العمل وجودته ونجد ذلك في كثير من النصوص، ففي القرآن الكريم تزيد عن الثلاثمائة وستين آية تناولت العمل والعامل (بوجمعة والقيزي، 2014) نذكر منها قوله تعالى ﴿وَآخِرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخِرُونَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ﴾ (القرآن. المزمّل 20:73)، وفي ذلك إجلالا وتعظيما في التشجيع على العمل حيث قرنه بالجهاد في سبيله، كما حرص على اتقانه، فنجد في حديثه صلى الله عليه وسلم حيث قال: "إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَهُ" (الحديث: السيوطي. الجامع الصغير. 1855). وتعكس هذه النصوص صور العمل والعامل والمتمثل في المتغير التابع الأداء الوظيفي، كما أن مصطلح التمكين ورد في كثير من النصوص منها في قوله تعالى ﴿وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوا مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ ۚ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ ۗ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ﴾ (القرآن. يوسف 56:12)، قال السدي: يتصرف فيها كيف يشاء، وقوله تعالى: ﴿وَوَعَدَ اللَّهُ



الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لِيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿ (القرآن.النور:55:24)، فمن يتم تخويله بصلاحيات ينبغي عليه ان يعمل بما يرضى وجهة الله الكريم فالعدل أساس الملك، كما ينبغي على العاملين الإقتداء برسول الله وأن يجعلوا بيئة العمل بيئة مهينة للعمل لا منفرة وفي هذا الشأن يقول عليه أفضل الصلاة والسلام ما جاء عن أبي ذرِّ قال: "قال لي النبي صلى الله عليه وسلم: " لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق" (الحديث: مسلم. كتاب البر والصلة والآداب: باب استحباب طلاقة الوجه عند اللقاء: # 6690).

منهجية الدراسة:

تبنت هذه الدراسة المتهج الوصفي التحليلي من أجل قياس الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا وصول لتعميم النتائج من خلال تحليل الفرضيات (Bell, Bryman, & Harley, 2018) علاوة عن ذلك فإن هذه الدراسة تناولت لأثر متغيرات مستقلة على أخرى تابعة في ظل وجود متغير ضابط الامر الذي يتطلب استخدام برامج تقنية تتخطى ما أمكن الأخطاء وتقليلها، إذ تعمل الأخطاء على تقليل حجم التباين المفسر الذي يكتنف المتغير التابع وبالتالي لا تعكس التقدير الحقيقي لمعامل الإنحدار، ويزداد هذا التأثير في أخطاء القياس في المتغير المستقل إذ ستعمل على انخفاض قيم النباين المفسر في المتغير التابع (عامر، 2018).

ومن أجل ذلك ستبني هذه الدراسة أسلوب النمذجة البنائية الحديثة ومن خلال برنامج أموس (AMOS.23)، لقدرة النمذجة على تحليل العلاقات بين المتغيرات التابعة والمستقلة أنيا كما تكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة وانها اكثر دقة من الأساليب التقليدية.

مجتمع الدراسة وعينته:



إن مجتمع الدراسة هو جميع أفراد المجموعة التي تسعى الدراسة إلى أن تعمم عليها النتائج المرتبطة بالظاهرة محل الدراسة (الشريف، 2008) وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا.

الخاتمة:

من خلال ما تم عرضه ستعمل هذه الدراسة على استخلاص النتائج التطبيقية بعد إجراء التحليل الإحصائي عليها للوصول لنتائج عديدة يتم تعميمها ليستبين دور المتغير الضابط في تأثيره على التمكين الإداري لتحسين مستوى أداء العاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا، وبذلك تتم عملية التحقق من بناء نموذج الدراسة وبالتالي يظهر الدور الذي يلعبه المتغير الضابط المتمثل في الصحة التنظيمية في علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة خصوصا وأن متغير الصحة التنظيمية يندر التركيز عليه في البيئة العربية؛ وبذلك يتم إبراز دوره في التأثير على مستويات الأداء.

المراجع العربية والأجنبية:.

- بهية، طاهر حميد. 2019. دور التمكين في تعزيز الابداع المنظمي-دراسة ميدانية في مصنع الإطارات-ديوانية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 27(1)، الصفحات 361-382.
- بوجمعة، جاب الله وعبدالحفيظ القيزي. 2014. "التدين وانعكاسه على الأداء الوظيفي للمعلمين". مجلة التراث. . . . جامعة زيان عاشور بالجلفة. الجزائر. عدد(13). ص 85 – 102.
- جبر، عبد السلام خليفة ومحمد يوسف خالد. 2017. بناء نموذج لقياس أثر ازدواجية تقلد المناصب القيادية على . . . أداء العاملين. ورقة قدمت في المؤتمر الدولي حول الدعوة والإدارة الإسلامية بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية نيلاي في . الفترة ما بين 31 أكتوبر. 1 نوفمبر 2017 م. جولو، جمعة محمد. 2015. رؤية استراتيجية لتطوير التعليم التقني في ليبيا. (أطروحة دكتوراه). جامعة أم درمان الإسلامية. السودان.
- السكران، محمد إبراهيم. 2004. المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي. دراسة مسحية على قوات ضباط الأمن الخاصة بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- شادي حليبي. 2012. "واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي: دراسة حالة الجمهورية العربية السورية". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات – فلسطين، 2(28)، الصفحات 397-434.



- عادل محمد عبدالرحمن. 2016. مداخل لتقييم الأداء في الجهاز الإداري الحكومي: حالات تطبيقية. مجلة مصر المعاصرة - مصر، 107(52)، الصفحات 5-46.
- عبدالله الشريف. 2008. مناهج البحث العلمي في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية. السعودية: مؤسسة الثقافة السعودية.
- عبدالناصر السيد عامر. 2018. نمذجة المعادلة البنائية للعلوم النفسية والاجتماعية الأسس والتطبيقات والقضايا. الرياض: دار جامعة نايف للنشر.
- العجيلي، حسين كاظم. 2018. قياس تأثير مشاركة العاملين في اتخاذ وصنع القرارات على الأداء الوظيفي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 2(42)، الصفحات 133-146.
- لبنى زياد خالد الساكت. 2014. أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مجموعة الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير). كلية إدارة الأعمال. جامعة عمان العربية. الأردن.
- محمد بن معيض الوديناني. 2016. مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس(40)، الصفحات 487-518.
- محمد فرج هويدي. 2013. المركزية واللامركزية وعلاقتها بالتنظيم الإداري. مجلة كلية الآداب. جامعة عمر المختار(20)، الصفحات 13-25.
- مختار بالنور الحيص. 2015. "مدخل لرفع مستوى جودة أداء مؤسسات التعليم العالي الليبية". المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، 8(2)، الصفحات 3-29.
- مراد بومنفار. 2017. مستوى توفر الصحة التنظيمية في المؤسسات الخدمائية الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بمدينة عنابة. مجلة قرح للبحوث والدراسات(23)، الصفحات 269-288.
- مهدي، جوان فاضل. 2018. أثر استراتيجيات التمكين في تعزيز فاعلية المنظمة دراسة تحليلية في الشركة العامة لتجارة الحبوب في محافظة بابل. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية(37)، الصفحات 608-623.
- موسى حسن موسى. 2016. رؤية مستقبلية للتعليم العالي الليبي بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل. مجلة الجامعي(24)، الصفحات 64-90.
- مؤيد أحمد وشاح. 2015. درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط. كلية العلوم التربوية. الأردن.
- نور الدين بن سديرة. 2015. دور التمكين الإداري في تحقيق الميزة التنافسية. دراسة حالة مؤسسة الاتصالات موبيليس. قسنطينة. (رسالة ماجستير). بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة محمد خضير.



Dhar, B., Rahouma, H., Masruki, R., & Absar, M. (2017). *Impact of Islamic human resource practices on organizational performance through organizational commitment in the banking sector of Bangladesh*. Paper presented at the 7th Islamic Economic System Conference, Sultanate of Oman.

Rouhoma, H. M., Dhar, B. K., Ali, K., & Osman, M. M. (2018). Constructing model to explore the influence of Religiosity and Spirituality on Organizational Performance through Organizational Commitment. *AL-'ABQARI: Journal of Islamic Social Sciences and Humanities*, .16, 11-30.



053 أثر التمكين الإداري في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة: على الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا

(The Impact of Administrative Empowerment on the Level of Job Performance of Employees: Case Study: The National Authority for Education and Technical in Libya)

1- عبد السلام خليفة جبر. 2- الدكتور محمد يوسف خالد. 3- الدكتور إبراهيم فهد سليمان.

abdasslamjabr@gmail.com,¹ yusuf@usim.edu.my,² ibrahimfahad@usim.edu.my,³

مجال الورقة: وزارة التعليم - ليبيا

المؤتمر الدولي حول الدعوة والإدارة الإسلامية

في الفترة ما بين 20-21 نوفمبر 2019 م

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية/كلية القيادة والإدارة

الملخص

مما لا شك فيه بأن التمكين الإداري يعد من المداخل الإدارية الحديثة في بيئة الأعمال، تتبناه العديد من المنظمات العصرية كونه أداة تغيير إيجابي ينعكس على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين؛ بيد أن التمكين الإداري ليس ترفاً إدارياً تمارسه المنظمة بل استثماراً بشرياً يتعين تطبيقه فهدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا، كما سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لتحقيق أهدافها وستوظف الحزمة الإحصائية (SPSS25 AMOS23)، في قياس أثر التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني الكلمات المفتاحية: التمكين الإداري، الأداء الوظيفي.

مقدمة:

يعتبر التمكين الإداري أسلوباً إدارياً حديثاً تسعى جل المنظمات إلى تبنيه بغية الرفع من مسنوى أدائها من خلال مواجهة التحديات بشقيها الداخلية والخارجية، فمؤسسات التعليم العالي تعاني من الضعف المؤسسي العام الأمر الذي يتطلب تصحيح الأوضاع من خلال تنمية مواهبها



وينعكس ذلك في تبني ثقافة التمكين الإداري لتييح قيادة تلك المؤسسات بواسطة كوادرها لما في ذلك من تأثير إيجابي على مستوى انتاجية العاملين(جبر و خالد.2019)

عليه هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التمكين الإداري على مسنوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا، حيث تعتبر الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني من المصادر التي تعمل على إعداد الكوادر الفنية للإنخراط في سوق العمل، لذا وقع اهتمام هذه الدراسة على مجتمعها.

مشكلة الدراسة:

ظل الأداء الوظيفي-ولايزال-محل اهتمام المنظمات كونه محددًا رئيسيًا لضمان ديمومة استمرارها، وتكاد تكون مشكلات التعليم العالي العربية متقاربة فيما بينها(حلي.2012)، وتبرز أهم تلك المشكلات في طبيعة النظم الإدارية السائدة بتلك المؤسسات(وشاح.2015)، مما ترتب عنها ضعف في مستويات أدائها. فإعادة النظر في تطوير مستوى أداء التعليم العالي أصبح من الضرورة بمكان لمواجهة التحديات التي تواجه هذه القطاع (رجب، 2015). كما أن وضع التعليم التقني في البلدان العربية خصوصًا دون مستوى الطموح (محمود، 2012).

لذا تبنت هذه الدراسة التمكين الإداري كمتغير مستقل كونه من الأساليب الحديثة بناء على دراسة(بودرهم.2013). في التأثير على مستوى الأداء الوظيفي كمتغير تابع تأسيسًا على دراسة (الدليمي و الرضا، 2016).

أهداف الدراسة:

تعمل هذه الدراسة على تحقيق الهدف التالي:

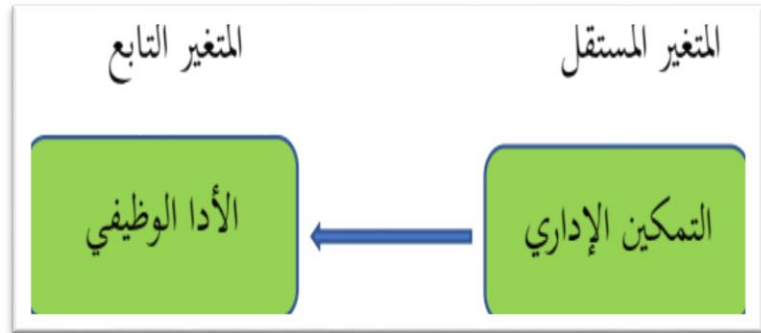
قياس أثر التمكين الإداري على مستوى أداء العاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

فرضية الدراسة:

هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على مستوى أداء العاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

نموذج الدراسة:

سعت هذه الدراسة على بناء نموذج يعبر على أثر التمكين الإداري على مسنوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا.



الشكل 1 يمثل نموذج الدراسة

الدراسات السابقة :

لا يزال الأداء الوظيفي يشغل منظمات الاعمال، لا سيما مع ارتفاع وتيرة المنافسة بين تلك المنظمات، مما قاد تلك المنظمات لتوظيف المفاهيم الحديثة كالهندرة والتمكين الإداري في بيئة العمل، ويتلخص مفهوم التمكين في اشراك العاملين في صنع القرار واتخاذ وبالتالي اعداد وتاهيل و تنمية السمات القيادية للعاملين في كيفية إدارة المنظمة. ويذكر (راضي. 2010) بأن التمكين المشاركة في سلطة القرار بين الرئيس والمرؤوس من خلال الوصول إلى المعلومات وتوظيف الموارد المتاحة في سبيل اتخاذ القرارات التي تخدم المنظمة وتحمل تبعات تلك القرارات، مما يترتب على ذلك التمكين من خلق ورفع درجة الولاء للعاملين بالمنظمة ويعزز لديهم الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار (صالح والمبيضين. 2011)، ويعمل التمكين على توظيف الطاقات لدى العاملين ومن الدراسات التي تناولت موضوع التمكين الإداري دراسة (المجذاب. 2019) وهي دراسة أجريت على جامعة الموصل بالعراق، هدفت الدراسة إلى مدى اسهام التمكين الإداري في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات حيث خلصت نتائج الدراسة إلى أهمية و فاعلية التمكين الإداري في إدارة الأزمات، كما بينت دراسة (النصير، 2019) أثر تمكين القيادات الأكاديمية على التطوير التنظيمي وهي دراسة أجريت على القيادات الأكاديمية بجامعة الحدود الشمالية بالسعودية شملت الدراسة عدد 100 قياديا وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر



لمتغير تمكين وأن عملية التطوير التنظيمي مرتبطة بتبني التمكين الإداري وهذه النتيجة جاءت منوافة مع دراسة (علي و أحمد، 2013) وهي دراسة تطبيقية أجريت على إحدى الشركات الصناعية بالعراق، أظهرت النتائج أن هناك علاقة موجبة بين تمكين العاملين والتطوير التنظيمي العلى التطوير التنظيمي وله نأثير إيجابي على أداء العاملين وسلوكهم دراسة(حمادي وخلف.2016)، والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي، وقد أجريت هذه الدراسة بالعراق ،استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي ،كما بلغ حجم عينة الدراسة 80 مديرا من العاملين لدي الدهاز المركزي للتفتيش والسيطرة النوعية،وأفضت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين متغيري الدراسة،كما بينت دراسة(الموسوي و عبد.2014)إلى دور التمكين الإداري في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية،وتجدر الإشارة إلى أن سلوك المواطنة يشكل بعدا في الأداء الوظيفي للعاملين في هذه الورقة.كما بينت دراسة انسن(انداج وحكيد حميد.2013) وهي دراسة أجريت بأندونيسيا على الشركة الدولية للألكترونيات،شملت هذه الدراسة عدد270 من المدراء وخلصت النتائج إلى وجود إثر ذو دلالة إحصائية للتمكين على الالتزام التنظيمي للعاملين بالشركة.كما أوضحت(Yan,Liu,Huan2013) عن أثر التمكين على البيئة المهنية والترزام المرضات بالمستشفيات الصينية وبينت النتائج وجود أثر للتمكين مع بيئة الممارسة المعنية والالتزام لدي الممرضات.و بتنت دراسة (أبوقلبين، 2019)دور أساليب الإدارة المدرسية في تمكين المعلمين في ممارسة أدوارهم المهنية في مديرية التربية والتعليم بالأردن،شملت عينة الدراسة 267 معلما ومعلمة واستخدم فيها المنهج الوصفي وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الأسلوب الديمقراطي المتبع في البيئة المبحوثة وتمكين العاملين والادوار المهنية من جانب و وجود علاقة سالبة بين الأسلوب الأوتوقراطي وتمكين العاملين والأدوار المهنية،كما هدفت دراسة(عبدالجميل.2019) إلى تطوير الأداء الإداري بالتعليم الجامعي من خلال تبني مدخل التدوير الوظيفي،وهي دراسة تحليلية استخدم فيها المنهج الوصفي وخلصت الدراسة إلى أهمية رفع مستوى أداء المناصب الإدارية وضرورة مكافحة الفساد الإداري من خلال التدوير الوظيفي والحد من الروتين والعمل النمطي من خلال ضخ دماء جديدة.



ومن الدراسات التي تعرضت للأداء الوظيفي دراسة (جبار، 2018) وهي دراسة أجريت بجامعة القادسية في علاقة الأداء الوظيفي للعاملين بالسلوك الإداري للمديرين نكون مجتمع العينة من 140 فردا من العاملين بالجامعة استخد فيها المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن السلوك الإداري لمدرائهم له أثر موجب على أداء الموظفين، كذلك بينت دراسة (إبداح، 2018) أن لفاعلية الموارد البشرية بالمنظمة دور في علاقتها بمستوى أداء العاملين، وهي دراسة أجريت في جامعة آل البيت شملت عدد 127 من رؤساء الأقسام الإدارية والأكاديمية وأن هناك علاقة ارتباط بين مدى فاعلية الموارد البشرية ومستوى أداء العاملين، ومن الدراسات أيضا دراسة (الخصير، 2016) وهي دراسة أجريت على وزارة التربية والتعليم الأردنية في بيان درجة تطبيق المديرين لمبادئ الحوكمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي، شملت عينة الدراسة 370 من المديرين، وأظهرت النتائج بوجود أثر و دلالة إحصائية لمبادئ تطبيق الحوكمة على الأداء الوظيفي للعاملين

الخاتمة:

سعت هذه الدراسة إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني من خلال توظيف المداخل الإدارية الحديثة والمتمثلة في التمكين الإداري وستحدد النتائج الإحصائية ما يفضي إليه أثر التمكين الإداري في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وبالتالي مدى أهمية المدخل الحديث والمتمثل في التمكين الإداري وتبنيه في البيئة المبحوثة في سبيل تحسين مستوى الأداء.

المراجع العربية والأجنبية:

إبداح، حازم خليل. 2018. فاعلية إدارة الموارد البشرية لدى رؤساء الأقسام في جامعة آل البيت وعلاقتها . بأداء العاملين. جامعة آل البيت. كلية العلوم التربوية. رسالة ماجستير.
أبوقلبين. 2019. دور أساليب الإدارة التدريبية في تمكين المعلمين الجدد وممارسة أدوارهم المهنية في مديرية. التربوية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى. مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج3 عدد(16). ص19-37



جبار، شروق كاظم. 2018. الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة وعلاقته بالسلوك الإداري لمدرائهم.. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والأنسانية. عدد 38. ص 1412-1228.

جبر، عبد السلام خليفة ومحمد يوسف خالد. 2017. بناء نموذج لقياس أثر ازدواجية تقلد المناصب القيادية على أداء العاملين. ورقة قدمت في المؤتمر الدولي حول الدعوة والإدارة الإسلامية بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية. نيلاي في الفترة ما بين 31 أكتوبر. 1 نوفمبر 2017 م.

حلي، شادي. 2012. "واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي: دراسة حالة الجمهورية العربية السورية". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات – فلسطين، 2(28)، الصفحات 397-434.

حمادي وخلف. 2016. التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة إستطلاعية لأراء عين من المدراء. العاملين في وزارة التخطيط والتعاون الانمائي. الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. مج 8. عدد (16) ص 105-137.

الخضير، ممدوح علي. 2016. درجة تطبيق المديرين و الإداريين في مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية. جامعة. الشرق الأوسط. رسالة ماجستير

الدليمي، محمود فهمي والرضا، أفراح خضير ا. 2016. دور استراتيجيات التمكين في الأداء الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية بالمديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة. 14(1)، الصفحات 36-60.

راضي، جواد محسن. 2010. "التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين دراسة ميدانية على عينة من . موظفي كلية الإدارة والاقتصاد". مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. مج 12 عدد (1). رجب، طاهر عبد السلام علي. 2015. "تكاملاً المقارنة المرجعية وهندرة العمليات ودورها في تجويد مؤسسات التعليم . العالي". مجلة الاقتصاد والأعمال . كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. جامعة مصراته ليبيا. 3 ص 2ع. ص 62-72

ضياء عبيد محمود. 2012. "التعليم التقني المنتج: النتائج والانعكاسات". مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. العراق. مج 4. عدد (9) ص 397-405.

عبدالجميل، رباح رمزي. 2019. تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري بالتعليم الجامعي في ضوء مدخل التدوير. الوظيفي "دراسة تحليلية" مج 1 عدد 2 ص 360-405.

علي، عالية وأحمد، سيف. 2013. أثر تمكين العاملين في التطور التنظيمي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية. عدد (36) ص 159-186.

المبيضين، أحمد على صالح وصالح، أحمد على. 2011. "مستوى ممارسة التمكين الإداري في الشركات. الصناعية الكبرى وعلاقته بتجسيد الأهداف الاستراتيجية لوزارة البيئة الأردنية". جامعة الزيتون. الأردن. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية عدد (9) جوان.

المجداب، فرمان جراد. 2019. إسهام التمكين الإداري في تعزيز فاعلية إدارة الإزمات دراسة استطلاعية . لأراء عينة في بعض كليات جامعة الموصل. مج 45. عدد 15. ص 76-92.

الموسوي، أمير علي وعبد، نعم دايع. 2014. دور التمكين الإداري في تحقيق سلوك المواطننة التنظيمية. (منظمة نبع زمزم العالمية لتجارة السيارات) حالة بحثية. المجلة العراقية للعلوم الإدارية. مج 10 عدد (42) ص 180-195.



النصير, يوسف محمد.2019. أثر تمكين القيادات الأكاديمية على التطوير التنظيمي. المجلة الدولية للأبحاث التربوية. جامعة الامارات العربية المتحدة.مج43 عدد(2)ص12-34. هجيره بودرهم.2013. أثر التمكين الإداري على الإبداع الإداري لدى العاملين دراسة حالة: مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة-برناوي عمر-بسكرة. (رسالة ماجستير). وشاح، مؤيد أحمد محمد.2015. درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط. كلية العلوم التربوية. الأردن.

Insan,A.N.,Enadng S.A.M.,Raharjo,K.&Hamid,D.2013.The sffect of empowerment of the organization electricity company and the job satisfaction of the employees of the National Electricity Company(Ltd) in South Sulawesi province Indonesia.Asian Transacions on Basic&Applied Sciences,3(4),13-23.

Yang, J., Liu, Y., Huang, C., & Zhu, L. (2013). Impact of empowerment on professional practice environments and organizational commitment among nurses: A structural equation approach. *International Journal of nursing practice*, 19, 44-55.



054 دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبوظبي دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في جامعة أبوظبي

The Role of Information Technology in improving The Job Performance of Abu Dhabi University Employees An Applied Study of the Views of a Sample of Employees of Abu Dhabi University

باحث دكتوراه: سيف سالم محسن دحنان المصعبي, الأستاذ الدكتور: محمد محمد كمال بطور

أستاذ في قسم الموارد البشرية بكلية القيادة والإدارة - جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية القيادة والإدارة - جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

2019م

المستخلص

شهد العالم في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، عددًا من التغيرات التي مست مختلف جوانب الحياة المعاصرة نتج عنها أن الأساليب والنظم التي تعتمدها المنظمات أصبحت لا تتناسب ومتطلبات الوضع الجديد، وهذا ما يتطلب البحث في ابتكار وتنمية المنظومات حتى تتناسب مع مختلف التحديات في جميع وظائفها، وخاصة وظيفة إدارة الموارد البشرية، ومن بين تلك التحديات العولمة وما تفرضه من إصلاحات اقتصادية تتجاوز والتطورات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهي في مجملها تستلزم إدارتها وتحليلها واستخلاص آثارها المتعددة بقصد استيعابها والتعامل معها باستخدام سياسات ملائمة.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبوظبي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتم إعداد استمارة الاستبيان التي وزعت على مفردات العينة العمدية وعددها (60) في جامعة أبوظبي بكلياتها (كلية الهندسة – كلية ريادة الأعمال – كلية القانون - كلية الآداب والعلوم)، وقد اعتمد الباحث على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، واستخدم بعض المعالجات الإحصائية للتوصل لمجموعة من النتائج والتوصيات تتمثل في الآتي:



نتائج الدراسة:

1. لا تمتلك الإدارة العليا تصور واضح لأهمية التكنولوجيا، رغم إقرارها بأنها الوسيلة الأمثل لرفع الأداء، وهذا قد يكون سببه عدم إلمام رؤساء الأقسام والوحدات بأساليب التكنولوجيا المتطورة المختلفة، وكيفية استخدامها، لذا اقتصر اعتمادهم على وحدة الحاسوب المركزية في كليات الجامعة.
2. عدم استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل صحيح في أقسام ووحدات إدارة الموارد البشرية، مما يقلل من الفعالية وسرعة الأداء، وبالتالي ينعكس ذلك على تحسين الأداء الوظيفي.
3. لوحظ من خلال متابعة الأقسام أن تبادل المعلومات يتم بواسطة البريد أو بشكل يدوي، وهو تقصير في استخدام التكنولوجيا وتعطيل لا يؤدي إلى السرعة في تبادل المعلومات.
4. لم تنجح الدورات التدريبية في تأهيل الموظفين للإلمام بالتكنولوجيا بكليات الجامعة.
5. عدم إقرار الموظفين في كليات الجامعة بأهمية التكنولوجيا في مساعدتهم لإنجاز أعمالهم، فضلاً عن الصعوبة التي يلاقونها في استخدامها نظراً لعدم كفاءتهم.

توصيات الدراسة:

1. مواكبة التطورات التكنولوجية التي تحدث بشكل متلاحق، والعمل على توفير الأجهزة التي تساعد على تحسين أداء الموظفين بإدارة الموارد البشرية بكليات الجامعة.
2. تصميم شبكة اتصالات متطورة تربط الأقسام والوحدات بين الكليات المختلفة والجامعة، للمساعدة في تبادل وحفظ واسترداد البيانات.
3. تنظيم دورات تدريبية عملية على أيدي مختصين لتأهيل الموظفين وتمكينهم من استخدام تكنولوجيا المعلومات، وعدم الاكتفاء بالمحاضرات.
4. وضع نظام لتقييم أداء الموظفين بكليات الجامعة مع ضرورة تنظيم لقاءات دورية لتوضيح المعايير التي يتم التقييم على أساسها ومدى التحسن الملحوظ في الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، الأداء الوظيفي.

The Role of Information Technology in Improving the Job Performance of Abu Dhabi University Employees

An applied study of the views of a sample of Employees of Abu Dhabi University



ABSTRACT

In the last years of the twentieth century, the world witnessed a number of changes that affected the various aspects of modern life. The methods and systems adopted by the organizations are not suited to the requirements of the new situation. This requires research in developing and developing systems in order to suit different challenges in all their functions. Especially the function of human resources management. Among these challenges are globalization and the economic reforms that respond to and developments related to information and communication technology, which in general require management, analysis and the extraction of their multiple effects with a view to assimilating and dealing with them by using an appropriate policy.

The study aimed to identify the role of information technology in improving the job performance of Abu Dhabi University employees. The study used the descriptive analytical method.

The questionnaire was distributed to the sample of (60) employees at Abu Dhabi University in its faculties (Faculty of Engineering - Faculty of Entrepreneurship - Faculty of Law - Faculty of Arts and Sciences). The researcher relied on statistical program SPSS to analyze data, to reach a set of results and recommendations as follows:

Results of the Study:

1. The senior management does not have a clear conception for the importance of technology, although it is recognized as the best way to raise performance. This may be due to the lack of knowledge of the heads of departments and units in various advanced technology methods and how to use them, so their reliance was only on the central computer unit in the university faculties.
2. Improper use of information technology in human resources management departments and units, thereby reducing efficiency and speed of performance, which reflects on improving job performance.
3. It was noted through the follow-up of departments that the information exchange is done by mail or manually, which is a short use of technology and disruption does not lead to speed in the information exchange.
4. The training courses did not succeed in qualifying employees to know the technology in university faculties.
5. The lack of recognition by staff at the university faculties of the importance of technology in helping them to accomplish their work, as well as the difficulty they face in use due to their lack of efficiency.

Recommendations of the study:

1. To cope up with of technological developments that occur in a continuous manner, and working to provide devices that help in improving the job performance of staff in the human resources management in the university faculties.
2. Design a sophisticated communications network linking departments and units between different colleges and university, to help exchange, save and retrieve data.
3. Organizing practical training courses on the hands of specialists to qualify employees and enable them to use information technology, and not just lectures.
4. Establish a system to evaluate the staff performance at the university faculties with the need to organize periodic meetings to clarify the criteria on which the assessment is based and the extent of noticeable improvement in job performance.

Keywords: Information Technology, Job Performance.

الإطار العام للدراسة

أولاً- مقدمة الدراسة:

تمر المجتمعات الإنسانية في عالمنا المعاصر مع بدايات الألفية الثالثة بموجة من الانفجار المعرفي، والتي تحركها صناعة المعرفة التي نتجت عن الثورة العلمية والتكنولوجية، وقد أدى ذلك لعدد من التطورات المتلاحقة في جميع فروع الأنشطة الإنسانية، مما أدى لظهور تأثيرات كبيرة على الأداء الوظيفي للعاملين، والذي يؤدي بدوره لعدم إغفال دور تكنولوجيا المعلومات في التأثير على تحسين الأداء الوظيفي، بإعتبار أن تكنولوجيا المعلومات أصبحت مطلب أساسي لا يمكن الاستغناء عنه في حياة البشرية وتحقيق الرخاء للإنسان. (عبد الباسط، 2017: 1)

ونلاحظ في الأونة الأخيرة تطورات متسارعة في جميع جوانب الحياة، وربما يعد أبرزها هو الديناميكية التي تميز المجال التكنولوجي خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والذي يختص بمعالجة وتداول المعلومات، بالإضافة إلى تزايد الاعتماد عليها والاستفادة منها في معظم المجالات ويتوقع الخبراء استمرار هيمنتها لعقود قادمة. (العتيبي، 2010: 2)

ومع انتشار استخدام الانترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وآليات الاتصال، وميكنة أنشطة مثل التسويق والمحاسبة وغيرها، ومع اتجاه المنظمات إلى المعالجة الرقمية للبيانات، نشأ بواسطة الانترنت شبكات داخلية وخارجية تربط الحكومة ومنظمات القطاع الخاص والنقابات والموظفين والمستهلكين. (النجار، 2008: 25)

وانطلقت مصطلحات جديدة مثل الإدارة الإلكترونية Management – e، الأعمال الإلكترونية – e Business، التسويق الإلكتروني Marketing – e، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية HRM – e، الاستقطاب الإلكتروني Recruiting – e، التعليم الإلكتروني e-learning، الحكومة الإلكترونية e-Government، وغيرها من المسميات المستحدثة المرتبطة بظهور الانترنت، فمثلاً يعبر مصطلح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية HRM – e عن استخدام تقنيات الويب في مهمات الموارد البشرية. (هوبكنز وماركهام، 2006)



ولبحث أثر التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية، اختار الباحث جامعة أبوظبي لتكون مجتمع دراسة قطاع التعليم، لكونها من أهم المؤسسات التعليمية الجامعية التي تهدف إلى تطوير مستوى إدارة الموارد البشرية ليوكب التطورات العصرية عن طريق تأهيل الكادر الوظيفي في أقسام إدارة الموارد البشرية بالجامعة.

ثانيًا- مشكلة الدراسة:

تلعب تكنولوجيا المعلومات دور هام وفعال في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الجامعية، وبصفة خاصة في إطار التطورات الكبيرة المتلاحقة التي تشهدها المنظمات اليوم، والتي تشمل التطور في بيئة العمل وإنتشار التكنولوجيات الحديثة، مما يدفع المؤسسات التعليمية الجامعية إلى الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التكيف مع هذه المتغيرات، وعمليات تحسين أداء الموظفين، وتوجيه الموظفين نحو تنمية وتطوير الأداء.

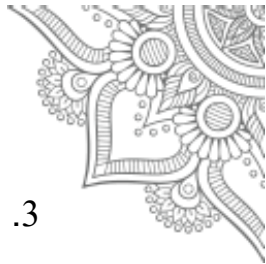
وتكمن مشكلة الدراسة في بيان دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبوظبي، وكيفية التعامل معها وإستثمارها وإستغلال إمكانياتها وفوائدها، وإمكانية تطوير تلك التكنولوجيا لتلاءم طبيعة عمل هذه المنظمات، ولا يتم ذلك عن طريق نقل أجهزة ومعدات هذه التكنولوجيا فحسب، بل عن طريق التعامل معها بحيث تساهم في عملية تحسين أداء المنظمات.

وقد استند الباحث في صياغته لمشكلة الدراسة على الملاحظة للوضع الراهن الذي تشهده جامعة أبوظبي من توظيف تكنولوجيا المعلومات وكيفية تحسين أداء الموظفين، مما استدعى تحديد مشكلة الدراسة، وصياغة التساؤلات على النحو التالي: ما دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبوظبي؟

ثالثًا- أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيس في التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبوظبي، وينفرع من ذلك عدة أهداف فرعية:

1. التعرف على مدى فناعة الإدارة العليا بأهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبوظبي.
2. تحديد أهمية الأجهزة والمعدات والبرمجيات ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة.



3. التعرف على دور شبكات الاتصال وكيفية إستخدامها في إدارة الموارد البشرية بالجامعة.
4. الكشف عن دور قواعد البيانات والمعلومات وأهميتها في تحسين الموارد البشرية بالجامعة.
5. التعرف على أهمية التدريب على إستخدام التكنولوجيا بالنسبة للعاملين في إدارة الموارد البشرية بالجامعة.
6. التعرف على العوامل التي تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين.

رابعاً- تساؤلات الدراسة:

1. ما مدى فناعة الإدارة العليا بأهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبوظبي؟
2. ما أهمية الأجهزة والمعدات والبرمجيات، ومدورها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة؟
3. ما دور شبكات الاتصال وكيفية إستخدامها في إدارة الموارد البشرية بالجامعة؟
4. ما دور قواعد البيانات والمعلومات وأهميتها في تحسين الموارد البشرية بالجامعة؟
5. ما أهمية التدريب على إستخدام التكنولوجيا بالنسبة للعاملين في إدارة الموارد البشرية بالجامعة؟
6. ما العوامل التي تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين؟

خامساً- فرضيات الدراسة:

يمكن تحديد فرضيات الدراسة من خلال التساؤلات التي تم صياغتها في الدراسة، وهذه التساؤلات تشير إلى العلاقة بين متغيرات الدراسة بنوعها من حيث "الارتباط والآخر" وذلك يتضح من خلال الآتي:

الفرضية الأساسية: يوجد علاقة تأثير وتأثر بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء الموظفين بجامعة أبوظبي. وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة وتأثر بين تقدير الإدارة العليا والوسطى لأهمية التكنولوجيا وبين تحسين أداء الموظفين بجامعة أبوظبي.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة وتأثر بين تطور الأجهزة والمعدات، وبين تحسين أداء الموظفين الذي يشمل (حجم الأداء، السرعة، تيسير العمل، المثابرة).



الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة وتأثر إحصائي بين شبكات الاتصال، وبين تحسين أداء الموظفين بجامعة أبوظبي الذي يشمل (حجم الأداء، السرعة، تيسير العمل، المثابرة).

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة وتأثر بين قواعد البيانات، وبين تحسين أداء الموظفين الذي يشمل (حجم الأداء، السرعة، تيسير العمل، المثابرة).

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة وتأثر بين تدريب الموظفين على التعامل مع التكنولوجيا، وبين تحسين أداء الموظفين بجامعة أبوظبي الذي يشمل (حجم الأداء، السرعة، تيسير العمل، المثابرة).

سادسًا- منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يراه الأكثر اتساقًا مع متطلبات البحث، وقد تم الاستعانة بمصادر عربية وأجنبية بالإضافة إلى الاستعانة بشبكة الانترنت للحصول على المعلومات ذات الصلة، وقد تم اعتماد المنهج التحليلي، لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبيان.

سابعًا- أساليب جمع البيانات:

استعان الباحث في الجانب النظري بالعديد من المراجع العربية والأجنبية، والتي شملت كتب وأطروحات، واعتمد الباحث على عدد من الأساليب الإحصائية، وهي: النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، معامل التحديد، اختبار t ، واختبار f ، والوصول إلى قيمة (a) ، (b) من خلال الانحدار الخطي البسيط.

ثامنًا- مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة:

اختار الباحث في مجتمع الدراسة العاملين في جامعة أبوظبي باختلاف مستوياتهم في الكليات المختلفة (كلية الهندسة – كلية ريادة الأعمال – كلية القانون- كلية الآداب والعلوم)، خاصة الذين يرتبط مجال عملهم بتكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية.

وجاء هذا الاختيار بناءً على الأسباب الآتية:



مكانة جامعة أبوظبي كجامعة مستحدثة بحاجة إلى تطوير أعمالها بشكل دائم ليتناسب مع حجمها الأكاديمي في أبوظبي، واتساق جامعة أبوظبي مع متطلبات البحث، بناءً على طبيعة الجامعة من حيث تنوع كلياتها وحاجة الموظفين بإدارة الموارد البشرية إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات، فإن توافر موظفين مسؤولين عن تكنولوجيا المعلومات يسهل على الباحث الحصول منهم على معلومات دقيقة تساعده في الوصول إلى نتائج البحث.

2- عينة الدراسة:

تم وقوع الاختيار على عينة عشوائية من موظفي الجامعة من خلال أسلوب المسح الشامل، حيث تم توزيع (60) استمارة استبيان من قبل الباحث بنفسه لتوضيح بعض الفقرات للمشاركين في الاستبيان في حالة وجود أي التباس أو اشكالية، مع السماح للمبحوث بالوقت الكافي لإعطاء معلومات دقيقة.

3- أداة الدراسة:

تمحور الاستبيان حول ستة عناصر وهي:

- المعلومات الشخصية: يعبر عن المعلومات الشخصية الخاصة بالأفراد موضوع الدراسة (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الإداري).

المحور الأول: هو الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل "قناعة الإدارة العليا" وقد تكون من (4) فقرة تتناول قياس المتغير.

المحور الثاني: هو الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل "الأجهزة والمعدات" وقد تكون من (4) فقرة تتناول قياس المتغير.

المحور الثالث: هو الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل "شبكات الاتصال" وقد تكون من (4) فقرة تتناول قياس المتغير.

المحور الرابع: هو الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل "قواعد البيانات" وقد تكون من (3) فقرة تتناول قياس المتغير.

المحور الخامس: هو الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل "التدريب على استخدام التكنولوجيا" وقد تكون من (4) فقرة تتناول قياس المتغير.



المحور السادس: تناول المتغير التابع وهو تحسين أداء الموظفين ويتكون من (8) فقرة. ولقياس فاعلية استمارة الاستبيان تم اختبار الصدق والثبات.

الصدق والثبات:

- **الصدق الظاهري:** تم عرض الإستمارة على عدد من المحكمين المختصين والإستماع إلى توجيهاتهم عن طريق حذف بعض الفقرات وإعادة صياغة البعض الآخر لتخرج الإستمارة في صيغتها الحالية بما يلائم البحث.

ثبات الاستبانة: تم قياس ثبات محتوى الاستمارة باستخدام الطريقة الاحصائية ألفا كرونباخ وفقاً للجدول التالي:

تم احتساب ثبات فقرات الاستبانة باستخدام الطريقة الإحصائية ألفا كرونباخ، الجدول أدناه يبين معامل ألفا كرونباخ لكافة متغيرات البحث:

جدول رقم (1) يوضح ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث.

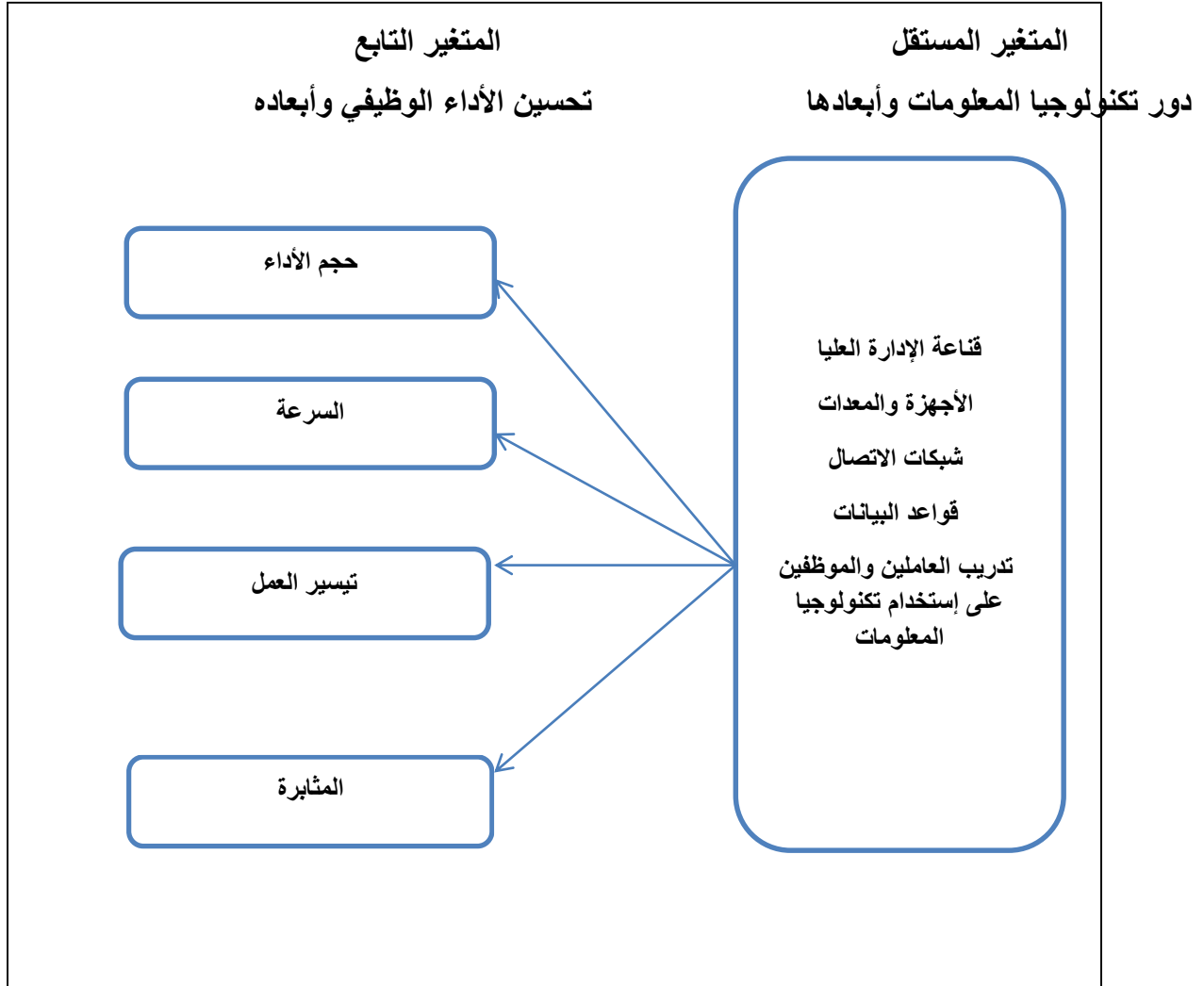
| الابعاد | معامل كور نباخ الفا | الصدق |
|---------------------------------|---------------------|-------|
| قناعة الإدارة العليا | 0.873 | 0.686 |
| الأجهزة والمعدات | 0.882 | 0.725 |
| شبكات الاتصال | 0.897 | 0.782 |
| قواعد البيانات | 0.929 | 0.728 |
| التدريب علي استخدام التكنولوجيا | 0.746 | 0.659 |
| تحسين أداء الموظفين | 0.979 | 0.792 |
| الإجمالي | 0.884 | 0.778 |

تبين من جميع البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن جميع متغيرات البحث الأساسية تتمتع بمعدل ثبات مقبولة بعد أن وصلت إجمالي معدل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة ككل (0.897) هذا ما يدل دقة فقرات الإستبانة وإمكانية الوثوق بها. ويتضح من معامل الصدق أن المقياس يمكن أن يقيس ما وضع لقياسه بعد أن بلغ إجمالي معامل الصدق لجميع الأبعاد (0.778).

تاسعاً- متغيرات الدراسة:

تقوم الدراسة على إختبار العلاقة بين الآتي:

- 1- دور تكنولوجيا المعلومات وأبعادها (متغير مستقل): (قناعة الإدارة العليا، الأجهزة والمعدات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، تدريب العاملين والموظفين على إستخدام تكنولوجيا المعلومات).
- 2- تحسين الأداء الوظيفي للعاملين (متغير تابع): (حجم الأداء، السرعة، تيسير العمل، المثابرة).



الشكل (1) يوضح النموذج المقترح للدراسة من إعداد الباحث

عاشراً- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الموارد البشرية بكليات جامعة أبوظبي، حيث نجد أنها تركز على الأساليب الإدارية الحديثة



التي تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات واستخدامها في الإدارة، وتطويرها مما يعود على المجتمع الأكاديمي الإماراتي بالنفع.

إن تكنولوجيا المعلومات وأنظمتها باتت من أهم المرتكزات التي يمكن الاعتماد عليها في صنع القرارات الإدارية حيث أنها تمد المسؤولين بالمعلومات الإدارية لصنع القرار في المجال الجامعي الأكاديمي، فالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في الحقل الأكاديمي يوفر المعلومة التي ينشدها العاملون بإدارة الموارد البشرية، وفي الوقت نفسه يعد مطلبًا أساسيًا في الوقت الحاضر لا يمكن الاستغناء عنه.

إن التعرف على وضع خدمة تكنولوجيا المعلومات، وأنظمتها يُعد موضوعًا جديرًا بالدراسة والبحث لأنه يثري المجال بمعرفة حتمية مثبتة على أساس أكاديمي علمي، حيث أنه يقدم للقائمين على الخدمة العديد من التوجيهات التي يمكن الاعتماد عليها لتعزيز الخدمات التي تقدمها إدارة الموارد البشرية بالجامعات الإماراتية ككل؛ أو لإنشاء خدمات جديدة لم تطرأ على بال المسؤولين القيام بها من قبل، ولعل نتائج هذه الدراسة قد تقدم للقائمين على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين صورة أكثر وضوحًا عن الحالة الراهنة للمستوى الإداري في صرح علمي وأكاديمي كجامعة أبوظبي، والتي تعد معلمًا بارزًا من معالم التطور التعليمي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

الحادي عشر- الدراسات السابقة:

- الدراسات العربية:

1. دراسة (عصام عبيد حسين، 2018) بعنوان " دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم العراقية":

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في تنمية الموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الأنبار، وذلك من وجهة نظر موظفيها ووفق متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والدورات التدريبية.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وباستخدام استبانة طبقت على عينة الدراسة البالغة (240) موظفًا وموظفة من موظفي مديرية التربية والتعليم في محافظة الأنبار، وقد تضمنت ثلاثة مجالات هي: أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ودرجة توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ودور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الموارد البشرية.



وقد توصلت الدراسة إلى أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدرجة مرتفعة، وأن دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الموارد البشرية جاء بدرجة مرتفعة، في حين جاء مجال درجة توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدرجة منخفضة، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفق متغيري الجنس والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفق متغير الدورات التدريبية لصالح يوجد دورات.

2. دراسة (لحسن علاوة، 2015) بعنوان " دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية:

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية، والتي أصبحت محل إهتمام كل المؤسسات الخدمية الاقتصادية، خاصة مع تزايد الاهتمام بها لدى المؤسسات وتطلعها للحصول على إدارة ونتائج جيدة وبطرق سريعة وأقل تكلفة، وذلك من خلال التسيير الأمثل لموارده البشرية في ظل الوضع الراهن مع التطور التكنولوجي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وقد استخدمت الدراسة الاستبيان الذي تم تطبيقه على جميع العاملين في إدارة الموارد البشرية في مديرية التوزيع ورقلة ريفي، والذين بلغ عددهم (280) مفردة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك إجماع واضح من طرف المسؤولين والموظفين للدور الذي يقدمه كل من جهاز الحاسوب وشبكة الإنترنت في عملية إدارة الموارد البشرية، إلا أنهما لم يلقا الدعم المادي الذي يثبت ذلك، وذلك لسبب رئيسي وهو الإعتقاد على هذه التكنولوجيا من طرف المؤسسة في أنشطة محددة ، وأن جهاز الحاسوب وشبكة الإنترنت ساعدت على تسهيل وظائف الموارد البشرية والتي أدت بدورها في تسهيل عملية إدارتها وذلك من خلال: السرعة: فالأعمال التي كانت تأخذ فترة طويلة في تنفيذها أصبحت اليوم تؤدي في وقت قصير جداً، بالإضافة إلى دقة الأداء: فقد ساهمت في تقليص الأخطاء ووضوح المعلومة، كما توصلت الدراسة أيضاً أن جهاز الحاسوب وشبكة الأنترنت ساهمت في تغيير أساليب وأجهزة العمل وبعض الضغوطات المترتبة عن النظام الكلاسيكي، ككثرة الأوراق وضيق أماكن العمل بسبب كثرة الرفوف، وتجاوز الغموض الذي يسود بعض المهام نتيجة لصعوبة الإتصال بين مستويات التنظيم، فيفضل هذه المزايا التي أتاحتها هذه التكنولوجيا أمكن تفادي هذه الصعوبات، وكذلك أن من النتائج الإيجابية التي حدثت في عملية إدارة الموارد البشرية هي نتائج ناتجة عن أنشطة محدودة، وهو ما يفسر أن هذه التكنولوجيا لا تستعمل بالشكل الأمثل .



3. دراسة (محمد الجداية، 2008)، بعنوان "مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة":

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة.

واستخدمت الدراسة إستمارة الاستبيان التي طبقت على (200) مفردة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى استخدام أدوات ICT، والأداء الكلي للأعمال وبين مستوى استخدام الانترنت والعمل بروح الفريق الواحد.

- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Siwale, 2015) بعنوان "استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموظفين، دراسة حالة في وحدة البصمات في قوة شرطة تنزانيا:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فعالية استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموظفين في وحدة البصمات في قوة شرطة تنزانيا، وتم تشكيل ثلاثة أسئلة بحثية لتحقيق الهدف، والتي تمثلت في: ما هي قدرة الموظف على استخدام مرافق تكنولوجيا المعلومات، وما هي العلاقة بين تبني تكنولوجيا المعلومات وأداء الموظفين؟ وما هي العلاقة بين تبني تكنولوجيا المعلومات وابتكار الموظفين؟.

وللإجابة على أسئلة الدراسة الثلاثة، استخدم الباحث المقابلة والاستبيان، مع (23) مجيباً من موظفي وحدة الطب الشرعي و(20) موظفًا من وحدة تكنولوجيا المعلومات على حد سواء من قوة شرطة تنزانيا ليصل مجموع العينة إلى (43) فردًا.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الأداء قبل اعتماد تكنولوجيا المعلومات كان منخفضًا، حيث أن القيام بالأعمال كان باستخدام الأيدي عن طريق الكتابة والتواصل والقياس، وخلصت الدراسة إلى أن هناك قدرة جيدة للموظف على استخدام مرافق تكنولوجيا المعلومات، وأن هناك علاقة بين تبني الموظف لتكنولوجيا المعلومات وأداء الموظف، كما أن هناك علاقة بين تبني تكنولوجيا المعلومات وابتكار الموظفين.

2- دراسة (Rezaei and Rezaei , 2014) ، بعنوان " آثار تكنولوجيا المعلومات (IT) على إنتاجية الموظفين في بنك شهر (حالة شيراز ، إيران) : (Rezaei and Rezaei , 2014)



هدفت الدراسة إلى دراسة كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية الموارد البشرية، وبناءً على مراجعة الخلفية النظرية والأدب والمقابلات الاستكشافية مع المشاركين ، تم تحديد ثمانية مؤشرات لإنتاجية الموارد البشرية في هذه الدراسة، بما في ذلك الدافع والإبداع والابتكار، روح التنافسية وخفض تكلفة النشاط وتحسين جودة الأنشطة وتقليل وقت العمل والرضا الوظيفي وروح الموارد البشرية.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وإنتاجية الموارد البشرية، وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات من قبل الموظفين سيؤدي إلى تحسين مؤشرات الإنتاجية فيما بينها، وهذا يجعل الموظفين أكثر استعدادًا لأداء أدوارهم مما يؤدي إلى تحسين إنتاجية الموارد البشرية، بالإضافة إلى ذلك نجد أن تكنولوجيا المعلومات كمجموعة من الأفكار التي تم توفيرها من خلال آليات البرامج للموظفين والمؤسسات تلعب دورًا هامًا في تنمية الموارد البشرية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع والقراءة المتأنية من قبل الباحث على الدراسات السابقة اتضح أنها تشترك مع البحث الحالي في تناول دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدة جوانب أهمها:

- 1- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وإبراز أهمية الدراسة، وكذلك مساعدة الباحث في تحديد متغيرات الدراسة.
- 2- الاستفادة من الدراسات السابقة في إرشاد الباحث نحو العديد من المراجع ومصادر المعلومات المفيدة ذات صلة بموضوع البحث، وكذلك محاولة الاستفادة من نتائجها في ترتيب نتائج البحث الحالية.
- 3- تأكيد أهمية الدراسات السابقة وتبريرها، فقد أشارت بعض الدراسات إلى أهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي في الموارد البشرية.
- 4- إن بعض الدراسات ومن خلال المنهجية التي اتبعتها كشفت عن أساليب مختلفة في الدراسة، وقد أفادت الباحث في تصميم إستمارة الإستبيان وكيفية توظيفها في الدراسة الحالية.

- أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

طبيعة الهدف العام والأهداف الفرعية للدراسة، وكذلك المفاهيم على الرغم من الاتفاق حول خصائصها، فقد ظهرت هذه المفاهيم في بعض الدراسات على أنها متغير مستقل وأخرى كمتغير تابع.



وقد قامت الدراسة الحالية بوضع وجهة نظر شمولية تدور حول دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعات الإماراتية.

الثاني عشر- حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بالحدود التالية:

1. الحدود البشرية: تتحدد في المناطق التي تم تطبيق الاستبيان من (المدرء والعاملين) في جامعة أبوظبي، وذلك للتعرف على أهمية دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أبوظبي.
2. الحدود المكانية: وقع الاختيار على أربع كليات (كلية الهندسة – كلية ريادة الأعمال – كلية القانون- كلية الآداب والعلوم).
3. الحدود الزمنية: تم تطبيق جمع البيانات في شهر مايو من العام 2019م.

الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

يشهد العالم خلال الفترات الأخيرة عدد من التقلبات في النواحي الاقتصادية، فنجد أن هناك انفتاح في العالم على العولمة واقتصاد السوق، وكذلك في النواحي الاجتماعية والتي تتمثل في تغير ثقافة المجتمع، وفي النواحي العلمية والتي تشمل الاكتشافات والاختراعات التكنولوجية الهائلة، مما يؤدي بالمؤسسة أن تضطر للتفاعل مع تلك التغيرات بشكل حتمي حتى تستطيع البقاء وتحقيق أهدافها، الأمر الذي يدفعها إلى القيام بتغييرات جذرية سواء أكان ذلك في هرم السلطة أو الهيكل التنظيمي أو الإدارة أو الأفراد، فالفرد يجب أن يكون دومًا خاضعًا لتلك التغيرات وأن يتميز بالمرونة والشروط المطلوبة حتى يكون أداءه الوظيفي في المستوى المطلوب، وحتى يتحقق ذلك فلا بد أن تكون هناك مؤهلات ترفعه إلى هذه الدرجة. (شعبان ، 2017:

(436

ولتحقيق مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف التي تنشدها المنظمة بأفضل شكل، فهي تحتاج إلى الاعتماد على نظم حديثة في تكنولوجيا المعلومات ، والتي تشمل كل بيانات وخطط إدارة الموارد



البشرية ، ومن خلال ذلك عمل على تقديم معلومات لها قيمة للإدارة لتساهم في إتخاذ الإدارة لقرارات صائبة تختص بإدارة الموارد البشرية.(تركي، 2016: 44)

أولاً- ماهية تكنولوجيا المعلومات:

لم تأخذ تكنولوجيا المعلومات بتعريف واحد، مثلها في ذلك مثل غيرها من المصطلحات، خاصة بعد ظهور الاقتصاد الجديد بتعريف موحد، ولكن تعددت التعريفات وتنوعت بما يناسب رؤية كل فرد لها، ولهذا سنذكر عدد من التعريفات فيما يلي:

التعريف الأول: تشير تكنولوجيا المعلومات إلى الوسائل التي تستخدم لإنتاج، ومعالجة، وتخزين، واسترجاع، وإرسال المعلومة، سواء تم ذلك في شكل كلامي (صوتي) أو كتابي أو صورة. (Paquin, 2015: 17)

التعريف الثاني: تكنولوجيا المعلومات هي إستخدام التكنولوجيا الحديثة للقيام بالتقاط ومعالجة، وتخزين واسترجاع، وإيصال المعلومات سواء تم ذلك في شكل معطيات رقمية، أو نص، أو صوت أو صورة. (carter, 2016: 8)

التعريف الثالث: تعد تكنولوجيا المعلومات نتاج مناسب للتلاحم والتكامل بين كلاً من تكنولوجيا الحاسبات الآلية وتكنولوجيا الاتصال. (الهادي، 2016: 153)

التعريف الرابع: تعرف أيضاً بأنها العلم النظري والعملي المستخدم في تخزين واستعادة ومعالجة المعلومات من خلال الحواسيب، كما يصفها معهد تكنولوجيا المعلومات بعلم جمع ومعالجة وتصنيف وتداول البيانات. (عبد الباسط، 2017: 2)

أما من وجهة النظر الإجرائية فتعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها التكنولوجيا الناتجة عن التقارب أو التلاحم التكنولوجي بين تكنولوجيا معالجة المعلومات (المعلوماتية) وتكنولوجيا الاتصال (أقمار صناعية، فاكس، هاتف، شبكات... إلخ) والتي تهدف إلى جمع، وتخزين، ومعالجة، وبث المعلومات سواء تم ذلك عن طريق الصوت، الرموز، الأشكال، الرسوم، النصوص أو الصور.

ثانياً : مكونات تقنية المعلومات في إدارة الموارد البشرية:



تتعدد تقنيات المعلومات التي يمكن الاعتماد عليها في المجالات الإدارية ومنها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، الاتصالات والشبكات، والتطبيقات)، وسوف نتناولها بإيضاح فيما يلي:

أ. الأجهزة والمعدات Hardware:

يشمل مفهوم الأجهزة مكونات الكمبيوتر والأجزاء المادية والملموسة من الكمبيوتر، أي الأجزاء الكهربائية والالكترونية والميكانيكية التي تتضمن جهاز كمبيوتر مبدأ العمل بالكمبيوتر: يتم إدخال البيانات في جهاز الكمبيوتر عبر أجهزة الإدخال، ثم يتم إدخالها معالجتها وتخزينها في وحدة النظام. (Celebic , 2011: 2) and Rendulic

ويتكون الحاسب الآلي من أربعة أقسام رئيسية، هي قسم الإدخال – وحدة التشغيل- قسم الإخراج قسم التخزين.

- قسم الإدخال Input:

تقوم وحدات هذا القسم بتغذية الحاسب الآلي بالبيانات والتعليمات اللازمة ويعتمد عمل هذه الوحدات على تحويل الشكل الخارجي (خارج الحاسب) للحروف إلى صورة نبضات كهربائية يستطيع الحاسب التعامل معها داخليًا.

- قسم الإخراج Output:

تقوم وحدات هذا القسم بإظهار النتائج بطريقة مقبولة بالنسبة لمستخدم الحاسب، وتعتمد في عملها على تحويل الشكل الداخلي للحروف (أي تقوم بتحويل النبضات إلى حروف) إلى شكل خارجي مقبول من مستخدم الحاسب.

- قسم التخزين Storage:

تقوم الوحدات في هذا القسم بالعمل على تخزين البيانات والتعليمات، والنتائج التي يتم تخزينها للرجوع إليها بعد فترات طويلة من الزمن.

- وحدة التشغيل Processor:

تعتبر هذه الوحدة عن أهم جزء في الحاسب الآلي، بل تعتبر هي المكون الرئيسي للحاسب، ومن ثم تكون الوحدات الأخرى في عملها وحدات مساعدة لها، وتقوم تلك الوحدة بأداء العمليات المختلفة ومنها العمليات المنطقية والحسابية، بالإضافة إلى أنها تقوم بالتحكم في ما تقوم به الوحدات الأخرى. (حامد، 1990: 41)



ب. البرمجيات Software:

البرمجيات وهي على عكس الأجهزة، هو جزء غير ملموس من الكمبيوتر، يتكون من سلسلة من الأوامر، ومكتوبة وفقاً لقواعد صارمة. حيث تتم كتابة البرامج بواسطة المبرمجين بلغات البرمجة المختلفة. (Celebic and Rendulic 2011: 11)

وتشتمل البرمجيات على الآتي:

- برامج النظام System Programs:

وهي مجموعة من البرامج التي تعد بواسطة الجهات التي تعمل على تشغيل الحاسب الآلي، ويكون الكثير منها مخزن بداخل الـ ROM والبعض الآخر يتم استدعائه من الذاكرة المؤقتة للحاسب الـ RAM.

ومن برامج النظام :

- برامج نظم التشغيل: Operating System Programs

(Single user – Multi user)

- المترجمات Translators:

(Compilers – Assemblers – Interpreters)

- برامج التطبيقات Application Programs:

وهي البرامج التي يقوم بإعدادها المبرمجين لحل مشكلات معينة، ويوجد منها نوعان:

أ. برامج خاصة بنا (برامج تطبيقية لمستخدمي الجهاز) User Programs، ويتم وضع تلك البرامج

بواسطة مستخدم الجهاز، وبحسب مجال اختصاص كل شخص.

ب. برامج جاهزة (حزم البرامج التطبيقية) Package، وهي تلك البرامج التي يضعها المبرمجين

المتخصصين لاستخدامها في مجالات معينة مثل برامج: النوافذ Windows - أكسل Excel ...

وغيرها من البرامج. (رحو ونائب، 1998: 19-20)

ج. الاتصالات والشبكات Networks and Communication:

تعني مشاركة البرامج والمعلومات أنه من الممكن لأي شخص يقوم باستخدام الحاسب الشخصي على

الشبكة العالمية أن يقوم باستخدام برامج ومعلومات موجودة على حاسب آخر، حيث أنه في الواقع تمثل

المشاركة في الأجهزة ومشاركة البرامج والمعلومات سلسلة يكمل كلاً منها الآخر، فيمكن لأحد الإدارات، على



سبيل المثال إدارة المبيعات أن تقوم بتخزين ما تم من مبيعات يومية على الحاسب الرئيسي Server، وتستطيع إدارة الحسابات أن تقوم باستخدام تلك المعلومات لعمل مراقبة لحسابات العملاء وحركة البيع، ومن الممكن أن تشارك إدارة المخازن تلك المعلومات أيضًا لمراقبة حركة المخزون، ولا تتوقف تلك المشاركة على المعلومات فحسب بل على البرامج أيضًا، وتأتي المشاركة في البرامج بفائدة كبيرة حيث أنه على سبيل المثال لو شارك المستفيدين برامج معالجة النصوص، فإنه يتم مشاركة برنامج واحد فقط لمعالجة النصوص، ويتم وضعه في الحاسب الرئيسي حتى يتاح استخدامه من كل المستخدمين من الشبكة. (أبو العطا، 1993: 294)

د. التطبيقات Applications:

وهي التي تساعد المستخدمين في حل المشاكل التي تظهر في المنظمة، وتساعد على تطوير وتحسين الأداء، والتطبيقات هي التي تقوم بتوجيه المعالج بالعمل على استخدام معين للحاسب الآلي من جانب المستخدمين النهائيين، ويوجد عدد كبير من الأمثلة لتلك البرامج، منها على سبيل المثال: برنامج تحليل المبيعات، وجدول الرواتب، وبرنامج معالجة الكلمات... وغيرها من البرامج الأخرى.

ويمكن تقسيم تلك التطبيقات إلى قسمين:

- **التطبيقات الخاصة:** وهي التي تقوم بمساعدة تطبيقات الأعمال، ومنها على سبيل المثال: تطبيقات الإدارة العليا، وعلاقات الزبائن، والتجارة الإلكترونية وغيرها من البرامج الأخرى.
- **التطبيقات ذات الأغراض العامة:** وهي التي تقوم بمهام يستخدمها المستخدم النهائي، وتشمل عدة برامج منها: برنامج معالجة النصوص Word، والجداول الإلكترونية Excel، وبرنامج العرض Power Point، وبرامج إدارة قواعد البيانات Data Base Management System ... وغيرها من البرامج. (Haag, Cummings and Phillips, 2007: 16)

ثالثًا: أثر التكنولوجيا في تحسين الأداء الوظيفي في إدارة الموارد البشرية بالجامعات:

تؤثر التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية تأثيرًا واضحًا في كافة المؤسسات وللإمام بنظم المعلومات وثقافة تكنولوجيا المعلومات يجب علينا فهم العلاقة بين الأبعاد التنظيمية والإدارية وبين تكنولوجيا المعلومات، حيث تعد تكنولوجيا المعلومات أحد الأدوات الهامة لتواصل المديرين مع العاملين، وهي المسؤولة عن ترابط التنظيم المؤسسي، فهي الأداة التي تمكن من وضع ومتابعة أنشطة التنظيم المختلفة، وتكنولوجيا



الاتصالات في الأساس هي مجموع الأجهزة والبرامج التي تصل الأطراف المختلفة، وتنقل البيانات من وحدة تخزين إلى أخرى. (ماهر، 2000: 85)

ولقد هرع كافة المختصين في شتى الميادين للإستفادة من التكنولوجيا الحديثة لتحسين وإتقان أعمالهم في ظل التنافس الشديد الذي أفرزته العولمة وصراع الحضارات في الشؤون الحياتية المتعددة من شؤون الثقافة والسياسة والإقتصاد والتربية والإجتماع والصناعة والتجارة والطب والعلوم الطبيعية وغيرها، وكل ذلك من أجل إيجاد موقع قدم في الطريق نحو الأهداف المرسومة. (القصاب، 2010: 3)

ومن القضايا المهمة لوسائل التكنولوجيا الجديدة تحديد مدى تدخل الحكومات في تنظيم تلك الوسائل لرفع الأداء الوظيفي لدى موظفيها، فمعظم الناس يرفضون وجود رقابة حكومية، أو تنظيمات تحد من عمل الوسائل الجديدة في مجتمع المعلومات، وأصحاب هذه الوسائل يريدون تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، ويريد المعلنون ترويج بضائعهم والكسب من وراءها، ويريد المرشحون السياسيون توصيل برامجهم الإنتخابية إلى كل الناس، وحرية التعبير عن وجهات نظرهم، والمواطن العادي يريد أن يعرف كل ما يقع من أحداث داخلية وخارجية أولاً بأول، وتريد الحكومات السيطرة على وسائل التكنولوجيا الجديدة. وتكمن المشكلة في أن حرية أى فئة من الفئات السابقة ستكون على حساب حرية الفئات الأخرى. (مكاوي، 2005: 155)

إن المحافظة على مستويات عالمية من الأداء الوظيفي يتطلب إتباع نهج متكامل لإستثمار رؤوس الأموال، والاستثمار والأخذ بالتكنولوجيات الجديدة، وتنفيذ ممارسات مكان العمل عالية الأداء المصممة خصيصاً لصناعة تكنولوجيا معينة، ويمكن دعم واضعي السياسات الإنمائية، وإعتماد هذه الممارسات على نطاق واسع وربطها مباشرة بالاستثمارات الاقتصادية أو التكنولوجية التي يتم إجراؤها لدعم مسار مستدام للنمو الاقتصادي. ولضمان إنتشار ممارسات العمل العالية الأداء على نطاق أوسع عبر الاقتصاد، وأنها تنتج فوائد لكل من أرباب العمل والعاملين، والاشترك في رعاية هذه الجهود بوزارة التجارة ووزارة العمل. (Appelbaum, et al., 2011: 2)

إن الجامعات تسعى إلى تحسين أداء الموظفين حتى يتحسن الأداء الفردي من حيث الكمية والنوعية، ومن أجل تحقيق ذلك يجب القيام بتوفير الكثير من الإمكانيات التي يمكن استثمارها من جانب الموظفين في عملية تحسين الأداء الوظيفي، وتعد تكنولوجيا المعلومات أحد أهم احتياجات الجامعات وبشكل خاص لأننا نعيش في عالم يتحدث عن عصر المعلومات، وعن الجيل الثالث من المعلومات وبعد أن بدأ الاتجاه يسير نحو



توظيف تكنولوجيا المعلومات بشكل صحيح يمكن عن طريقه الوصول إلى أداء متميز يقوم على الاستخدام الأمثل للمعلومات المتاحة ، ثم توظيفها في خدمة المستفيدين وكل من يتعلق بهم الأمر، والذي يضيفي صفة الاستراتيجية على تكنولوجيا المعلومات كأداة تستطيع خلق وتعظيم الأداء بشكل عام للوصول إلى أداء متميز يحقق الميزة التنافسية. (إبراهيم وحسين، 2016: 155)

وحيث أن الجامعات هدفها هو خدمة كل فئات المجتمع، لذا وجب عليها الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات، وتبني استراتيجيات مختلفة لترسيخ المعلومات بما يلائم مصانع ومختبرات التكنولوجيا، والتي أخذت في التطور السريع بشكل خاص عقب الانفجار المعرفي الذي أجتاح العالم والتجديد في مصادر المعلومات والبحث عن كل جديد ليخرج أفراد مبدعين ومبتكرين قادرين على تلبية حاجات المجتمع تمشيًا مع التطورات التي تحدث من وقت لآخر، ولهذا تسعى الجامعات بكل جهدها إلى توظيف مجالات تكنولوجيا المعلومات عن طريق أنشطة تطبيقية في المناهج العلمية وتستخدم في ذلك أحدث الوسائل.

وحيث أن الموظفين من موارد الجامعات وهم المحرك الأساسي للنهوض بواقع الجامعة وهم الفئة الأكثر تأثيرًا في تحقيق الإنتاجية، فإنها تسعى بشكل مستمر لتوظيف تكنولوجيا المعلومات لإيجاد ممارسات ونظم يمكن عن طريقها تحسين أداء الموظفين لينعكس ذلك على الأداء الجامعي بشكل عام، وبالتالي يحقق رضا المجتمعات وفي الوقت ذاته تعمل على توجيه السلوك نحو تحقيق الأهداف المنشودة، وبصفة خاصة بعد ما شهدته بيئة العمل من تقدم تكنولوجي وتغيرات ديناميكية، وطبقًا لما تقدم يعتبر موضوع تكنولوجيا المعلومات أحد المواضيع التي تستلزم البحث نظرًا لأهميته وإرتباطه بأداء الموظفين، ولعل ما تم عرضه آنفًا يوضح أهم ما دفع الباحث للتركيز على ذلك الميدان من ميادين البحث. (إبراهيم وحسين، 2016: 141)

وقد شكلت إدارة الموارد البشرية المستفيد والمتضرر الأول من التطور التكنولوجي، حيث امتد تأثير التكنولوجيا ليشمل الفرد العامل وليس فقط طرق الإنتاج، فقد حملت التكنولوجيا عن العامل عبء تنفيذ الأعمال المملة والشاقة، ولكنها أيضًا عرضته لخطر خسارة وظيفته، كما غيرت من أساليب تنفيذه للمهام المطلوبة منه، وسيتناول الباحثان بعض من هذه الآثار على التوظيف وتحسين الأداء في النطاق الأكاديمي بالجامعات، من خلال الآتي:

1- أثر التكنولوجيا على تحسين عملية الاستقطاب:

يعتبر استقطاب العمالة واختيارها في ظل العولمة عملية جد حساسة، لذا يزداد الاعتماد على العمل التعاقدية، فالسوق متطلبات ومواصفات تستدعي من المؤسسات تميزًا فائقًا يتطلب عمالة تتفق وطبيعة عصر



العولمة، ومن ثم لا بد أن تركز إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الكونية على العمليات الكونية في الاختيار والتدريب، وقد أصبح المعيار الأساسي في التعيين يركز على الكفاءة والمؤهلات التحصيلية والشخصية وذلك لتحسين الأداء الوظيفي مستقبلاً بغض النظر عن اعتبارات الجنسية والمواطنة التقليدية، وأصبحت في متناول المؤسسات مصادر جديدة لتأمين الحصول على العمالة مثل: الاستقطاب الإلكتروني واستخدام شبكة الانترنت التي يمكن عن طريقها الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وتلقي بيانات المتقدمين من شتى أنحاء العالم.(جودة والمغربي، 2003 : 595)

2- آثار التكنولوجيا على تحسين عملية الأداء:

يحتل تقييم الأداء من منظور كوني أهمية كبيرة، إذ من الضروري ربط تقييم الأداء بباقي عناصر إدارة الموارد البشرية، لكي تتحقق الفعالية وتحسين الأداء الوظيفي، وربما تختلف معايير تقييم الأداء من منظمة إلى أخرى، إلا أنه من المؤكد أن الأساليب التقليدية لتقييم أداء العاملين لم تعد مناسبة وفقدت فعاليتها، ولذا لا بد من إحلالها بنظم تقييم أداء وفق الإدارة بالأهداف، وإدارة الجودة الشاملة وإعادة الهندسة. (الهواري، 2015: 61-63)

ومن أهم معايير تقييم أداء العاملين في ظل التوجه الكوني ما يلي :

- أ- القدرة على التخيل.
- ب- القدرة على الإحساس بالواقع.
- ج- القدرة على تصور الأجزاء داخل الكيانات أو القدرة على التحليل.
- د- فعالية العلاقات بين البشر.
- هـ- القدرة على التصور والتجريد.
- و- حوافز الإنجاز والطموح والسيطرة الانفعالية.(عبد الله، 2008: 52)

3- أثر التكنولوجيا على زيادة الأجور والحوافز:

وقد صاحب التوجه نحو التكنولوجيا تحولاً مستمراً ومطرّداً من الطلب على العمالة الأقل مهارة إلى الطلب على العمالة فائقة التميز، وأدى ذلك إلى تزايد كبير في الأجور، مصحوب بتنامي مطرد في فجوة الدخل.(النعماني والمصري، 2003: 139)



ولقد أصبحت المنافسة بين المنظمات على اجتذاب المواهب بمثابة الحرب، ومن ثم فإن نظم التحفيز المرتبطة بالأداء سوف تكون لها الغلبة في جذب والاحتفاظ بالأفراد ذوي المواهب. وفي ضوء ذلك تكون إدارة الموارد البشرية مطالبة بإيجاد نظام مساعد على جذب الأفراد الملائمين ومكافأتهم على استمرارهم في التعلم وتغيير مهاراتهم بطرق تتناسب والطبيعة المتغيرة للعمل الذي يؤديه، وهي نظم كفيلة بتحويل رغبات العاملين إلى حفز ذاتي يحقق الالتزام بمحفزات دائمة بغرض تحسين الأداء الوظيفي، ويمكن هذا المؤسسات من استخدام مجموعة من الحوافز غير التقليدية أبرزها:

أ- الارتقاء بمستوى مشاركة العاملين إلى مستوى المالكين للمنظمة مع إمكانية مدهم بالسلطة والقدرة على اتخاذ القرارات المؤثرة على رضا العملاء.

ب- الربط بين الأجور والمكافآت والمشاركة في الأرباح، وبين تحقيق النتائج المرغوبة.

ج- تمكن نظم الأجور من التمييز بين الأداء العادي والأداء الخاص والتميز.

فالعنصر البشري يمثل المصرف الأكبر لميزانية المؤسسات سواء تمثل ذلك في الأجور أو التأهيل المستمر، ونلاحظ أن مصاريف التأهيل والتدريب تمثل 10% من الأجور، و2% من رقم الأعمال، بالإضافة إلى الوقت المبذول في سبيل ذلك، وإذا كانت التكنولوجيا تتطلب تأهيل وتحسين مستمر للعاملين لمواكبة التطور فهي أيضاً أتاحت إمكانية التعلم عن بعد كمشاهدة الدروس في المنزل باستخدام الحاسوب والانترنت دون اللجوء إلى مدرس. (شعبان، 2017: 442)

4- آثار التكنولوجيا على المسار الوظيفي:

نتيجة التغيرات والتطورات التي حدثت في مجال الموارد البشرية بفعل التكنولوجيا، يلاحظ تأثير ذلك على المسارات الوظيفية والمهنية والتخصصية في مجال إدارة الموارد البشرية ويمكن إيضاح هذه التحولات والتغيرات فيما يلي:

أ- لم تعد معالم المسارات الوظيفية محددة كما كانت في الماضي وأصبحت الحركة الوظيفية سريعة بين كافة مجالات العمل المختلفة، وذلك بأن يتحرك أخصائي الموارد البشرية إلى العمل في مجال التسويق، ثم إلى مجال الإدارة، ثم العودة مرة أخرى، فضلا عن التحرك بين المؤسسات والشركات.

ب- أصبح المسؤولون في الموارد البشرية يعملون مباشرة مع المديرين التنفيذيين ومع الإدارة العليا، ومعرفة ما تفكر فيه بالنسبة لإستراتيجية المنظمة وتأثير ذلك على مهارات الموارد البشرية في جذب وتنمية وتدريب والاحتفاظ بأفضل العناصر البشرية.



- ج- التحول من الدور التقليدي للأفراد، حيث التخصص الضيق إلى ما يعرف بدور الشريك الاستراتيجي، الأمر الذي يتطلب نوعًا من إعادة هندسة نظم الموارد البشرية.
- د- ميكنة بعض أنشطة الموارد البشرية أو تقليلها أو حذفها مثل الأجور والمكافآت وحفظ السجلات الخاصة بالعمالين والمزايا التي يتمتعون بها.
- هـ- تحويل الأنشطة الخاصة بالعلاقات مع العاملين إلى المديرين التنفيذيين وهم الرؤساء المباشرين لهم، أما الأنشطة الإستراتيجية فيتم ضمانها بواسطة المتخصصين في الموارد البشرية. (جودة والمغربي، 2003: 594)

5- أثر التكنولوجيا على التدريب:

تحتاج المنظمات التي تريد الدخول إلى الأسواق العالمية، وكسب مكانة عالمية لها إلى تنمية وعاء من المديرين من ذوي التميز في المجال الكوني، وهذا من الناحية الاستراتيجية، وتكليفهم بمهام مما يساعد في تنمية المهارات. ويعد التدريب جزءًا من النظام المتكامل للتنمية الشاملة للموارد البشرية.

وتمثل سياسة التدريب والتعلم البديل الأكثر كفاءة ومناسبة في ظل التحولات الكونية. ومن ثم لا بد من رصد أهم المتغيرات البشرية والتعليمية والإدارية التي تؤثر على نشاط التدريب والتعلم في القرن الواحد والعشرين، هذه المتغيرات متداخلة ويدعم بعضها بعضًا. وتعتبر بمثابة استقراء للاتجاهات المستقبلية للتدريب في القرن الحادي والعشرين. ومن ثم فإن الموضوعات التي تشملها تنمية الموارد البشرية على المستوى الكوني يكون كالتالي:

أ- تقديم برامج التعلم والتدريب المستمر كمدخل لبناء علاقات وطيدة مع مختلف الأطراف المحلية، وتفهم الأنظمة الاجتماعية والثقافية والقانونية والسياسية التي تؤثر على نجاح أو فشل الأفراد العاملين في ظل الاضطراب البيئي.

ب- تنمية مهارات الأفراد كي يصبحوا أعضاء فاعلين في فرق العمل وذلك بتنمية مهارات وقيم التعاون وروح الفريق، الثقة في النفس وفي الآخرين وكيفية إزالة العوائق المعنوية لفهم الاختلاف الثقافي. (الهوري، 2015: 65)

ج- التدريب على خدمة المستهلك لتعميق فكرة العميل الذي يدير المنظمة، وذلك بإعادة تصميم وصياغة كل سياسات التدريب على احتياجات العملاء والعمل على إشباعها.



د- تكثيف جهود تنمية الموارد البشرية في مجال العلوم والتنمية مع التركيز على المهارات المعرفية وتحرير خطوات وطرق الأداء وحسن السيرة والاستعداد والانضباط والالتزام بمعايير الجودة الشاملة وإجادة اللغات الأجنبية والتعامل مع التعامل مع الحاسب الآلي وتنمية الحس بالمسئولية والانتماء إلى المشروع، مع الحرص على أن يوجه هذا الاستثمار من أجل الارتقاء بالمنتج العقلي، وزيادة قدرات الابتكار والتطور ذات الصلة الوثيقة بقطاع الأعمال والاستعداد لكي تكون العملية التدريبية عملية مستمرة وفي جميع المستويات للتمكن من مواكبة جميع المتغيرات.

ه- تصميم برامج تدريب تساعد على اختراع أو صناعة القائد الجديد، وتطوير المؤسسة من خلال التنمية البشرية. (عبد الله، 2008: 56)

ويمكن القول أن القدرة على التغيير السريع هي الميزة التنافسية الكبرى، بحيث يتم تصميم المؤسسات على نحو يحفز إطلاق التغيير، وهو ما أدى إلى إختفاء الهياكل الهرمية وإحلال الهياكل التنظيمية المسطحة، والمتلاشية الحدود. وتتكون المؤسسات أساساً من متخصصين لديهم الحرية في تخطيط وإدارة وتحسين أدائهم الوظيفي من خلال استرجاع المعلومات وتوقعات ردود فعل زملائهم والعملاء، والمكاتب الرئيسية للمؤسسة (كالمكتب التنفيذي أو مجلس الإدارة أو لجان الإدارة العليا). وقد حدد "دركير" ثلاثة عوامل أساسية ترتب عليها هذا الاتجاه والتحول، والتي تتمثل في الآتي:

أ- ازدياد النسبة الممثلة لشريحة عمال المعرفة بالنسبة لباقي الشرائح الأخرى المكونة للقوى العاملة. وترفض هذه الشريحة أن تخضع للترتيبات التنظيمية التقليدية المتمثلة في نطاق الإشراف والرقابة الدقيقة واللصيقة بالعمل.

ب- ازدياد حاجة المنظمة جميعها إلى البحث وإيجاد الطرق والوسائل المناسبة لها حتى تصبح المنظمة أكثر قدرة على المبادأة والإقبال على مواجهة المخاطر.

ج- يتحول الناتج عن تأثير تكنولوجيا المعلومات بمجرد استخدام المنظمات لتكنولوجيا المعلومات في التعامل (وليس فقط في التعامل مع البيانات) حيث نجد تغيراً جوهرياً يحدث في طرق وأنماط عمليات اتخاذ القرار وهياكل الإدارة وحتى أنماط وطرق أداء العمل نفسه. (المحرزي، 2015: 42)



الإطار التطبيقي للدراسة

1- تحليل نتائج فقرات إستبانة البحث:

يسعى الباحث إلى تقديم رؤية شمولية عن طبيعة متغيرات البحث من خلال تحميل آراء المستجيبين في أربع كليات بجامعة أبوظبي (كلية الهندسة – كلية ريادة الأعمال – كلية القانون- كلية الآداب والعلوم)، حيث أجريت عملية التحميل الإحصائي لجميع فقرات الدراسة لوصف وتشخيص أهمية متغيرات الدراسة، ولإيجاد علاقة الارتباط والتأثير بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء الموظفين.

2- وصف وتشخيص أهمية متغيرات الدراسة:

يتم هنا وصف وتشخيص أهمية أبعاد البحث بالنسبة للكليات الأربعة بجامعة أبوظبي (كلية الهندسة – كلية ريادة الأعمال – كلية القانون- كلية الآداب والعلوم)، في تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء الموظفين من خلال بعض مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت التي أجريت على فقرات الاستبانة حيث وصلت إلى (27) فقرة ، ويتلخص ذلك فيما يلي:

3- تحليل نتائج المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات:

يتم توضيح أهمية أبعاد متغير تكنولوجيا المعلومات من خلال تفسير إستجابات العينة المستهدفة للوصول إلى التشخيص الدقيق الذي من خلاله يمكن الخروج بنتائج تحاكي الواقع المدروس وكانت النتائج المتعلقة بالأبعاد كالآتي:

البعد الأول: تحليل نتائج فقرات قناعة الإدارة العليا:

هنا ينبغي أن تتوفر القناعة الكافية لدى الإدارة العليا بأهمية تكنولوجيا المعلومات ودورها الإستراتيجي في تحقيق أهداف الجامعة من خلال تسهيل إجراءات العمل وتحسين الأداء بعد أن يتم اعتماده كجزء مكمل لزيادة إمكانيات الجامعة لتقديم الخدمات إلى الجهات المستفيدة، وقد اشتمل هذا البعد على أربع فقرات كانت نتائجها كما موضح في الجدول أدناه.



جدول رقم (2) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات عينة الدراسة على فقرات المتغير المستقل (قناعة الإدارة العليا)

| قناعة الإدارة العليا | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | نسبة الاتفاق | النتيجة |
|--|-----------------|-------------------|--------------|---------|
| للإدارة العليا تصور واضح عن تكنولوجيا المعلومات. | 4.15 | 0.860 | 83% | مرتفع |
| تعتبر الإدارة العليا تكنولوجيا المعلومات الوسيلة الحتمية للنهوض بالأداء. | 4.30 | 0.979 | 86% | مرتفع |
| إستخدام تكنولوجيا المعلومات سهل التفاعل بين الأقسام. | 4.20 | 0.902 | 84% | مرتفع |
| إستخدام تكنولوجيا المعلومات في الجامعة حقق مرونة أكبر في العمل | 4.12 | 0.976 | 82.4% | مرتفع |
| المؤشر | 4.19 | 0.929 | 83.8% | مرتفع |

يتبين من المؤشرات أعلاه أن هناك قناعة لدى الإدارة العليا بأهمية اعتماد تكنولوجيا المعلومات حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.19) بانحراف معياري قدره (0.929) مع وجود إتفاق كلي بنسبة (83.8%)، وما يعزز هذه النتيجة الفقرة الثانية (تعتبر الإدارة العليا تكنولوجيا المعلومات الوسيلة الحتمية للنهوض بالأداء) التي حصلت على نسبة إتفاق عالي وصلت 86% بمتوسط حسابي (4.30) وبانحراف معياري (0.979) ويتضح أن جميع الفقرات حققت نتيجة مرتفعة قياساً بالوسيط النظري، ويليهما الفقرة (إستخدام تكنولوجيا المعلومات سهل التفاعل بين الأقسام) بمتوسط حسابي (4.20) بإنحراف معياري قدره (0.902) مع وجود إتفاق كلي بنسبة (84%)، ويليهما فقرة (للإدارة العليا تصور واضح عن تكنولوجيا المعلومات) بمتوسط حسابي (4.15) بإنحراف معياري قدره (0.860) مع وجود اتفاق كلي بنسبة (83%) ، والفقرة الرابعة والتي تمثل استخدام تكنولوجيا المعلومات في الجامعة حقق مرونة أكبر في العمل) بمتوسط حسابي (4.12) بإنحراف معياري قدره (0.976) مع وجود اتفاق كلي بنسبة (82.4%)، مما يدل على أن الأقسام لا توظف تكنولوجيا المعلومات بالاتجاه الصحيح، وهذا ما وجد على أرض الواقع.

البعد الثاني: تحليل نتائج فقرات الأجهزة والمعدات:

يتمثل في البعد الثاني من أبعاد المتغير المستقل حيث ينبغي من الإدارة السعي الجاد، وراء توفير الأجهزة والمعدات والتي يمكن توظيفها في الاتجاه الصحيح الذي يضمن تحسين أداء الموظفين في الكليات محل الدراسة والجدول أدناه يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الاتفاق حول فقرات بعض الأجهزة والمعدات.

جدول رقم (3) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات عينة الدراسة على فقرات المتغير المستقل (الأجهزة والمعدات)

| الأجهزة والمعدات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | نسبة الاتفاق | النتيجة |
|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|
| يتوفر لدى الجامعة الأجهزة والمعدات المتطورة | 4.05 | 0.982 | 81% | مرتفع |
| الأجهزة والمعدات المستخدمة يتم تحديثها بشكل دوري | 4.07 | 0.954 | 81.4% | مرتفع |
| يقوم بتعديل الأنظمة البرمجية القديمة وإعادة تأهيلها. | 4.20 | 0.953 | 84% | مرتفع |
| يتم إعداد الدراسات اللازمة واقتراح إجراءات عمل من أجل ضبط الأجهزة والمعدات وتحسين أداء الأنظمة الحالية. | 4.27 | 0.954 | 85.4% | مرتفع |
| المؤشر الكلي | 4.14 | 0.960 | 82.8% | مرتفع |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن إدارة الكليات محل الدراسة جادة في توفير وإعتماد تكنولوجيا المعلومات من خلال سعيها الدؤوب وراء توفير الأجهزة والمعدات والعمل على تأهيل تلك الأجهزة بشكل دوري، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.14) بانحراف معياري قدره (0.960) ووصلت نسبة الاتفاق الكلية علي (82.8%) أي أن هناك نتيجة مرتفعة تدل على إعتماد توفر الأجهزة والمعدات المتطورة والتي يمكن إستثمارها في تسهيل العمل وتنفيذ كافة المتطلبات بسرعة فائقة كما يؤكد هذه النتيجة ارتفاع المؤشر الكلي للمتوسط الحسابي عن قيمة المتوسط الافتراضي المعتمد بمقدار (0.80) ، أما على مستوى الفقرات فقد عززت الفقرة الرابعة المتمثلة بـ (يتم إعداد الدراسات اللازمة واقتراح إجراءات عمل من أجل ضبط الأجهزة والمعدات وتحسين أداء الأنظمة الحالية) بعد أن حققت أعلى متوسط حسابي بلغ (4.27) بانحراف معياري



(0.954) وبنسبة اتفاق (85.4) لأفراد العينة مما يدل على أن أفراد العينة متفقون بأن الجامعة تقوم بدراسات يتم إعدادها من قبل المتخصصين وأن هناك تطوير في البرامج وإقتراح لإجراءات عمل متطورة ليتم توظيفها بإتجاه تحسين الأداء الوظيفي.

البعد الثالث: تحليل نتائج فقرات شبكات الاتصال:

من الأبعاد الأساسية التي يتوجب التركيز عليها، ومن الجدير بالذكر أنه لا يمكن الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات من دون وجود شبكات إتصال لتسهيل عملية نقل البيانات والمعلومات، والجدول أدناه يوضح مدى تركيز الكليات محل الدراسة على شبكات الاتصال.

جدول رقم (3) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات عينة الدراسة على فقرات المتغير المستقل (شبكات الاتصال)

| شبكات الاتصال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | نسبة الاتفاق | النتيجة |
|--|-----------------|-------------------|--------------|---------|
| يتم تبادل المعلومات بسهولة من خلال استخدام شبكات الاتصال | 2.93 | 1.517 | 58.6% | منخفض |
| ترتبط الجامعة بشبكة معلومات داخلية تربط جميع الوحدات والأقسام. | 2.85 | 1.527 | 57% | منخفض |
| يتم التأكد من أن جميع شبكات الاتصال تعمل لقدرة على استلام الاستفسارات. | 2.90 | 1.515 | 58% | منخفض |
| تعمل الجامعة على تطوير وسائل الاتصال بشكل دوري | 3.40 | 1.343 | 68% | مرتفع |
| الإجمالي | 3.02 | 1.50 | 60.4% | مرتفع |

يتضح من الجدول أعلاه أن الكليات محل الدراسة تعتمد على شبكات الاتصال والذي يمثل أحد أبعاد تكنولوجيا المعلومات من خلال النتائج المعتمدة على إجابات العينة المستهدفة تبين أن هناك بعض الأمور التي يتم تجاهلها من قبل الكليات على الرغم من أن المتوسط الحسابي العام بلغ (3.02) بانحراف معياري (1.50) وبنسبة اتفاق (60.4%) وفي نفس الوقت تم تعزيز النتائج المذكورة من خلال الفقرة المتعلقة بـ (تعمل الجامعة على تطوير وسائل الاتصال بشكل دوري) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (3.40) بانحراف معياري (1.343)



وبنسبة اتفاق (68%)، وهذا يدل على أن أقسام الجامعة حريصة على تقديم كل الخدمات والاستفسارات إلى المستفيدين وتسعي إلى تطوير الشبكات بشكل دوري ، في حين سجلت فقرة (ترتبط الجامعة بشبكة معلومات داخلية تربط جميع الوحدات والأقسام) متوسط حسابي (2.85) انحراف معياري (1.527) وبنسبة اتفاق (57%) وهذا ما يدل على أن تبادل المعلومات لا يتم بسهولة ويرجع السبب هنا إلى عدم ربط الأقسام بشبكات إتصال في ما بينها وقد أكدت هذا إجابة العينة المستهدفة، وفي نفس الوقت تبين من خلال الاطلاع على الأقسام أن الاعتماد على شبكة الاتصال ضعيف ويتم الاعتماد على إرسال البريد والبيانات بشكل يدوي وهذا ما يعد إنحراف عن مسار إستخدام التكنولوجيا وخاصة في عصرنا الحالي.

البعد الرابع: تحليل نتائج فقرات قواعد البيانات:

يتمثل في البعد الرابع من أبعاد المتغير المستقل والذي يوضح مدى اعتماد الكليات على قاعدة بيانات لتسهيل أعمالها والحفاظ على البيانات والمعلومات وسهولة إسترجاعها حسب الحاجة لها، وأشتمل هذا البعد على ثلاث فقرات كانت نتائجها كما هو موضح في الجدول أدناه، فيما يلي:

جدول رقم (4) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات عينة الدراسة على فقرات المتغير المستقل (قواعد البيانات)

| قواعد البيانات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | نسبة الاتفاق | النتيجة |
|---|-----------------|-------------------|--------------|---------|
| تسعى الجامعة إلى تحديث البيانات والمعلومات بشكل مستمر. | 4.08 | 0.996 | 81.6% | مرتفع |
| قاعدة البيانات المعتمدة تميز البيانات المفيدة عن غيرها. | 4.10 | 0.986 | 82% | مرتفع |
| تم تصميم قاعدة البيانات بشكل يسهل استخدامها من قبل العاملين | 4.00 | 0.991 | 80% | مرتفع |
| الاجمالي | 4.06 | 0.991 | 81.2% | مرتفع |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الكليات تمتلك قواعد بيانات وجادة في تطويرها من خلال إجراء عمليات التحديث الدوري لها وجميع قواعد البيانات مصممة على أنها سهلة الاستخدام ويمكن أن يتم منهجة



البيانات وعزلها من خلالها، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.06) بانحراف معياري (0.991) وبنسبة اتفاق (81.2%) ، أما على مستوى الفقرات فقد عززت الفقرة الثانية (قاعدة البيانات المعتمدة تميز البيانات المفيدة عن غيرها) بعد أن حققت أعلى متوسط (4.10) بانحراف معياري (986) وبنسبة إتفاق (82%)، من جميع المؤشرات يتضح أن الجامعة تمتلك قاعدة بيانات مؤهلة يمكن أن تؤدي ما هو مطلوب اذا ما توفرت الأيدي العاملة المؤهلة لإستخدامها.

البعد الخامس : تحليل نتائج فقرات التدريب على إستخدامات تكنولوجيا المعلومات:

يتمثل في البعد الخامس من أبعاد المتغير المستقل والذي يعتمد عملية نجاح التكنولوجيا المعتمدة وتوظيفها بالاتجاه الصحيح، يوضح هذا البعد مدى إهتمام الجامعة بتدريب وتأهيل العاملين ليكونوا قادرين على إستخدام التكنولوجيا، حيث ينبغي من إدارة الجامعة تشجيع العاملين وحثهم على المشاركة في مختلف الدورات المتعلقة بتهيئة النظام وتحديثه وطرق الإدخال والمعالجة إلى.. الخ، أشتمل هذا البعد على أربع فقرات كانت نتائجها كما موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (5) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات عينة الدراسة على فقرات المتغير المستقل (التدريب علي استخدام التكنولوجيا)

| التدريب علي استخدام التكنولوجيا | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | نسبة الاتفاق | النتيجة |
|--|-----------------|-------------------|--------------|---------|
| الاستعانة بالخبراء بشكل دوري لتدريب العاملين | 3.02 | 1.334 | 60.4% | مرتفع |
| تطوير مهارات العاملين من خلال إشراكهم بدورات دورية | 2.90 | 1.298 | 58% | مرتفع |
| تساعد المحاضرات على تسهيل استخدام تكنولوجيا المعلومات. | 2.72 | 1.180 | 54.4% | مرتفع |
| مشاركة العاملين في الدورات مكنهم من إستخدام التكنولوجيا بشكل أفضل. | 3.13 | 1.467 | 62.6% | مرتفع |
| الاجمالي | 2.75 | 1.31 | 55% | مرتفع |

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الكليات ماتزال لم تصل إلى المستوى المطلوب المتعلق بتدريب الموظفين وتأهيلهم على إستخدام البرامج الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والذي يترتب عليه ضياع الجهد والوقت كون أن الموظف الغير مدرب من الصعب عليه إستخدام البرامج خاصة إذا ما كانت البرامج حساسة



وتخص بيانات ومعلومات دقيقة تخص نطاق العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.75) بانحراف معياري (1.31) وبنسبة اتفاق (55%) وهذا ما يدل على أن جانب التدريب ضعيف ويكون لهذا النتيجة أثر سلبي على أداء الجامعة العام وهذا ما وجد فعلاً على أرض الواقع حيث تبين أن الكثير من الموظفين يحتاج إلى إدخال بعض البيانات في فترة زمنية قد تكون عشر دقائق في حين عندما تم الاستفسار من أصحاب الخبرة وجد أن مثل هذه البيانات تحتاج إلى بضع ثواني لإدخالها ويعود هنا السبب إلى ضعف قدرات الموظفين على الرقم من وجود برنامج سنوي يتم من خلاله عقد الدورات التدريبية ولكن تبين أن البرامج التدريبية تركز على الأوليات وفترتها قصيرة لا تكفي لتعميم كيفية استخدام البرامج وهذا ما أكدت عليه نتيجة الفقرة الثالثة (تساعد المحاضرات على تسهيل استخدام تكنولوجيا المعلومات) بلغ المتوسط الحسابي (2.72) بانحراف معياري (1.180) وبنسبة اتفاق (54.4%)

ويتضح من ذلك أن البرامج التدريبية المعدة في الجامعة غير مجدية والاعتماد عليها يؤدي إلى عدم الاستفادة الكافية من التكنولوجيا المعلومات المستخدمة كون استخدامها يكون بصورة عشوائية.

تحليل نتائج المتغير التابع تحسين أداء الموظفين:

تم قياس أهمية متغير تحسين أداء الموظفين من خلال تفسير النتائج المتعلقة بالفقرات الخاصة بالمتغير التابع، أشتمل المتغير التابع على (8) فقرات، وقد أجريت عملية التحليل لإجابات المستجيبين للقدرة على الخروج بتشخيص دقيق لكل فقرة وكانت النتائج كما موضح في الجدول أدناه، كالتالي:

جدول رقم (6) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مفردات عينة الدراسة على فقرات المتغير التابع (تحسين أداء الموظفين)

| تحسين أداء الموظفين | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | نسبة الاتفاق | النتيجة |
|--|-----------------|-------------------|--------------|---------|
| الأداء في الجامعة ممتاز. | 3.83 | 0.942 | 76.6% | مرتفع |
| يتم إنجاز الأعمال في الجامعة بسرعة كبيرة. | 3.87 | 0.873 | 77.4% | مرتفع |
| ينفذ الموظفون أعمالهم طبقاً لمعايير الجودة. | 3.98 | 0.911 | 79.6% | مرتفع |
| الموظفون في الجامعة قادرين على تنظيم الأعمال وتنفيذها. | 3.88 | 0.885 | 77.6% | مرتفع |
| لدى الموظفين المعرفة الكافية لإنجاز مهامهم بشكل جيد. | 3.85 | 0.917 | 77% | مرتفع |
| لدى الموظفين الرغبة في المشاركة بالأدوات لتطوير مهاراتهم. | 3.6 | 0.978 | 72% | مرتفع |
| موظفو الجامعة قادرين على إنجاز الأعمال في موعدها. | 3.48 | 0.983 | 69.6% | مرتفع |
| لدى الموظفين القناعة الكاملة بضرورة إنجاز الأعمال في موعدها. | 3.58 | 0.979 | 71.6% | مرتفع |

| | | | |
|-------|-------|-------|------|
| مرتفع | 65.5% | 0.933 | 3.75 |
|-------|-------|-------|------|

الجدول أعلاه يعرض النتائج المتعلقة بفقرات تحسين أداء الموظفين من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الاتفاق والنتيجة الكلية ، بلغ المتوسط الحسابي العام (2.75) بانحراف معياري (1.31) وبنسبة إتفاق (55%) ، أي أن هناك تحسن في أداء الموظفين عندما يتم إستخدام تكنولوجيا المعلومات، أما على مستوى الفقرات التي تدعم هذه النتيجة فقد سجلت فقرة (ينفذ الموظفين أعمالهم طبقاً لمعايير الجودة) بلغ المتوسط الحسابي (3.98) بانحراف معياري (0.911) وبنسبة اتفاق (79.6%) مما يدل على أن إهتمام الكليات بتكنولوجيا المعلومات ومواكبة كل ما هو جديد أنعكس بشكل إيجابي على كفاءة أداء الموظفين كونها ساهمت في تنظيم شؤونهم، وكان من نتائجه زيادة رضا العاملين بحيث دفعهم إلى تقديم أي شيء في سبيل تحقيق الهدف المنشود، أما أقل الفقرات مستوى إجابة فقد (لدى الموظفين القناعة الكاملة بضرورة إنجاز الأعمال في موعدها) بلغ المتوسط الحسابي (3.58) بانحراف معياري (0.979) وبنسبة اتفاق (71.6%) مما يؤكد على إنخفاض قناعة الموظفين في تكنولوجيا المعلومات المعتمدة وهذا ما تم إدراكه في الواقع حيث أن هناك الكثير من البرامج عندما يحتاج الموظف العامل إلى إسترداد أي معلومة يتوجب عليه أن يكون قريب من المصمم للبرنامج، وكل هذا أدى إلى خلق مثل هذه القناعة لدى العاملين حتى وأن هناك كثير من الأمور تتعطل بسبب بعد مصمم البرنامج عن الموظف المستخدم.

اختبار فرضيات البحث وتحليل علاقة الارتباط والتأثير:

يهدف الباحث في هذه الفقرة اختبار فرضيات البحث، وعرض علاقات الارتباط والتأثير وتحليلها ويوضح الجدول أدناه المؤشرات التي يمكن من خلالها الإستدلال حول العلاقة والتأثير للتعرف على مدى صحة الفرضيات.

صحة الفرضيات:

الجدول رقم (7) يوضح المؤشرات التي توضح العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة

| المتغيرات المستقلة | المتغير التابع | معامل الارتباط | R2 | قيمة (F) المحسوبة | قيمة الدالة المحسوبة |
|--|----------------|----------------|------|-------------------|----------------------|
| قناعة الإدارة العليا الأجهزة والمعدات | تحسين الأداء | **0.350 | 0.23 | **4.31 | 0.023 |
| | | **0.438 | 0.19 | **3.712 | 0.04 |



| | | | | | | |
|-------|----------|------|---------|---|---------------------------------|-------|
| 0.032 | *8.987 | 0.36 | **0.366 | | شبكات الاتصال | |
| 0.004 | **6.675 | 0.20 | **0.448 | | قواعد البيانات | |
| 0.001 | **4.988 | 0.26 | **0.419 | | التدريب علي استخدام التكنولوجيا | |
| 0.002 | **12.928 | 0.31 | **0.506 | Y | X | الكلي |

*تدل على إرتباط وتأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

**تدل على إرتباط وتأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير وتأثر ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وتحسين أداء الموظفين بالكليات بجامعة أبوظبي.

تبين من خلال المؤشرات الواردة أعلاه أن قيمة الدالة المحسوبة بلغت (0.002) وبهذا تكون أقل من الدالة المتعددة (0.005) ، وقد أكدت المؤشرات على وجود علاقة إرتباط قوية بين متغيرات البحث، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (**0.506)، مما يدل على أن إعتقاد تكنولوجيا المعلومات في الكليات بالجامعة سوف يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وما يعزز هذه الاجابة قيمة معامل التحديد R2 البالغة (0.31) ما يدل على أن (31%) التحسن الحاصل بأداء الموظفين في الكليات يعود إلى تكنولوجيا المعلومات المعتمدة ، كما تبين أن قيمة F المحسوبة (12.928) عند مستوي داله (0.001) ، مما يدل على أن هناك تأثير لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين، ومن هنا نلاحظ أن جميع المؤشرات الواردة أعلاه تثبت صحة الفرضية الرئيسية.

وتتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية بين إدراك الإدارة العليا والوسطى بأهمية تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء الموظفين بأبعادها بالكليات بجامعة أبوظبي.

يتبين من خلال المؤشرات الواردة أعلاه أن قيمة الدالة المحسوبة بلغت (0.023) وبهذا تكون أقل من الدالة المتعددة (0.005) ، وتؤكد على قوة العلاقة بين المتغيرين من خلال معامل الإرتباط الإيجابي حيث بلغ (**0.350)، مما ما يدل على وجود إرتباط بين قناعة الإدارة وأداء الموظفين في الجامعة ، كما يعزز هذه الاجابة قيمة معامل التحديد R2 البالغة (0.32) ما يدل على أن (32%) من التحسن الحاصل بأداء الموظفين



في الجامعة يعود إلى قناعة وإدراك الإدارة العليا والوسطى بمفهوم تكنولوجيا المعلومات وأهميتها، وتبين أن قيمة F المحسوبة (3.712) عند مستوي دالة (0.001) ، من خلال المعطيات الواردة أعلاه يتم قبول الفرضية المتمثلة في وجود علاقة وأثر بين قناعة الإدارة العليا وتحسين أداء الموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير وتأثر ذات دلالة إحصائية في استخدام الأجهزة والمعدات وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها.

تبين من خلال المؤشرات الواردة أعلاه أن قيمة الدالة المحسوبة بلغت (0.04) وبهذا تكون أقل من الدالة المتعددة (0.005) ، وتأكد على قوه العلاقة بين المتغيرين من خلال معامل الارتباط الإيجابي حيث بلغ (**0438)، مما يدل أن على وجود ارتباط بين استخدام الأجهزة والمعدات وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها في كليات الجامعة، كما يعزز هذه الاجابة قيمة معامل التحديد R2 البالغة (0.19) مما يدل على أن (19%) التحسن الحاصل بأداء الموظفين في الجامعة يعود إلى استخدام الأجهزة والمعدات في كليات الجامعة، وتبين أن قيمة F المحسوبة (3.712) عند مستوي داله (0.001) ، من خلال المعطيات الواردة أعلاه يتم قبول الفرضية المتمثلة في وجود علاقة وأثر بين استخدام الأجهزة والمعدات، وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية استخدام الأجهزة شبكات الاتصال وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها في كليات جامعة أبوظبي.

تبين من خلال المؤشرات الواردة أعلاه أن قيمة الدالة المحسوبة بلغت 0.23. وبهذا تكون أقل من الدالة المتعددة (0.005) ، وتأكد على قوة العلاقة بين المتغيرين من خلال معامل الارتباط الإيجابي حيث بلغ (**0.366)، مما يدل أن على وجود إرتباط بين استخدام شبكات الاتصال وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها في كليات الجامعة وما يعزز هذه الاجابة قيمة معامل التحديد R2 البالغة (0.36) ما يدل على أن (36%) التحسن الحاصل بأداء الموظفين في كليات الجامعة يعود إلى شبكات الاتصالات المتواجدة في الجامعات ، وتبين أن قيمة F المحسوبة (8.987) عند مستوي دالة (0.001) ، من خلال المعطيات الواردة أعلاه يتم قبول الفرضية المتمثلة في وجود علاقة وأثر بين شبكات الاتصال وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية استخدام قواعد البيانات وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها في كليات جامعة أبوظبي.



تبين من خلال المؤشرات الواردة أعلاه أن قيمة الدالة المحسوبة بلغت 0.004 وبهذا تكون أقل من الدالة المتعددة (0.005) ، وتؤكد على قوة العلاقة بين المتغيرين من خلال معامل الارتباط الإيجابي حيث بلغ 0.448^{**} ، مما يدل على وجود ارتباط بين استخدام قواعد البيانات وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها في الجامعة، كما يعزز هذه الإجابة قيمة معامل التحديد R2 البالغة (0.20) مما يدل على أن (20%) من التحسن الحاصل بأداء الموظفين في كليات الجامعة يعود إلى استخدام قواعد البيانات في كليات الجامعات ، وتبين ان قيمة F المحسوبة (6.675^{**}) عند مستوي دالة (0.001) ، من خلال المعطيات الواردة أعلاه يتم قبول الفرضية المتمثلة في وجود علاقة وأثر بين استخدام قواعد البيانات وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها.

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها في كليات جامعة أبوظبي.

من خلال تبين من خلال المؤشرات الواردة أعلاه ان قيمة الدالة المحسوبة بلغت 0.001 وبهذا تكون أقل من الدالة المتعددة (0.005) ، وتؤكد على قوة العلاقة بين المتغيرين من خلال معامل الارتباط الإيجابي حيث بلغ 0.419^{**} ، مما يدل على وجود ارتباط التدريب على استخدام التكنولوجيا وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها في كليات الجامعة، كما يعزز هذه الإجابة قيمة معامل التحديد R2 البالغة (0.26) مما يدل على أن (26%) التحسن الحاصل بأداء الموظفين في الجامعة يعود إلى التدريب على استخدام التكنولوجيا في كليات الجامعات، وتبين ان قيمة F المحسوبة (4.988^{**}) عند مستوي دالة (0.001) ، من خلال المعطيات الواردة أعلاه يتم قبول الفرضية المتمثلة في وجود علاقة وأثر بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وبين تحسين أداء الموظفين بأبعادها في كليات جامعة أبوظبي.

النتائج والتوصيات:

يتضمن هذا المحور خلاصة الجانب النظري والتطبيقي لهذه الدراسة، في شكل نتائج توصل إليها الباحث في كلا الجانبين النظري والتطبيقي، والتوصيات التي تناسب الكليات بجامعة أبوظبي، ويمكن توضيح ذلك من خلال الآتي:

أولاً: النتائج:



1. لا تمتلك الإدارة العليا تصور واضح لأهمية التكنولوجيا، رغم إقرارها بأنها الوسيلة الأمثل لرفع الأداء، وهذا قد يكون سببه عدم إلمام رؤساء الأقسام والوحدات بأساليب التكنولوجيا المتطورة المختلفة، وكيفية استخدامها، لذا اقتصر اعتمادهم على وحدة الحاسوب المركزية في كليات الجامعة.
2. عدم استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل صحيح في الأقسام والوحدات، مما يقلل من الفعالية وسرعة الأداء، وبالتالي بنعكس ذلك على تحسين الأداء الوظيفي.
3. لوحظ من خلال متابعة الأقسام أن تبادل المعلومات يتم بواسطة البريد أو بشكل يدوي، وهو تقصير في استخدام التكنولوجيا وتعطيل لا يؤدي إلى السرعة في تبادل المعلومات.
4. تسند مهمة التعامل مع تكنولوجيا المعلومات إلى شخص واحد مما يؤدي إلى تعطل المهام المرتبطة بالمعلومات على الشبكة انتظارًا للخبير المختص في كليات الجامعة.
5. أثبت التحليل أن ما دفع إدارة الموارد البشرية بكليات الجامعة إلى الاستمرار في اعتمادها على الجانب اليدوي، هو عدم تأهيل الموظفين لاستخدام البرامج والتطبيقات بالكفاءة المطلوبة.
6. لم تنجح الدورات التدريبية في تأهيل الموظفين للإلمام بالتكنولوجيا بكليات الجامعة.
7. عدم إقرار الموظفين في كليات الجامعة بأهمية التكنولوجيا في مساعدتهم لإنجاز أعمالهم، فضلاً عن الصعوبة التي يلاقونها في استخدامها نظراً لعدم كفاءتهم.

ثانياً: التوصيات:

1. مواكبة التطورات التكنولوجية التي تحدث بشكل متلاحق، والعمل على توفير الأجهزة التي تساعد على تحسين أداء الموظفين بإدارة الموارد البشرية بكليات الجامعة.
2. توعية الموظفين بكليات الجامعة بأهمية وفاعلية التكنولوجيا في تسيير أعمالهم، وتشجيعهم على استخدامها في تقديم الخدمات الجامعية المختلفة والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية.
3. تصميم شبكة اتصالات متطورة تربط الأقسام والوحدات بين الكليات المختلفة والجامعة، للمساعدة في تبادل وحفظ واسترداد البيانات.
4. تنظيم دورات تدريبية عملية على أيدي مختصين لتأهيل الموظفين وتمكينهم من استخدام تكنولوجيا المعلومات، وعدم الاكتفاء بالمحاضرات.
5. إنشاء وحدة مركزية لتكنولوجيا المعلومات داخل كل كلية بالجامعة لسهولة الوصول إلى البيانات والتعامل الفوري مع المشكلات المختلفة التي تقابل العاملين بإدارة الموارد البشرية.

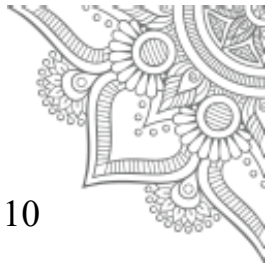


6. وضع نظام لتقييم أداء الموظفين بكليات الجامعة مع ضرورة تنظيم لقاءات دورية لتوضيح المعايير التي يتم التقييم على أساسها ومدى التحسن الملحوظ في الأداء الوظيفي.
7. تشجيع الباحثين على إجراء بحوث متعلقة بالتكنولوجيا وطرق استخدامها، للقدرة على مواكبة التطورات المتلاحقة في مجال تكنولوجيا المعلومات وبالذات في مجال إدارة الموارد البشرية.

المراجع

المراجع العربية:

1. أحمد صلاح الدين المحرزي، إدارة نظم وتكنولوجيا الموارد البشرية مدخل معاصر، جامعة بنها، 2015.
2. أحمد ماهر، كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، مصر، الدار الجامعية للنشر، 2000.
3. العليش محمد الحسن إبراهيم ووسام علي حسين، تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة إستطلاعية لأراء عينة من الموظفين في جامعة الفلوجة، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين – كلية الدراسات العليا، مج 7، ع 25، 2016.
4. بريان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، القاهرة، دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006.
5. حسن عماد مكاوي، تكنولوجيا الإتصال الحديثة، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، 2005.
6. حسين محمد أحمد عبد الباسط، التطبيقات والأساليب الناجحة لاستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تعليم وتعلم الجغرافيا، مجلة التعليم بالانترنت، جمعية التنمية التكنولوجية والبشرية، العدد الخامس - مارس 2017.
7. حسين محمد أحمد عبد الباسط، التطبيقات والأساليب الناجحة لإستخدام تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات في تعليم وتعلم الجغرافيا، مجلة التعليم بالانترنت، جمعية التنمية التكنولوجية والبشرية، العدد الخامس، مارس 2017.
8. سيد الهوارى ، المدير العالمى من متطلبات القرن الـ 21، مهارات حديثة ومتعددة ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 2015.
9. عباس حسن القصاب، تكنولوجيا المعلومات فى مجال الإدارة المدرسية، مملكة البحرين، وزارة التربية والتعليم، إدارة التدريب والتطوير المهنى، 2010.



10. عبد الفتاح السيد النعماني، وطارق حسن عابدين المصري، التكنولوجيا وأثرها على الموارد البشرية، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات، مج 21، عدد 3، 2003.
11. عبد المحسن عبد المحسن جودة وعبد المجيد عبد الفتاح المغربي، إدارة الموارد البشرية الأسس العلمية والاتجاهات المستقبلية، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات، 2003.
12. عزيزة عبد الرحمن العتيبي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، 2010.
13. عصام عبيد حسين حسين، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم العراقية، رسالة ماجستير، الأردن، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، 2018.
14. علي عبد الله، العولمة وإدارة الموارد البشرية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، عدد 17، 2008.
15. غازي رحو، وإبراهيم نائب، المرجع لمختبرات - مقدمة في علم الحاسوب، سلسلة المناهج لكتب الكمبيوتر، دار المناهج للنشر والتوزيع، 1998.
16. فرج شعبان، تكنولوجيا المعلومات كمدخل للإدارة الإلكترونية لتحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية جامعة البليدة 2 لونيبي على الجزائر، 2017.
17. فرج شعبان، تكنولوجيات المعلومات كمدخل للإدارة الإلكترونية لتحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، أبحاث المؤتمر الدولي المحكم: الإدارة الإلكترونية بين الواقع والاحتمية، الجزائر، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح) ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة علي لونيبي البليدة 2، نوفمبر 2017 م.
18. فريد النجار، الحكومة الإلكترونية بي النظرية والتطبيق، القاهرة، الدار الجامعية، 2008.
19. لامية تركي، دور التكنولوجيا في تفعيل وظيفة الموارد البشرية- دراسة ميدانية بمقر وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الجزائر، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2016.
20. لحسن علاوة، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمؤسسة سونغاز - مديريةية التوزيع ورقلة ريفي، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2015.



21. محمد الجداية، مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 2، 2008.
22. محمد محمد الهادي، نحو توظيف تكنولوجيا المعلومات لتطوير التعليم في مصر، أبحاث المؤتمر العالمي الثاني لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات 13- 15 ديسمبر 2016، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 2016.
23. محمد مصطفى حامد ، مقدمة الحاسبات والبرمجة، القاهرة، دار الفكر العربي، 1990.
24. مجدي محمد أبو العطا، تعرف على الحاسب الشخصي، القاهرة، الحسيني للكمبيوتر ونظم المعلومات، 1993.

المراجع الأجنبية:

1. Eileen Appelbaum ،Jody Hoffer Gittel ،Carrie Leana ،High-Performance Work Practices and Sustainable Economic Growth ،2011.
2. Gorana Celebic, Dario Ilija Rendulic, Basic Concepts of Information and Communication Technology Handbook, Zagreb, 2011.
3. Haag, Stephen and Cummings, Maeve and Phillips, Amy, Management Information Systems, 6th Ed, Irwin McGraw-Hill, New York, U.S.A, 2007.
4. Michael Gutmann, Information Technology and Society, Swiss Federal Institute of Technology Zurich, 2001.
5. Michel Paquin, Management of information technology, Agency editions, Canada, 1990.
6. Mohammad Rezaei and Maryam Rezaei, The Effects of Information Technology (IT) on Employee Productivity in Shahr Bank (Case study of Shiraz, Iran), applied mathematics in Engineering, Management and Technology 2014, the special issue in Management and Technology, Sep. 2014.
7. Roger carter, Information technology, MADE simple books, without place, London, 1991.
8. Violeth M Siwale, Information Technology and Employees Performance: A Case Of Fingerprint Unit at Tanzania Police Force, A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Human Resource Management (MSc-HRM) of Mzumbe University, 2015.



055 Youth Perception on Ethnic Tolerance: A Study on Student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka, Nilai, Negeri Sembilan

Fatin Nabihah Binti Rakeman

Dakwah and Islamic Management Program,
Faculty Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia.

Email: Fatinnabihah0801@gmail.com

ABSTRACT

Youth perception of ethnic tolerance is a significant to study due to its importance in inter-ethnic society such as Malaysia. There are a lot of study on youth perception in Malaysia. Most of these studies focuses on the students at public higher institution, while this particular study conducted at secondary school. The research is conducted to determine student perception toward other group ethnic in secondary school at Desa Cempaka, Nilai. This study aims to examine the level of relationship between ethnic groups, study the level of awareness on ethnic tolerance, and identifying student perception on acceptance over ethnic difference among student in secondary school at Desa Cempaka. Besides that, the study involved 100 respondents from secondary school at Desa Cempaka and represented by three major group ethnics, the Malay, Chinese, and Indian. The study utilized quantitative method and the data were collected through a set of questionnaires, based on ethnic tolerance concept developed by past researchers. Data analysis was done using was the *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 20.0. The study used descriptive analysis whereby each item was analyzed individually. The study used the data collected will be presented to show information in the form of tables by using min, mod, percentage, *frequency, exploration and histogram* for better understanding of the responses by the respondents.

Keywords: Malaysian youth, ethnic tolerance, ethnics relations, perceptions

1.0 INTRODUCTION

Malaysia society consists of multi ethnic citizens. Solidarity, harmony and unity between ethnic is a vital agenda for the country's stability. The ethnic relationship in Malaysia had been shaped by the British and Japanese during their occupations and the impact can be seen until today. The 13 May 1969 riot is the proved of the ethnic issue in Malaysia.

The main factor of multi-racial ethnicity in Malaysia due of the migration Chinese and Indian people come to Malaysia as labor to colonial British in trade activities in the Malay world (Rusimah Sayuti, Mohd Ainuddin Iskandar Lee Abdullah, 2016; Sulaiman., 2013). The plural society is a multi-ethnic, atomized society and race-based division of labor. Economic forces have an anti-social effect upon social and political structure, destroying social will and community and producing a society driven by purely economic interest (Emerson & Furnivall, 1948).

The tolerance value and attitude are most important when there are social and racial differences in a country, because when confronting various social elements, our capacity to accept others is going to be put to the test. If the positive attitudes of tolerance are adopted in citizen Malaysian, it will enhance the nationalism toward country. Therefore, the study on ethnic tolerance



must be expanded to enhance behavior and attitudes people especially on youth because they more responsibility to stability of country.

Ethnic tolerance is a topic that is often discusses and there is still much to be debated in order to bring stability political and economic in Malaysia (Abdul Razaq Ahmad, Abdul Aziz Rahman, Mohd Mahzan Awang, & Chew, 2018; Mohd Azmir Mohd Nizah, Jawan, Singh, Singh, & Samsu, 2015; Nazri Muslim & Mansor Mohd Noor, 2014). If searched through academic journals from local and others country, there are many discussions pertaining to ethnic tolerance and interrelationships studies. However, most of these studies focuses on public high learning institution student. None of this study conducted at school level. Therefore, this study is important to determine youth perception on tolerance ethnic among the student secondary school.

2.0 PURPOSE OF THE STUDY

This study aims to see the ethnic tolerance among the students Malays, Chinese, and Indians in secondary school at Desa Cempaka, Nilai. In particular, this study will answer the following questions:

- d) What is the level of relationship between ethnic groups among student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka?
- e) What is the level of awareness on ethnic tolerance among student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka?
- f) How does student perception on acceptance over ethnic difference among student in Sekolah Menengah Kebangsaan Desa Cempaka?

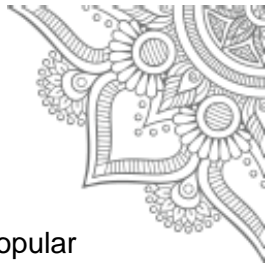
3.0 LITERATURE REVIEW

3.1 Tolerance

The term of tolerance is derived from the Latin word “*tolerare*” means patient and respectful. It is essential value to study tolerance, as people in Malaysia are diverse in nature and equally important to understand that only tolerance ensure the survival of human kind. Tolerance exists in the space between difference and similarities. Empirical analysis and studies found that the term tolerance often mentioned in various literature in the fields of religious, medical, anthropological and psychological (Shyryn, Assem, & Zhanat, 2013). There are numerous philosophical, sociological, psychological, and other works devoted to the phenomenon of tolerance

Based on the American Psychological Association (APA) Dictionary of Psychology, tolerance is referred as acceptance of others whose actions, beliefs, physical, capabilities, religion, customs, ethnicity, nationality, and so on differs from one’s own. It is also defined as a fair and objectives attitude toward the point of view different from one’s own. Gibson (2007) defined tolerance as a willingness to put up with disagreeable ideas and groups. Tolerance is understood as a minimal concept that that involves non-interference with practices or forms of life of others, including granting equal legal and political rights, even if one disapproves of them (the accept pluralism project, 2013).

According to Shyryn and members (2013) tolerance is the system of internal resources of the individual, reflecting the willingness and ability of the individual to positively and efficiently meet the challenges of interacting with itself and the “other” that is different in appearance, thoughts, feeling, values, behavior, the system contributing to resistance to provoking environmental factors. Tolerance means how far we would go in confronting the issues that have been questionable and rejected, but without employing power and coercion to change them, when dealing with individuals who have different characteristics from us. However, our capability to suppress the desire to punish them would be interpreted as tolerance (Selman, R.L. and D.F. Byrne, 1974).



3.2 Ethnic Tolerance

Ethnic tolerance is a term that is widely used in contemporary academic and popular discourses. Ethnic tolerance is must be present in every individual because the positive element also promises great benefits, benefits and rewards especially in the areas of national development (Media Baharu, 2019).

The term ethnic originated from Latin word- *ethnicus* that bring to meaning of nation. That term refers to people or to “races”. Therefore, ethnic means a group of people that correlated with genetics, cultural, historical, and status likeliness. While the word of “tolerance” means to bear, withstand endure”. Referring to Oxford English Dictionary tolerance means “the ability or willingness to tolerate the existence of opinions or behaviour that one dislikes or disagrees with”. Ethnic tolerance can define as a positive act of individual or group citizens to put up their differences with respect to the cultural and tradition practices, history and values, and physico-biological aspects for a greater political aim.

3.3 Measurement of Ethnic Tolerance

Based on the recent study by Nazri Muslim & Mansor Mohd Noor (2014) measured ethnic tolerance through participant’s perception within five different dimensions involving acknowledgement, comfortability, acceptance, sharing, and sense of proud. However, there are lacking in this study which is the actual measurement such as behavioural aspect of the participant that is not being examined. Therefore, this study serves to attempt to combine both perspectives of perceptions of ethnic political tolerance and their behaviour voting.

Sociological research of tolerance among the youth has great practical significance, especially in multi-ethnic societies. As its preparatory stage, the research involved the application of the standardized linear and track models ‘Level of Student Ethnic Tolerance.

The ESS technique uses to measure some aspects of ethnicity. For example, to fit individuals into the most appropriate categories based on relatively fixed characteristics.

According to newspapers The Star Online (2013) Malaysians are among the least racially tolerant in the world, according to the World Values Survey carried out by Swedish economists. The survey showed that 20% to 29.9% of Malaysians would not like living next to a person of a different race. The survey was carried out to determine whether racial tolerance was linked to free-market economics.

4.0 METHODOLOGY

4.1 Sample

The sample of this study consists of 120 respondents from various ethnics consists of Malay, Chinese, and Indians students in Desa Cempaka, Nilai, age between 13 and 18 years old. The selected location was chosen because the level of population composition was high and the researcher were able to reduce the time and money. Based on the population distribution and basic demographic characteristics (Department of Statistics Malaysia, 2010), percentage of population in Malaysia for Malay is 55.8%, Chinese 28.6% and Indian 13.5%. Stratified sampling was selected in a 5: 3: 2 ratio for Malay, Chinese, and Indian. It is more appropriate to use as it represents more respondents, saving time and economics (Newman& MvNeil, 1998).

4.2 Instrument and Data Analysis

The instrument used in this study was a set of the questionnaire form. This survey questionnaire was divided into four sections. First section consisted of namely: A. demographics profiles; B. the second section asked about respondents the relationship between groups ethnic; C. The third section asked respondent about level of awareness on tolerance ethnic; and D. the fourth section focused on the student’s perception toward other



group ethnic. This study used *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 20.0 software while study was analysed descriptively and correlated.

5.0 CONCLUSION

Tolerance is the key to maintain harmonious and peaceful social relationships, with respect of the differences among people, culture, lifestyle and religion. Tolerance is a good character as well as behavior that should be studied. Tolerance practices is not a forced acceptance but the willingness to compromise in order to achieve a goal. In addition, the concept of perception youth on ethnic tolerance should be corrected so that every Malaysian youth has the awareness and a sense of responsibility for maintaining the country security by strengthening its unity. All of this have to be the core in ensuring a smooth development process in line with the aspiration of making Malaysia as a unique model county by uniting diversity and build a nation which is united regardless of the differences in race, religion, culture and language.

REFERENCES

- Abdul Razaq Ahmad, .., Abdul Aziz Rahman, ., Mohd Mahzan Awang, ., & Chew, F. P. (2018). Influencing Factors Of Ethnic Tolerance Among Multiethnic Youths. *Issues And Trends In Interdisciplinary Behavior And Social Science - Proceedings Of The 6th International Congress On Interdisciplinary Behavior And Social Sciences, Icibsos 2017*, 89–96. Retrieved From [https://www2.Scopus.Com/Inward/Record.Uri?Eid=2-S2.0-85052572507&Partnerid=40&Md5=Edbfa68eb1701af4c5041291674d97e2](https://www2.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85052572507&partnerid=40&md5=edbfa68eb1701af4c5041291674d97e2)
- Emerson, R., & Furnivall, J. S. (1948). Colonial Policy And Practice. *Pacific Affairs*. <https://doi.org/10.2307/2751858>
- Media Baharu. (2019). KEKALKAN SIKAP TOLERANSI ANTARA KAUM DEMI KEAMANAN DAN KEHARMONIAN NEGARA - PM. *Nasional*. Retrieved From [https://Berita.Rtm.Gov.My/Index.Php/Nasional/11263-Kekalkan-Sikap-Toleransi-Antara-Kaum-Demi-Keamanan-Dan-Keharmonian-Negara-Pm](https://berita.rtm.gov.my/index.php/nasional/11263-kekalkan-sikap-toleransi-antara-kaum-demi-keamanan-dan-keharmonian-negara-pm)
- Mohd Azmir Mohd Nizah, Jawan, J. A., Singh, S., Singh, D., & Samsu, K. H. K. (2015). Framing Ethnic Tolerance, Political Tolerance And Voting Behaviour. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/Mjss.2015.V6n4s1p365>
- Mohd Izham Unnip Abdullah, .. (2018). Perpaduan, Toleransi Kaum, Agama, Asas Kekuatan Sabah | Nasional | Berita Harian. Retrieved September 30, 2019, From Berita Harian Online Website: [https://www.Bharian.Com.My/Berita/Nasional/2018/04/408342/Perpaduan-Toleransi-Kaum-Agama-Asas-Kekuatan-Sabah](https://www.bharian.com.my/Berita/Nasional/2018/04/408342/Perpaduan-Toleransi-Kaum-Agama-Asas-Kekuatan-Sabah)
- Nazri Muslim, ., & Mansor Mohd Noor, . (2014). Ethnic Tolerance Among Students Of Public Higher Learning Institutions In Malaysia. *World Applied Sciences Journal*. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.29.03.992>
- Rusimah Sayuti, Mohd Ainuddin Iskandar Lee Abdullah, S. I. (2016). Kajian Hubungan Kaum Di Kalangan Pelajar Sekolah Pembangunan Sosial, Universiti Utara Malaysia. *Jurnal Usuluddin*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4141.2005>
- Shyryn, U., Assem, B., & Zhanat, B. (2013). Tolerance Features In The Structure Of Worldview Culture (Based On The Current State Analysis Of The Issue). *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 83, 921–932. [https://doi.org/10.1016/J.Sbspro.2013.06.373](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.373)
- Sulaiman., S. (2013). Perpaduan Pelajar Pelbagai Tnik: Kehidupan Seharianprogram Diploma Tahun Dua Sesi Pengajian 2012/2013 Universiti Malaysia Perlis. *Proceeding Of The International Conference On Social Science Research, ICSSR 2013*. 4-5 June 2013, Penang, Malaysia.



056 Ancaman Pemikiran (Sekularisme, Liberalisme, Feminisme dan Pluralisme): Bagaimana Kita Menghadapinya

Ahmed Abdul Malik

Fakulti Kepimpinan dan pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM).

ahmeda.malek@usim.edu.my

ABSTRAK

Memandangkan banyaknya ajaran dan pemikiran yang timbul dalam masyarakat dengan pelbagai faktor dan matlamat yang cukup gelas bahwa merugikan bangsa, Negara dan agama. Kalangan Muslim yang prihatin begitu bimbang dengan ajaran sesat dan pertelagahan sesama sendiri soal furuk(cabang) dalam agama terutama pada perkara-perkara bidaah yang timbul selepas kewafatan Rasulullah (s.a.w). Bagaimanapun, jarang yang sedar dan prihatin akan ancaman yang jauh lebih bahaya dalam memesongkan akidah, tauhid Islami serta fitrah kemanusiaan itu sendiri dalam Islam liberal. Sebabnya, ancaman ideologi yang jelas bercanggah dengan Quran dan sunnah melalui aliran pemikiran moden yang mengsinonimkan falsafah Islam berpaksikan akal dengan pemikiran barat yang memesongkan akidah itu sudah menjadi 'pakaian' dan 'sajian' harian hidup ummah kini. Menggunakan label Islam liberal dengan memperjuangkan hak kebebasan dan hak asasi manusia, umat Muslim sebenarnya sudah diresapi dengan 'akidah' liberalisme dan pluralisme yang menjadi agenda dalam doktrin Yahudi-Kristian dalam menghancurkan Islam melalui pemesongan akidah Muslim. Ajaran sesat muncul dalam masyarakat Islam hasil daripada perancangan rapi yang ditaja oleh musuh-musuh Islam dengan tujuan untuk merosakkan agama Islam dan mewujudkan perpecahan di kalangan umat Islam menerusi perbezaan dan percanggahan fahaman. Sekarang sudah banyak ideologi yang bersarang di dalam diri umat Islam yang bertentangan dengan ajaran Islam. Fahaman seperti sekularisme, liberalisme, pluralisme, dan feminisme sudah banyak diamalkan oleh orang Muslim di mana-mana di negara-negara Islam. Fahaman-fahaman serta corak pemikiran yang jelas bercanggah dengan Islam. Sekularisme telah menyebabkan orang Islam menganggap bahawa Islam merupakan agama ritual semata-mata. Sebarang urusan dunia, politik, kehidupan seharian, pemerintahan, undang-undang, sistem ekonomi - semua ini tidak bersangkut paut dengan Islam. Tulisan ini adalah catatan ringkas yang menjelaskan sebahagian dari pemikiran-pemikiran tersebut, meneliti kesan dan implikasinya dalam konteks masyarakat muslim serta menjelaskan langkah-langkah yang disarankan untuk menghadapi ajaran-ajaran tersebut.

1.0 PENDAHULUAN

Memandangkan banyaknya ajaran dan pemikiran yang timbul dalam masyarakat dengan pelbagai faktor dan matlamat yang cukup gelas bahwa merugikan bangsa, Negara dan agama. Kalangan Muslim yang prihatin begitu bimbang dengan ajaran sesat dan pertelagahan sesama sendiri soal furuk(cabang) dalam agama terutama pada perkara-perkara bidaah yang timbul selepas kewafatan Rasulullah (s.a.w). Bagaimanapun, jarang yang sedar dan prihatin akan ancaman yang jauh lebih bahaya dalam memesongkan akidah serta tauhid Islami serta fitrah kemanusiaan itu



sendiri dalam Islam liberal. Sebabnya, ancaman ideologi yang jelas bercanggah dengan al-sunnah dan al-Quran melalui aliran pemikiran moden yang mengsinonimkan falsafah Islam berpaksikan akal dengan pemikiran barat yang memesongkan akidah itu sudah menjadi 'pakaian' dan 'sajian' harian hidup ummah kini.

Mengguna label Islam liberal dengan memperjuangkan hak kebebasan dan hak asasi manusia, umat Muslim sebenarnya sudah diresapi dengan 'akidah' liberalisme dan pluralisme yang menjadi agenda dalam doktrin Yahudi-Kristian dalam menghancurkan Islam melalui pemesongan akidah Muslim. Ajaran sesat muncul dalam masyarakat Islam hasil daripada perancangan rapi yang ditaja oleh musuh-musuh Islam dengan tujuan untuk merosakkan agama Islam dan mewujudkan perpecahan di kalangan umat Islam menerusi perbezaan dan percanggahan fahaman.

Pada masa kini, pahlawan-pahlawan ajaran sesat dan pengikut-pengikut mereka lebih cenderung menggunakan laman sosial menyebarkan fahaman yang bercanggah dengan akidah ahli Sunnah Wal Jamaah dan menyasarkan golongan muda terutama para penuntut di institusi pengajian tinggi(IPT).

Sekarang sudah banyak ideologi yang bersarang di dalam diri umat Islam yang bertentangan dengan ajaran Islam. Fahaman seperti sekularisme, liberalisme, pluralisme, dan feminisme sudah banyak diamalkan oleh orang Muslim di mana-mana di negara-negara Islam. Fahaman-fahaman serta corak pemikiran yang jelas bercanggah dengan Islam. Sekularisme telah menyebabkan orang Islam menganggap bahawa Islam merupakan agama ritual semata-mata. Sebarang urusan dunia, politik, kehidupan seharian, pemerintahan, undang-undang, sistem ekonomi - semua ini tidak bersangkut paut dengan Islam.

Tulisan ini adalah catatan ringkas yang menjelaskan sebahagian dari pemikiran-pemikiran tersebut, iaitu Sekularisme, Liberalisme, Feminisme dan Pluralisme, meneliti kesan dan implikasinya dalam konteks masyarakat muslim serta menjelaskan langkah-langkah yang disarankan untuk menghadapi ajaran-ajaran tersebut.

2.0 ANCAMAN PEMIKIRAN

Istilah “Ancaman” dalam bahasa adalah setiap usaha dan kegiatan, baik dalam negeri maupun luar negeri yang dinilai membahayakan kedaulatan negara, keutuhan wilayah negara, dan keselamatan segenap bangsa(<http://id.wikipedia.org>). Maka ancaman pemikiran merujuk kepada fikiran atau kefahaman yang bertentangan dengan norma masyarakat umum.

Adapun Ancaman Pemikiran yang dimaksudkan dalam tulisan ini adalah Pemikiran, kefahaman atau amalan yang didakwa sebagai ajaran Islam sedangkan pada hakikatnya bercanggah dengan Al-Quran dan Al-Sunnah.

2.1 Sebab-sebab Kemunculan Pemikiran yang bercangga dengan ajaran Islam

1. Terdapat individu yang mempunyai kepentingan diri seperti untuk mendapatkan kedudukan, harta, dan sebagainya.
2. Terdapat golongan yang ingin melemahkan ajaran Islam dengan memesongkan akidah orang Islam.

2.2 Ciri-ciri Ajaran Sesat



- Mencemarkan kesucian Al-Quran dan hadis seperti memansukh, mengubah, mempertikai, atau membuat tafsiran menyeleweng terhadap Al-Quran dan hadis sebagaimana terdapat dalam pemikiran Sekularisme, Liberalisme, Feminisme dan Pluralisme.
- Mengubah prinsip-prinsip asas dalam akidah Islam seperti mendakwa menyatukan semua agama termasuk Islam ke dalam agama baru atau mendakwa semua agama adalah sama sebagaimana ajaran liberalisme dan pluralisme.
- Mendewa-dewakan pemimpin sehingga menganggapnya bersifat maksum, sebagai Imam Mahdi, sebagai nabi, sebagai tuhan, atau jelmaan tuhan sebagaimana ajaran Oadiani.
- Menolak perkara yang qat'ie dalam Islam seperti menghapuskan jihad sebagaimana ajaran liberalisme, Feminisme dan Pluralisme .
- Mengubah bentuk-bentuk ibadat seperti mengurangkan ibadat puasa kepada 19 hari dan bersolat hanya dengan niat sebagaimana ajaran Bahai, atau salat di belakan imam wanita seperti dalam ajaran Feminisme dan Liberalisme.
- Mengubah konsep dosa dan pahala seperti memberi kuasa penebusan dosa kepada seseorang seperti ajaran Tariqat Al-Mufarridiah.
- Mendakwa boleh melakukan perkara-perkara pelik yang bersangkutan dengan perkara-perkara ghaib seperti memanggil roh orang mati termasuk roh para nabi, wali, dan malaikat.
- Mendewa-dewakan sesuatu selain Allah S.W.T. seperti menyeru nama orang-orang yang telah meninggal dunia di dalam doa sebagaimana yang dilakukan oleh bomoh atau dukun yang mengamalkan ilmu hitam.
- Menolak hadis mutawatir atau hadis secara umum seperti golongan anti hadis.

3.0 KESAN BURUK MENGAMALKAN AJARAN SESAT

1. Kesan terhadap individu:

- (a) akidah seseorang akan rosak. Orang Muslim yang mempercayai atau beramal dengan ajaran sesat boleh merosakkan akidah. Mereka wajib bertaubat dan kembali kepada ajaran Islam;
- (b) masa terbuang. Masa banyak terbuang dengan aktiviti yang tidak sihat dan bertentangan dengan ajaran Islam seperti memuja dan melakukan amalan-amalan syirik serta khurafat;
- (c) minda seseorang akan tertutup. Pemikiran mereka sering dikongkong oleh pemimpin yang mendakwa mendapat wahyu. Tindakan dan kelakuan mereka menjadi tidak rasional dan fanatik;
- (d) kehidupan tidak stabil. Penglibatan dengan ajaran sesat membawa kepada pengabaian tanggungjawab sebagai pelajar, suami, isteri, ibu, atau bapa.

2. Kesan terhadap masyarakat:

- (a) keruntuhan institusi kekeluargaan. Keretakan boleh berlaku di kalangan ahli keluarga yang menganut ajaran-ajaran yang bertentangan dengan al-Qur'an dan Sunnat disebabkan perbezaan akidah.
- (b) perpaduan tergugat. Sikap fanatik penganut ajaran sesat terhadap kumpulan dan pemimpin mereka menyebabkan mereka tidak menghormati masyarakat sekeliling, ini menjejaskan perpaduan dan keharmonian hidup dalam masyarakat.
- (c) berlaku keganasan. Kepatuhan membutatuli kepada pemimpin ajaran sesat memudahkan pengikutnya dipergunakan untuk melakukan keganasan.



3. Kesan terhadap negara:

(a) negara akan mundur. Penglibatan dalam ajaran sesat menjadikan diri seseorang tidak proaktif dan membuang masa. Perkara itu akan menjejaskan prestasi ekonomi negara yang bergantung kepada sumbangan dan produktiviti individu.

(b) negara tidak stabil. Penglibatan dalam ajaran sesat akan mengancam perpaduan dan keharmonian masyarakat. Ini boleh menggugat kestabilan politik dan ekonomi negara. Akibatnya negara terpaksa menghabiskan banyak masa dan perbelanjaan untuk mengekalkan kestabilan negara.

Contoh- contoh Ajaran Sesat

1. Sekularisme

Sekularisme yang berasal dari ideologi (mabda') Kapitalisme adalah satu bentuk ajaran yang memisahkan agama dari kehidupan (faslu deen 'anil hayah). Ideologi Kapitalisme adalah ideologi kufur yang tertegak atas dasar pemisahan agama dari kehidupan. Idea pemisahan agama dari kehidupan (sekularisme) ini menjadi akidah kepada ideologi ini, sekaligus sebagai qiyadah fikriyah (kepemimpinan berfikir) serta qa'idah fikriyah (kaedah berpikir)nya. Berlandaskan qa'idah fikriyah ini, penganut akidah ini berpendapat bahawa manusia berhak membuat peraturan (undang-undang) hidupnya sendiri.

Mereka mempertahankan kebebasan manusia yang terdiri dari kebebasan berakidah/beragama (freedom of religion), kebebasan berpendapat (freedom of opinion), kebebasan hak milik (freedom of ownership) dan kebebasan bertingkh laku (personal freedom). Dari kebebasan hak milik ini lahirlah sistem ekonomi kapitalis, yang termasuk perkara paling menonjol dalam mabda' (ideologi) ini atau yang dihasilkan oleh akidah mabda' ini. Kerana itu, mabda' tersebut dinamakan mabda' kapitalisme, sebuah nama yang diambil dari aspek yang paling menonjol darinya. Demokrasi yang dianut oleh mabda' ini, berasal dari pandangannya bahawa manusia berhak membuat peraturan (undang-undang). Menurut mereka, rakyat adalah sumber kekuasaan dan rakyatlah yang membuat undang-undang (melalui wakilnya). Rakyat jugalah yang menggaji ketua negara untuk menjalankan undang-undang yang telah dibuatnya. Rakyat berhak mencabut kembali kekuasaan itu dari ketua negara, sekaligus menggantikannya termasuklah merubah undang-undang sesuai dengan kehendaknya.

Kelahiran mabda' ini bermula pada saat kaisar (caeser) dan raja-raja di Eropah dan Rusia menjadikan agama sebagai alat untuk memeras, menganiaya dan menghisap darah rakyat. Para pemuka agama waktu itu dijadikan perisai untuk mencapai keinginan mereka. Maka timbulah pergolakan sengit yang kemudian membawa kebangkitan bagi para ahli falsafah dan cendekiawan. Sebahagian mereka mengingkari adanya agama secara mutlak sedangkan yang lainnya mengakui adanya agama, tetapi menyeru agar dipisahkan dari kehidupan dunia. Akhirnya pendapat majoriti dari kalangan ahli falsafah dan cendekiawan itu cenderung memilih idea yang memisahkan agama dari kehidupan, yang kemudian menghasilkan usaha pemisahan antara agama dengan Negara.

Kemudian, disepakati pula pendapat untuk tidak mempermasalahkan agama, dilihat dari segi apakah diakui atau ditolak. Fokus masalahnya adalah agama itu harus dipisahkan dari kehidupan. Idea ini dianggap sebagai kompromi (jalan tengah) antara pemuka agama yang menghendaki segala sesuatu itu harus tunduk kepada mereka, atas nama agama, dengan ahli falsafah dan cendekiawan yang mengingkari agama dan dominasi para pemuka agama. Oleh itu, idea sekularisme sama sekali tidak mengingkari adanya agama, namun dalam masa yang sama tidak memberikan agama sebarang peranan dalam menyelesaikan masalah-masalah kehidupan. Apa



yang mereka lakukan adalah memisahkan agama dari kehidupan. Berdasarkan hal ini, maka akidah yang dianut oleh Barat secara keseluruhannya adalah sekularisme, yakni pemisahan agama dari kehidupan. Akidah ini merupakan qa'idah fikriyah yang menjadi landasan bagi setiap pemikiran di mana di atas dasar inilah ditentukan setiap arah pemikiran manusia dan arah pandangan hidupnya. Berdasarkan hal (pemisahan) inilah, pelbagai masalah hidup diselesaikan. Ideologi ini dijadikan sebagai qiyadah fikriyah yang dikembangkan dan disebarluaskan oleh Barat ke seluruh dunia (zanas.wordpress.com).

Sekularisme sebenarnya adalah musuh Islam dan proses sekularisasi memang ditujukan untuk melawan Islam. Oleh sebab itu istilah-istilah seperti sekularisme, sekularisasi, dan sekular itu sendiri tidak boleh dihubungkan dan dikait-kaitkan dengan Islam. Bahkan terjemahan perkataan sekularisme dalam bahasa Arab seperti 'ilmaniyyah' atau 'almaniyyah' adalah tidak tepat sama sekali, karena tidak ada padanannya dalam konsepsi Islam. Begitu juga pemikir Islam yang lain seperti Prof. Dr. Yusuf al-Qaradawi, menyatakan pendapat yang sama bahawa sekularisme dan sekularisasi itu bercanggah dengan Islam dan akan sentiasa berkonfrantasi dengan Islam, seperti dinyatakan dalam buku beliau *al-Islam wa al-'Ilmaniyyah Wajhan li Wajhin* (al-Qaradawi, Yusuf.1977).

Ciri-ciri kesesatan ajaran pemikiran Sekuler

- Idea *faslu deen 'anil hayah* (pemisahan agama dari kehidupan) adalah idea kufur kerana Islam sama sekali tidak memisahkan agama dari kehidupan.
- Menggantikan Sistem dan undang-undang Islam dengan sistem dan undang-undang Barat yang dikenali sebagai sistem demokrasi.
- Menganggap Qur'an dan Hadis tidak relevant dan membesar-besarkan aturan dan undang-undang berasal dari barat.

2. Liberalisme

Liberalisma iaitu kebebasan berfikir dan bertindak individu tanpa had, ajaran ini adalah satu fahaman yang muncul di Eropah, disebabkan oleh kekejaman aturan gereja terhadap kehidupan individu dan aturan kerajaan di negara-negara Eropah. Maka asal liberalisme bukan dari dunia Islam. Fahaman ini menyerap ke dalam masyarakat Islam melalui proses penjajahan dan pembaratan sekitar abad ke 16/17.

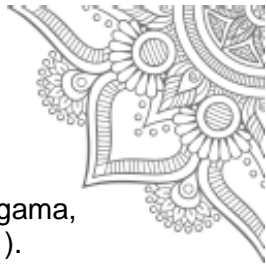
Reaksi umat Islam kemudiannya pada abad ke 18/19 terpecah dua kelompok; Pertama, kumpulan yang menolak pengaruh barat dan Kedua, kumpulan yang menerima. Kumpulan tradisional yang berpegang kepada asas-asas fundamental Islam, menolak dan menentang.

Kumpulan kedua yang lazimnya mendapat pendidikan Barat atau liberal dan terpegun dengan kemajuan Barat yakin bahawa apa yang datang dari Barat baik belaka, kita diminta meniru dan mendewakan Barat. Hal ini berlaku di seluruh dunia Islam.

Islam Liberal

Islam liberal atau Liberalisme adalah anak kandung dari Sekularism dan plularism. Ketiga ajaran ini sangat kuat di negara-negara Islam. Organisasi Islam liberal terbesar di Asia tenggara adalah Jaringan Islam Liberal atau JIL, yang sangat kuat dan merajarela di Indonesia. Ajaran ini memahami Islam menurut barat. Di Malaysia Islam liberal (ISLIB) berusaha untuk menarik dan mempengaruhi belia, mahasiswa-mahasiswa dan toko-toko akademik.

Menurut Penolong Pengarah Institut Latihan Islam Malaysia (ILIM), Zamihan Mat Zain al-Ghari, fahaman sesat ada pada setiap zaman tetapi ancaman pemikiran moden mengsinonimkan Islam dengan falsafah pemikiran barat melalui liberalisme dan pluralisme adalah ancaman dan fitnah



zaman ini yang jauh lebih bahaya. Agama dan semua kepercayaan selain Islam bukan agama, sebab semuanya bersifat kemanusiaan dan perkara rekaan (<http://pmr.penerangan.gov.my>).

"Semua agama rekaan manusia itu tidak mungkin boleh dianggap sebagai agama. Hanya Islam yang meng-Esakan Allah SWT agama dan kepercayaan yang mutlak,"

Ini telah ditegaskan Allah SWT dalam al-Quran yang mafhum-Nya: Barang siapa mencari agama selain agama Islam, maka sekali-kali tidaklah akan diterima (agama itu) daripadanya, dan dia di akhirat termasuk orang-orang yang rugi. (ali-'Imran: 85).

Menerut Muhammad Fauzi bin Asmuni, Naib Presiden II Ikatan Muslimin Malaysia (ISMA). Pemikiran liberal bahaya kerana ia muncul dalam pelbagai bentuk sama ada terang-terangan ataupun tidak jelas, "Kadang-kadang ia muncul dalam (bentuk) yang tidak jelas, ia muncul yang kita nampak dari segi programnya Islamik, tetapi apabila diteliti, diperhalusi, kita mendapati bahawa bercangga dengan ajaran al-Sunna wa al-Jamah. liberalisme merujuk kepada satu konsep, iaitu 'tidak ada kebenaran mutlak'".

Ciri-ciri kesesatan ajaran Islam Liberal

- (a) mentafsirkan al-Qura'an dan hadith dengan hawa nafsu.
- (b) menerima sebahagian ajaran Islam dan menolak sebahagian.
- (c) memecahbelah kesatuan dan persatuan ummat.
- (d) bersekongkol dengan Musu-musu Islam.
- (e) Mengkritik teks Al-Quran dan Hadis.

3. Anti Hadis hasil dari ISLIB

Anti Hadis merupakan antara ajaran sesat yang menular dalam masyarakat Islam sejak beberapa tahun yang lalu. Pengaruh anti Hadis ini semakin luas apabila wujudnya pihak-pihak tertentu yang mendukung kepercayaan dan kefahaman mereka di samping wujudnya buku-buku, artikel-artikel dan seminar yang berkaitan. Fahaman sebegini juga pernah muncul di beberapa buah negara lain seperti Indonesia, Singapura, India, Pakistan, Iran, dan negara Arab.

Sebenarnya, ulama Islam seperti Ibn Hazm pada abad 4-5 H dan beberapa ulama pada zaman moden seperti Muhammad al-Ghazali dan Yusuf al-Qardawi pernah membincangkan tentang fahaman ini. Fahaman anti Hadis ini sebenarnya mempunyai pegangan yang tidak mempercayai Hadis sebagai sumber epistemologi Islam selepas al-Qur'an. Penghujahan golongan yang berfahaman ini bahawa al-Qur'an sebagai kitab yang lengkap dan sempurna telah menolak sumber-sumber lain sebagai sumber perundangan Islam. Untuk menguatkan hujah mereka, beberapa ayat al-Qur'an cuba diselewengkan tafsirannya. Kebanyakan penyelewengan mereka melibatkan soal akidah, siyasah, dan fiqh. (http://bit.ly/best_tips).

Ciri-ciri kesesatan ajaran Anti Hadis

- a) Hanya menggunakan al-Qur'an sahaja.
- b) Tidak mahu menerima hadith sebagai sumber perundangan Islam.
- c) Mendakwa hadis perlu dinilai semula.
- d) Banyak menggunakan logik akal.
- e) Taasub kepada sesuatu pandangan.
- f) Tidak mahu menerima pandangan orang lain.



4. Feminisme

Feminisme (tokohnya disebut Feminis) adalah sebuah gerakan perempuan yang menuntut emansipasi atau kesamaan dan keadilan hak dengan pria. Feminisme berasal dari bahasa Latin, femina atau perempuan. Istilah ini mulai digunakan pada tahun 1890-an, mengacu pada teori kesetaraan laki-laki dan perempuan serta pergerakan untuk memperoleh hak-hak perempuan. Sekarang ini kepustakaan internasional mendefinisikannya sebagai perbedaan terhadap hak hak perempuan yang didasarkan pada kesetaraan perempuan dan laki laki (<http://id.wikipedia.org/wiki/Feminisme>).

Feminisme Liberal

Apa yang disebut sebagai Feminisme Liberal ialah terdapat pandangan untuk menempatkan perempuan yang memiliki kebebasan secara penuh dan individual. Aliran ini menyatakan bahwa kebebasan dan kesamaan berakar pada rasionalitas dan pemisahan antara dunia privat dan publik. Setiap manusia - demikian menurut mereka - punya kapasitas untuk berpikir dan bertindak secara rasional, begitu pula pada perempuan. Akar ketertindasan dan keterbelakangan pada perempuan ialah karena disebabkan oleh kesalahan perempuan itu sendiri. Perempuan harus mempersiapkan diri agar mereka bisa bersaing di dunia dalam kerangka "persaingan bebas" dan punya kedudukan setara dengan lelaki.

Feminis Liberal memiliki pandangan mengenai negara sebagai penguasa yang tidak memihak antara kepentingan kelompok yang berbeda yang berasal dari teori pluralisme negara. Mereka menyadari bahwa negara itu didominasi oleh kaum Pria, yang terleleksi menjadi kepentingan yang bersifat "maskulin", tetapi mereka juga menganggap bahwa negara dapat didominasi kuat oleh kepentingan dan pengaruh kaum pria tadi. Singkatnya, negara adalah cerminan dari kelompok kepentingan yang memang memiliki kendali atas negara tersebut. Untuk kebanyakan kaum Liberal Feminis, perempuan cenderung berada "di dalam" negara hanya sebatas warga negara bukannya sebagai pembuat kebijakan. Sehingga dalam hal ini ada ketidaksetaraan perempuan dalam politik atau bernegara. Pun dalam perkembangan berikutnya, pandangan dari kaum Feminist Liberal mengenai "kesetaraan" setidaknya memiliki pengaruhnya tersendiri terhadap perkembangan "pengaruh dan kesetaraan perempuan untuk melakukan kegiatan politik seperti membuat kebijakan di sebuah negara (Rosemarie Tong, 1997)

Gerakan feminisme Barat yang bertujuan mewujudkan persamaan laki-laki dan perempuan (*gender equality*), juga mempengaruhi pemikiran Islam liberal (ISLIB). Feminisme *ala* Islib biasanya menuntut persamaan hukum-hukum syariah antara lelaki dan wanita. Perbezaan hukum syara' antara wanita dan lelaki Islam dianggap tidak adil oleh golongan ini.

Abu Fathi Al-Yamani (2008) menyatakan, golongan ini menganggap bahawa dalam Islam wanita dan lelaki itu adalah dicipta dari kejadian yang satu. Maka apa sahaja hak yang menjadi hak lelaki, mestilah juga menjadi hak kepada wanita. Sebarang perbezaan yang berlaku di antara lelaki dan wanita mestilah dihapuskan kerana bagi mereka ianya bersifat diskriminasi dan menindas kaum wanita.

Bibit-bibit feminisme sebagaimana yang dimaklumi, sudah mulai muncul di Malaysia. Kewujudan kumpulan Sisters In Islam (SIS) yang dahulunya didirikan oleh Amina Wadud kini mulai mempengaruhi anak-anak wanita tokoh-tokoh negarawan Malaysia.

Menurut Abu Fathi Al-Yamani (2008) Gerakan atau fahaman feminisme ini sebenarnya membawa kesan yang amat buruk terhadap institusi masyarakat. Golongan wanita yang mempunyai kerjaya yang dianggap terbaik adalah antara golongan yang amat terikut-ikut dengan pengaruh fahaman feminisme ini. Bagi mereka, tanggapan sesetengah masyarakat yang meletakkan taraf wanita hanyalah didapur adalah satu mitos dongengan lagenda orang tua-tua dahulu kala. Apa sahaja



yang lelaki dapat , kaum wanita juga berhak untuk mendapatkannya, apatah lagi jika perkara tersebut memang boleh dikecapi oleh pihak wanita.

Apa yang sangat membimbangkan dan menyedihkan ialah , fahaman feminisme ini bukan sahaja menganggap kesamaan taraf dari segi hak dan pemilikan antara lelaki dan wanita itu berlaku pada perkara-perkara duniawi sahaja , malah golongan ini juga menganggap bahawa segala hukum syarak dan ketetapan Allah juga perlu adanya persamaan hak antara lelaki dan wanita , terutama sekali dalam bab pembahagian harta pusaka dan perwarisan. Secara tak langsung fahaman ini ada persamaannya dengan gerakan memperjuangkan hak-hak wanita yang banyak berlaku di negara-negara luar terutama sekali di Eropah.

Hak-Hak Wanita Dalam Islam

Sebelum kedatangan Islam, wanita dianggap hamba, bahan dagangan dan harta persendirian, sangat rendah taraf berbanding lelaki serta dipandang hina. Jika diteliti keadaan wanita dalam tamadun sebelum ini juga, dapat dilihat bagaimana wanita dilayan dengan teruk oleh masyarakat. Dalam Tamadun Greek, wanita dikurung dalam rumah, tidak diberikan peluang untuk belajar, boleh dijadikan bahan dagangan dan tidak ada hak untuk membantah dan tidak ada apa2 hak dalam kehidupan. Dalam tamadun Rom pula bapanya mempunyai kuasa mutlak terhadap anak perempuan jika belum berkahwin dan boleh menghalunya bila2 masa atau menjualnya. Kedatangan Islam telah menaikkan taraf wanita dan wanita tidak lagi dijadikan pengikut kaum lelaki sahaja malah mempunyai taraf yang sama dengan lelaki dan mempunyai peranan tersendiri. Taraf yang sama bukanlah bermaksud hak kedua2 sama tetapi nilai tersebut yang sama. Jika Allah takdirkan peranan lelaki dan wanita sama, akan berlaku konflik antara kedua2nya. Pelik juga melihat gelagat wanita sekarang yang bermati-matian mahu membuat sesuatu yang tidak diwajibkan oleh Allah malah mengabaikan peranan yang di beri oleh Allah.

Sekarang ni ramai yang mengatakan wanita Islam disekat kebebasan dan pelbagai badan memperjuangkan taraf wanita tanpa memahami kedudukan wanita dalam Islam kerana lebih mahu menerima hak-hak yang ditetapkan oleh media barat yang menjatuhkan maruah seorang wanita.

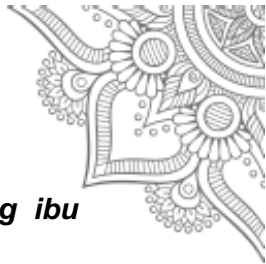
Di sini, penulis akan menyatakan antara petikan Al-Quran dan Hadith yang berkaitan dengan wanita. Dalam Surah Ali-Imran ayat 195, Allah berfirman yang bermaksud: ...”*Sesungguhnya Aku tidak akan sia-siakan amal orang-orang yang beramal dari kalangan kamu, sama ada lelaki atau perempuan, (kerana) setengah kamu (adalah keturunan) dari setengahnya yang lain*”

Dalam Islam jelas mengatakan wanita dan lelaki, kedua2nya boleh ke syurga Allah jika menjadi hambaNya yang taat.

Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik ia laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun. QS. an-Nisa' (4) : 124

Dahulunya orang2 arif di Rome pernah berbincang dan memutuskan bahawa wanita tidak mempunyai jiwa. Dalam kristian pula, Hawa dipersalahkan dalam hal Nabi Adam makan buah larangan dan akibat dari kesalahanHawa itu setiap bayi yang lahir itu menanggung dosa. Wanita pula mengalami kesakitan dalam haid dan beranak sebagai balasan seterusnya menunjukkan bahawa melahirkan anak bukan sesuatu yang tinggi nilainya. Namun Islam jelas mengangkat wanita yang melahirkan anak seperti yang tercatat dalam al quran .

“Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu-bapanya; ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan



menyapuhnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Kulah kembalimu” (Surah Luqman. 31:14).

Mari kita lihat ayat ini

**Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang Muslim,
laki-laki dan perempuan yang mukmin,
laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya,
laki-laki dan perempuan yang benar,
laki-laki dan perempuan yang sabar,
laki-laki dan perempuan yang khusyuk,
laki-laki dan perempuan yang bersedekah,
laki-laki dan perempuan yang berpuasa,
laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya,
laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah,
Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.
(Surah Al ahzab. 33: 35).**

Dalam ayat ini jelas wanita dan lelaki peranannya sama dlm beribadat, taat pada Allah, perlu solat, puasa, bersedekah, dan sebagainya. Namun Allah berikan kelonggaran kepada wanita. Jika haid, tidak perlu solat dan dan dalam bulan puasa wanita yang haid serta wanita yang tidak sihat semasa mengandung, tidak perlu berpuasa tetapi perlu menggantikan puasa tersebut di lain hari. Sekiranya wanita dan lelaki berbuat dosa kepada Allah dan memohon keampunan-Nya nescaya keduanya akan diampunkan.

....Begitu juga dalam Hadith, Rasullullah S.A.W bersabda yang bermaksud: **“Wanita itu adalah pemimpin dalam rumahtangga suaminya, dan akan ditanya tentang pimpinannya”.**

Berdasarkan ayat Al-Quran dan Hadith tersebut, jelas menunjukkan bahawa Islam memartabatkan kaum wanita. Islam tidak membezakan mereka dengan kaum lelaki khususnya dalam perkara yang melibatkan ibadat. Mereka masing-masing mendapat pahala disisi Allah mengikut amalan masing-masing.

Untuk pengetahuan lebih lanjut tentang hak-hak wanita dalam Amalan Kerohanian, dalam Ekonomi, dalam Sivil, dalam Pendidikan, dalam Undang-Undang, dalam Berpolitik boleh kunjungi. (<http://usrahwihdah.blogspot.com/2009/12/hak-hak-wanita-dalam-islam.html>).

4. Pluralisme

Pengertian pluralisme adalah “kesamaan” atau “kesetaraan” (*equality*) dalam segala hal, termasuk “beragama”. Setiap pemeluk agama harus memandang sama pada semua agama dan pemeluknya. Oleh kerananya, sejatinya pandangan ini pada akhirnya akan menggerus konsep keyakinan “iman-kufur”, “tawhid-syirik”, dalam sangat sentral dalam agama Islam.”(Anis Malik Toha. 2010).

Beliau kemudian merumuskan beberapa ciri asasi faham ini iaitu :

- (a) **Kesetaraan** atau persamaan (*equality*). Ajaran pluralisme agama mengajarkan semua agama sama dan setara, tak ada yang paling baik dan tak ada yang paling buruk.
- (b) **Liberalisme** atau kebebasan. Ajaran pluralisme agama mengajarkan hak kebebasan beragama, dalam arti keluar-masuk agama. Hari ini seseorang boleh menjadi Muslim, esok menjadi Kristen, esok lusa menjadi Hindu, dan seterusnya.



- (c) **Relativisme.** Sebetulnya ini adalah implikasi dari kedua watak yang sebelumnya. Ajaran pluralisme agama mengajarkan kebenaran agama relative.
- (d) **Reduksionisme.** Untuk sampai kepada kesetaraan atau persamaan, ajaran pluralisme agama telah meredusir jati-diri atau identitas agama-agama menjadi entiti yang lebih sempit dan kecil, yakni sebagai urusan pribadi (*private affairs*). Dengan kata lain pluralism agama itu berwatak sekular.

4.0 PLURALISME MENURUT ISLAM

Dalam pandangan Islam, sikap menghargai dan toleran kepada pemeluk agama lain adalah mutlak untuk dijalankan, sebagai bagian dari keberagaman(pluralitas). Namun anggapan bahwa semua agama adalah sama (pluralisme) tidak diperkenankan, dengan kata lain tidak menganggap bahwa Tuhan yang 'kami' (Islam) sembah adalah Tuhan yang 'kalian' (non-Islam) sembah. Pada 28 Juli 2005, Majelis Ulama Indonesia (MUI) menerbitkan fatwa melarang paham pluralisme dalam agama Islam(MUI Nomor: 7/MUNAS VII/MUI/II/2005). Dalam fatwa tersebut, pluralisme didefinisikan sebagai: "Suatu paham yang mengajarkan bahwa semua agama adalah sama dan karenanya kebenaran setiap agama adalah relatif; oleh sebab itu, setiap pemeluk agama tidak boleh mengklaim bahwa hanya agamanya saja yang benar sedangkan agama yang lain salah. Pluralisme juga mengajarkan bahwa semua pemeluk agama akan masuk dan hidup dan berdampingan di surga".

Gagasan pluralisme agama bertentangan akidat Islam, karena orang Islam harus percaya bahwa satu-satu agama yang benar adalah Islam, sebagaimana dalam firman Allah (SWT):

“Dan sesiapa yang mencari ugama selain ugama Islam (untuk dipeluknya), maka tidak akan diterima daripadanya (agama yang dipeluknya itu) oleh Allah, dan ia pada akhirat kelak orang-orang yang rugi”. (Surat Al-‘Imran 3 : 85).

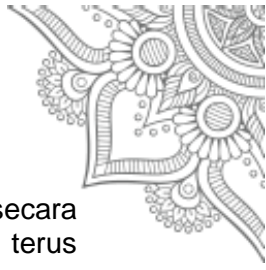
Dan begitu juga harus percaya bahwa satu-satu agama yang diakui oleh Allah (SWT) adalah Islam. Allah berfirman: ***“Sesungguhnya ugama yang benar menurut Allah hanyalah Islam”***(Surat Al-‘Imran 3: 19).

Solusi Islam terhadap adanya pluralitas agama adalah dengan mengakui perbedaan dan identitas agama masing-masing (*lakum dīnukum wa liya dīn*). Tapi solusi yang ditawarkan paham pluralisme agama lebih cenderung menghilangkan perbedaan dan identitas agama-agama yang ada. Jadi menganggap pluralisme agama sebagai *sunnatullah* adalah klaim yang berlebihan dan tidak benar.

Di Indonesia, salah satu kelompok Islam yang dianggap mendukung pluralisme agama adalah Jaringan Islam Liberal. Di halaman utama situsnya tertulis: "Dengan nama Allah, Tuhan Pengasih, Tuhan Penyayang, Tuhan segala agama(<http://islamlib.com/>).

5.0 LANGKAH-LANGKAH MENANGANI AJARAN SESAT

1. Melengkapkan diri dengan kefahaman Islam yang sebenar. Pengaruh ajaran sesat dapat ditangkis dengan kefahaman Islam yang sebenar melalui proses pembelajaran secara formal atau tidak formal.
2. Menyebarkan ajaran Islam. Ajaran Islam hendaklah sentiasa didedahkan kepada masyarakat menerusi pelbagai kaedah seperti media cetak, elektronik, ceramah, seminar, forum, dan simposium.



3. Kerjasama dalam penguatkuasaan undang-undang Penguatkuasaan undang-undang secara bersepadu oleh semua pihak akan dapat membendung kegiatan ajaran sesat daripada terus menular dalam masyarakat.
4. Program pemulihan akidah. Orang yang terlibat dengan ajaran sesat amat memerlukan kepada program pemulihan akidah, Di Malaysia terdapat beberapa buah pusat pemulihan akidah seperti Pusat Pemulihan Akidah Jelevu, Negeri Sembilan dan Pusat Pemulihan Akidah Ulu Yam, Selangor.
5. Individu dan kumpulan yang menyebarkan faham ini perlu dinasihatkan dan jika mereka berterusan melakukannya perlu disusuli dengan tindakan undang-undang.
6. Pada masa yang sama, orang bukan Islam perlu diberi penerangan tentang asas dan falsafah di sebalik ajaran Islam berkaitan dengan hubungan dan interaksi dengan penganut agama lain. Dengan ini tidak akan timbul salah-faham terhadap ketegasan umat Islam dalam aspek ini. Mereka juga tidak akan secara sengaja terlibat dalam menganjurkan sesuatu yang boleh menjuruskan rakan-rakan Muslim mereka dalam gejala Pluralisme Agama.
7. Kita perlu merujuk pihak berautoriti agama bagi menentukan kesahihan sesuatu fahaman, amalan atau pegangan. Pendapat individu bukanlah sesuatu yang muktamad. Bahkan tidak boleh dijadikan mekanisme pemutusan terhadap sesuatu ajaran.
8. Setiap individu sewajarnya menghindarkan diri daripada terlibat dengan ajaran salah/sesat. Bahkan perlu bertindak sebagai mata dan telinga pemerintah dalam usaha menanganinya kerana tanggungjawab agama adalah tanggungjawab semua individu muslim.
9. Umat Islam perlu menambah nilai iman dan taqwa setiap masa bagi menghadapi apa jua bentuk cabaran yang mendatang.

6.0 KESIMPULAN

Fahaman liberalisme merupakan fahaman yang menuntut akan kebebasan dan keterbukaan kepada manusia, tanpa batasan. Fahaman inilah yang banyak dianuti oleh sebahagian umat Islam. Sehingga menyebabkan agama Islam itu disalah tafsirkan. Pluralisme pula ialah fahaman yang meletakkan bahawa semua agama adalah setaraf. Ini bercanggah dengan al-Qur'an yang mengatakan bahawa agama di sisi Allah hanyalah Islam (ali-Imran : 19). Dan feminisme ialah fahaman yang mahu meletakkan dan menyama tarafkan wanita dengan lelaki, sehingga mereka mempersoalkan hukum di dalam al-Quran, contohnya poligami, faraid dan Imamat dalam shalat.

Kita sebagai ummat islam – ahlu Sunnat wal Jamaat, perlu berpegang teguh dengan al-Qur'an dan al-Sunnah, iaitu menggunakan disiplin dan metodologi yang jelas dalam memahaminya. Sebarang pentafsiran al-Qur'an perlu merujuk mufassirin yang diakui oleh ulama. Manakala huraian hadith perlu merujuk kepada muhaddithin yang diakui oleh ulama dan ummat islam.

SUMBER-SUMBER DAN RUJUKAN

- Al-Qaradawi, Yusuf. 1977. *al-Islam wa al-'Ilmaniyyah Wajhan li Wajhin*, Get. 7, Kairo: Maktabah Wahbah.
- Nur Achmad (ed). 2001. *Pluralitas Agama: Kerukunan Dalam Keagamaan*. Jakarta. Kompas.
- Budhy Munawar-Rachman. 2004. *Islam Plularis: Wacana Kesetaraan Kaum Beriman*. Jakarta. Srigunting.



- Surunin (ed) 2005. *Nilai-nilai Pluralisme dalam Islam: bingkai gagasan yang berserak*. Bandung. Nuansa dengan Fatayat Nu dan The Ford Foundation.
- Adian Husaini dan Nuim Hidayat. 2002. *Islam Liberal: Sejarah, Konsepsi, Penyimpanan dan Jawabannya*. Jakarta. Gema Insani.
- Khalif Munawwar. 2006. *Atas Nama Kebenaran: Tanggapan Kritis Terhadap Wacana Islam Liberal*. Kajang. Akademik Kajian Tamadun.
- International khatm-e-Nubuwwat Movment, 2008. *The views of Ummah on Qadiyanism*. London
- Ajaran sesat. (<http://www.sabah.edu.my/cwm010/ajaransesat.htm>)
- Toha, Anis Malik. 2010. *Ciri-ciri Faham Pluralisme Agama, Wacana Fahaman Pluralisme Agama dan Implikasinya Terhadap Masyarakat Islam* (<http://muafakatmalaysia.wordpress.com/tag/wacana-fahaman-pluralisme-agama/>)
- Zamihan Hj. Mat Zin al-Ghari. T.th. *Ajaran sesat dan bahayanya terhadap Agama dan Negara..* (<http://anwaribrahimblog.com/2010/03/12/religion-and-pluralism-in-a-divided-world>)
- Ugi Oleh Suharto. T.Th. Isu-isu sentral dalam pemikiran Islam Liberal : Kes Indonesia dan Pengajarannya untuk Malaysia.*
- Razak Idris, Muhamad. *Aliran Islam Liberal : Cabaran baru Umat Islam*.
(<http://www.geocities.com/ummahonline/artikel/050517razak-islamliberal.htm>)
- Al-Yamani. Abu Fathi, pengaruh-islam-liberal. (<https://aljawhar.wordpress.com/2008/02/20/>)
- Rosemarie Tong. 1997. *Feminist Thought : A Comprehensive Introduction*. USA : Westview Press
(<http://id.wikipedia.org/wiki/Feminisme>)
- Keputusan Fatwa MUI Nomor: 7/MUNAS VII/MUI/II/2005 Tentang Pluralisme, Liberalisme dan Sekularisme(<http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/agama/1785-waspada-fahaman-islam-liberal.html>)
- Asmuni, Muhammad Fauzi. 2012. *Ancaman pemikiran Liberal Di Malaysia*. AIDC Revolusi pemikiran Rakyat (<http://www.anwaraidc.com>).
- Sekularisme ancaman utama akidah umat Islam. <http://zanas.wordpress.com/pembinaan-bangsa-dan-negara-malaysia-yang-berdaulat/sekularisme-ancaman-utama-akidah-umat-islam/>
(<http://underground-paper.blogspot.com/2013/04/feminisme-di-indonesia.html>)



057 القاضي أبي بكر الباقلاني وجهوده الدعوية

نجيب شيخ عبد الصمد²⁵

كلية القيادة والإدارة
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
drnajib@usim.edu.my, +60196041823.

ملخص البحث :

يعتبر الباقلاني أحد أعلام للمدرسة الأشعرية، بل المؤسس الثاني لها من حيث التأسيس والتطوير إذ يعود إليها الفضل في حراسة عقيدة أهل السنة والجماعة والدفاع عنها ضد أهل الزيغ والباطل وأصحاب الأهواء.²⁶ وكان من الأولى أن تكتب عنه الكتب وتتوالى المؤلفات في إبراز جهوده العظيمة ودوره الرائد في تكوين وتطوير الفكر الأشعري. فقد كان من أكبر أساتذة المدرسة الأشعري، كذلك كان الباقلاني، إماماً في الفقه المالكي وقد أطلق عليه لقب لسان الأمة، مما يدل على مكانته، وقد ألف من التصانيف ما لم يقم به عالم قبله في المدرسة الأشعرية، وكان كل ليلة إذا صلى العشاء وقضى ورده وضع دواة بين يديه، وكتب خمساً وثلاثين ورقة، تصنيفاً من حفظه.

مقدمة

إذا كانت مراجعنا عن عصر القاضي الباقلاني وبنيته من الكثرة على نحو ما رأينا ، فإن نصيب هذا القاضي في خاصة نفسه وأسرته وأهله وأقاربه من هذه المصادر قليل جداً إلى حد ما ، ذلك أن أكثر التراجم والسير والتاريخ لم تذكر عنه، أخباراً كما ذكرت عن عصره إلا نتفا يسيرة لا تعين على معرفة أسرته ونشأته، وكذلك كان التاريخ لا يزال يوجه اهتمامه إلى الحكومات والحكام دون أن يهتم بأفراد الشعب ولو كانوا علماء. ولكن بقدر ما تسعفنا المصادر والمراجع سنحاول التعريف لشيخنا وحياته الخاصة ونشأته وأسرته، شيوخه، - تلاميذه.

وأثر مؤلفاته.

الباقلاني نشأته وحياته ووفاته:

أبو بكر بن الطيب الباقلاني، 1957. تحقيق الأب ريتشارد ديوسف مكارثي اليسوعي، بيروت. المكتبة الشريفة.²⁶

أكثر المصادر تجمع على أنه أبو بكر محمد بن الطيب بن محمد بن جعفر بن القاسم
الباقلاني²⁷
فاسمه محمد وكنيته أبو بكر واسم أبيه الطيب واسم جده محمد بن جعفر، ولقبه الباقلاني²⁸.

مناقبه .

كان الإمام الباقلاني أفضل المتكلمين المنتسبين إلى الأشعري ، وكان سيف السنة وأوحد
وقته في فنه وانتهد إليه الرياسة في مذهبه، وكان موصوفاً بجودة الاستنباط وسرعة الجواب ،
وقال ابن عساكر إن الشيخ أبا القاسم بن برهان النحوي يقول من سمع مناظرة القاضي أبي بكر
لم يستأذ بعدها كلام أحد من المتكلمين والفقهاء والخطباء والمترسلين ولا الأغاني أيضاً من طيب
كلامه وفصاحته وحسن نظامه وإشارته، له التصانيف الكثيرة والرد على المخالفين²⁹. وقد حدث
أن ابن المعلم شيخ الرافضة ومتكلمها حض بعض مجالس النظر مع أصحاب له، إذ أقبل القاضي
أبو بكر الأشعري فالتفت ابن المعلم إلى أصحابه وقال لهم : قد جاءكم الشيطان فسمع القاضي
كلامهم وكان بعيداً عن القوم فلما جلس أقبل على ابن المعلم وأصحابه وقال لهم قال الله تعالى:

²⁷، ابن خلكان، أبو العباس شمس الدين. وفيات الأعيان وأنباء أبنائهم الزمان. دار صادر. بيروت ط 1971
ج4، ص269..

²⁸ انظر لمزيد من التفصيل: ابن كثير ، أبو الفدا. البداية والنهاية. ج2، ص144. النجوم الساهرة ج4، ص234
الخطيب البغدادي أبو بكر أحمد بن علي الخطيب. تاريخ بغداد، دار الكتاب العربي بيروت، ج5، ص379،
بدون تاريخ.

ابن عساكر، تبين كذب المفترى فيما نسب إلى الإمام أبي الحسن الأشعري، ص170، تحقيق الدكتور أحمد
حجازي السقاء، دار الجيل، بيروت.

ابن خلكان، وفيات الأعيان، ص269، ج4، تحقيق إحسان عباس، بيروت دار صادر، ط1978م.
ابن فرحون، الديباج المذهب، ص244، بدون تاريخ.

ابن كثير، البداية والنهاية، ص44، ج2. بيروت مكتبة المعارف، ط1977م.
قاض عياض، ترتيب المدارك الفصل الخاص، القاضي أبو بكر الباقلاني، في طبعة القاهرة، ص245.
ابن العماء، شذرات الذهب، ص170، ج3، مكتبة القدس، بدون تاريخ.

²⁹ ابن عساكر. تبين كذب المفترى ص219، انظر. وفيات الأعيان لابن خلكان ج4 ص269 .



{ أَلَمْ تَرَ أَنَّا أَرْسَلْنَا الشَّيَاطِينَ عَلَى الْكَافِرِينَ تَوْرَهُمْ آزًا } 30 أي إن كنت شيطاناً فأنتم كفار وقد أرسلت إليكم³¹. يقول ابن عساكر وكان القاضي أبو بكر فارس هذا العلم مباركا هذه الأمة . وكان يلقب بشيخ السنة ولسان الأمة وكان مالكيًا فاضلا متورعا ممن لم تحفظ له قط زرة ولا نسبت إليه نقيصة"³².

ذكر الخطيب البغدادي: أن الباقلاني كان ثقة، وأما الكلام فكان أعرف الناس به وأحسنهم خاطرا وأجودهم لسانا، وأوضحهم بيانا وأصحهم عبارة ، وله التصانيف الكثيرة المنتشرة في الرد على المخالفين من الرافضة والمعتزلة والجهمية والخوارج وغيرهم³³. ويذكر الحافظ ابن عساكر بسنده أن أبا الخوازم قال : كل مصنف ببغداد إنما ينقل من كتب الناس إلى تصانيفه سوى القاضي أبي بكر فإن صدره يحوي علمه وعلم الناس³⁴. قال الياضي وفيها أي في المائة الرابعة توفي سيف السنة وناصر الملة الإمام الكبير، الجسر الشهير لسان المتكلمين وموضع البراهين وقامع المبتدعين وقاطع المبطلين القاضي أبو بكر.³⁵

محمد ابن الطيب المشهور بابن الباقلاني الأصولي المتكلم المالكي الأشعري المجدد به الأمة على رأس المائة الرابعة على القول الصحيح . وكان كل ليلة إذا قضى ورده كتب خمسا وثلاثين ورقة تصنيفا من حفظه، وكان فريد عصره في فنه وإليه انتهت الرياسة في هذا العلم، وكان ذا باع طويل في بسط العبارة مشهورا بذلك حتى أنه جرى بينه وبين أبي سعيد الهاروني مناظرة يوما فأطال القاضي أبو بكر فيها الكلام، ووسع في العبارة وزاد في الإسهاب وبالغ في الإيضاح والإطناب . ثم التفت إلى الحاضرين وقال : أشهدوا على أنه أن أعاد ما قلت لا غير، لم أطلبه بالجواب : فقال الهاروني أشهدوا على أنه أعاد كلام نفسه سلمت له ما قال³⁶. قال الميورقي حسبت تواليف القاضي وإمالاته قسمت على أيام عمره من مولده إلى موته، فوجد أنه يقع لكل يوم منها عشر ورقات أو نحوها³⁷. وعن علي ابن الحسن الحربي المالكي قال كان أبو بكر الباقلاني يهتم بأن يختصر ما يصنفه فلا يقدر على ذلك لسعة علمه وكثرة حفظه . قال وما صنف أحد خلافا إلا احتاج أن يطالع كتب المخالفين عدا القاضي أبو بكر فإن جميع ما كان يذكر خلاف الناس فيه صنفه من حفظه³⁸. وعن أبي محمد الياضي يقول : لو أوصي رجل بثلاث ماله أن يدفع

سورة مريم. الآية 83.³⁰

³¹أبو بكر أحمد بن علي البغدادي، د.ت. تاريخ بغداد ج5. بيروت: دار الكتاب العربي. ص 379 .

³²ابن عساكر الدمشقي. د.ت. بيروت: تبیین كذب المفترى فيما نسب إلى الإمام أبو الحسن الأشعري. دار جيل.

ص 120 .

³³ البغدادي أبو بكر أحمد بن علي الخطيب، د.ت. تاريخ بغداد ج5. دار الكتاب العربي. بيروت. ص 379.

انظر ترجمة القاضي عياض للباقلاني الملحقه بالتمهيد ص 244 .

³⁴ ابن العماد الحنبلي. د.ت. شذرات الذهب في أخبار من ذهب ج 3. مكتبة القدس: ص 170 .

الياضي، أبو محمد عبد الله. 1970. مرآة الجنان . بيروت. ³⁵

³⁶ أبو بكر بن الطيب الباقلاني. 1987. كتاب التمهيد الأوئل وتلخيص الدلائل مؤسسة الكتب الثقافية: تحقيق عماد الدين حيدر ص 245 .

³⁷ البغدادي. المرجع السابق. ص 379 .

³⁸أبو العباس شمس الدين ابن خلكان. 1978. وفيات الأعيان والأعيان أبناء الزمان. ج4 بيروت: دار صادر. تحقيق إحسان عباس ،

ص 269 .



إلى أفصح الناس لوجب أن يدفع إلى أبي بكر الباقلاني. قال أبو عبد الله الصيرفي: كان صلاح القاضي أكثر من علمه وما نفع الله هذه الأمة بكتبه وبثها فيهم إلا بحسن نيته واحتسابه بذلك³⁹. وقد سار القاضي أبو بكر الباقلاني رسولا عن أمير المؤمنين إلى طاغية الروم وجرت له أمور منها أن الملك أدخله عليه من باب خوخة ليدخل راععا للملك ففطن لها القاضي ودخل بظهره. ومنها أنه قال لراهبهم: كيف الأهل والأولاد، فقال الملك مه أما علمت أن الراهب يتنزّه عن هذا؟ فقال تنزهونه عن هذا؟ ولا تنزهون رب العالمين⁴⁰.

وقد سأله بعض الأساقفة بحضرة ملكهم فقال: ما فعلت زوجة نبيكم؟ وما كان من أمرها بما رميت به من الإفك؟ فقال الباقلاني مجيبا له على البديهة هما امرأتان ذكرتا بسوء: مريم وعائشة فبرأهما الله عز وجل، وكانت عائشة ذات زوج ولم تأت بولد، وأنت مريم بولد ولم يكن لها زوج: يعني أن عائشة أولى بالبراءة من مريم وكلاهما بريئة مما قيل فيها، فإن تطرق في الذهن الفاسد احتمال ريبة إلى هذه فهو إلى تلك أسرع وهما بحمد الله منزهتان مبرأتان من السماء بوحى الله تعالى عليهما السلام⁴¹.

هذه نبذة من أقوال العلماء ذكرناها لكي نستدل بها على ما كان يتمتع به الإمام الباقلاني من تدين وإخلاص لعلمه وارتفاع مكانته بين علماء الإسلام والله أعلم.

3- ولادته ونشأته.

ولد القاضي أبو بكر الباقلاني بالبصرة ونشأ فيها وتلقى العلم، ثم سافر إلى بغداد فأخذ عن علمائها ثم مكث حتى توفي فيها. قال الزركلي: هو محمد بن الطيب بن محمد بن جعفر أبو بكر القاضي من كبار علماء الكلام. انتهت إليه الرياسة في مذهب الأشاعرة، ولد في البصرة وسكن بغداد⁴². وهذا صريح في أن ولادة الباقلاني كانت في مدينة البصرة، يقول البغدادي بعد أن يذكر الاسم والكنية واللقب (أنه من أهل البصرة وسكن بغداد وسمع بها الحديث من أبي بكر بن مالك القطيبي وأبي محمد بن ماسي وأبي أحمد بن علي النيسابوري⁴³). ولا يكون من أهل البصرة إلا وفيها ميلاده وأسرته. أما أنه سكن بغداد أي فإنه سكنها أثناء تلقي العلم: يقول محققا التمهيد وقد يكون في ذلك دور التحصيل أيضاً لأن الخطيب يذكر أنه سمع الحديث هناك بل هو يذكر أسماء الرجال الذين سمع عليهم⁴⁴.

ويظهر أيضاً أن الباقلاني أقام ببغداد بعد نضوجه: فذكر برهان الدين بن علي بن محمد بن فرحون البصري وهكذا يكون القاضي أبو بكر الباقلاني، ولد ونشأ في البصرة ثم سافر إلى بغداد وتلقى العلم على أعلامها.

أما عن سنة ولادته فلا تذكر المراجع شيئاً من هذا.

39 الخضري وأبوريدة. دت. ترجمة الباقلاني الملحقه بكتاب التمهيد. القاهرة: دار الفكر العربي. ص 245.

40 الأمام شمس الدين محمد ابن عثمان الذهبي (دت). سير أعلام النبلاء ج 7 ص 190-192.

41 محمد بن إسماعيل ابن كثير. (1977) البداية والنهاية بيروت: مكتبة المعارف. ص 350.

42 الزركلي خير الدين خليل، دت. الأعلام. بيروت دار العلم للملايين. ج 3 ص 909.

43 أبو بكر أحمد بن علي البغدادي. دت. تاريخ بغداد ج 5. بيروت: دار الكتاب العربي. ص 379.

الخضري وأبوريدة. المصدر السابق، ص 245.⁴⁴



4- أسرته.

أما والده فإنه لم يكن من مشاهير العلماء ولم يكن من أسرة عريقة تتمتع بالعلم والجاه ، وكان والده من عامة الناس فلم يذكر عنه إلا أنه الطيب الباقلائي ، وأنه كان يبيع الباقلاء وإليها نسب . وأما ولده فقد ذكر كل من القاضي عياض وابن خلكان والخطيب البغدادي قالوا : لما مات أبو بكر الباقلائي صلى عليه ابنه الحسن ⁴⁵ . وكذلك لقد جاء في ختام نسخة إعجاز القرآن : هذا ما كتبه المؤلف لخزانة كتب عضد الدولة . وطالع فيه ابن المؤلف سنة 399هـ ⁴⁶ . ولم تسعفنا المصادر بذكر أكثر من ابنه هذا . وكان ابنه الحسن شابا مرجوا فاخرمته المنية بعد أبيه.

5- وفاته.

وتوفي أبو بكر الباقلائي آخر يوم السبت ودفن يوم الأحد من ذي القعدة سنة 403 ببغداد رحمه الله تعالى ، وصلى عليه ابنه الحسن ودفنه في داره بدرج المجوس ثم نقل بعد ذلك فدفن في مقبرة باب حرب ⁴⁷، وهي مقبرة خارج مدينة بغداد وراء الخندق وهي معروفة بأهل الصلاح والخير وفيها قبر أحمد ابن حنبل وبشر ابن الحارث . قال البغدادي وينسب باب حرب إلى حرب ابن عبد الله أحد أصحاب أبي جعفر المنصور . وإليه تنسب المحلة المعروفة بالحربية ⁴⁸ . وقد حضر جنازة أبي بكر حافيا شيخ الحنابلة أبو الفضل التميمي مع إخوته وأصحابه ، وأمر أن ينادي بين يدي جنازته (هذا ناصر السنة والدين هذا إمام المسلمين هذا الذي يذب عن الشريعة والسنة الملحدين) ⁴⁹ . وقعد للعزاء مع أصحابه ثلاثة هذا الذي صنف سبعين ألف ورقة ثم كان يزور قبره كل جمعة ⁵⁰ .

وقد رثاه بعضهم بقوله :

وانظر إلى القبر ما يحوي من الصلف
وانظر إلى درة الإسلام في الصدف .

انظر إلى جبل تمشي الرجال به
وانظر إلى صارم الإسلام منغمدا

1- مذهبه العقدي.

كان القاضي أبو بكر سنيا في عقيدته بل كان رأسا من رؤوس أهل السنة ، وينسب إليه وضع المقدمات العقلية كالجوهر الفرد، وكان العامل القوي في تطوير المذهب الأشعري، ونشره بين المسلمين ⁵¹ .

45 أبو العباس شمس الدين أبو بكر ابن خلكان. 1978. وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان ج . 4 ص 269 .

46 أبو بكر أحمد بن علي. تاريخ بغداد ج 5 .

47 أبو العباس شمس الدين أبو بكر ابن خلكان، وفيات الأعيان ج4، ص 169-170 .

48 أبو بكر أحمد بن علي. المصدر السابق.

49 ابن عساكر الدمشقي. دت. تبين كذب المفترى فيما نسب إلى الأمام الأشعري. ص 121.

50 الإمام شمس الدين الذهبي. سير أعلام النبلاء ، ج7 ص 190-192 .

51 أبو الفرج عبد الرحمن ابن الجوزي. 1992 المنظم ج 7. بيروت: دار الكتب العلمية. ص 265 .



ويقول الباقلاني: إن الباري سبحانه وتعالى ليس في السماء ولا هو مستو على العرش بمعنى حلوله على العرش لأنه لو كان حالا في أحدهما العرش أو السماء ومستويا على الآخر بمعنى الحلول لوجب أن يكون مماسا لهما لا محالة⁵². وهذا واضح في أنه لا يقول بالتجسيم بل ينفيه بنص العبارة المتقدمة. إن النص الذي رواه ابن القيم فإنه لا يشعر بالتجسيم على فرض أن الباقلاني قاله وهذا النص جاء في كتاب اجتماع الجيوش الإسلامية لابن القيم الجوزية: (قول القاضي أبي بكر الباقلاني الأشعري) قال في كتاب التمهيد في أصول الدين ، وهو من أشهر كتبه . فإن قال قائل فهل تقولون إن الله في كل مكان قيل معاذ الله بل هو مستو على العرش كما أخبر في كتابه فقال عز وجل { الرَّحْمَنُ عَلَى الْعَرْشِ اسْتَوَى }⁵³. وقال تعالى : {إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ...} ⁵⁴. وقال تعالى: { أَمِنْتُمْ مِّن فِي السَّمَاءِ أَنْ يَخْسِفَ بِكُمْ الْأَرْضَ فَإِذَا هِيَ تَمُورُ أَمْ أَمِنْتُمْ مِّن فِي السَّمَاءِ أَنْ يُرْسِلَ عَلَيْكُمْ حَاصِبًا ۗ فَسَتَعْلَمُونَ كَيْفَ نَذِيرٍ }⁵⁵. ولو كان في كل مكان لكان في جوف الإنسان وفي فمه وفي الحشوش وفي المواضع التي يرغب عن ذكرها تعالى الله عن ذلك علوا كبيرا ، ولو كان في كل مكان لوجب أن يكون أن يزيد بزيادة الأمكنة إذا خلق منها ما لم يكن خلقه وينقص بنقصانها إذا بطل منها ما كان واضحا، وأن يرغب إليه نحو الأرض وإلى وراء ظهورها وعن أيماننا وعن شمائلنا، وهذا قد أجمع المسلمون على خلافه، يقول ابن القيم الجوزية: ثم قال الباقلاني { وَهُوَ الَّذِي فِي السَّمَاءِ إِلَهٌ وَفِي الْأَرْضِ إِلَهٌ ۗ وَهُوَ الْحَكِيمُ الْعَلِيمُ }⁵⁶. المراد أنه عند أهل السماء إله وعند أهل الأرض إله كما تقول العرب: فلان نبيل مطاع بالحجاز والعراق موجودة وقوله تعالى:

{ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الَّذِينَ اتَّقَوْا وَالَّذِينَ هُمْ مُحْسِنُونَ }⁵⁷ يعني بالحفظ والنصر ذو التأييد ولم يرد أن ذاته معهم تعالى . وهذا ظاهر في أن الباقلاني لا يقول بالتجسيم ولا بالحلول.

2- مذهبه الفقهي.

وقد اختلف المؤرخون فيه وذهب أكثرهم ومنهم على سبيل المثال الياضي وابن الأثير وابن فرحون المالكي فقال عماد الدين أبو الفداء: وقد اختلفوا في مذهبه في الفروع فقيل شافعي ، وقيل مالكي ، حكى ذلك أبو ذر الهروي⁵⁸. وقيل أنه كان يكتب على الفتاوى : كتبه محمد بن الطيب الحنبلي. قال القاضي عياض : كان شيخ المالكيين في وقته وعالم عصره المرجوع إليه فيما أشكل على غيره ، إليه انتهت رئاسة المالكية في وقته⁵⁹.

وهكذا نرى تجعله الروايات مالكيًا وشافعيًا وحنبليًا لكن الذي رجح عندي أنه كان مالكيًا لعدة أسباب منها:

52 أبو بكر الباقلاني. 1987 . التمهيد الأوائل وتخليص الدلائل. تحقيق عماد الدين حيدر. مؤسسة الكتب الثقافية: ص 88 .

سورة طه الآية 53

سورة فاطر الآية 10. 54

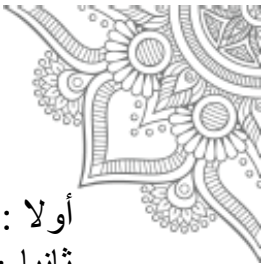
سورة الملك الآية 16. 55

سورة الزخرف الآية 84. 56

سورة النحل الآية 128. 57

58 ابن كثير أبو الفداء. 1966. البداية والنهاية. مكتبة المعارف. بيروت. ص 350 .

59 الباقلاني. التمهيد ص 242 – النجوم الزاهرة ج 4 .



أولاً : كثرة الروايات التي تجعله مالكيًا .
ثانياً : أن أبا ذر الهروي المالكي المذهب كان يأخذ عنه . وكذلك محمد عبد الوهاب ابن نصر المالكي كانوا يأخذون عنه .
ثالثاً: الاختلاف المذهبي الذي كان شديداً في عصر الباقلاني، كما أن كل مدرسة فقهية تتسابق مع المدارس الأخرى في تشجيع طلابها لنشر آرائها الخاصة .
رابعاً: أما شبهة أنه كان شافعيًا فجاءت من أن القاضي أبا بكر كان يسمى أحياناً الأشعري، وأبو الحسن الأشعري كان شافعيًا والتبس الباقلاني بأبي الحسن الأشعري فظن بعضهم أن الباقلاني شافعيًا، وليس الأمر كذلك إذ الأشعري هنا هو أبو الحسن الأشعري مؤسس مدرسة الأشاعرة⁶⁰ .
بقيت الرواية التي تجعله حنبليًا والتي قال عنها كل من ابن كثير والشيخ النجار (إنها غريبة جدا) .

فقد أراح الغرابة والغموض في هذه الرواية ما أورده ابن تيمية رحمه الله بقوله (وأبو الحسن ابن مهدي الطبري والقاضي أبو بكر الباقلاني وأمثالهما أقرب إلى السنة الاتباع لأحمد ابن حنبل وأمثاله من أهل الخراسان المائلين إلى طريقة ابن كلاب يريد في مسألة الكلام . ولهذا كان القاضي أبو بكر ابن الطيب يكتب في أجوبته أحياناً محمد ابن الطيب الحنبلي لأنه يتبعه في مسألة خلق القرآن كما كان يقول الأشعري إذ كان الأشعري وأصحابه منتمين إلى مذهب أحمد ابن حنبل وأهل السنة في هذه المسألة وكان الأشعري أقرب إلى مذهب أحمد ابن حنبل . وكان الباقلاني قصد بكلمة (الحنبلي) حنبلية العقيدة في خلق القرآن ، وليس حنبلية الفقه . وبهذا يتضح لنا أن مذهبه في الفروع كان مذهب المالكية⁶¹ .

3- ثقافته .

ويعتبر القاضي أبو بكر الباقلاني بين علماء المسلمين المتقدمين من أغزرهم معرفة وأكثرهم ثقافة .

يقول عنه الخطيب البغدادي كان القاضي أبو بكر أعرف الناس بعلم الكلام وأحسنهم خاطراً وأجودهم لساناً وأوضحهم بياناً وأصحهم عبارة . وله التصانيف الكثيرة المنتشرة في الرد على المخالفين من الرافضة والمعتزلة والجهمية والخوارج وغيرهم⁶² . ويذكر علي ابن الحسن الحربي المالكي قال : كان أبو بكر الباقلاني يهتم بأن يختصر ما يصنفه فلا يقدر على ذلك لسعة علمه وكثرة حفظه⁶³ . وينقل الخطيب البغدادي ما يدل على قوة ذاكرة الباقلاني وحضور معارفه في ذهنه قال: كان كل مصنف بغداد إذا صنفوا نقلوا من تصانيف الناس إلى كتبهم إلا الباقلاني ،

60 انظر: ترجمة الباقلاني الملحق بكتاب التمهيد، ص 242، سبكي، طبقات الشافعية الكبرى، مطبعة القاهرة، ص 205

ابن العماد. أبو الفلاح عبد الحي الحنبلي شذارت الذهب، ص 208.

الباقلاني. التمهيد ص 61209

62 البغدادي. تاريخ بغداد ج 5 ص 379 .

63 الباقلاني. التمهيد ص 11 .



فكانت مناظراته حاضرة دائماً لا تغيب عن عقله حتى كان إذا صنف في الخلاف لا يحتاج إلى مطالعة كتب المخالفين ، وحتى كان تصنيفه لكل ما اختلف فيه الناس مستمداً من حفظه⁶⁴ .

ويقول ابن فرحون (إنه كان حسن الفقه عظيم الجدل)⁶⁵ . ومن هذه الأقوال يتضح لنا مكانة القاضي أبي بكر الباقلاني بين العلماء وحسبنا لتأكيد ذلك أن نذكر قوله عن كتاب (التمهيد في الرد على الملحدة المعطلة والرافضة والخوارج والمعتزلة) ثم يقول: إنه مختصر مشتمل على ما يحتاج إليه في الكشف عن معنى العلم وأقسامه وطرقه ومراميه وضروب المعلومات وحقائق الموجودات وذكر الأدلة على حدوث العالم وإثبات محدثه وأنه مخالف لخلقه . وعلى ما يجب كونه من وحدانيته وكونه حياً عالماً قادراً في أزله وما جرى مجرى ذلك من صفات ذاته وأنه عادل حكيم فيما أنشأه من مخترعات من غير حاجة منه إليها، ولا محرك داع وخاطر وعلل دعتة إلى إيجادها تعالى عن ذلك ، وجواز إرساله رسلاً إلى خلقه وسفراء بينه وبين عبادته⁶⁶ .

4- شيوخه .

يذكر المؤرخون أن القاضي أبو بكر الباقلاني تتلمذ على عدد من الشيوخ وعلى سبيل المثال :

ابن مجاهد وهو أبو عبد الله محمد ابن أحمد بن محمد بن يعقوب بن مجاهد الطائي صاحب الأشعري ذو التصانيف الكثيرة في الأصول قدم من البصرة وسكن بغداد⁶⁷ . ودرس عليه الباقلاني الأصول والكلام⁶⁸ .

قال السبكي هو شيخ القاضي أبي بكر الباقلاني⁶⁹ . ويذكر السبكي أن الباقلاني تتلمذ على ابن مجاهد وعلى أبي الحسن الباهلي إلا أنه كان أخص بالباهلي⁷⁰ .

أبو الحسن الباهلي البصري صاحب الأشعري وهو شيخ ابن فروك والأشعري، وكان الباقلاني أخذ عنه علم المنطق .

القطيعي أحمد ابن جعفر مالك أبو القطيعي كان يسكن قطيعة الدقيق وإليها نسب روى عنه من المتقدمين الدارقطني ، وأبو حفص ابن شاهين وغيرهم ، لقبه البغدادي بالناقد ، وسمع منه الباقلاني علم الحديث⁷¹ .

وتوفي سنة 368 هـ .

الدارقطني : وهو علي بن عمر بن أحمد بن مهدي بن مسعود بن دينار المتوفى 385 هـ .

64 البغدادي. تاريخ بغداد ج 5 380 .

65 ابن فرحون المدني. ط.م. الديباج المذهب في معرفة أعيان المذهب الحنابلة. ص 245

66 الباقلاني. التمهيد خطبة الكتاب ص 33- 34 .

67 ابن العماد. أبو الفلاح عبد الحي الحنبلي. د.ت. شذرات الذهب ج 3. المكتب التجاري للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان. ص 74 .

68 البغدادي. تاريخ بغداد ج 1 ص 343 .

69 الباقلاني. التمهيد ص 9 .

70 ابن العماد. المرجع السابق ص 74 . .

71 عبد الوهاب بن تقي الدين السبكي. 1909. طبقات الشافعية الكبرى. القاهرة: ص 134.



وأبي أحمد الحسين بن علي الملقب بالنيسابوري⁷² وأخذ علم النظر عن أبي عبد الله بن مجاهد الطائي صاحب الأشعري⁷³. فأما علم الكلام فكان أعرف الناس به وأحسنهم خاطرا وأجودهم لسانا وأوضحهم عبارة وله التصانيف الكثيرة المنتشرة في الرد على المخالفين من الرافضة والمعتزلة والجهمية والخوارج وغيرهم⁷⁴.

ومن أساتذته محمد بن حفيف أبو عبد الله الشيرازي شيخ إقليم فارس وصاحب الأحوال والمقامات، وهو من أبر تلامذة الشيخ أبي الحسن الأشعري وفقهه على مذهب الشافعي، وكان من أولاد الأمراء فتزهد توفي في الثالث من رمضان عن خمس وتسعين سنة قيل عاش مائة سنة وأربع سنين، وازدحم الناس على جنازته وصلى عليه نحو مائة مرة.

أبو بكر الأبهري: محمد بن عبد الله شيخ المالكية في وقته وصاحب التصانيف. وله الفقه الجيد وعلوم الإسناد، ولم يعطا من العلم والرياسة ما أعطي الأبهري في عصره. من الموافقين والمخالفين وقد أخذ الباقلاني عنه ومما يذكر عنه أنه أخرج في آخر حياته ثلاثة آلاف مقال وفرقها على تلامذته، وكانوا جماعة وافرة، وأثر الباقلاني فأعطاه منها مائة مقال، وتوفي سنة 375 هـ⁷⁵.

أبو بكر أحمد بن جعفر بن حمدان مالك القطيعي المتوفى سنة 368 هـ، كان يسكن قطيعة الدقيق في بغداد، وإليها نسب وهو راوي مسند الإمام أحمد روى عنه من المتقدمين الدارقطني وأبو حفص شاهين وغيرهم لقبه البغدادي بالناقد، وقد أخذ عنه الباقلاني الحديث⁷⁶.

أبو محمد عبد الله بن إبراهيم بن أيوب بن ماس المتوفى سنة 369 هـ وأخذ عنه الباقلاني الحديث⁷⁷.

العسكري أبو أحمد الحسن بن عبد الله بن السعيد العسكري أحد الأئمة في الأدب والحفظ وصاحب الأخبار والنوادر، وله التصانيف المفيدة المتوفى سنة 388 هـ أخذ عنه الباقلاني مسائل في النقد والبلاغة⁷⁸.

أبو محمد عبد الله بن زيد القيرواني المتوفى 386 هـ وكان الفقيه الحافظ النظار الحجة إمام المالكية في عصره وجامع مذهب مالك وشارح أقواله واسع العلم والحفظ والرواية وحاز رئاسة الدين والدنيا، وعرف قدره الأكابر، وكان يعرف بمالك الصغير وإليه كانت الرحلة من الأقطار. وأخذ عنه الباقلاني الفقه⁷⁹.

72 البغدادي. تاريخ بغداد ج 5 ص 177 .

73 ابن خلكان، أبو العباس شمس الدين. 1971. وفيات الأعيان ج 4. دار صادر، بيروت. ص 270 .

74 ابن العماد. شذرات الذهب ج 3 المرجع السابق ص 169 .

75 لابن فرحون المالكي الديباج المذهب ج 2 ، لابن عماد وشذرات الذهب ج 3 ص 85 .

76 البغدادي تاريخ بغداد ج 5 ص 379 .

77 لبغدادي تاريخ بغداد ج 5 ص 379 .

78 ابن خلكان. وفيات الأعيان ج 4 ص 156 .

79 ابن خلكان. وفيات الأعيان ج 4 ص 156 ، وشذرات الذهب ج 3 102 .



تلاميذ القاضي أبي بكر الباقلاني وأثر مؤلفاته.

1- تلاميذه.

وهم لاشك من الكثرة ، ولا يمكن حصرهم والوقوف عليهم ، يقول ابن عساكر وكان الباقلاني حصنا من حصون المسلمين . وما مر أهل البدعة بشيء كرهوه بموته رحمه الله إلا أنه خلف بعده من تلاميذه جماعة كثيرة تفرقوا في البلاد أكثرهم بالعراق وخراسان ونزل منهم إلى المغرب رجلا ن أحدهما الأزدردي رضي الله عنه ، وبه انتفع أهل القيروان وكان رجلا ذا علم وأدب ، والثاني أبو طاهر البغدادي الناسك الواعظ وكان رجلا صالحا شيخا كبيرا⁸⁰.

أبو ذر الهروي: عبد بن أحمد الهروي المتوفى سنة 434 هـ. الإمام المحدث الحافظ الحجة المالكي،

يقول عنه ابن العماد الحنبلي، كان ثقة متقنا ديننا عابدا ورعا بصيرا بالفقه والأصول، أخذ علم الكلام عن الباقلاني⁸¹. قال ابن تيمية: أخذ عن الباقلاني طريقته وأدخلها إلى الحرم وعنه أخذ أهل المغرب وكانوا يسمعون عليه كتاب البخاري. ويأخذون طريقة الباقلاني في العقيدة على مذهب أهل السنة⁸². ويحكى ابن عساكر أنه قيل لابن ذر الهروي أنت من هرة فمن أين تمذهبت لمالك والأشعري؟ فقال لسبب ذلك أنني قدمت بغداد لطلب الحديث فلزمت الدارقطني المتوفى سنة 385 هـ، وكنت مرة ماشيا معه فمر بنا شاب، فأقبل الشيخ عليه وعظمه وأكرمه ودعا له فقال أو ما تعرفه؟ قلت لا فقال هذا أبو بكر بن الطيب الأشعري ناصر السنة وقامع المعتزلة. ثم أفاض في الثناء عليه فكان ذلك سبب اختلافي إليه وأخذني عنه⁸³.

وهو عبد بن أحمد بن محمد أبو ذر الهروي ولد سنة خمس أو ستة وخمسين وثلاثمائة ومات بمكة في 5 من ذي القعدة سنة 434 هـ، وكان مالكا أشعريا. قال أبو ذر الهروي كان سبب أخذني عن القاضي أبو بكر ومعرفتي بقدره أنني كنت مرة ماشيا مع أبي الحسن علي الدارقطني إذ لقينا شابا فأقبل الشيخ أبو الحسن عليه وعظمه ودعا له فقلت للشيخ من هذا الذي تصنع به هذا؟ فقال لي هذا أبو بكر ابن الطيب نصر السنة وقامع المعتزلة واثني عليه. قال أبو ذر فاختلفت إليه وأخذت عنه من يومئذ وأخذ عنه جماعة لا تعد. ودرسوا عليه أصول الفقه والدين وخرج منهم من الأئمة أبو محمد عبد الوهاب بن علي بن نصر الفقيه المالكي⁸⁴ الحافظ الحجة: العالم الماهر من أعيان علماء الإسلام، أخذ عن أبي بكر الأبهري وحدث عنه، وتفقه عن كبار أصحابه كالقصار وابن الجلاب والباقلاني⁸⁵.

موسى أبو عمران بن عيسى ابن حجاج الفاسي فقيه مالكي أشعري الاعتقاد كانت له رياسة العلم بالقيروان. وكان الباقلاني يعجب بقوة حفظه، توفي سنة 430 هـ. قال أبو عمران رحلت إلى بغداد وكنت قد تفقحت بالمغرب والأندلس عند أبي الحسن القابسي، وأبي محمد الأصلي. وكانا

80 ابن عساكر الدمشقي. دت. تبين كذب المفترى فيما نسب إلى الأمام الأشعري. ص 118-120.

81 ابن العماد. شذرات الذهب ج 3 المرجع السابق ص 254.

82 لابن فرحون المالكي. الديباج المذهب ج 2 ص 132.

ابن عساكر الدمشقي. ص 121⁸³.

84 الباقلاني. التمهيد ص 243.

لابن فرحون المالكي. ص 133⁸⁵.



عالمين بالأصول ، فلما حضرت مجلس القاضي أبي بكر ورأيت كلامه في الأصول والفقاه مع المؤلف والمخالف حقرت نفسي وقلت لا أعلم من العلم شيئاً ، وزحفت عنده كالمبتدئ⁸⁶. درس الأصول وعلم الكلام على الباقلائي .

4- أبو الحسن : علي ابن محمد بن الحسن الحربي المالكي المعروف بابن قشيش ، توفي سنة 437هـ . حدث عنه الخطيب البغدادي وقال كان صدوقاً ، ودرس على الباقلائي أصول الفقه والدين⁸⁷.

5- القاضي أبو جعفر : محمد بن أحمد السمناني المتوفى 444هـ ، وكان ثقة عالماً .

6- أبو طاهر الواعظ محمد ابن علي المعروف بابن الأنباري المتوفى سنة 448هـ ، وكان رجلاً تقياً وعالماً كبيراً درس على البقلاني الفقه وعلم الكلام ورحل إلى المغرب وسكن القيروان⁸⁸.

7- القاضي أبو محمد عبد الله ابن محمد الأصبهاني : المعروف بابن اللبان المتوفى 446هـ ، كان من أهل الدين والفضل وقد رافق ولزم شيخه القاضي أبي بكر الباقلائي ودرس عليه كتاب المقدمات في أصول الديانة⁸⁹.

8- أبو عبد الرحمن السلمي : محمد ابن الحسين بن موسى النيسابوري المتوفى 412هـ رحمه الله تعالى .

9- أبو الفتح محمد ابن أبي الفوارس الحنبلي المتوفى 412هـ ، قال الخطيب البغدادي كان ذا حفظ ومعرفة وأمانة ، وله كتب كثيرة ، وكان عالماً بالتفسير والحديث وغيرهما⁹⁰.

10- أبو القاسم عبيد الله ابن أحمد ابن عثمان الصيرفي المتوفى سنة 1435هـ وهو الحافظ المحدث أخذ علم الحديث عن الباقلائي⁹¹.

11- أبو الفضل عبد الله ابن أحمد علي المغربي المتوفى سنة 451هـ⁹².

12- أبو علي الحسن بن شاذان : المتوفى 426هـ وكان حنفي المذهب في الفروع وأشعرية في الاعتقاد⁹³.

13- أبو عبد الله الحسين بن حاتم الأزدي ، أخذ أصول الدين عن البقلاني ، وكان رجلاً مشهوراً بالصلاح⁹⁴.

14- صمصام الدولة : أبو كاليجار مرزبان هو ابن عضد الدولة البويهية الذي توفي سنة 372هـ فخلفه ابنه صمصام في الملك فبايعه الأمراء والقواد ولقبوه صمصام الدولة ، واغتيل سنة 388هـ وكان عمره حينذاك خمسا وثلاثين⁹⁵.

⁸⁶ ترجمة القاضي عياض. للباقلاني الملحقه بكتاب التمهيد ص 244 .

⁸⁷ المرجع السابق، ص 244 .

⁸⁸ دائرة سفير للمعارف الإسلامية . ص 253 .

⁸⁹ ابن العماد. شذرات الذهب ج 3 ص 43 27 .

⁹⁰ المصدر نفسه ص 196.

⁹¹ ترجمة البقلاني. ص 246 ، الشذرات الذهب 151 .

⁹² المرجع السابق الشذرات ج 3 ص 255 .

⁹³ ترجمة البقلاني. المرجع السابق، ص 241 .

⁹⁴ البقلائي. تاريخ بغداد ج 5 ص 379 .

⁹⁵ حسن إبراهيم حسن. 1969. تاريخ الإسلام السياسي. بيروت. دار الجيل. ج 3 ص 49 .

2- معاصروه.

- ابن فورك وهو الأستاذ أبو بكر الأنصاري الأصبهاني الجليل الذي لا يجارى فقها وأصولا ووعظا ونحوا وغير ذلك من فنون العلم . أقام أولا بالعراق إلى أن درس مذهب الأشعري علي أبي الحسن الباهلي ، وفي ابن فورك والاسفراني والشيخ أبي بكر يقول الشهرستاني وقرر طريقة الأشعري جماعة من المحققين مثل القاضي أبو بكر الباقلاني والشيخ أبي إسحاق الاسفراني والشيخ أبي بكر فورك وليس بينهم كثير اختلاف⁹⁶ . وعن ثلاثتهم يقول صاحب ابن عباد (الباقلاني بحر مفرق وابن فورك صل مطرق والاسفراني نار تحرق) وقد توفي ابن فورك 416هـ رحمه الله .

- أبو الحسن التميمي شيخ الحنابلة ، ويقول التميمي اجتمع رأسي ورأس أبي بكر محمد ابن الطيب على مخدة واحدة سبع سنين⁹⁷ .

- ابن سعدان : وهو عبد الله الحسن بن أحمد بن سعدان المشهور بابن العارض وزير لاصمصام الدولة البويهية⁹⁸

- الاسفراني وهو أبو حامد بن أحمد بن طاهر محمد بن أحمد الاسفراني الفقيه الشافعي الذي كان مجلسه يضم ثلاثمائة فقيه ، والذي قيل فيه لو رآه الشافعي لفرح به⁹⁹ توفي سنة 418هـ .

ابن المعلم : وهو أحمد ابن محمد بن أحمد بن شهردار وله مع الباقلاني موقف ملاحاة منها ما حكى من أنه حضر بعض مجالس النظر مع أصحاب له قلما أقيلا القاضي التفت ابن المعلم إلى أصحابه وقال لهم (قد جاءكم الشيطان وسمع القاضي كلامهم وكان على مسافة من القوم فلما جلس أقبل على ابن المعلم وأصحابه وقال لهم : قال تعالى (إنا أرسلنا الشياطين على الكافرين تأزهم أزا) أي إن كنت شيطانا فأنتم كفار وقد أرسلت إليكم)¹⁰⁰ .

- الجعل : وهو أبو عبد الله الجعل معاصر وزميل للباقلاني ، وإليه انتهت رئاسة علم الكلام في عصره ، وأصله من البصرة ، ومات سنة 399هـ¹⁰¹ .

- السكري : وهو علي ابن عيسى أديب شاعر .

- أبو إسحاق الشيرازي : ذكره ابن تيمية على أنه زميل الباقلاني يظن به من لا يفهم أنه مخالف للأشعري لقوله في كتابه الفقه (وقالت الأشعرية أن الأمر لا صيغة له) والحق أنه من الأشاعرة .

- القاضي عبد الجبار الأسد آبادي .

⁹⁶ محمد عبد الكريم الشهرستاني..1968 الملل والنحل ج 1. القاهرة: مؤسسة الخليلي. ص38 .

⁹⁷ القاضي عياض بن موسى السبتي. د. ت. ترتب المدارك وتقريب المسالك لمعرفة أعلام مذهب مالك. بيروت: دار مكتبة الحياة. ص 221 .

دار الكتاب الإسلامي . القاهرة، ص 553. تجارب الأمم ج5 . 1913. ⁹⁸ ابن مسكويه

⁹⁹ ابن العماد. شذرات الذهب ج3 ص 178-179 .

¹⁰⁰ البقداي. تاريخ بغداد ج5 : 379 .

¹⁰¹ أحمد أمين. د. ت. ضحى الإسلام، مكتبة النهضة المصرية. 264 .



3- مؤلفات الباقلاني.

لا نستغرب على إمام مثل القاضي أبي بكر الباقلاني أن يظهر إنتاجه وآثاره، فقد عرف باشتغاله بالدفاع عن العقيدة الإسلامية ضد المبتدعة والمنحرفين، من الحشوية والرافضة، وقضى حياته على أمرين هما التأليف والتدريس.

1- التدريس: قد وجدنا آثاره في كثرة تلاميذه الذين حملوا راية المذهب الأشعري من بعده، وأما التأليف فقد كان له فيه نصيب، يقول الخطيب البغدادي: كان الباقلاني إذا صلى العشاء وقضى ورده وضع دواته بين يديه وكتب خمساً وثلاثين ورقة من تصنيفه، فإذا صلى الفجر دفع إلى بعض أصحابه ما صنفه.¹⁰²

كتب القاضي أبو بكر الباقلاني¹⁰³.

كتاب: الإبانة عن أبطال مذهب أهل الكفر والضلالة. ذكره تقي الدين أحمد بن عبد الحلیم ابن تيمية في كثير من مؤلفاته لا سيما في العقيدة الحموية الكبرى، طبعة القاهرة.

كتاب: الاستشهاد. ذكره الباقلاني في التمهيد بعنوان كيفية الاستشهاد في الرد على أهل الجحد والعناد وقال أنه شرح فيه الاستدلال لتغيير الأجسام على إثبات صانعها.

كتاب: إكفار المتأولين وحكم الدار. ألفه قبل التمهيد وأشار إليه الباقلاني في كتابه التمهيد 186 فصل في الكلام فيما يوجب خلع الإمام وسقوط فرض طاعته . كتاب التعديل والتحوير¹⁰⁴ .

كتاب: التمهيد. ألف الباقلاني هذا الكتاب أثناء مقامه بشيراز لابن عضد الدولة. الذي لقب فيما بعد بصمصام الدولة¹⁰⁵ وموضوع الكتاب هو الرد على الملحدة والمعطلة والمرجئة والشيعية والمعتزلة.

وقد حقق الكتاب مرتين: الأولى قام على تحقيقه وطبعه الأستاذان: محمود محمد الخضري ومحمد عبد الهادي أبو يده ونشر بالقاهرة، 1947م. والمرة الثانية: قام تحقيقه الأبأ اليسوعي وتشرد. يوسف الكارثي وهذه الطبعة أكبر من الأولى كما أنها تشمل على زيادات لا توجد في الأولى.

كتاب: شرح اللمع. كتاب اللمع من تأليف أبي الحسن الأشعري فقد شرحه الباقلاني أثنا مقامه بشيراز توجد الآن نسخة مخطوطة بالمتحف البريطاني وأيضا قام بتحقيق هذا الكتاب : الدكتور حموده غرابية 1975. بعنوان. كتاب: اللمع في الرد على أهل الزيغ والبدع. وقد ذكره بروكلمان: في تاريخ الأدب العربي¹⁰⁶ .

كتاب: الإمامة الكبيرة.

102 أبو بكر أحمد بن علي الخطيب. د.ت. تاريخ بغداد. ج 5 دار الكتاب العربي. بيروت. ص 380.

103 ترجمة الباقلاني. الملحق بكتاب التمهيد، ص 186.

104 الباقلاني. في كتاب التمهيد ص 186 فصل فيه الكلام فيما يوجب خلع الإمام وسقوط فرض طاعته.

105 المصدر نفسه ، ص 39 .

شوقي ضيف. 1966. تاريخ الأدب العربي. ج 3، الناشر دار المعارف. القاهرة. ص 247. 106



أشار إليه الباقلاني في هداية المسترشدين كما ذكره ابن حزم في كتاب الفصل 107. الإمامة الصغيرة: ولعله يقصد ما يتعلق بها من أحكام وشروط من يريد أن يتولى الإمامة، وقد كانت هذه المسألة محل خلاف بين المسلمين وخاصة في عصر الباقلاني.

كتاب: شرح أدب الجدل. ويدور موضوعه حول الأسس التي يجب التنبيه إليها واتباعها أثناء الجدل مع الآخرين أو بتعبير أدق آداب المناظرة.

كتاب: الأصول الكبير في الفقه. وأشار إليه أبو المظفر الأسفراييني في كتاب التبصير في الدين وقال أنه يشتمل على عشرة آلاف ورقة¹⁰⁸، وأشار إليه الباقلاني نفسه في التمهيد ص 146. قال: وقد شرحنا هذا الكلام في أصول الفقه بما يغني الناظر فيه إن شاء الله¹⁰⁹.

كتاب: المقدمات في أصول الديانات. كتاب: في أن المعدوم ليس بشيء. قال الباقلاني في التمهيد عند تعريفه للمعدوم فإن قال قائل: فلم زعمتم عن القول بأنه معرفة الشيء على ما هو به إلى القول بأنه معرفة المعلوم على ما هو به. قيل: لما قام من الدليل على أن المعلوم يكون شيئاً وما ليس بشيء، ولأن المعدوم معلوم وليس بشيء¹¹⁰.

كتاب: إمامة بن العباس. كان القاضي أبو بكر الباقلاني يكره الرفضة والملحدة كما ذكر في كتابه التمهيد¹¹¹. وينتصر لأهل السنة ومنهم العباسيون.

كتاب: في المعجزات. توجد قطعة من هذا الكتاب في خزانة تيينجن بألمانيا وعنوانه كتاب البيان عن الفرق بين المعجزات والكرامات والحيل والكهانة والسحر¹¹². وقد قام بتحقيقه: الأب اليسوعي ونشره يوسف المكارثي، 1958م..

كتاب: المسائل القسطنطينية ويقصد المناظرات التي جرت بينه وبين رهبان الروم في مجلس إمبراطور بيزنطة باسيلوس الثاني¹¹³.

107 ابن حزم. 1320. في كتاب الفصل ج4. : القاهرة: ص 22.

108الإسفراييني أبو المظفر. د.ت. التبصير في الدين. مطبعة النور ص 199

109 الباقلاني التمهيد. ص 146، الناشر: دار الفكر العربي، القاهرة، ط 1947م.

110 المصدر نفسه ص 34.

111 الباقلاني. المصدر السابق. ص 35.

112 الباقلاني. التمهيد. ص 258.

113 المصدر نفسه. ص 258.



كتاب: هداية المسترشدين. وهو كتاب كبير. وذكره الباقلاني في التمهيد¹¹⁴ ، وأشار إليه أبو المظفر الأسفراييني في التبصير في الدين¹¹⁵ ط القاهرة: 1359-1940م. وذكره ابن تيمية: في الرسالة التسعينية: ط القاهرة¹¹⁶. وتوجد نسخة في مكتبة الأزهر.

كتاب: أهل فلسطين.

كتاب: البغداديات.

كتاب: النيسابوريات.

كتاب: الجرجانيات.

كتاب: مسائل سأل عنها ابن عبد المؤمن.

كتاب: الأصبهانيات .

كتاب: التقريب والإرشاد في أصول الفقه. ذكره الأسفراييني في كتاب التبصير ط: القاهرة¹¹⁷.

كتاب: المقنع في أصول الفقه.

كتاب: الانتصار في القرآن والرد على من نحلّه الفساد بزيادة أو نقصان. ذكره الشيخ الكوثري بوجوده مخطوطا بخزانة قرا مصطفى باشا بإستنبول¹¹⁸، ويوجد مختصر بالأسكندرية. وذكره ابن حزم في عدة مواضع في كتاب الفصل.

كتاب: دقائق الكلام. يقول محقق التمهيد ذكره ابن تيمية في كتابه بيان موافقة صريح المعقول لصحيح المنقول المطبوع على هامش منهاج السنة ط القاهرة بولاق: 1321، ج1، ص 88. وأن هذا الكتاب كما يرى ابن تيمية يتناول ما بين الفلاسفة في العلوم الطبيعية والرياضية من خلاف¹¹⁹

كتاب: الكرامات. أشار إليه الباقلاني في كتاب البيان عن الفرق بين المعجزات والكرامات والحيل¹²⁰.

كتاب: نقض الفنون للجاحظ.

كتاب: تصرف العباد والفرق بين الخلق والاكْتساب .

كتاب: الأحكام والعلل.

كتاب: الدماء التي جرت بين الصحابة رضي الله عنهم.

كتاب: البيان عن فرائض الدين وشرائع الإسلام ووصف ما يلزم ما جرت عليه الأقلام من معرفة الأحكام.

كتاب: مختصر التقريب والإرشاد الأصغر.

114 التمهيد: ص 239.

115 التبصير في الدين: ص 199.

116 الرسالة الفرقان بين الحق والباطل، ص 130.

117 انظر: التبصير في الدين: ص 119. وأيضا ترجمة الباقلاني الملحقه بكتاب التمهيد: ص 258.

118 انظر: التمهيد: ص 258. التبصير في الدين للإسفراييني ص 119. الفصل لابن حزم، ج4، ص 218-221.

119 الباقلاني. ص 258-259.

120 الباقلاني وآراءه الكلامية: د. محمد رمضان. ص 207.



كتاب: مختصر التقريب والإرشاد الأوسط.

كتاب: مناقب الأئمة .

أشار إليه الباقلاني في التمهيد وقال: وقد بسطنا ذلك ضرباً من البسط في كتاب "مناقب الأئمة"¹²¹.
وتوجد نسخة مخطوطة بمكتبة دمشق العمومية¹²²

كتاب: التبصرة. ذكره ابن كثير في كتابه البداية والنهاية¹²³
كتاب: رسالة الحرة.

كتاب: كشف الأسرار وهتك الاستار في الرد على الباطنية. أشار إليه ابن حزم في الفصل بعنوان "في مذاهب القرامطة"¹²⁴. وذكره السبكي في "طبقات الشافعية الكبرى" بعنوان كشف الأسرار الباطنية" وقال أبو بكر الباقلاني في كشف في أول كتابه هذا بطلان نسب الفاطميين إلى الإمام علي كرم الله وجهه¹²⁵.

كتاب: إعجاز القرآن. وقد طبع في مصر مراراً على هامش كتاب الإتقان في علوم القرآن للسيوطي ثم طبع مستقلاً بعد أن قام بتحقيقه: سيد صقر. وللباقلاني كتب أخرى لم يذكرها القاضي عياض بل ذكره الشيخ محمد زاهد الكوثري منها:

كتاب: الإنصاف في أسباب الخلاف. وهو مخطوط بدار الكتب المصرية تحت رقم 723 علم الكلام بتحقيق الشيخ محمد زاهد الكوثري سنة 1369هـ ونرجح أنه الرسالة الحرة.

كتاب: الإيجاز ذكره الحسن بن عبد المحسن المشهور بأبي عذبة. في كتاب الروضة البهية فيما بين الأشاعرة والماتريدية¹²⁶.

كتاب: نقض النقض ذكره الإسفراييني.

التبصير في الدين ص 119.

فهذه جملة من مؤلفات الباقلاني التي تمكنت من العثور عليها

الخاتمة :

كان القاضي أبو بكر سنياً في عقيدته بل كان رأساً من رؤوس أهل السنة ، وينسب إليه وضع المقدمات العقلية كالجوهر الفرد، وكان العامل القوي في تطوير المذهب الأشعري،

ونشره بين المسلمين

أن الباقلاني: انتقل من البصرة إلى بغداد منذ صغره طلباً للعلم، ثم سافر إلى شيراز لمناظرة المعتزلة والرافضة، ثم أرسله عضد الدولة إلى ملك الروم، وقد حصلت له مناظرات لو كان

121 الباقلاني. التمهيد. ص 229.

122 الباقلاني. ص 259.

123 ابن كثير، أبو الفداء. 1966. البداية والنهاية. مكتبة المعارف. بيروت ج11، ص 350. وأيضاً الباقلاني وأراه الكلامية.

124 ابن حزم، أبو محمد علي بن أحمد. 1975. الفصل في الملل والأهواء والحل. دار المعرفة، بيروت. ج4، ص 222.

125 السبكي، عبد الوهاب بن تقي الدين. 1909. طبقات الشافعية الكبرى. القاهرة. ص ج4، ص 192.

الحسن بن عبد المحسن. 1996. الروضة البهية فيما بين الأشاعرة والماتريدية مؤسسة الرسالة.



حالا في أحدهما العرش أو السماء ومستويا على الآخر بمعنى الحلول لوجب أن يكون مماسا لهما لا محالة¹²⁷. وهذا واضح في أنه لا يقول بالتجسيم بل ينفية بنص العبارة المتقدمة.

وقد اختلف المؤرخون فيه وذهب أكثرهم ومنهم على سبيل المثال الياضي وابن الأثير وابن فرحون المالكي فقال عماد الدين أبو الفداء: وقد اختلفوا في مذهبه في الفروع فقيل شافعي ، وقيل مالكي ، حكى ذلك أبو ذر الهروي¹²⁸. وقيل أنه كان يكتب على الفتاوى : كتبه محمد بن الطيب الحنبلي. قال القاضي عياض : كان شيخ المالكيين في وقته وعالم عصره المرجوع إليه فيما أشكل على غيره ، إليه انتهت رئاسة المالكية في وقته

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

ابن خلكان، أبو العباس شمس الدين. وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان. دار صادر. بيروت ط 1971 ج4. انظر لمزيد من التفصيل: ابن كثير ، أبو الفداء. البداية والنهاية. ج2، ص144. النجوم الساهرة ج4، ص234

الخطيب البغدادي أبوبكر أحمد بن علي الخطيب. تاريخ بغداد، دار الكتاب العربي بيروت، ج5، بدون تاريخ.

ابن عساكر، تبين كذب المفترى فيما نسب إلى الإمام أبي الحسن الأشعري، ، تحقيق الدكتور أحمد حجازي السقاء، دار الجبل، بيروت.

ابن خلكان، وفيات الأعيان، ، ج4، تحقيق إحسان عباس، بيروت دار صادر، ط 1978م.

ابن فرحون، الديباج المذهب، بدون تاريخ.

ابن كثير، البداية والنهاية، ، ج2. بيروت مكتبة المعارف، ط، 1977م.

قاضي عياض، ترتيب المدارك الفصل الخاص، القاضي أبو بكر الباقلائي، في طبعة القاهرة، ص 245.

ابن العماء، شذرات الذهب، ، ج3، مكتبة القدس، بدون تاريخ.

ابن عساكر. تبين كذب المفترى ، انظر. وفيات الأعيان لابن خلكان ج4 .

أبو بكر أحمد بن علي البغدادي. د.ت. تاريخ بغداد ج5. بيروت: دار الكتاب العربي .

ابن عساكر الدمشقي. د.ت. بيروت: تبين كذب المفترى فيما نسب إلى الإمام أبو الحسن الأشعري. دار جيل.

البغدادي أبوبكر أحمد بن علي الخطيب. د.ت. تاريخ بغداد ج5. دار الكتاب العربي. بيروت.

انظر ترجمة القاضي عياض للباقلاني الملحق بالتمهيد .

أبو بكر الباقلائي. 1987 . التمهيد الأوائل وتخليص الدلائل. تحقيق عماد الدين حيدر. مؤسسة الكتب الثقافية .

ابن كثير أبو الفداء. 1966. البداية والنهاية. مكتبة المعارف. بيروت. .



ابن العماد الحنبلي. د.ت. شذرات الذهب في أخبار من ذهب ج 3. مكتبة القدس: .
اليافعي، أبو محمد عبد الله. 1970. مرآة الجنان . بيروت.¹
أبو بكر بن الطيب الباقلاني. 1987. كتاب التمهيد الأوئل وتلخيص الدلائل مؤسسة الكتب الثقافية: تحقيق
عماد الدين حيدر .



058 Al-Ghazali dan Aristotle: Konsep Etika dari Perspektif Peradaban Islam dan Barat

Jessica Ong Hai Liaw, Abdul Hamid Moiden, Sayuti Ab Ghani dan Muhammad Syukri
Hj. Zahari

Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia
jessica@upnm.edu.my

ABSTRAK

Etika merupakan salah satu cabang falsafah yang menghurai serta merungkai baik dan buruk sesuatu tingkah laku manusia berdasarkan norma-norma yang ditetapkan. Al-Ghazali dan Aristotle merupakan ahli falsafah yang banyak mengetengahkan pemikiran baru tentang etika dalam bidang sosiologi manusia. Al-Ghazali ataupun nama sebenarnya Abu Hamid bin Muhammad bin Ahmad Al-Ghazali dikenali sebagai seorang agamawan Islam yang telah memperkenalkan konsep etika dari perspektif Islam berlandaskan al-Quran dan hadis. Beliau berpendapat bahawa etika dan agama tidak dapat dipisahkan. Aristotle sebagai seorang pemikir besar dari peradaban barat Yunani turut membahaskan falsafah etika dalam karya-karya besarnya. Aristotle sebagai tokoh besar peradaban barat membahaskan konsep etika Aristotle berlandaskan penelitian sesuatu tingkah laku dari dimensi logik akal manusia. Menurutnya, setiap tingkah laku manusia adalah untuk mencapai kebahagiaan dalam kehidupan di dunia. Metodologi kajian yang digunakan adalah kajian kepustakaan. Data kajian dianalisis melalui kaedah analisis komparatif. Makalah ini mengupas latar belakang al-Ghazali dan Aristotle, konsep etika dari perspektif peradaban Islam dan barat dan analisis komparatif etika menurut kaca mata Islam dan barat.

Kata Kunci: Etika, Al-Ghazali, Aristotle, peradaban Islam dan barat.

1.0 PENGENALAN

Pada era globalisasi dan ledakan teknologi maklumat ini manusia semakin hari manusia semakin bijak meneroka pelbagai bidang sains, teknologi dan falsafah. Kepandaian manusia berubah dari zaman ke zaman. Perkembangan sains dan teknologi telah melahirkan sekelompok manusia yang gemar hidup secara individualistik, memandang entang persoalan etika, akhlak dan moral. Mereka mula memandang sinis tentang hubungan sesama manusia. Sikap individualistik dan materialistik mengaburi mata mereka dalam menjalani kehidupan yang futuristik. Kehidupan manusia seharusnya berpaksikan dari nilai etika dan akhlak. Namun demikian, ketika umat manusia memperkasa diri dengan teknologi dan inovasi nilai etika, akhlak dan moral semakin terhakis dalam jiwa mereka. Manusia mula 'beraksi' tanpa mempedulikan persekitaran dan perasan orang lain demi mengejar kesenangan hidup. Manusia acap kali alpa bahawa setiap perbuatan mereka adalah gambaran jelas tentang baik atau jahat diri mereka di mata masyarakat. Myra, et. al. (1980) menyatakan etika sentiasa membimbing manusia ke arah kebaikan serta menggilap keperibadian seseorang agar lebih baik dan terpuji.

Istilah etika berasal dari perkataan Yunani kuno iaitu 'ethos' yang membawa erti kebiasaan, adat, akhlak, keperibadian dan watak. Ethos juga membawa maksud adat kebiasaan. Etika juga boleh ditakrifkan sebagai karakter. Etika juga bermaksud beberapa peraturan yang



telah ditetapkan untuk dipatuhi oleh individu mahupun ahli kumpulan dalam sesuatu bidang seperti dalam bidang perubatan yang disebut sebagai etika dalam perubatan (Collins, 2009).

Bahasa Inggeris mendefinisikan 'ethics' sebagai akhlak, tatasusila dan kesusilaan. Etika juga boleh diterjemahkan sebagai prinsip akhlak dan peraturan-peraturan perilaku. 'Ethics' juga diertikan sebagai sains yang menumpukan perhatian kepada akhlak.

Menurut Sharifah (2000), etika dalam bahasa Melayu bermaksud akhlak, kepercayaan ataupun tanggapan terhadap sesuatu perkara sama ada ianya benar, salah, baik atau buruk. Kamus Dewan Edisi Keempat pula mentakrifkan etika sebagai ilmu berkaitan prinsip akhlak atau moral yang menjadi pegangan seseorang individu atau sesuatu kumpulan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia pula, etika diertikan sebagai ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak.

Aristotle melihat etika sebagai panduan kehidupan untuk kesenangan hidup di dunia dan menghindari kesengsaraan hidup. Al-Ghazali pula melihat etika dari perspektif akhlak dan menganggap dunia sebagai platform amalan baik manusia untuk kesenangan yang hakiki di akhirat.

2.0 BIOGRAFI AL-GHAZALI DAN ARISTOTLE

2.1 Riwayat Hidup Al-Ghazali

Al-Ghazali atau lebih dikenali dengan gelaran Imam al-Ghazali dilahirkan pada tahun 450 Hijrah iaitu bersamaan dengan 1058 Masihi di at-Taabirin atau dikenali juga sebagai Ghazalah di bandar Tus yang terletak di Khurasan, Iran. Nama sebenar beliau ialah Muhammad bin Muhammad bin Ahmad al-Thusi. Nama panggilannya Abu Hamid.

Gelaran 'al-Ghazali' sempena daripada pekerjaan bapanya sebagai pemintal bulu kambing (al-Ghazzal). Pendapat lain pula, mengatakan beliau gelaran Ghazali sempena nama kampungnya, Ghazalah.

Bapanya seorang yang warak dan mementingkan pendidikan agama. Beliau telah mewasiatkan rakan baiknya yang merupakan seorang sufi agar mengajar al-Ghazali mengajar dan menulis dengan menggunakan harta peninggalannya.

Al-Ghazali telah meninggalkan ratusan karya dalam pelbagai bidang yang sebahagian besarnya masih boleh ditemui. Di antaranya ialah bidang tasawuf, akidah, fiqh dan ushul, falsafah serta mantik. Beliau mengajar di Madrasah Nizammiyah antara tahun 484H sehingga 488H selepas kewafatan Imam al-Haramayn al-Juwaini,

Imam al-Ghazali telah meninggal dunia pada hari Isnin, 14 Jamadilakhir 505H bersamaan dengan 19 Disember 1111 di Thus.

2.2 Riwayat Hidup Aristotle

Pada tahun 384, kota Stagira yang terletak di utara Yunani menyaksikan kelahiran Aristotle. Beliau dilahirkan dalam sebuah keluarga yang berpegang teguh pada ajaran agama. Keluarganya sangat kaya. Ayah Aristotle merupakan seorang doktor. Beliau mendapat pendedahan awal tentang bidang sains daripada ayahnya. Pembelajaran bersama ayahnya tidak lama kerana ayahnya meninggal dunia ketika Aristotle masih muda. Aristotle yang kehilangan ayahnya sejak kecil dipelihara dengan penuh kasih sayang oleh bapa saudaranya.

Perwatakan Aristotle sangat unik. Beliau gemar bersolek, memakai cincin di jari dan menyimpan rambut pendek. Beliau seorang pemidato yang hebat. Hujahnya sangat matang dan jelas. Beliau mampu berdebat dengan sesiapa sahaja dan mampu mengupas sesuatu persoalan sehingga mampu meyakinkan orang lain.



Aristotle seperti kanak-kanak lain pada zamannya telah dihantar untuk mempelajari kesusasteraan. Kesusasteraan merupakan bahagian penting dalam kehidupan masyarakat Yunani pada masa itu. Selain itu, Aristotle juga menerima latihan gimnastik untuk mencerdaskan badan dan mencergaskan minda. Aristotle sangat cemerlang dalam bidang kesusasteraan dan gimnastik. Ketika berusia 17 tahun, Aristotle telah meninggalkan kampung halamannya dan memulakan pengembaraan mencari ilmu pengetahuan. Anak-anak muda lelaki mengembara meninggalkan kampung halaman pada usia muda merupakan salah satu tradisi dalam kalangan masyarakat Yunani pada waktu itu. Athens yang menjadi pusat pengetahuan pada waktu itu menjadi pilihan Aristotle. Kota Athens terkenal sebagai kota ilmu pengetahuan kerana pakar tokoh ilmuwan mendiami kota itu. Di kota Athens selain belajar, Aristotle juga bekerja untuk menyara keperluan hidupnya. Waktu kerjanya sangat singkat kerana kebanyakan masa dihabiskan dalam majlis ilmu dan mendampingi golongan bijak pandai di kota Athens. Pergaulannya dengan cerdik pandai sejak usia muda meninggalkan kesan yang mendalam dalam pola pemikiran Aristotle. Kesannya, pemikiran Aristotle kelihatan melangkaui usianya. Kematangan hujah kerana pemerhatian tajamnya terhadap sesuatu isu mengagumkan guru dan rakan-rakannya. Gurunya Plato mengandaikan Aristotle akan menjadi seorang pemikir dan ahli falsafah yang hebat pada masa hadapan.

Plato yang merupakan anak murid Socrates telah membimbing Aristotle (Smith, 1994). Plato merupakan guru yang banyak membawa perubahan dalam aliran pendidikan Aristotle. Beliau belajar di Akademi Plato selama 20 tahun iaitu sehingga berumur 37 tahun. Di Akademi ini, beliau mendalami ilmu matematik, astronomi dan tatanegara. Plato mengajar beliau teknik berfikir secara jernih dan membuat pertimbangan logik ketika mengupas sesuatu isu. Aristotle ialah pelajar kesayangan Plato dan Plato sering kali memujinya sebagai seorang siswa yang baik.

Pada 335 S.M. Alexander telah menyumbang dana yang besar kepada gurunya untuk menubuhkan sebuah sekolah yang dinamakan 'Lyceum'. Di Lyceum, beliau mengetengahkan konsep pencarian bagaimana hidup dengan cara yang baik dengan berguna kepada orang lain. Aristotle mendirikan sebuah sekolah yang dinamakannya Lykeion atau Lyceum. (Ahmad Sunawari, 2006). Banyak mata pelajaran yang diajarkan di Lyceum dengan menggunakan berbagai-bagai alat bantu mengajar. Aristotle menghimpunkan buku-buku dan membuka perpustakaan besar pertama pada masa itu dan perpustakaan ini menjadi pusat ilmu pengetahuan yang terkenal.

Dalam bidang sains, Aristotle banyak mengupas persoalan anatomi, astronomi, embriologi, geologi, fizik dan zoologi secara mendalam dalam penulisannya. Dalam bidang falsafah pula, Aristotle banyak menghasilkan karya dalam bidang estetik, ekonomi, moral, kerajaan, metafizik, politik, retorik, teologi, pendidikan. Aristotle juga banyak membincangkan tentang moral dan etika dalam penulisannya.

Aristotle merupakan guru kepada Alexander The Great yang memerintah Macedonia pada 336 Masihi. Selepas kemangkatan Alexander, Aristotle meninggalkan Macedonia kerana konflik politik dan meninggal dunia pada tahun berikutnya.

3.0 KONSEP ETIKA AL-GHAZALI DAN ARISTOTLE

3.1 Konsep Etika (Akhlak) Al-Ghazali dari Perspektif Islam

Islam dan peradaban Islam melihat etika sebagai akhlak. Akhlak berasal dari kata jamak 'khuluq'. 'Khuluq' bermaksud keadaan dalaman diri yang terbit darinya berbagai tingkah laku yang baik atau buruk dengan sendirinya tanpa perlu difikirkan. Terdapat tingkah laku dan perasaan yang lahir dengan secara sendirinya seperti perasaan marah dan takut. Perasaan ini tidak memerlukan latihan dan lahir tanpa disedari dalam jiwa seseorang. Ada pula tingkah laku yang



lahir menerusi didikan dan latihan sehingga tingkah laku tersebut menjadi kebiasaan (Ibrahim Mustafa t.th). Tindakan ini memerlukan latihan secara teori atau praktikal.

Islam dari kaca mata peradaban Islam melihat akhlak sebagai sifat yang tertanam dalam jiwa seseorang dan sesuatu perbuatan akan lahir daripada akhlak tanpa memerlukan pertimbangan fikiran terlebih dahulu (Mohd. Nasir, 1986). Hal ini demikian kerana jiwa seseorang berperanan sebagai sumber utama yang melahirkan ilham dan mengarah kepada sesuatu tingkah laku.

Beberapa tokoh Islam seperti Ibn Miskaway (330-421 H), al-Farabi (870-950 H), Ibn Sina (980-1037 M) dan al-Ghazali membahaskan etika dari perspektif Islam. Namun pemikiran etika al-Ghazali telah membuka dimensi baru dalam persoalan etika dalam sejarah peradaban Islam. Al-Ghazali yang dikenali sebagai mujaddid abad kelima Masihi memperkenalkan metodologi etika dengan mengadun pelbagai sumber pengajian Islam. Beliau menamakan etika Islam sebagai 'Falsafah Akhlak' yang kemudiannya dikenali secara meluas dalam dunia Islam sebagai 'Falsafah Akhlak al-Ghazali'.

Falsafah akhlak al-Ghazali ini menerima beberapa kritikan dan tohmahan daripada ulama-ulama besar pada zamannya. Hal ini demikian kerana, al-Ghazali merupakan seorang sufi yang banyak beruzlah dan khalwah. Konsep etika beliau dikritik kerana menolak kepentingan dunia secara total dan meninggalkan kepentingan serta kebajikan ummah (Zaki, 1980). Mereka juga menuduh al-Ghazali mengadaptasikan serta mengadun falsafah etikanya dengan falsafah sarjana barat Socrates, Plato dan Aristotle (Hashim, 2001).

Al-Ghazali mentakrifkan etika sebagai satu bidang dalam ilmu falsafah yang membincangkan sifat-sifat yang patut menghiasi jiwa dan perlakuan seseorang. Etika mempunyai berbagai-bagai ragam dan jenisnya serta etika mengubati jiwa dan hawa nafsu manusia (Al-Ghazali, 1985).

Al-Ghazali berpandangan bahawa kebenaran dinilai berdasarkan hakikat kebenaran. Kebenaran bukan dinilai daripada orang yang berkata. Contohnya, sekiranya seorang ulama berbohong, pembbohongan itu dinilai dari sudut etika dan bukannya siapa yang berbohong. Dalam konteks ini, ketokohan dan personaliti ulama itu tidak dinilai. Jelaslah bahawa al-Ghazali menekankan apa yang dikatakan dan bukannya siapa yang mengatakan. Orang yang sempit pemahaman akan tertipu dengan siapa yang mengatakan tanpa meneliti isi ucapan. Al-Ghazali (1985) menasihati masyarakat agar meneliti kebenaran ungkapan orang-orang yang sesat seperti mengayak emas daripada campuran tanah dan lumpur.

Etika Islam mestilah berdasarkan beberapa kriteria. Kriteria pertama etika Islam adalah bersumberkan ketuhanan (dalil naqli) iaitu al-Quran dan hadis. Islam turut menerima sumber kemanusiaan (dalil aqli) seperti logik akal, naluri dan pengalaman dalam penilaian etika.

Kedua adalah dari segi skop. Etika Islam terdiri daripada teori (majal al-nazar) dan praktis (majal al-amal). Etika Islam tidak hanya bergantung kepada pendapat ulama silam sahaja sebaliknya kehidupan Rasulullah SAW dalam pelbagai aspek seperti kepimpinan, pengurusan negara dan pentadbiran negara dijadikan sebagai sumber rujukan dalam kehidupan umat Islam. Etika Rasulullah SAW masih dicontohi dan diteladani sehingga ke hari ini.

Ketiga adalah rangkuman nilai. Nilai-nilai etika dalam Islam adalah cerminan fitrah semula jadi manusia yang relevan sepanjang zaman. Nilai diklasifikasikan sebagai baik dan buruk, betul atau salah yang diterima oleh masyarakat pada setiap zaman. Walaupun zaman silih berganti, nilai-nilai ini tetap dan sesuai untuk setiap lapisan masyarakat. Nilai dalam Islam dibahagikan kepada nilai positif (ijabiyah) dan nilai negatif (salbiyah). Kedua-dua nilai ini mendatangkan kesan di hati. Nilai-nilai etika dalam Islam boleh diinterpretasikan seperti nilai-nilai lahiriah seperti percakapan, tingkah laku, sikap, budi bahasa dan nilai-nilai batiniah seperti perasaan baik hati, ikhlas dan pemaaf.

Keempat adalah faktor kepatuhan. Setiap umat Islam tidak berhak menentukan apa yang baik dan buruk. Mereka sebaliknya harus patuh pada ketetapan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Kepatuhan terhadap perintah Allah akan diberikan ganjaran syurga yang kekal selamanya. Keingkaran dalam taat dan patuh perintah Allah akan menimbulkan kemurkaan-Nya dan



akhirnya dihumban ke dalam api neraka. Keikhlasan hati asas penting dalam kepatuhan seorang hamba dalam melaksanakan perintah Tuhan-Nya. Sebarang kepatuhan terhadap perintah Allah tanpa ikhlas tidak mendapat sebarang ganjaran-Nya. Setiap umat Islam haruslah melaksanakan segala perintah Allah seperti solat, puasa dan zakat secara rela hati dan ikhlas.

Keempat-empat kriteria yang dibincangkan memperlihatkan keistimewaan dan keunikan etika Islam. Etika Islam menjadikan manusia hidup dengan aman dan damai di dunia. Kebaikan amalan di dunia akan dibawa sebagai belakang ke akhirat.

3.1.1 Ciri-ciri Etika al-Ghazali

i. Kesufian

Etika al-Ghazali berpandukan nilai sufisme. Pandangan etika al-Ghazali adalah berdasarkan pengalaman serta pendidikannya dengan beberapa orang guru sufi yang mursyid. Oleh yang demikian, pandangan etika al-Ghazali sentiasa sinonim dengan etika sufisme. Al-Ghazali (1986) berpendapat bahawa para pemikir etika Islam dalam tidak menolak metode ahli tasawuf tetapi mereka menggabungkan idea-idea dan buah fikiran ahli sufi dan mencampur adukkan dengan buah fikiran mereka. Al-Ghazali (1985) menegaskan bahawa ahli-ahli sufi berusaha membersihkan membebaskan jiwa mereka dari belenggu hawa nafsu dan akhlak yang etika. Pembersihan jiwa ini penting untuk membentuk etika dalam diri seseorang. Kesimpulannya, al-Ghazali percaya jalan tasawuf dan sufisme adalah jalan terbaik membersihkan jiwa dan menjadikan manusia beretika dalam kehidupan mereka.

ii. Falsafah

Al-Ghazali menghubungkan falsafah dengan agama. Hal ini demikian kerana al-Ghazali pada asalnya adalah seorang ahli falsafah sebelum memilih jalan sufisme. Selain itu, kepakaran dan ketokohan beliau dalam bidang falsafah menjadikan beliau menjadikan falsafah sebagai jalan menuju etika. Al-Ghazali melihat falsafah sebagai ilmu pengetahuan yang mencari segala hakikat yang ada. Al-Ghazali (1986) sendiri mengakui bahawa telah menjadi keinginannya sejak dari usia remaja untuk mengkaji hakikat segala ilmu pengetahuan. Beliau telah berusaha dengan segala keupayaannya untuk mencapai kedudukan di puncak “Kebenaran” dan “Ilm al-Yaqiin”. Beliau menolak amalan taklid dalam agama. Beliau dengan lantang mengkritik teori dan pemikiran etika yang bertentangan dengan ajaran Islam terutamanya dalam bidang ketuhanan dan sains tabii (Muhammad, 1963). Beliau menganggap teori dan pemikiran ini sebagai merosakkan umat Islam. Al-Ghazali (1962) dalam bukunya “Tahafut al-Falasifah” beliau melontarkan kritikan pedas terhadap teori etika Aristotle, Socrates dan Plato.

Dr. Muhammad Yusuf Musa (1963) dalam bukunya ‘Falsafah al-Akhlaq fi al-Islam’ menjelaskan bahawa al-Ghazali telah mengkaji ilmu falsafah seperti mana halnya beliau mengkaji al-Quran, Hadis, Taurat dan Injil. Beliau merupakan pakar dalam kesemua bidang tersebut. Setelah selesai mengkaji, beliau telah melahirkan satu pola pemikiran yang khusus mengikut apa yang dikehendakinya berteraskan kepintaran dan kekuatan akalnya. Menurutnya, corak pemikiran al-Ghazali tidak selari dengan pola pemikiran Ibn Miskawayh.

Unsur falsafah etika al-Ghazali adalah aliran falsafah yang mengajar bahawa segala ciptaan di dunia ini ada tujuannya. Manusia mempunyai tujuan yang agung iaitu mencapai kebahagiaan di akhirat melalui amalan-amalan yang baik. Amalan baik adalah amalan yang menjurus ke arah kebahagiaan akhirat dan amalan buruk adalah amalan yang menghalangi kebahagiaan di akhirat (Muhammad, 1975). Kenyataan ini jelas menentukan falsafah etika al-Ghazali adalah berobjektifkan ketuhanan dan bukannya berbentuk materialistik yang mementingkan kesenangan di dunia. Menurut al-Ghazali (1993) kesungguhan melaksanakan ibadat adalah bertujuan untuk memperbaiki jiwa, membersihkan akhlak dan menyingkirkan sifat-sifat keji. Beliau menekankan kebahagiaan jiwa dan kesempurnaan hanya akan tercapai melalui apabila hakikat ketuhanan sehati di dalam jiwa dan dapat dicapai melalui amalan- amalan yang salih.

iii. Keterikatan dengan agama



Al-Ghazali menghubungkan jalin etika dan agama. Konsep etika al-Ghazali tidak boleh dipisahkan dengan agama. Beliau mengaitkan etika dengan persoalan iman dan amal. Beliau meletakkan etika dan agama di tempat yang kukuh dan tidak terpisah (al-Ghazali, 1986). Contoh, amalan seperti solat, puasa, mengerjakan umrah dan haji semuanya dianggap proses menyucikan jiwa seorang Muslim untuk menjadi seorang yang beretika. Tuntasnya, beliau menganggap dunia ini sebagai tempat persiapan sebelum menuju kebahagiaan yang hakiki di akhirat.

3.1.2 Nilai-nilai Utama Dalam Etika Al-Ghazali

i. Kebijaksanaan (hikmah)

Hikmah bermaksud pengucapan yang sesuai dengan kebenaran, perkara yang benar dan lurus, meletakkan sesuatu pada tempatnya yang sebenar dan perkara yang mencegah dari kejahatan. Hikmah juga membawa maksud 'falsafah' iaitu pengetahuan mengenai sebaik-baik perkara dengan sebaik-baik ilmu. Al-Ghazali (2010) menegaskan manusia perlu menggunakan hikmah untuk membezakan di antara kebenaran dan kepalsuan dalam segala tindakan. Selain itu, hikmah juga penting untuk membezakan hak dan batil dan membezakan baik dan buruk dalam perbuatan. Hikmah akan melahirkan keunggulan ingatan, menjernihkan pemikiran dan mencerminkan kebenaran pendapat.

ii. Keberanian (al-Syaja'ah)

Al-syaja'ah berasal dari perkataan Arab yang dari sudut bahasanya bermaksud berani, kuat hati dan menempuh bahaya tanpa rasa takut. Menurut Annas (1999), Plato mendefinisikan berani sebagai titik tengah antara sifat melampaui batas dan pengecut.

Nilai keberanian akan melahirkan sikap-sikap seperti cekal, berjiwa kental, sopan dan berlumba-lumba melakukan kebaikan (al-Ghazali, 1993).

Al-Ghazali berpendapat, keberanian utama adalah dalam menundukkan kemarahan. Perbuatan melampaui batas atau 'tahawwur' adalah tindakan yang melebihi batas sesuatu perbuatan sehingga memudaratkan diri dan orang lain. Sifat melampaui batas akan mengakibatkan pemborosan, kemiskinan dan penyesalan (Quasem, 1974).

Persoalan etika yang semakin dipinggirkan dan dilupakan diberi nafas baru. Pelbagai seminar, diskusi ilmiah dan kertas kerja perlu dibentangkan untuk menyedarkan masyarakat tentang peri pemahaman tentang konsep.

3.2 Konsep Etika Aristotle dari Perspektif Barat

Aristotle (1980) dalam bukunya 'Etika Nikomacheia' menjelaskan secara terperinci tentang konsep etika. Menurut beliau, etika terbahagi kepada 'terminus techicus' dan 'manner and customs'. Terminus Techinus adalah etika yang dipelajari sebagai ilmu pengetahuan untuk mengenal pasti tingkah laku manusia. 'Manner and Custom' pula membincangkan etika dari sudut tata cara dan adat yang berkaitan dengan kemampuan manusia (inherent in human nature) yang mendasari pengertian dan buruk sesuatu perbuatan manusia (Aristotle, W. D. Ross dan Lesley Brown, 2009). Konsep etika Aristotle dihuraikan secara terperinci dalam tiga karyanya iaitu 'Ethica Nicomachea', 'Ethica Eudemia' dan 'Magna Moralia'.

Menurut Aristotle etika adalah:

- i. Prinsip moral. Prinsip-prinsip ini merangkumi perbuatan baik dan sifat hak.
- ii. Pedoman perilaku. Pedoman ini membahagikan tindakan manusia kepada beberapa kelas moral.



- iii. Sains kemanusiaan. Prinsip-prinsip moral di nilai secara individual dan bukannya berkelompok.
- iv. Ilmu kewajipan. Moral adalah satu kewajipan dalam kehidupan manusia.

Kesimpulannya, ahli sains barat mendefinisikan etika sebagai adat kebiasaan yang dipraktikkan dalam pergaulan seharian masyarakat dengan menegaskan mana yang benar dan buruk (Abdullah, 2002).

3.2.1 Teori Keperibadian Mulia (Virtue) Aristotle

Teori keperibadian mulia diperkenalkan oleh Aristotle. Teori ini mengaitkan etika dengan keperibadian, sifat perangai dan ciri watak yang mulia. Menurut Aristotle keperibadian yang mulia ini boleh dimiliki, diperoleh oleh individu melalui latihan dan mengamalkannya selalu sehingga menjadi satu tabiat atau kebiasaan yang menyeronokkan dan menyenangkan.

Keperibadian mulia adalah kualiti istimewa yang dimiliki oleh seseorang. Contohnya, baik hati, jujur, amanah dan berdedikasi. Aristotle menyatakan bahawa kecenderungan untuk mencapai sesuatu tujuan akan menjadikan seseorang itu manusia yang sempurna. Teori ini menggariskan sifat peribadi seseorang untuk memiliki kehidupan yang baik. Sifat peribadi adalah piawaian individu.

Teori menyasarkan individu dan bukan pada perbuatan dan prinsip kehidupan seseorang. Keperibadian tidak diwarisi sebaliknya dimiliki melalui pengajaran, latihan dan pengalaman sehingga sesuatu amalan itu menjadi rutin harian atau kebiasaan yang menyenangkan atau menyeronokkan.

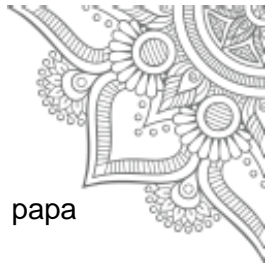
Keperibadian mulia dibahagikan kepada keperibadian mulia intelektual dan keperibadian mulia moral. Keperibadian mulia intelektual adalah kebaikan atau keistimewaan akal seseorang seperti kemampuan memahami sesuatu tindakan atau situasi dan membuat penaaakulan yang tepat. Keupayaan akal setiap individu adalah berbeza. Kemahiran ini boleh dipelajari daripada guru.

Keperibadian mulia moral pula menjelaskan seseorang tidak dilahirkan dengan sifat baik atau buruk. Setiap manusia wajib berkelakuan baik.

Ciri-ciri teori keperibadian mulia adalah moral adalah satu kewajipan yang tidak boleh dipersoalkan. Setiap orang mestilah bersungguh-sungguh melakukan kebaikan tanpa mengharapkan balasan.

Menurut Eow (2000) kelemahan teori ini adalah manusia seperti nabi memiliki keperibadian mulia secara semula jadi. Mereka tidak memerlukan latihan untuk menjadi baik dan berperibadi mulia. Keperibadian mulia juga boleh dimiliki tanpa latihan dan proses pembelajaran melalui pemerhatian, peniruan dan pergaulan dengan mereka yang berakhlak mulia. Keperibadian mulia tidak boleh diukur melalui emosi seseorang kerana emosi merupakan sesuatu yang abstrak dan tidak boleh dianggap sebagai satu kuantiti yang boleh diukur dan disukat. Teori ini menjelaskan bahawa keperibadian yang mulia merupakan "*jalan tengah*", iaitu sesuatu nilai yang diamalkan itu adalah tidak berlebihan dan tidak juga terlalu kurang. Jalan tengah yang diperkenalkan oleh Aristotle tidak boleh digunakan untuk semua nilai. Nilai seperti ikhlas, mengumpat dan jujur tidak boleh diaplikasikan jalan tengah.

Kesimpulannya, teori etika barat berasal daripada Teori Keperibadian Mulia. Aristotle sebagai ahli falsafah terulung peradaban barat selepas Socrates dan Plato mendefinisikan etika sebagai keperibadian mulia yang akan melancarkan urusan kehidupan manusia dan mengelakkan persengketaan serta perselisihan faham yang mengocak keharmonian hidup (Vishalache, (2008). Beliau menekankan konsep 'the golden mean' iaitu kebaikan yang dilakukan perlulah seimbang dengan memilih jalan tengah dan jalan memilih keinginan etika yang melampau. Misalnya, menderma kepada orang miskin dari sudut etika sangat baik tetapi



menderma kesemua harta semata-mata untuk mengejar kepuasan diri sehingga menjadi papa adalah sesuatu yang bertentangan dengan konsep etika dari perspektif peradaban barat.

3.2.2 Pembahagian Etika

Etika boleh dibahagikan kepada 3 bahagian iaitu:

i. Etika Meta (Meta Ethics)

Etika Meta membincangkan etika dari skop persoalan-persoalan yang ghaib seperti kuasa Tuhan, spiritual, kebenaran global dan fungsi akal. Etika Meta mengaitkan etika dengan unsur keagamaan seperti pahala, dosa, akhirat, syurga, neraka dan hubungan manusia dengan Tuhan.

Meta iaitu di sebalik apa yang dilihat dengan mata kasar melibatkan persoalan-persoalan ghaib seperti kuasa Tuhan, keagamaan, kebenaran sejagat dan peranan akal. Etika Agama (etika deskriptif) membincangkan sistem moral golongan manusia yang menganuti pelbagai agama dan fahaman seperti Islam, Kristian, Buddha dan Hindu. Etika ini menekankan kepada matlamat penciptaan manusia dan peranan yang wajib dimainkan oleh manusia dalam kehidupan individu dan masyarakat (Abou El Fadl, 2004).

ii. Etika Normatif (Normative Ethics)

Etika Normatif membahaskan etika dengan membuat kritikan dan melakukan penilaian ke atas etika moral. Seterusnya mencadangkan satu sistem standard untuk masyarakat. Teori deontologikal menilai baik dan buruk pada sesuatu tindakan dan teori teleologikal mengukur baik dan buruk berdasarkan kesan tindakan yang digunakan untuk kritikan dan penilaian.

iii. Etika Gunaan (Applied Ethics)

Etika Gunaan membincangkan isu-isu khusus dalam kehidupan seharian meliputi pelbagai bidang seperti perniagaan, perguruan, perubatan, alam sekitar, sosial dan seks (Awang, 2015).

Aristotle (2005), berpendapat bahawa tujuan utama etika adalah untuk mencapai 'Eudaemonia'. 'Eudaemonia' bermaksud kebahagiaan adalah matlamat hidup yang tertinggi dalam kehidupan manusia. Dalam membincangkan soal kebahagiaan, Aristotle tidak membincangkan soal budi, idea seseorang yang kekal atau berubah-ubah mengikut situasi. Menurut Aristotle, etika boleh dicapai sesuai dengan jantina, darjat, kedudukan atau pekerjaan seseorang. Nilai etika seseorang adalah tidak sama kerana manusia berbeza dari sudut kedudukan dan tahap pendidikan. Contohnya, seorang doktor perlu sihat dan cergas kerana beliau memiliki ilmu kesihatan. Seorang petani perlu kuat dan cekal. Seorang tentera memiliki keberanian dan semangat patriotisme yang tinggi untuk mempertahankan negara. Aristotle berpendapat bahawa, yang penting bukan mengetahui konsep, definisi atau pengertian sesuatu nilai etika sebaliknya perlu menjadi seorang yang mengamalkan etika. Misalnya, Aristotle mengatakan kepada anak-anak muridnya, adalah lebih baik daripada orang yang berbudi daripada menghabiskan masa mempelajari apa itu budi.

3.2.3 Kebahagiaan Asas Etika

Kebahagiaan adalah asas etika. Kebahagiaan menjadikan seorang itu beretika. Kebahagiaan adalah tujuan utama setiap perbuatan manusia. Manusia melakukan sesuatu perbuatan itu untuk membahagikan dirinya. Aristotle menggariskan empat asas mencapai kebahagiaan yang menjadikan manusia beretika.

i. Manusia harus berharta.

Manusia harus memiliki harta. Harta memberikan manusia keselesaan hidup. Manusia yang berharta sentiasa dihormati dan segala arahannya menjadi ikutan. Harta memberikan kuasa dan membentuk imej seseorang di mata masyarakat. Kemiskinan adalah sisi gelap dalam kehidupan manusia. Kemiskinan mengakibatkan manusia terlibat dalam perbuatan tidak beretika.



Kemiskinan memaksa manusia iri hati terhadap orang berharta, mencuri untuk makanan, menipu orang lain serta berbohong. Aristotle menyimpulkan, apa yang berjaya dimiliki oleh seseorang akan melindungi serta membebaskan dia daripada kesengsaraan dan keinginan yang meluap dan membimbangnya agar menjadi manusia yang berbudi. Harta menjadikan manusia lebih beretika. Orang kaya lebih beretika berbanding orang miskin yang hidup serba kekurangan.

ii. Persahabatan

Persahabatan adalah asas kebahagiaan. Menurut Kraut (2001), Aristotle berpendapat bahawa persahabatan itu lebih utama berbanding keadilan. Hal ini demikian kerana, persahabatan hadir dari lubuk hati. Keadilan pula boleh dilaksanakan tanpa keikhlasan hati atau berat hati. Contohnya, seorang hakim yang menjatuhkan hukuman mati ke atas seorang pesalah yang merupakan kawan baiknya yang membunuh seseorang. Hukuman yang dijatuhkan adalah berdasarkan undang-undang yang termaktub dalam buku undang-undang. Tindakan menjatuhkan hukuman adalah keperluan tugas seorang hakim dan bukan kehendaknya. Hakim tidak diberi pilihan memilih hukuman atau pendapatnya sama ada di suka terhadap hukuman yang dijatuhkan tidak akan dipertimbangkan dalam sistem kehakiman dan bukannya berdasarkan sentimen persahabatan.

Dari perspektif persahabatan dan keadilan pula, Aristotle berpendapat bahawa keadilan akan timbul dengan sendirinya dalam persahabatan kerana persahabatan menyimpulkan dua jiwa menjadi satu. Misalnya, Aristotle berpendapat bahawa seorang sahabat akan sentiasa adil dengan rakannya. Seorang sahabat akan sentiasa mengamalkan etika jujur, setia kawan, ikhlas dalam persahabatan. Pendek kata, Aristotle menegaskan persahabatan melahirkan nilai-nilai etika dalam jiwa manusia secara lahiriah.

Di samping itu, menurut Dawson (2002), Aristotle menjelaskan sahabat yang kaya sudah tentu akan membantu sahabat yang miskin dari segi kekayaan untuk memperbaiki taraf hidup sahabatnya. Orang kaya memiliki etika yang tinggi kerana mereka hidup dalam kebahagiaan berbanding sahabat yang miskin kurang beretika kerana hidup dalam kesengsaraan.

iii. Keadilan

Kebahagiaan boleh dicapai melalui keadilan. Manusia harus melakukan sesuatu pekerjaan mengikut keutamaan. Aristotle membahagikan keutamaan kepada keutamaan intelektual dan keutamaan moral.

Keutamaan moral memberikan pilihan untuk manusia memilih jalan tengah di antara dua ekstrem yang berlawanan. Keutamaan adalah sikap. Keutamaan perlu dipraktikkan selalu dalam kehidupan seharian dan bukan hanya sekali-skala. Dalam setiap perbuatan seorang perlu memilih jalan tengah untuk berlaki adil.

Keutamaan intelektual memberikan manusia dua pilihan iaitu mengenal kebenaran dari sudut teori tanpa aplikasi dalam kehidupan. Hanya golongan yang terpelajar sahaja mampu mengenal kebenaran berdasarkan teori. Mereka boleh menghubungkan sesuatu perbuatan dengan teori etika dan mengemukakan hujah-hujah yang konkrit dalam bentuk pengucapan atau penulisan. Pilihan kedua adalah manusia berperanan sebagai pemberi tunjuk ajar kepada orang lain. Manusia boleh menjadi suri teladan atau membimbing orang lain beretika secara praktikal.

4.0 KESIMPULAN

Etika Islam menitikberatkan akhlak dan adab dalam setiap aspek kehidupan. Tamsilnya, akhlak dalam hubungan guru dengan pelajar, suami dengan isteri, anak dengan ibu serta pemimpin dengan rakyat adalah beberapa etika penting yang seharusnya mewarnai kehidupan seorang Muslim. Islam mengutamakan akhlak dan adab demi menjamin keharmonian dalam masyarakat. Etika atau akhlak Islam bertujuan mencapai kebahagiaan di akhirat. Dunia dianggap sebagai tempat mematuhi segala perintah dan larangan Tuhan. Kebahagiaan sebenar bermula selepas kematian. Namun demikian, Islam tidak melarang umatnya memiliki harta dan hidup

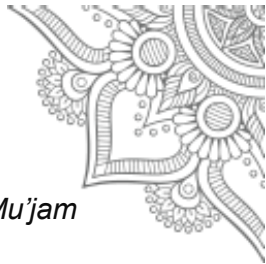


dalam kemewahan. Kemewahan perlu dimiliki dengan cara yang halal dengan menjadikan al-Quran dan Hadis sebagai panduan. Islam hanya mengingatkan golongan kaya agar mereka menjaga hak-hak mereka terhadap Tuhan dan menjaga hubungan mereka sesama manusia. Etika Islam adalah sesuatu yang ditetapkan dan berlandaskan ajaran Islam. Etika ini tidak akan berubah mengikut peredaran zaman. Etika dari perspektif peradaban barat pula berbentuk duniawi, iaitu kesenangan dan keselesaan mampu menghindari kesusahan dan kesengsaraan. Etika barat menjelaskan kebahagiaan di dunia adalah tujuan hidup. Konsep etika barat sentiasa berubah mengikut zaman dan tidak tetap. Kesimpulannya, etika sangat penting dalam kehidupan. Etika Islam al-Ghazali dan etika barat Aristotle walaupun berbeza sedikit dari segi persepsi dan konsep. Namun demikian, kedua-duanya tokoh ini menggalakkan manusia hidup secara berhemah, berakhlak mulia demi mengekalkan kesejahteraan dan keharmonian hidup di atas muka bumi.

Kesimpulannya, terdapat perbezaan ketara konsep etika dari perspektif peradaban barat dan Islam. Peradaban barat melihat etika sebagai panduan kehidupan manakala Islam melalui peradaban Islam melihat etika dari sudut kerohanian. Aristotle sebagai salah seorang ahli falsafah dan pemikir agung barat telah membincangkan etika dari perspektif barat manakala al-Ghazali yang dikenali sebagai 'Hujjat al-Islam' membahasakan etika dari perspektif peradaban Islam.

RUJUKAN

- Abdullah, M. Amin, Antara Al-Ghazali dan Kant. (2002). *Filsafat Etika Islam*, Bandung: Mizan.
- Abou El Fadl, Khaled. (2004). "The Place of Ethical Obligations in Islamic Law". *UCLA, Journal of Islamic and Near Eastern Law* 4, 1–40
- Ahmad Sunawari Long. (2006). *Sejarah Falsafah*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan
- Al-Ghazali (1985), *al-Munqidh min al-Dalal*, (ed.) 'Abd Al-Halim Mahmud, Dr., cet. 2, Kaherah: Dar al-Ma'arif, h.358.
- Al-Ghazali. (1986). *Ihya' 'Ulum al-Din*. Edited by Zayn al-Din Abi al-Fadl 'Abd al-Rahim ibn al-Husayn al-'Iraqi. 4 volumes. Bayrut: Dar al-Ma'rifah.
- Annas, J. (1999). *Platonic Ethics, Old and New*. Brickhouse, T.C., Ithaca: Cornell University Press.
- Aristotle. (1980). *The Nicomachean Ethics*. Terj. W. D. Ross. Oxford: Oxford University.
- Aristotle. (2005). *Ethics*. Susunan semula Ted Garvin, David Widger dan DP Team. (atas talian) 8ethc10.html. (11 Oktober 2009).
- Awang. *Pemikiran Etika Sebagai Asas Nilai Moral*, <http://s212323.blogspot.my/>, diakses pada (2 November 2019).
- Dawson, Ryan. (2012/2013). *Is Aristotle Right About Friendship?* London: Praxis.
- Eow Boon Hin. (2000). *Pendidikan Moral*. Kuala Lumpur: Pearson Education Malaysia Sdn. Bhd.
- Hashim Musa. (2001). *Falsafah, Logik, Teori Nilai dan Etika Melayu: Suatu Pengenalan*. Petaling Jaya: Akademi pengajian Melayu Universiti Malaya.
- Kamus Dewan. 2005. Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur.
- Kraut, Richard. "Aristotle's Ethics." *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Stanford University, 03 May 2001. Web. 03 Nov. 2019.



- Mohd. Nasir Omar. (1986). *Falsafah Etika: Perbandingan Pendekatan Antara Islam dan Mu'jam al-Wasit*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Muhammad Abul Quasem (1975), *The Ethics of al-Ghazali a Composite Ethics in Islam*, Central Printing Berhad, h. 25.
- Muhammad Yusuf Musa, Dr., (1963), *Falsafah al-Akhlaq fi al-Islam*, Kaherah: Maktabah al-Khanji, h.121.
- Myra Windwiller, Nadine Lambert & Elliot Turiel (1980). *Moral Development and Socialization*. U.S.A.: Allyn and Bacon Inc.
- N.D. Smith. (1994). *Plato's Socrates*. Oxford: Oxford University Press.
- Sharifah Haayati Syed Ismail. Dr. (2000), Budaya dan Etika Kerja Tempatan dan Pengaruhnya Terhadap Perubahan Hukum, Kertas Kerja Seminar Hukum Islam Semasa III Peringkat Kebangsaan.
- Vishalache, B. (2008). *Pendidikan Moral untuk Universiti dan Kolej*. Subang Jaya: Arah Pendidikan.
- W.J.S. Poerwadarminta. (1993). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Zaki Mubarak, Dr., (1980), *al- Akhlaq inda al- Ghazali*, Kaherah: Dar al-Sya'bi, h. 11-25.



059 Assessing the Effect of Lifelong Learning towards Teachers' Job Satisfaction

Safaril Madon^{1*}, Kalsom Ali²,

Universiti Sains Islam Malaysia

¹Corresponding Author: safarilmadon@gmail.com

ABSTRACT

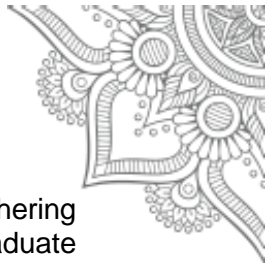
Globalization and technological advancement urge the countries to seek for economic-based knowledge. This is to ensure their economic survival purposes by actively promoting the lifelong learning. Lifelong learning become a main concern for each country in the world because it is the characteristic of the society in the 21st century (Majhanovich & Napier, 2014). There were a lot of reasons why a person wants to get involved in any lifelong learning programme and try to understand the purpose and implications (Duke & Hinzen, 2014). One of the reason is job satisfaction. Job satisfaction represents one of the most complex areas facing today's managers when it comes to managing their employees including managing a teachers in school. Teachers' job satisfaction is an important factor for any educational organization to be effective. A quantitative research design adopted as the concept that the objectives of this study will be harmonious with the significant features of the quantitative method. A survey through questionnaire will be implemented to "Hadih Latihan Persekutuan" (HLP) scholarship, public primary and secondary school teachers in Malaysia. Hence, this paper will discuss the lifelong learning and its effect toward teachers' job satisfaction.

Keywords: Lifelong learning, "Hadih Latihan Persekutuan" (HLP), Teachers' job satisfaction.

1.0 INTRODUCTION

November 2011 was a starting point of lifelong learning introduction in Malaysia. This is because the existence of Blueprint on Enculturation of Lifelong Learning for Malaysia (2011-2020). This Blueprint was published and launched in November 2011 by the Ministry of Higher Education (MOHE). From this Blueprint, it was declared that lifelong learning is the third pillar in human capital development. It is become a huge challenges to Malaysian government in increasing awareness, encouraging participation as well as improving engagement between the academia, industry and other relevant agencies in promoting lifelong learning. To ensure the realization of this effort, the government has invested in education and human capital training, particularly in lifelong learning (Mustapha & Abdullah, 2006).

Malaysia's Ministry of Education (MOE) is working hard toward preparing quality teachers, and this effort is guided by the National Philosophy of Education (NPE) and Philosophy of Teacher Education (PTE) (Jamil, Razak, Raju, & Mohamed, 2010). Jamil et al. (2010) acknowledged "teachers are not only one of the 'variables' that need to be changed in order to improve the educational system, but are also the most significant agents in this reform". Teachers join lifelong learning because through lifelong learning, a good and quality teachers can be created and possess professional competencies that includes three aspects which are teachers' professionalism, knowledge and understanding and also teaching and learning (MOE, 2009).



Malaysia government has instructed teachers to upgrade their skills and knowledge by furthering their study to upper level. Under 10th Malaysia Plan, MOE targeted to have 60% graduate teachers from primary school and 90% graduate teacher from secondary school by 2015. Meanwhile under 11th Malaysia Plan, one of the focus in education is strengthening the lifelong learning for skill enhancement to all people including the teachers. A lot of effort has been done by the MOE in strengthening the lifelong learning and one of it is offering the HLP programme to all teachers. This special post graduate programme for teacher to pursue their study for Masters and PhD level.

Job satisfaction become a main concern in any organization including school or any other learning institution. It is a topic that received a significant attention by managers and researchers. A huge body of research has been done as well as ongoing to explore and understand job satisfaction problems in developed country (Abdul Sattar, 2014), and developing world as well (Gamboa, Garcia-Suaza and Rodriguez-Acosta, 2011). Teachers in Malaysia are the highest number of workforce as a government servant in public sector. Issues on job satisfaction among them always been reported to National Union of Teaching Profession (NUTP), Malaysia. Dealing with daily activities in school like teaching, coaching, mentoring, administrating and additional clerical workload lead to emerging on satisfaction issues both in daily life and work life.

1.1 Main Objective

Generally, this study intend to explore the lifelong learning culture in Malaysia. To be more specific, this study wants to examine the lifelong learning among teachers in Malaysia. Extend exploration towards this study, the job satisfaction variable will also been looking forwards and how it is being affected by lifelong learning among HLP programme teachers. Thus, this study will come with the objective as follow:

1. To identify the effect of lifelong learning towards teachers' job satisfaction.

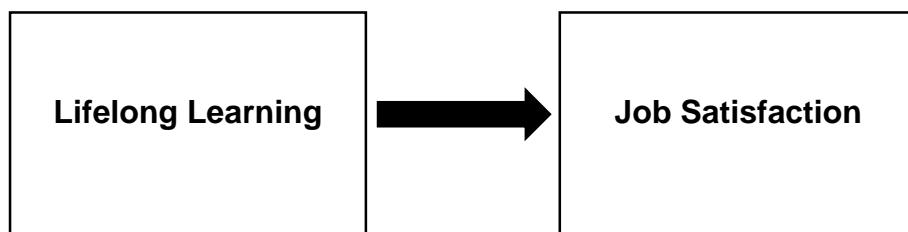
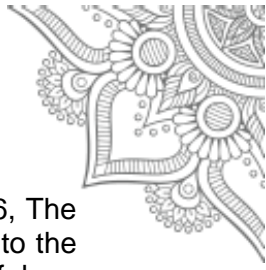


Figure 1: Conceptual Framework

2.0 LITERATURE REVIEW

2.1 Lifelong learning

Lifelong learning is a conscious effort to acquire knowledge about one's job or personal life and can occur at all ages. It can be acquired through formal, informal and non-formal ways and is an ongoing process. There are several factors that make lifelong learning a necessity for individuals who want to retain a level of knowledge and skills required for their occupation. These factors such as technology, complexity, globalization, geopolitical, multigenerations and longer lives. The concept of lifelong learning was introduced by UNESCO in 1965. Since then, the



development of adult education through lifelong learning began all over the world. In 1976, The Mondale Bill, also known as the Lifetime Learning Act, was presented as an amendment to the Higher Education Act of 1965. It was the first legislative act that included the concept of lifelong learning and marked the establishment of lifelong learning in the United States. Moreover, early scholars also had an interest in continued, or lifelong learning. Since 1975, many scholars had produced and published their articles regarding lifelong learning and this situation keep going up until now.

Lifelong learning become a main concern for each country in the world because lifelong learning is the characteristic of the society in the 21st century (Majhanovich & Napier, 2014). Merriam and Kee (2014) gave Thailand as an example of a country which has succeeded in enculturating lifelong learning for the whole country. It is required by the law and the Office of Non-formal and Informal Education (ONIE) plays an important role in promoting lifelong learning and creating a learning society. Besides that, year 1996, announced as the year of lifelong learning in Europe; 2000, emphasized the lifelong learning as the main elements of the European Union; and 2006, the key competencies of lifelong learning were published, are important years in terms of the concept itself.

In Malaysia, the concept of lifelong learning has been introduced by our former Prime Minister Tun Abdullah Ahmad Badawi on his speech at the official opening of the ASEM Lifelong learning 2002. Malaysia also believes that lifelong learning will produce knowledge workers and societies through the participation of tertiary education. This is supported by Brown and Lauder (2003) where higher tertiary education has been identified worldwide as an engine of economic growth. By 2020, Malaysia aiming to become a developed and high income nation. This aiming can be achieved through education which emphasize on lifelong learning programme where regarded as “catalyst for industry transformation” (PEMANDU, 2010). Besides that, based on report from Economic Transformation Programme, (2010) almost RM27 billions or 4 percent of its Gross National Income in 2009 came from education sector. It is estimated that approximately 20.6 million of lifelong learners in Malaysia in year 2020 and contributes 50% of the population.

Basically, learning can be categorised into four general categories which are:

- i. formal learning (activities that take place in formal educational institutions that lead to some form of accreditation or qualification),
- ii. non-formal learning (learning that takes place out of the formal educational context where the aim of learning may not necessarily results in a particular qualification),
- iii. individuals taking part in activities to gain new skills or knowledge in particular areas related to their work or personal growth (private tutorials for examinations, technical courses, extension education, job-related training, community organised programmes and other learning activities organised by public, private or non-governmental organizations) and finally,
- iv. informal learning that comprises of generally unstructured learning activities that individuals undertake to fulfil the need for knowing about certain things; this incidental learning includes unplanned and unintended learning outcomes that directly result from engaging in other activities where learners may suddenly discover a connection between different objects that brings significance to them.

Lifelong learning can be achieved through the process of continuing education in variety of ways. Continuing education benefits individuals, communities and the country economy, as:

- i. It provides individuals with the knowledge, skills, values, attitudes and understanding they'll need in life as individuals, citizens and workers.



- ii. It makes communities more productive and innovative, as workers create and discover new abilities and ideas. In our knowledge-based economy and society, change is constant in the workplace. But people who embrace LLL, who constantly learn new skills and train for new challenges, can better cope with the demands of workplace changes.
- iii. It strengthens the economy. The more skills, knowledge and ability that individuals develop, the greater the level of capacity in the economy. A stronger economy means citizens benefit from the chance to earn more, live better and contribute to the economic system (Canlearn, 2009).

Hildebrand D. S. (2008) noted 5 powerful benefits for LLL, as the following:

1. Sharpens the mind

As getting older, continuous learning helps to keep the mind sharp and improve memory. It is a known fact that learning in general has beneficial effects on the brain. Research has shown that people with more education are less likely to have lost memory in old age.

2. Sharpens the confidence

Sometimes, when someone has not stepped out of their routine for a while, they haven't taken on a new challenge or really applied themselves to learning something new, they may find the experience a bit daunting. With LLL this fear is more easily overcome. LLL helps to gain confidence in ability to learn and to share the information with others; gain confidence in who we are and what we have to offer.

3. Sharpens the interpersonal skills

Opportunity to socialize can help to greatly improve our interpersonal skills. When we are learning, we are engaged in life; we are engaged in those around us. And when we share what we know, we help others learn and further enhance our relationships.

4. Sharpens the career opportunities

For anyone who has aspirations of moving their career to the next level, LLL will very much need to be part of the package. Not only can learning enhance the skills we already have, it provides the opportunity to learn a new skill or trade and improve chances of career growth.

5. Sharpens the ability to communicate

Learning generally employs the skills of reading, listening and writing; skills essential to the ability to communicate. Enhancing these skills, improves our ability to write a business letter, compile a marketing report, give a department presentation or even speak one-on-one to the company president.

2.2 *Job satisfaction*

There are numerous definitions of job satisfaction among previous scholars and had been conceptualized in many ways. There is still no general agreement regarding job satisfaction all about. This is supported by Brown (2008) 'even though many researchers define job satisfaction, the definitions vary'. One of the most cited definitions on job satisfaction is the one given by Spector. According to Spector (1996), job satisfaction is 'an attitude toward the job and involves affective, cognitive and behavioural components about various related aspects such as pay, promotion, work tasks, co-workers, supervisors, and others'.

Most organizations strive for employee satisfaction, but not all attain this goal. That is why it is important for human resources professionals to know more about the factors that can increase



employee satisfaction, and how it fits into a company's overall success. Spector (1997) lists three important features of job satisfaction;

1. Organizations should be guided by human values.

Any organization should treating their workers fairly and with respect. In such cases the assessment of job satisfaction may serve as a good indicator of employee effectiveness. High levels of job satisfaction may be sign of a good emotional and mental state of employees. Employees should be treated friendly and the organization try to avoid the gap between employer and employees. Working as a team is much better and can build up a strong cooperation between employers and employees.

2. The behaviour of workers depending on their level of job satisfaction will affect the functioning and activities of the organization's business.

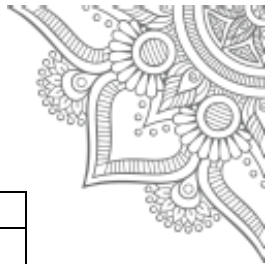
It can be concluded that job satisfaction will result in positive behaviour and vice versa, dissatisfaction from the work will result in negative behaviour of employees. Positive behaviour among the satisfied employees will enhance the productivity and negative behaviour resulting from dissatisfaction employees will give harmful and loss to the organization.

3. Job satisfaction may serve as indicators of organizational activities.

Through job satisfaction evaluation, different levels of satisfaction in different organizational units can be defined, but in turn can serve as a good indication regarding in which organizational unit changes that would boost performance should be made.

Many studied had been done by the previous scholar to determine the factors of job satisfaction among employees. Until now, the study to identify and determine the factors of job satisfaction still develop and ongoing. When talking about factors of job satisfaction, must be also kept in mind that the factors that can cause dissatisfaction. There is no consensus regarding issues of job satisfaction and dissatisfaction among authors (Aziri, 2011). Spector (1997), also come out with factors of job satisfaction and argues that there are nine focal organizational determinants of one's job satisfaction. The nine factor of job satisfaction are pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating conditions, co-workers, nature of work, and communication. These nine job satisfaction factors represent 'a cluster of evaluative feelings about job' (Murray, 1990). Both scholars Spector and Murray provide descriptions and examples of these nine organizational job satisfaction factors which are detailed as follows.

| No. | Factors | Description | Example |
|-----|--------------------|--|---|
| 1. | Pay | Satisfaction with pay and raises | amount and fairness or equity of salary |
| 2. | Promotion | Satisfaction with promotion opportunities | opportunities and fairness of promotions |
| 3. | Supervision | Satisfaction with the person's immediate supervisor | fairness and competence at managerial tasks by one's supervisor |
| 4. | Fringe Benefits | Satisfaction with fringe benefits | insurance, vacation, compensation, and other fringe benefits |
| 5. | Contingent Rewards | Satisfaction with rewards (not necessarily monetary) given | sense of respect, recognition, and |



| | | for good performance | appreciation |
|----|----------------------|---|---|
| 6. | Operating Conditions | Satisfaction with rules and procedures | policies, procedures, rules, perceived red tape |
| 7. | Co-workers | Satisfaction with co-workers | perceived competence and pleasantness of one's colleagues |
| 8. | Nature of Work | Satisfaction with the type of work done | enjoyment of the actual tasks themselves |
| 9. | Communication | Satisfaction with communication within the organisation | sharing of information within the organisation (verbally or in writing) |

Table 1 : Spector (1997) Job Satisfaction Factors

The Relationship between Lifelong Learning and Job Satisfaction

The previous study by Dirani (2009) concluded that learning oriented organization or operation which give emphasize on lifelong learning has a beneficial impact on job satisfaction. It was supported with the study done by Dekulou and Trivellas, (2015) where they found that the higher the extent to which an organization has set the learning opportunities in the workplace, the more satisfied employees appear to their job. This scenario shows that the opportunity of learning in the workplace has bring an important aspect on employees' job satisfaction. Besides that, the intercorrelation among the three types of workplace learning which are formal learning, informal learning and non-formal learning has also shown a significant positive relationship with job satisfaction (Egan, Yang & Bartlett, 2004; Rowden & Conine, 2005).

In another study done by Akyol, B. (2016) found that, enhancing the learning oriented motivation level and lifelong learning will effectively reflecting the teachers' satisfaction in five departments of Faculty of Education, Turkey. Next, lifelong learning help teachers to become more confident in their practice by enhancing their awareness and understanding (Ferret & Smith, 2010). This awareness and understanding regarding lifelong learning will affect their level of job satisfaction.

Meanwhile, in Malaysia, a lot of efforts had been done by the MOE, Malaysia in providing the opportunity to all teachers to get involve in lifelong learning program. One of it is by offering the HLP programme every year to the chosen and qualified teachers. A part of that, teachers also were encourage to join a short course, seminar or any conference that related to their work through the informal and non-formal way of learning. Jin Kuak Kok (2014), has done a study about the experiences of Malaysian school teachers in lifelong learning. The study revealed that the social and cultural motivating and facilitating factors have contributed to the lifelong learning experience among the teachers. Through the lifelong learning, it can be predicted that lifelong learning will bring and enhance the level of job satisfaction among teachers.

Based on previous research and support from literature, thus, the current study proposes the following hypothesis.

H1 : Lifelong learning significantly affect teachers' job satisfaction.



3.0 METHODOLOGY

A quantitative method through survey questionnaires will be conducted. Likert scale will be used which consist of seven scales ranging from very strongly disagree to very strongly agree. This study will involve the respondent from teachers in public primary and secondary school who are furthering their tertiary level of education i.e. Master and PhD at public university in Malaysia under the MOE programme which is HLP for the year 2018 with a total number of 555. A proportionate stratified random sampling technique is used to determine the sample from a population of the study. This sampling technique is used because of the specific interest group as respondents such as different places of university for HLP programme, public primary and secondary school teacher in Malaysia (Creswell, 2013). For the sample size, based on Krecjie and Morgan (1970) table, it was suggested that 225 respondents are enough out of 555 population size to be used in the study.

Prior approval will be asked from the Ministry of Education (MOE), Malaysia before the questionnaires distribute to respondents. The questionnaires will distribute through a personal email from each respondent and the list of respondents' email will also retrieved from Scholarship Department, MOE. A several steps will be taken in administering the distribution and collecting back the questionnaire. A one month time period will be given to the respondent to answer and return back the questionnaire. At the same time, a follow up will be done a week by week to ensure the respondent answer and return back the questionnaire.

Variables in this study which are lifelong learning and job satisfaction will be measured using a questionnaire derived from existing scales. Questionnaire items will come from the existing validated research instruments used in the previous studies. Later, this study will use multivariate analysis and inferential statistic to answer the research hypothesis as well as to clarify the study objective.

| No. | Measures | Total Items | Sources |
|-----|----------------------------------|-------------|---|
| 1. | Lifelong learning (Goal setting) | 5 | Knapper and Cropley (2000) |
| 2. | Job satisfaction | 36 | Spector's Job Satisfaction Survey (1997). |

Table 2: Summary of research instruments

4.0 CONCLUSION

This study is important in order to examine the lifelong learning and its influences on job satisfaction among HLP programme for public primary and secondary school teachers in Malaysia by using a quantitative study. Apart from that, this study also aim to develop a model that will assist the teachers to identify their level of job satisfaction through the influence of lifelong learning. It might also encourage a people especially teachers to further their study in a various way of learning due to lifelong learning with the reason to fulfil their job satisfaction. Lastly, it is believe that culturing lifelong learning will give a lot of benefits to individual, society, organization and the nation as well.



REFERENCES

- Abdul Sattar (2014). Job satisfaction of district officers: A global perspective. *Global Journal of Management and Business Research*, Volume 14, Issue 6 Version 1: 68-80.
- Akyol, B. (2016). Teacher self-efficacy perceptions, learning oriented motivation, lifelong learning tendencies of candidate teachers: A modeling study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 65, 19-34.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, Vol. 3, Issue 4: 77 – 86.
- Brown, D. (2008). Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education, The Key To Greater Productivity and Retention of a Qualified Workforce, Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Brown, P., & Lauder, H. Education, globalization, and economic development. In A.H. Halsey, H. Lauder, P. Brown, & A. S. Wells (Eds.) (2003) *Education: Culture, economy, society*. Oxford: Oxford University Press.
- CanLearn (2009). Continuing Education - Lifelong Learning, Benefits of Continuing Education. Canada, from: <http://www.canlearn.ca/eng/lifelong/bll.shtml>.
- Creswell, J. W. (2013). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches: Sage publications.
- Dekulou, P., & Trivellas, P., (2015). Measuring The Impact Of Learning Organization On Job Satisfaction And Individual Performance In Greek Advertising Sector. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 175, 367-375
- Dirani, K. M. (2009). Measuring The Learning Organization Culture, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Lebanese Banking Sector. *Human Resource Development International*, 12, 189-208.
- Duke, C., & Hinzen, H. (2014). University engagement and the post-2015 agenda. What are the roles and functions to support adult education and lifelong learning? *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 142, 29–35.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The Effects Of Organizational Learning Culture And Job Satisfaction On Innovation To Transfer Learning And Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Ferret AJ, Smith JJ. Literacy skills in music class: Tool for pre-service teacher growth. *Visions of Research in Music Education*, 2010; 15. Retrieved on March, 15, 2019 from <http://www---usr.rider.edu/~vrme/>.
- Gamboa, L. F., Garcia-Suaza, A., & Rodriguez-Acosta, M. (2011). Job satisfaction a developing country: Exploring the work-family rivalry. Universidad del Rosario.
- Hildebrand, D. S. (2008). The powerful benefits of lifelong learning. Winnetka, California; USA, Retrieved 2019 April 10, from: <http://www.officearrow.com/training/the-powerful-benefits-of-lifelong-learning-oaiur-861/view.html>.
- Jamil, H., Razak, N. A., Raju, R., & Mohamed, A. R. (2010). Teacher professional development in Malaysia: Issues and challenges. Africa-Asia University Dialogue for Educational Development Network, 85-102.



- Jin Kuan Kok (2014). Lifelong learning: The experiences of Malaysian school teachers. *Pertanika J. Soc. Sci & Hum*, 22(1), 147-163.
- Knapper, C., & Cropley, A. J. (2000). *Lifelong learning in higher education*. London: Kogan Page.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610
- Majhanovich, S., & Napier, D. B. (2014). Lifelong learning in the new millennium: Voices from the XV World Congress of Comparative Education Societies. *International Review of Education*, 60(4), 449-462.
- Merriam, S. B., & Kee, Y. (2014). Promoting community wellbeing: The case for lifelong learning for older adults. *Adult Education Quarterly*, 64 (2), 128-144.
- Murray, R.A. (1999). 'Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill', unpublished PhD Thesis, University of North Carolina.
- Mustapha, R., & Abdullah, A. (2006). Malaysia transitions toward a knowledge-based economy. *The Journal of Technology Studies*, 51-61.
- PEMANDU, (2010). *Economic transformation programme: A Roadmap for Malaysia*. Retrieved from http://etp.pemendu.gov.my/Download_Centre@Download
- Rowden, R. W., & Conine. T. C. (2005). The Impact Of Workplace Learning On Job Satisfaction In Small US Commercial Banks. *Journal of Workplace Learning*, 17(4), 215-230.
- Spector, P.E. (1997), *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks: SAGE Publications.



060 Kerangka Model *Al-Falah* Ke Arah Kecemerlangan Pembangunan Insan yang Lestari

Mashitah Sulaiman¹, Mohd Nazir Ahmad²

¹ (PhD), Pusat Pengajian Teras & Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia. mashitah@usim.edu.my.

² Fakulti Pengurusan Maklumat, Universiti Teknologi MARA, Shah Alam Selangor. naziruitm@yahoo.com.

ABSTRAK

Pembangunan insan merupakan aspek pembinaan individu yang bersifat holistik dan multi-dimensi yang seharusnya dilihat dari pelbagai perspektif sosial, ekonomi dan politik dalam pembinaan sesebuah negara dan peradaban. Pembangunan insan ke arah kesejahteraan hidup yang lestari atau seimbang tidak hanya memberi penekanan kepada aspek pemuliharaan dan pemeliharaan kesinambungan serta kesejahteraan hidup manusia dalam kerangka alam sekitar untuk diwarisi oleh generasi masa depan, namun kelestarian hidup perlu juga dilihat dalam aspek pembangunan syahsiah, etika dan keinsanan yang seimbang bagi kehidupan di dunia dan di akhirat. Pelbagai model dan kerangka pembangunan lestari dikemukakan dalam kajian lepas, namun aspek pembangunan lestari atau mapan berlandaskan Islam sebagaimana dituntut di dalam Islam memerlukan kajian yang menyeluruh. Kertas kerja ini menganalisis secara kritis model pembangunan lestari perspektif konvensional dan Islam yang dikemukakan oleh beberapa orang penyelidik. Selain itu, kertas kerja ini juga mengemukakan model pembangunan insan yang lestari secara holistik berdasarkan kerangka model *al-Falah* di dalam al-Quran dari pelbagai aspek spiritual, psikologi, sosio-ekonomi dan politik. Analisis secara tematik linguistik digunakan terhadap perkataan *al-Falah* di dalam al-Quran bagi melihat maksud dan tuntutan di dalamnya. Selain itu, kajian ini juga menggunakan analisis kandungan secara kritis terhadap bahan sekunder model pembangunan dalam kajian sedia ada. Kerangka Model *al-Falah* ini dapat memberi saranan ke arah penambahbaikan latihan dan modul dalam pembangunan motivasi diri individu pelbagai peringkat dalam konteks pelajar, keluarga, pekerja dan majikan dalam organisasi.

Kata Kunci: kesejahteraan, pembangunan, lestari, *al-Falah*.

1. PENDAHULUAN

Kerangka pembangunan hidup lestari adalah penting bagi memastikan kejayaan yang seimbang dalam usaha mencapai kecemerlangan dalam hidup. Istilah *al-Falah* seringkali digunakan dan sinonim dengan maksud kejayaan dalam masyarakat Islam, seperti seruan azan yang menyeru kepada solat dan diabadikan dalam nama organisasi, institusi dan pertubuhan. Walaupun



terdapat beberapa kajian yang dijalankan mengambil konsep *al-Falah* dalam pelbagai bidang, namun kajian yang lebih mendalam perlu dilakukan agar istilah *al-Falah* ini dapat dihayati dan diaplikasikan mengikut konteksnya yang sebenar dan lebih menyeluruh.

Antara kajian yang dijalankan dengan mengambil konsep *al-Falah* dalam pelbagai bidang adalah antara lain seperti perniagaan (Zanatul Shima, Ummi Salwa, Muhammad Khairi & Salmah, 2016), ekonomi (Chaudhry, M.S., 1999; Khan, M.A., 1994; Chapra, M.U., 1979) dan keusahawanan (Nadratur Nafisah, Muhammad Nasri, Abdullah, 2017; Mohd Adib, Shuhairimi, Azizan, 2015; Mubarak, 2015; Kalsom & Ahmad Rafiki, 2014.), pengurusan (Hasan Al-Banna, Ab Mumin, Siti Arni, 2011 & 2013; Mohd Affandi, 1985), dan pembangunan modal insan (Fadillah Mansor & Tengku Sarina Aini Tengku Kassim, 2008: 90-91; Nor Sahida Mohamad, Sanep Ahmad, 2013), kaunseling (Mashitah Sulaiman, Suhailiza Md. Hamdani & Robiatul Adawiyah Mohd@ Amat, 2018), kepimpinan (Ahmad Marzuki Mohamad, 2013: 6; Ahmad Redzuwan Mohd Yunus, 2004: 3-4) dan sebagainya bagi menggambarkan maksud kejayaan dalam Islam secara umum, namun kajian yang lebih mendalam perlu dilakukan agar istilah *al-Falah* ini dapat dihayati dan diaplikasikan mengikut konteksnya yang sebenar dan lebih menyeluruh.

Kertas kerja ini menganalisis secara kritis model pembangunan lestari perspektif konvensional dan Islam yang dikemukakan oleh beberapa orang penyelidik. Selain itu, kertas kerja ini juga mengemukakan model pembangunan insan yang lestari secara holistik berdasarkan kerangka model *al-Falah* di dalam al-Quran dari pelbagai aspek spiritual, psikologi, sosio-ekonomi dan politik.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Konsep *al-Falah*

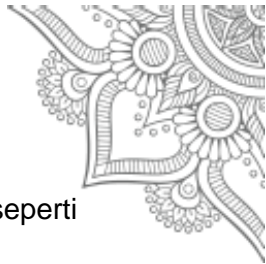
Sorotan kajian lepas mengenai *al-Falah* telah dibincangkan dan dilihat dari pelbagai sudut definisi dan pendekatan. Antara kajian tersebut ialah kajian yang dibuat oleh Muhammad Nejatullah Siddiqi (1972), Khurshid Ahmad (1980, 1994), Akhtar, M. Ramzan (1993), Abulhasan Muhammad Sadeq (2003), Asmuni Mth (2003), Abdul Ghani Samsudin (2004), Joni Tamkin Borhan (2008), Azlina Mohd Khir & Irfan Herman (2009), Norhidayu Hamzah et al. (2011), Ismail Yusoff dan Shukri Ahmad (2011), Surtahman Kastin Hassan (2011), Muhammad Syukri Salleh. (2013), Mohd Adib, Shuhairimi dan Azizan (2015).

Al-Falah dari segi istilah bermaksud kesejahteraan di dunia dan akhirat ataupun mendapat keredaan Allah SWT. Kejayaan sebenar ini dapat dicapai apabila kedua-dua kehidupan tersebut dapat diseimbangkan (Muhammad Nejatullah Siddiqi, 1972: 3-4). Menurut Ahmad Musthafa Al-Maraghi (1986), *al-Falah* (keberuntungan) adalah tercapainya tujuan yang dicita-citakan, berkat ilham yang diberikan oleh Allah SWT pada orang-orang yang bertakwa untuk menuju kejayaan.

Yousef (2001) mendefinisikan *al-Falah* sebagai satu cara untuk mencapai keperluan pesanan yang lebih tinggi dengan mencari keredhaan Allah SWT. Sebagai hasil model prestasi dalam Islam, *al-falah* akan memotivasi dan memberi inspirasi kepada setiap muslim untuk meletakkan segala usaha dalam kerja mereka. Namun, Siddiqi (1979) berpendapat bahawa pencapaian *al-falah* tidak berkaitan dengan penguatan keuntungan atau saiz enterprise perniagaan, tetapi ia boleh dicapai hanya melalui pendekatan moral kepada urusan manusia.

Konsep *al-Falah* bermaksud kejayaan mendapatkan keredhaan dan keberkatan daripada Allah SWT dalam setiap perkara yang dilakukan di dunia dan di akhirat. Kejayaan yang dimaksudkan adalah kejayaan dalam mengaplikasikan matlamat dan objektif syariah dalam melaksanakan segala urusan kehidupan (Mohd Adib, Shuhairimi, Azizan, 2015: 293).

Khurshid Ahmad telah memperkenalkan dan membincangkan asas-asas falsafah pembangunan Islam dalam beberapa tulisannya (Muhammad Syukri Salleh, 2013: 3-4). Dalam tulisan-tulisan ini, Khurshid Ahmad (1980: 178-179; 1994: 19-20) menggariskan empat asas



falsafah pembangunan Islam untuk pembangunan yang akhirnya tercapailah *al-Falah*, seperti berikut:

1. *Tawhid*, yang merujuk kepada kesatuan dan kedaulatan Allah SWT sebagai Tuhan yang menetapkan peraturan hubungan antara Allah-manusia dan hubungan manusia-manusia (*hablum-minallah* dan *hablum-minannas*).
2. *Rububiyah*, yang merujuk kepada aturan Ilahi untuk menyuburkan, pengekalan dan mengarahkan sesuatu ke arah kesempurnaan. Menurut Khurshid Ahmad, ini adalah hukum asas alam semesta yang telah menyemarakkan cahaya kepada model Ilahi untuk pembangunan sumber yang berguna untuk sokongan dan perkongsian bersama makhluk. Di dalam konteks susunan dan aturan Ilahi ini, terdapatnya usaha dan peranan manusia.
3. *Khilafah*, yang merujuk kepada peranan manusia sebagai wakil Allah SWT di muka bumi. Konsep khilafah menngiktiraf status dan peranan manusia, dan penentuan tanggungjawab manusia sebagai seorang Muslim dan sebagai ummah. Bertitik tolak dari konsep khalifah ini, Khurshid Ahmad menjelaskan bahawa ia melibatkan konsep Islam tentang kepercayaan, moral, politik dan ekonomi, dan prinsip-prinsip organisasi sosial manusia.
4. *Tazkiyah*, yang merujuk kepada “pembersihan ditambah dengan pertumbuhan” Menurut Khurshid Ahmad, ia merupakan misi semua nabi-nabi Allah SWT untuk melaksanakan *tazkiyah* dalam semua hubungan manusia dengan Tuhannya, dengan manusia, dengan persekitaran semula jadi dan dengan masyarakat dan negara.

Daripada empat asas falsafah ini, Khurshid Ahmad (1994: 20) memberi tumpuan kepada perbincangan *tazkiyah*. Menurut Khurshid, “konsep pembangunan Islam terbit dari konsep *tazkiyah*, kerana ia menyentuh kepada masalah pembangunan manusia dalam semua dimensi: pembangunan berkenaan pertumbuhan ke arah kesempurnaan melalui pemurnian sikap dan hubungan. Hasil daripada *tazkiyah* ini mmebawa kepada *al-Falah* – iaitu kemakmuran di dunia dan akhirat.”

Terdapat beberapa kajian telah dijalankan berkaitan kalimah *al-falah* dalam al-Quran, antaranya kajian yang bertajuk (الفلاح والخسران في القرآن الكريم دراسة موضوعية) oleh Asma' Muhammad al-'Ajaan. Kajian ini mengupas perbezaan orang yang berjaya dan rugi dengan menerangkan asas-asas kejayaan dan kegagalan menurut al-Quran, sebab dan penghalang kejayaan dalam hidup dunia dan akhirat. Kajian semantik juga turut disentuh oleh penulis walau bagaimapun ia tidak secara sepenuhnya. Manakala kajian yang dilakukan oleh Mafaz (2009) menyentuh perbezaan makna di antara *fawz*, *falah*, *nasr*, *fath* dan sinonim dengannya. Kajian ini dapat membantu penyelidik untuk melihat titik persamaan dan perbezaan awal antara kalimah-kalimah tersebut. Walau bagaimanapun, kajian ini hanya tertumpu pada aspek teori sahaja, namun kertas kerja memberi fokus kepada konsep al-Falah di dalam al-Quran kajian yang menggunakan kaedah kualitatif menerusi kaedah analisis kandungan teks al-Quran.

2.1 Ciri-Ciri Al-Falah

Sarjana Islam juga meletakkan beberapa ciri asas untuk mencapai tahap *al-falah*. Al-Qurtubi (1214-1273) menghuraikan lima jalan bagi seseorang mencapai kejayaan (*al-falah*): Pertama, *halal*, Kedua, *qanaah*, Ketiga, *taufik*, Keempat, *sa'adah*, Kelima, *jannah*. Manakala al-Ghazali (1058-1111) menggariskan tujuh cara untuk meraih kejayaan yang sebenar iaitu; *ma'rifah*, *taubah*, tarikan (*temptation*), ujian/halangan, motivasi, rendah diri dan rasa syukur. Sama seperti Khurshid Ahmad (1980 & 1994), Muhammad Kamal Hassan (1993: 185) turut menggariskan empat asas penting pembangunan dalam mencapai kejayaan dalam maksud *al-falah*, iaitu:



- Tauhid – menjelaskan hubungan manusia-Tuhan, dan hubungan manusia-manusia
- Rububiyah – Allah SWT sebagai penguasa yang menetapkan peraturan-peraturan bagi memandu manusia ke arah kesempurnaan.
- Khilafah – peranan manusia sebagai utusan Allah SWT di muka bumi.
- Tazkiyah – penyucian manusia dalam semua hubungan dengan Allah, manusia alam sekitar masyarakat dan negara dan pertumbuhan yang sewajarnya.

Menurut Muhammad Kamal Hassan (1993: 185), pembangunan dalam Islam “memberi perhatian kepada pertumbuhan dan perkembangan ke arah kesempurnaan melalui penyucian sikap dan hubungan. Hasil daripada tazkiyah ialah *al-falah*, iaitu kesejahteraan di dunia dan di akhirat.” Dalam konteks keseimbangan kejayaan di dunia dan di akhirat, al-Qur’an juga mengaitkan *al-falah* dengan *al-khusran*, apabila seseorang gagal untuk meraih kejayaan dalam erti kata sebenarnya. Antara nilai-nilai penting mengekalkan *al-falah* dalam hidup ialah penerapan nilai-nilai iman, *taqwa*, *zikrullah*, amal soleh, *al-amr bilma’ruf wa al-nahy anil munkar*, *shukr* dan *Jihad fi sabilillah* dalam semua kegiatan manusia sama ada dalam bidang ekonomi, politik, sosial dan budaya. (al-Qur’an, 7:96); (al-Qur’an, 14:7).

Al-Qur’an juga menjelaskan bahawa kejayaan dalam Islam bukanlah semata-mata untuk mencapai kejayaan dalam kebendaan atau material dan bukan pula 100 peratus datang daripada usaha manusia. Antara bentuk kejayaan adalah seperti suasana aman, suasana kasih sayang (*rahmah*), suasana persaudaraan (*ukhuwwah*), ketenangan (*sakinah*), tiada suasana ketakutan (*khawf*), dan kebimbangan (*huzn*). Ia adalah pemberian Allah SWT kepada manusia yang melakukan perkara yang diredhaiNya, (Al-Qur’an, 14:34) (Muhammad Kamal Hassan (1993: 197).

Al-khusran, atau konsep kerugian yang dinyatakan dalam Islam ialah apabila manusia mula melakukan kezaliman ke atas dirinya (*zulm al-nafs*) (Al-Qur’an, 65:1). Ia juga merujuk kepada kesenangan harta benda tanpa diwarnai oleh nilai-nilai *al-falah* yang dianjurkan Islam. Sebaliknya kemajuan yang dicapai melalui kezaliman, melanggar batas-batas hukum Allah adalah bersifat lemah dan tidak kekal.

Muhammad Kamal Hassan (1993: 198) juga menetapkan syarat mencapai *al-falah*, antara lain:

1. Kesepaduan dan kesatuan rohani-jasmani.
2. Keutamaan nilai-nilai akhlak dalam mencorakkan aspek kebendaan dengan memberi motivasi dalam bentuk peringatan untuk memelihara diri daripada:
 - a. Kebiasaan hasil dari perbuatan manusia. (al-Quran, 30: 41; Quran, 2: 195)
 - b. Kezaliman baik pada diri sendiri atau orang lain sebagaimana Allah SWT membinasakan kaum-kaum terdahulu. (Al-Quran, 28: 59; Lihat juga 11: 117; 46: 35; 10: 13; 17: 17; 19: 74; 20: 128; 32: 26; 36: 31; 26: 208; 77: 16; 6: 47)
 - c. Penggunaan ekonomi yang tidak adil, boros. (Al-Quran, 11: 116; 28: 58; 17: 16; 28: 78; 28: 79; 28: 81; 28: 82)
 - d. Perlunya rasa syukur untuk menjamin nikmat berterusan dari segi kesenangan kebendaan. (al-Quran, 16: 112)
 - e. Sifat-sifat keangkuhan, kekufuran, materialisme, syirik yang membawa kepada kebinasaan atas kesenangan. (Al-Quran, 18: 34-39; 18: 42)
 - f. Penanggungan azab Allah SWT supaya manusia berfikir dan melihat kesan buruk dari sifat derhaka mereka. (al-Quran, 22: 48; 10:11)
 - g. Kesenangan yang membelakangkan tuntutan rohani-moral manusia membawa kepada kebinasaan hidup. (al-Quran, 47: 12; 20: 131; 13: 26)



3. METODOLOGI

Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kualitatif menerusi pendekatan metodologi analisis kandungan teks al-Quran berdasarkan tafsir terpilih, iaitu kitab *Tafsir Jalalain* karya Jalaluddin Muhammad bin Ahmad al-Mahalli (791-864 H) dan Abu al- Fadhl Abdur Rahman bin Abu Bakar bin Muhammad Jalaluddin al-Suyuti (849-911 H), sebagai bahan rujukan untuk melihat konteks istilah perkataan dan maksud ayat secara menyeluruh. Kertas kerja ini juga menganalisis secara analisis kandungan dan tematik istilah *al-Falah* di dalam al-Quran dalam konteks makna perkataan dan tuntutanannya sebagai satu motivasi untuk mencapai kejayaan. Kaedah kajian perpustakaan menerusi analisis bahan sekunder, seperti artikel jurnal, buku dan kajian ilmiah bagi melihat peranan dan faktor motivasi yang mendorong kecemerlangan hidup manusia.

Kaedah interview juga digunakan untuk melihat maksud dan penghayatan konsep al-Falah dalam akal budi (pemikiran dan tindakan) golongan kelas menengah Melayu di Malaysia. Data mentah daripada sesi temubual bersama tokoh golongan menengah Melayu di Maysia dipilih secara persampelan bertujuan berdasarkan kriteria (cretion sampling) yang ditetapkan.

3.1 Analisis Data

Kaedah analisis kandungan dan analisis tematik yang digunakan dalam kajian ini bersesuaian dengan pandangan Stemler., S.E. (2015), bahawa analisis kandungan boleh digunakan dalam pelbagai jenis sumber data, termasuklah data teks, perangsang visual (seperti gambar atau video), dan data audio. Tambahan pula, teknik ini memerlukan fleksibiliti yang tinggi yang dipandu secara empirikal dan teoritikal. "*Content analysis can be used with a wide variety of data sources, including textual data, visual stimuli (e.g., photographs/videos), and audio data. In addition, the technique is highly flexible in that it can be either empirically or theoretically driven.*" Tambahan pula, analisis kandungan merupakan kaedah sains sosial yang memerlukan pengkaji menggunakannya untuk mengkaji kes yang kuat bagi kesahan dan kebolehpercayaan untuk data yang digunakan. (Potter, W. James and Levine-Donnerstein, Deborah., 1999: 258).

Pendekatan kedua dalam analisis kandungan, iaitu antara model yang dipandu secara empirikal dan teori tulen yang juga dikenali sebagai kod timbul (*emergent coding*). Pendekatan ini dipandu oleh konsep kajian kualitatif secara Teori Galian atau *Grounded Theory* (Glaser & Strauss, 1967). Secara khususnya, pendekatan analisis ini tidak berpandukan teori tertentu pada peringkat awalnya, tetapi menggunakan data yang dikaji untuk membina teori. Teori ini kemudiannya diaplikasikan untuk data yang seterusnya (Stempel, G., H. III, 1989: 126). Dengan menggunakan kaedah analisis kandungan, kajian ini dapat mengenalpasti maksud di sebalik *al-Falah* dan tuntutan kepada istilah tersebut.

4. DAPATAN KAJIAN

4.1 Model *Al-Falah* Dalam Al-Quran

Kalimah *al-falah* diulang sebanyak 40 kali di dalam al-Quran. Dengan menggunakan kata kerja 3 dasar perkataan, fiil thulathi (ف ل ح) terdapat 40 kali pengulangan dalam al-Quran dalam dua morfologi seperti Jadual 1 berikut:

| | | |
|---|---------------|---------|
| 1 | (أَفْلَحَ) | 27 kali |
| 2 | (مُفْلِحُونَ) | 13 kali |

Jadual 1: Morfologi kalimah ف ل ح

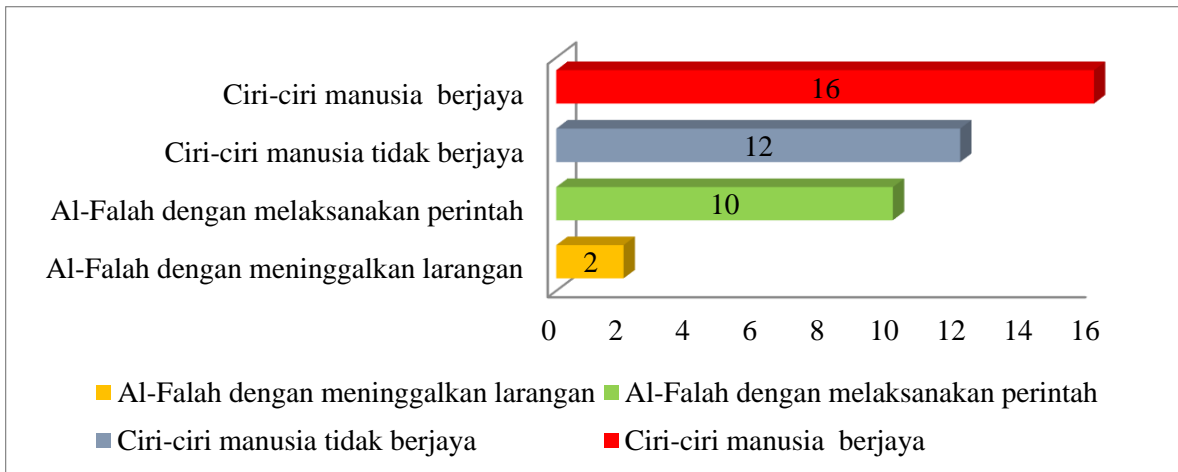
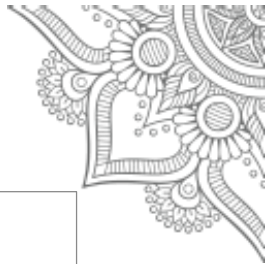


Terdapat beberapa kalimah dalam al-Quran yang merujuk kepada makna kejayaan, antaranya kalimah *nasr* (158), *falah* (40 kali), *fath* (38), *ghalaba* (31), *fauz* (29) dan *dzafr* (2 kali). Menurut Hamadah al-Husaini (2007) dalam kajian beliau berjudul (المصاحبة اللغوية وأثرها في "دراسة نظرية تطبيقية"تحديد الدلالة في القرآن الكريم) menegaskan bahawa, walaupun terdapat persamaan makna bagi beberapa kalimah, namun hakikat sebenarnya tiada persamaan antara kalimah-kalimah tersebut, bahkan ia mempunyai tingkat pengertian yang berbeza antara satu sama lain khususnya dalam makna kontekstual ayat. Menurut Mafaz Ahmad (2009), kalimah-kalimah di atas mempunyai *dilalah* yang tersendiri yang dikenali sebagai ilmu *al-Dilalah* iaitu semantik. Semantik membicarakan perihal makna dari setiap penggunaan bahasa yang meliputi segenap perbincangan makna, sama ada yang tersurat dan tersirat (al-Khuli, 2001). Kajian ini dianggap sebagai kemuncak kepada semua peringkat kajian bahasa yang bermula dengan unsur bunyi, binaan perkataan dan susunannya dalam ayat (Kempson, 1997).

Kalimah *al-falah* secara umumnya membawa maksud kejayaan dalam semua perkara baik yang diinginkan di dunia dan akhirat. Kalimah ini diulang sebanyak 40 kali dalam al-Quran terdiri daripada 2 morfologi, (أفلح) sebanyak 27 kali dan (مفلحون) 13 kali. Kalimah ini juga terdapat dalam lafaz azan (حي الفلاح). Berdasarkan penelitian menyelidik, penggunaan kalimah *falah* sebagai model pengurusan, program motivasi atau kajian lapangan berkaitan semakin mendapat tempat dalam masyarakat. Walau bagaimanapun, pengekstrakan sepenuhnya kalimah *falah* daripada al-Quran, namun kefahaman dan kupasannya masih belum menyeluruh. Penggunaan kalimah ini lebih popular kerana dikenali melalui azan (حي الفلاح). Justeru, kajian ini akan mengkaji kalimah *falah* dalam al-Quran secara semantik dengan mengekstrak kalimah dari sudut morfologi dan analisis makna konteks setiap ayat dan kategori surah. Perkataan *falah* juga akan dibandingkan dengan perkataan yang sinonim dengannya. Data ayat-ayat *falah* akan dianalisis dan hasil kajian akan mengeluarkan satu model baharu kejayaan berkonsepkan *falah* dalam al-Quran.

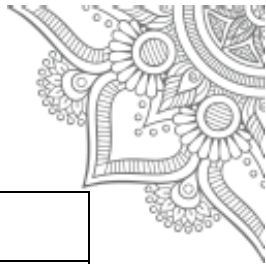
Kejayaan dalam bahasa Arab dikenalpasti daripada 3 perkataan *najah*, *fawz* dan *falah*. Perkataan *najah* tidak dinukilkan di dalam al-Quran, akan tetapi *fawz* dinyatakan sebanyak 29 kali dan *al-falah* diulang sebanyak 40 kali. Perbezaan antara kedua-duanya istilah, iaitu *fawz* dan *falah*, ialah *fawz* lebih kepada bentuk ganjaran, manakala *al-falah* pula merujuk kepada mereka yang berjaya mencapai tahap *al-muflihun*. Konsep *al-falah* dilihat lebih menyeluruh kerana ia merangkumi usaha yang holistik untuk mencapai kejayaan yang abadi di dunia dan di akhirat. *Al-falah* juga bermaksud untuk mendapat keredhaan Allah SWT dengan melakukan perkara yang dituntut (ibadah) dan melaksanakan tuntutan syariah melalui *fardu ain* dan *fardu kifayah* (tanggungjawab sosial) serta meninggalkan perkara yang dilarang (Zanatul Shima et.al., 2016: 24).

Kajian ini mendapati bahawa terdapat empat tema utama daripada perbincangan dua kitab tafsir mengenai penggunaan kalimah *al-Falah* yang diulang sebanyak 40 kali di dalam al-Quran. Selain itu, kajian ini turut mendapati bahawa setiap tema tersebut mempunyai satu atau lebih makna yang sering berulang. Rajah 5 berikut menunjukkan kekerapan tema pengulangan kalimah *al-Falah* di dalam al-Quran:



Rajah 5: Tema utama penggunaan kalimah *al-Falah* dalam al-Quran

| Tema | Ayat | Kekerapan |
|---|---|-----------|
| Motivasi dalam bentuk pemberitahuan tentang Ciri-Ciri manusia berjaya | 1) Mendapat petunjuk Allah SWT dan beriman - Surah al-Baqarah, 2: 5; al Mukminun, 23: 1; 2) Sentiasa berpegang kepada Quran dan Islam - Surah al-'Araf, 7: 157; 3) Menyeru kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran - Surah Ali Imran, 3: 104; 4) Mereka yang berjihad dengan harta dan jiwa raga - Surah at-Taubah, 9: 88; 5) Berat timbangan amal salih - Surah al-Mukminun, 23: 102; Surah al-A'raf, 7: 8; 6) Orang yang mendengar dan orang yang patuh kepada perintah Allah SWT - Surah An-Nur, 24: 51; 7) Mencari keredhaan Allah SWT - Surah Ar-Rum, 30: 38; 8) Mendapat petunjuk dan cahaya - Surah Lukman, 31: 5; 9) Dapat mengalahkan sihir/musuh - Surah Taha, 20: 64; 10) Golongan tentera/wali Allah yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya - Surah al-Mujadalah, 58: 22; 11) Orang yang tidak bakhil - Surah al-Hashr, 59: 9; Surah at-Taghabun, 64: 16; 12) Sentiasa bertaubat dan membersihkan diri serta jiwanya - | 16 |



| | | |
|---|---|----|
| | Surah al-'Ala, 87: 14; Surah As-Syams, 91:9; | |
| Motivasi dalam bentuk pemberitahuan tentang Ciri-Ciri manusia tidak berjaya | <ol style="list-style-type: none"> 1) Mereka yang berdusta - Surah al-An'am, 6: 21; Surah Yunus, 10: 69; 2) Orang yang derhaka - Surah Yunus, 10: 17; 3) Orang yang zalim - Surah al-'An'am, 6: 135; Surah Yusuf, 12: 23; 4) Orang yang berbuat sihir - Surah Yunus, 10: 77; Surah Taha, 20: 69; 5) Orang mengadakan kebohongan terhadap Allah SWT - Surah Yunus, 10: 69; Surah An-Nahl, 16: 116; 6) Orang yang murtad atau menerima agama lain - Surah al-Kahf, 18:20; 7) Orang kafir - Surah al-Mukminun, 23: 117; Surah al-Qasas, 28:82; | 12 |
| Motivasi atau Tips <i>al-falah</i> dengan melaksanakan perintah Allah SWT | <ol style="list-style-type: none"> 1) Menjadi seorang yang bertakwa - Surah Al-Baqarah, 2: 189; Surah al-Maidah, 5: 100; 2) Orang yang bersabar - Surah Ali-Imran, 3: 200; 3) Mengingati nikmat yang telah Allah SWT kurniakan - Surah al-'Araf, 7:69; Surah al-Jumu'ah, 62: 10; 4) Sentiasa mengingati Allah SWT - Surah al-Anfal, 8:45; 5) Tunduk kepada Allah SWT dengan penuh ketaatan dengan menunaikan solat - Surah al-Hajj, 22: 77; 6) Orang yang bertaubat - Surah An-Nur, 24:31; Surah al-Qasas, 28: 67; 7) Sentiasa berwaspada dalam perjuangan yang dilakukan dan tetap di jalan Allah SWT ketika perang - Surah al-Maidah, 5: 35. | 10 |
| Motivasi atau Tips <i>al-falah</i> dengan meninggalkan larangan Allah SWT | <ol style="list-style-type: none"> 1) Tidak mengambil riba - Surah al-Imran, 3: 130; 2) Tidak meminum minuman yang memabukkan - Surah al-Maidah, 5: 90. | 2 |

Jadual 2: Tema utama penggunaan kalimah *al-Falah* dalam al-Quran



Berdasarkan Jadual 2 di atas, kajian ini mendapati bahawa terdapat empat tema terbitan utama dalam perbincangan penggunaan kalimah *al-Falah* di dalam al-Quran. Tema-tema ini memberi motivasi dalam bentuk penerangan tentang ciri-ciri manusia yang berjaya dan tidak berjaya. Di samping itu, tema-tema ini juga memberi motivasi dalam bentuk tips untuk mendapat kejayaan, iaitu dengan meninggalkan larangan dan menunaikan perintah Allah SWT. Oleh itu, mereka yang mempunyai ciri-ciri orang yang berjaya serta mengamalkan tips atau motivasi untuk mencapai kejayaan seperti yang telah dinyatakan di dalam al-Quran adalah golongan yang beruntung atau berjaya. Mereka ini adalah golongan yang akan kekal di dalam syurga Allah SWT. Berikut adalah penjelasan mengenai setiap tema penggunaan kalimah *al-Falah* yang telah dianalisis berdasarkan kitab *Tafsir Jalalain* karya Jalaluddin Muhammad bin Ahmad al-Mahalli (791-864 H) dan Abu al-Fadhl Abdur Rahman bin Abu Bakar bin Muhammad Jalaluddin al-Suyuti (849-911 H):

Elemen motivasi pemacu kejayaan dalam istilah *al-Falah* yang digunakan dalam al-Quran adalah seperti berikut:

1. Motivasi dalam bentuk pemberitahuan tentang ciri-ciri manusia berjaya

Kajian mendapati penggunaan kalimah *al-Falah* paling banyak disebut bagi menerangkan ciri-ciri manusia yang berjaya di dunia dan di akhirat. Antara saranan atau motivasi al-Quran bagi menggalakkan keinginan (*desire*) untuk kejayaan manusia ialah dengan menyenaraikan ciri-ciri orang yang berjaya, iaitu mereka yang mendapat petunjuk Allah SWT dan beriman (Surah al-Baqarah, 2: 5; al-Mukminun, 23: 1), sentiasa berpegang kepada Quran dan Islam (Surah al-'Araf, 7: 157), menyeru kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran (Surah Ali Imran, 3:104), berat timbangan amal salih (Surah al-Mukminun, 23: 102; Surah al-'Araf, 7: 8) serta orang yang mendengar dan orang yang patuh kepada perintah Allah SWT (Surah An-Nur, 24: 51). Selain itu, orang yang berjaya juga adalah mereka yang berjihad dengan harta dan jiwa mereka (Surah at-Taubah, 9: 88), golongan tentera/wali Allah SWT yang mengikuti perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya – Surah al-Mujadalah, 58: 22; dapat mengalahkan sihir (Surah Taha, 20: 64), tidak bakhil (Surah al-Hashr, 59: 9; Surah at-Taghabun, 64: 16), sentiasa bertaubat dan membersihkan diri serta jiwanya (Surah al-'Ala, 87: 14; Surah as-Syams, 91: 9), mendapat petunjuk dan cahaya (Surah Lukman, 31: 5) dan mencari keredhaan Allah SWT (Surah Ar-Rum, 30: 38).

Kejayaan seseorang mukmin dinukilkan dalam Surah al-Mukminun ayat 1-11, yang menggaris penting bahawa golongan yang berjaya adalah mereka yang beriman (*al-mukminun*). Terdapat tujuh ciri penting golongan yang berjaya dalam al-Qur'an seperti dimaksudkan dalam 11 ayat ini iaitu:

1. Yang khusuk dalam solatnya.
2. Yang meninggalkan perkara yang sia-sia (*lagha*) dan maksiat. Wahbah Zuhaili (2005) menjelaskan bahawa golongan yang berjaya adalah mereka yang meninggalkan perkara yang ditegah oleh agama (haram) dan perkara yang makruh.
3. Yang menunaikan ibadah zakat. Hadith Nabi SAW menyatakan tangan yang di atas adalah lebih baik daripada yang di bawah.
4. Yang menjaga maruah – menjaga kemaluan daripada melakukan zina, maksiat kecuali apa yang dibenarkan oleh syara'.
5. Yang menjaga amanah sebagai khalifah.
6. Yang menyempurnakan sumpah dengan menunaikan hak dan tanggungjawab tanpa menzaliminya.
7. Yang menjaga solatnya dengan menunaikannya di awal waktu.



2. Motivasi dalam bentuk pemberitahuan tentang ciri-ciri manusia tidak berjaya

Kalimah *al-Falah* turut digunakan dalam memberi menerangkan ciri-ciri manusia yang tidak berjaya dengan harapan mendorong mengelakkan daripada dikategorikan sebagai mereka yang tidak beroleh keuntungan atau kejayaan. Ironinya, kedua-dua kitab tafsir membahaskan tafsiran yang sama mengenai penggunaan kalimah *al-Falah* di dalam al-Quran bagi menerangkan ciri-ciri tersebut. Oleh itu, ciri-ciri manusia yang tidak berjaya seperti yang dibahaskan adalah mereka yang berbuat dosa seperti berdusta (Surah al-An'am, 6:21; Surah Yunus, 10: 69), derhaka (Surah Yunus, 10:17), kafir, syirik, zalim (Surah al-'An'am, 6:135; Surah Yusuf, 12:23), berbuat sihir (Surah Yunus, 10:77; Surah Taha, 20: 69) serta murtad (Surah al-Kahf, 18:20) atau menerima agama lain dan kafir (Surah al-Mukminun, 23: 117; Surah al-Qasas, 28:82).

3. Motivasi mencapai *al-falah* dengan melaksanakan perintah Allah SWT dan ganjaran kepada orang mukmin.

Tema lain yang didapati daripada kajian ini ialah motivasi al-Quran tentang cara-cara atau tips untuk mendapatkan *al-Falah* dalam kehidupan iaitu dengan melaksanakan perintah Allah. Berdasarkan kajian ini, antara tips untuk mendapat *al-Falah* adalah dengan menjadi seorang yang bertakwa (Surah Al-Baqarah, 2: 189; Surah al-Maidah, 5:100), bersabar (Surah Ali-Imran, 3: 200), menjauhi perkara-perkara buruk, sentiasa mengingati Allah SWT (Surah al-Anfal, 8: 45) dan nikmat yang telah Allah SWT kurniakan (Surah al-'Araf, 7:69; Surah al-Jumu'ah, 62: 10). Mereka yang ingin mendapat *al-Falah* haruslah tunduk kepada Allah dengan penuh ketaatan dengan menunaikan solat (Surah al-Hajj, 22: 77), bertaubat (Surah An-Nur, 24:31; Surah al-Qasas, 28:67) dan sentiasa melakukan kebaikan. Tips untuk mendapat *al-Falah* yang seterusnya adalah dengan berjihad pada jalan Allah, sentiasa berwaspada dalam perjuangan yang dilakukan dan tetap di jalan Allah swt ketika perang (Surah al-Maidah, 5: 35).

Dalam masa yang sama, Allah SWT turut menjanjikan ganjaran sebagai motivasi untuk golongan mukmin yang melaksanakan perintah Allah SWT, iaitu di dalam bentuk bantuan dan kemenangan sebagaimana firmanNya:

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَرْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيْمَانِهِمْ
وَلِلَّهِ جُنُودُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا ﴿٤﴾

"Tuhan yang membuka jalan kemenangan itu) Dia lah yang menurunkan semangat tenang tenteram ke dalam hati orang-orang yang beriman (semasa mereka meradang terhadap angkara musuh) supaya mereka bertambah iman dan yakin beserta dengan iman dan keyakinan mereka yang sedia ada; pada hal Allah SWT menguasai tentera langit dan bumi (untuk menolong mereka); dan Allah SWT adalah Maha Mengetahui, lagi Maha Bijaksana".

(Surah al-Fath, 48: 4)

4. Motivasi mencapai *al-falah* dengan meninggalkan larangan Allah SWT dan balasan siksa kepada yang melakukan perkara yang dilarang.

Kajian ini juga menemui motivasi al-Quran tentang cara-cara atau tips untuk mendapatkan *al-Falah* dalam kehidupan, iaitu dengan meninggalkan larangan Allah SWT. Antara tips untuk menjadi individu yang *al-Falah* adalah dengan tidak mengambil riba (Surah al-Imran, 3: 130) dan meminum minuman yang memabukkan (Surah al-Maidah, 5: 90).

- i) Tidak mengambil riba



يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا الرِّبَاۤ اَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً
وَاتَّقُوا اللّٰهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٣٠﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda (bacaannya ada yang memakai alif dan ada pula yang tidak), maksudnya ialah memberikan tambahan pada harta yang dihutang yang ditangguhkan pembayarannya dari tempo yang telah ditetapkan dan bertakwalah kamu kepada Allah (dengan menghindarinya) supaya kamu beroleh keberuntungan (atau hasil yang gemilang).”
(Surah al-Imran, 3: 130)

ii) Jauhi daripada meminum minuman yang memabukkan

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْاَنْصَابُ وَالْاَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلٍ
الشَّيْطٰنِ فَاَجْتَنِبُوْهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿٩٠﴾

“Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya meminum khamar) minuman yang memabukkan yang dapat menutupi akal sehat (berjudi) taruhan (berkorban untuk berhala) patung-patung sesembahan (mengundi nasib dengan anak panah) permainan undian dengan anak panah adalah perbuatan keji (menjijikkan lagi kotor termasuk perbuatan syaitan (yang dihiasi oleh syaitan). Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu (iaitu kekejian yang terkandung di dalam perbuatan-perbuatan itu jangan sampai kamu melakukannya), agar kamu mendapat keberuntungan.”

(Surah al-Maidah, 5: 90)

Sebagaimana Allah SWT menjanjikan ganjaran baik kepada golongan mukmin yang melaksanakan perintahNya, begitu juga disediakan balasan dosa dan janji buruk bagi orang yang enggan beriman dan mengingkari suruhanNya, sebagaimana yang ditegaskan di dalam firmanNya:

اِنْ يَمْسَسْكُمْ قَرْحٌ فَقَدْ مَسَّ الْقَوْمَ قَرْحٌ مِّثْلُهٗ ۗ وَتِلْكَ الْاَيّٰمُ
نُذٰرٌ لِّهَآبِيْنَ النَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا وَيَتَّخِذَ مِنْكُمْ
شُهَدَآءَ ۗ وَاللّٰهُ لَا يُحِبُّ الظّٰلِمِيْنَ ﴿١٤٠﴾

“Jika kamu (dalam peperangan Uhud) mendapat luka (tercedera), maka sesungguhnya kaum (musyrik yang mencerobohi kamu) itu telah (tercedera juga dan) mendaapat luka yang sama (dalam peperangan Badar). Dan demikian itulah keadaan hari-hari (dunia ini dengan peristiwa-peristiwa kemenangan atau kekalahan), kami gilirkan dia antara sesama manusia, (supaya menjadi pengajaran) dan supaya nyata apa yang diketahui Allah tentang orang-orang yang tetap beriman (dan yang sebaliknya), dan juga supaya Allah menjadikan sebahagian di antara kamu orang-orang yang mati Syahid. Dan (ingatlah), Allah tidak suka kepada orang-orang yang zalim”.

(Surah al-Imran:140)



4.2 Model Pembangunan Seimbang Sedia Ada

4.2.1 Model Matlamat Pembangunan Keseimbangan UNESCO (*Sustainable Development Goals - SDGs*)

Tahun 2016 menyaksikan beberapa peristiwa dan isu pembangunan lestari telah berlaku sama ada di peringkat global mahu pun di peringkat nasional. Bermula 1 Januari 2016, negara-negara dunia mengadaptasi Matlamat Pembangunan Lestari (*Sustainable Development Goals SDGs*) - di mana menggariskan 17 matlamat dan 169 sasaran yang ingin dicapai menjelang tahun 2030. SDGs juga dikenali sebagai agenda tindakan untuk manusia, planet dan kemakmuran. SDGs adalah kesinambungan daripada Matlamat Pembangunan Millennium (*Millennium Development Goals - MDGs*) dan merangkumi semua isu pembangunan lestari (Rospidah, Lee Jing, Ahmad Aldrie, 2016: 2).



Rajah 2: 17 Matlamat Sustainable Development Goals SDGs, UNESCO.

Sumber: <https://en.unesco.org/sdgs>.

Di peringkat nasional, fenomena jerebu, pencemaran kesan aktiviti perlombongan bauksit dan pemanasan melampau yang berpunca daripada fenomena El Nino telah menjadi topik hangat di pelbagai pihak. Kejadian-kejadian ini telah memberi kesan kepada masyarakat awam daripada segi gangguan kesihatan, penutupan sekolah, pejabat dan aktiviti - aktiviti ekonomi. Sementara itu, ia juga memberi implikasi kos ekonomi kepada negara di mana kerajaan perlu mengeluarkan wang untuk merawat dan membaik pulih kerosakan yang berpunca daripada kejadian berkenaan. Sebuah institut bagi mengkaji dan menjalankan aktiviti serta latihan dalam pelbagai disiplin berkaitan isu-isu berkaitan pembangunan lestari diwujudkan dengan nama Institut Alam Sekitar dan Pembangunan (LESTARI) pada 1 Oktober 1994, di Universiti Kebangsaan Malaysia (.).

Konsep pembangunan mampan atau lestari merupakan salah satu agenda utama dunia amnya, dan kerajaan Malaysia khususnya, semenjak tahun 1990-an. Konsep pembangunan mampan mementingkan kesejahteraan rakyat yang bergantung kepada kemakmuran ekonomi, dan pembentukan insan yang hasratnya adalah keharmonian hidup bermasyarakat;

serta penglibatan awam dalam proses perancangan dan pembangunan (Rabeah & Mohd Arami, 2018).

Definisi yang sering digunakan untuk merujuk pembangunan lestari atau mampan bersandarkan Laporan Brundtland 1987: "Pembangunan yang memenuhi kehendak generasi kini tanpa menjejaskan keupayaan memenuhi keperluan pada masa depan" (The World Commission on Environment and Development - WCED, 1987). Definisi ini telah menekankan dua konsep penting, iaitu menerusi keperluan oleh negara-negara yang mundur/miskin yang mana, keutamaan diberikan terhadap isu ini dan kedua, idea tentang limitasi dalam teknologi dan organisasi sosial dalam menangani isu alam sekitar untuk keperluan generasi akan datang (Siwar, C. et.al., 2011).

Agenda pembangunan lestari menitikberatkan kepentingan terhadap tiga teras utama iaitu ekonomi, sosial dan alam sekitar yang disifatkan sebagai satu proses multidimensi (Martens, 2006; Newman, 2005) seperti yang ditunjukkan dalam Rajah di bawah.



Rajah 3: Objektif Pembangunan Mampan

Sumber: UNFCCC, 2009, Rabeah & Mohd Arami, 2018.

Ketiga-tiga komponen ini menyokong antara satu sama lain demi memastikan kelestarian negara dalam jangka masa panjang dan bukan hanya melihat perkembangan negara dalam konteks pertumbuhan ekonomi semata-mata. Hal ini kerana matlamat pembangunan lestari bagi memastikan pembangunan ekonomi untuk kesejahteraan dan peningkatan kualiti hidup masyarakat, penggunaan sumber secara bijaksana dan memastikan pemuliharaan terhadap alam sekitar dan juga sistem ekologi berada dalam kondisi yang baik (Munasinghe, 2008; Chamhuri, Nasyrah dan Sarah, 2011: 13). Untuk mencapai tujuan ini, pembangunan sosial dan ekonomi serta penambahbaikan alam sekitar mesti disepadukan supaya keperluan manusia dapat dipenuhi secara seimbang. Sumber yang ada perlu digunakan dengan bijak dalam konteks perancangan, komitmen dan penglibatan pihak pengurusan (Rabeah & Mohd Arami, 2018).

Kesimpulannya, kajian oleh sekumpulan penyelidik Chamhuri, Nasyrah dan Sarah, (2011) melihat hubung kait antara alam sekitar dan pertumbuhan ekonomi adalah sangat signifikan antara satu sama lain. Jelas bahawa pembangunan perlu mengambil kira berkenaan



pemuliharaan alam sekitar. Konsep pembangunan lestari seperti yang diperjelaskan adalah untuk mencapai integrasi ketiga-tiga teras utama yang disokong kuat oleh keputusan kerajaan. Melihat kepada matlamat utama Model Ekonomi Baru (MEB), secara jelasnya matlamat untuk mencapai pembangunan dan kelestarian perlu seimbang. Untuk mencapai kelestarian dalam pembangunan negara, seperti yang direncanakan oleh Clayton dan Bass (2002) ia memerlukan pendekatan strategik, iaitu perspektif jangka masa panjang dan pengintegrasian pelbagai proses pembangunan.

Pendekatan strategik untuk peringkat nasional adalah; (1) menghubungkan visi jangka masa panjang kepada matlamat jangka masa sederhana dan untuk tindakan jangka masa pendek, (2) perhubungan secara 'horizontal' yang merentasi sektor, supaya terdapatnya pendekatan koordinasi untuk pembangunan, (3) perhubungan secara spatial 'vertikal', supaya polisi tempatan, nasional dan global saling menyokong dalam usaha pembangunan dan urus takbir dan (4) usaha sama yang tulus/kukuh antara kerajaan, perniagaan dan komuniti serta organisasi sukarelawan, kerana masalah adalah terlalu kompleks bagi sesebuah organisasi untuk mencapai penyelesaian sendiri.

Rumusannya, rencana pembangunan di Malaysia menurut Chamhuri, Nasyrah dan Sarah, (2011), tidak seharusnya hanya menekankan pertumbuhan yang tinggi semata-mata, aspek alam sekitar dan sosial juga perlu seiring dengan pembangunan yang direncanakan. Oleh itu, perlunya satu mekanisme atau penunjuk yang boleh membantu pembuat keputusan dalam melihat hubungan kait antara ketiga-tiga komponen pembangunan lestari dalam memastikan pembangunan negara memberi manfaat yang sewajarnya bukan sahaja kepada masyarakat malahan juga memberi manfaat kepada keseluruhan ekosistem yang menyokong keberlangsungan kehidupan ini. Justeru, pelaksanaan konsep pembangunan lestari adalah sangat bertepatan dan kajian terhadap penunjuk pembangunan lestari dalam konteks kelestarian ekonomi akan membantu mentafsir dan memberi panduan kepada pembuat dan pelaksana dasar membuat keputusan yang tepat demi pertumbuhan dan pembangunan negara yang lebih lestari demi kesejahteraan dan keharmonian masyarakat dalam jangka masa panjang (Chamhuri, Nasyrah dan Sarah, 2011: 29-30).

Kajian yang dilakukan oleh Chamhuri, Nasyrah dan Sarah, (2011) ini adalah baik untuk melihat pembangunan lestari dari aspek pembangunan ekonomi, sosial dan alam sekitar. Namun secara umumnya kajian ini tidak lain hanya memperkembangkan idea pembangunan lestari seperti yang disarankan oleh UNECO, yang dilihat masih dalam skop kerangka pembangunan material dan sosial. Aspek kerohanian dan spiritual gagal ditampilkan bagi melengkapi aspek pembangunan yang menyeluruh.

4.2.2 Model al-Falah – Ekonomi, Sosial, Pendidikan Ilmu Pengetahuan dan Alam Sekitar

Mengambil sempena konsep kejayaan dalam Islam yang berteraskan *al-falah*, beberapa model pembangunan dalam pelbagai bidang telah dilakukan oleh beberapa pengkaji. Nor Sahida & Sanep Ahmad (2013), merumuskan bahawa pembangunan merupakan satu tuntutan dalam agama Islam supaya manusia memperoleh *al-falah*, iaitu kejayaan dan kesejahteraan hidup di dunia dan di akhirat yang meliputi kecukupan fizikal manusia dan ketenangan hidup yang dapat dicapai melalui keseimbangan keperluan material dan keperluan rohani manusia. Kekuatan model al-Falah yang dirumuskan oleh Nor Sahida & Sanep Ahmad (2013), ialah gabungan aspek rohani dan jasmani bagi mencapai kejayaan hidup di dunia dan akhirat. Fungsi umum di bawah dapat menjelaskan tujuan sebenar pembangunan dalam Islam iaitu:

$$\begin{aligned} Al-Falah &= f (\text{Kebajikan Dunia dan Kebajikan Akhirat}) \\ W &= f (\text{WD, dan WA}) \end{aligned}$$



Dengan menganalisis secara kritis model pembangunan sedia ada, Nor Sahida & Sanep Ahmad (2013), menyenaraikan tiga model pembangunan yang boleh mencapai maksud *al-falah*, antaranya, a) Model Pertumbuhan Ekonomi, b) Model Pembasmian Kadar Jenayah, Rasuah dan Maksiat, c) Pembangunan Manusia Melalui Pendidikan atau Ilmu Pengetahuan. Kajian ini merumuskan kepentingan ilmu yang dibentuk dan disebarkan dalam Islam dapat memandu manusia ke arah kebenaran yang berlandaskan iman agar matlamat akhir untuk mencapai *al-falah* di dunia dan akhirat dapat dicapai oleh umat Islam. Penerapan Islam khususnya dalam pembangunan seterusnya menyebabkan sesebuah negara memperoleh baraqah sama ada dari langit mahupun bumi.

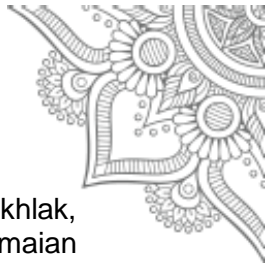
Kejayaan dalam konteks pembangunan hidup dalam Islam adalah apabila wujudnya keseimbangan dalam hidup berkonsepkan kepada falsafah, konsep, premis dan epistemologinya yang tersendiri yang berbeza dengan teori dan model pembangunan Barat (Nor Sahida & Sanep, 2013; Ismail & Shukri, 2011). Justeru itu, dalam mengukur tahap kejayaan dalam pembangunan, maka pengertian tasawwur Islam itu sendiri perlu dihayati semula oleh semua umat Islam. Dalam konteks keseimbangan ekosistem kehidupan dan pemeliharaan alam sekitar, Islam menganjurkan umatnya supaya membina keharmonian antara individu dan masyarakat serta alam sekitar. Hal ini penting untuk pembangunan yang seimbang dan tidak mengancam kehidupan keseluruhan masyarakat dan alam sekitar. Islam juga bermakna penyerahan diri secara total kepada Allah SWT iaitu pemilik sebenar kekayaan dan semua sumber, sementara manusia hanyalah sebagai khalifah iaitu pemegang amanah yang bertanggungjawab memakmurkan alam ini. Oleh itu, segala pembangunan yang dilaksanakan hendaklah di bawah peraturan dan tunjuk ajar agama Allah SWT (Nik Abdul Aziz, 1995).

Mengambil kira saranan Akhtar (1993), Nor Sahida & Sanep (2013: 367) merumuskan bahawa pembolehubah nilai dan moral serta institusi sangat penting dalam menentukan pertumbuhan ekonomi berlandaskan *al-falah* sepertimana yang telah diterangkan dalam al-Quran yang menggalakkan orang Islam memperoleh kuasa dan berkembang agar orang Islam boleh hidup dengan tenang dan aman. Selain itu, pembolehubah institusi turut dijadikan faktor penyumbang kepada pertumbuhan ekonomi dengan mengukuhkan semua faktor pengeluaran yang ada. Dalam hal ini, institusi yang dimaksudkan ialah masjid yang berperanan dalam pembangunan moral, keharmonian sosial, komunikasi dan pendidikan dan institusi kerajaan yang bertanggungjawab dalam memastikan keadilan sosial tertegak dan keperluan hidup minima dapat dipenuhi.

4.2.3 Model Al-Falah dalam Pembangunan Modal Insan

Al-Falah juga merupakan tahap tertinggi yang dicapai dalam pembangunan modal insan bagi mencapai matlamat sesebuah organisasi (Fadillah & Tengku Sarina, 2008: 95-96). Hal yang demikian kerana konsep pembangunan modal insan di dalam sesebuah organisasi menurut pendekatan Islam menuntut agar sesuatu yang hendak dilakukan itu dilaksanakan dengan penuh ilmu pengetahuan dan kesedaran oleh individu kerana ianya akan dihitung sebagai amalan soleh. Justeru, ia berkehendakkan kepada satu perincian tugas dan tanggungjawab. Oleh itu jelaslah pembangunan modal insan perlu meliputi kekuatan jasmani dan rohani. Malah modal insan melalui kekuatan jasmani dan rohani adalah aset terpenting yang harus dijana sebaik mungkin demi mencapai *al-falah*. Ini bertepatan dengan pernyataan dan gesaan Allah SWT dalam firman-Nya yang bermaksud: "Kami tinggikan darjat orang yang Kami kehendaki dan di atas tiap-tiap orang yang berpengetahuan itu, ada lagi yang maha mengetahui". (Surah Yusuf, 12: 76).

Kajian teks yang dilakukan oleh Shohana Hussin (2010) terhadap kitab *Hidayah al-Salikin* pula menemui enam konsep pembangunan diri yang menjadi asas pencapaian kesejahteraan dan kedamaian atau *al-falah* melalui pembangunan modal insan berteraskan Islam. Paradigma enam



konsep tersebut meliputi pembangunan ilmu, akidah, ibadah, anggota tujuh, rohani dan akhlak, serta pembangunan adab sosial. Pendekatan melalui prinsip kesejahteraan dan kedamaian berhubung konsep pembangunan modal insan yang berlatarkan pandangan sarwa atau *worldview* Melayu-Islam ini, diharap dapat diimplementasi dalam usaha mencapai kesejahteraan dasar dan pelan tindakan pembangunan modal insan berteraskan Islam.

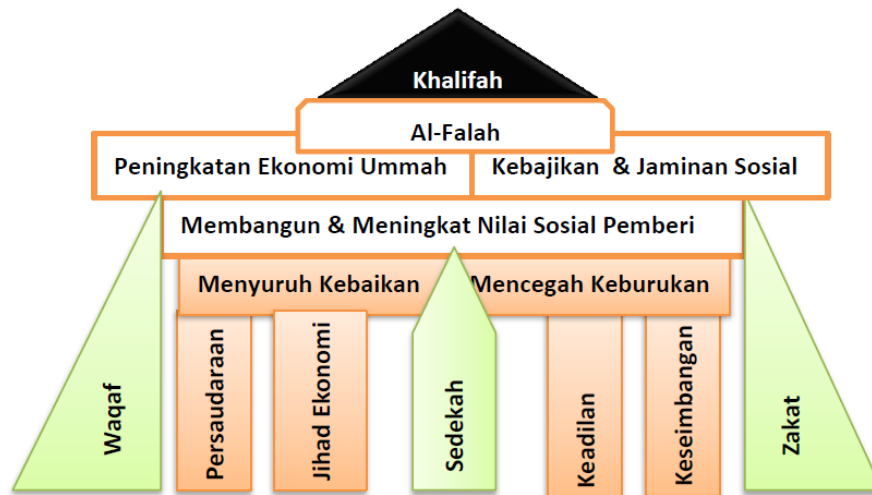
Kajian yang dilakukan oleh Faizatul Najihah & Faudzinaim (2016) menjelaskan elemen pembangunan modal insan menurut al-Ghazali. Kajian ini dilakukan menggunakan kaedah kepustakaan menerusi sumber primer dan sekunder selain mendapatkan pandangan serta pengesahan daripada tiga pakar yang terlibat di dalam bidang psikologi dan tasawuf. Kajian ini menggunakan kaedah analisis kandungan yang dikategorikan mengikut kaedah analisis tematik. Dapatan kajian mendapati bahawa terdapat tiga tema pembangunan modal insan yang dikemukakan oleh al-Ghazali. Pertama, pembangunan modal insan beliau yang mempunyai tiga ciri. Ciri yang pertama adalah penyeimbangan pembangunan rohani dan jasmani. Kedua, komponen rohani yang mempunyai empat bahagian iaitu ruh, *nafs*, *qalb* dan akal. Ketiga, hubungan manusia dengan Allah SWT yang melibatkan ilmu dan hubungan sesama manusia yang melibatkan amal.

Tema kedua adalah kerangka pembangunan modal insan yang mengutamakan Islam, Iman dan Ihsan (Faizatul Najihah & Faudzinaim (2016). Malahan, al-Ghazali juga menggunakan metodologi beliau tersendiri iaitu *mujahadah al-nafs*, dan *riyadah al-nafs*. Kemuncaknya adalah *tazkiyah al-nafs*. Tema ketiga adalah nilai-nilai kerohanian iaitu terdapat nilai positif dan negatif. Nilai positif merujuk kepada bahagian di dalam kitab Ihya' iaitu *munjiyat* (perbuatan yang menyelamatkan) manakala nilai negatif dilihat pada *muhlikat* (perbuatan yang membinasakan). Kajian ini berharap agar pembangunan al-Ghazali ini diimplementasikan di dalam setiap model dan modul pembangunan modal insan kerana masih relevan untuk diimplimentasikan dalam konteks masyarakat semasa.

Al-Ghazali tidak menyatakan secara jelas bahawa pembangunan modal insan secara definisi dan terminologi. Namun demikian, beliau telah membahaskan dan sentiasa menegaskan untuk membangunkan diri dan jiwa, asasnya adalah pembersihan jiwa. Malah, Al-Ghazali sentiasa menekankan keseimbangan rohani dan jasmani dan tidak memberatkan mana-mana antara kedua-duanya bagi mencapai kejayaan di dunia dan di akhirat (Faizatul Najihah & Faudzinaim, 2016). Manusia terdiri daripada komponen fizikal dan spiritual, namun beliau lebih menekankan aspek spiritual atau dalaman. Seiring dengan konsep penyampaian Al-Ghazali di dalam Ihya' yang mengupaskan ilmu secara zahir dan batin (Yatimah & Mohd Tajuddin 2008).

4.2.4 Model Al-Falah dalam Ekonomi dan Keusahawanan Islam

Model Konsep Keusahawanan Sosial berdasarkan matlamat untuk mencapai *al-falah* oleh Mohd Adib, Shuhairimi, Azizan (2015) telah diperincikan semula konsep al-falah dalam bidang keusahawanan sosial Islam mengambilkira empat komponen, iaitu: 1. Komponen Penaungan iaitu khalifah. 2. Komponen Pembinaan iaitu persaudaraan, jihad ekonomi, keadilan dan keseimbangan serta menyuruh kepada kebaikan dan mencegah kepada keburukan. 3. Komponen sokongan modal yang terdiri daripada zakat, sedekah dan wakaf. 4. Komponen hasil berkesinambungan iaitu *al-falah*, kebajikan, peningkatan ekonomi ummah, membangun dan meningkatkan nilai sosial pemberi. Kesemua komponen mampu membangunkan Islam melalui wadah keusahawanan sosial. Model berupa masjid di bawah mewakili kerangka aspirasi pemacuan hidup beragama dalam pembangunan Islam.



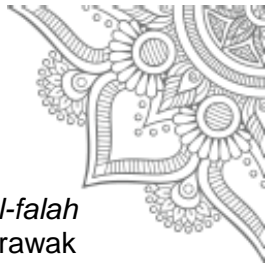
Rajah 1: Model Keusahawanan Sosial al-Falah oleh Mohd Adib, Shuhairimi, Azizan (2015)

Dalam konteks kehidupan dalam bidang keusahawanan, melalui konsep *al-falah*, usahawan sosial berjaya telah menjalankan sebahagian daripada tugas dan tanggungjawab sebagai manusia atau Khalifah di atas muka bumi ini dengan membantu masyarakat melalui aktiviti social (Mohd Adib, Shuhairimi, Azizan, 2015: 293). Konsep *al-falah* yang dimaksudkan adalah kejayaan mendapatkan keredhaan dan keberkatan Allah SWT dalam setiap perkara yang dilakukan di dunia dan di akhirat. Kejayaan yang dimaksudkan adalah kejayaan dalam mengaplikasikan matlamat dan objektif syariah dalam melaksanakan aktiviti-aktiviti sosial yang dilaksanakan oleh golongan usahawan sosial berjaya dalam membasmi kadar kemiskinan dan kekurangan masyarakat yang memerlukan di Malaysia.

Muhammad Yasir (2016) juga ada menyatakan bahawa kesan pembangunan dalam Islam adalah menyeluruh sebagaimana konsep Islam sebagai agama yang menyeluruh. Pembangunan tidak hanya dilihat dari aspek ekonomi yang bersifat material sahaja, bahkan juga turut merangkumi aspek bukan material iaitu pembangunan rohani, akhlak, sosial dan budaya. Justeru pembangunan yang dimaksudkan dalam Islam adalah terbina daripada asas berikut, iaitu Tauhid, *Rubbubiyah*, Khalifah (manusia) dan *al-Falah* (kejayaan).

Khalifa (2001) mencadangkan dimensi *al-falah* seperti; dinamik (berusaha untuk berkembang maju); alam semesta (melibatkan usaha seluruh kehidupan seseorang); etika; dan kesinambungan (menikmati kehidupan duniawi dan di akhirat). Yousef (2001) pula mencadangkan komponen *al-falah*; *qanaah*; *taufiq*; *sa'adah* dan *jannah* sebagai prasyarat kepada kejayaan usahawan. Istilah *qonaah* dikaitkan dengan kepuasan bekerja dalam kajian konvensional. Khalifa (2001) menggambarkan bahawa tingkah laku ini adalah satu tugas yang sukar untuk dilaksanakan kecuali bagi orang-orang Islam yang mencari petunjuk, diberi bimbingan sebagai balasan dan dijaga oleh Allah SWT dari roh jahat, ketakutan dan sikap tamak.

Mengambil model *al-falah* yang diberikan oleh Yousef (2001), Khalifa (2001) dan Ahmad (2006), Kalsom Abdul Wahab & Ahmad Rafiki (2014), pula membina instrumen *al-falah* bagi mengukur kejayaan usahawan dalam bidang perniagaan. Menurut Kalsom Abdul Wahab & Ahmad Rafiki (2014), *al-falah* adalah dikonsepsikan sebagai prestasi sumber manusia berdasarkan nilai, etika dan kepercayaan umat Islam. Dua utama teori kejayaan keusahawanan dan keagamaan Islam digunakan sebagai teori yang mendasari di Malaysia menjelaskan *al-falah*. Lima pemboleh ubah bebas ditakrifkan dari teori masing-masing untuk dibangunkan model prestasi *multivariate*. Pemboleh ubah termasuk amalan perniagaan Islam, etika kerja Islam, pandangan dunia Islam, bantuan peribadi Islam dan amalan orang Islam yang digunakan sebagai pemboleh ubah bebas, sementara yang pemboleh ubah bergantung adalah *al-falah* usahawan.

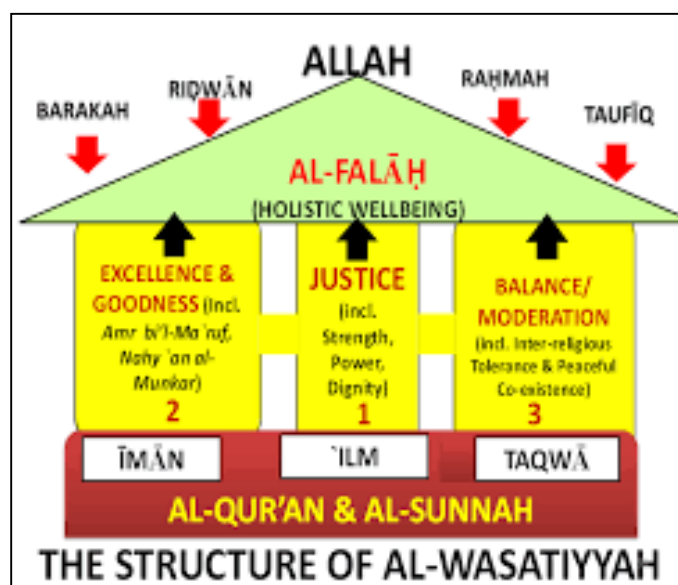


Hipotesis kajian ini mencadangkan untuk menguji hubungan antara 5 pembolehubah dan *al-falah* usahawan. Saiz sampel diwakili oleh 271 pengurus pemilik kecil syarikat itu dipilih secara rawak dari empat wilayah di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Justifikasi pengukuran mematuhi prinsip syariah. Hasil kajian menyimpulkan bahawa kesemua lima pembolehubah berkaitan secara positif kepada *al-falah* usahawan. Menggunakan analisis regresi multivariat, kedua-dua teori kejayaan keusahawanan dan kepercayaan agama Islam mengesahkan gambaran konsep *al-falah*. Ini menyatakan bahawa *al-falah* merupakan langkah-langkah pencapaian menyeluruh dalam konsep perniagaan Islam.

Mubarak (2015) dalam Syarifah et.al., (2018) menjelaskan bahawa pencapaian dan kejayaan usahawan Islam adalah manifestasi amalan keagamaan yang diamalkan oleh usahawan, iaitu dengan mencapai *al-falah*. Kejayaan *al-falah* usahawan berakar umbi daripada nilai keimanan dan kepatuhan mereka terhadap syariat dalam segala aktiviti keusahawanan yang dilakukan. Konsep keimanan dan ibadah Islam turut digandingkan dengan nilai akhlak akan melahirkan usahawan yang mentaati Allah SWT. Dengan kata lain, dimensi kejayaan dalam kegiatan keusahawanan Islam merujuk kepada penghayatan dan amalan usahawan terhadap nilai agama yang membawa mereka ke arah kejayaan dalam perniagaan.

4.2.5 Model al-Falah dalam Kerangka Wasatiyyah

Pada tahun 2013, Muhammad Kamal Hasan menyampaikan ideanya tentang konsep kesederhanaan atau dalam Islam di sebut sebagai *wasatiyyah* dalam Persidangan Antarabangsa Kedua mengenai Pengganas Pemulihan dan Ketahanan Masyarakat di Malaysia di Singapura pada 26-27 Mac, 2013. Beliau menjelaskan konsep kesederhanaan menggunakan gambaran secara grafik yang lebih jelas untuk difahami (Rajah 4), tidak seperti kebiasaan tulisan akademik yang sarat dan menyukarkan kefahaman tentang konsep ini (Muhammad Haniff Hassan, 2014: 26).



Rajah 4: Model *al-Falah* berdasarkan konsep Wasatiyyah oleh Muhammad Kamal Hasan (2013a, 2013b) dalam Mohammad Redzuan Othman & Mashitah Sulaiman. (2014).

Muhammad Kamal Hasan kemudian menawarkan satu model *Wasatiyyah* bagi mencapai *al-Falah* dalam pembangunan yang menyeluruh (*holistic well-being*). Beliau melihat dimensi *al-Falah*



hanya boleh dicapai apabila wujudnya keseimbangan ataupun *al-wasatiyyah* yang terdiri daripada tiga komponen asas, iaitu keadilan (*justice*), kecemerlangan (*excellence*), dan keseimbangan (*balance or moderation*) (Muneer Kuttayani Muhammad & Adibah Abdul Rahim, 2017: 349; Mohammad Redzuan Othman & Mashitah Sulaiman, 2014: 198-199; Muhammad Haniff, 2014: 26).

Konsep kesederhanaan atau *Wasatiyyah* adalah berusaha untuk menegakkan semua yang baik dan diperintahkan dalam Islam dan untuk mencapai kecemerlangan (*ihsan*) dan kejayaan (*al-Falah*) dalam segala aspek kehidupan. Muhammad Kamal Hasan menekankan bahawa Al-Quran dalam surah al-Baqarah, 2: 143 berkaitan *wasatiyyah* dengan “menyaksikan kepada manusia”.

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِنَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَتَّبِعُ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَى عَقْبَيْهِ وَإِنْ كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِيعَ إِيمَانَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرءُوفٌ رَحِيمٌ

“Dan demikianlah Kami kehendaki agar kamu menjadi umat Islam yang pertengahan (sederhana – adil dan terpilih) (*ummatan wasatan*), agar [dengan kamu hidup] kamu boleh menjadi saksi (kebenaran) atas (perbuatan) semua umat manusia, dan Rasul itu (Muhammad) boleh menjadi saksi atas (perbuatan) kamu ...” (Al-Quran, al-Baqarah 2: 143).

Kata kunci perkataan yang menjadi rujukan bagi semua ulama mengenai isu ini adalah ungkapan al-Quran “*ummatan wasatan*” dari mana istilah *wasatiyyah* muncul. Kedua-duanya, ungkapan dan istilah, adalah secara amnya diterjemahkan sebagai “umat yang sederhana” dan “kesederhanaan”.

Ayat ini membuktikan injunksi ilahi kepada umat Islam untuk menjadi contoh dan menjadi piawai untuk pembinaan tamadun manusia sebagai manifestasi bahawa Islam memberi rahmat kepada sekalian alam “*rahmah li al-`alamin*” (rahmat kepada alam semesta) sebagaimana dinyatakan dalam al-Quran, dalam surah al-Anbiya’, 21: 107.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“Dan tiadalah Kami mengutuskan engkau (wahai Muhammad), melainkan untuk menjadi rahmat bagi sekalian alam.” (al-Quran, Surah al-Anbiya’, 21: 107)

Umat Islam juga disebut sebagai “*khayr ummah*” iaitu umat yang terbaik,” seperti dalam ayat yang dinyatakan sebelumnya. Oleh itu, untuk memenuhi maksud kecemerlangan dalam konteks *al-Falah* ini, “kesaksian awam” dan misi kepimpinan, masyarakat Islam perlu berusaha untuk mencapai kecemerlangan secara komprehensif dalam segala aspek ilmu agama dan dunia, dalam semangat monoteisme tanpa kompromi dan mutlak (Tauhid), memenuhi kepercayaan atau amanah Ilahi (Amanah) dan mencapai kecemerlangan dalam melakukan penyembahan kepada Allah SWT (Ibadah) dengan menunjukkan kesungguhan prestasi yang menyeluruh” (Muhammad Haniff Hassan, 2014: 29).

Satu aspek penting dalam konsep *wasatiyyah* adalah wujud kembar bagi konsep ini, iaitu konsep *khayr ummah* sepertimana dinyatakan dalam al-Quran dalam Surah Ali Imran, 3 : 110 (Muhammad Haniff Hassan, 2014: 29).

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ
وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

“Kamu (wahai umat Muhammad) adalah sebaik-baik umat yang dilahirkan bagi (faedah) umat manusia, (kerana) kamu menyuruh berbuat segala perkara yang baik dan melarang daripada segala perkara yang salah (buruk dan keji), serta kamu pula beriman kepada Allah (dengan sebenar-benar iman). Dan kalaulah Ahli Kitab (Yahudi dan Nasrani) itu beriman (sebagaimana yang semestinya), tentulah (iman) itu menjadi baik bagi mereka. (Tetapi) di antara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka: orang-orang yang fasik.”

5. KERANGKA MODEL AL-FALAH DALAM PEMBANGUNAN HIDUP INSAN YANG LESTARI

Sorotan kajian lepas mengenai *al-Falah* telah dibincangkan dan dilihat dari pelbagai sudut definisi dan pendekatan. Antara kajian tersebut ialah penyelidikan yang dibuat oleh Muhammad Nejatullah Siddiqi (1972), Khurshid Ahmad (1980, 1994), Akhtar, M. Ramzan (1993), Abulhassan Muhammad Sadeq (2003), Asmuni Mth (2003), Abdul Ghani Samsudin (2004), Joni Tamkin Borhan (2008), Azlina Mohd Khir & Irfan Herman (2009), Norhidayu Hamzah et al. (2011), Ismail Yusoff dan Shukri Ahmad (2011), Surtahman Kastin Hassan (2011), Muhammad Syukri Salleh. (2013), Mohd Adib, Shuhairimi dan Azizan (2015). Mengambil kira penilaian secara analitikal ciri-ciri *al-Falah* sebagaimana dirumuskan di dalam al-Quran serta kupas sarjana Islam sepanjang zaman beberapa aspek di bawah diambil kira dalam pembinaan kerangka Model *al-Falah*.

5.1 Kesejahteraan dan Kebahagiaan di Dunia dan Akhirat

Jika dilihat makna *al-Falah* dari segi istilah bermaksud kesejahteraan di dunia dan akhirat ataupun mendapat keredaan Allah SWT. Kejayaan sebenar ini dapat dicapai apabila kedua-dua kehidupan tersebut dapat diseimbangkan (Muhammad Nejatullah Siddiqi, 1972: 3-4). Menurut Ahmad Musthafa Al-Maraghi (1986), *al-Falah* (keberuntungan) adalah tercapainya tujuan yang dicita-citakan, berkat ilham yang diberikan oleh Allah SWT pada orang-orang yang bertakwa untuk menuju kejayaan.

Menurut Mohd Kamal Hassan (2012), kita perlu mempopularkan konsep *al-falah* yang menggabungkan pembangunan fizikal dan spiritual serta moral yang diseimbangkan bagi mencapai kejayaan di dunia dan akhirat.



5.2 Kejayaan yang Mencapai Redha Allah SWT

Dalam Islam, konsep *al-Falah* sangat berkaitan dengan *mardhatillah*, iaitu mendapat redha Allah SWT. Aspek *mardhatillah* merupakan *outcome* atau hasil tertinggi daripada *al-Falah*. Yousef (2001) mendefinisikan *al-Falah* sebagai satu cara untuk mencapai keperluan pesanan yang lebih tinggi dengan mencari keredhaan Allah SWT. Sebagai hasil model prestasi dalam Islam, *al-falah* akan memotivasi dan memberi inspirasi kepada setiap Muslim untuk meletakkan segala usaha dalam kerja mereka. Namun, Siddiqi (1979) berpendapat bahawa pencapaian *al-Falah* tidak berkaitan dengan penguatan keuntungan atau saiz *entreprise* perniagaan, tetapi ia boleh dicapai hanya melalui pendekatan moral kepada urusan manusia. Malahan, Shohana (2010) berpendapat bahawa “dalam konteks pembangunan modal insan, kesejahteraan dan kedamaian dalam maksud *al-Falah* merupakan matlamat kedua setelah mencapai redha Allah SWT (*mardhatillah*). Seseorang individu yang tidak berpegang kepada prinsip kesejahteraan dan kedamaian bukan sahaja gagal membangunkan akal, jiwa dan dirinya di dunia tetapi turut gagal menempatkan dirinya dalam golongan orang yang mendapat hasanah atau kebaikan di alam akhirat.

Mohd Adib et. al. (2015) juga ada menyebut bahawa konsep *al-Falah* membawa maksud mendapat keredhaan dan keberkatan Allah SWT dalam setiap perkara yang dilakukan di dunia dan di akhirat. Kejayaan yang komprehensif ini sedikit sebanyak menjadi slogan hidup Muslim untuk mencapai kehidupan yang bebas daripada kesempitan, kerosakan dan kepincangan nilai. Malah, kebahagiaan yang dianjurkan oleh Islam bersifat lebih objektif dan realistik dari sudut halatuju dan pencapaiannya sebagaimana firman Allah SWT:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan habuanmu dari (kenikmatan) di dunia.”

(Al-Quran. Al-Qasas: 77)

Oleh yang demikian, model konsep *al-Falah* perlu mencapai maksud kejayaan dan mendapatkan keredhaan serta keberkatan daripada Allah SWT dalam setiap perkara yang dilakukan di dunia dan di akhirat. Kejayaan yang dimaksudkan adalah kejayaan dalam mengaplikasikan matlamat dan objektif syariah dalam melaksanakan segala urusan kehidupan (Mohd Adib, Shuhairimi, Azizan, 2015: 293).

5.3 Asas Falsafah Pembangunan Islam

Khurshid Ahmad (1980, 1994) telah memperkenalkan dan membincangkan asas-asas falsafah pembangunan Islam dalam beberapa tulisannya (Muhammad Syukri Salleh, 2013: 3-4). Dalam tulisan-tulisan ini, Khurshid Ahmad (1980: 178-179; 1994: 19-20) menggariskan empat asas falsafah pembangunan Islam untuk pembangunan yang akhirnya tercapailah *al-Falah*, seperti berikut:

1. *Tawhid*, yang merujuk kepada kesatuan dan kedaulatan Allah SW sebagai Tuhan yang menetapkan peraturan hubungan antara Allah-manusia dan hubungan manusia-manusia (*hablum-minallah* dan *hablum-minannas*).
2. *Rububiyah*, yang merujuk kepada aturan Ilahi untuk menyuburkan, pengekalan dan mengarahkan sesuatu ke arah kesempurnaan. Menurut Khurshid Ahmad, ini adalah hukum asas alam semesta yang telah menyemarakkan cahaya kepada model Ilahi untuk pembangunan sumber yang berguna untuk sokongan dan perkongsian bersama makhluk. Di dalam konteks susunan dan aturan Ilahi ini, terdapatnya usaha dan peranan manusia.



3. Khilafah, yang merujuk kepada peranan manusia sebagai wakil Allah SWT di muka bumi. Konsep khilafah menngiktiraf status dan peranan manusia, dan penentuan tanggungjawab manusia sebagai seorang Muslim dan sebagai ummah. Bertitik tolak dari konsep khalifah ini, Khurshid Ahmad menjelaskan bahawa ia melibatkan konsep Islam tentang kepercayaan, moral, politik dan ekonomi, dan prinsip-prinsip organisasi sosial manusia.
4. *Tazkiyah*, yang merujuk kepada “pembersihan ditambah dengan pertumbuhan” Menurut Khurshid Ahmad, ia merupakan misi semua nabi-nabi Allah SWT untuk melaksanakan *tazkiyah* dalam semua hubungan manusia dengan Tuhannya, dengan manusia, dengan persekitaran semula jadi dan dengan masyarakat dan negara.

Daripada empat asas falsafah ini, Khurshid Ahmad (1994: 20) memberi tumpuan kepada perbincangan *tazkiyah*. Menurut Khurshid, “konsep pembangunan Islam terbit dari konsep *tazkiyah*, kerana ia menyentuh kepada masalah pembangunan manusia dalam semua dimensi: pembangunan berkenaan pertumbuhan ke arah kesempurnaan melalui pemurnian sikap dan hubungan. Hasil daripada *tazkiyah* ini membawa kepada *al-Falah* – iaitu kemakmuran di dunia dan akhirat.” Keempat-empat elemen asas ini perlu menjadi dasar dalam pembinaan model *al-Falah*.

Selain itu, aspek keseimbangan dalam pembangunan lestari adalah penting yang menggabungkan elemen pembangunan rohani, jasmani, emosi dan intelek sepertimana termaktub dalam Falsafah Pendidikan Negara dan Falsafah Pendidikan Islam di Malaysia.

5.4 Pembangunan Rohani

Kamus Dewan Edisi Ketiga (2010), mendefinisikan rohani sebagai batin yang berkaitan dengan roh, rohaniah atau jiwa. Rohani pula merupakan sesuatu yang berlawanan dengan jasmani, iaitu perkara yang bukan berbentuk fizikal dan tidak boleh dilihat dengan mata kasar. Imam Al-Ghazali (1058-1111) mentafsirkan rohani sebagai perkara yang terdiri daripada akal, nafsu jiwa dan roh serta yang berkaitan dengan praktik atau amalan agama seperti; solat, puasa, tilawah al-Qur'an, wirid dan mengamalkan sifat-sifat mahmudah (terpuji) disamping menjauhi sifat-sifat mahzumah (tercela). Menurut Ali Abdul Halim Mahmud (2000) rohani memberi pengertian interelasi antara hati, jiwa, akal dan ruh dan perlu diperlihatkan melalui amalan-amalan agama.

Menurut Sufean Hussain (2004), peranan masyarakat dalam pemantapan unsur rohani dalam diri pelajar perlulah lebih konsisten dan proaktif untuk membentuk akhlak seseorang individu. Menurut Tengku Sarina dan Yusmini (2007) pendidikan bukan sahaja sekadar satu proses untuk memenuhi mental dengan segala ilmu pengetahuan tetapi ia juga membawa maksud untuk mendidik akhlak dan jiwa, menanam diri dengan sifat terpuji, membiasakan diri dengan kesopanan yang tinggi serta mempersiapkan diri dengan suatu kehidupan yang suci dan jujur serta ikhlas (Mohd Fauzi, Joni Tamkin & Ab. Aziz, 2007). Oleh yang demikian, pembentukan akhlak yang terpuji lahirnya dari rohani yang baik.

Menurut Noriati A. Rashid, at.all. (2012), dalam melahirkan insan yang seimbang dan harmonis daripada aspek rohani, individu haruslah mempunyai unsur rohani yang lebih menjurus kepada keagamaan iaitu individu harus: menyedari dan menginsafi adanya Pencipta, menghargai dan mensyukuri pemberian Pencipta, menyedari dan menginsafi tanggungjawab, memupuk dan membina disiplin sendiri serta membentuk akhlak mulia. Kecemerlangan seseorang pelajar bukan sahaja diukur dari aspek prestasi akademik yang baik sahaja tetapi dalam konteks bina insan ia juga diukur dengan cerminan akhlak dan peribadi teladan (Khailani Abdul Jalil & Ishak Ali Shah, 1993).



5.5 Pembangunan Jasmani

Mengikut Dewan Bahasa dan Pustaka (2012), jasmani bermaksud perkaitan dengan tubuh badan atau benda dan ia berlawanan dengan rohani. Pettifor (1999) berpendapat bahawa Pendidikan Jasmani menyediakan seseorang untuk mengamalkan hidup aktif dan sihat dengan menyediakan skop pengalaman pembelajaran yang cepat dan berturutan. Wee (2009) juga menekankan bahawa mata pelajaran Pendidikan Jasmani memberi peluang kepada pelajar menikmati kepuasan serta kegembiraan melalui aktiviti yang bersesuaian dengan jasmani dan psikologi. Matapelajaran Pendidikan Jasmani merupakan satu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pendekatan aktiviti fizikal seperti berlari, melompat dan membaling. Seharusnya tumpuan harus diberikan terhadap pembangunan pelajar melalui proses pendidikan yang menyeluruh dan berkaitan dengan hal seumur hidup setiap individu (Mawer, 1995).

Unsur jasmani adalah dimana individu hendaklah menyedari tentang kepentingan kesihatan fizikal dan boleh mengembangkan bakat dan kemahiran teknikal, manipulatif dan sosial serta menggunakan kemahiran kecergasan fizikal untuk memanfaatkan masyarakat. Ciri-ciri unsur jasmani ialah :

- i. kecergasan fizikal dan kesihatan diri;
- ii. dapat menggunakan anggota dan tenaga fizikal sendiri untuk berdikari dan hidup bermasyarakat.

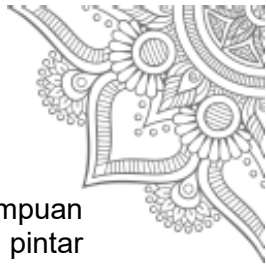
5.6 Pembangunan Emosi

Perkataan emosi berasal dari perkataan Greek “emovere” yang membawa maksud ‘untuk keluar’. Emosi akan ditonjolkan sebagai satu bentuk bagi memenuhi kepuasan seseorang. Emosi boleh ditakrifkan sebagai satu keadaan yang dialami oleh manusia yang melibatkan beberapa perubahan proses fisiologi, diri dan psikologi. Emosi adalah suatu reaksi tubuh menghadapi situasi tertentu. Sifat dan intensiti emosi biasanya berkait erat dengan aktiviti kognitif (berfikir) manusia sebagai hasil persepsi terhadap situasi. Emosi adalah hasil reaksi kognitif terhadap situasi spesifik. Atkinson (1987) membezakan emosi dalam 2 jenis iaitu emosi menyenangkan dan emosi tidak menyenangkan.

Dalam konteks pendidikan di Malaysia, aspek kecerdasan emosi pun dijadikan matlamat dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan bagi melahirkan insan yang seimbang daripada segi intelek, rohani, emosi dan jasmani. Menyedari hakikat ini elemen kecerdasan emosi disisipkan secara langsung dalam beberapa mata pelajaran seperti pendidikan moral, pendidikan etika profesionalisme, kenegaraan dan ketamadunan. Malah aspek ini juga turut diaplikasikan merentasi kurikulum dengan harapan kepentingan kecerdasan emosi diberi sama taraf dengan kecerdasan intelek. Mengikut Goleman (1995), kecerdasan emosi boleh diukur melalui ‘emosional test’ merangkumi lima elemen; iaitu kesedaran sendiri, kemarihan sosial, pengurusan emosi, empati dan pemantauan diri.

5.7 Pembangunan Intelek

Menurut Kamus Dewan (2010), intelek membawa maksud kemampuan (daya) berfikir dan memahami (menganalisis dan sebagainya). Istilah intelek yang berasal dari Bahasa Inggeris *intellect*, diertikan sebagai; proses kognitif, proses berfikir, daya menghubungkan, kemampuan menilai, dan kemampuan mempertimbangkan serta kemampuan mental atau intelegensi. Ali,



at.all. (2000) menyatakan bahawa intelek adalah akal budi atau kepintaran yang berkemampuan untuk meletakkan hubungan dari proses berfikir. Selanjutnya, dikatakan bahawa orang yang pintar adalah orang yang dapat menyelesaikan persoalan dalam waktu yang lebih singkat, memahami masalahnya lebih cepat dan cermat, serta mampu bertindak cepat. Maka di sini dapat disimpulkan bahawa intelek dapat diertikan sebagai kemampuan mental dalam menghuraikan sesuatu perkara.

Dalam konteks Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) di Malaysia, intelek ini merupakan unsur yang penting untuk dicapai selain daripada jasmani, emosi dan rohani. Hasrat FPK adalah supaya pelajar dapat menguasai 3M iaitu kemahiran membaca, menulis dan mengira. Maka dalam konteks intelek, ianya merupakan perkara asas yang perlu diketahui oleh semua orang kerana ianya merupakan kunci kepada kejayaan. Islam juga menekankan membaca sebagaimana firman Allah SWT:

“*Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan*”

(Surah Al-'Alaq : 1)

6. KESIMPULAN

Kerangka model al-Falah merupakan model pembangunan hidup lestari yang meyeluruh bagi memastikan kejayaan insan yang seimbang dalam usaha mencapai kecemerlangan dalam hidup di dunia dan di akhirat. Model al-Falah menyajikan motivasi sebagai pemangkin utama untuk memastikan kecemerlangan mencapai setiap matlamat dalam kehidupan. Oleh itu, faktor-faktor intrinsik (dalaman) dan faktor ekstrinsik (luaran) yang mencetuskan motivasi perlu sentiasa digarap dan ditambah baik nilainya kerana ia memberi impak yang besar kepada pengukuhan keceemrlangan hidup insan. Semakin meningkat momentum motivasi maka sudah pasti hasil kejayaan yang diraih atau *al falah* semakin cemerlang. Analisis ayat-ayat al-Quran berbentuk motivasi *al falah* pula jelas menunjukkan bahawa *al falah* adalah menjurus kepada empat kategori, iaitu yang pertama: ciri-ciri manusia yang berjaya, kedua: ciri-ciri manusia yang tidak berjaya, ketiga: motivasi mencapai *al-falah* dengan meninggalkan laranganNya dan balasan siksa kepada yang mengingkari suruhanNya, keempat: motivasi mencapai *al- falah* dengan melaksanakan perintahNya dan ganjaran kepada orang mukmin yang melaksanakan perintah Allah SWT.

Rumusannya, pembangunan insan merupakan aspek pembinaan individu yang bersifat holistik dan multi-dimensi yang seharusnya dilihat dari pelbagai perspektif sosial, ekonomi dan politik dalam pembinaan sesebuah negara dan peradaban. Motivasi untuk mencapai kecemerlangan dan kejayaan yang sebenar bagi seorang Muslim adalah dengan mencapai *al-Falah*, iaitu kejayaan di dunia yang membawa kepada kebahagiaan hidup di akhirat. Bentuk motivasi yang disampaikan oleh al-Quran melalui istilah *al-Falah* ini tidak hanya boleh diaplikasikan dalam bidang psikologi dan kaunseling Islam, malahan memberi inspirasi dan indikator utama bagi memastikan kejayaan dalam ertikata yang sebenar di dunia dan akhirat dalam bidang pembangunan insan dan sumber manusia, kepimpinan, ekonomi, politik, sosial, pendidikan dan agama. Istilah *al-Falah* ini memberi motivasi, inspirasi dan pemangkin kejayaan hidup Muslim di samping mencapai ketenangan serta kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

RUJUKAN

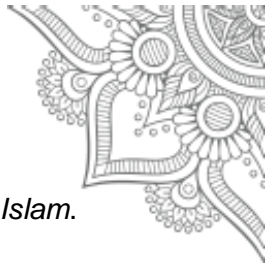
Abdel Rahman, A. R. A. (1995). An Islamic Perspective on Organisational Motivation. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, 12(2), 185-203.

Ali Abdul Halim Mahmud. (2000). *Pendidikan Ruhani*, Jakarta Gema: Insani Press.

Atkinson, R. L. DKK. (1987). *Pengantar Psikologi I*. Jakarta : Penerbit Erlangga.



- Chamhuri Siwar, Nasyrah Ahmad Damanhuri, Sarah Aziz Abdul Ghani Aziz. (2011). Rancangan Pembangunan Malaysia: Isu Tukar-Ganti (Trade-Off) Antara Pertumbuhan Dengan Kelestarian Malaysia Development Plan: Trade-Off Issues Between Growth and Sustainability. *International Journal of MS* 18 (Special Issue), 7–33 (2011).
- Ghazali Darusalam, Zainal dan Naemah (2014). Pembangunan Model Pentaksiran Jasmani, Emosi, Rohani, Intelek (JERI) Di Institut Pengajian Tinggi Awam Malaysia & Indonesia dalam Mahdum, Wan Hasmah Wan Mamat, ZulFahmi. *Pendidikan Holistik Tantangan dan Masa Depan*. Riau: Badan Penerbit Universitas Riau.
- Goleman, D.(1997) *Emotional Intelligence*. United States: Boston.
- Jalaluddin As-Suyuti. (2003). *Tafsir Jalalain*. (Terjemahan Melayu oleh Bahrun Abu Bakar. Bandung, Indonesia: Sinar Baru Algensindo.
- Joni Tamkin Borhan. (2008). Pemikiran Pembangunan Ekonomi Berteraskan Islam. Akademik Pengajian Islam, Universiti Malaya: *Jurnal Usuluddin*, 27, 93-107.
- Kalsom Abdul Wahab & Ahmad Rafiki. (2014). Measuring Small Firm Entrepreneur's Performance Based on Al-Falah. *World Applied Sciences Journal*, 29 (12): 1532-1539.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2001). Falsafah Pendidikan Kebangsaan, Matlamat dan Misi. Pusat Pembangunan Kurikulum, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2013). *Standard Kecergasan Fizikal Kebangsaan (SEGAK), Sekolah Rendah dan Menengah*. Kuala Lumpur: Kementerian Pelajaran Malaysia, Pusat Perkembangan Kurikulum.
- Kensuke Chikamori, Chie Tanimura & Masae Ueno. (2019). Transformational Model of Education for Sustainable Development (TMESD) as a Learning Process of Socialization, *Journal of Critical Realism*, 18:4, 420-436.
- Khailani Abdul Jalil & Ishak Ali Shah. (1993). *Pendidikan Islam Era 2020 Tasawur dan Strategi*. Selangor : Percetakan Bintang Jaya.
- Khalifa, A.S., (2001). *Towards and Islamic Foundation of Strategic Business Management*. Kuala Lumpur: IIUM Press.
- Khan, M.A., (1994). *An Introduction to Islamic Economics. Islamization of Knowledge*, ed. Z.I. Pakistan: Ansari International Institute of Islamic Thought and Institute of Policy Studies.
- Khurshid Ahmad. (1980). "Economic Development in Islamic Framework", in Khurshid Ahmad, ed., *Studies in Islamic Economics*, Leicester: The Islamic Foundation and Jeddah: International Centre for Research in Islamic Economics, King Abdul Aziz University.
- Khurshid Ahmad. (1994). *Islamic Approach to Development –Some Policy Implications*. Islamabad, Pakistan: Institute of Policy Studies.
- Lai, Emily R. (2011). *Motivation: A Literature Review*. Research Report. Pearson.
- Mafaz Muhammad Ahmad Abdul Rahman Daud. (2009). *Al-Fawz fi al-Quran al-Karim: Dirasat Mawdu'iyah*. Tesis Master, Universiti al-Najah al-Wataniyyah bi Nablus, Palestin.
- Mafaz Muhammad Ahmad Abdul Rahman Daud. (2009). *Al-Fawz fi al-Quran al-Karim: Dirasat Mawdu'iyah*. Tesis Master, Universiti al-Najah al-Wataniyyah bi Nablus, Palestin.
- Martens, P. (2006). Sustainability: Science or fiction?. *Sustainability: Science, Practice, & Policy*, 2, 36–41.



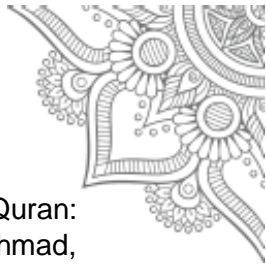
- Maryani. (2016). Motivasi dalam Perspektif Islam. *An Nahdhah: Jurnal Pendidikan & Hukum Islam*, 10(2), 1-25.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Matsumoto, D. (2009). *The Cambridge Dictionary of Psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Mawer, M. (1995). *The Effective Teaching of Physical Education*. London: Longman.
- Mohammad Faizul Haque, Mohammad Aminul Haque, Md. Shamimul Islam. (2014). Motivational Theories – A Critical Analysis. *ASA University Review*, 8(1), 61-68.
- Mohammad Redzuan Othman & Mashitah Sulaiman. (2014). Inculcating the Essence of 'Wasatiyyah' in Muslim Society: The State Promotion and Muslim Intelligentsia Responses in Malaysia. *Al-Shajarah: Journal of The International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC)*, 19(2): 173-213.
- Mohd Adib Abd Muin, Shuhairimi Abdullah, Azizan Bahari. (2015). Keusahawanan Sosial Islam: Konsep Dan Amalan. Seminar Penyelidikan Kebangsaan (SPK2015) di Dewan Konvensyen Bangunan E-Learning, Kampus Sultan Abdul Jalil Shah, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), 9 May 2015, 285-296.
- Mohd Affandi, H. (1985). Pengurusan, Pentadbiran dan Kepemimpinan dalam Pembinaan Tamadun Manusia. Kertas kerja yang dibentangkan di Seminar Pentadbiran Islam Peringkat Kebangsaan, UKM, Bangi, Selangor, 9-10 Mac 1985.
- Mohd Fauzi Hamat, Joni Tamkin Borhan dan Ab. Aziz Mohd Zin. (2007). *Pengajian Islam di Institut Pengajian Tinggi Awam Malaysia*, Kuala Lumpur : Penerbit Universiti Malaya.
- Mohd Kamal Hassan. (2012). Konsep Al Falah Perlu Diperluaskan: Prof Dr Mohd Kamal: Perak Today. <https://peraktoday.com.my/2012/09/konsep-al-Falah-perlu-diperluaskan-prof-dr-mohd-kamal/> [15 September 2018].
- Mohd. Zain Mubarak. (2015). *Spiritualiti dan Kesejahteraan Insan: Motivasi Pencapaian Usahawan Berjaya di Kelantan*. Seminar Psikologi & Kemanusiaan. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Muhammad Haniff Hassan. (2014). "Wasatiyya as explained by Prof. Muhammad Kamal Hasan: Justice, Excellence and Balance", *Counter Terrorist Trends and Analysis*, 6 (2), pp. 24-30.
- Muhammad Kamal Hasan. (2013a). The Concept of Al-Wasatiyyah and the Significance of Islamic Moderation. Presented at the International Conference on Terrorist Rehabilitation and Community Resilience, organized by Nanyang Technological University, Singapore on 26-27 March 2013.
- Muhammad Kamal Hasan. (2013b). Temuramah bersama Mashitah Sulaiman di the International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC), IIUM, di 24 Persiaran Duta, Kuala Lumpur pada 28 Mei 2013.
- Muhammad Kamal Hassan. (1993). "Islam asas Pembangunan", *Kecemerlangan Pentadbiran, Dasar dan Amalan dalam Islam*, Kuala Lumpur: INTAN, hlm. 183-203.



- Muhammad Kamal Hassan. (2015). "The Concept of al-Wasatiyyah and the Place of Islamic Moderation" in Applications of Wastiyyah in The Contemporary Muslim World. Edited by Ahmad F, Yousif. Kuala Lumpur: IIUM Press.
- Muhammad Nejatullah Siddiqi. (1972). *The Economic Enterprise in Islam*. Lahore: Islamic Publications Ltd.
- Muhammad Syukri Salleh. (2013). Philosophical Foundations of Islamic Development: Khurshid Ahmad's Conception Revisited. *International Journal of Education and Research*, Vol. 1 No. 7, July 2013.
- Muhammad Yasir Yusuf. (2016). Pembangunan dalam Perspektif Islam, <http://aceh.tribunnews.com/2016/11/04/pembangunan-dalam-perspektif-islam>.
- Munasinghe, M. (2008). The Sustainomics Trans-Diciplinary Metaframework for Making Development More Sustainable: Application To Energy Issues. *International Journal of Sustainable Development*, 4, 6–54.
- Muneer Kuttiani Muhammad & Adibah Abdul Rahim. (2017). The Principle of Wasatiyyah as a Higher Objective of the Sharī'ah: A Historical Survey. *Intellectual Discourse*, 25(2), (2017): 341-355.
- Mustafa Omar Mohammad and Syahidawati Shahwan. (2013). The Objective of Islamic Economic and Islamic Banking in Light of Maqasid al-Shariah: A Critical Review. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13 (Research in Contemporary Islamic Finance and Wealth Management): 75-84.
- Myers, D. G. (2007). *Psychology* (8th Edition). New York: Worth Publisher.
- Nadraton Nafisah Abdul Wahab, Muhammad Nasri Md Hussain, Abdullah Abdul Ghani (2017). Faktor Motivasi Dan Kejayaan Firma Usahawan: Amalan Agama Sebagai Penyederhana (Motivation and Entrepreneur Firm Success: Religious Practice as Moderator). *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship* (GBSE) Vol. 3: no. 5 (2017) page 28–35.
- Nazirah Zainul Abidin, Aini Jaapar. (2010). Sustainable Concept Awareness in Malaysia Construction Practices. Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology, Daripada [http://www.ljmu.ac.uk/BLT/BUE_Docs/ Nazirah_Aini.pdf](http://www.ljmu.ac.uk/BLT/BUE_Docs/Nazirah_Aini.pdf).
- Newman, L. (2005). Uncertainty, innovation, and dynamic sustainable development. *Sustainability: Science, Practice, & Policy*, 1, 25–31.
- Nik Shahrul Nizan Mohamed, Noor Fadhlina Nawawi, Ajmain@Jimain Safar, Kamarul Azmi Jasmi. (2014). Kesedaran Motivasi Pelajar terhadap Pengajaran dan Pembelajaran Pendidikan Islam. Seminar Antarabangsa Education, Law, Civilization, Sains & Teknologi dalam Konsep dan Aplikasi (ELCIST), 2014, 427-433.
- Nor Sahida Mohamad & Sanep Ahmad. (2013). Pembangunan Menurut Islam. *Prosiding PERKEM VII 2013*, Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia ke VIII (PERKEM VIII) "Dasar Awam Dalam Era Transformasi Ekonomi: Cabaran dan Halatuju" Johor Bahru, 7 – 9 Jun 2013, hlm 355-370.



- Norhidayu Hamzah et al. (2011). Teori Pembangunan Sosial Menurut Perspektif Islam. Universiti Kebangsaan Malaysia: Prosiding Nadwah Ulama Nusantara (NUN) IV.
- Noriati A. Rashid, Lee Keok Cheong, Zulkufli Mahayudin & Zakiah Noordin. (2012). *Falsafah & Pendidikan di Malaysia*. Shah Alam: Oxford Fajar.
- Nur Azuki Yusuff & Adi Syahid. (2014). Konsep Keusahawanan Sosial Islam; Perkaitan Amalan Beragama dan Peningkatan Pendapatan. 4th International Conference and Exhibition on Islamic Education 2014.
- Ouchi, W. (1987). Management in action, Theory Z, is it the key to the motivation? In W. Ouchi, *Fundamentals of Managements* (6th ed.). Homewood Juinpis: Business Publication Inc.
- Oudeyer, P. and Kaplan, F. (2008). How can we define intrinsic motivation?. International Conference on Epigenetic Robotics, 1-9.
- Petri, Herbert L. & Govern, John M. (2004). *Motivation Theory, Reserch and Applications*. USA: Thomson Learning & Wadsworth.
- Potter, W. James and Levine-Donnerstein, Deborah. (1999). Rethinking Validity and Reliability in Content Analysis. *Journal of Applied Communication Research*, 27, 258-284.
- Rabeah binti Md Zin, Mohd Arami bin Md Jais. (2018). Keberkesanan Pelaksanaan Kaedah Pembangunan Mampan - Kajian Kes Sektor Perumahan Di Mentakab. e-Proceedings National Innovation and Invention Competition Through Exhibition 2018.
- Raghib al-Asfahani, Abi Qasim Al-Hussin bin Muhammad. (t.thn.). *Al-Mufradat fi Gharib al-Quran*. Kaherah: Maktabah Nazar al-Mustafa Baz.
- Rahman, Abdel Rahman AA. (1995). An Islamic Perspective on Organizational Motivation. *The American Journal of Islamic Social Science*, 12(2), pp. 115-124.
- Reeve, Johnmarshall. (2015). *Understanding Motivation and Emotion*. United State of America: John Wiley & Sons Inc.
- Reeve, Johnmarshall. (2016). A Grand Theory of Motivation: Why not? *Motivation and Emotion*, 40(1), 31–35.
- Ridzuan Masri, Arman Ahmad, Razlina Abd Rani. (2018). Teori Maslow Dalam Konteks Memenuhi Keperluan Asas Pekerja Dan Peranannya Dalam Meningkatkan Prestasi Organisasi: Kajian Dan Perspektif Islam. *Jurnal Hadhari*, 10 (1) (2018) 1-27.
- Rospidah Ghazali, Lee Jing, Ahmad Aldrie Amir. (2016). Sustainable Development Goals. *Salam LESTARI*, No 36, Ogos 2016, hlm 2.
- Ryan, Richard M. and Deci, Edward L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, pp. 54–67.
- Saleh, Akh. Muwafik. (2009). *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Erlangga.
- Salmah Sathiman. (2016). Exploring the Concept of al-Falāḥ (Success) In Business: An Insight from Muslim Experts. *BEST: International Journal of Management, Information Technology and Engineering (BEST: JIMATE)*, Vol. 4, Issue 8, 23-36.



- Sharifah Norshah Bani Syed & Najmiah Omar. (2009). Ayat-ayat Motivasi dalam Al-Quran: Analisis Kisah-kisah Dakwah Rasulullah kepada Golongan Musyrikin. Dalam Siddiq Ahmad, Wan Fariza Alyati Wan Zakaria, Yusri Mohamad Ramli, Nur Farhana Abd. Rahman, Abdull Rahman Mahmood. *Islam and Contemporary Muslims: Challenges and Issues*. Bangi: Faculty of Islamic Studies, Universiti Kebangsaan Malaysia. hlm. 307-402.
- Shohana Hussin. (2010). Kesejahteraan dan Kedamaian Melalui Pembangunan Modal Insan: Kajian Teks Hidayah al-Salikin. In: Seminar Serantau Islam dan Kesejahteraan Sejangat, 24-25 Februari 2010, Universiti Islam Sultan Sharif Ali Brunei Darussalam.
- Siddiqi, M.N., (1979). *The Economic Enterprise in Islam*, 2 ed. Lahore, Pakistan: Islamic Publication.
- Stemler, Steven E. (2015). Content Analysis. In Scott, Robert and Kosslyn, Stephan. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*. UK: John Wiley & Sons.
- Stempel, G., H. III (1989). Content Analysis. In G. H. Stempel III & B. H. Westley (Eds.), *Research Methods in Mass Communication* (2nd ed., pp. 124-136). Englewood, NJ: Prentice Hall.
- Sufean Hussin (2004). Pendidikan di Malaysia Sejarah, Sistem dan Falsafah. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Surathman Kastin Hasan. (2011). Ekonomi Islam: Pengenalan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Syarifah Md Yusof, Abu Bakar Hamed, Raziah Md Tahir, Azizah Othman. (2018). Usahawan Wanita Muslim Berjaya: Amalan Gaya Hidup Islam. *International Journal of Islamic Business*. 3(1). June 2018, 1-18.
- Tengku Elmi Azlina Tengku Muda, Zetty Nurzuliana Rashed, Shahidan Ahmad. (2014). Motivasi Kendiri Menurut Perspektif Islam: Peranannya Dalam Meningkatkan Profesionalisme Keguruan. *Jurnal Pendidikan*, 1(2), 34-41.
- Tengku Sarina Aini Tengku Kasim & Fadillah Mansor. (2007). *Keperluan Motivasi dalam Pengurusan Kerja Berkualiti dari Perspektif Pemikiran Islam*. *Jurnal Usuluddin*, Bil. 25, 103-124.
- UNESCO (ed.) (2017). *Education for Sustainable Development Goals Learning Objectives*. Paris.
- UNESCO. (2019). *UNESCO and Sustainable Development Goals*. <https://en.unesco.org/sdgs>.
- United Nations (ed). (2015). *2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: UNESCO.
- Wahbah Az-Zuhaili. (2005). *Kebebasan dalam Islam*. Jakarta: Pustaka al-Kautsar.
- Wee, E. H. (2011). *Pendidikan Jasmani dan Pendidikan Kesihatan*. Selangor: Karisma Publications Sdn. Bhd.
- World Commission on Environment and Development. (1987). World Commission on Environment and Development (Our Common Future: Report of the World Commission on Environment and Development). United Nations.
- Yasien Mohamed. (1995). The Ethical Philosophy of Al-Rāghib Al-Isfahānī, *Journal of Islamic Studies*, Volume 6, Issue 1, 1 January 1995, Pages 51–75.



- Yatimah & Mohd Tajuddin. (2008). *Teori Kaunseling Al-Ghazali*. Selangor: PTS Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Yazilmiwati Yaacob & Ilhaamie Abdul Ghani Azmi. (2010). Faktor-faktor Motivasi Usahawan Muslim Untuk Memulakan Aktiviti Keusahawan: Kajian Sorotan Karya Menurut Perspektif Islam.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2): 152-169.
- Zanatul Shima Aminuddin, Ummi Salwa Ahmad Bustamam, Muhammad Khairi Mahyuddin & Salmah Sathiman. (2016). Exploring the Concept of al-Falāḥ (Success) In Business: An Insight from Muslim Experts. *BEST: International Journal of Management, Information Technology and Engineering (BEST: IJMITE)*, Vol. 4, Issue 8, 23-36.
- Zulkarnain Kedah & Isa Mohammed Adamu. (2011). *Spirituality in Entrepreneurship from Islamic Perspective dalam Spirituality in Management from Islamic Perspective*. Selangor: IIUM Press.



061 The Influence of Organizational Change towards Employee Conflict at Majlis Agama Islam Wilayah Persekutuan (MAIWP)

Kalsom Ali ¹, Mohammad Nashief S. Disomimba² and Nor Hamidah Binti Mislukum³

¹Senior Lecturer of Da'wah and Islamic Management,
Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

²Senior Lecturer of Aqidah and Religious Study,
Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

³ Bachelor of Da'wah and Islamic Management,
Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

(¹Corresponding Author: kalsom@usim.edu.my)

ABSTRACT

This study was conducted to identify the factors that lead to the change of organization and its effect on employee conflicts in the Federal Territory Islamic Religious Council (MAIWP). Organizations are entities that enable change to be happened in such meaningful ways. Therefore, organizations need to give their confidence to mobilize individuals and groups within the organization to be ready to make changes in achieving the organizational goals. The sample of this study was conducted among employee's administrative department at Federal Territory Islamic Religious Council (MAIWP) of 20 respondents. In order to obtain the data, the researcher employed quantitative research techniques, using questionnaire. This method of collecting data was purposely to obtain the objective to identify the impact of organizational change towards employee conflict. The results of this study have shown that the main factor of organizational change are the employee's readiness to learn new things and face the change in the future. The main impact on employee conflicts is the managers need to take remedial action if employee's performance declines. The outcome of this study is also beneficial in providing idea upon the way to overcome the effects of conflict among employee in the organization.

Keywords: (Organizational, Change, Quantitative, Employee, Conflict)



1.0 INTRODUCTION

Nowadays, changes in business world have become important and unavoidable. To ensure survival going well, organizational change need to remain competitive. However, employees of the organizations had strongly resistance some of these change initiatives. Change is a difference in the environment, structure, technology and individuals within an organization. Not any of the organization can escape the change. However, it is most likely to be seen as not to be happened. Without change, organizational work and organizational planning process will be easier. This is because the organization does not have to learn how to adapt with the environment and the organization will be free from any concerns.

Without any change, any decision can be made with the maximum possible analysis rate because the outcome of the decision can be accurately identified. For business companies, without their changes it is not necessary to worry about competition, change of customer requirements and laws from the government. Changes in reality do exist whether it's being realized or not will be the puzzle. Managing change is one of the scope of task manager. Usually a manager will be involved in a changing the organizational, technological, and individual in an organizational structures (Mohd Sapuan Salit *et al*, 2003).

According to Omisore & Abiodun, (2014) conflict is a part of people's life in regards to the present of changes. Some people perceived conflict as a negative situation which needs to be avoided between employees. Other people think that conflict is necessary in managing organization. Besides, conflict is opportunity to improve personal growth and give more profit to organization because they can learn from the misleading and mistake that had been done before. Hence, it is not possible to imagine organizational without conflicts since conflicts are normal situation to be happened in any organization (Spaho, 2013).

2.0 LITERATURE REVIEW

2.1 The Factor That Cause Organizational Change

The highest factor that make employee agree to move towards change in organization is because of employees' willingness to learn new things to support change in the future. These represent their readiness to start a new environment upon the organizational environment.

According to Mohd Sapuan Salit *et al*, (2003) the formulation of law from the government is the factors that lead to organizational change. For example, in recent years the government has encouraged companies to make modifications of facilities for disabled people. Therefore, company tend to modify their equipment and facilities in the building to facilitate the disabled people using it.

Following that, technology also leads to change in an organization. In this millennium era, since internet facilitates are established, it makes people easier to search for information, while e-commerce had changed the patterns of product marketing. The existence of middlemen inherent in the traditional business have set aside after E-commerce businesses establish. In addition, most factory are undergoing drastic changes where human resource use is replaced with machines and robots in their operations.

Further, economic changes indeed bring about changes in an organization. In 1990's, they had high demand for the housing sector based on the reduction rate of interest.



The impact of directly involved with the housing sector, it gives benefit such as job opportunities and helping to increase the income of other businesses. When Southeast Asian countries had a financial crisis in mid-1997, this had resulted in close of the company, merger of banks, decreased production and determination worker. But on 11 September 2001 it affected businesses, especially airlines globally.

The improvement of new office equipment also leads to organizational change. Employees may have to change the pattern of work, training how to use the new equipment or cause a new group working. Those will encourage the motivational factor of employee to come to work and reduce n the absenteeism of employees.

2.2 The Impact towards Employee Conflict

There are several impact towards employee conflict when the organizational change happened. The highest impact is manager have to take initiative if employee's performance reduction. And the lowest impact is employee feel comfortable with conflict that occur in workplace. According to Deetz and Stevenson, (1986) conflict is good and necessary especially when it is properly managed. This is because conflict can stimulate innovative thinking. Conflicts allow an examination of necessity of these thoughts and actions but it should not become habitual.

According to Zhu, (2013) conflicts between departments are increase in organizations, it attribute to the increasing stress that produced by resource and workflow mutuality between departments. And the differences in their desires for freedom and short-term objectives. Meanwhile, the evolving business environments encourage organizations to consider conflicts a reality that have potential value, no longer as just harm and destroy. The decision-making, innovation and team building is the empirical evidence had indicated the value of conflict in organization. The functions of conflicts begin with the employee's personal awareness and acknowledgment of the value of conflict and improve conflict management skill organization.

3.0 METHODOLOGY

3.1 Sample

The survey is conducted at administrative department at Federal Territory Islamic Religious Council (MAIWP). The numbers of respondents in this research are 20 consists of male and female. The age range is from 20 years old until 59 years old. The demographics background of respondent in this study are as stated in Table 4.1.

3.2 Instrument

Respondents were asked to answer three sections of questionnaire. Part A consist of questions related to demography such as gender, age, status, and year experience in working. Part B consists of questions related to the factors that cause organizational change at MAIWP. Part C consists of questions related to the impact of organizational change toward employee conflict. In the second and third section, respondents were asked to answer each question by



using a 5-point Likert's scales which are consist of strongly disagree, disagree, neutral, agree and strongly agree. The result obtain from the survey is analyzed by using The Scientific Package of Social Science Program (SPSS) version 20.

4.0 DATA ANALYSIS AND RESULT

Table 4.1 Demographic

| Variable | Group | Frequency | Percent |
|--------------------------|---------------|------------------|----------------|
| Age | 20-29 | 5 | 25% |
| | 30-39 | 10 | 50% |
| | 40-49 | 4 | 20% |
| | 50-59 | 1 | 5% |
| Gender | Woman | 10 | 50% |
| | Man | 10 | 50% |
| Job Tenure (YEAR) | Below 2 years | 2 | 15% |
| | 2-10 | 9 | 45% |
| | Above 10 | 8 | 40% |
| Marital Status | Single | 4 | 20% |
| | Married | 16 | 80% |

Table 4.1 above shows the percentage distribution of respondent based on several related aspect including age, gender, job tenure and marital status.

The Factors that Cause Organizational Change at MAIWP



Table 4.2 Respondent Data Based on Impact

| | Statement | Strongly Disagree (%) | Disagree (%) | Neutral (%) | Agree (%) | Strongly Agree (%) | Mean |
|---|--|-----------------------|--------------|-------------|-------------|--------------------|------------|
| 1 | My willingness to learn new things | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 12 60.0% | 8 40.0% | 20 4.40 |
| 2 | My willingness to support change | 0 0.0% | 0 0.0% | | 12 60.0% | 8 40.0% | 20 4.40 |
| 3 | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | There is reduction in the absenteeism of employees. | 0 0.0% | 4 20.0% | 4 20.0% | 8 40.0% | 4 20.0% | 20 3.60 |
| 5 | Productivity of employees is improving after implementing change occur | 0 0.0% | 1 5.0% | 4 20.0% | 7 35.0% | 8 40.0% | 20 4.10 |
| 6 | My willingness to solve organization problems | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 10.0% | 14 70.0% | 4 20.0% | 20 4.10 |

Based on Table 4.2, two factor were recorded similar highest percentage from 12 respondents (60.0%) agree and 8 respondents (40.0%) strongly agree that the factor cause organizational change at MAIWP is employee willingness to learn new thing and willingness to support change in organization in the future with the average mean score of 4.4. The lowest percentage of 4 respondent (20.0%) decided to disagree, neutral, strongly agree and 8 others (40.0%) agree that the factor cause organizational change in MAIWP is the reduction in the absenteeism of employees. These feedback has put the lowest mean score of 3.6. While the other two factor were recorded a similar rate of mean which is 20 respondents (4.10%) that agree is employee willingness to solve organization problems and the productivity of employees is improving after implementing change occur.

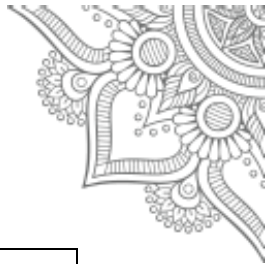


Table 4.3: The Impact of Organizational Change toward Employee Conflict

| | Statement | Strongly Disagree (%) | Disagree (%) | Neutral (%) | Agree (%) | Strongly Agree (%) | Mean |
|---|---|-----------------------|--------------|-------------|-------------|--------------------|------------|
| 1 | Manager had to do something if employee's performance reduction | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 12 60.0% | 8 40.0% | 20 4.4 |
| 2 | You feel comfortable with conflict that occur in workplace | 0 0.0% | 13 65.0% | 5 25.0% | 2 10.0% | 0 0.0% | 20 2.55 |
| 3 | . | . | . | . | . | . | . |
| 4 | . | . | . | . | . | . | . |
| 5 | Project manager determine the work of a member is not feel to do what they want | 0 0.0% | 5 25.0% | 10 50.0% | 5 25.0% | 0 0.0% | 20 3.0 |
| 6 | The project manager team member feel powerless and isolated on new project | 0 0.0% | 5 25.0% | 10 50.0% | 5 25% | 0 0.0% | 20 3.0 |

Based on Table 4.3, the highest percentage with 12 respondents (60.0%) agree and 8 respondents (40.0%) strongly agree that the impact of organizational change towards organization is manager had to do something if employee's performance reduce with a mean score of 4.4. The lowest percentage 13 respondent (65.0%) disagree, 5 respondents (25.0%) neutral and 2 respondents (10.0%) agree that the impact of organizational change toward organization is the employee feel comfortable with conflict that occur in the workplace. While the other two impact were recorded at similar rate where 10 respondents (50.0%) neutral, 5 respondents (25.0%) agree and disagree the impact of organizational change toward employee conflict is the project manager determine the work of a member is not feel to do what they want and the project manager team member feel powerless, isolated on new project with all of those are at the mean score of 3.0.



5.0 CONCLUSION

In conclusion, to ensure survival going well, organizational change need to remain competitive. Based on this research, the researcher has discovered several factors that to organizational change at MAIWP and concluded that it is important for top management to know these factors very well in order to reduce the risk that may impact the entire process of organization. Thus it also to increase the awareness of organization towards the needs of employees to preserved them well in their work environment. However, every member of the organization should put his/her responsibility to take concern on what are the new things that will happen around their workplace.

From the results of this study, it brings suggestion to MAIWP to set up more training program as a preparation before they making decision upon any changes in their organization. With this regards, it allows organization to avoid the present of conflicts among employee in the organization. Researcher's hope of this study is giving benefits and will help others to get the idea on this particular aspect in the future research.

REFERENCES

- Ajike, E. O., Akinlabi, B. H., Magaji, N., & Sonubi, A. O. (2015). Effect of Conflict Management on The Performance of Financial Service Organization In Nigeria: An Empirical Study of Access Bank Plc, *International Journal of Economics, Commerce and Management* United Kingdom, III(7), 260–272. <https://doi.org/10.1093/carcin/20.9.1873>.
- Anku-Tsede, O., & Adjadogo, N. (2006), Empirical Analysis of Workplace Conflict and its Influence on the Attitude of Media Employee in Ghana, *Journal of Management Policy and Practice*, 17(1), 106-117.
- Atren, G. U.B. S. (2017), Article 2 Organizational Change Management Theories and Safety – A critical review, (1), 1-10.
- Awan, A.G., & Saeed, S. (2005), Conflict Management and Conflict Performance : A case study of Askari Bnak Ltd. Abdul, *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(11), 88-103.
- Barreiro, P. L., & Albandoz, J. P. (2001). Population and Sample. *AJR. American Journal of Roentgenology*, 177, 993–999. <https://doi.org/10.2214/ajr.177.5.1770993>.
- Batras, D., Duff, C., & Smith, B. J. (2016). Organizational Change Theory: Implications For Health Promotion Practice. *Health Promotion International*, 31(1), 231–241. <https://doi.org/10.1093/heapro/dau098>.
- Bernard.O.O and Ashimi.R.A, (2014), Organizational Conflicts: Causes, Effects and Remedies, *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*.
- Brooklyn, C. (1975). Major Causes of Organizational Conflict : Diagnosis for Action. Calder, A. M. (2013). Organizational Change: Models for Successfully Implementing Change, Undergraduate Honors Thesis, 1–20. https://doi.org/10.1111/j.1540-4781.2007.00543_2.x.
- Danciu, V. (2013). The Future Of Marketing : An Appropriate Response To The Environment Changes, *Theoretical and Applied Economics*, XX(5), 33–52.
- Day, A., Crown, S. N., & Ivany, M. (2017). Organizational Change and Employee Burnout: The Moderating Effects of Support and Job Control. *Safety Science*, 100, 68, 4–12. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.004>.



- Flaate, K. (1954). Factors Influencing Continuous Organizational Change, 111(1). Galtung, J. (. (1958). *Theories of Conflict*, 2105–2113. <https://doi.org/10.1016/B978-012373985-8.00177-X>.
- Hooley, G. (n.d.). *Marketing Strategy in A Changing World*.
- Jos H. Pieterse, Marjolein C.J. Caniëls, Thijs Homan, (2012), Professional discourses and resistance to change, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 25 Iss: 6, pp. 798 – 818.
- Kenneth G. Dau-Schmidt and Michael D. Ray, (2017), The Definition of “Employee” in American Labor and Employment Law.
- Korir J, Eliza B, Milka W and Joseph M, (2015), Effects of Interpersonal Conflict On Organisational Performance in Selected Hotels In Kisiitown, Kenya, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, Vol. 4(1).
- Md. Kamrul Islam & Rezaul Karim, (2017), Causes and Effects of Workplace Conflict in Midland Bank Ltd: A Case Study on Dhanmondi Branch, Department of Business Administration, Atish Dipankar University of Science & Technology, Banani, Dhaka-1213, Bangladesh.
- Mohd Sapuan Salit et al. (2003), *Pengurusan, Gelagat Dan Keselamatan Pekerja dalam Industri*, Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd, First Edition, page 74-80 @
- Robbins & Decenzo, 2001, *Fundamental Management*, 3rd Ed, Prentice Hall Inc.
- Muhl, C. J. (2002). What Is an Employee? The Answer Depends On the Federal Law. *Monthly Labour Review*, 1(January), 3–11.
- Nwokorie Edwin Chigozie, (2017), Impact of Organizational Conflict on Employee Job Performance in Selected Hotels (in Lagos Nigeria).
- Omisore, B. O., & Abiodun, A. R. (2014), Organizational Conflicts: Causes, Effects and Remedies. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(6), 118–137. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v3-i6/1351>.
- Pieterse, J. H., Caniëls, M. C. J., & Homan, T. (2012), Professional Discourses and Resistance to Change, *Journal of Organizational Change Management*, 25(6), 798–818. <https://doi.org/10.1108/09534811211280573>.
- Rachel Mourfield (2014), *Organizational Change: A Guide to Bringing Everyone on Board*, from https://spea.indiana.edu/doc/undergraduate/ugrd_thesis2014_mgmt_mourfield.pdf.
- Rubin, Daniel P, Oehler, Ken, Adair, C, (2013), *Managing Employee Engagement During Times of Change*, AON Hewitt White Paper, 1-11.
- Salleh, Mohamad Johdi and Adulpakdee, Apitree (2012), Causes of Conflict and Effective Methods to Conflict Management at Islamic Secondary Schools in Yala, Thailand, International Islamic University Malaysia (IIUM).
- Spaho, K. (2013). *Organizational Communication and Conflict Management*, 18, 103-118.
- Tonder, C. Van, Havenga, W., & Visagie, J. (2008), The Causes of Conflict in Public and Private Sector. *Managing Global Transitions*, 6(4), 373–401. Retrieved from <http://0-search.proquest.com.innopac.up.ac.za/docview/902852338?accountid=14717>.
- West, M. A. (2003), *Organizational Teamwork and International Handbook of Organizational Teamwork*.



Zhu, T. (2013), Conflict Management Between Employees From Different Departments : Contribution Of Organizational Identification And Controversy, Terms of Use The copyright of this thesis is owned by its. https://doi.org/10.14793/mgt_etd.24.

Zaidatun, T. and Mohd S. A., (2003), Analisis Data Berkomputer SPSS 11.5 for windows, Venton Publishing (M) Sdn Bhd.

064 أدلة من الكتب السماوية على عدم ألوهية المسيح

محمد نصيف س. ديسوميمبا¹، كلثوم بنت علي

Faculty of Leadership and Management,

Universiti Sains Islam Malaysia.

¹Corresponding Author: mohammadnashief@usim.edu.my

ملخص البحث

إن المقالة تحدثت عن الأدلة من الكتب السماوية التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام حيث ذكر الباحث الآيات من الكتاب المقدس سواء كان من العهد القديم والعهد الجديد، ثم الآيات من القرآن الكريم التي تناولت عن عدم ألوهية المسيح عليه السلام مع التحليل لكل آيات من كتابي المقدس والقرآن الكريم. واستخدم الباحث المنهج الإستقرائي الذي يتركز دوره بجمع المعلومات من كتب السماوية، وكتب غير السماوية، ومقالات التي تحدثت على عدم ألوهية المسيح عليه السلام. ثم استخدم الباحث المنهج التحليلي لتحليل الآيات من الكتب السماوية التي تحدثت على عدم ألوهية المسيح عليه السلام. توصل الباحث بأن عيسى عليه السلام ليس إلهاً للمسيحيين، وإنما رسول اليهم من الله تعالى، وأن عيسى عليه السلام لم يبلغ شريعة موسى عليه السلام أو شريعة من قبله، وإنما يكمل الشرائع قبله. وأن شريعة محمد صلى الله عليه وسلم أكمل شرائع قبله (ملكاوي، 1993). وأوصى الباحث إلى أنه لا بد أن يكون لدى المسلمين، وخاصة العلماء منهم والمتفقين رؤية واضحة رصينة لأدلة من الكتب السماوية التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، لنتمسك بتراث هذه الأمة وارثها الحضاري الضارب بجذوره في أعماق التاريخ الإسلامي، ولنقف جميعاً وقفة رجل واحد في وجه كل الأفكار التي تحاول هدم عقيدتنا الحنيف.

كلمات الإفتتاحية: يوحنا، لوقا، مرقس، متى، القرآن الكريم.

مقدمة

الحمد لله الذي جعل الدين الإسلامي رحمة للعالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد -صلى الله عليه وسلم- وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين وبعد. إن هذه الموضوع مهم في وقتنا المعاصر حيث أن كثيراً من الناس لا يدركون أدلة من الكتب السماوية على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، التي أدت إلى عبادتهم لعيسى عليه السلام كما نشاهده في وقتنا الحاضر. إن عدم فهم الآيات المذكور في الكتاب المقدس والقرآن الكريم التي تحدثت على عدم ألوهية المسيح عليه السلام يؤدي إلى الضلال والشرك بالله سبحانه وتعالى. إن الإنسان لا يستطيع أن يعيش جيداً بدون معرفة خالقه المدبر والمنظم بشؤون جميع المخلوقات. إن معرفة الله تعالى



هي أول الواجبات أن يعرفه الإنسان، وهي متأصل في النفوس، ومستقر في ذات الإنسان، وملازم به في كل زمان ومكان، فلم يخلو منه شعب من الشعوب، ولا أمة من الأمم سابقاً وحاضراً ولاحقاً، وقبل أن ندخل في مناقشات والتحليلات الآيات من الكتب السماوية، ولابد علينا أن نذكر أولاً أهداف الدراسة، وأهميتها وغيرها... وفي فقرات التالية نبدأ بأهداف الدراسة إن شاء الله.

أهداف الدراسة: محاولة تقديم نموذج لدراسة أدلة من الكتب السماوية التي تحدثت على عدم ألوهية المسيح كدراسة تحليلية، وكمبحث من مباحث العلوم العقلية والعقلية، وكذلك بيان أصل طبيعة ورسالة عيسى عليه السلام. ثم محاولة تحليل الآيات من الكتب السماوية لتبيين أن المسيح عليه السلام ليس إلهاً للمسيحيين وإنما رسول إليهم.

أهمية الدراسة: تكمن الأهمية الخاصة لهذا البحث في كونه محاولة لتغطية النقص الموجود في مجال الدراسات العلمية المتعلقة بموضوع أدلة من الكتب السماوية على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، كما هو معروض في الكتب سواء كان إسلامية أو غير إسلامية. وكذلك التنبيه إلى خطورة من يعبد المسيح عليه السلام. وبالإضافة إلى توضيح مما يوجب على الدارسين والباحثين في العالم الإسلامي بذل الجهد لمعرفة الأدلة من الكتب السماوية التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام. وهذه المقالة محاولة متواضعة للإسهام في تحقيق هذا الهدف المنشود.

منهج الدراسة: تقتضي طبيعة الموضوعات التي أنوي تناولها في فصول هذا البحث استخدام المناهج الآتية:

المنهج الاستقرائي، الذي يتركز دوره بجمع المعلومات والنصوص والمقالات التي تتحدث على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، كما أعتمد على المنهج التاريخي بغرض تتبع الجذور التاريخية لأدلة من الكتب السماوية على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، وسأحتاج الى المنهج التحليلي لتحليل الآيات المذكورة في الكتب السماوية التي يدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام.

نتائج الدراسة: توصل الباحث بأن كتب السماوية أكدت على عدم ألوهية المسيح عليه السلام وليس إلهاً للمسيحيين، وإنما هو رسول من الله تعالى الى بني إسرائيل، وأن عيسى لم يدعو قومه وأتباعه بأن يعبدوه. ثم لا يوجد نص صريح من الكتب السماوية التي تقول بأن المسيح عليه السلام إله للمسيحيين. إن المسيح عليه السلام هو إنسان مثلنا ولكن عنده موهبة ومعجزة من الله تعالى.

مناقشات الدراسة من الكتاب المقدس

يوحنا

أولاً سنتناول أدلة من إنجيل يوحنا كدليل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، ورد في إنجيل يوحنا 17 : 3 أن المسيح عليه السلام، توجه ببصره نحو السماء قائلاً لله سبحانه وتعالى: وهذه الحياة الأبدية أن



يعرفوك أنت الإله الحقيقي وحدك ويسوع المسيح الذي أرسلته. إذا كان المسيحيون يقولون إن الله قد تجسد في جسد المسيح عليه السلام، فمن هو الإله الذي كان يخاطبه المسيح عليه السلام؟ هل يخاطب نفسه لكونه إلهاً للمسيحيين أم يخاطب الأب في السماء؟ ومن ناحية أخرى، ألم يلاحظ المسيحيون تلك الكلمات: (ويسوع المسيح الذي أرسلته)، إن هذه الجملة تدل على أن يسوع المسيح هو رسول تم إرساله من قبل الله سبحانه وتعالى. ولاشك أن المرسل غير الراسل، أي أن الله سبحانه وتعالى هو الراسل وأرسل المسيح عليه السلام إلى بني إسرائيل ليهديهم طريق مستقيم (ملكاوي، 1993، الباجي 2007). وإذا أمعن المسيحيون النظر والتفكير، وسيجدون أن هذا الكلام يتفق مع كلام الذي أسموه (الهرطوقي أريوس) الذي كان يقول بأن المسيح عليه السلام ما هو إلا وسيط بين الله والبشر وليس إلهاً للمسيحيين. لقد شهد المسيح عليه السلام أن الحياة الأبدية هي شهادة أن لا إله إلا الله وأن يسوع رسول الله، وهو عين ما يؤمن به المسلمون جميعاً. وحيث أن الحياة الأبدية حسب قول المسيح عليه السلام، هي التوحيد الحقيقي (ملكاوي، 1993). وبناء على النص السابق ذكره من إنجيل يوحنا يبرهن ويستنبط منها الآتي: أنه يوجد إله حقيقي واحد وأن المسيح عليه السلام لا يعرف شيئاً عن الأقانيم بدليل قوله: (أنت الإله الحقيقي وحدك). وأن المسيح عليه السلام لم يدع الألوهية إلى قومه لأنه أشار إلى الإله الحقيقي بقوله: (أنت الإله الحقيقي) لا إلى ذاته. لقد شهد المسيح عليه السلام بأنه رسول الله فحسب بقوله: (ويسوع المسيح الذي أرسلته). إن المسيح عليه السلام لم يقل إن الحياة الأبدية أن يعرفكم أنكم ثلاثة أقانيم وأنكم جميعاً واحد وليس ثلاثة. وإن المسيح عليه السلام لم يقل: إن الحياة الأبدية أن يعرفوك أنت الإله المكون من ثلاثة أقانيم (الأب والابن والروح القدس)، بل لقد شهد المسيح عليه السلام أن الحياة الأبدية هي شهادة أن لا إله إلا الله وأن يسوع رسول الله إلى بني إسرائيل (ملكاوي، 1993، محمد د. ت)..

ومن أدلة الأخرى على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، ورد في إنجيل يوحنا 1 : 51 : الحق أقول لكم من الآن سترون السماء مفتوحة وملائكة الله صاعدين نازلين على ابن الإنسان. إن هذه الآية يدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، وهو واضح جداً، إذا كان المسيح عليه السلام يصرح بأن ملائكة الله سوف تنزل عليه من السماء بالأوامر الإلهية ولتأييده فأين هو إذن الإله خالق الملائكة الذي حل بالمسيح والمتحد معه؟ ويفهم من هذه الآية أيضاً أن المسيح عليه السلام ليس متحداً بنفس الوقت مع أبيه وأن أباه في السماء والمسيح في الأرض، وهذا يدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام (ملكاوي، 1993، الباجي 2007).

دليل أخرى على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، ورد من إنجيل يوحنا 20 : 17 أن المسيح عليه السلام قال لمريم المجدلية: قولي لهم إني أصعد إلى أبي وأبيكم وإلهي وإلهكم. إذاً إن هذه الآية دليل صريح على عدم من ألوهية المسيح عليه السلام وهو واضح كوضوح الشمس، عندما قال المسيح عليه السلام إلهي وإلهكم، أكد المسيح عليه السلام بأن الأب هو إلهه. وإذا كان المسيح عليه السلام هو صورة الله على الأرض وأن الأب متجسد فيه، فمن هو يا ترى هذا الإله الذي سوف يصعد إليه المسيح عليه السلام؟ (ملكاوي، 1993). إذا قلتم أن أقنوم الابن سوف يصعد إلى



أقنوم الأب فثبت إمتناع الوحدة بين هذه الأقانيم المزعومة، وثبت الانفصال بين الأقانيم الثلاثة ((ملكاوي، 1993، الباجي، 2007، الصالح، 1993)). وبناء على هذه، أقول وكان المسيحيين يعتقدون أن عيسى عليه السلام إله على الأرض وأن الأب إله في السماء وهذا هو الشرك بأمر عينه. وأكد أنجيل يوحنا بأن المسيح أعظم من أبيه، كما ورد في إنجيل يوحنا 28 : 14 أبي أعظم مني. وإننا تعجب كيف يكون الأب أعظم من الإبن وهما شيء واحد وجوهر واحد لذات واحدة وقدرة واحدة حسب ما يؤمن به المسيحيون؟! فلو كان الابن هو جوهر واحد مع الأب لما فرق الابن بينه وبين الأب (ملكاوي، 1993، الصالح 1993).

كتب يوحنا في 10 : 23 ما نصه: كَانَ يَسُوعُ يَتَمَشَّى فِي الْهَيْكَلِ فِي قَاعَةِ سُلَيْمَانَ. فَتَجَمَّعَ حَوْلَهُ الْيَهُودُ وَقَالُوا لَهُ: «حَتَّى مَتَى تُبْقِينَا حَائِرِينَ بِسْأَلِكَ؟ إِنْ كُنْتَ أَنْتَ الْمَسِيحَ حَقًّا، فَقُلْ لَنَا صِرَاحَةً». فَأَجَابَهُمْ يَسُوعُ: «قُلْتُ لَكُمْ، وَلَكِنَّكُمْ لَا تُصَدِّقُونَ. وَالْأَعْمَالُ الَّتِي أَعْمَلُهَا بِاسْمِ أَبِي، هِيَ تَشْهَدُ لِي: . وهذا الآية واضح على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، وعندما نتأمل إلى قول اليهود للمسيح عليه السلام: إِنْ كُنْتَ أَنْتَ الْمَسِيحَ حَقًّا، فَقُلْ لَنَا صِرَاحَةً ، فإن هؤلاء اليهود لم يقولوا لعيسى عليه السلام: إن كنت الله، أو إن كنت واحداً من الأقانيم الثلاثة، لأنهم لم يعلموا من دعواه ذلك ، ولا اختلاف عند اليهود أن الذي انتظروه هو انسان نبي مرسل الى بني اسرائيل أو مرسل إليهم، ليس بإنسان إله، كما يزعم المسيحيون تعالى الله عما يقول المسيحيون وغيرهم. وبعد أن ذكرنا قبل قليل آيات إنجيل يوحنا التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، سنتناول في الفقرات التالية الآيات من إنجيل لوقا التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام (ملكاوي، 1993).

لوقا

وردت الآية من إنجيل لوقا تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام 4 : 18: ما نصه وَعَادَ يَسُوعُ إِلَى مَنْطِقَةِ الْجَلِيلِ بِقُدْرَةِ الرُّوحِ؛ وَدَاعَ صَيْبُهُ فِي الْفُرَى الْمُجَاوِرَةِ كُلِّهَا. وَكَانَ يُعَلِّمُ فِي مَجَامِعِ الْيَهُودِ إِلَى أَنْ قَالَ ، وَوَقَفَ لِيَقْرَأَ. فَقَدَّمَ إِلَيْهِ كِتَابَ النَّبِيِّ إِشْعِيَاءَ، فَلَمَّا فَتَحَهُ وَجَدَ الْمَكَانَ الَّذِي كُتِبَ فِيهِ: «رُوحُ الرَّبِّ عَلَيَّ، لِأَنَّهُ مَسَحَنِي لِأُبَشِّرَ الْفُقَرَاءَ؛ أُرْسَلَنِي لِأُنَادِيَ لِلْأَسْرَى بِالْحَرِيَّةِ، وَلِلْعَمِيَانِ بِعَوْدَةِ الْبَصَرِ إِلَيْهِمْ، لِأَحْرارِ الْمَظْلُومِينَ. إِذَا كَانَتْ هَذِهِ النُّبُوَّةُ الَّتِي جَاءَتْ عَلَى لِسَانِ النَّبِيِّ إِشْعِيَاءَ هِيَ نُبُوَّةُ عَنِ الْمَسِيحِ عَلَيْهِ السَّلَامُ، فَإِنَّهَا تَقُولُ "روح الرب علي" أي وحي الله، وأنه لم يقل روح الرب هي ذاتي أو أقنومي أو جزئي أو نفسي ويؤكد على ما ذكر (ملكاوي، 1993)، وذكر في الكتاب المقدس أن روح الرب حلت على ألداد وميداد كما في سفر العدد [11 : 26] وعلى صموئيل كما في الإصحاح العاشر الفقرة السادسة من سفر صموئيل . وقد قالها النبي حزقيال عن نفسه في سفره كما في الإصحاح الحادي عشر الفقرة الخامسة يقول حزقيال وحل عليّ روح الرب. ثم إن قوله (أرسلني لأنادي للمأسورين بالاطلاق...) هو دليل واضح على أنه نبي مرسل الى بني اسرائيل، وليس هو الرب النازل إلى البشر، تعالى الله عن ذلك علواً كبيراً. ثم ان ما جاء في إنجيل لوقا 4 : 34 من قول المسيح: لا بد لي أن أبشر المدن الأخرى بملكوت الله لأنني لهذا أرسلت. لهو نص واضح آخر يدل على أن المسيح عليه السلام رسول مرسل من الله ليس إلهاً



للمسيحيين، وإذا أمعن النظر وجدنا بأن الله سبحانه وتعالى لم يرسل ولم يأت بنفسه الى بني اسرائيل (ملاوي، 1993، الصالح، 1993) ويؤكد على ما جاء في إنجيل لوقا 7 : 16 إن المسيح بعدما أحيا الميت الذي هو ابن وحيد لإمرأة أرملة حدث أن جميع الناس الحاضرين مجدوا الله قائلين: قد قام فينا نبي عظيم، وتفقد الله شعبه وذاع هذا الخبر في منطقة اليهودية وفي جميع النواحي المجاورة إن هذا الدليل صريح وواضح كوضوح الشمس على أن عيسى عليه السلام نبي، ويدل على بشريته، وأنه عبد ورسول من الله تعالى وليس إلهاً للمسيحيين، فإنه بعد أن أحيا هذا الميت استطاع جميع الحاضرين أن يميزوا ويفرقوا بين الله وبين نبيه أو رسوله عليه السلام، فمجدوا الله وشهدوا للمسيح عليه السلام بالنبوة، وشكروا الله إذ أرسل في بني اسرائيل نبياً، ويسمون أنفسهم شعب الله إذ أن الله "تفقدته" أي اهتم به ، وأرسل فيهم نبياً وهو عيسى عليه السلام. (ملاوي، 1993، الصالح، 1993).

مرقس

وردت من إنجيل مرقس الآية التي تدل على عدم ألوهية المسيح وفي 13 : 32 أن المسيح بعدما سئل عن موعد الساعة قال ((: وَأَمَّا ذَلِكَ الْيَوْمُ وَتِلْكَ السَّاعَةُ فَلَا يَعْرِفُهُمَا أَحَدٌ، لَا الْمَلَائِكَةُ الَّذِينَ فِي السَّمَاءِ وَلَا الْإِبْنُ، إِلَّا الْآبُ. إِذَا كَانَ الْإِبْنُ هُوَ الْآبُ. إذا كان الابن هو الاقنوم الثاني من الاقنيم الثلاثة، وهو نفس الأب ذاتا وقدرة وعلما، ولماذا صرح المسيح عليه السلام بأن لا يعرف الساعة إلا أبيه، وهذا يدل على عدم مماثلة الأب مع الابن، ويدل هذا على أن المسيح عليه السلام ليس إلهاً وإنما بشر مثلنا (ملاوي، 1993). وهذا من جهة ناسوته عليه السلام، لأن النفي جاء عن الابن مطلقاً واثبت العلم بالموعد للأب فقط لاغيره. وان تخصيص العلم بموعد الساعة للأب فقط هو دليل على بطلان ألوهية المسيح عليه السلام والروح القدس ولا مساواة بين الاقنيم الثلاثة (ملاوي، 1993، الصالح، 1993).

متى

دليل من إنجيل متى التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام [3 : 13] ما نصه: حينئذ جاء يسوع من الجليل إلى الأردن، إلى يوحنا ليعتمد منه، ولكن يوحنا منعه قائلاً: أنا محتاج أن أعتمد منك وأنت تأتي إلي؟ فأجاب يسوع وقال له اسمح الآن لأنه هكذا يليق بنا أن نكمل كل برّ، حينئذ سمح له. فلما اعتمد يسوع صعد للوقت من الماء، وإذا السماوات قد انفتحت له فرأى روح الله نازلاً مثل حمامة وأتيا عليه وصوت من السماوات قائلاً هذا هو ابني الحبيب الذي به سررت. من الطبيعي أنه لو كان المسيح هو الله نفسه الذي تجسد ونزل على عالم الدنيا كما يدعي المسيحيون، لكانت رسالته مبتدئة منذ ولادته، وكان روح القدس ملازماً له باعتباره جزء اللاهوت الذي لا يتجزأ وواضح بقوله أن روح الله نازلاً مثل حمامة، إذا معروف أن روح الله نازلاً من السماء الى الأرض، وهذا يؤكد بأن الله تعالى منفصل تماماً إنفصال عن المسيح عليه السلام، وهذا يدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، لأنه نازل من السماء الى الأرض. وهذا يؤكد على ناسوت المسيح عليه السلام.... (ملاوي، 1993، الصالح، 1993، اباجي، 2007)، ولما احتاج إلى من ينزل عليه بالوحي أو الرسالة، ولم يكن هناك أي معنى أصلاً لابتداء بعثته



بهبوط روح القدس عليه وابتداء هبوط الملائكة صاعدين نازلين بالوحي والرسائل عندما بلغ الثلاثين من العمر واعتمد على يد يوحنا النبي! فهذا النص والنصوص الأخرى التي تبين كيفية بدء البعثة النبوية للمسيح عليه السلام، لأكبر وأوضح دليل بعدم ألوهية المسيح عليه السلام، عند ذوي التجرد والإنصاف على بشرية المسيح المحضة وعدم ألوهيته عليه السلام، وأنه ليس الله المتجسد بل عبدٌ ورسولٌ ونبيٌّ مبعوثٌ إلى بني إسرائيل برسالة من الله كسائر الأنبياء والرسول وحسب (ملكوي، 1993). بناء على ما تقدم، أود الإشارة الأدلة الدامغة من الأناجيل التي تثبت أن المسيح عليه السلام لم يكن معروفاً إلا بالنبوة، وسيوضح من هذه الأدلة الدامغة أن المسيح عليه السلام والمؤمنين به وأعدائه اتفقوا كلمتهم على صفة النبوة إثباتاً له من نفسه والمؤمنين به.

أولاً : ورد بإنجيل لوقا 24 : 19 : أن تلميذين من تلاميذ المسيح وصفوه بالنبوه وهو يخاطبهم ولم ينكر عليهم هذا الوصف، فكانا يقولان : يسوع الناصري الذي كان إنساناً نبياً مقتدرًا في الفعل والقول أمام الله وجميع الشعب. وهذا دليل صريح وواضح بأن المسيح عليه السلام إنسان مثلنا وعنده موهبة من الله وهو ليس إلهاً كما يدعي المسيحيون. ثانياً : ورد بإنجيل يوحنا 9 : 17 قول الرجل الأعمى: قالوا أيضاً للأعمى ماذا تقول أنت عنه من حيث أنه فتح عينيك فقال إنه نبي (ملكوي، 1993). ثالثاً: ورد في إنجيل متى 21 : 10 ، 11 إن المسيح عليه السلام لما دخل أورشليم ارتجت المدينة كلها وسألت من هذا ؟ فكانت الإجابة من الجموع الغفيرة من المؤمنين والتلاميذ الذين دخلوا مع المسيح في مدينة القدس هي: هذا يسوع النبي من ناصرة الجليل كل الجموع تسأل، وكل المؤمنين يجيبون وعلى رأسهم تلاميذ المسيح عليه السلام، قائلين (هذا يسوع النبي) فهل هناك أعظم من هذه الشهادة التي شهد بها كل المؤمنين وسمع بها الجموع الغفيرة في أورشليم؟! وتفرق الجميع بعد ذلك على معرفة هذه الحقيقة وهي أن المسيح نبي كريم وليس إلهاً للمسيحيين (ملكوي، 1993). رابعاً: ورد بإنجيل يوحنا 6 : 14 إن الناس الذين رأوا معجزة تكثير الطعام التي صنعها المسيح عليه السلام فأمنوا بها قالوا: إن هذا هو بالحقيقة النبي الآتي إلى العالم فأقرهم المسيح ولم ينكر عليهم وصفهم له بالنبوة وكانوا جمع كثير بنحو 5 آلاف رجل فدل هذا على أن المسيح عليه السلام لم يدع الألوهية ولم يكن يعرف عن ألوهيته المزعومة شيئاً . خامساً : جاء في إنجيل متى 13 : 57 إن المسيح لما رأى أهل الناصرة يحاربونه وينكرون معجزاته رد عليهم قائلاً : ليس نبي بلا كرامة إلا في وطنه وفي بيته . فالمسيح عليه السلام إذا لم يقل لهم أني إله وانما قال لهم فقط إنني نبي ولا كرامة لنبي في بلده ، فالألوهية لم تكن تخطر ببال المسيح عليه السلام مطلقاً (ملكوي، 1993). سادساً: وفي إنجيل لوقا 13 : 33 يتكلم المسيح وهو يعرض نفسه قائلاً: لا يمكن أن يهلك نبي خارجاً عن أورشليم. فهذا إقرار من المسيح عليه السلام بأنه نبي الأنبياء السلام وليس للأنبياء كلهم إلا طبيعة واحدة وهي الطبيعة الأدمية (ملكوي، 1993)..

من كلام أعداء المسيح النافي لنبوة المسيح الوارد في لوقا 7 : 25 أن المسيح عليه السلام كان مشتهراً بالنبوة ولم يدع الألوهية ولم يدعو قومه أن يعبدوه، لذلك فهم ينفون نبوته قائلين : إنه لم يقم نبي من الجليل، وجاء في إنجيل متى في الإصحاح الخامس قول المسيح : لا تظنوا أنني جئت



لأَلْغِي الشَّرِيعَةَ أَوْ الْأَنْبِيَاءَ. مَا جِئْتُ لِأَلْغِي، بَلْ لِأَكْمِلَ. ان هذا لهو نص صريح واضح لكل ذي عينين بأن المسيح عليه السلام رسول الى بني اسرائيل، قد مضت من قبله الرسل، وأنه واحد ممن سبقوه من الرسل والأنبياء عليهم السلام، وليس رباً أو إلهاً للمسيحيين كما يدعونه في وقتنا المعاصر، وأنه ما جاء إلا ليعمل ويكمل بالشرعية التي سبقته وهي شريعة موسى عليه السلام، ويكمل ما بناه الأنبياء قبله، ولو كان المسيح عليه السلام هو رب المسيحيون حسبما يؤمن المسيحيون ما كان ليصح أن يقول لهم: "ما جئت لألغي بل لأكمل" فلا شك أن المسيح عليه السلام حلقة في سلسلة الانبياء والمرسلين عليهم السلام، وليس هو رب العالمين كما يعتقد المسيحيون. وقد جاءت نصوص واضحة الدلالة على أن المسيح عليه السلام عندما كان يدعو تلاميذه، ويعلمهم لم يكن يدعوهم إلا على أنه رسول من الله سبحانه وتعالى، وأنه كان يدعوهم إلى توحيد الله، وعبادته، انظر إلى قوله في إنجيل يوحنا في: 49: 12 لم أتكلم من نفسي، لكن الأب الذي أرسلني، هو أعطاني وصية ماذا أقول، وبماذا أتكل.

القرآن الكريم

وبعد أن ذكرنا أدلة من الكتاب المقدس التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام، لابد علينا أن نذكر أدلة من القرآن الكريم التي تؤكد على عدم ألوهية المسيح عليه السلام. إن القرآن الكريم نفى ألوهية المسيح عليه السلام، وكفر لمن قال بأن الله هو المسيح ابن مريم بدليل قوله تعالى: {لَقَدْ كَفَرَ الَّذِينَ قَالُوا إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمَسِيحُ ابْنُ مَرْيَمَ ۗ وَقَالَ الْمَسِيحُ يَا بَنِي إِسْرَائِيلَ اعْبُدُوا اللَّهَ رَبِّي وَرَبَّكُمْ ۗ إِنَّهُ مَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَقَدْ حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ وَمَأْوَاهُ النَّارُ ۗ وَمَا لِلظَّالِمِينَ مِنْ أَنْصَارٍ (72) لَقَدْ كَفَرَ الَّذِينَ قَالُوا إِنَّ اللَّهَ ثَالِثُ ثَلَاثَةٍ وَمَا مِنْ إِلَهٍ إِلَّا إِلَهٌ وَاحِدٌ ۚ وَإِنْ لَمْ يَنْتَهُوا عَمَّا يَقُولُونَ لَيَمَسَّنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ 73}. القرآن. المائدة 5: 72-73. وقوله تعالى: {وَإِذْ قَالَ اللَّهُ يَا عِيسَى ابْنَ مَرْيَمَ اأَنْتَ قُلْتَ لِلنَّاسِ اتَّخِذُونِي وَأُمِّي إِلَهَيْنِ مِنْ دُونِ اللَّهِ قَالِ سُبْحَانَكَ مَا يَكُونُ لِي أَنْ أَقُولَ مَا لَيْسَ لِي بِحَقِّ إِنْ كُنْتُ قُلْتُهُ فَقَدْ عَلِمْتَهُ تَعَلَّمَ مَا فِي نَفْسِي وَلَا أَعْلَمُ مَا فِي نَفْسِكَ إِنَّكَ أَنْتَ عَلَّامُ الْغُيُوبِ}. القرآن. المائدة 5: 116. فهذا عبد الله ورسوله إلى بني إسرائيل يكذب النصارى في دعوى تأليههم له وينزه الله سبحانه وتعالى عن أن يقول قولاً لا ينبغي له أن يقوله. وقوله تعالى: {اتَّخَذُوا أَحْبَارَهُمْ وَرُهْبَانَهُمْ أَرْبَاباً مِنْ دُونِ اللَّهِ وَالْمَسِيحَ ابْنَ مَرْيَمَ وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا إِلَهًا وَاحِدًا لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ سُبْحَانَهُ عَمَّا يُشْرِكُونَ}. القرآن. التوبة 9: 31. وقوله تعالى: {لَقَدْ كَفَرَ الَّذِينَ قَالُوا إِنَّ اللَّهَ ثَالِثُ ثَلَاثَةٍ وَمَا مِنْ إِلَهٍ إِلَّا إِلَهٌ وَاحِدٌ ۚ وَإِنْ لَمْ يَنْتَهُوا عَمَّا يَقُولُونَ لَيَمَسَّنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ}. القرآن. المائدة 5: 73. وانظر النساء: 171. فالله واحدٌ أحدٌ ليس معه إله غيره، وهذا تهديد وتحذير من الله للنصارى عن القول بالتثليث وتأليه أحدٍ معه، ومن أول ذلك تأليه المسيح عليه السلام؛ لأن الخطاب للنصارى (مكاوي، 1993).. وقوله تعالى...: {وَقَالَتِ النَّصَارَى الْمَسِيحُ ابْنُ اللَّهِ ذَلِكَ قَوْلُهُمْ بِأَفْوَاهِهِمْ يُضَاهِئُونَ قَوْلَ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ قَبْلُ قَاتَلَهُمُ اللَّهُ أَنَّى يُؤْفَكُونَ}. القرآن. التوبة 9: 30.



فقد شابها من كان يقول: إن للالهة أبناء. من وثنيي اليونان والرومان وغيرهم من الوثنيين. وقوله تعالى: {ذَلِكَ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ قَوْلَ الْحَقِّ الَّذِي فِيهِ يَمْتَرُونَ مَا كَانَ لَهُ أَنْ يَتَّخِذَ مِنْ وَاَدِّ سُبْحَانَهُ إِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ} القرآن. مريم: 19: 34-35. وقوله تعالى: {مَا الْمَسِيحُ ابْنُ مَرْيَمَ إِلَّا رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِ الرُّسُلُ وَأُمُّهُ صِدِّيقَةٌ كَانَا يَأْكُلَانِ الطَّعَامَ انظُرْ كَيْفَ نُبَيِّنُ لَهُمُ الْآيَاتِ نَمْ انظُرْ أَنَّى يُؤْفَكُونَ} المائدة: 5: 75.

خلاصة البحث

إن الفهم لمعرفة الأدلة من الكتب السماوية التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام مهم في وقتنا المعاصر وفي المستقبل، وإن عدم فهمها يؤدي الى الشرك الأكبر كما نشاهده اليوم. إن الكتاب المقدس أكد بعدم ألوهية المسيح عليه السلام سواء كان في العهد القديم والعهد الجديد. وكذلك أن القرآن الكريم أيّد الآيات من الكتاب المقدس التي تدل على عدم ألوهية المسيح عليه السلام حيث صرح أن المسيح ليس إلهاً وإنما رسول الى بني اسرائيل. إن المسيح عليه السلام لم يبلغ شريعة موسى ومن قبله، ولم يدع قومه أن يعبدوه، وإنما دعا قومه أن يعبدوا الله وحده لا شريك له في ألوهيته، ولا شريك له في ربوبيته، ولا شريك له في أسمائه وصفاته، ولا مثيل له في قدمه، ولا نظير له في ذاته، لم يلد ولم يولد ولم يكن له كفوا احد.

المصادر

القرآن الكريم

الكتاب المقدس، أي كتب العهد القديم والعهد الجديد. الترجمة العربية المشتركة من اللغات الأصلية. تصدرها دار الكتاب المقدس في الشرك الأوسط. 1998. لبنان.

بولس باسم (1998). الكتاب المقدس، العهد الجديد، الطبعة التاسعة عشرة. منشورات دار المشرق، بيروت.

الباجي، علاء الدين علي بن محمد (2007). كتاب على التوراة أو الرد على اليهود. دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى.

الخلف، سعود بن عبد العزيز (1997). دراسات في الأديان اليهودية والنصرانية. مكتبة أضواء السلف، الرياض.

خليل ملكاوي، محمد أحمد (1993). بشرية المسيح ونبوة محمد صلى الله عليه وسلم في نصوص كتب العهدين ورد شبه المنصرين والمستشرقين. قسم الثاني. الرياض.



الصالح، محمد أديب (1993). اليهود في القرآن والسنة بعض من خلائقهم. القسم الاول، دار الهدى للنشر والتوزيع، الرياض.



065 The Role of Maqasid Syariah Elements on Media Platform to Handling Social Problems: A Case Study in Murni International College, Nilai, Negeri Sembilan

Anis Shazalina bt Razali¹ and Kalsom Ali²

Universiti Sains Islam Malaysia

¹Corresponding Author: anissyazalina@gmail.com

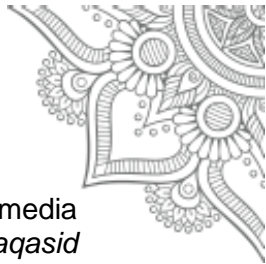
ABSTRACT

This study examined the role of Maqasid Syariah elements on Media Platform to handling social problems. A case study at Murni International College, Nilai, Negeri Sembilan which is one of Higher Education Private Institute (IPTS) focusing in education and training in nursing and health science. This study is quantitatively which is collect data from respondent's survey. In term of the location that was chosen by researcher at Murni International College, Nilai, Negeri Sembilan, which is the teenagers in Nilai for answering the questionnaires in accomplish this research. The findings of this study will help in term to understand the role of Maqasid Syariah in media platform and its effects of Maqasid Syariah elements in media platform to handling social problems. It was hoped that the findings of this study would add to a larger knowledge about the role of Maqasid Syariah in media platform especially among teenagers in Malaysia.

Keywords: Maqasid Syariah, Murni International College, media, teenagers

1.0 INTRODUCTION

Nowadays, many social problems are faced by people especially teenagers. This problem is mostly due to the mass media served with a variety of programs and entertainment that lead to social problem community. Thus, the mass media is one of the factors contributing to social problems in society. Management of mass media in Malaysia growing but less emphasis on Islamic values producing films, magazines, TV dramas and so on. Mass media are various types of communication tools such as television, radio, newspapers, magazines and so on (print and electronic media) that can deliver information quickly to the public (Kamus Dewan Fourth Edition, 2008). Mass media plays an important role in delivering information and educating the community into a knowledgeable and well-being society both externally and internally. However, in an increasingly sophisticated world, the mass media in Malaysia is seen as increasingly creative, free and have western elements in terms of management. For example, TV broadcasts and entertainment programs that feature soft pornography through dancing, singing and excitement are watching mainly teenagers from different backgrounds and socioeconomic status (Ab. Halim et al, 2001). Entertainment magazines available on the market also show the images of artists that reveal their body contradicted with Islamic values and eastern customs (Ab. Halim et al, 2001).



Besides that, the execution of *Maqasid Syariah* seen can resolve the issues of mass media management and reducing social problems faced by society. The implementation of *Maqasid Syariah* in mass media management it is important to protect the religion, the mind, the soul, the descendants and the wealth of the people. *Maqasid* is a claimed, purpose, objective, intent, goal, or principle of Islamic law exists for human interest (Jasser Auda, 2014). *While al-syariah or syariah* means what Allah has commanded by Rasuluallah in matters of religion (Khalid, 1998). From the terms of the terminology, *Maqasid Syariah* means the purpose required by the command Allah SWT prescribed in Islamic law to achieve kindness to human by benefiting and preventing the harm on them (Muhammad Fuad, 2005). Islam brings all through creed, worship and laws are to achieve good for humanity and to achieve happiness in the world and the hereafter. This can be accomplished by keeping five things: religion, soul, intellect, descendant and wealth. Therefore, the purpose of the law and the legalization of Islamic law to man is to keep these five things. Imam al-Ghazali explains in the book *Minhaj as-Solihin: "Surely the purpose of command (the laws of Islam) to creatures has five purposes, namely to preserve their religion, their soul, their intellect, their offspring, and their possessions"* (Abdul Azib, 2012).

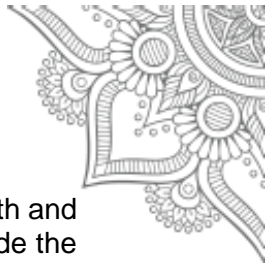
MURNI International College was initiated from the time Pusat Perubatan Islam Az-Zahrah started in Bandar Baru Bangi, Selangor. Murni International College was officially established on 1 July 2003 by Ridzwan Shoib dan Abdul Rahman Mt Dali. MURNI expanded to Higher Education Private Institute (IPTS) focusing in education and training in nursing and health science. This college relocated and started its operation in Putra Nilai in the beginning of 2006. MURNI offers Diploma in Nursing and Diploma in Medical Assistant. Both of the programs were recognised by Ministry of Higher Education, Health Ministry and Malaysian Qualifications Agency (MQA).

The intake is twice in a year, January and July. MURNI offers clinical practice in 3 government hospitals namely Hospital Tuanku Fauziah, Kangar, Perlis, Hospital Sultanah Bahiyah, Alor Setar, Kedah and Hospital Sultan Abdul Halim, Sungai Petani, Kedah. Murni International College has all the facilities for learning and training process for all the programs offered. The facilities inclusive of hostels, library with latest revision books, air conditioned lecture rooms, computer lab, lab for practical training, students centre and transportation. MURNI also provides 24 hours WI-FI coverage. Murni International College is located in Putra Nilai. It is a strategic location between Seremban and Bandar Nilai. It is near Nilai Tol and North South Highway.

Murni International College is highly committed in producing skilled and trained graduates in Nursing Health science. Its aim is to produce efficient and confident graduates to serve the community. Murni International College plays a significant role in developing the country in health science and nursing. Murni is on its aim to develop its asset and program mould to become a private institute which offers latest knowledge and skills align with our massive achievement in nursing and health science.

2.0 LITERATURE REVIEW

Mass media plays a very important role in our daily lives today until everybody can't escape from its influence, either through print media and electronic media. It is a necessity as a tool to get information on current issues, sports, education, health, and entertainment for all. Media in modern life has become very fast due to the development of science and technology. In addition, it also becomes complex and raises various social, moral, political and economic issues. Anything generated through the media is mass communication. Among them include newspapers, magazines, radio, television, movies, books and so on. All type of communications through this media enable the dissemination of information that is equally widespread among many recipients



and is spread all over the world (Mansor, 1984: 51). The mass media has given much growth and information to the community, especially in relation to current affairs, both inside and outside the country. Media also benefits the development of today's education. But at the same time the mass media may also contribute towards the negative impact. For example, one of the causes of the demise teenage morals came from the material and mass media shows in the country (Wan Norina WH, Zaharah, H., Ahmad, F., Mohamed, Y., & Ahmad Arifin, S. (2013).

Imam Ibn 'Asyur, when defining the maqasid al-syariah, divides it maqasid al-syariah to the general purpose and special purpose. The common purpose or goal of Islamic law is the meanings and wisdom observed from Allah S.W.T. on every matter which is prescribed by him. Included in this general goal also, the wisdoms which are not known to the whole of the laws but are to be known and observed in most of the prescribed laws. While the specific meaning is the means by which the Syari'ah is meant, whether to achieve meaningful purposes for man, or to preserve their common interest in their specific actions. The meaning of the maqasid al-syariah or the objective of Islamic law according to Ilal al-Fasi's view is "its objective, and the secrets made by the syari'ah behind every law of the supposed law. His definition according to Ahmad al-Raysuni is the objectives that Islamic law is to be achieved in the interests of his servants while setting a law. Ismail al-Hasani defines maqasid al-syariah with a definition almost identical to the definition of Imam al-Syatibi. The definitions are goals which are the interests that are observed for mankind from the laws prescribed and the meanings which are meant directly from the recitation of the Quran and al-sunnah.

3.0 THE ROLE OF MAQASID SYARIAH IN MEDIA PLATFORM TO HANDLING SOCIAL PROBLEM

Between the role of Syariah (Islamic law) is that we can know Allah SWT, to extend and praise Him. We can also find out the ways and forms of worship that contain certain goals such as praising and giving thanks to all the blessings that have been bestowed upon His servants. In addition, the Syariah also orders to commit ma'ruf nahi munkar and apply criminal law for every crime committed by the crime. So the system of human life will be structured and preserved by the implementation of this established law (Muhammad Abu Firdaus, 2002).

Islam brings all through creed, worship and laws are to achieve good for humanity and to achieve happiness in the world and the hereafter. This can be accomplished by keeping five things: religion, soul, intellect, descendant and wealth. Therefore, the purpose of the law and the legalization of Islamic law to man is to keep these five things. Imam al-Ghazali explains in the book Minhaj as-Solihin: "Surely the purpose of command (the laws of Islam) to creatures has five purposes, namely to preserve their religion, their soul, their intellect, their offspring, and their possessions" (Abdul Azib, 2012).

3.1 The Importance of Maqasid Syariah in Media Platform

Mass media platform focusing on syariah-compliant issues publishing, Islamic publishing does not concern the position and profit but this task is regarded as a responsibility and fardu kifayah to every Islamic publisher. This responsibility is a worship and not just a job (Rozalafri Johori et al, 2014). Mass media is also a medium of da'wah and education based on responsibility to society.

Keeping maqasid syariah or purpose of syariah is a core point in a Muslim's life. Hence, the use of the media platform should not overlook this element. A person must not use digital media



as a tool to attack an individual's personality, disgrace others, and make use of media platform to make profits which are not allowed in Islam (Mohammad Yusof et al, 2017).

3.2 The Effect of Maqasid Syariah in Media Platform to Handling Social Problems

In Malaysia, there are several Islamic broadcasting and publications in their management. Among them are Al-Hijrah TV broadcasting station, Astro Oasis, IKIM.fm broadcasting radio and magazine publisher, Telaga Biru Sdn Bhd book. They promote a lot of good and produce Islamic products and have Islamic values. For example, IKIM.fm has broadcast various radio programs in academic, semi academic or popular form to almost all Malaysians as well as radio listeners worldwide through online programs. Running 24 hours a day, IKIM.fm is recognized by The Malaysia Book of Records as the first fully-equipped digital radio station in Malaysia. "Pilihan Utama Anda" tagline makes IKIM.fm Radio the preferred choice of Muslim society in Malaysia in gaining a continuous and beneficial knowledge (Mohd Farid).

Al-Hijrah TV controls the selection of dramas to be televised. The aired dramas follow shariah-compliant and guard the borders of religion. In addition, many scholarly plans, especially religious knowledge, are promoted and aired on Al-Hijrah TV such as "Cinta Ilmu Fiqh Syariah", "30 minit bersama Ustaz Don", "Jalan Orang Mukmin" and so on. All tvshows will indirectly help the audience to gain knowledge from the religious point of view and educate the audience to be good and prosperous (Rozalafri Johori et al, 2014).

4.0 RESEARCH METHODOLOGY

The overall method of this study is interpretive and qualitative method which is use library research. For library research, I use to define the role of *Maqasid Syariah* in media platform to handling social problems and examine the importance of *Maqasid syariah* in media platform. It will make some analysis on the view and opinion from other studies.

Therefore, to analyse the effects of *Maqasid Syariah* in media platform to handling social problems, I use analysis based on quantitative method which is collect data from respondent's survey. In term of the location that was chosen by researcher at Murni International College, Nilai, Negeri Sembilan, which is the teenagers in Nilai for answering the questionnaires in accomplish this research.

It is involved on the using of first resources which is original or primer sources and secondary resources whereby it is taken from the books, article, academic writings such as journal and thesis. Many work or contribution regarding these issues has been observed, evaluate and analyzed. From the data that has been collected and organized, a descriptive analysis has been made.

5.0 CONCLUSION

Generally, the roles of Maqasid Syariah elements on media platform is very important in handling social problems. It believed that also give a contribution to ministry of communication and multimedia, publishers and those involved in media-related to use the role of *Maqasid Syariah* elements on media platform. The effectiveness of Maqasid Syariah elements on media platform should be identified to explore the elements to handling social problems. Therefore, this research aims to defines the role of Maqasid Syariah elements on media platform.



REFERENCES

- Ab. Halim Tamuri, Zarin Ismail. 2001. Pengaruh Media Massa Terhadap Pegangan Nilai Akhlak Remaja: Kajian Ke Atas Fakir Miskin Di Kawasan Luar Bandar. *Jurnal Komunikasi*. Hlm: 1–9.
- Ab. Halim Tamuri, Zarin Ismail. 2009. Hubungan Antara Pegangan Nilai Moral dengan Media Massa: Tinjauan ke atas Remaja Melayu Luar Bandar. *Sari (Jurnal Alam Dan Tamadun Melayu)* 27. Hlm: 199–212
- Abdul Azib Hussain. 2012. *Manhaj Ilmu Fiqah & Usul Fiqah*. Kuala Lumpur: Telaga Biru Sdn Bhd.
- Auda, Jasser. 2014. *Memahami Maqasid Syariah*. Selangor: PTS Islamika Sdn Bhd. Penterjemah: Marwan Bukhari bin A. Hamid.
- https://www.academia.edu/9451300/Kualiti_Rancangan_TV_Islamik_Suatu_Refleksi [22 November 2015]
- http://hrmars.com/hrmars_papers/Islamic_Perspectives_Using_New_Media_in_Education.pdf
- Kamus Dewan Edisi Keempat*. 2008. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Khalid Ramadhan Hassan. 1998. *Mu'jam Usul al-Fiqh*. Dar ar-Raudhah.
- Mansor, A., S. (1983). *Satu Kumpulan Esei: Media di Malaysia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka Masterman. 1985.
- Md Rozalafri Johori, Megat al-Imran Yasin, Nor Azura Adzharuddin, Rosya Izyanie Shamshudeen, Wawarah Saidpuddin. 2014. Kualiti Rancangan Televisyen (TV) Islamik: Suatu Refeksi. *1st International Research Management and Innovation Conference 2014*.
- Mohd Farid Mohd Shahrar, Dr. Pendidikan Islam Sepanjang Hayat: Peranan IKIM. Institut Kefahaman Islam (IKIM).
- Muhammad Abu Firdaus. 2002. *Hikmah dan Rahsia Hukum Syariat*. Johor: Penerbitan JAHABERSA.
- Muhammad Fuad Muhammad Suwari. 2005. *Al-Madkhal ila Dirasah Al-Fiqh Allislami*. Kuala Lumpur: IIUM Reseach Centre.
- MURNI International college. nursingcollegemalaysia.com
www.murni.edu.my
- Wan Norina W.H.,Zaharah,H.,Ahmad, F.,Mohamed ,Y., & Ahmad Arifin,S.(2013). *Pengaruh Media Massa Terhadap Penampilan Akhlak Pelajar Islam Politeknik Malaysia*. The Online Journal of Islamic Education. Januari 2013, Vol.1, Issue



066 The Effectiveness of Implementation on Smart Murabbi Program towards Teachers as Human Capital in Kuala Lipis

Nurul Iffah Abdul Rashid¹, Kalsom Ali²

Universiti Sains Islam Malaysia

¹Corresponding Author: iffahrashid@yahoo.com.my

ABSTRACT

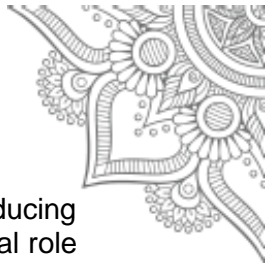
The most important element in shaping our future leader and our generation is education. Teachers play an important role in developing high-quality individuals for the sake of a brighter future. Their human capital development is crucial especially in this challenging era of Industrial Revolution 4.0. It will determine the human resource of our country. Recently, researchers started to found that spiritual inner strength able to enhance human capital development. Therefore, this study will identify the effectiveness of Tawhidic Paradigm exposure in the implementation of Smart Murabbi program towards teachers as human capital from two selected schools in Pahang. This research will be conducted by using a quantitative method by distributing pre and post questionnaires to all participants. The finding of this study will help us to understand the effectiveness of Tawhidic Paradigm implementation towards teachers. This research explores the contribution of spiritual inner strength in enhancing human capital development for the sake of a better and brighter future of our generation, religion and country.

Keywords: Human capital development, Training Program, Tawhidic paradigm, Spiritual inner strength, Human resource management and training.

1.0 INTRODUCTION

In this Industrial Revolution 4.0, our generation is exposed to so many new intelligent devices and unlimited internet coverage. This revolution has been created by humans using innovation to solve any current and upcoming problems (Joseph, 2018). Basically, there are four elements that support IR 4.0 namely, Internet of Things (IoT), Internet of Data (IoD), Internet of People (IoP) and Internet of Services (IoS), to contribute to the Internet of Everything. Therefore, in this 21st Century, our community is exposed to both positive and negative impact of the latest revolution and it does give a huge impact to our human capital quality. In this issue, parents and teachers are the main characters in developing a strong foundation for the young generation in term of mental, physical and spiritual, to stand up strong as a good *khalifah* that able to confront any upcoming challenges without neglecting their religion.

Human capital has been one of the most important topics in this modern era and based on human capital theories investing in education able to contribute to economic growth, enhances human productivity and develop their skills. Due to the variety of challenges, we need to have systematic and rigorous planning in order to create quality youths that are spiritually strong, knowledgeable, competitive and high moral. Many researchers believe that it can be achieved by improving our education system and enhance the quality of teachers human capital.



There is no doubt that educators are individuals who play an important role in producing and developing excellent and high-quality generation. Teachers are considered as a central role in education and their profession is a higher priority in any country because it is crucial and challenging. This may lead to a progressive and rising of nations. For such reason, it is urgent for us to have teachers that received sufficient professional and educational training for the sake of adequate knowledge and teaching skills (Boudersa, 2016). Boudersa (2016) agreed that teaching should move beyond theory-based and traditional and should be boosted.

It is obvious that human capital development among teachers is pivotal because they are among the responsible individuals that are in charge of educating our generation. The young generation is the catalyst that will determine our nation's future. Unfortunately, there are some major social problems that are relevant to modern youth these days such as, anti-social behaviour, intimidation, radicalization, extremism, bullying, racism, sexual mayhem, addiction in alcohol, drugs, and smoking, gang violence, materialism, domestic violence and loss of values (Bari, 2011). In this case, parents and teachers play an important role in educating, developing and shaping a better and quality generation.

In human capital theories, investing in education will help to enhance the community's skills and improve their productivity (Aburdeen, 2005). Therefore, a teacher must have a good attitude and behaviour in developing high-quality students. The importance of spiritual inner strength has long been found by many researchers and they seem to agree on the fact that spirituality is able to improve performance, effectiveness and enhance work performance (Karakas, 2010).

Thus, Haji Abdul Rashid Haji Abdul Aziz from Intellitech Solution Company initiated the *Smart Murabbi* program in order to increase the quality of educators by maximizing their potential with the exposure of *tawhidic* paradigm. It is expected to improve teacher human capital and develop them to become an effective *murabbi*. This program helps teachers to understand their main purpose as a *khalifah*, increase their awareness towards the responsibilities, and enhance their performance of deeds. It is a pilot program under Intellitech Solution, Yayasan Pahang and Jabatan Pendidikan Pahang. The organizations have randomly chosen two schools in Kuala Lipis: *Sekolah Kebangsaan Berchang* and *Sekolah Menengah Sg. Koyan*. The participants have to undergo 24 hours session in total and it consists of 12 modules of Smart Murabbi. For the First Phase, 63 of Muslim teachers including staff from *Jabatan Pendidikan Pahang* have to participate 3 days 2-night program which consists of 3 crucial modules. The modules are:

- The Educational Phenomenon and Teaching Reflection
- The Basis of Allah's Resolution in Human Capital Development Based on Al Quran
- Reinforce the Forgotten Spirit of *Shahadatain*

2.0 LITERATURE REVIEW

Baker (1992) defined a paradigm as a set of written or unwritten regulation and rules that establish or define boundaries. It also influences us to behave within the boundaries in order to reach success. According to Capra (1996), a paradigm is a basic way of valuing, thinking, perceiving and doing something with a specific vision of reality. In *The Structure of Scientific Revolutions*, Thomas Kuhn (1962) used the word paradigm to mean a philosophical way of thinking. Meanwhile, *tawhidic* is originated from the word *tawhid* which comes from the Arabic language. The meaning is the unity of God or the oneness of God (أحد الله). The word *tawhidic* is defined as the nature of oneness. According to Al-Faruqi (1992), *tawhidic* paradigm able to increase the quality of deeds/actions.



In recent years, researchers started to take a serious note on spirituality in journal articles (Samah, 2011). Based on Karakas (2010), about 140 articles agreed that spirituality is relevance and it improves organizational effectiveness and performance. His research found that spirituality is able to enhance employee well-being, sense of meaning and purpose and sense of community and interconnectedness. And the result shows that employee's performance and productivity will be increased.

From an Islamic perspective, a *tawhidic* paradigm is a way of thinking that believes the oneness of Allah as the God of all creatures and it is a role of humankind as Allah servant that are created to worship Allah and become *khalifah* in this world. True worshippers focus on qualities that are essential to balance the aspects of human spiritual, mental and physical in fulfilling the responsibility as *khalifah*. This paradigm can be applied in any context, even it is obviously related to Islamic religiosity and spirituality (Suhaimi Mhd Sarif, 2011). According to Al Faruqi (1992), the essence of Tawhidic Paradigm improves the quality of deeds/actions. It gains two core values which are justice (*'adl*) and trust (*amanah*), and these values give advancement in term of the relationship between human beings with Allah, human beings with human beings and human beings with other creatures in this world.

Based on Kamal (2010), Tawhidic Paradigm is about Islamic monotheism thinking to fulfil responsibility as a true servant of Allah (*ibad ar-rahman*), vicegerent (*khulafa fil ard*), true believer (*al-mu'minun*), balanced community (*ummatan wasatan li takunu shuhada 'ala an-nas*) as mentioned in Surah Al Baqarah verse 143:

"And thus we have made you a just (balanced) community that you will be witnesses over the people and the Messenger will be a witness over you..."

Tawhidic Paradigm implementation manifest humankind's willingness and readiness to fulfil the obligations (*al-faraid*) and Divine trust given by Allah (*amanah*) based on Divine Guidance and human capability, as mentioned in the Quran:

"And there is no creature on earth but that upon Allah is its provision, and He knows its place of dwelling and place of storage. All is in a clear register." (Surah Hud: 6)

"Indeed, We sent down to you the Book for the people in truth. So whoever is guided - it is for [the benefit of] his soul, and whoever goes astray only goes astray to its detriment. And you are not a manager over them." (Surah Az Zumar: 41)

Suhaimi (2014) agreed that the framework of Tawhidic Paradigm is to link the dimension of worldly and hereafter (*duniawi* and *ukhrawi*) in any context such as deciding and creating solutions, and policymaking. Tawhidic Paradigm reflects the use of thinking in evaluating, implementing and formulating strategies with the intention to implement the trust as servant and *khalifah* of Allah in the best possible manner.



Ismail and Sarif (2011) argued that *Tawhidic* Paradigm implicit universal thinking spiritually, emotionally and cognitively. It is an extremely important element to enhance transformation as far as the global dimension.

There are many previous studies support this *Tawhidic* Paradigm and agreed that it has a great impact on their management and lifestyle. However, the researchers did not find any study that focuses on the impact of *tawhidic* paradigm on teachers' human capital development. This study is to figure out the answer, whether it does give impact or vice versa.

Meanwhile, in term of human capital development, Kevin Patton (2015) agreed that professional development is an obligation and an opportunity for teachers. It is related to social and individual development. Teachers who are looking forward to improving student's achievement might put this development as their priority (Bredeon, 2015). Suhaila (2014) agreed that human capital is important in shaping the nation's direction to achieve a target vision. A country will be weakened without quality human resources because the number of new initiatives in socio-economic activities will be reduced. Due to many challenges we are facing these days, a human being needs rigorous and systematic planning to create quality youths that have the knowledge, strong religious faith, competitive and high moral. And teachers have a huge responsibility for that.

Ibn Khaldun explained in his masterpiece *Al-Muqaddimah* that a high level of development will be achieved if the nation has quality human capital. One of the most important agendas of a nation is the development of human capital and the aim is to bring society towards achieving a progressive community. He suggested Muslim people use approaches based on *iman*, knowledge, innovation, creativity and nurture human capital with the first-class mentality. Besides the capability of knowledge and competencies, the characteristic of quality human capital should be parallel with good ethics and values as a basic benchmark. Without ethics and values, our generation will end up lose guideline and guidance to differentiate whether something is good or bad.

In order to achieve better and effective development, Spillane, Halverson, and Diamond (2001) believe that teachers need to have support, guidance, district curriculum coordination, the leadership of subject matter coordinators, school principals and school's superintendent. In recent years, many researchers such as Karakas found that spirituality influences individual development and it increases human capital development. However, there is no research made to analyze the relation between *tawhidic* paradigm and teachers' human capital development in Malaysia.

3.0 RESEARCH METHODOLOGY

The research methodology is very important because it will ensure the most effective method to solve the problem statement and answer the objectives. In this research, the researcher will be using a quantitative method in order to achieve the objective. The use of this method in this research is to acquire a detailed explanation from the informants regarding the impacts of *tawhidic* paradigm exposure and approach. Marshall and Rossman (1989) recommended this method to helps researchers to ask more questions in order to figure out and explore the context of study in deeper details.

This seminar will be attended by 63 teachers that been chosen by *Jabatan Pendidikan Negeri Pahang (JPNP)* and Yayasan Pahang in Pahang. This program is known as *Program Smart Murabbi* and will be conducted by Intellitech Solution Company. All participants are considered as the research sample. This technique is great to avoid bias in doing sample selection



that might distort the finding of this research. The questionnaires will be distributed to all 63 participants.

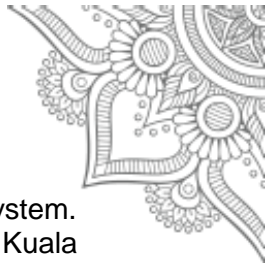
This research will be using a five-level of Likert scale as the measurement and the questions will be divided into six sections which are related to the program's objectives, the lesson plan, the materials, the trainer, the methods and techniques and the program's schedule. There will be pre and post questionnaires. The pre questionnaire will be distributed before the program to fulfil the first objective of this research. For the post response, the questionnaires will be distributed to all respondents right after they have undergone the programme. The questions come with five response alternatives: (1) strongly disagree, (2) disagree, (3) neutral, (4) agree, and (5) strongly agree. By using this measurement, researcher able to discover the specific dimension of respondents' attitude towards the issues based on their statements (YK, 2006). Based on Likert (1932), the data will be combined from the responses to create an attitudinal measurement scale.

4.0 CONCLUSION

This study will explore the effectiveness of Tawhidic implementation in enhancing teachers' human capital development. The finding is expected to benefit teachers in fulfilling their responsibility as the biggest contributor to our generation. Smart Murabbi program can be perceived as a program that helps teachers to maximize their potential with the exposure of *tawhidic* paradigm. This paradigm is expected to influence human to become a great khalifah who will succeed in this world and hereafter.

REFERENCES

- Aburdeen. (2005). *The Rise of Conscious Capitalism*.
- Al-Faruqi, I. (1992). *Al-Tawhid: Its Implications for Thought and Life*. Herndon, Virginia: International Institute of Islamic Thought.
- Al-Karim, A.-Q. (n.d.).
- Baker, J. (1992). *Paradigms: The business of discovering the future*. New York: Harper Business.
- Bari, M. A. (2011). *Addressing Adolescence- A guide to parenting in Islam*. London: Ta-Ha Publishers Ltd (42-51).
- Bensaid, M. &. (2014). A Quranic Framework for Spiritual Intelligence. *Religions*, 5(1), 179-198.
- Bredeon, P. a. (2015). The school principal's role in teacher professional development. *Journal of In-Service Education*, 26, 385-401.
- Capra, F. (1996). *The web of life: A new scientific understanding of living systems*. New York: W. W. Norton.
- Faruqi, I. R. (1992). *Atlas Budaya Islam (Terjemahan Mohd Ridzuan Othman, Mohd. Sidin Ishak, Khairuddin Harun)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Hussein, H. (2007, February). PIPP membangunkan modal insan: Pelan yang komprehensif, holistik dan realistik. *Pendidik*, 33, pp. 14-19.
- Ibn Khaldun, ' a.-R. (2000). *Muqaddimah Ibnu Khaldun*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.



- Ismail, Y. &. (2011). The Role of Tawhidic PARadigminthe Transformation of Management system. *Prosiding Seminar Transformasi Sistem Pengurusan Islam di Malaysia 2011*. Kuala Lumpur.
- J, G. (2006). *Instructional Leadership*. Thousands Oaks, California: Corwin Press.
- J, H. (2003). Teachers Make a Difference, What is the Research Evidence? *Australian Council for Educational Research (ACEReSearch)*.
- Karakas. (2010). Spirituality and Performance in Organisations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 89-106.
- Kevin Patton, M. P. (2015). Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference. *NASSP Bulletin 2015, Vol 99 (1)*, pp. 26-42.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22 (140), 1-55.
- Marshall, C. R. (1989). *Designing Qualitative Research*. Newbury Park, CA SAGE: SAGE Publication.
- Samah, S. A. (2011). Prophetic Best Practices in Business for Human Capital Development. *GJAT, December 2011, Vol 1 Issue 1*, 9.
- Sarif, S. M. (2014). Tawhidic Paradigm and Organizational Policy and Strategy Practices. *South-East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol 5. Issue 2 (Dec)*, 30.
- Spillane, J. P. (2001). Investigating school leadership practise: A distributed perspective. *Educational Researcher*, 30(3), 23-28.
- Suhaimi Mhd Sarif, Y. I. (2011). An application of Tawhidic paradigm in macro-planning of the 1 Malaysia policy. *Seminar Transformasi Sistem Pengurusan Islam di Malaysia 2011*. PWTC, Kuala Lumpur.
- Yassin, M. (Performer). (2011, May 16). *Teks Ucapan Menteri Pelajaran Malaysia sempena sambutan Hari Guru 2011*. Borneo Convention Centre, Kuching, Sarawak, Malaysia.
- YK, S. (2006). *Fundamental of Research Methodology and Statistics*. New Delhi: Newage International (p) Ltd. Publisher.



067 The Impact Fair Reward on Job Performance among the Workers: Case Study at Giant Hypermarket Nilai

Nurul Nadia Ibrahim¹, Kalsom Ali²

Universiti Sains Islam Malaysia.

¹Corresponding Author: dinanadia97@gmail.com

ABSTRACT

Organization management uses reward system as important tool to channel employee's motivation in desired ways such as play a role and further improve job performance. The purpose of this study is to examine the impact of fair reward system on job performance at Giant Hypermarket, Nilai. The study was guided by the following specific objectives are to identify the relationship between fair reward and job performance at Giant Hypermarket, Nilai. Besides that, to evaluate the impact of reward on employee performance and to study the important of impact fair reward on job performance. In order to accomplish the research objectives, quantitative research design carried out under the deductive approach.

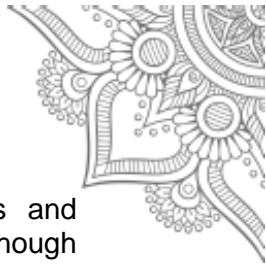
Keyword: reward, fair reward, job performance.

1.0 INTRODUCTION

Generally, rewards defined as payments, compensation, remuneration or wage and wage management. While at the organizational level, reward is one of the important functions of human resource management and involves the administration, planning and management of various rewards systems. For example, direct and indirect reward or financial and non-monetary rewards that will be paid to employees who perform the tasks and serving the organization. In addition, the reward system is one of the important factors that contributes to the effectiveness of an organization and can positively be effect an individual's attitude and behavior. Other than that, a well-managed reward system improves performance among employees and they are more likely to work harder to achieve organizational goals and strategies (Imran et al. 2014; Ghanzafar et al. 2011). For example, an efficient reward management system can used as a strategy by organizations to increase employee commitment as it can attract and retain employees to enhance organizational efficiency and productivity.

A reward system designed by an employer is a work-based reward. For example, employees will be determined by the salary and level of their pay based on the nature of the job, seniority and the length of time they serve the organization. According to Martocchio (2009), among the rational of this reward system is that employees become more valuable when they have served the organization for a long of time. In addition, skills, knowledge and competencies will increase as the employee has long-term work experience. Although rewards based on this work are still practical and relevant, they are still not enough to be an attractive means of retaining and motivating efficient workers who can improve organizational performance.

In the current era of the global economy, most employers have shifted their reward system from work-based reward to performance-based reward system. Performance-based rewards can be defined as pay to an employee where the employer determines the type, level or amount of the



financial and non-financial pay based on the skills, knowledge, and competencies and performance of the employee (Henderson, 2009; Blau & Khan, 2003; Aimi et al., 2014). Although both systems differ in their pay structure, the methods used in the payment distribution are the same in that employers make additional payments in addition to basic payments to meet the needs and expectations of well-performing workers. One of the benefits of implementing this reward system is that it is able to attract, retain and motivate employees to achieve and improve organizational performance.

2.0 PROBLEM STATEMENT

This study has several interests to some parties. First, this study is very important to the organization to examine the impact of fair reward on job performance among the workers. Through this study, the management of Giant Hypermarket will receive feedback from members of the organization on the reward received and the level on job performance within each member. Other than that, based on the feedback that have received, the management of organization will be improve the reward management system to be more effective and satisfied for the employee. Failure of management in identify this level or the factor of fair reward will be get the issue such as turnover, performance and productivity in the organization. In addition, this study is also important for the organization to improve and create the attitude and behavior of employees towards a better future.

Surprisingly, a recent study found that employers' ability to implement performance-based reward systems can have a significant impact on individual behavior, especially organizational commitment (Azman et al., 2014, 2007; Rozila, 2013; Wainaina et al. , 2014; Garib Singh, 2009; Muhammad Rizal et al., 2014). Organizational commitment is defined as the employee's trust and confidence in the organisation's goals and values, aiming to remain a member and loyal to the organization (Mowday et al., 1979; Maume, 2006; Azman et al., 2014). For example, employees with high commitment can improve the quality of their work and services which will have a positive impact on productivity and overall organizational performance.

Most western scholars look that job performance and participation in the reward system on the organization. For example, managers' ability to transparent reward, determine the level, type and or amount of pay based on the performance appraisal system and provide opportunities for employees to participate in discussions The benefits of reward systems can improve the job performance (Azman et al., 2014; Muhammad Rizal et al., 2014; Rozila, 2013; Wainaina et al., 2014). Although the nature of this relationship is very important, the role of reward based on performance as an important predictor variable has not been widely discussed in the literature review (Azman et al., 2014). Most scholars argue that this may be due to a number of factors: first, many studies have elaborated on the features of reward systems based on performance such as conceptual discussions of the meaning, type, purpose and importance of the payment system. Second, past studies are more interested in examining differences in perceptions of employees according to demographic characteristics of performance-based reward systems. Third, recent studies have emphasized the degree of robustness of the relationship between reward systems based on performance and individual attitudes and behavior in general. Therefore, the above research approach fails to provide sufficient information to serve as a useful guide for practitioners in understanding the complexity of designing and managing a performance-based reward system and also devising a strategic action plan to enhance the effectiveness of the reward system in the organization (Rozila , 2013; Wainaina et al., 2014). Clearly, this study is also important for the organization to improve and create the attitude and behavior of employees towards a better future.



Based on the privileges and concerns mentioned above, this study seeks to study the following two objectives of identifying the factors of reward fairness among workers and identifying job performance evaluations performed by Giant Hypermarket.

3.0 LITERATURE REVIEW

3.1 *The Concept of Reward System*

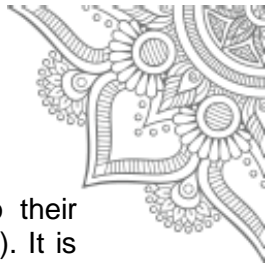
Rewards are form of recognition or benefit that organizations give to the employee on good performance. In fact, almost all kinds of good either small or large workers are affected by rewards (Azlinda Jaini, 2013). According to Skinner (1969), rewards are reinforcement that interrelated aspect of the desire to fulfill an individual's wishes. Milkovich and Newman (1993) state that rewards can include all forms of tangible financial, compensation and benefits received by employees. Rewards divided into two category such as intrinsic and extrinsic rewards. Extrinsic rewards are financial rewards that paid directly to employees such as salary or wages, bonuses, allowances and compensation. Intrinsic rewards are non-monetary rewards, such as awards, honours and accolades.

Reward programs and service recognition is the most successful factor for maintaining high self-esteem and motivation of employees to keep employees motivated (Ali Usman, 2010). According to Randall and Michael (1999), intrinsic rewards are those inherent in the job itself such as various challenges, and autonomy in the job, and extrinsic rewards include elements such as salary and remuneration, promotion or opportunity to advance in organizational, social climate, and physical work conditions. Extrinsic rewards and intrinsic rewards are important predictors of work engagement and effective commitment but they are not continuous commitments (Mahfoud Ahmed Ghalib, 2006). Furthermore, organizations in today environment seek to establish a reasonable balance between fair and equitable remuneration and organizational performance.

Many empirical studies have shown that organizational rewards influence employee behavior and performance in an organization (Huber 1991; Maltz and Kohli, 2000). There is an agreement that humans tend to avoid more effort and if given the choice of humans they prefer strategies to minimize effort (Friman and Poling 1995; Kool, 2010). Therefore, when they decide to work, they will high the prospective value of the reward on the amount of effort required to achieve it (Bijleveld, 2012). Small businesses are more favorable than many enterprises if their reward value is the same (Bijleveld 2012; Botvinick, 2009; Kivetz 2003). Rewards are not only more focused on form of payment but can be of benefit to employees such as training, development and the environment to enhance organizational flexibility and success (Armstrong, 2007).

3.2 *Concept Fair Reward*

Distribution justice refers to the perception that there is equality in the distribution of rewards including role and status, promotion opportunities, power distribution within an organization. The justice of the distribution is in line with Equity Theory (Adams, 1965) whereby each individual in the organization evaluates the contributions and benefits gained by comparing them to the contributions and rewards earned by others who perform the same or different tasks in the same organization or other organizations. 4 The results of these comparisons will influence individuals to increase or decrease their efforts or change their perception of the outcome. In other words, organizations need to be willing to reward workers that they deserve when they receive it (Cook, Hunsaker & Coffey, 1997).



Fairness in performance evaluation means rewarding employees according to their performance, knowledge and skills in developing an organization (Lawson & Shen, 1998). It is important for organizations to establish the basis of justice as a key consideration in every decision and action taken as the result of the performance appraisal process. Therefore, administrators acting as assessors should act as the seekers of truth by objectively evaluating employee performance based on valid and reliable measurement criteria (Folger & Konovsky, 1989) to provide positive feedback to employees.

3.3 Job Performance

Positive organizational performance of the company is very important thing as it is one of the key indicators of the overall performance of the national management system. All parties involved directly and indirectly contributed to the improvement or decline of the organization's performance. The process of managing organizational performance is complex because the units of measurement are made of employers and employees who are greatly that influenced by environmental factors and systems in practice. Due to processes, performance appraisal is arguably the most controversial component of human resource management functions (Roberts, 1998). To date, the effectiveness of its implementation is still highly suspected by workers as the aspect of justice in reward distribution is often questioned (Doughlas, 1999). This reinforced by the results of a study conducted by Nelson (2002) who found that 90% of organizations that adopt a formal appraisal system are still unsuccessful in proving the actual performance of their evaluated employees. For example, a study conducted by Decision International's Society for Human Resource Management and Personnel 3 found that 32% of respondents surveyed were dissatisfied with the implementation of a formal assessment system, 22% found no support from top management and 42% found that top management did not care of the results of the assessment conducted (Fandray, 2001). This has resulted in employees and supervisors being dissatisfied with the overall performance evaluation process (Roberts, 1998).

According to Wahyuni Alimuddin (2012), the increase in the productivity that companies place on their employees by enhancing human resources. The way to improve human resources is through the formation of motivation as one of the factors that can directly affect the productivity of workers. One way to motivate employees to increase their productivity is by providing appropriate compensation from the company. Motivation will arise from working people to the best of their ability when their wages are in line with their efforts. Thus, compensation can affect the productivity of workers' productivity. On the other hand, improper compensation will not only increase job productivity but will also reduce their morale and enthusiasm.

According to Hani Handoko (2002) job performance can be defined as a process by which an organization evaluates or measures employee performance. Performance appraisals provide feedback to employees with the intention of motivating the person to eliminate performance degradation or to improve performance further, Dessler (1997). Sopiah (2008) states that the environment can also influence one's performance. A conducive environment, such as support from supervisors, colleagues, adequate facilities and infrastructure, creates a sense of comfort and drives good performance. On the other hand, poor work environment due to inadequate resources and infrastructure, lack of support from the top, and many conflicts can have a negative impact on the performance of a person. Rita Swietenia (2009) illustrates that the benefits of performance of employees are to analyze and promote production efficiency, to set goals, and to facilitate the exchange of information between the workforce and management on relevant issues. One of the ways management can improve job performance, motivate and improve job satisfaction is through compensation (Mathis and Jackson, 2000). Simply put, compensation is something that workers receive in return for their work. According to Simamora (2004) wages in the form of finance are important to the workers, because with this wage they can meet their needs directly,



especially physiological needs. However, workers also expect that the pay they receive in accordance with the sacrifices they have made in non-financial forms is also very important for employees especially in the development of their careers.

3.4 The Relationship between Reward and Job Performance

In the real world, it is very important to reward high performance levels because this motivates and controls the performance. Indeed, reward strategies confirm the level and the merge of non-financial and financial rewards required to attract, maintain and inspire skill competent, and capable employees to make the organization prosperous. Although some of these benefits are financial forms, such as options for salary sacrificing and competitive pay, there are a lot of non-financial benefits which firms can provide its employees. They are, in fact, some factors that may motivate the staff. Therefore, for a manager, it is necessary to know what really inspires employees and perhaps they are not the same things that stimulates other employees.

The obvious reward practice should be carried out by the simplification of the connection between the given reward and the additional effort (Porter et al., 1975). There also have been cautions about the rewards ways managed within the reward system. In this regard, Porter et al. (1975) suggested that to achieve positive motivational properties, the organizations distributed incentive rewards have to be performance-dependent. Indeed, managers who attempt to run a fair rewarding system seem to be more prosperous in performance rather than those who reward in an unfair manner (Jnsen, 2001). In this case, although the necessity of being fair in rewarding others seems to be clearly from a theoretical view, bias in the performance evaluations has reported in different economic studies (Prendergast, 1999). Thus, clear fairness needed to manage an optimistic association with the reward victory in an organization.

The controllability concept defined as the amount of the job capability to influence on or control the outcome (Baker, 2002). The effect of a certain quantity or an attempt on the quantity of job performance has to vary at the lowest amount as possible to manage such a control over one reward. Therefore, it can assumed that the stronger level of the obvious controllability over the reward practice concludes higher degree of the reward effectiveness towards realizing the job performance at a higher level. Furthermore, the reward system should be connected to stimulate and motivate employees performance and this depends on the company strategy, attraction and retaining knowledgeable employees, abilities, and required skills (that are needed to understand the firm's strategic aims), and to manage a helpful structure and culture (Galbraith, 1973). Thus, the rewarding process itself has to affect the performance of employees in the affirmative manner as is expected by managers. In this regard, the performance measurement can used hypothetically to know more training needs, promotions for candidates, management problems, dismissals, and job rotation (Bretz et al., 1992).

On the effects of motives, in his research, Jibowo (1977) adopted the same procedure to Herzberg (1959) and provided some support on the impact of motivators on job performance. In another study conducted by Centres and Bugental (1970), the authors also managed their study based on Herzberg's two-factor theory on motivation, by dividing job variables to two categories: motivators and hygiene factors. They discovered that at higher professional levels, intrinsic (non-financial) job factors or motivators were more valued, while extrinsic job or hygiene factors (financial ones) were valued more at lower professional levels. Therefore, they concluded that a firm that fulfill both extrinsic and intrinsic rewards could be the best one. Additionally, Bergum and Lehr (1964), investigated the influence of financial motivators and on the performance; and they showed that people who received individual



There are several factors can predict employee commitment to the organization including the rewards offered. Factors of individual and organizational characteristics affect employee commitment to the organization. Individuals naturally exhibit different attitudes because of their different needs and expectations. This means that whatever provided by the organization whether it is satisfactory or unsatisfactory will affect their attitude. According to Meyer and Allen (1997), attitude commitment related to the intrinsic rewards that individuals receive. Individual commitment to the organization increases as the organization assists the individual to meet the needs and achieve the goals by providing meaningful work experience. While extrinsic rewards related to ongoing commitment. Individuals with high levels of commitment continue to remain in the organization because they do not want to lose attractive pay, rank, and have to start relationships with colleagues in the new place as well as the time and money allocated in their quest for a new job. In more detail, extrinsic rewards criteria in addition to salaries are peer-to-peer relationships; conducive supervision and workplaces have no significant relationship with organizational commitment factors. Whereas the intrinsic reward factor is involvement in the task. Feedback or supervision and promotion have a significant relationship with the employee's commitment to the organization. (Isaac b.Mad Shah, 2002).

Supervisory factors and job security have been identified as reward factors that most influence an individual's commitment to the organization. (Nazihah Omar, 2011). In addition, employee performance appraisal functions including training, promotion, awards and pay raises with organizational commitment have also been proven by previous researchers such as Fiori et al (2007); MacCarty and Garavan (2001); Cook and Crossman (2004) and Alan and Major (1990). Rewards can be in the form of feelings of satisfaction or enjoyment for having done all the work well. Rewards can also divided into three types such as self-employment, human resource policy and social environment. (Baird, 1986). From the findings of previous researches, it is clear that rewards act as a mechanism that can assist organizations in maintaining a productive workforce and thus improve organizational performance if the form or criteria of reward provided is capable of producing employees who are committed to the organization.

4.0 METHODOLOGY

The design of this study is quantitative in nature and the research instrument used is through the distribution of questionnaires. This approach is particularly appropriate given that it is able to provide more insights than a larger number of subjects. Random sampling is use for data collection where a set of questionnaires is distribute by hand to company Giant Hypermarket. The research instrument used based on a set of survey questions. The questions consist of 70 questions through three different sections: respondent demographics, employee rewarding and job performance evaluation measured by 5 scale Likert.

REFERENCES

- Aimi A, Azman I, Fatmawati A (2014) Administrator's role in performance pay system as determinint of job satisfaction. *Sains Humanika* 2(2), 11-17.
- Azlinda Binti Jaini (2013) A Study On the Factors That Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd. Uitm Shah Alam: Disertasi. Sarjana
- Azman Ismail, D. N. (2010). Kesan Amalan Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran dan Keadilan Prosedur Terhadap Prestasi Kerja. *IJMS* 17, 203-223.



- Baker, G.P. (2002). Distortion and Risk in Optimal Incentive Contracts. *Journal of Human Resources*, 37, 728–751
- Bergum, B and J. Lehr. (1984). —Monetary incentives and Vigilance. *Journal of Experimental Psychology*, No. 7: 197-198.
- Bretz, R. D., Milkovich, G. T., & Read, W. (1992). The Current State of Performance Appraisal Research and Practice: Concerns, Directions, and Implications. *Journal of Management*, 18, 321-352.
- Butcher, T. (2012). Self evidence-based? The role of policy evaluation in recession and beyond: The case of the national minimum wage. *National Institute Economic Review*, 219.
- Centres and O, Bugental.(1970).Intrinsic and Extrinsic Job motivators among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50: 193-197. Colvin, G.
- DeNisi, A. S., & Williams, K. J. (1988). Cognitive approaches to performance appraisal. In G. Ferris and K. Rowland (eds). *Research in Personnel and Human Resource Management*, 6, 109-155. Greenwich. CT: JAI Press.
- Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32 (1), 115-130.
- Folger, R., Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1992). “A due process metaphor for performance appraisal.” Dlm.B. M. Staw and L. L. Cumming (eds). *Research in Organizational Behavior*.13, 129-177. Greenwich CT: JAI Press.
- Ghazafar F, Chuannim S, Khan MM, Bashir M (2011) A study of relationship between satisfaction with compensation and work motivation. *International Journal of Business and Social Science* 2(1), 120- 131.
- Hani Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartzell, S. (2012, September 26). *Reward Systems & Employee Behavior: Intrinsic & Extrinsic Rewards*.
- Hasan Al-Banna, M., Ab. Mumin, A. G., & Siti Arni, B. (2013). *Sistem Pengurusan Islam yang Berkualiti Mampu Menjamin Kepuasan Pekerja: Suatu Realiti dan Cabaran Masa Hadapan*. *GJAT*, 67-
- Henderson RI (2009) *Compensation Management in a Knowledge Based-World*. Prentice-Hall New Jersey, US
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? Harvard Business.
- Herzberg, F. M. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: Wiley.
- Hong Lu, While, E., & Barriball, L. (2005). Job Satisfaction among nurses: a review of literature. *International Journal of Nursing Studies*, 42, 211-227
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York, NY: John Wiley & Sons
- Ideris, B. A. (2000). *Hubungan Ganjaran Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Pekerja Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN): Analisis Di Negeri Kedah Darul Aman*. Universiti Utara Malaysia: Tesis Sarjana.



- Ilhaamie, A. G. (2005). Kepuasan Kerja : Kajian Di Kalangan Pensyarah Di Akademi Pengajian Islam Dan Fakulti Bahasa Dan Linguistik. *Jurnal Syariah*, 113-124.
- Imran A, Ahmad S, Nisar AQ, Ahmad U (2014). Exploring relationship among rewards, recognition and employees' job satisfaction: A descriptive study on libraries in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 21(9), 1533-1540.
- Ishak Bin Md Shah. (2004). Ganjaran intrinsik dan ekstrinsik serta hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi: Satu Kajian Dalam Kalangan Pembantu Tadbir di Majlis Perbandaran Muar. *Kemanusiaan*, 84 94.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort- Reward Fairness and Innovative Work Behavior, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.73, No.3, pp.287-302.
- Janssen, O. (2001). Fairness Perceptions as a Moderator in the Curvilinear Relationships between Job Demands, and Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44, 1039–105
- Lawler EE (2002). *Rewarding Excellence: Pay Strategies for the New Economy*. Jossey-Bass, California.
- Martocchio JJ (2009). *Strategic Compensation a Human Resources Management Approach*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Malhotra, N. (2007). Linking rewards to commitment: an empirical investigation of four UK call centres. *International Journal of Human Resource Management*, 18:12
- Mathis, Jackson. (2000). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Salemba Empat. Panggabean,
- M. S. (2002). Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, (26). Pengawasan
- Milkovich, G.T. & Newman J.M. (2009). *Compensation*. New York: McGraw Hill. Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-245.
- Milkovich, G.T., & Boudrem, J.W. (1991). *Human Resources Management* (6th edition) Homewood: Richard Irwin
- Miller, J.S. (2001). Self-monitoring and performance appraisal satisfaction: An exploratory field study. *Human Resource Management*. 40, 321
- Mowday RT, Steers RM, Porter LW (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal Vocational Behaviour* 14, 224-247.
- Mumford, M.D. (2000). Managing Creative People: Strategies and Tactics for Innovation, *Human Resource Management Review*, Vol.10, No.3, pp.313-351.
- Nelson, B. (2002). Performance appraisal obsolete? *Compensation and Benefit Review*, 32, 39-42
- Roberts R.L. (May, 2005): *Relationship between rewards, recognition and motivation at insurance company in the Western Cape*: University Of The Western Cape.



- Roberts, E.B. (1991). *Entrepreneurs in HighTechnology: Lessons from MIT and Beyond*, New York: Oxford University Press.
- Roberts, G. (1998). *Perpectives on enduring and emerging issues in performance appraisal. Public Personnel Management. 27 (3). 301-320.*
- Roberts, J.A., Coulson, K.R., & Conko, L.B. (1999). Salespersons perception equity and justice and their impact on organizational commitment and intent to turnover. *Journal of Marketing.*
- Rozila A (2013). *Compensation system and organizational commitment: The case of Langkawai hotels. eJournal of Business, Economics and Social Sciences pp.120-138. Theory and Practices, 7(1), 1-16.*
- Wahyuni Alimuddin. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassa.
- Wainaina L, Iravo M, Waititu A (2014). *Effect of employee participation in decision making on the organizational commitment among of academic staff in the private and public universities in Kenya. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences 3(12), 131-142.*



068 Leadership in an Organization: Views of HAMKA

Najim Fikri¹ and Kalsom Ali,

Universiti Sains Islam Malaysia.

¹Corresponding Author: ajimfiq996@gmail.com

ABSTRACT

Leadership is one of the cycles of social life in human. A person should be a leader to the organization. Humankind could gain an experience in leadership based on the skill individual. Despite that, some of the individual actually could lack of leadership according to the individual learning. Sometimes, leadership could make an individual become functions in an organization either not useful in an organization. A person could make misunderstanding among other people in an organization without learning the concept of leadership because they think that this learning is unimportant to themselves precisely. In state, the concept of leadership is managing us to understanding between the positive ways and negative in an organization. Hence, Hamka shows his style in leadership to the community by introduce the concept of leadership. A leader could manage in an organization with given a task to the workers. This research is under the title is leadership in organization on views of Hamka is library research by a qualitative method. The research collects the data from several of the sources written by Hamka such as "*HAMKA di mata hati umat*" and some of the previous research. This implication by this research is the concept of leadership by Hamka which is could useful in this generation from previous generation. A person should have main objectives to target the aim of the journey in this world life, without the objectives a person become motionless in the journey. The learning of leadership should continue in this world life, it makes us become better and better in manage workers with the effectiveness and productivity.

Keywords: Leadership, Characteristics of Leadership, HAMKA

1.0 INTRODUCTION

Everyone has leadership by its own ways. Each person born into this world to become leader such as, leader to a nation, leader to a family and leader to an organization. The leadership has come up into theory and practical method for the application into the system of leader which is can contribute to the organization. The population of the human being in this world could be born new generation to generation. According to the (Prensky,2001), he mentions about the process information essentially than previous generation which is thought to the young people. In state, Education being tool to the youth generation that can helps leadership applied in their daily life.

The progress and development into social change can influence each of the leader competitive in an organization. The misunderstanding can occur in an organization rather than to be in positive ways or negative that influence reputation affected. It can lead to the desired of recruitment of workers who are has high expectation with a work experience, knowledgeable and fulfilled commitment to an organization. They are six emotional leadership styles consists visionary leader, coaching leader, affiliative leader democratic leader, pace-setting leader and commanding leader. (Annie McKee 2001). The leadership could be selfishness which is ignorance of the workers,



relationship between each other abandoned and take care of our self only not care about people surroundings. In state, each of leadership depend on how the individual manage their own ways to achieve goals, objective of the organization.

2.0 PROBLEM STATEMENT

From year to years, people are searching for a solution to becoming better leadership in an organization. there is social problem influence which is did not implement leadership in their social life such as internal problem and external problem that may affected in an organization. Besides, freedom in manage and motivate for a change of life until against the value of organization that could help boost the leadership in an individual achievement. Moreover, human being is human being which is to manage their own method and selfishness in an organization rather than thinking properly. Hence, leaked of knowledge, skill and attitude are main objective that may affected to the individual behaviour. They are three condition that emphasized such as truth condition, the belief condition and justification condition. (Pritchard 2009). The teaching of knowledge one of the methods could make the leadership become effectiveness through the steps of condition above.

Leadership approach in some of the physical method that are used to abuse their worker in terms of attitude and behaviour. Abusive could be occur when individual aggressive behaviour towards their workers in a formal or informal matter. furthermore, this behaviour also called workplace harassment in terms of verse. (Rospenda, 2002). These behaviours could lead to unsatisfaction to the worker with the attitude such as yelling, ridiculing and violence workers with false information to them. It can lead to the destruction in terms of the leadership who could missing workers to works against organization.

Hence, leadership could be passive following to the leadership in an organization who are leaked in manage, operation and productivity. Based on previous research, passive leadership is identified with profitability prioritization on wellbeing, which thusly is related with expanded work environment damage. (Zohar 2002). It also led to the unmotivated to the worker because leadership did not care about the social support as long as works has to been accomplished through task given by the leader. This leader engaging in the management by exception style who do not intervene until problems are either brought to their attention or become serious enough to demand action. (Bass, 1990). In state, leader could only take action through the serious problem who can affect the reputation of the organization.

Besides, leadership must have clear vision to enhance the worker doing their task according to the principal of the organization. It also regarded to the motto of the organization to make progress and development into future of the organization. there is a criticism of the workers themselves to make sure the teaching of leadership is not grown because of vision and diverge teaching. Based on previous research, vision refers to a psychological picture of an ideal future state. (Bennis & Nanus, 1985). It could be objective of the organization for the future plan to make the organization competitive to other of the organizations.

Furthermore, Hamka recognised as a scholar who are given thinking about the literary writing such as Sufism, religious and history. The understanding in teaching about the leadership is more challenging because has various method and view on the leadership in terms of the scholar thought. Hamka is a famous name in the Indonesia either more to the southeast Asia region established name with literature writing such as *Tenggelamnya Kapal Van Der Wijck*, *Tafsir Al-Azhar*, and *Falsafah Hidup*. The value of the writing about the Islamic religious, ethics and leadership is precisely to the generation in this era. In state, the books have located in library at the Malaysia who are interest research about the greatness of the author. Based on the previous



research, the book has located in the several libraries which is Perpustakaan Tun Seri Lanang (UKM) have 173unit book. (Zuraidah, 2014).

In the field of leadership, Hamka has it owns thought about the ways of leadership could implement in the social life. based on the previous research, Hamka said that if people ask who is the friend of the ittihad, then I am the friend of ittihad, and I will fully assist in the progress of the development of ittihad under the leadership of the syaikh. (Syaikh,1979). The statements made by Hamka lead to evidence of broad leadership, but also firm and wise.

Hamka also involved with the organization such as Muhammadiyah, Majelis Ulama Indonesia (MUI), and Nahdlatul Ulama. MUI is an Islamic organization who lead by the Hamka which is select from the society because his have value of leadership, feature of leader and so on. Based on the closure musyawarah 27 July 1975, Hamka said in the pidato on perspective and perception about Ulama Leadership, presented in a unique hamka style. Below is some quote from his speech *“Please allow me to welcome the award and return it to the rightful recipient. Indeed, we admit that the Ulama-Ulama have performed well in the revolution and before. (Persepsi Buya Hamka : Ulama sudah lama terjual).*

3.0 LITERATURE REVIEW

3.1 Biography of HAMKA

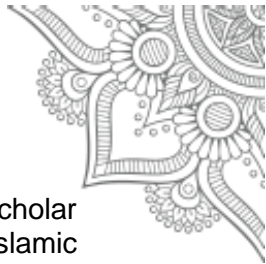
My name is Abdul Malik, son of Haji Abdul Karim Amrullah and it called Hamka (which is follow the first acronym for the people of Indonesia), that is a piece of full name, Haji Abdul Malik bin Abdul Karim Amrullah. He was born at the Sungaibatang, Maninjau on 17 February 1908 which is accurate with 14 Muharram 1326 Hijriyyah, his father is one of the famous Ulama in the Sumatra, become one of the carriers of renewal understanding in Islam who at that time were called Young People. (Titiek, 1978).

Hamka was originated on february 8, 1908 in Maninjau, West Sumatra, and went to elementary school there. The following education he got was from his dad, a powerful ulama and patriot who was later interned by the Dutch. Despites an absence of advanced education foundation, Hamka figured out how to be one of the most adored Indonesian authors in 1930s and 1940s. Most of his books have been printed up to ten times, including those on philosophy. (Harian, 1981).

Abdul Malik Karim Amrullah is known as a Buya Hamka, born 14 Muharram 1326-Hijriyah or 17 February on 1908 at the state Sungai Batang, village on the edge Danau Maninjau. His mother name is Safiah, which is only “village girls”. His father, Haji Rasul is known as a Doktor Syeikh Haji Rasul Karim Amrullah, is not from the upper-class family but intelligent and respected as big Ulama included reformation figure in Minangkabau. Doktor Haji Abdul Karim is leader boarding school (pesantren) ‘Sumatera Thawalib’ at the Padang Panjang. (Harian Kompas, 1981).

Hamka or his complete name is Haji Abdul Malik bin Abdul Karim Amrullah or his complete name Abdul Malik bin Abdul Karim bin Amrullah bin Abdullah bin Shalih. Buya Hamka, prominent ulama who have crowded followers which is Imam Mosque Al Azhar and Chairman Indonesian Ulema Council (MUI) but lay down his position 19 Mei enter infirmary PERTAMINA on morning Friday 17 July. (Harian, 1981).

Prof Dr. Haji Buya Hamka is born at the Maninjau, West Sumatera on 14 Muharram years 1326 Hijriyah, or 17 February 1908. Before get a title Doktor Honoriscausa from dominant



University at Mesir Al Azhar in Cairo, Prof Hamka start his career as a Ulama and Islamic Scholar through field of journalism, write as many as literary novels. He at the young age, studied Islamic Religious from the Islamic Scholar such as Hos Tjokroaminoto, RM Surjopranoto, and then on AR St. Mansur at Yogya, Pekalongan in the 1923 years. (Harian, 1981).

3.2 Leadership in HAMKA

According to the Dr. Mohammad Roem in article (Sinar Harapan, 1981), he said that Hamka is one of the great Ulama in Indonesia. His popularity had passed the country of his books into perusal, even a required lesson in Malaysia and printed over and over in the neighboring nation. In other Islamic nations he is very famed. In state, Dr Nurcholis Madjid in article (Sinar Harapan, 1981) is a young scholar of Islam, Buya Hamka is an independent Ulama. he effectively advanced the rise of vertical versatility or development on Islam in Indonesia, become one of religious “just significant to colonialists and the remainder of the provincial period” become religious who has been accepted and embrace by the “Influence People” at time Indonesia Merdeka.

Hamka isn't just known as a Ulama and a society leader, yet additionally as an author, journalist, custom expert and intellectual. while formal education is commonly just a second-grade primary school, so he teaches it himself. His profound information of man, his country, and his people, is the thing that improves his religion, with the goal that the audience members of his sermons could without much of a stretch open his heart. Hamka is additionally a familiar speaker, a living language writer. (Harian Kompas, 1981).

Buya Hamka is one of the big Ulama who have character. He mentions that “His last act was one of those characters that needed to be remembered, He did not hesitate to let go of his position for something that was believed to be true”. He also defender of truth who could help the society in terms of unsatisfaction about the certain matters. (Natsir, 1981).

3.3 Leadership in an organization; HAMKA

In 1927, Buya Hamka worked as a religion teacher in the Islamic Institute Tebing tinggi, Medan and become religion teacher at the Padang Panjang on the years 1929. He also be appointed become Islamic Institute Administration, Jakarta and Professor University Mustopo, Jakarta. Hence, Soekarno as a President Republic Indonesia ordered him become between officer or active in the political Council of Indonesian Muslim Associations (MASYUMI). (Raziqin, 2009).

Buya Hamka also active on the Islam movement through the organization such as Muhammadiyah, Nadharatul Ulama and Indonesia Ulama Council (MUI). Since 1928 until 1950, He start to lead the organization activities, conference, and congress Muhammadiyah in various place such as Padang Panjang, Makasar, West Sumatera, and Yogyakarta. (Iskandar, 2009). In 1928, He become branch chairman Muhammadiyah at Padang Panjang and He also establishing a training center for Da'wah Muhammadiyah on 1929 years. He also become consul Muhammadiyah on Makassar.

Buya Hamka is a propaganda Muhammadiyah at West Sumatera, member of Party Politics Serikat Islam and publisher Journal Khatibul Ummah. At the years 1947, Front Chairman National Defense and move to the Java on 1946. At the years 1950 until 1958 visiting various countries in the Middle East included in Pakistan, United State of America, Belanda and Australia. (Harian ,1981).



4.0 RESEARCH METHODOLOGY

This study is based on qualitative research. The approach used is based on the research of the library and all the sources of reading. All data and information are in the form of specific literature and reading.

4.1 Data Collection Method

The researcher collects the information by reading a book and looking at a book that applies to the teaching of leadership from the internet and the library. As a result, the researcher collects data from the library on leadership in the organization and the Hamka way of life.

4.2 Data Resource

-Primer Resource

Study book which written by Haji Abdul Malik Karim Amrullah in Indonesia languages such as Hamka Di Mata Hati Umat and Perjuangan Terakhir Buya Hamka that related to the Leadership as a prime resource.

-Secondary resource

In order to get the information, the researcher uses another book, article, a journal that related to the title by various sources of writing.

4.3 Data Analysis Technique

To analyze the data, the researcher uses a qualitative by using an analysis technique which called content analysis that including descriptive and interpretative. Descriptive analysis is to describe the background and history of Hamka and his views about the leadership while interpretative analysis is to interpret and analyze the real meaning by Hamka views on leadership. Hence, the researcher does some library research to obtain and strengthen information about Hamka and his views towards leadership in an organization.

Specialty of Leadership Style of HAMKA

i) HAMKA is a leadership thinker

Leadership could begin from the bottom step which is remained consistent with the path of struggle after being at the top. The statement did not to be invent, he mentions that sometimes someone so earnestly climbs the steps of the struggle, one after another, eagerly fired up, to the top of the stairs. (Syaikh, 1981). one becomes hypocritical because of factors that drive a person's desire for a status and position, to them the title of leader is a personal luxury, though there is no clear guideline on what it will lead. (HAMKA, 1999). This illustrate that the leader not to be chasing



after position, money and status. It could make individual become forget the obligation seek for sustenance in way of Allah.

Hamka on his views, they are three group that lead Indonesia. first, formal leaders, namely state and government officials both civil and Indonesian National Armed Forces (ABRI). They have been leader because it was appointed. This is ways of to carry out his leadership with a rational order bound by discipline hierarchy regularly. Second, they are group are the traditional leaders. they are appointed by the community group and the environment; it is hoped that with its leadership the prevailing culture in the community can be fully preserved. Thirdly, they are group of the leader of informal. Thus, they become leaders because of community recognition. They ways of leadership is by persuasion and with an invitation. Which is because they are considered leaders by the people, then in their leadership they always maintain the integrity of the people by paying attention to their psychological aspects. They are Ulama, U gama leader and also the men who are put in their places. (Mukhti Ali, 1984).

ii) **HAMKA Personality in Leadership**

Buya Hamka is a sincere and willing to hear other people's opinions which is confident, change his minds without disinclined and carry out advice that is considered good. His sincere about hearing other opinion in certain matter make the people surrounding describe him as a change opinion quickly. He also assumes like himself which is each of the advice given by the people through sincere and for goodness sake. For the selection making on the result, he findsj the best way not only to himself but for the goodness society in general. (Amiruddin Siregar, 1981).

At the end of 1957, the Pakistani government held an International Islamic Colloquium meeting. Buya Hamka and some of the Indonesian Muslim Scholar others were also present in meetings. The meeting turned out to be marked or colored by a heated debate, when the subject matter revolved around Ahmadiyah, there are pros, there are cons which is Buya Hamka belongs to the opposing group. (Achmad Sjathari,1984).

One of the Islamic thinkers, Abu Hamid Muhammad bin Muhammad At Thusi Asy Syafii, also known as an Iman Ghazali, when he was young, he was absorbed in the ocean of philosophy. Previous Greek scholar, such as Aristotle, Socrates, chewed and memorized by al Ghazali but when he was approaching dusk, Al-Ghazali experienced a process of soul maturation. In books title Maqashidul Falasifah, Tahafutul Falasifah and Al Munqidz Minadhdhalal, Al-Ghazali launched his fierce criticism of philosophy. (Ahmad Sjathari, 1984).

“Everything fascinated me about Buya Hamka was his genuine and compassionate approach to others. As a scholar and a great leader, he was acquainted with the NU circles. In fact, I was shocked when he did not hesitate to say: in the field of unity of the people, may I say "followed" to the brother of Shaikhu. Imagine, I've been blushed. Save me a variety of opinions in the field of faith, the goal is clear: to unite the Islamic Ummah.”. (Syaikhu, 1981).

H.A.Syaikhu, Nadhlatul Ulama, Ketua Ittihadul Mubalighin, Leader OII.

Moreover, He is an example of a very successful autodidact (self-taught). imagine: his school which only graduated from grade II and studied at Thawalib was able to excel nationally and internationally. but indeed, since he was young, he was arguably very familiar with books. (our house when in medan, about 10 houses) he always reads books. Not only among the older generation, Buya Hamka is a charisma among the younger generation is also huge. he is indeed friendly and open-hearted. Since leading the “Pedoman Masyarakat” his writings have been very popular with the society. people who are just acquainted with Buya, can then be close. the special nature of Su'udzan (well thought) is huge. (Yunan Nasution, 1981).



M.Yunan Nasution, Friend of Hamka.

iii) **HAMKA is A Multi-Role Leadership**

Hamka on his speech in the Ismail Marzuki Park (TIM) Jakarta, in an Islamic culture symposium organized by the national committee to welcome the coming of the 15th century hijriyah:

.“Lapangan siasat bukan medanku, Aku dikenal seorang pujangga,

Yang bersayap terbanglah laju, Aku kan tetap pahlawan pena.”.

From his speech, that the face of Hamka, which according to him had been "burned" in the political arena, so that until the end of his life, the public knew Hamka, not a politician, but known as Ulama and Poet. (Syaikhu, 1983). As a Ulama, Islamic Da'wah, write out, giving lectures to society has been doing specifically continuity about teaching of Islam widely. The implementation of Da'wah is the subject matter of the teachings of Islam, universal value and universe is a contains of teaching, in which various aspects of life about all the problems covered.

Buya Hamka is not only become ulama, writer, poet but also become a reporter which is have distinctive patterns in the language style, typical, difficult to find the same. Buya Hamka also not only reporter who is write, but also a reporter who is speech, which is he could do both of them and not all reporter who could doing that matter. (Rosihan Anwar, 1981).

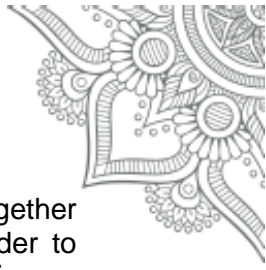
As a forward-thinking person, Hamka is not only a representation of freedom through various speeches in religious lectures, but he also contributes to his various writings. As a very productive author, Hamka has published dozens of books with no fewer than 103 titles. One of the books is about the story of his father and religious struggle in Sumatra which is the contains the personalities and attitudes and actions of his father, Haji Abdul Karim Amrullah or Haji Rosul. Hamka explains the struggle of the people in general and, in particular, his father's struggle, which the Dutch deported to Sukabumi and finally died in Jakarta on 2 June 1945.the title of books which is 'Ayahku; Riwayat Hidup Dr. Haji Amarullah dan Perjuangan Kaum Agama di Sumatera (1958)'. (Baihaqi, 2007).

4.0 **Hamka Involvement in an Organization Effectiveness**

i) **Background of Indonesian Ulema Council (MUI)**

The Indonesian Ulema Council (MUI), which was established in 1975, is anticipated by the government of the new system as an agency that always supports its interests and helps make the progress of the program and various proficient skills. MUI was founded with the goal of enhancing efforts to serve the needs of Muslims individually and organizationally, in particular with regard to religious issues and social problems in general. (MUI,2005). An individual or organizational especially Muslim society supported the needs of society to understanding implementation by the MUI.

Besides that, there are Ulema who come from the Middle East, Central Asia and others which is outside from the countryside to play a role to the society. there are many progress and development made by the Ulema which is 'madrasah-madrasah', 'pesantren' and place for worship who teach the society about the Islamic teachings whether from local Ulema or outside the country. In the end, the role of Ulema to the community cannot be separated from religious



life. (Qadr Djaelani, 1994). The relationships between society and Ulema must get along together in aspect religious and social life to prevent from the misunderstanding matter. In order to assemble Ulema, MUI finally established in Indonesia to desires the needs of government in one organization.

ii) Background of Muhammadiyah

Muhammadiyah was established at Kauman Village in Yogyakarta, on 18 November 1912 which is 8 Dzulhijjah 1330 H by the man named Muhammad Darwis. Also known as a K.H Ahmad Dahlan to establish a permanent institution at the suggestion of his students from Budi Otomo (an organization). Muhammadiyah was established in order to spread the Prophet Muhammad's teachings to the people of Indonesia. The organizations set up educational institutions, holds conferences and tables to discuss Islamic problems, waqf and mosques being established and books, brochures, newspapers and magazines also being made.

iii) Background of Nadhatul Ulama

The history of Nadhatul Ulama has come up into five period which is first period in 1926 until 1945 that the NU as a socio-religious organization existed. The second period from 1945 until 1952 during which is the NU entered a federal political organization called the Masyumi (Indonesian Muslim Council of Syuro) as the only Islamic political party intended to satisfy Islamic political aspirations in Indonesia. The NU entered its third period from 1952 to 1973 and operated as an independent political party, completely separate from the Masyumi. The fourth period lasted from 1973 until 1984 which is the NU joined the PPP (Partai Persatuan Pembangunan or United Development Party) during which time. From 1984 until now the NU entered its fifth historical period and, as a socio-religious organization, returned to its original mission. (Saifuddin Zuhri, 1981).

Based on the five period above, the NU contributed into aspects of social, political, to the society which is make progress and development to the nation. There are many ways that NU achieve in terms of social aspects which is joins other organization that helps NU become target to the society.

REFERENCES

- Prensky, M. (2001b). *Digital natives, digital immigrants, part II*. Do they really think differently? On the Horizon. NCB University Press, 9(6). Retrieved from [https://marcprensky.com > writing](https://marcprensky.com/writing).
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2001) Primal leadership, The hidden driver of great performance. Breakthrough leadership, *Harvard Business Review*.
- Neta R, Pritchard D (2009) Arguing about knowledge. Routledge, London. Nissen ME (2006) *Harnessing knowledge dynamics: Principled organizational knowing & learning*. IRM Press, London.
- Rospenda, K. M. (2002). Workplace harassment, services utilization, and drinking outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 141–155.
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior, 23*(1), 75–92. <http://dx.doi.org/10.1002/job.130>.



- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Bennis, W. G. & Nanus, B. (1985) *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
- Zuraidah, H (2014). Analisis Bibliografi Karya HAMKA dalam Koleksi Perpustakaan Negara Malaysia. *International Journal of the Malay World and Civilisation (Iman)* 2(1), 2014: 93 – 101
- Syaikhu. K.H.A (1979). *Hamka Ulama- Pujangga – Politisi*. Hamka Di Mata Hati Umat, (Jakarta:Penerbit Sinar Harapan, 1983),
- K.H. Saifuddin Zuhri, (1981) *Sejarah Kebangkitan Islam dan Perkembangannya di Indonesia* (Bandung: PT Al-Ma"arif,1981), p. 623
- Titiek W.S, (1978), Nama Saya: Hamka, Hamka Di Mata Hati Umat , (Jakarta:Penerbit Sinar Harapan, 1983), page 51.
- (n.a), (n.d) , Harian 'The Indonesia Times', 25 juli1981. Perjalanan Terakhir Buya Hamka , (Publisher Panji Masyarakat , 1981), page 27.
- (n.a), (n.d) , Harian Kompas, 25 juli 1981. Perjalanan Terakhir Buya Hamka , (Publisher Panji Masyarakat , 1981), page 27.
- (n.a), (n.d) , Harian 'Bali Post' 25 juli 1981). Perjalanan Terakhir Buya Hamka , (Publisher Panji Masyarakat , 1981), page 48
- (n.a), (n.d) ,Harian 'Sinar Harapan' 25 juli 1981). Perjalanan Terakhir Buya Hamka , (Publisher Panji Masyarakat , 1981), page 36
- Nasir Tamara, Buntaran Sanusi dan Vincent Djauhari, 1981., *Hamka Di Mata Hati Umat* (Jakarta: Penerbit Sinar Harapan, 1983), page 361.
- (n.a), (n.d) Harian Kompas, 25 juli 1981.). Perjalanan Terakhir Buya Hamka , (Publisher Panji Masyarakat , 1981),). Page 52-53.



069 The Impact of Loyalty and Religiosity on Job Performance at Islamic Book Publication: PTS Gombak

Noor Najiha Ahmad Muhaiyadin¹, Kalsom Ali², Mohammad Nashief³, S. Disomimba⁴ and Khairunneezam Mohd Noor⁵

Universiti Sains Islam Malaysia

¹Corresponding Author: jieha3525@gmail.com

ABSTRACT

This paper presents a conceptual analysis the impact of loyalty and religiosity, individual values on employee performance in organizations while it highlights the moderating and mediating effects of individual values and organizational commitment. Therefore, this paper like to investigate how religiosity and loyalty factors influence on employees' job performance at Islamic Book Publication: PTS Gombak. The main problem that most organizations face is whether the organization staffs are motivated to perform at their jobs and whether employees find their work interesting and meaningful developed. Based on a conceptual framework that is presented to guide future research, the implications for professional practice are discussed. Data were collected from 100 administrative employees in Islamic Book Publication: PTS Gombak.

Keywords: Loyalty, Religiosity, Job performance

1.0 INTRODUCTION

Nowadays, employee loyalty is very important for the organization to improve their organization quality and productivity. Given today of employee loyalty decreasing towards the organization, many organizations are trying to find some ways to increase the employee loyalty.

According to Ginzberg, Ginsburg, Axelrad and Herma (n.d.), career development is influenced by the educational process, the emotional factor and individual values. Besides, Gerhart et al. (1994) also had established that employee compensation plays such a key role because it is at the heart of the employment relationship, being of critical importance to both employees and employers. According to Holm and Hovland 1999; Schmidt 1999 (as cited in Cheng, 2004), the changes in the organizational structure and the decline in job security has changed the psychological contract between employer and employee. Moreover, according on Al-Anzi (2009) study result shows over than 90% say the quality of their working environment affects their mood and attitude about their work. All the above studies are pointed out those different types of factors which will influence the employee loyalty in the organization.

Organization management is now forced faced with various allegations and challenges which hit especially for every employer which should serve the crowd its employees in the organization. Workers or internal organizational customers need to was stressed by the management to they are always interested and satisfied when undergoing assignments as well as executing entrusted responsibilities. In organization the things that need to be emphasized to improve work performance are religious. Religious beliefs could significantly effect and guide



decision making and behavior. According to Giacalone and Jurkiewicz (2003), religion is based on faith, therefore is not subjected to the rigorous proof necessary for scientific study.

Religion is important to every individual and family as it shapes beliefs and morality that influence their actions towards the surroundings. Elci, Sener and Alpan (2011) mentioned that morality is synonymous with ethics, which is the philosophical study of the morale domain. Unfortunately, over the years many businesses had been affected by various kinds of morality issues involving employees. Crimes involving the insider happened quite numerous times in banking institutions all over the world. Furthermore, (Hofstede 2001) has mentioned that religion has indirect implications at workplace.

At present, research that directly linked the concepts of religiosity commitment towards performance is lacking. Thus, the present research aims to provide empirical findings on the effect of religiosity commitment towards employee performance.

2.0 PROBLEM STATEMENT

Many researches have been done regarding the impact of religiosity on job performance in particular industry in other countries. However, research regarding the impact of religiosity and loyalty employee on job performance in Islamic Book Publication: PTS Gombak had never been done.

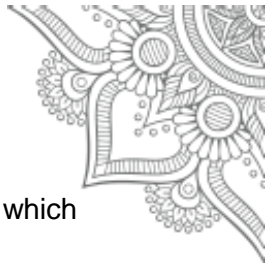
Therefore, would like to investigate how religiosity and loyalty factors influence on employees' job performance in Islamic Book Publication: PTS Gombak. The main problem that most organizations face is whether the organization staffs are motivated to perform at their jobs and whether employees find their work interesting and meaningful (Lawler and Worley, 2006). Organization performance is leaded by employees that have religiosity in doing things right and doing the right things.

Religions are evident and persuasive in the ethical attitudes, moral reasoning, and management behavior of many managers (Hutson, 2000; King, 2007). Religious beliefs could significantly effect and guide decision making and behavior. According to Giacalone and Jurkiewicz (2003), religion is based on faith, therefore is not subjected to the rigorous proof necessary for scientific study. Therefore, religiosity is a driven force that helps a person in achieving targeted goals.

High productivity is a long-term benefit from motivated employees. Religiosity employees are valuable assets that provide significant value to the organization to maintain and strengthen the business and earnings growth. This paper attached to the impact of study on employee motivation. This research is designed to help Islamic Book Publication: PTS Gombak to aware on religiosity that bring impact to employee job performance.

In this study, job performance was defined as the extent of accomplishment of the employees in performing their work or work-related activities and the behaviors that contribute to organizational goals (Motowildo et al., 1997; Murphy, 1989). Specifically, task performance was defined as the extent of how effective a given work is carried out and contributes to the organization's technical core either directly or indirectly (Borman and Motowidlo, 1993). This study referred to Islamic ethical standards in the workplace based on the Qur'an and prophetic traditions. Religiosity is defined as how devoted an individual is to his/her religion.

Religiosity is used in different ways to portray the level of practice and involvement in the basic tenets of the religion (Hage, 2013). Religious knowledge of individuals, self-esteem, well-



being, the extent to which people use their religion for their own ends, and the degree to which people live their religion are usually used to measure religiosity (Cohen et al., 2005)

3.0 LITERATURE REVIEW

3.1 The Role of Loyalty and religion in human life

According to Vince (2005), understanding the employees' needs can cultivate the employee loyalty towards the organization. As early as 1950s, the famed psychologist, Abraham Maslow presented his Hierarchy of Needs Model as a way to explain the human behaviour. Maslow believed that human act on their unmet needs according to their urgency at any given moment. For instance, most people have no difficult to satisfy their basic physiological, safety, security and social needs on a daily basis. Therefore, these known as "lower-level" needs. However, after these "lower-level" needs are met will one strives to satisfy one's "higher-level" needs which are self-esteem, achievement and recognition, and self-actualization.

In Islam, religiosity is the commitment to the fundamentals of Islamic religion through practices and theoretical belief through the fulfilment of Allah's rights, protection of others rights, following Allah's orders, avoiding bad acts, and performing worships (Allah is the name given to the Universal God in Islam) Al-Goaib (2003). Religiosity is seen as the attitudes and practices set for discovering the meaning, purpose, or connection with things external to and larger than the self (Kiesling et al. 2008).

Religiosity, as a concept, is also defined as an organized belief system with established rituals and practices, acquired in places of worship (Zullig et al. 2006, p. 255). Religiosity in particular is a common factor of interest for the reason that a belief system provides social support, comfort, and strength for people.

In Islam, however, Al-Goaib (2003) defines religiosity as the commitment to the empirical and theoretical fundamentals of the religion (Islam) through which Muslims would fulfill the rights of God, protect the rights of others, adhere to the divine decrees, abstain from wrong deeds, and do worship. Religiosity also connotes the relationship between God and man with the Islamic social responsibility understood as the relationship between man and his fellow man, nature, and other creations (Mohsen 2007).

3.2 The impact of loyalty and religiosity which can motivated employee in job performance.

According to Kyle (1996), there are some few ways to increase the employee's loyalty in the organization. For instance, telecommuting is important to enhance the employees' loyalty because it can reduce the travel time and generally helps employees strike a better work and life balance. It's best for positions that benefit from employees' thinking, but not for all the employees who rely on meetings and collaboration. The management in office, job involvement, leaves of absence and self-education improvement for employees are good examples of flexibility in the modern workplace. Instead of meeting financial and health needs, they satisfy human and lifestyle needs, which are equally important.

Besides, rewards also very important for enhance the employees' loyalty. It could be from the view of individual performance, team performance, and the loyalty and length of service in the firm. For the individual performance, employees reward system is important to encourage them take personal responsibility to achieve the goals set by the organization.



Work is a religious obligation for Muslims. However, work should be done effectively (Pfeffer and Veiga, 1999). Islam requires that Muslim employees accomplish their job to seek the blessing of Allah (Sharabi, 2012). The idea that work is an act of worship in Islam (Basharat, 2009) embodies the concept of Islamic religiosity. In general, religiosity refers to the practice and depth of engagement with one's religious values and activities (Ayranci and Semercioz, 2011). In regards of Islamic religiosity, each Muslim must show, reflect, and practice all the Islam beliefs (Syed and Ali, 2010) that stated in Hadis and the Qur'an in order to influence their good attitudes and behavior (Sharabi, 2012).

Thus, it conducts the individuals' behaviour and actions in most situations including the workplace. However, very few researchers did studies regarding the impact of religion towards work context since it was argued that the aspect of religion cannot be accessed through science (Davie, 2007). Based on previous study conducted by Giacalone and Jurkiewicz (2003) as mentioned by Osman-Gani, Hashim & Ismail (2010), religion is not subjected to rigorous proof necessary for scientific study because it is based on one's faith.

Job performance is a human behavior the result of which is an important factor for individual work effectiveness evaluation. From this view, it could be said that organization's success or failure depends on job performance of the individuals in that organization. Job performance is individual productivity in both quantitative and qualitative aspects. It shows that how well a person is doing his job and extent to which the employee meeting their job duties. Coetzet and Rothmann (2006) stated that job performance depends upon work settings, the atmosphere of office and social interaction. Goal setting level significantly affected different employee's job performance (Pantang, 2007) as holding the same goals influenced the staff to move in the same direction leading them to be successful in the long run. As a result, it could be concluded that higher goal setting has high effect on job performance.

3.3 The challenges are faced by a worker in order to inculcate of the good values at workplace

Additionally, through fostering Islamic religiosity awareness, a Muslim will always put an effort to behave well in their daily life and avoid any unethical behavior. This is due to their fear toward Allah, as well as their belief on Allah will always watching them whenever and wherever they are. Alongside Ibadah (worship) and the benefit for the organization as well as economy, through working, people can socialize with a wide variety of individual characters and experiences. Thus, through working, people will be wiser, critical thinker, and more dedicated in their life.

Overall, in order to sustain and enhancing job performance quality of employee, an organization ought to observe its employees' insight on their religiosity and ensure their ethical standards from Islamic perspective. Thus, it is hypothesized that there is positive relationship between Islamic religiosity and job performance.

3.4 Loyalty and religiosity can impact job performance of the workers

Employment or work life has become a part of the main necessity of an individual life. However, without a great execution and a magnificent achievement, working solely cannot provide a productive life for an individual (Pfeffer & Veiga, 1999), especially as a Muslim. Thus, in order to attain and sustain great quality of job performance of a Muslim, a different approach is required, namely the awareness of Islamic religiosity. In this context, Islamic religiosity awareness in work life means a Muslim should work as an act of worship to God (Basharat, 2009). As stated in the



Qur'an Surah Adh Dhāriyāt verse 56: "And I did not create the jinn and mankind except to worship Me". This implies that one of the purposes of human creation is to make human being realize the importance of intention before begin and end any kinds of activities, which is to worship God and doing any tasks assigned for the sake of His Blessings (Sulaiman, Ahmad, Sbaih, & Kamil, 2014). This awareness will encourage each individual Muslim to perform their tasks effectively. In line with Stephen Covey (1989) statement in his book "The 7 Habits of Highly Effective People", which stated that highly effective people are people who always "begin with the end in mind.

Additionally, through fostering Islamic religiosity awareness, a Muslim will always put an effort to behave well in their daily life and avoid any unethical behavior. This is due to their fear toward Allah, as well as their belief on Allah will always watching them whenever and wherever they are.

4.0 RESEARCH METHODOLOGY

This part explains the ways research is conduct in terms of research design, sampling design, data collection methods, and methods of data analysis. In this research is use quantitative.

4.1 Research Design

Quantitative

In conducting this study, probability simple random sampling technique, quantitative regression method, have been utilized. The data collection was carried out through survey questionnaire approach, which distributed to 100 Muslim from administrative staff in Islamic Book Publication: PTS Gombak. The questionnaire is the adoption from the previous study which emphasized toward measuring the Islamic loyalty and religiosity, and job performance. The questionnaires have been modified into English language.

Population

The data was carried out through survey questionnaire approach, which distributed to 100 Muslim from administrative staff at Islamic Book Publication: PTS Gombak.

4.2 Sampling Technique

Based on sample size Krejcei Morgan, population consist of 100 fist level employee at Islamic Book Publication: PTS Gombak. Out of 100 population only 80 will be taken as sample for this study. This sample are going to be the real subject or respondent for this study. From 80 sample size, the distribution of questionnaire will be according to simple random technique

Simple Random Sampling Technique

Random sampling is selecting a sample of size from a population of units. Each element has an equal probability of inclusion. Random sampling is simple and easy to understand. It has quick calculation of means and variances. It is based on statistical theory, and therefore there are software packages for analyze the data. The data was carried out through survey questionnaire



approach, which distributed to 100 Muslim from administrative staff at Islamic Book Publication: PTS Gombak. The questionnaire is the adoption from the previous study which emphasized toward measuring the Islamic religiosity, and job performance. In simple random sampling, each member of a population has an equal chance of being included within the sample. Each combination of members of the public also has an equal chance to compose the sample.

4.3 Data Collection

Data Collection comprise of two types which are primary data and secondary data. In our research, we are using both type of method to collect our data. In primary data collection we use questionnaire and distribute to our respondents to collect what is their respond about our research. On the other hand, secondary data collection we used online database to obtain our information in different area.

a) Primary data

There are few type of primary data collection methods which are focus group, video conferencing, panels, telephone interview, personal interview, self-administered surveys. In this research, primary data collection method that we had use is questionnaire because it can help us to get initial data from selected respondents. The reason we choose questionnaire survey as it is more much easier way to collect data from large number of sample size. Besides, we designed the questionnaire by referring other related journal and modify it to become standardized. Thus, the questionnaire survey doesn't need much effort for questioner in the survey as they as just needed to answer the questionnaire questions.

4.4 Data Analysis

Data analysis the quantitative data obtained from the questionnaire were analyzed using statistical package tools software (SPSS). Responses on all sections of the questionnaire were analyzed using means, standard deviations, frequencies, and percentages to calculate different characteristics of the data. The survey instruments and regression analysis was used to examine the impact of loyalty and religiosity on job performance.

4.5 Instrument

The main instrument involved in the data collection process for this study is the questionnaire form. The survey questionnaire is divided into four sections, part A, part B, and part C, part D and part E. Section A contains demographic questions. Part B contains related questions about employee loyalty. Part C contains questions related to religious values in the organization. Part D is a task-related training that impacts training on the performance of support staff. There are four sections in the questionnaire form distributed to the respondents. The instrument used by the researcher is from the questions found in previous studies. The questions selected by the researcher are modified and adapted to the objectives and needs of the study.

5.0 CONCLUSION

Islam is the way of life. This means that how a Muslim conducts him/herself in terms of personality, behavior, and lifestyle, should follow the teachings of Islam. Muslims are also expected to demonstrate perseverance and patience in the face of difficulties. They need to submit to the will of Allah in all situations, but they are also expected to make concerted efforts if they wish to be



successful. Hence, the concept of Tawakal is very much required in Islam. Also, in accomplishing a job, Muslims have to do so with Amanah, that is, to perform in an honest, trustworthy, and accountable manner. In short, whatever a Muslim does, he or she does it out of sincerity and for the blessings of Allah in this life and in the hereafter.

REFERENCES

- Al-Goaib, S. (2003), "Religiosity and social conformity of university students: an analytical study applied at King Saoud University", *Arts Journal of King Saoud University*, Vol. 16 No. 1.
- Basharat, T. (2009), *The characteristic features of worship as propounded by Islam*. Al-Adwa, 24, 27-41.
- Borman, W.C., Motowidlo, S.M. (1993), *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass. p71
- Elci, M., Sener, I., Alpkam, L., (2011) "Impact of Morality and Religiosity of Employees on Their Hardworking Behavior" *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 24, pp. 1367-1377
- Kiesling, C., Sporell, G., Montgomery, M., & Colwell, R. (2008). *Identity and spirituality: A psychosocial exploration of the sense of spiritual self*. *Psychology of Religion and Spirituality*, 5, 50–62
- Koenig, H. (2009). Research on Religion, Spirituality, and Mental Health: A Review. *Journal of Psychiatry*, 54(5), 283-291.
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C., Schmit, M.J. (1997), A Theory of Individual Differences In Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *The Academy of Management Executive*, 13(2), 37-48.
- Sharabi, M. (2012). *The work and its meaning among Jews and Muslims according to religiosity degree*. *International Journal of Social Economics*, 39 (11), 824-843.
- Sulaiman, M., Ahmad, K., Sbaih, B., & Kamil, N. M. (2014). *The Perspective of Muslim Employees towards Motivation and Career Success*. *e-BANGI: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 9(1), 45-62



073 The Effect of HRM Practices and Self-Efficacy on the Performance of Academic Staff: A Review of the Literature

Dehma Mofleh Qasem al-Maraghi, Dr Kalsom Ali, Dr Mashitah Sulaiman

Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia.

Corresponding Author: dehma.hashem@gmail.com.

ABSTRACT

Human Resource management (HRM) practices and self-efficacy are important predictors of the performance. However, studies that are related to these variables and their effect on performance in educational institution is limited. The purpose of this study is to review the existing literature related to the effect of the HRM practices and self-efficacy on performance of academic staff. Databases such as Science Direct, Emerald, and Web of Science were searched to find the related articles. Three screening were conducted to refine and select the articles. A total of 30 articles related to the topic were reviewed and information of the articles were presented. The findings indicated that most of the studies focused on developed countries and sample size in previous studies is limited. In addition, the previous studies used the first generation of analysis to analyze the data. Few have used the structural equation modeling for data analysis. Lastly, the previous studies showed that HRM practices are important for the performance of academic staff. In regard to self-efficacy, it is found that this variables is essential to improve the performance of academic staff. Findings were discussed and suggestion for future works were elaborated.

Keywords: HRM practices, Self-efficacy, Job performance, Academic staff

1. INTRODUCTION

The importance of education has increased due to the need of educated generation that can help in developing the nations. For this reasons, government and policy makers as well as researchers and practitioners have devoted their effort to focus on education. A key players in the process of education in higher level is the academic staff and their capabilities in teaching and researching (Johnson et al., 2016). This is because qualified and active academic staff can help in improving the contribution of the university and its ranking as well as its contribution to the society. Therefore, the performance of academic staff to a large degree determine the contribution and the performance of a university (Abba & Mugizi, 2018; Ofuyatan & Edeki, 2018). This is because academic staff are responsible for creating new knowledge and sharing this knowledge among students and other in the society in the form of public lectures and workshops.

Despite of the importance of the performance of academic staff, majority of previous studies focused on these variables in the context of business organization while in the context of educational institutions in developing countries, there is a lack of studies (Ghabban, Selamat, & Ibrahim, 2018; Muda, Ali, & Jusoh, 2017). In addition, previous studies have focused on factors that are related to appraisal of the performance of academic staff (Hassna et al., 2009; Turk, 2008; Turk, 2010; Masron et al., 2012; Yousif & Shaout, 2018; Abba & Mugizi, 2018) while the studies that investigate the causal effect of certain variables on the performance of academic staff are limited. Most of the study conducted on countries such as USA, Europe, Southeast Asia (Ali & Musah, 2012; Ali, 2012; Nadarajah et al., 2012; Masron et al., 2012; Dhillon et al., 2015; Alfagira



et al., 2017) while studies that have investigated the issue of performance of academic staff in developing countries are few.

Meta-analyses on the relationship between human resource management (HRM) practices and performance has yielded mixed results, further fuelling the theoretical debate among HRM scholars (Tzabbar, Tzafrir, & Baruch, 2017). Further, previous studies indicated that the human resource practices such as selection, recruitment and training differs among countries (Li, Samolejová, Čech, & Lampa, 2015). In addition, researchers have no agreement regarding the effect of self-efficacy and its role in explaining the performance of academic staff. For this reason, this study aims to review the literature related to the effect of HRM practices and self-efficacy on the performance of academic staff. The study also aims to provide researchers and decision makers with recommendations that helps in explaining and enhancing the performance of academic staff.

Therefore, this study aims to review the HRM practices and self-efficacy in the context of educational institution. The remaining of this paper discusses the literature review, methodology of this research as well as the findings and limitation, direction of future work and conclusion.

2. LITERATURE REVIEW

2.1 Performance of Academic Staff

The importance of performance is increasing due to its ability to increase the effectiveness and efficiency of organizations. The high job performance enables different organizations to achieve their objectives and ensure that these organizations survive and thrive (Alaaraj, Mohamed, & Ahmad Bustamam, 2018; Alaarj, Mohamed, & Bustamam, 2017b, 2017a). Jamal (2007) defined performance as “a function that an individual can successfully perform within framework of normal constraints and available resources”. Due to the increasing competition among organizations, both educational and services, it has become imperative for the organizations to improve their performance and focus on their human component to ensure excellence and prosperity (Darvishmotevali, Arasli, & Kilic, 2017).

The job performance of employees is important in all organizations, but its importance increases in educational organizations in general and in universities in particular, because the pivotal role played by the academic staff of the universities in creating and nurturing future generations that are capable of advancing the country and the society. Thus, academic staff has important role and contributes to the society in term of teaching and conducting scientific research that increases the efficiency of the university and society (Alaarj, Abidin-Mohamed, & Bustamam, 2016; Alaarj, Zainal, & Bustamam, 2015; Dhillon, Ibrahim, & Selamat, 2015; Ghabban et al., 2018). Given the importance of the performance of academic staff, this study is devoted to discuss and review previous studies in the context of performance of academic staff.

2.2 Summary of the Reviewed Studies

Reviewed studies included 22 articles that dealing with the performance of academic staff. Hassna, Lina and Raza (2009) examined the performance of academic staff in Qatar and found that teaching affects service performance while scholarly endeavour did not affect the teaching or service performance. Türk (2008) in Estonia related the performance of academic staff to the appraisal system and the compensation. The findings indicated that compensation and performance appraisal has increase the performance of academic staff. Another study was also conducted by Türk (2010) in Estonia found that performance of staff must be evaluated annually, and quality and quantity of the workload must be assessed as well as the publication in high impact journals. Salau et al. (2018) in Nigeria also examined the effect of talent management practices



on the innovation performance of academic staff. The findings indicated that talent management improved the innovation performance of staff which resulted in better organizational performance of universities. In Malaysia, Ali and Musah (2012) related the performance and job satisfaction of academic staff to quality culture. The results of their study showed that quality culture and its components affect the performance and job satisfaction of academic staff.

Victor and Babatunde (2014) in Nigeria found that motivation affect the performance of academic staff. In Jordan, Masa'daeh et al. (2017) examined the effect of knowledge management (KM) process and KM performance on the performance of academic staff. The findings showed that KM process affect the KM performance which in turn affected the performance of academic staff in Jordan. Ghabban et al. (2018) also examined the effect of knowledge sharing and computer mediated communication on the performance of academic staff in Saudi Arabia. The findings indicated that knowledge sharing, and computer mediated communication significantly enhance research productivity at Saudi universities.

Zhou et al. (2010) discussed the evaluation and measurement of performance of academic staff in China. The finding showed that performance of academic staff can be evaluated using three dimensions that are the teaching, research and social services. Research also examined the effect of certain variables on the performance of academic staff. For example, Dhillon et al. (2015) investigated the effect of personal factors, environmental factors and behavioral factors on the scholarly publication production of academic staff in Malaysia. The findings showed that personal, environmental and behavioral factors have significant effect on scholarly publication production. In Nigeria, Ologunde, Akindele and Akande (2013) investigated the effect of university expansion, moonlighting, welfare, condition of work, attitude, promotion, and infrastructure on the performance of academic staff. The findings showed that the performance of staff who do moonlighting (work for second job) is different from those who do not do moonlighting.

Nadarajah, Kadiresan, Kumar, Kamil, and Yusoff (2012) in Malaysia examined the effect of human resource practices (HR) and career development on the performance of academic staff. The authors proposed that the HR practices are expected to contribute to the job performance and career development of academic staff. LiLin (2018) investigated the effect of leadership style, organizational commitment, and self-efficacy on the job performance of academic staff in China. The findings indicated that Leadership style as well as organizational commitment and self-efficacy has strong effect on job performance of academic staff in China. Job satisfaction was also investigated in few studies. Alfagria et al. (2017) proposed in a conceptual paper that the individual factors which include job satisfaction and work stress as well as the work environment factor which includes salary, rewards, training, university policy, promotion, facilities, work condition will have a significant effect on the performance of academic staff.

Garg (2019) examined the effect of performance work practices on the organizational performance of companies in India including educational institutions. The findings showed that performance work practice has a significant effect on organizational performance. In Jordan, the effect of knowledge management on the knowledge management performance and job performance of academic staff was investigated (Masa'deh, Shannak, Maqableh, & Tarhini, 2017). The findings indicated that KM process affect KM performance which in turn affect the job performance of academic staff. Hamid, Maheen, Cheem and Yaseen (2017) found that the HRM practices has a significant effect on the organizational performance.

Saha (2018) reviewed the literature related to HRM practices and organizational outcome. The findings showed that HRM results in several organizational outcome such as money and market performance, operational performance, and worker perspective and behaviour. Wang,



Zhang, Tian and Zhang (2016) proposed that HRM and organizational culture will have significant effect on the organizational performance. Saridakis, Lai and Cooper, (2017) conducted a meta-analysis study on the effect of HRM and high performance work practices on organizational performance. The findings showed that there is a positive correlation between HRM and HPWP as well as organizational performance. Zhang, Edgar, Geare and O'Kane (2016) examined the entrepreneurial orientation (EO) and capability based HRM on organizational performance of business organizations. The findings showed that the interaction between entrepreneurial orientation and capability based HRM performance is positive. In addition, EO and HRM affected the organizational performance.

Fernández-López, Rodeiro-Pazos, Calvo and Rodríguez-Gulías (2018) examined the effect of knowledge management, human capital acquisition, and organizational design on the organisational performance of Spanish universities. The findings indicated that KM has significant effect on performance through IT solution as a mediator. Sánchez-Barrionuevo Benneworth (2019) examined the organizational performance of UK universities represented by the contribution to knowledge. The findings showed that academic heartland creates more engaged university and improve the regional and entrepreneurial performance of universities. In Colombia, Cricelli, Greco, Grimaldi, and Llanes Dueñas (2017), examined the effect of intellectual capital on the performance of universities in Colombia. Human capital and relational capital as well as structural capital are critical for the performance and innovation of Colombian universities.

Xing (2010) examined the effect of HRM practices such as recruitment and allocation, motivation mechanism, participation, and performance management on the organizational performance of universities in China. The recruitment and allocation, motivation mechanism, participation, and performance management have significant effect on the performance of universities. In Vietnam, the effect of employee participation in decision making on the academic performance of staff was examined. Findings showed that employee participation in decision making has a positive effect on academic staff results. Organizational learning moderates the effect of employee participation on academic performance. The level of HRM practices in universities was examined in the study of (Allui & Sahni, 2016). The findings showed that the level of HRM in Saudi Arabia is low and need more attention.

Shahzad, Bashir and Ramay (2008) investigated the effect of HRM practices on the performance of academic staff. Findings showed that compensation practices and promotion practices has strong relationship with perceived employee performance. Performance evaluation practice has insignificant relationship with the perceived employee performance. Jouda, Ahmad and Dahleez (2016) also examine the effect of HRM practices on employee performance. The findings showed that Recruitment and selection, training and development, compensation and incentives, performance appraisal has significant effect on employee performance.

Few of the previous studies examined self-efficacy in the context of educational institution. Bandura (1998) developed the social cognitive theory and included the self-efficacy as a component of the theory. In later research, Bandura indicated that the source of self-efficacy is mastery experience, vicarious experience, social persuasion, and emotional cue. Haddad and Taleb (2016) examined the self-efficacy and operationalized self-efficacy to be past experience, vicarious experience, verbal persuasion, and emotional cues. The findings showed that past experience, vicarious experience and verbal persuasion have significant effect on organizational performance and clarity.

Self-efficacy as a mediator was examined in the study of Tshuma et al. (2017) between susceptibility, severity, barriers, and perceived benefits. Self-efficacy mediated the effect of



susceptibility, severity, barriers, and benefits on behaviour. The effect of self-efficacy on job satisfaction of teacher was examined in the study of Emin Türkoğlu, Cansoy and Parlar (2017). Self-efficacy is important predictor of job satisfaction.

Little studies examine the nepotism in the context of educational institutions. The effect of nepotism, HRM, job satisfaction, and quitting intention on word of mouth. The findings showed that nepotism affect HRM, job satisfaction, and quitting intention as well as word of mouth (Arasli, Bavik, & Ekiz, 2006).

3. METHODOLOGY

This study is quantitative in nature. the models that examined the performance of academic staff are reviewed. To select the related articles, keywords such as HRM practice, performance of academic staff, self-efficacy, and a combination of these words were used to find articles related to the topic of this study. As a results, 409 articles were identified. Duplicated articles and non-English, non-related articles were removed. This has resulted in removing 318 articles. The remaining articles of 91 was reviewed for title and abstract. As a result, 22 articles were excluded because they focused on different scope of this study. A full review of 69 articles was conducted. As a result, 39 articles were excluded. This made the total articles 22. Figure 1 shows the process of refining and selecting the articles of this study.

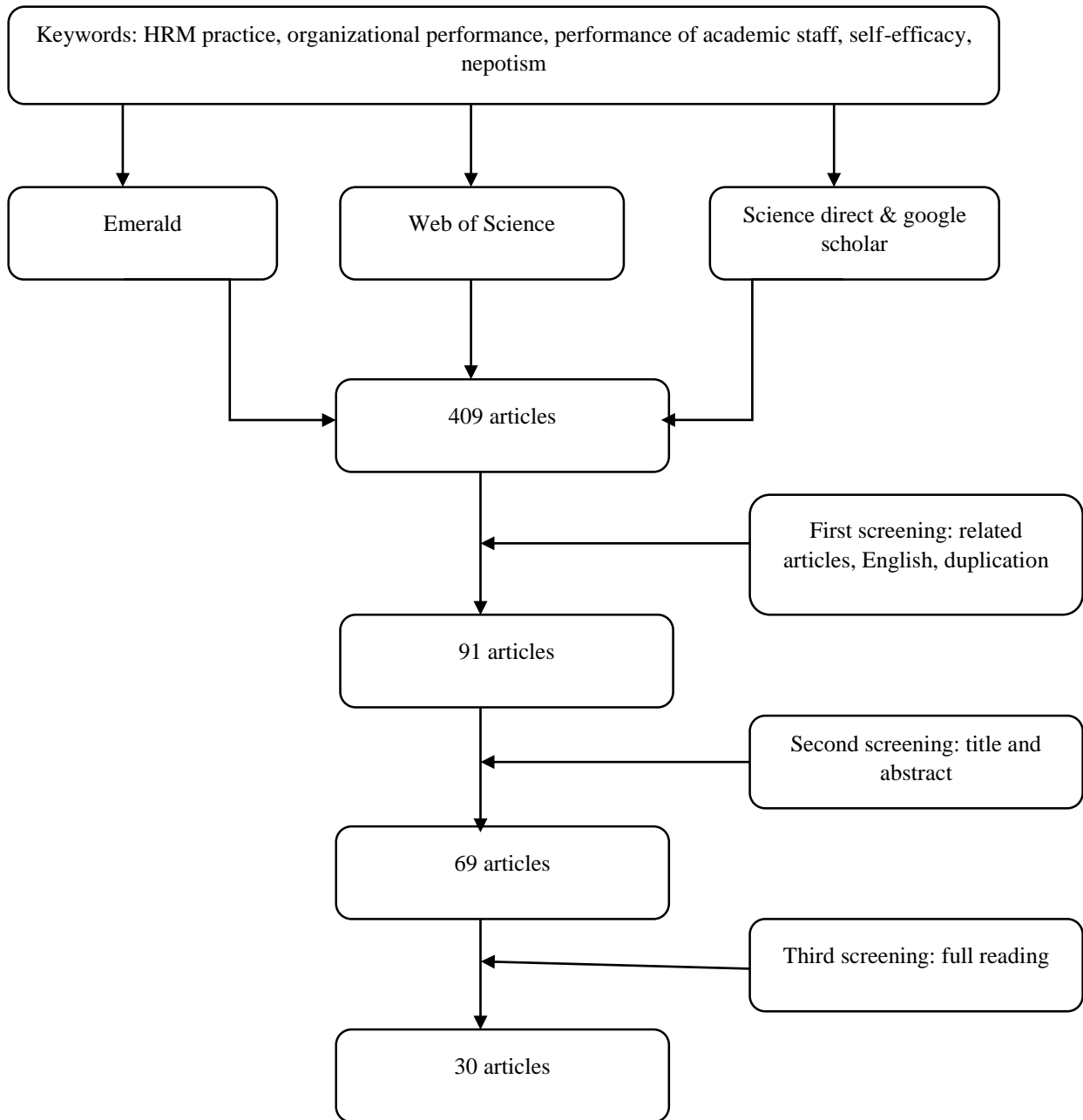


Figure 1: Process of selecting the related articles

4. FINDINGS

4.1 Country of the Studies

The reviewed studies were conducted in several countries. Figure 2 shows the distributions of the studies based on the country of origin. It can be seen that the highest number of studies was conducted in China, followed by Malaysia, Nigeria and Saudi Arabia.

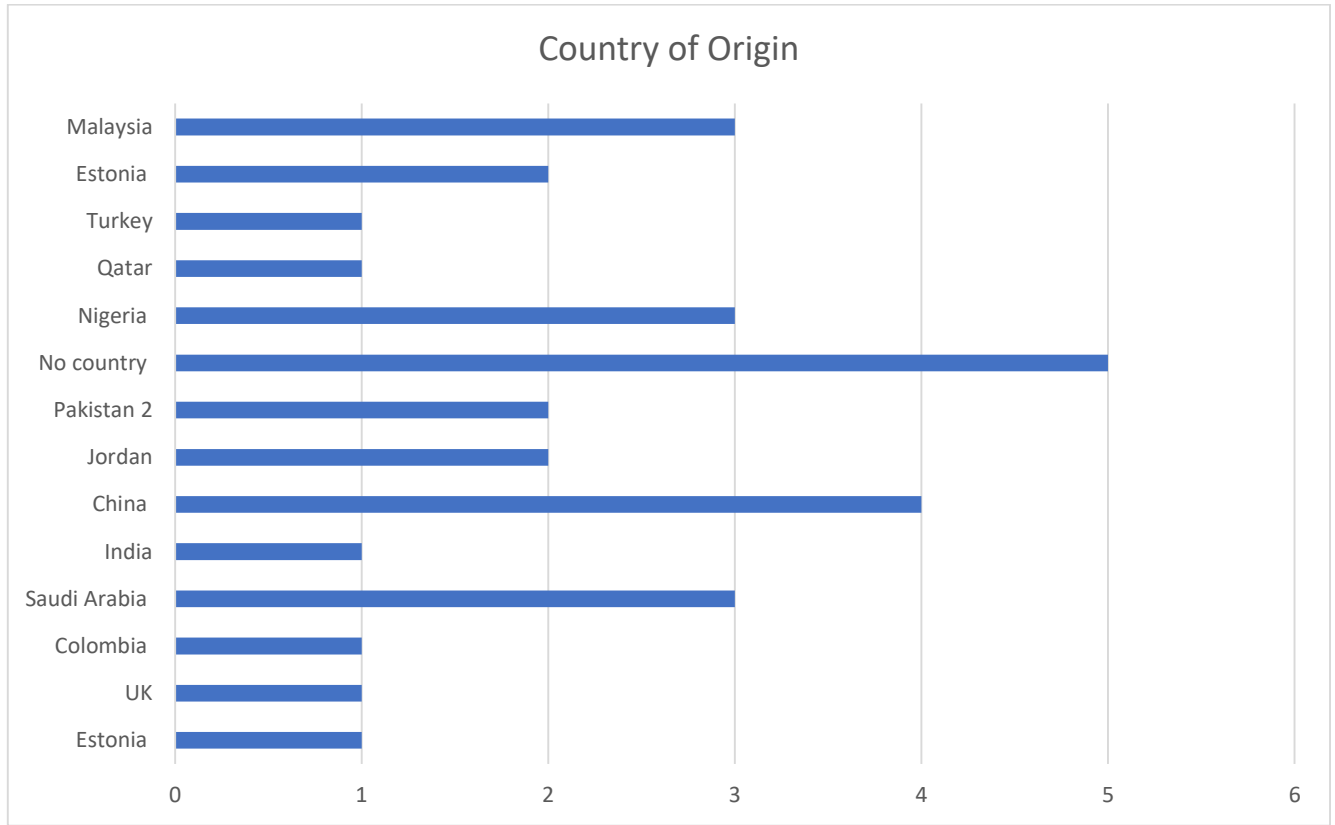


Figure 2: Distributions of studies based on countries

4.2 Nature of the Studies

Majority of 97% of the studies are quantitative while only 3% are qualitative. Figure 3 shows the nature of the studies. Quantitative studies are divided into empirical, review, and conceptual. More than 83% of the reviewed studies are empirically conducted and collected data using a questionnaire. A total of 14% are conceptual paper while 3% are review articles.

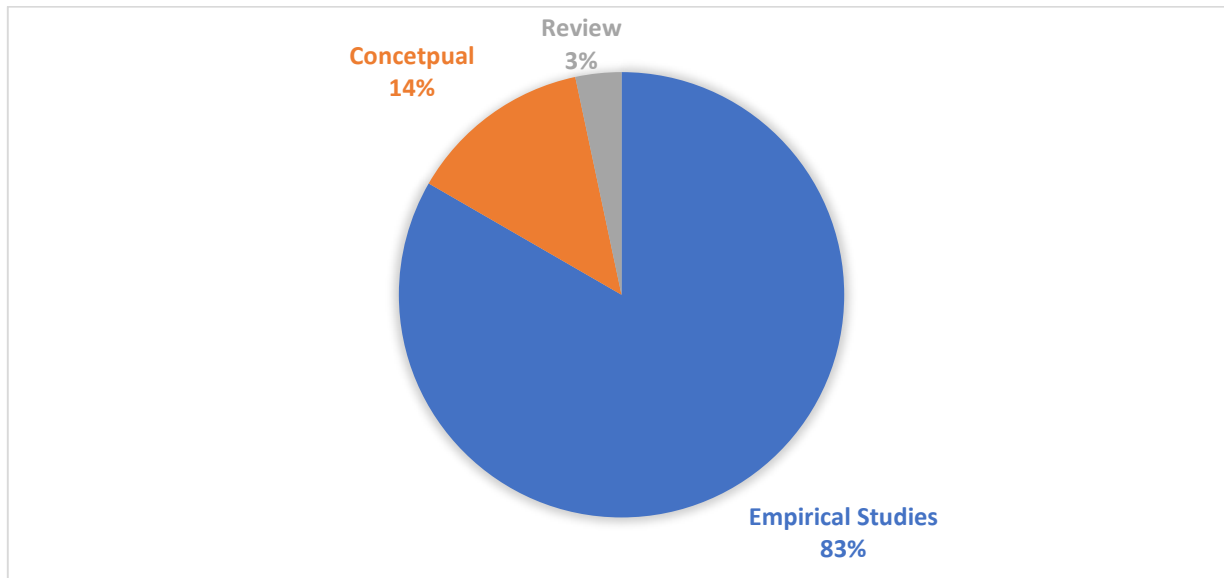
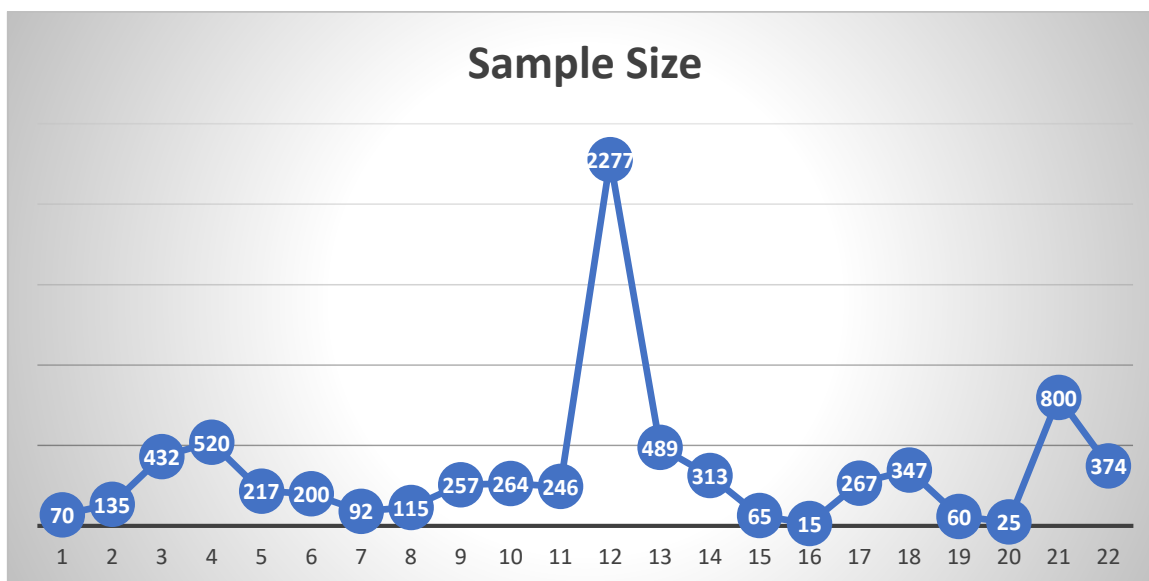


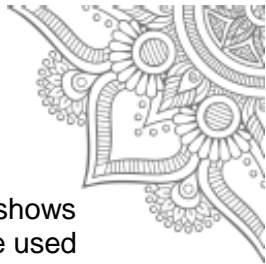
Figure 3: Nature of the Reviewed Articles

4.3 Sample Size

Sample size of the reviewed studies is given in Figure 4. It shows that the highest sample size is 2277 while the lowest sample size accounted for 15 respondents. The mean score of the sample size is 344.



4.4 Data Analysis Tools



The data analysis tools that have been used in previous studies are given in Figure 5. It shows that 60% of the reviewed studies used SPSS as a tool for data analysis. A total of 28% have used AMOS while 8% used smart PLS and 4% used STATA.

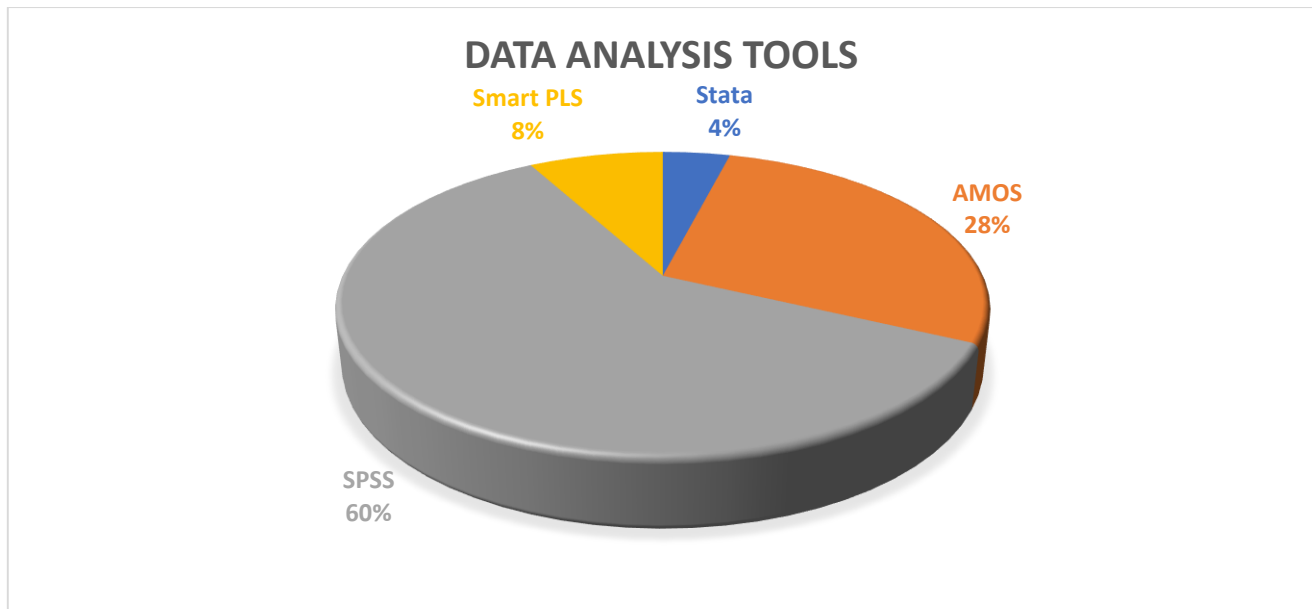


Figure 5: Data Analysis Tools

4.5 Effect of HRM Practices on Performance

The reviewed studies indicated that HRM practices are essential to improve the performance of academic staff. Leroy et al. (2018) reviewed the literature and examined the effect of HRM practices on employee performance and found that there is a positive effect between the two variables. Turk (2008) and Turk (2010) examined the effect of the components of HRM on job performance of academic staff and found significant effect. Triguero-Sánchez et al., (2013) found that HRM has a significant effect on the organizational performance of universities in Spain. In a meta-analysis study conducted by Saridakis et al. (2017), the findings indicated that HRM has a significant effect on organizational performance. Similalry, Zhang et al. (2016) found a significant effect between HRM and organizational performance. Accordingly, it is concluded in this study that HRM practices has essential effect on the performance of academic staff.

4.6 Self-efficacy and Performance

Bandura (1998) defines that employee self-efficacy as a collection of criteria like efforts, intelligent, experience and expertise that lead to improve the performance of employee to achieve the organization goals with productivity and efficiency. Brazeel (2010) reveals that decision makers in any organization focus on employee self-efficacy to encourage employees to achieve organization objectives. Employee self-efficacy determines the level of ability, knowledge and skills that providing required in employee. employee self-efficacy also determines the expectation of the employees in the specific situation (Djabatey, 2012). Self-efficacy has a significant effect on the performance of employees and organizations. Tshuma et al. (2017) found that self-efficacy affect the behaviour of employees. Emin Türkoğlu et al. (2017) found that self-efficacy affect the job satisfaction of teachers in Turkey. LiLin (2018) found that self-efficacy affected the job performance of academic staff in China. Haddad and Taleb (2016), the study found that self-efficacy has a significant effect on the organizational performance of universities. Previous studies



indicated that self-efficacy affect positively the performance of organization. In the study of Bilgin (2016) and Kuo (2010) the self-efficacy affected positively the performance of organization.

5. DISCUSSION AND FUTURE WORK

Based on the above review, It can be seen that the majority of the studies focused on factors that are related to appraisal of the performance of academic staff (Hassna et al., 2009; Turk, 2008; Turk, 2010; Masron et al., 2012; Yousif & Shaout, 2018) while the studies that investigate the causal effect of certain variables on the performance academic staff are limited. Most of previous studies have used the statistical package of social science (SPSS), which considered as the first generation of statistical tools to conduct the data analysis (e.g. Salau et al., 2018; Turk, 2010, 2008; Kiruja, 2013; Ologunde et al., 2013; Victor & Babatunde, 2014; Emin Türkoğlu et al., 2017; Victor & Babatunde, 2014; Dhillon et al., 2015) while the use of advance statistical tools such as Analysis of moment structure (AMOS) or partial least square (PLS) is limited in previous studies (e.g. LiLin, 2018; Ghabban et al., 2018; Tshuma et al., 2017).

The intensive use of SPSS in previous studies indicates that these studies were correlational or descriptive. In other words, the previous studies attempt to find the mean score value of the variables involved in the study without determining the causal effect between the variables. In addition, the correlational studies attempt to find only the relationship between the variables such as in the study of Hamid, Maheen, Cheem and Yaseen (2017) and Shahzad, Bashir, & Ramay (2008). Complex analysis that include the testing of second order variables as well as the moderating variable were limited in previous studies. Furthermore, the focus on self-efficacy and HRM practices and their effects on academic staff performance is limited.

To overcome this limitations, future studies are suggested to examine the factors that affect the performance of academic staff in developing countries. Future studies also are recommended to use qualitative methods because majority of the previous studies were quantitative and has used questionnaire. A focus group approach can be used in future work to identify clearly the factors that affect the performance of academic staff. Further, the effect of certain variables in the literature on performance of academic staff has not been well researched and investigated. Accordingly, it is recommended for future work to examine the effect of HRM practices and self-efficacy on the academic performance of staff.

Lastly, majority of previous studies are empirical and few conducted review studies. It is recommended for future work to review and expand the scope of the review of previous studies and to examine the effect of other variables on the performance of academic staff.

6. CONCLUSION

This study reviewed the literature pertaining to HRM practices, self-efficacy, and performance of academic staff. Known databases were searched and related articles to the topic of this study were identified. Information of the articles were extracted. The findings indicated that majority of the studies were conducted on business organization in developed and emerging economies while few focused on developing countries. The study also found that the majority of the studies were quantitative and deployed the SPSS as a tool for data analysis. Further, the study found that the effect of HRM practices and self-efficacy is important in the context of the performance of academic staff. Findings were discussed and the direction of future work were discussed as well.



REFERENCES

- Abba, H. D., & Mugizi, W. (2018). Performance of academic staff in polytechnics : an analysis of performance levels in North West geo – political zone of Nigeria. *Arts and Humanities Open Access Journal*, 2(3), 187–192. <https://doi.org/10.15406/ahoaj.2018.02.00056>
- Alaaraj, S., Mohamed, Z. A., & Ahmad Bustamam, U. S. (2018). External Growth Strategies and Organizational Performance in Emerging Markets: The Mediating Role of Inter-Organizational Trust. *Review of International Business and Strategy*, 28(2), 206–222. <https://doi.org/10.1108/RIBS-09-2017-0079>
- Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 729–738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.074>
- Alaarj, S., Mohamed, Z. A., & Bustamam, U. S. A. (2017a). Do Knowledge Management Capabilities Reduce the Negative effect of Environment Uncertainties on Organizational Performance? A Study of Public Listed Companies in Malaysia. *International Journal of Economic Research*, 14(15), 443–456.
- Alaarj, S., Mohamed, Z. A., & Bustamam, U. S. A. (2017b). The Effect of Knowledge Management Capabilities on Performance of Companies : A Study of Service Sector. *International Journal of Economic Research*, 14(15), 457–470.
- Alaarj, S., Zainal, A. M., & Bustamam, U. (2015). The Effect of Knowledge Management Capabilities on the Performance of Malaysian Large-Scale Organizations: An Empirical Study. *Advances in Global Business Research*, 12(1), 1024–1038.
- Allui, A., & Sahni, J. (2016). Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 361–371. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.044>
- Arasli, H., Bavik, A., & Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7–8), 295–308. <https://doi.org/10.1108/01443330610680399>
- Cricelli, L., Greco, M., Grimaldi, M., & Llanes Dueñas, L. P. (2017). Intellectual capital and university performance in emerging countries. *Journal of Intellectual Capital*, 19(1), 71–95. <https://doi.org/10.1108/jic-02-2017-0037>
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1724–1744. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2015-0683>
- Dhillon, S. K., Ibrahim, R., & Selamat, A. (2015). Factors associated with scholarly publication productivity among academic staff: Case of a Malaysian public university. *Technology in Society*, 42, 160–166. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2015.04.004>
- Emin Türkoğlu, M., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 765–772. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050509>
- Fernández-López, S., Rodeiro-Pazos, D., Calvo, N., & Rodríguez-Gulías, M. J. (2018). The effect of strategic knowledge management on the universities' performance: an empirical approach. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 567–586. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0376>
- Ghabban, F., Selamat, A., & Ibrahim, R. (2018). New model for encouraging academic staff in Saudi universities to use IT for knowledge sharing to improve scholarly publication performance. *Technology in Society*. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.07.001>
- Haddad, S. I., & Taleb, R. A. (2016). The impact of self-efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities). *Computers in Human Behavior*, 55, 877–887. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.10.032>



- Hassna, Lina O. & Raza, S. (2009). An assessment of the relationship between the faculty performance in teaching, scholarly endeavor and service at Qatar University. *Research in Higher Educational Journal Qatar University*, 1–19. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:An+assessment+of+the+relationship+between+the+faculty+performance+in+teaching,+scholarly+endeavor+and+service+at+Qatar+University#0>
- Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175–187. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.175>
- Johnson, L., Becker, S. A., Cummins, M., Estrada, V., Freeman, A., & Hall, C. (2016). *NMC Horizon Report: 2016 Higher Education Edition*. NMC Horizon Report. <https://doi.org/ISBN978-0-9883762-6-7>
- Jouda, A. A., Ahmad, U. N. U., & Dahleez, K. A. (2016). The impact of human resource management practices on employees performance: The case of islamic university of Gaza in palestine. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 1080–1088.
- Leroy, H., Segers, J., van Dierendonck, D., & den Hartog, D. (2018). Managing people in organizations: Integrating the study of HRM and leadership. *Human Resource Management Review*, 28(3), 249–257. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.002>
- Li, J., Samolejová, A., Čech, M., & Lampa, M. (2015). Comparison of HRM practices between Chinese and Czech companies. *Perspectives in Science*, 7, 2–5. <https://doi.org/10.1016/j.pisc.2015.11.002>
- Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244–262. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>
- Muda, H., Ali, M. H., & Jusoh, M. (2017). Measuring Teaching and Learning Performance in Higher Education. *International Journal*, 2(6), 57–70.
- Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A., & Yusoff, Y. M. (2012). The Relationship of HR Practices and Job Performance of Academicians towards Career Development in Malaysian Private Higher Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 102–118. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1163>
- Ofuyatan, O. M., & Edeki, S. O. (2018). Dataset on the durability behavior of palm oil fuel ash self compacting concrete. *Data in Brief*, 19, 853–858. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.05.121>
- Saha, A. (2018). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance International Research Journal of Management Shri Param Hans Education & Research Foundation Trust. *International Research Journal of Management Science & Technology*, 9(3).
- Sánchez-Barrioluengo, M., & Benneworth, P. (2019). Is the entrepreneurial university also regionally engaged? Analysing the influence of university's structural configuration on third mission performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 141(October 2017), 206–218. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.10.017>
- Saridakis, G., Lai, Y., & Cooper, C. L. (2017). Exploring the relationship between HRM and firm performance: A meta-analysis of longitudinal studies. *Human Resource Management Review*, 27(1), 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.005>
- Shahzad, K., Bashir, S., & Ramay, M. I. (2008). Impact of HR Practices on Perceived Performance of University Teachers in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 4(2), 302–315. <https://doi.org/10.1177/1038411104048170>. Downloaded
- Tzabbar, D., Tzafirir, S., & Baruch, Y. (2017). A bridge over troubled water: Replication, integration and extension of the relationship between HRM practices and organizational performance using moderating meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 134–148. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.08.002>



- Wang, T., Zhang, H., Tian, L., & Zhang, L. (2016). The Impact of Human Resource Management on Organizational Effectiveness. *Chemical Engineering Transactions*, 51, 895–900. <https://doi.org/10.3303/CET1651150>
- Xing, Z. (2010). Impact of University's Optimal Human Resource Management Practices on Organizational Performance. *Systems Engineering - Theory & Practice*, 29(11), 112–122. [https://doi.org/10.1016/s1874-8651\(10\)60084-1](https://doi.org/10.1016/s1874-8651(10)60084-1)
- Zhang, J. A., Edgar, F., Geare, A., & O'Kane, C. (2016). The interactive effects of entrepreneurial orientation and capability-based HRM on firm performance: The mediating role of innovation ambidexterity. *Industrial Marketing Management*, 59, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.02.018>



076 Methodology of Da'wah to Mualaf: A Case Study at Hidayah Centre Foundation

Amira binti Mat Soberi

Universiti Sains Islam Malaysia

¹Corresponding Author: mirasoberi97@gmail.com

ABSTRACT

This study is about the Methodology of Da'wah to Mualaf: a study at the Hidayah Centre Foundation in Kuala Lumpur. Hidayah Centre Foundation is one of the centre of learning and plays an important role in teaching and educating Mualaf. This study focuses on the methodology Da'wah of HCF's to Mualaf. Therefore, this paper examines the methodology of the Dakwah used by the HCF to mualaf. The research method used is qualitative and quantitative method. The method of collecting research data was interviewing an officer from the top and conducting a questionnaire of 20 Mualafs in the HCF. In addition, this study also aims to the effectiveness of da'wah HCF to Mualaf. The results show that the educators have applied various methodologies that are relevant to the level and circumstances of the HCF and are of great importance to Mualaf education. Among the methodologies implemented are various delivery techniques such as appropriate use of language adjustments, repetitive presentations, group construction and questioning. In addition, educators often use problem solving techniques, smart approaches and implementation techniques. To complement students' understanding, the management also provides practical or practical training specifically related to the performance of worship. The purpose of this research is to provide insights to mualaf educators in particular and preachers and the Muslim community in general about teaching methodology can applied to Mualaf in the pursuit of Islamic teaching.

Keywords: Methodology, Mualaf, Hidayah Centre Foundation (HCF)

1.0 INTRODUCTION

Preaching to Non-Muslims should be a priority for Muslims especially for preachers. Because it is an attempt to spread Islam as a blessing of 'alms' to all humankind in the world. What is more, in today's country life is mark by the lives of various nations and the belief that Muslims should be an example in exploring life in this challenging world. The Word of God, which means: "Invite to the way of your Lord with wisdom and good instruction, and argue with them in a way that is best. Indeed, your Lord is most knowing of who has strayed from His way, and He is most knowing of who is [rightly] guided." (Surah an-Nahl: 125)

As a Mualaf, knowledge of Islam among the Mualaf was not at an early stage. As such, it is the responsibility of all Muslims around the world to pay attention and guide them to becoming a knowledgeable and obedient Muslim. Mualaf life stories in Malaysian society is often heard in print media such as newspapers, magazines, books, research reports and papers, while in electronic media such as radio, television, the internet and so on. Most of the mass media are telling and describing the new life of the New Brothers and the beauty of Islam being apply to them but the questions about the problems they face are far from resolved. Therefore, the researcher



did a related study of how steps in giving the benefit of preaching to a Muallaf at the Hidayah Centre Foundation (HCF).

2.0 RESEARCH OBJECTIVES:

To identify the methodology of da'wah HCF to Muallaf.

To analyse the level of understanding of Islam.

To identify factors that influence Muallaf to convert into Islam.

3.0 METHODOLOGY

The quantitative research approach used a questionnaire survey, whereas the qualitative research approach used in depth semi structured interview. Researcher hoped to conducted mixed methods design because both types of approaches provide a better understanding of research problem than two types. According to Creswell (2012), quantitative approach produces exact numbers that can be statistically analysed, yield results to measure the rate and degree or level of trends, and it can deliver valuable information if researcher wants to describe trends about a large number of people.

This study also uses qualitative research, which is on the quality of a context that is the focus of the research. This study uses document analysis instruments to obtain secondary data from written materials as well as printed materials such as papers, theses and articles found in libraries and websites. Researchers make content analysis of previous studies and reports and carefully analyse the results of the study. This content analysis refers to the objective and systematic explanation of the information contained in the text.

3.1 Instrument:

This study was conduct on qualitative and quantitative methods. There are several instruments or research tools used to obtain data such as questionnaires and unstructured interviews. The instrument of questionnaire was select to obtain data in this study while the interview was to reinforce the findings.

Questionnaire:

The questionnaire was conduct on the respondents of the study to obtain Muallaf data and insights on learning and understanding of management and learning sessions at the Hidayah Centre Foundation. The items used in the questionnaire were divide into two sections: background and understanding of Islam. This questionnaire was design to examine the level of effectiveness of Muallaf Islamic learning itself.

Interview:

This method means that the method used by a person for a particular purpose, or the obtaining of evidence orally or establishment of a respondent. This method is doing by talking face-to-face with someone. Interview methods will be conduct for those involved in directing the activity of the new brother, either directly or indirectly.

During the interview, the researcher will ask the respondent, a senior officer of the Hidayah Centre Foundation. The questions related to the HCF preaching methodology to Muallaf,



programs that have been, are being and will implemented, suggestions for improvement and others.

4.0 RESEARCH FINDINGS:

1) The Methodology of Da'wah HCF to Mualaf

a) Class for Mualaf

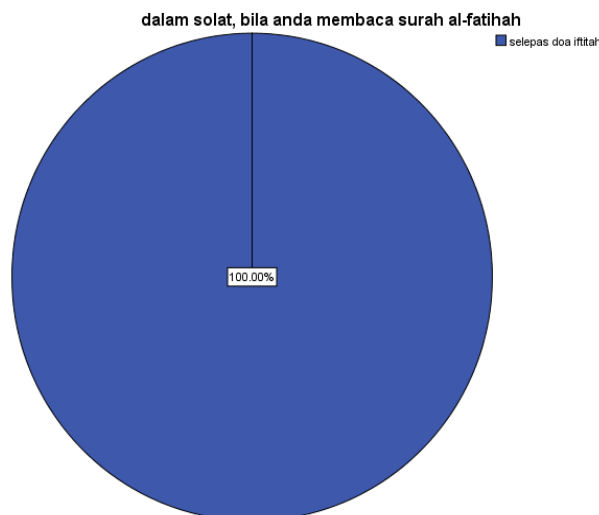
Education is a major thrust in communicating the message to the Mualaf. Education based on the Quran and al-Sunnah can bring new siblings to a deeper understanding of Islam. The Hidayah Centre Foundation (HCF) Melawati providing classes for new Mualaf. This is where the oral preaching method applied to new brothers.

The Qur'an is a source of education and knowledge that provides guidance and guidance to human. Kitab al-Quran with the teachings brought bring a new understanding of education and trying to persuade scientists to constantly explore the meaning of its contents so that people closer to Him.

b) Visit a Mualaf

Pilgrimage is a very demanding activity in Islam. Islam strongly encourages its people to visit one another because it is a medium of connecting and strengthening the bond of unity among Muslims as an effort to strengthen and deepen the bond of friendship between people. Allah says the believers are but brothers, so make settlement between your brothers. And fear Allah that you may receive mercy (Al-Hujurat 49:10). The HCF made a pilgrimage to Mualaf at the beginning of Mualaf's entry into Islam. HCF also made pilgrimages to Mualaf during major festivals in Islam such as Hari Raya Aidilfitri, Hajj, Zakat and others.

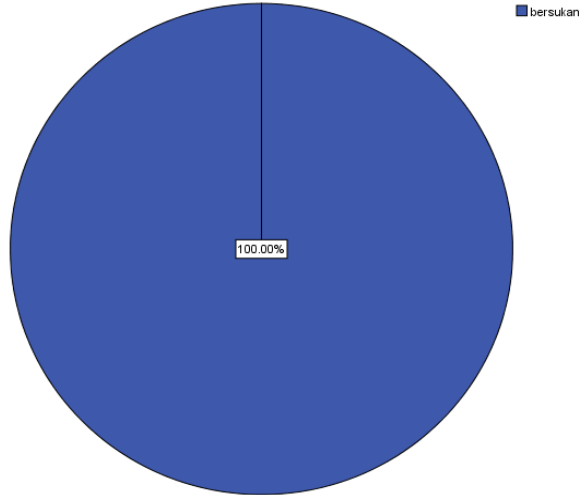
2) The level of Understanding of Islam



Its shows that 100% Mualaf at Hidayah Centre Foundation know about solah and know where and when they should recite surah al-Fatihah in solah.

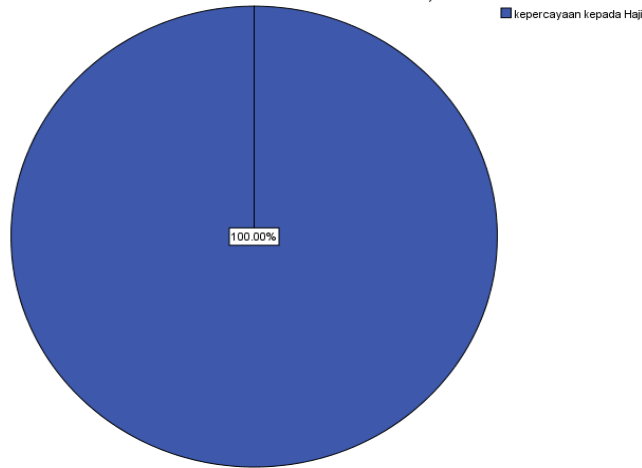


terdapat beberapa yang boleh membatalkan puasa, KECUALI



Its shows that 100% Mualaf choose sports as not break the fast. That is means the Mualaf know what the thing break the fast are.

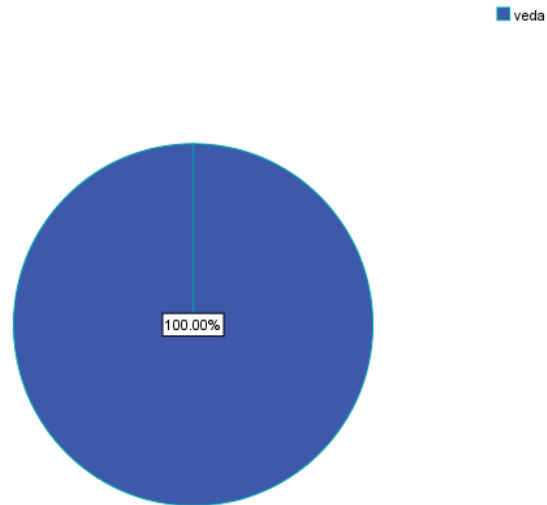
berikut adalah senarai rukun iman, KECUALI



Its shows that 100% Mualaf choose a believer to Hajj. That is means that Mualaf at Hidayah Centre Foundation know the pillar of Iman.



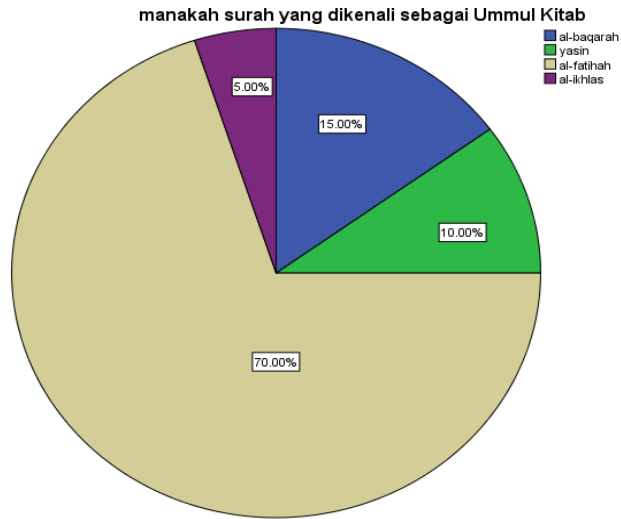
berikut adalah senarai kitab-kitab Allah, KECUALI



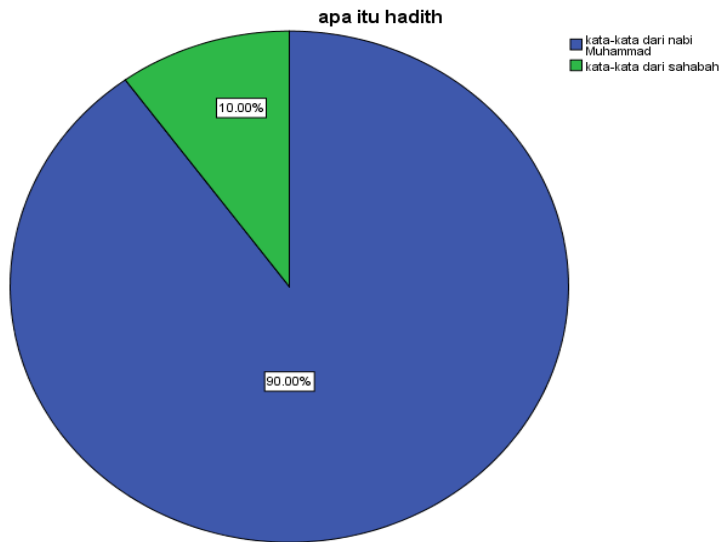
Its shows that 100% Mualaf choose Veda out from name of Kitab Allah. That is means that Mualaf at Hidayah Centre Foundation know list of Kitab Allah.



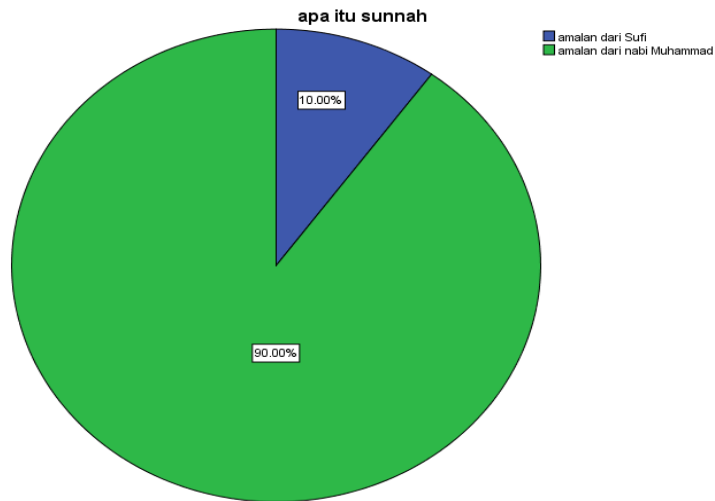
Its shows that 100% mualaf choose 30 as number of juzu' in Quran. That is means that Mualaf at Hidayah Centre Foundation knows how much juzu' in Quran.



Its shows that 70% Mualaf choose al-fatimah, 15% choose al-baqarah, 10% choose yasin and 5% choose al-ikhlas. Mualaf at Hidayah Centre Foundation still does know that mean what are the Ummul Kitab is.

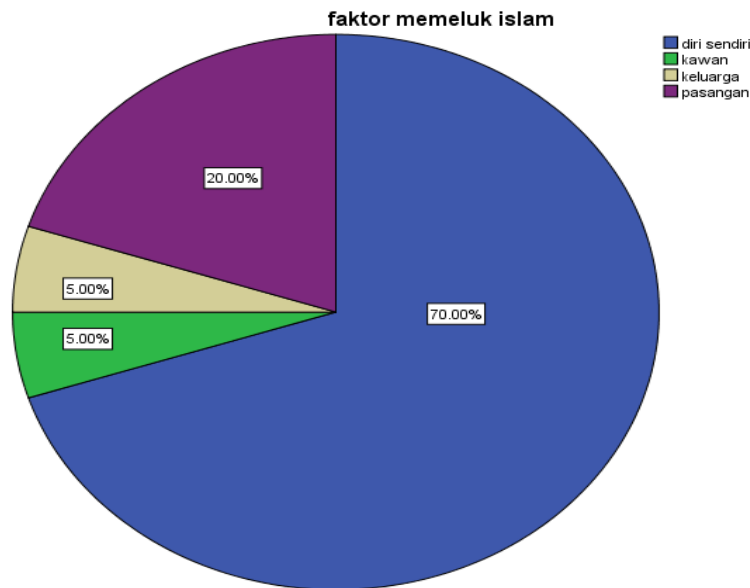


Its shows that 90% Mualaf choose the words from Prophet Muhammad and 10% choose the words from Sahabah. That is mean Mualaf at Hidayah Centre Foundation still does know what the hadith is.



Its shows that 90% Mualaf choose deeds from Prophet Muhammad and 10% deeds from Sufi. Mualaf at Hidayah Centre Foundation still does know that means what Sunnah is.

3) The factors that influence Mualaf to convert into Islam.



Its shows the bigger factors that influence Mualaf to convert into Islam is by owe will with 70%. The second factor is follow spouse with 20% and follow family and friends is 5%.

5.0 DISCUSSION



Education to Muallaf is important to increase their faith to Allah and Prophet Muhammad S.A.W. Education of Islamic is the main medium of education Muallaf to enhance knowledge of Islam. Ali Ya'ubub Matodang (2003) argues that understanding of teaching Islam that is clearly to understand will answer every good thing in life. Therefore, the understanding that should applied to the Muallaf is not only in the framework of the Quran and the Sunnah but also can answer and solve the questions that arise in the life of the Muallaf.

In the context of this study, Muallaf needs education. As new members of the Muslim community, of course, they have a variety of problems that need to be addressed (Ibrahim 1995, Zainurin 1992). For example to fulfil a religious, practice new to obey and to adapt to other Muslims, the reactions of friends, employers and families. Other problems include difficulties in studying, homelessness and unsuitable types of employment after converting to Islam (Ibrahim 1995; Ramli 1993). Therefore, the planning of the learning program for the summit must be systematic planned with a focus on aspects that need to emphasize.

Factor that influence Muallaf to convert into Islam is by owe will shows that there is no compulsion in religion. There shall be no compulsion in [acceptance of] the religion. The right course has become clear from the wrong. Therefore, whoever disbelieves in Taghut and believes in Allah has grasped the most trustworthy handhold with no break in it. Moreover, Allah is Hearing and Knowing (Al-Baqarah 2:256).

6.0 CONCLUSION

The study show that a Hidayah Centre Foundation (HCF) methodology that affects the muallaf itself. That is from the findings of 20 Muallafs in HCF. The HCF also used the same method of piloting Muallaf such as providing religious education, Qur'anic education and pilgrimage to the Muallaf. In addition, the HCF should enhance the learning sessions for Muallaf so that they can better understand, appreciate and practice it.

Muallaf's understanding of Islam, almost all respondents understood Islam. Therefore, the effectiveness of the HCF methodology is very effective for Muallaf. Muallaf at HCF also liked the study sessions and programs that HCF organized for them. Therefore, the researchers hope the HCF will remain as a preacher to Muallaf despite any challenges.



079 Halal Entrepreneurship and Its Role in Sustainable Development Goals 2030 (SDGs)

Mohamed Salaheldeen¹, Mohamed Battour², Muhamad Azrin Nazri³

¹ PhD candidate, Faculty of Economics and Muamalat Administration, Universiti Sains Islam Malaysia, salaheldeen@raudah.usim.edu.my

² Prof. Madya, Faculty of Leadership and Management, Faculty of Economics and Muamalat Administration, mbattour@usim.edu.my

³ Senior Lecturer, Faculty of Economics and Muamalat Administration, Universiti Sains Islam Malaysia, muhdazrin@usim.edu.my

ABSTRACT

Halal Entrepreneurship can be a transformational driver, offering the scaffolding for both attaining and delivering the SDGs whilst fueling economic growth led by the principles of sustainable development (Apostolopoulos et al., 2018). entrepreneurs are more likely to discover sustainable development opportunities the greater their knowledge of natural and communal environments become, the more they perceive that the natural and communal environment in which they live is threatened, and the greater their altruism toward others becomes (Patzelt & Shepherd, 2011). Rahdari et al. (2016) highlighted the role social enterprises and sustainable businesses can play in achieving Sustainable Development Goals. The commitment of social entrepreneurs to social goals can lead them to exploit limited resources and act productively within institutional constraints (Desa, 2012). The relationship between entrepreneurship and sustainable development turns strongly positive in the presence of high levels of innovation and institutional quality (Youssef et al., 2018). Hence, Halal Entrepreneurs are more likely to discover sustainable development opportunities.

Keywords: Halal Entrepreneurship, Sustainable Development Goals 2030.

1.0 INTRODUCTION

The entrepreneurship literatures in recent years are rich of studies that describe the role of entrepreneurs on contributing to the development of economic & non-economic gains to individuals (Chen, Fu, Wang, Tsai, & Su, 2018; Dees, 2017; Hojnik, Ruzzier, & Manolova, 2018; Hossain, Saleh, & Drennan, 2017; Strielkowski, 2016; Williams, Martinez-Perez, & Kedir, 2016). An excellent example has proven that When Nobel Laureate Mohamed Yunus establish the Grameen Bank, a social enterprise that provides the poor with cheaper loans that allow them to substantially improve their living conditions to get people out of poverty. it had both effects on individual and economic levels (Shepherd & Patzelt, 2011). This is not limited to country level, starting entrepreneurship idea may change and affect the ease of life at the global level. The example of Amazon co-founder Jeff Bezos is a great example. Bezos is credited with the growth of e-commerce by taking the site from being primarily a bookseller to its status today as the top retailer on the web (Kuratko & Hoskinson, 2018; Turban, King, Lee, Liang, & Turban, 2015). Therefore, entrepreneurship can push most pillars of development.

The role of innovation and institutional quality for achieving sustainability are important issues tackled by current sustainable development debates, particularly in developing countries.



That is, the relationship between entrepreneurship and sustainable development turns strongly positive in the presence of high levels of innovation and institutional quality (Youssef, Boubaker, & Omri, 2018). However, there are few studies that have analyzed innovation and sustainable development together (Muñoz-Pascual, Curado, & Galende, 2019). Likewise, sustainable entrepreneurs with the ambition to support sustainability transitions are challenged to envisage increasing their market impact in order to achieve a meaningful overall sustainability effect (Hörisch, 2015). Thereby, it's important to create benefits and incentives for both entrepreneurs and customers to produce and buy sustainable products.

It's important to acknowledge the inherent ethical values underpinning Islamic/Halal economy sectors principles where Malaysia is considered as a good mover. For example, relating to food and ingredients, 'Halal' are referenced together in Quranic injunctions. As highlighted by Islamic economy scholar Dr. Umar Chapra, "Two of the most important constituents of maqasid al-shariah are socioeconomic justice and the well-being of all God's creatures" (Chapra, 1993). In line with that, The United Nations has developed a comprehensive set of 17 Sustainable Development Goals (SDGs) for the period of 2016-2030 addressing social development needs covering environmental, economic, human rights, education, and health-related categories. Consequently, The SDGs are a great reference point for beneficiary prioritization for Islamic economy sectors as they cover many of the related maqasid al-shariah concerns and reflect the beneficiary needs of the global community. Below in Fig 1. Shows a mapping of key SDG areas of beneficiary needs per Islamic/Halal economy sector groupings (Reuters & Standard, 2018).

An Islamic-based economic discursive framework should be cognizant of the different forms of sociality, spatiality, and community as well as the various norms, codes, and symbols that define society more generally (Boubekour, 2016; Karia & Asaari, 2016; Soltanian, Zailani, Iranmanesh, & Aziz, 2016; Tok & Kaminski, 2018). Malaysia is a good mover in the Islamic/Halal economy and promotes itself as a global Halal Hub. Therefore, it is the right time for Malaysia to focus on Halal entrepreneurs and sustainable innovation. In line with that, The Ministry of Entrepreneur Development (MED) in Malaysia targets to produce a million small and medium enterprise (SME) entrepreneurs in the next five years (2019-2023). It prepared a National Entrepreneurship Framework involving various stakeholders and entrepreneurs through the Bumiputera Entrepreneur Congress which has been organized by MED in the different states. Thus, The developed Framework consisted of 21 Strategic Objectives grouped into 4 Strategic Thrusts namely Accelerating Economic Growth through Innovation Driven Entrepreneurship.

The Global Entrepreneurship Monitor report confirmed that Opportunity drives the majority of entrepreneurs in every economy, and many entrepreneurs strive to improve their lives through better income or more independence in their work. GEM also demonstrates the impact entrepreneurs have across the world by introducing innovations into their societies, creating jobs, competing globally, and contributing to the emergence and growth of industries (*Global Entrepreneurship Monitor*, 2018/2019). Yet, "the entrepreneur" is inherently an "individual,". even though entrepreneurship can never be fully separated from the more general social settings within which any business venture is situated.



| MAPPING OF SDG AND OTHER GOALS FOR ISLAMIC ECONOMY CATEGORIES | |
|--|---|
| Halal Products (halal food, pharmaceuticals and cosmetics ingredients) | 8 priority SDG Goals: #2 No Hunger, #3 Good Health, #5 Gender Equality, #8 Good Jobs & Economic Growth, #12 Responsible Consumption, #13 Climate Action, #14 Life Below Water, #15 Life on Land, |
| Islamic Finance | 11 priority SDG Goals: #1 No Poverty (Microfinance), #2 No Hunger, #3 Good Health, #4 Quality Education, #5 Gender Equality, #7 Clean Energy, #8 Good Jobs & Economic Growth, #9 Innovation & Infrastructure, #10 Reduced Inequality, #12 Responsible Consumption, #13 Climate Action |
| Halal Lifestyle (travel, modest fashion, media/recreation) | 7 SDG Goals: #5 Gender Equality, #8 Good Jobs & Economic Growth, #9 Innovation & Infrastructure, #10 Reduce Inequalities, #11 Sustainable Cities, #12 Responsible Consumption, #13 Climate Action |

Figure 1 Mapping of SDG and other goals for Islamic economy categories. Source: State of the Global Islamic Economy Report 2018/19

2.0 Entrepreneurship

The entrepreneurship literature in recent years are rich of studies describing; the role of entrepreneurs is to develop economic & non-economic returns on individuals (Chen et al., 2018; Dees, 2017; Hojnik et al., 2018; Hossain et al., 2017; Strielkowski, 2016; Williams et al., 2016). Nobel Laureate Mohamed Yunus provided the brilliant model of Grameen Bank. a bank (social enterprise) lends the poor people with cheaper loans. So, they improve their living conditions substantially and get rid of poverty. Entrepreneurship has both effects on individual and economic levels (Shepherd & Patzelt, 2011). This is not limited to country level, starting entrepreneurship ideas may change and affect the ease of life at the global level. The example of Amazon co-founder Jeff Bezos is a great example. he revolutionizes the conception of e-commerce. Bezos takes the site from being primarily a bookseller to its status today as the top retailer on the web. (Kuratko & Hoskinson, 2018; Turban et al., 2015). Moreover, Halal Tourism as good example is one of the growing areas in Halal entrepreneurship (Battour,2017; Battour,2018,2019; Battour et al., 2014a, 2014b; Battour et al., 2016; Battour et al., 2010,2011.2018,2019). Hence, Entrepreneurship could push both individual and economic levels.

Sulistyo (2016) investigated how to improve innovation capabilities and performance of SMEs. That is, sulistyo claimed a significant and positive influence of entrepreneurship, marketing capabilities, relational capital and empowerment toward innovation capability and performance. Likewise, The Sustainable Corporate Entrepreneurship process is marked by gradual changes of a set of variables (e.g. resources, context, concept, etc.) that lead toward sustainable innovations. (Provasnek, Schmid, Geissler, & Steiner, 2017).Consequently, innovation capabilities and performance can be enhanced through the development of entrepreneurship.



Youssef et al (2018) Concluded that both forms of entrepreneurship activity in Africa (i.e., formal and informal) contribute to environmental degradation, where the contribution of informal entrepreneurship to environmental degradation is much higher compared to formal entrepreneurship. That is, after taking account of innovation and institutional variables in his analysis, the effects of both forms of entrepreneurship on sustainability turned positive. As a consequence, the entrepreneurial activity interrelated with the three-pillars of sustainable development; economy, society, and ecology (Dhahri & Omri, 2018; Malecki, 2018).

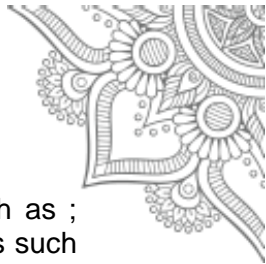
Entrepreneurs usually considers financial returns to evaluate their success. Yet, measuring performance of firm depending on monetary returns doesn't fully capture the perceptions of success particularly from Islamic view. The literature grounded in rational economic theory suggests that in the first instance, financial gain is the utmost of entrepreneurial success (Parker, 2009). On the contrary, Wach, Stephan, and Gorgievski (2016) confirmed that subjective entrepreneurial success is a multi-factorial construct, that is, entrepreneurs value various indicators of success with monetary returns as only one possible option. therefore, they conceptualize and operationalizes 'subjective entrepreneurial successes in a manner which reflects the criteria employed by entrepreneurs. These factors are factors: firm performance, workplace relationships, personal fulfilment, community impact and personal financial rewards. Consequently, Measuring the success of entrepreneurship is broader than the financial gains.

3.0 Halal Entrepreneurships

Entrepreneurship from Islamic perspective is a contested concept (Tok & Kaminski, 2018). Entrepreneurship from Islamic view is based on three interlinking pillars: the entrepreneurial, religion-spiritual and finally socioeconomic/ethical (Ramadani, Dana, Ratten, & Tahiri, 2015). Inevitably, It is distinct from ethical entrepreneurship, as it entails defined practices and scriptural sources as well as a distinct meta-physical objective (Gümüşay, 2015). Likewise, Entrepreneurship from Islamic perspective affects the micro and macro-levels of analysis in multifaceted ways by shaping the individual, the organization and the variety of institutions such as the states and markets (Gümüşay, 2015; Khalek, 2018; Tok & Kaminski, 2018). As a consequence, the complexity of Halal Entrepreneurship needs to be incorporated into holistic models to yield explanatory richness while not ignoring the value of parsimony.

The concept of Halal was once perceived as solely a religious matter but now it has become a branding platform for entrepreneurs to expand their products worldwide (Salindal, 2018). That is, Islam warmly invites all Muslims to be entrepreneurs in their life by given the rules that should be followed by all Muslims which are derived from al-Quran and al-Hadis (Faizal, Ridhwan, & Kalsom, 2013; Kayed & Hassan, 2010). Typically, the global Halal market and Halal food industry are the fastest-growing markets. Malaysia has been acknowledged as the pioneer in the Halal industry Since 1974 (Karia & Asaari, 2016). Halal entrepreneurship is a concept of entrepreneurship where Halal is regarded as entrepreneurial process for innovatively exploiting the opportunities to obtain society equity and economic gains on an equal footing (Khalek, 2018).

Some authors refer to "Halal entrepreneurship" (Ramadani et al., 2015) and others refer to "Halal minded entrepreneurship" (Soltanian et al., 2016). Halal entrepreneurship has augmented tremendously in Malaysia where it has been named as the first country in the world for establishing Halal food indicators before the United Arab Emirates and Australia which were identified as second and third respectively in 2015 (Zakaria & Kaushal, 2017). The Halal



entrepreneurship started with Halal food and then extended to non-food products, Such as ; personal care, cosmetics, tourism, pharmaceuticals, banking, financing and other services such as hospitality and logistics (Khalek, 2018). Conclusively, halal Entrepreneurs are already performing in the market .

Both Islamic values and Islamic practices positively influence entrepreneurship intentions. (Rehan, Block, & Fisch, 2019). It's important to acknowledge the inherent ethical values underpinning Islamic/Halal economy sectors principles where Malaysia is considered as a good mover. For example, relating to food and ingredients, 'Halal' is referenced together in Quranic injunctions. As highlighted by Islamic economy scholar Dr. Umar Chapra, "Two of the most important constituents of maqasid al-shariah are socioeconomic justice and the well-being of all God's creatures" (Chapra, 1993). Consequently , Islamic market has favored, even more than consumers; the emergence of a growing number of Muslim entrepreneurs, business figures and patrons for whom Islam stands at the very center of their identity are taking part in Islamic business as a method of religious and social empowerment.(Boubekour, 2016).

Malaysia is an excellent mover in Islamic/Halal economy and promote itself as global Halal Hub. Therefore, it is the right time for Malaysia to focus on Halal entrepreneurs and sustainable innovation. In line with that, The Ministry of Entrepreneur Development (MED) in Malaysia targets to produce a million small and medium enterprise (SME) entrepreneurs in the next five years (2019-2023). It prepared a National Entrepreneurship Framework involving various stakeholders and entrepreneurs through the Bumiputera Entrepreneur Congress which has been organized by MED in the different states. Consequently, The Framework consisted of twenty one Strategic Objectives grouped into four Strategic Thrusts namely Accelerating Economic Growth through Innovation Driven Entrepreneurship.

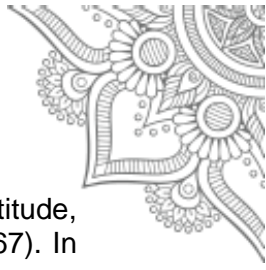
4.0 Theories of Entrepreneurship:

Entrepreneurship theories and research remain important to the development of the entrepreneurship field.

4.1 Max Weber's Theory of Social Change (Emphasis on Impact of Religion) 1930:

Weber (1930) opined that the entrepreneurial energies of society are exogenously generated and supplied by religious beliefs. Some religions profess the basic values to earn and acquire money whereas some religions put less emphasis on it. In his theory spirit of capitalism is a fundamental concept. Capitalism refers to the economic system where market forces of demand and supply are allowed to play freely. As economic freedom and private enterprises are promoted in capitalism, entrepreneurship is eulogized, and entrepreneurial pursuits are encouraged. Therefore, the Spirit of capitalism promotes entrepreneurs to engage in entrepreneurial pursuits and earn more and more profits.

The urge to acquire money and profits drive individuals to become entrepreneurs. The spirit of capitalism will be widespread in society that favors capitalism. Another associated concept was that of adventurous spirit which refers to the impulsive force that influences and promotes entrepreneurship. Weber felt that the belief systems of Hinduism didn't encourage entrepreneurship. Hinduism laid less emphasis on wealth accumulation and material life. Hinduism didn't profess the spirit of capitalism and was thus an obstacle in the promotion of entrepreneurship. Weber was of the opinion that the Protestant ethic provided the mental attitude in a society that promotes spirit of capitalism and favors entrepreneurship. The rate of industrial growth depends upon the values professed by the religion of the society. Likewise, the Protestants had advanced at a faster rate in establishing capitalism in Europe owing to the value system



professed by Protestant ethic. Protestant ethic granted them a rational economic attitude, accumulating assets, and permitted them to take pleasure in the material life. (Gollin, 1967). In conclusion, The role of religion is apparent in both protestant and Hinduism .

4.2 Schumpeter's Theory of Innovation (1949):

Joseph A. Schumpeter is the founder of innovation theory. He assumed that; The entrepreneur is born with the desire to establish his own industry, also He desires to do something new. and takes pleasure of creativity and earning experiences of skills for doing various tasks. However, the main objective behind the arms is to earn profits, by way of search of new raw materials, new sources, new machinery, production of new products, new methods of production, new workers and providing consumer satisfaction. In line with that, Schumpeter believed that Entrepreneurs disturb the stationary circular flow of the economy by introducing innovation and takes the economy to a new level of development. Thus, innovations of entrepreneurs are responsible for the rapid economic development of any country.

Schumpeter had differentiated between invention and innovation. the invention refers to creation of new materials and innovation refers to application of new materials into practical use in industry. Similarly, there is a distinction between an innovator and an inventor. The inventor is the one who invents new materials and new methods. On the other hand, the innovator is the one who utilizes these inventions and discoveries in order to make new combinations. Bringing about innovations is the main task of the entrepreneur and not the maintenance of the enterprise. Entrepreneurs dream and have a willingness to establish a private kingdom. They enjoy creating and getting things done. Therefore, these "innovating entrepreneur" has played an important role in the rise of modern capitalism.

4.3 Peter Drucker's View on Entrepreneurship (1985):

Peter Ferinand Drucker was an Austrian born American multifaceted management consultant, author, professor who described himself as a social ecologist. Drucker's book Innovation and Entrepreneurship published in 1985 is a great contribution..” In his book “Innovation and Entrepreneurship”, Peter Drucker offers guidelines on how entrepreneurs can become innovative. Drucker opined that successful innovation practices are result of systematic hard work. Drucker introduces systematic innovation as a framework for exploiting innovative opportunities Peter Drucker viewed the entrepreneur as a unique agent of change. That's why, Drucker writes that “the entrepreneur always searches for change, responds to it, and exploits it as an opportunity.”

Drucker also considered that the entrepreneurial society is the outcome of innovative entrepreneurship combined with government facilitation. Drucker takes the instance of the United States of America as a successful entrepreneurial economy. He has separately dealt with three branches- existing business, public service institutions, and new ventures. Drucker opined that successful innovation practices are result of systematic hard work. Drucker introduces systematic innovation as a framework for exploiting innovative opportunities. The consequence of entrepreneurial society is the outcome of innovative entrepreneurship combined with government facilitation.

4.4 Baumol's View on Entrepreneurship:

William J. Baumol a noted economist had made significant contributions towards the theory of entrepreneurship. He has many articles like 'Entrepreneurship in Economic Theory',



'Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive' to his credit that reflects his notion on entrepreneurship. Baumol (1968) discussed role of entrepreneur. He felt that the role of the entrepreneur is vital to economic growth. Baumol's approach to entrepreneurship within the economy shows that the entrepreneur is basically nonexistent in the models of economics. He stated that the entrepreneur has been readout of the model because the economic models are based on well-defined variables like output and price. There is no scope for analyzing the issues related to like inventiveness, cleverness, ambition of the entrepreneur in the models. He opined that theories won't be able to portray the function of entrepreneurial activity. Again in an article Baumol laid out a simple hypothesis. He stated that the total supply of entrepreneurs varies across societies. Consequently, the productive contribution of the society's entrepreneurial activities varies due to allocation of their activities into productive and unproductive activities.

5.0 Entrepreneurship and Sustainable Development Goals (SDGs):

The need to find solutions to "grand challenges" the pressing social and ecological problems faced by countries around the world, has firmly driven sustainable development onto the political agenda (Blanchard & Buchs, 2015; Ferraro, Etzion, & Gehman, 2015; George, Howard-Grenville, Joshi, & Tihanyi, 2016). The 2030 Agenda for Sustainable Development, adopted by all United Nations Member States in 2015, provides a shared blueprint for peace and prosperity for people and the planet, now and into the future. At its heart are the 17 Sustainable Development Goals (SDGs), which are an urgent call for action by all countries - developed and developing - in a global partnership. They recognize that ending poverty and other deprivations must go hand-in-hand with strategies that improve health and education, reduce inequality, and spur economic growth – all while tackling climate change and working to preserve our oceans and forests. Consequently, The Agenda is a plan of action for people, planet and prosperity. It also seeks to strengthen universal peace in larger freedom.

The SDGs Agenda is recognized that eradicating poverty in all its forms and dimensions, including extreme poverty, is the greatest global challenge and an indispensable requirement for sustainable development. All countries and all stakeholders, acting in collaborative partnership, will implement this plan. It's resolved to free the human race from the tyranny of poverty and want and to heal and secure our planet. It's determined to take the bold and transformative steps which are urgently needed to shift the world onto a sustainable and resilient path. Thus, embarking on this collective journey, no one will be left behind. The 17 Sustainable Development Goals and 169 targets demonstrate the scale and ambition of this new universal Agenda. They seek to build on the Millennium Development Goals and complete what these did not achieve. They seek to realize the human rights of all and to achieve gender equality and the empowerment of all women and girls. Consequently, they are integrated and indivisible and balance the three dimensions of sustainable development: the economic, social and environmental.

The Goals and targets will stimulate action over the next years in areas of critical importance for humanity and the planet. The SDGs build on decades of work by countries and the UN, including the UN Department of Economic and Social Affairs. DSDG plays a key role in the evaluation of UN systemwide implementation of the 2030 Agenda and on advocacy and outreach activities relating to the SDGs. In order to make the 2030 Agenda a reality, broad ownership of the SDGs must translate into a strong commitment by all stakeholders to implement the global goals. DSDG aims to help facilitate this engagement. Sustainable Development Goals (SDGs), Coherently addressing the 17 Sustainable Development Goals requires planning tools that guide policy makers. Given the integrative nature of the SDGs, we believe that integrative modelling techniques are especially useful for this purpose (Collste, Pedercini, & Cornell, 2017)



Figure 2 The Sustainable Development Goals (SDGs) 2030

Sustainable entrepreneurs with the ambition to support sustainability transitions are challenged to envisage increasing their market impact in order to achieve a meaningful overall sustainability effect (Hörisch, 2015). In line with that, European Union policy rhetoric articulates the meaning of entrepreneurship for sustainable development. a “rhetoric mix” of argumentations through which policy rhetoric conveys three meanings of entrepreneurship—beneficiary in corrective sustainability, contributor in constructive sustainability, and opportunistic operator in assertive sustainability—and imposes shared beliefs that frame the policy discourse (Salmivaara & Kibler, 2019). Conclusively, Governments, international organizations and the private sector should work to encourage investment that is more strongly aligned to longer term sustainability pathways and to facilitate disinvestment away from pathways that are less sustainable (Järvensivu et al., 2019)

Most of the 17 developmental goals of the SDGs comfortably match with the long-term objectives of shariah (Abdullah, 2018) . That’s the SDG goals are a great reference point for beneficiary prioritization for Islamic economy sectors as they cover many of the related maqasid al-shariah concerns and reflect the beneficiary needs of the global community. Below in Fig 2.5. Shows a mapping of key SDG areas of beneficiary needs per islamic/Halal economy sector groupings (Reuters & Standard, 2018). The literature lacks a model which describes the relationship between halal entrepreneurship and SDGs. Hence, this research presents a theoretical model that clarify the relationship between Halal Entrepreneurship and SDGs (fig 3).

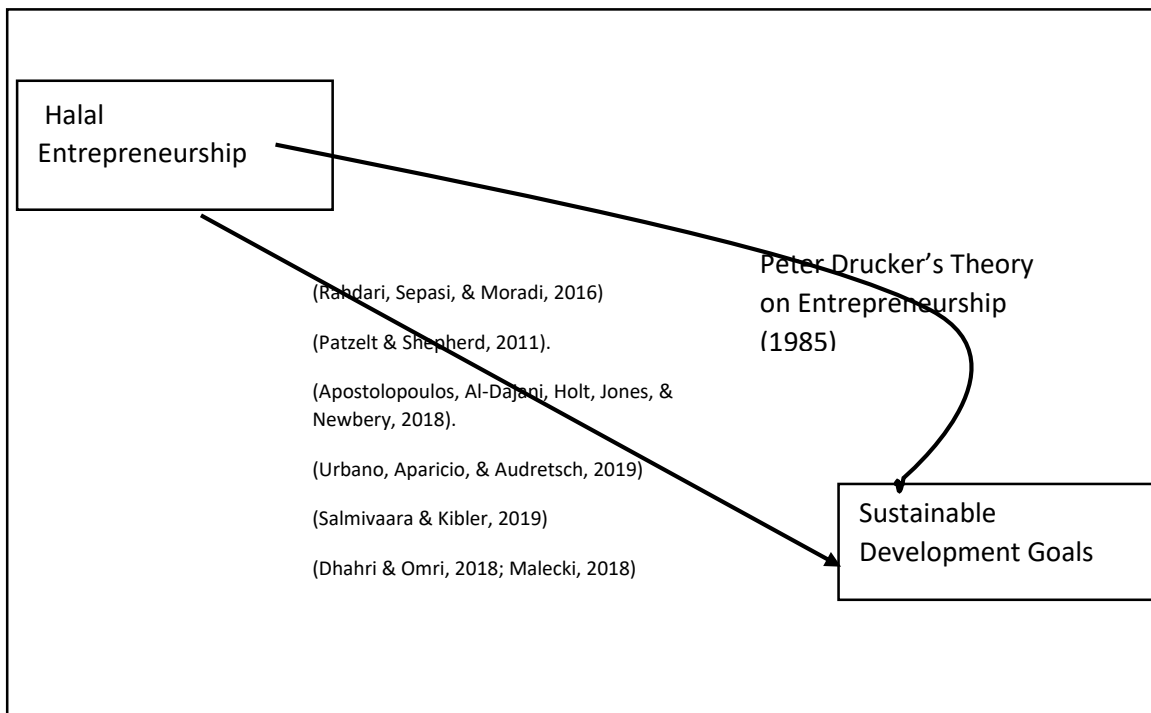


Figure 3 Developing a hypothetical model of relationship between Halal Entrepreneurship and SDGs

6.0 CONCLUSION

Islam warmly invites all Muslims to be entrepreneurs in their life by given the rules that should be followed by all Muslims which are derived from al-Quran and al-Hadis (Faizal, Ridhwan, & Kalsom, 2013; Kayed & Hassan, 2010). Two of the most important constituents of maqasid al-shariah are socioeconomic justice and the well-being of all God's creatures" (Chapra, 1993). That is, Rahdari et al. (2016) highlighted the role social enterprises and sustainable businesses can play in achieving Sustainable Development Goals. The commitment of social entrepreneurs to social goals can lead them to exploit limited resources and act productively within institutional constraints (Desa, 2012). The relationship between entrepreneurship and sustainable development turns strongly positive in the presence of high levels of innovation and institutional quality (Youssef et al., 2018). Hence, Halal Entrepreneurs are more likely to discover sustainable development opportunities. An empirical research will be done to test the model with developing suitable measurements for both performance of halal entrepreneurship and SDGs

REFERENCES

- Abdullah, M. (2018). Waqf, Sustainable Development Goals (SDGs) and maqasid al-shariah. *International Journal of Social Economics*, 45(1), 158-172. doi:10.1108/IJSE-10-2016-0295
- Apostolopoulos, N., Al-Dajani, H., Holt, D., Jones, P., & Newbery, R. (2018). Entrepreneurship and the sustainable development goals. In *Entrepreneurship and the Sustainable Development Goals* (pp. 1-7): Emerald Publishing Limited.



- Battour, M. (2017), "Halal tourism and its impact on non-Muslim tourists' perception, trip quality and trip value", *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, doi: 10.1108/IJCTHR-02-2017-0020.
- Battour, M. (2018). *Muslim Travel Behavior in Halal Tourism Mobilities, Tourism and Travel Behavior-Contexts and Boundaries: InTech*.
- Battour, M., Battor, M., & Bhatti, M. A. (2014). Islamic attributes of destination: Construct development and measurement validation, and their impact on tourist satisfaction. *International Journal of Tourism Research*, 16(6), 556-564.
- Battour, M. (2019), "Halal tourism: achieving Muslim tourists' satisfaction and loyalty. KDP", available at: www.Amazon.com
- Battour, M. and Ismail, M.N. (2014), "The role of destination attributes in Islamic tourism", *SHS web of conferences*, Vol. 12, EDP Sciences, p. 01077.
- Battour, M. and Ismail, M.N. (2016), "Halal tourism: concepts, practises, challenges and future", *TourismManagement Perspectives*, Vol. 19, pp. 150-154.
- Battour, M., Ismail, M.N. and Battor, M. (2010), "Toward a halal tourism market", *Tourism Analysis*, Vol. 15 No. 4, pp. 461-470.
- Battour, M., Ismail, M.N. and Battor, M. (2011), "The impact of destination attributes on Muslim tourist's choice", *International Journal of TourismResearch*, Vol. 13 No. 6, pp. 527-540.
- Battour, M., Ismail, M.N., Battor, M. and Awais, M. (2017), "Islamic tourism: an empirical examination of travel motivation and satisfaction in Malaysia", *Current Issues in Tourism*, Vol. 20 No. 1, pp. 50-67.
- Battour, M., Hakimian, F., Ismail, M. and Bo_gan, E. (2018), "The perception of non-Muslim tourists towards halal tourism: evidence from Turkey and Malaysia", *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 9 No. 4, pp. 823-840.
- Blanchard, O., & Buchs, A. (2015). Clarifying Sustainable Development Concepts Through Role-Play. *Simulation & Gaming*, 46(6), 697-712. doi:10.1177/1046878114564508
- Boubekeur, A. (2016). Islamic business and Muslim Entrepreneurs networks in Europe: performing transnational modernity and overcoming marginalization. *Contemporary Islam*, 10(3), 421-432.
- Chapra, M. U. (1993). *Islam and economic development: A strategy for development with justice and stability* (Vol. 14): International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Che Rusuli, M. S., Tasmin, R., Mustapha, N., & Abdul Kadir, S. (2019). Exploring the Islamic Value-Based Entrepreneurship in Malaysia. In N. Z. M. Sidek, R. Said, & W. N. W. Hasan (Eds.), *Islamic Development Management: Recent Advancements and Issues* (pp. 143-149). Singapore: Springer Singapore.



- Chen, F.-W., Fu, L.-W., Wang, K., Tsai, S.-B., & Su, C.-H. (2018). The Influence of Entrepreneurship and Social Networks on Economic Growth—From a Sustainable Innovation Perspective. *Sustainability*, 10(7), 2510.
- Collste, D., Pedercini, M., & Cornell, S. E. (2017). Policy coherence to achieve the SDGs: using integrated simulation models to assess effective policies. *Sustainability Science*, 12(6), 921-931. doi:10.1007/s11625-017-0457-x
- Dees, J. G. (2017). 1 The Meaning of Social Entrepreneurship. In *Case Studies in Social Entrepreneurship and Sustainability* (pp. 34-42): Routledge.
- Desa, G. (2012). Resource mobilization in international social entrepreneurship: Bricolage as a mechanism of institutional transformation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(4), 727-751.
- Dhahri, S., & Omri, A. (2018). Entrepreneurship contribution to the three pillars of sustainable development: What does the evidence really say? *World Development*, 106, 64-77.
- Faizal, P., Ridhwan, A., & Kalsom, A. (2013). The entrepreneurs characteristic from al-Quran and al-Hadis. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4(4), 191.
- Ferraro, F., Etzion, D., & Gehman, J. (2015). Tackling Grand Challenges Pragmatically: Robust Action Revisited. *Organization Studies*, 36(3), 363-390. doi:10.1177/0170840614563742
- George, G., Howard-Grenville, J., Joshi, A., & Tihanyi, L. (2016). Understanding and Tackling Societal Grand Challenges through Management Research. *Academy of Management Journal*, 59(6), 1880-1895. doi:10.5465/amj.2016.4007
- Global Entrepreneurship Monitor*. (2018/2019). Retrieved from
- Gollin, G. L. (1967). The religious factor in social change: Max Weber and the Moravian Paradox. *Archives de sociologie des religions*, 91-97.
- Gümüşay, A. A. (2015). Entrepreneurship from an Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 199-208.
- Hojnik, J., Ruzzier, M., & Manolova, T. S. (2018). Internationalization and economic performance: The mediating role of eco-innovation. *Journal of Cleaner Production*, 171, 1312-1323.
- Hörisch, J. (2015). The role of sustainable entrepreneurship in sustainability transitions: A conceptual synthesis against the background of the multi-level perspective. *Administrative sciences*, 5(4), 286-300.
- Hossain, S., Saleh, M. A., & Drennan, J. (2017). A critical appraisal of the social entrepreneurship paradigm in an international setting: a proposed conceptual framework. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(2), 347-368.
- Järvensivu, P., Toivanen, T., Vadén, T., Lähde, V., Majava, A., & Eronen, J. (2019). Independent Group of Scientists appointed by the Secretary-General, Global Sustainable Development Report : The Future is Now. Retrieved from
- Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Halal business and sustainability: strategies, resources and capabilities of halal third-party logistics (3PLs). *Progress in Industrial Ecology, an International Journal*, 10(2-3), 286-300.
- Kayed, R. N., & Hassan, M. K. (2010). Islamic entrepreneurship: A case study of Saudi Arabia. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15(04), 379-413.



- Khalek, A. A. (2018). Entrepreneurship and the Halal Wave in Malaysia. In *Global Entrepreneurship and New Venture Creation in the Sharing Economy* (pp. 191-205): IGI Global.
- Kuratko, D. F., & Hoskinson, S. (2018). *The Challenges of Corporate Entrepreneurship in the Disruptive Age*: Emerald Publishing Limited.
- Malecki, E. J. (2018). Entrepreneurship and entrepreneurial ecosystems. *Geography Compass*, 12(3), e12359.
- Muñoz-Pascual, L., Curado, C., & Galende, J. (2019). The Triple Bottom Line on Sustainable Product Innovation Performance in SMEs: A Mixed Methods Approach. *Sustainability*, 11(6), 1689. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/6/1689>
- Parker, S. C. (2009). *The economics of entrepreneurship*: Cambridge University Press.
- Patzelt, H., & Shepherd, D. A. (2011). Recognizing Opportunities for Sustainable Development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(4), 631-652. doi:10.1111/j.1540-6520.2010.00386.x
- Provasnek, A. K., Schmid, E., Geissler, B., & Steiner, G. (2017). Sustainable corporate entrepreneurship: Performance and strategies toward innovation. *Business Strategy and the Environment*, 26(4), 521-535.
- Rahdari, A., Sepasi, S., & Moradi, M. (2016). Achieving sustainability through Schumpeterian social entrepreneurship: The role of social enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 137, 347-360.
- Ramadani, V., Dana, L.-P., Ratten, V., & Tahiri, S. (2015). The context of Islamic entrepreneurship and business: Concept, principles and perspectives. *International Journal of Business and Globalisation*, 15(3), 244-261.
- Rehan, M., Block, J., & Fisch, C. (2019). Entrepreneurship in Islamic Communities: How Do Islamic Values and Islamic Practices Influence Entrepreneurship Intentions? *Journal of Enterprising Communities People and Places in the Global Economy*. doi:10.2139/ssrn.3405196
- Reuters, T., & Standard, D. J. D. T. R. (2018). State of the global Islamic economy report 2018/19.
- Salindal, N. A. (2018). Halal certification compliance and its effects on companies' innovative and market performance. *Journal of Islamic Marketing*, 0(0), null. doi:10.1108/jima-04-2018-0080
- Salmivaara, V., & Kibler, E. (2019). "Rhetoric Mix" of Argumentations: How Policy Rhetoric Conveys Meaning of Entrepreneurship for Sustainable Development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 0(0), 1042258719845345. doi:10.1177/1042258719845345
- Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2011). The New Field of Sustainable Entrepreneurship: Studying Entrepreneurial Action Linking "What Is to Be Sustained" With "What Is to Be Developed". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(1), 137-163. doi:10.1111/j.1540-6520.2010.00426.x
- Soltanian, M., Zailani, S., Iranmanesh, M., & Aziz, A. A. (2016). Motivations of SME entrepreneurs to become halalpreneurs. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 7(2), 173-189. doi:doi:10.1108/JSTPM-07-2015-0023



- Strielkowski, W. (2016). Entrepreneurship, sustainability, and solar distributed generation. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 4(1), 9-16.
- Sulistyo, H. (2016). Innovation capability of SMEs through entrepreneurship, marketing capability, relational capital and empowerment. *Asia Pacific Management Review*, 21(4), 196-203.
- Tok, M. E., & Kaminski, J. (2018). Islam, entrepreneurship, and embeddedness.
- Turban, E., King, D., Lee, J., Liang, T.-P., & Turban, D. (2015). Electronic Commerce Payment Systems. In *Electronic Commerce* (pp. 521-559): Springer International Publishing.
- Urbano, D., Aparicio, S., & Audretsch, D. (2019). Twenty-five years of research on institutions, entrepreneurship, and economic growth: what has been learned? *Small Business Economics*, 53(1), 21-49.
- Wach, D., Stephan, U., & Gorgievski, M. (2016). More than money: Developing an integrative multi-factorial measure of entrepreneurial success. *International Small Business Journal*, 34(8), 1098-1121. doi:10.1177/0266242615608469
- Weber, M. (1930). The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism [1904–5]: na.
- Williams, C. C., Martinez-Perez, A., & Kadir, A. M. (2016). Informal entrepreneurship in developing economies: The impacts of starting up unregistered on firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*.
- Youssef, A. B., Boubaker, S., & Omri, A. (2018). Entrepreneurship and sustainability: The need for innovative and institutional solutions. *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 232-241.
- Zakaria, N., & Kaushal, L. A. (2017). Global Entrepreneurship and New Venture Creation in the Sharing Economy: IGI global.

081 الإبداع القرآني في علاج السلبية الدعوية

[من خلال القصص القرآني]

د. صلاح محمد زكي محمد إبراهيم القادري

محاضر بكلية القيادة والإدارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

ملخص البحث

يفهم كثير من المسلمين خطأ أن الدعوة إلى دين الله لإقراره والعمل به في الأرض مهمة العلماء في الشريعة فقط، وأنه لا ينبغي لأحد أن ينازعهم هذه المهمة، ولكن القرآن يفند هذا المفهوم ويبين عكسه تماما، بل ويشير في مواضع كثيرة أن واجب البلاغ والدعوة إلى الله تعالى وإلى كل فضيلة هو ضرورة كونية وواجب على كل مخلوق في هذا الكون في سمائه وأرضه وحتى الذي بين السماء والأرض فهو مكلف بذلك، وقد يستغرب كثير من الناس هذا المفهوم لكن الذي يقرأ القرآن يتمعن يجد تأكيد ما أقول جليا واضحا، وسوف أتناول في هذه الورقة بإذن الله وتوفيقه، أنموذجا من القرآن يظهر أن الدعوة إلى دين الله وإصلاح ما أفسد الشيطان، فريضة على كل الكائنات التي خلقها الله تعالى في هذا الكون الرحيب، وهذا الأنموذج هو: [الداعية الطيار] وكيف أن هذا الداعية كان سببا في نجاة أمة من البشر لهم في الأرض شأن عظيم رغم أنه ليس من البشر، بل هو من الطير (إنه هدهد سليمان) الذي سطر الله لنا قصته في قرآن يتلى إلى يوم القيامة، وسوف نستهدف من ذكرنا لهذا النموذج، أن نحبي جانب الإيجابية الدعوية، والغيرة للدفاع عن حرمان الله التي تنتهك من الناس ليل نهار، وإثبات أن مفهوم الدعوة إلى الله قاصر على علماء الشريعة فقط هو مفهوم جانب الصواب، ويجب تعديله وتصويبه، وإنما قصدت الإشارة إلى هذا الموضوع في هذا الوقت بالذات لكي نحشد ونجند كل ذي همة عالية للدفاع عن دين الله، ونشجذ همة ونصح فهم من لا يشعر بما شعر به سائر المخلوقات غيرة وحرصا على الدين، وإحياء لتوحيد الله وعبادته وحده في هذا الكون العظيم، الذي يخضع ومن فيه طوعا أو كرها لله رب العالمين، وما توفيقى إلا بالله ولا اعتمادى إلا على الله عليه توكلت وإليه أنيب، والحمد لله رب العالمين.



المقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيد الأولين والآخرين، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

فإن غياب المفاهيم الصحيحة في مواضيع الشريعة مما عمت به البلوى في هذا الزمان، وإنه مما زاد من هذه الطامة، أن كثيرا من المسلمين لا يتدبرون القرآن وهم يقرؤونه، فلا يقفون على إشارات القرآن والتي تدل بصراحة على تناسق وتناغم الكون كله، وأنه يسير في وحدة واحدة في طاعة الله تعالى، وأنه لا يحيد عن هذا التناغم والتناسق إلا الإنسان الذي لا يفطن لهذا، فيشغله الشيطان وينسيه ذكر الله تعالى، فيخسر دينه ودنياه.

ومن هذا المنطلق، من منطلق الإشارة إلى تناغم الكون بمن فيه، سواء في أرضه أو سمائه، في الدعوة إلى هذا الدين، والدعوة إلى إصلاح كل فساد، والهداية إلى كل رشاد انطلاقا من قوله تعالى: ((قَالَ رَبُّنَا الَّذِي أَعْطَى كُلَّ شَيْءٍ خَلْقَهُ ثُمَّ هَدَى)) طه:50. فكل المخلوقات في هذا الكون سمائه وأرضه قد هداها الله إليه بفطرتها كما هداها إلى ما ينفعها أو يضرها، والقصة التي نقدمها في هذه الورقة هي قصة: [الداعية الطيار] هدهد سليمان هو خير مثال على، وجوب القيام بالدعوة لدين الله والتوجيه إلى الصلاح والنفع، والإرشاد إلى الخير، وسوف نستعرض هذا النموذج من خلال محورين اثنين:

الأول: نعرف بالدعوة عموما ووسائلها وأهدافها أو غاياتها.

الثاني: نسقط هذا التعريف على هذا النموذج من الدعاة [الداعية الطيار] ونبين فائدة الإشارة القرآنية في هذه القصة الجديرة بالوقوف عندها لإظهار الإبداع الدعوي لمعالجة السلبية الدعوية. ثم نختم بحثنا بجملة من النتائج والتوصيات التي نرجو الله تعالى به النفع لكل من كان له قلب أو ألقى السمع وهو شهيد، فإن كان من توفيق فهو من الله تعالى، وله الحمد في الأولى والآخرة، وإن كان من نقص فهو مني، والكمال لله تعالى وحده، وأسأل الله تعالى أن يتم تقصيرنا ويجبر نقصنا، ويعفو عن خطئنا، في سرنا وجهرنا إنه مجيب الدعاء، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.



المحور الأول

تعريف عام بالدعوة ووسائلها وغاياتها

تمهيد:

إن الحديث عن الدعوة قديم قدم الإنسانية، فإنه لما خلق الله آدم وأسكنه الجنة، ثم حدث ما حدث مع إبليس وهبط إلى الأرض، بدأ الصراع الحقيقي بين الخير والشر، الخير متمثلاً في آدم الذي تاب وأناب واستغفر ربه فغفر الله له، والشر الذي يتمثل في إبليس عليه اللعنة، عندما عصى وتمادى في عصيانه، ولم يتب فلعنه الله، وغضب عليه، وبدأ أمر الدعوة من حين أن لجأ آدم إلى ربه فدعاه فسمع الله دعائه، واستغفر فغفر الله له، وظل آدم على حذر من إبليس الذي أغواه أول مرة، حتى مرت سنون وسنون، وإبليس اللعين يحوم حول آدم لينال منه بوسواس أو انحراف عن منهج الله الذي رسم له، ولكن هيهات فقد أخذ آدم درسا من الوسوسة الأولى، وأخذ يحذر آدم أبناءه كلما جاء له ولد علّمه كيف يعبد ربه ولا يسمع للشيطان، فأخذت الدعوة إلى وصايا الإله تتخذ من قبل آدم الداعية الأول وأبنائه وزوجته المدعويين الأول، وحتى جاء الانحراف الأول على الأرض من ابن آدم الذي قتل أخاه فقد مارس آدم الدعوة مع أبنائه، ومارس أبناء آدم الدعوة فقال أحدهما للآخر كما ذكر الله تعالى قصتهما في كتابه الكريم حيث قال تعالى: ((وَاتْلُ عَلَيْهِمْ نَبَأَ ابْنَيْ آدَمَ بِالْحَقِّ إِذْ قَرَّبَا قُرْبَانًا فَتُقُبِّلَ مِنْ أَحَدِهِمَا وَلَمْ يُتَقَبَّلْ مِنَ الْآخَرَ قَالَ لَأَفْتُنَّكَ قَالَ إِنَّمَا يَتَقَبَّلُ اللَّهُ مِنَ الْمُتَّقِينَ (27) لئن بسطت إلي يدك لتفتنني ما أنا بباسط يدي إليك لأفتنك إني أخاف الله رب العالمين (28) إني أريد أن تبوء بأثمي وإثمك فتكون من أصحاب النار وذلك جزاء الظالمين (29) فطوّعت له نفسه قتل أخيه فقتله فأصبح من الخاسرين (30) فبعث الله غرابا يبحث في الأرض ليريه كيف يُؤاري سؤأة أخيه قال يا ويلتنا أعجزت أن نكون مثل هذا الغراب فأواري سؤأة أخي فأصبح من النادمين (31))) سورة المائدة.

وظل الحال هكذا في الأبناء انحراف وشر، ودعوة للخير وتعديل مسار، ثم انحراف وشر، ثم دعوة للخير وتعديل مسار، وهكذا في كل جيل من أبناء آدم، وكل البشر أبناء آدم، ولما بعدت السنون بالناس، وكثر عدد بني آدم في الأرض، وتفرقوا جماعات، وعمل إبليس عمله فيهم، كان من رحمة الله لبني آدم أن يرسل لهم رسلا منهم، يذكرونهم ما كانوا عليه من عهد وعبادة وطاعة لله، ويدعو المنحرفين منهم للرجوع إلى الهدى والاستقامة، ويشارك الإنسان في الغيرة على هذا وإرادة نشر بين العالمين جميع المخلوقات، فكل الخلائق تقوم بواجب البلاغ والذكر والدعاء والصلاة كما أشار القرآن الكريم في كتابة العزيز في مواضع كثيرة منها قوله تعالى: ((أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يُسَبِّحُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالطَّيْرُ صَافَاتٍ كُلٌّ قَدْ عَلِمَ صَلَاتَهُ وَتَسْبِيحَهُ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِمَا يَفْعَلُونَ (41))) سورة النور. فتسبيح كل من في السماوات والأرض وصلاتهم دعوة من الله لنا أن نكون منسجمين مع من خلقهم الله تعالى في السماوات والأرض في التمسك بهذا الدين والذب عنه، والدعوة إليه، وهذه هي الدعوة إجمالا بدءا وانتهاء وستظل هكذا ما بقي بشر على الأرض، فما هي الدعوة تفصيلا؟ وما هدفها؟ وما وسائلها؟ هذا ما سوف نحاول الإجابة عليه في الصفحات القادمة مستلهمين الرشد والسادد من رب العباد سبحانه وتعالى.

أ - تعريف الدعوة في اللغة .

الدعوة في اللغة لها عدة تعاريف نشير منها إلى ما يلي:-

1 - هي الصياح أو النداء والطلب، تقول: دعوت فلانا أي صحت به واستدعيته ، وقد تتعدى بحرف الجر [إلى] فيراد بها الحث على فعل الشيء تعني: حثه على قصده، ودعاه إلى القتال، ودعاه إلى الصلاة، ودعاه إلى الدين وإلى المذهب: حثه على اعتقاده¹²⁹.

2 - الدعوة مأخوذة من الدعاء وهو النداء لجمع الناس على أمر ما، وحثهم على العمل له، قال تعالى: ((وَاللَّهُ يَدْعُو إِلَى دَارِ السَّلَامِ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ (25))) سورة يونس.

130

3 - الدعوة تطلق على أكثر من معنى: جاء في [معجم مقاييس اللغة] أن الدال والعين والحرف المعتل أصل واحد. ومعناه (أن تميّل الشيء إليك بصوت وكلام يكون منك) تقول: دعوت أدعو دعاء، والدعوة بفتح الدال مع تشديدها تطلق على الدعاء للطعام، أما بالكسر مع التشديد فهي لادّعاء النسب. كما أن الدعوة تطلق في اللغة بمعنى: الرغبة إلى الله تعالى، والفعل دعى والمصدر منه الدعاء والدعوى.¹³¹

الفيروز ابادي مجد الدين بن يعقوب، القاموس المحيط، دار الجيل، بيروت، لبنان، بدون تاريخ، ط1390¹²⁹، ص 4، ج 4، ص 329.

الدكتور / محمد السيد الوكيل، أسس الدعوة وآداب الدعاة، دار الوفاء، المنصورة، مصر، ط1986م،¹³⁰ ص 9، والآية من سورة يونس ورقمها: 25.

أبي الحسن أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، مصطفى البابي الحلبي، القاهرة: مصر، ط¹³¹ 1390، ج 2، ص 239.



ب - تعريف الدعوة في الاصطلاح الشرعي .

الدعوة في الاصطلاح الشرعي لها عدة تعاريف منها ما يلي:-

- 1 - فقد عرفها شيخ الإسلام ابن تيمية بقوله: ” الدعوة إلى الله هي: الدعوة إلى الإيمان به، وبما جاءت به رسله، بتصديقهم فيما أخبروا به، وطاعتهم فيما أمروا “¹³²
- 2 - وقد عرفها الدكتور السيد محمد الوكيل بقوله: ” الدعوة إلى الله هي: جمع الناس على الخير، ودلائتهم على الرشد بأمرهم بالمعروف ونهيهم عن المنكر. قال تعالى: ((وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (104))) سورة آل عمران. ¹³³
- 3 - وقد عرفها الشيخ محمد الصواف بقوله: ” الدعوة هي رسالة السماء إلى الأرض، وهي هدية الخالق إلى المخلوق وهي دين الله القويم، وطريقه المستقيم، وقد اختارها الله وجعلها الطريق الموصل إليه سبحانه قال تعالى: ((إِنَّ الدِّينَ عِنْدَ اللَّهِ الْإِسْلَامُ وَمَا اخْتَلَفَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ إِلَّا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْعِلْمُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ وَمَنْ يَكْفُرْ بِآيَاتِ اللَّهِ فَإِنَّ اللَّهَ سَرِيعَ الْحِسَابِ (19))) سورة آل عمران. ثم اختارها لعباده، وفرضها عليهم، ولم يرض بغيرها بديلاً عنها. قال تعالى: ((وَمَنْ يَبْتَغِ غَيْرَ الْإِسْلَامِ دِينًا فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْهُ وَهُوَ فِي الْآخِرَةِ مِنَ الْخَاسِرِينَ (85))) سورة آل عمران. ¹³⁴
- 4 - وقد عرفها الأستاذ فتحي يكن بقول: ”الدعوة هدم وبناء، هدم للجاهلية بكل صورها وأشكالها، وسواء كانت جاهلية أفكار، أم جاهلية أخلاق، أم جاهلية نظم وشرائع، ومن ثم بناء المجتمع المسلم على قواعد الإسلام في شكله ومحتواه، في مظهره وجوهره، في نظام حكمه وأسلوب عيشه، في تطلعه العقيدي للكون والإنسان والحياة “¹³⁵
- 5 - وقد عرفها الدكتور توفيق الواعي بقوله: ” المعنى الذي تحمله الدعوة الإسلامية وتحاول تبليغه للناس هو: جمع الناس على الخير، ودلائتهم على الرشد بتنفيذ منهج الله في الأرض قولاً وعملاً ، وأمرهم بالمعروف ونهيهم عن المنكر، وإرشادهم إلى الطريق المستقيم والصبر

¹³² ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم، مجموع الفتاوى الكبرى، مطابع الرياض، بالمملكة العربية السعودية، ط 1382هـ، ج 15، ص 157.

¹³³ انظر: أسس الدعوة وآداب الدعاة، ص 9.

¹³⁴ الصواف محمد محمود ، من القرآن إلى القرآن (الدعوة والدعاة) ، بدون ناشر ، ب ت ، ص 22.

¹³⁵ الأستاذ فتحي يكن، الإسلام فكرة وحركة وانقلاب، مؤسسة الرسالة، بيروت: لبنان، ط عام 1983م، ص 39.



والمصابرة على أعباء البلاغ، مصداقا لقوله تعالى: ((يَا بُنَيَّ أَقِمِ الصَّلَاةَ وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَاصْبِرْ عَلَىٰ مَا أَصَابَكَ إِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ (17))) سورة لقمان. ¹³⁶

- 6 - وقد عرفها الأستاذ البهي الخولي بقوله: ” هي نقل الأمة من محيط إلى محيط، تلك هي مهمة الداعية، فيها يندرج مجمل منهاجه ومفصله. ومن ظننا غير ذلك فقد جهل نفسه ورسالته “ ¹³⁷
- 7 - وقد عرفها الدكتور رعوف شلبي بقوله: ” الدعوة الإسلامية حركة إحياء للنظام الإلهي الذي أنزله الله عز وجل على نبيه الخاتم “ ¹³⁸

8 - ويعرفها الأستاذ سيد قطب في تفسيره لسورة النحل في قوله تعالى: ((ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُنْهَكِينَ (125) وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ وَلَئِنْ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ (126) وَاصْبِرْ وَمَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ وَلَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ وَلَا تَكُ فِي ضَيْقٍ مِمَّا يَمْكُرُونَ (127) إِنَّ اللَّهَ مَعَ الَّذِينَ اتَّقَوْا وَالَّذِينَ هُمْ مُحْسِنُونَ (128))) سورة النحل فيقول: ” إن الدعوة دعوة إلى سبيل الله لا لشخص الداعي ولا لقوله ، فليس للداعي من دعوته إلا أنه يؤدي واجبه لله لا فضل له يتحدث به، لا على الدعوة ولا على من يهتدون به، وأجره بعد ذلك على الله “ ¹³⁹

ونستطيع أن نلخص التعاريف الشرعية سابقة الذكر في هذه النقاط:

- 1- الدعوة إلى الله هي الدعوة إلى الإيمان بكل ما جاءت به الرسل من عند الله والسير عليه.
- 2- الدعوة إلى الله هي عملية جمع الناس على الخير، وحثهم عليه ونهيمهم عن الشر ودفعهم عنه.
- 3- الدعوة إلى الله هي إحياء وتجديد لقواعد الإسلام، وهدم لقواعد الجاهلية بكل صورها.
- 4- الدعوة إلى الله هي قيام علماء الشرع العارفين بتعليم الناس دين الله بقدر ما يستطيعون.
- 5- الدعوة إلى الله هي إنقاذ للبشرية من ربقة الشيطان وضلاله، وردهم إلى الفطرة التي فطرهم الله تعالى عليها.

توفيق الواعي، النساء الداعيات، وزارة الأوقاف الكويت، ط عام 1989م، ص 8، والآية من سورة ¹³⁶ لقمان: 17.

البهي الخولي، تذكرة الدعاة، دار القلم، بيروت، لبنان، ط عام 1357هـ، ص 35. ¹³⁷

رؤوف شلبي، الدعوة الإسلامية في عهدها المكي منهاجها - غايتها، مجمع دار البحوث الإسلامية، ¹³⁸ بدون تاريخ، ص 32.

سيد قطب، تفسير في ظلال القرآن الكريم، دار الشروق، القاهرة، وبيروت، ط عام 1982م، المجلد ¹³⁹ الرابع، ص 2301، 2302.



هذا وبالنظر إلى هذه التعاريف يتبين لنا أن الدعوة إلى الله هي: حركة علمية دائمة في المجتمع، وسيرة عملية دائمة بين الناس، وهي إيجابية ببناء مثمرة كإيجابية هدهد سليمان، وقصته في القرآن في سورة النمل من الآية 19 إلى الآية 44. وهي همّ لازم، ونشاط دائم، لإخراج الناس كل الناس من ظلمات الجهل والضلال إلى نور العلم والرشاد، وهي اقتباس لشخصية الأنبياء عليهم السلام، وأقوالهم وأعمالهم، وهي حرقه في القلب على الأوضاع المنحرفة كلها لا تهدأ حتى ينتشر الحق والنور، وهي معرفة بالواقع وكل ما يحيط بنا، ووضعها في ميزان الحق، وإخراجه بعد إعادة صياغته صالحاً للعمل والتطبيق، وهي بناء كل كائن حي موجود - بناء روحه وفكره وقلبه وعاداته وسلوكه وأخلاقه - وهي إعادة صياغة للعالم حتى يفىء إلى أمر الله. وهي الرجوع بخلق الله إلى الفطرة التي فطرهم الله عليها يوم أن أخذ عليهم الميثاق في عالم الذر بقوله: ((وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ سَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا إِنَّمَا أَشْرَكَ آبَاؤُنَا مِنْ قَبْلُ وَكُنَّا ذُرِّيَّةً مِنْ بَعْدِهِمْ أَفَتُهْلِكُنَا بِمَا فَعَلَ الْمُبْطِلُونَ (173))) سورة الأعراف.

وهي تكوين للعناصر المؤمنة الملتزمة المتمسكة بمنهج الله وشريعته التي شرعها لعباده، لتكون نموذجاً صالحاً يقتدى به، ويكون بمثابة صمام الأمان الذي يدفع عذاب الله وبطشه الذي لا يرد عن القوم الظالمين، فوجود العناصر الصالحة المصلحة تدفع النقم، وتنزل الرحمات. ومن خلال التعاريف نتبين أن هدف الدعوة هو الإصلاح والهداية إلى الرشد، والرجوع بالخلق إلى الخالق وعبادته وحده لا شريك له، وانسلاخ تام من كل مقومات غير مقومات منهج الله وسلطان الله، إذا فالهدف من الدعوة هو تعبيد الخلق للخالق الذي خلق فسوى وقدر فهدى.

ج - وأما وسائلها فهي محددة بالنصوص القرآنية في ثلاث:

- 1- الحكمة والبصيرة كما عبرت عنها آية سورة يوسف، والنحل¹⁴⁰.
 - 2- الموعدة الحسنة كما عبرت عنها سورة النحل.
 - 3- الجدل بالتي هي أحسن، والدفع بالتي هي أحسن كما عبرت عنهما سورة النحل وفصلت.
- وليس مرادنا التفصيل في كل من الأهداف وشرحها، والوسائل والإسهاب فيها، لأن المقام لا يسمح بهذا التفصيل، فإلى نموذج الدعوة في المحور الثاني: [الداعية الطيار] هدهد سيدنا سليمان.

¹⁴⁰ أعني آية سورة يوسف رقم: 108، وآية سورة النحل رقم: 125. وآية سورة فصلت رقم 34. ¹⁴⁰



المحور الثاني

[الداعية الطيار] وفائدة الإشارة القرآنية إليه

تمهيد:

لقد خلق الله الخلق متدينين بفطرتهم، ومتعرفين عليه بفطرتهم فمنهم من ظل على طاعته ومعرفته ولم يشأ الله له الانحراف مثل الملائكة، فهم عباد مكرمون يعبدون الله دائما لا يفترون، ولا يعصون ما أمرهم ويفعلون ما يؤمرون، ومنهم من كلف بالعبادة لله وأعطى الاختيار على الاستجابة أو الرفض كالإنس والجن، فمنهم من لم ينحرف عن هذا التدين، ومنهم من استجاب لهوى نفسه ووسوسة الشيطان، وشهوة جسده فانحرف عن طاعة ربه وأطاع واحدة من أدوات الانحراف سابقة الذكر.

ومن المخلوقات التي لم تكلف بشرع ولكنها عرفت ربها بالفطرة وعبدته وهي طائفة، باقي الأمم الأخرى من طير وحيوان ونبات وجماد وسماء وأرض فكما قال الله تعالى: ((وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا طَائِرٍ يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلَّا أُمَمٌ أَمْثَلُكُمْ مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ (38))) الأنعام: 38.

فهذه الأمم أمثالنا في أنها مفطورة على التدين أي مولودة على معرفة الله والتوجه إليه بالدعاء والذكر والنداء والطاعة، ولها عبادة خاصة بها كل منها يقدر ربه ويصلي إليه بطريقته، ولهذا أشار الله تعالى في مواضع كثيرة إلى تلك العبادة وذلك التوجه فقال تعالى: ((أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَسْجُدُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالطَّيْرِ صَافَاتٍ كُلُّ قَدْ عَلِمَ صَلَاتَهُ وَتَسْبِيحَهُ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِمَا يَفْعَلُونَ (41))) النور: 41.

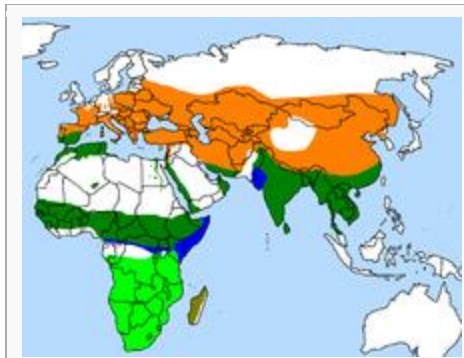
ومن هذه المخلوقات جعل الله دعاء إليه ومعرفين به، كانوا سببا في هداية من انحرف عن فطرته التي فطرهم الله عليها، وهؤلاء الدعاء إليه لم يكونوا من الإنس والجن المكلفين فقط، بل من كل المخلوقات غير المكلفة، وهذا هو شاهدنا على ما نقول، داعية إلى الله خلد الله ذكره في القرآن وسطر قدره ورفع له لأنه قام بواجب البلاغ والدلالة على الخير والنهي عن الشر، وكان سببا في إنقاذ أمة كاملة من الخلود في النار لأنه حول مسار عبادتهم لغير الله إلى المسار الذي يوافق فطرتهم وما دعوا إليه من رسل الله، وهو عبادة الله وحده لا شريك له، فإلى هذا الكائن الذي رفع الله ذكره وقدره ومقامه، وجعله نموذجا لكل خير، ودال على الخير، علّه يكون إشارة لأهل الخير ولمن كان له قلب أو ألقى السمع وهو شهيد، ونأخذ من قصته دروسا تربوية في علم الدعوة وواجب الدعاء، وستكون في ستة مقالات تربوية هادفة يتبين لنا من خلالها أركان الدعوة المتمثلة في: الداعية والمدعو والدعوة والداعية والقوة التي تحمي الدعوة والداعية. ومن قصة هدهد سيدنا سليمان عليه وعلى جميع الأنبياء الصلاة والسلام [الداعية

الطيّار] سوف نشير إلى دروس وعبر في إبداع القرآن الكريم في معالجة السلبية الدعوية ، ونزع المفهوم الخاطئ الذي أشرنا إليه من قبل عن أن الدعوة واجبة فقط على علماء الشريعة، ونرتب على هذا الإبداع القرآن الذي خلد ذكر هذا الكائن الصغير الحجم الكبير الفعل والأثر، ونبدأ بذكر نبذة تعريفية بهذا الطائر الذي أسميته الداعية الطيار، ونستخدم وسائل العلم الحديثة [الإنترنت] من موقع الموسوعة الحرة – ويكيبيديا – والتي ذكرت نوع هذا الطائر وأماكن انتشاره، وبعض المعلومات عنه، وذلك لنربط العلم الحديث بالقرآن ونفسر بالصورة مع المعلومة والوظيفة، ثم نربط المعلومات التي جاءت عن هذا الطائر بما أشار إليه القرآن عنه، فتكتمل لدينا المعلومة شرعية وعلمية ونورد ما جاء في القصة من الآيات وأقوال بعض المفسرين فيها، وسوف نستعرض القصة من بدايتها، حتى نغطي الحدث كاملاً، فالقرآن لا يجتزم بل لا بد من السباق واللاحق.

الهدهد في القرآن الكريم: ذكر الهدهد في القرآن في قوله تعالى: ﴿ وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهُدْهُدَ أَمْ كَانَ مِنَ الْغَائِبِينَ (20) (النمل).



من ويكيبيديا الموسوعة الحرة في الشبكة العنكبوتية [الإنترنت]



أماكن انتشار طائر الهدهد في العالم

الهُدْهُدُ (بالإنكليزية) (Hoopoe) (باللاتينية: epops upupa) طير له عرف مميز على رأسه، اللون بني فاتح وعرفه البني مرقط من أطرافه بالريش الأسود ونصفه الأسفل أسود مرقط



بالريش الأبيض في نظم جميل، له طريقة مميزة في الطيران، ويتغذى على الحشرات، ويشاهد أفراداً في المناطق الزراعية، وهو من أصدقاء الفلاحين، فهو ينظف الأرض من الديدان واليرقات والآفات. يعد وجوده. ومشاهدته علامة على نقاء البيئة من المبيدات الحشرية، وممنوع صيده (كما هو الحال بالنسبة لأبو قردان وأبو فصادة، حيث أنه لا يؤكل، وهو يعيش في المناطق الجنوبية والوسطى من آسيا وأوروبا ويتواجد في إفريقيا بشكل كبير، ويعيش في التضاريس وكروم العنب والمروج وبالذات مروج السافانا وفي الأشجار المتفرقة، وهو غير مستقر في مكان واحد، بل هو دائم التنقل والترحال من مكان لآخر بحثاً عن الغذاء.

الوصف: يسكن هذا الطائر في جحور الأشجار أو الجحور الصخرية الضيقة وحتى في المباني القديمة أو بعض الشقق الفندقية الفاخرة. وتجلس الأنثى 12-15 يوماً على بيضها كفترة حضانة حتى تفقس. الذكر يطعم الأنثى أثناء فترة الحضانة ويطعم الصغار بعد الفقس. وعادة ما يحتضن صغيرين كل عام بحيث يغادرون العش بعد 26-32 يوماً من التفقيس، وله قابلية عجيبة في طلب الماء، والكشف عن تواجده تحت الأرض. يتميز بسرعته الفائقة في الطيران والعدو، ومن صفاته المميزة أيضاً أنه يتمكن أن يبعد أي حيوان ضار أو مفترس عن عشه وصغاره عن طريق رش رذاذ أسود زيتي برائحة كريهة من غدة بقاعدة الذيل تبعد أي متطفل، بل وحتى الصغار يستطيعون ذلك إن أحسوا بالخطر. يتميز هذا الطائر برشاقته وحسن مظهره وخصوصاً مع تلك التلونات الريشية أو القزعة الموجودة في مؤخرة رأسه. طوله حوالي 31 سم وألوانه تختلف حسب المناطق، فمنها الدارسينية -نسبة للقرفة أو الدارسين، وهو نوع من البهارات البنية الداكنة- ومنها الكستنائي مع أجنحة مخططة أو ملونة بالأبيض والأسود. منقاره معقوف طويل وقوي وأجنحته دائرية تقريباً، أرجله قصيرة وذيله مربع، والريش الجميلة في مؤخرة رأسه قد تتحول لشكل مروحي عندما يستنار، ويعمل على نفخ ريش رقبتة عند المنادة. وعند الخطر يومض برأسه. يتناول الأعشاب من البراري المفتوحة ويفضل الحشرات كالديدان ويرقاتها اللينة التي يلتقطها من التربة وفتحات الصخور الضيقة باستخدام منقاره الطويل، كما يأكل الحيوانات الصغيرة كالسحالي والعضايا.

فصيلة الهدهد

ليس هناك اتفاق بين العلماء بعدد أنواع فصائل هذا الطائر، لكن عموماً هناك جنس واحد منه وخمس فصائل ثانوية لكن كل من العلماء كليمنتس وسيبيلي ومونروي قسموا هذا الطائر عام 1991 إلى صنفين رئيسيين هما الصنف الأوراسي، وهو ما يطلق عليه علمياً باليو إي بوب الذي ينتقل بين آسيا وأوروبا وشمال أفريقيا U. epops;



ولو اتبعنا ما ذهب له هؤلاء العلماء فإن هناك ثلاثة أصناف من الهدد الأوراسي والأفريقي والمدغشقرى وهذا ما أثبت مؤخراً من قبل عدة باحثين أمثال موريس وهاوكنز عام 1998م. وقد تم تبيان أهم الفوارق بين تلك الأصناف ولعل أبرزها اختلاف الألوان واختلاف الأصوات، فالنوع الأوراسي أقل تنوعاً بالألوان من نوع الطير المدغشقرى الذي يتميز كذلك بوضوح صوته أكثر من هدهد آسيا وأوربا. يصف ويثري وباحثون آخرون بعض تصرفات طائر الهدد في بحوث نشرت عام 1943م، بأنه، يمشي بهدوء ويركض أحياناً بتلازم حركي بين الرجل والرأس، وهو معرم بالاستحمام بالرمل. يأكل أساساً من الأرض وغذاءه الرئيس في المناطق العشبية على الديدان واليرقات والحشرات، ويقوم برفع ريش الطوق الراسي المميز له عند الانفعال والخوف والنشاط بينما يخفضه عند الراحة، وله صفة التملص من المطاردين الرئيسيين له كالباز والصقر والبوم وغيرهم بواسطة الطيران السريع والتمتيز فراراً منهم أو بواسطة عمل تمويه أرضي بواسطة عمل حمام الرمل له ليتخفى منهم، ويعيش في الأشجار والمباني القديمة والجدران والجحور الصخرية. أثبت الباحثان: [ديفيد ليجون، وساندرا ليجون]، من قسم الأحياء في جامعة نيوميكسيكو بأن الهدد من أكثر الطيور تعاوناً ومحبة للمساعدة خصوصاً لأفراخ من أعشاش أخرى تابعة لأبناء جنسه، وأثبتنا خلال تجاربهم على الهدد الأخضر أن تلك الخاصية من أهم خصائصه الاستراتيجية التي يؤديها وكأنه يؤدي مصلحة ذاتية لنفسه مما يبعد الاعتقاد القديم السائد أن الحيوانات ومنها الطيور تمتلك فقط صفات عدائية تجاه غيرها.

الهدد عند العرب

العرب يضربون المثل بقوة إبصار الهدد فيقولون: أبصر من هدهد، كما يقولون: أبصر من غراب وأبصر من عقاب وأبصر من فرس. قال الجاحظ: زعموا أنه هو الذي كان يدل سليمان على مواضع الماء في قعر الأرض، قال تعالى: ((وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ (15) وَوَرِثَ سُلَيْمَانُ دَاوُودَ وَقَالَ يَا أَيُّهَا النَّاسُ عِلْمَنَا مَنُطِقَ الطَّيْرِ وَأُوتِينَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ إِنَّ هَذَا لَهُوَ الْفَضْلُ الْمُبِينُ (16) وَحُشِرَ لِسُلَيْمَانَ جُنُودُهُ مِنَ الْجِنِّ وَالإِنْسِ وَالطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ (17) حَتَّى إِذَا أَتَوْا عَلَى وَادِ النَّمْلِ قَالَتْ نَمْلَةٌ يَا أَيُّهَا النَّمْلُ ادْخُلُوا مَسَاكِنَكُمْ لَا يَحْطِمَنَّكُمْ سُلَيْمَانُ وَجُنُودُهُ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ (18) فَتَبَسَّمَ ضَاحِكًا مِنْ قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ (19) وَتَقَفَّ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهُدُودَ أَمْ كَانَتْ مِنَ الْغَائِبِينَ (20) لَا عَذِيبَ لَهُ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ أَوْ لَيَأْتِيَنِّي بِسُلْطَانٍ مُّبِينٍ (21) فَمَكَثَ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطْتُ



بِمَا لَمْ تُحِطْ بِهِ وَجِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبَإٍ يَقِينٍ (22) إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ (23) وَجَدْتُهَا وَقَوْمَهَا يَسْجُدُونَ لِلشَّمْسِ مِنْ دُونِ اللَّهِ وَزَيَّنَ لَهُمُ الشَّيْطَانُ أَعْمَالَهُمْ فَصَدَّهُمْ عَنِ السَّبِيلِ فَهُمْ لَا يَهْتَدُونَ (24) أَلَا يَسْجُدُوا لِلَّهِ الَّذِي يُخْرِجُ الْخَبَاءَ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَيَعْلَمُ مَا تُخْفُونَ وَمَا تُعْلِنُونَ (25) اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ رَبُّ الْعَرْشِ الْعَظِيمِ (26) قَالَ سَنَنْظُرُ أَصَدَقْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْكَاذِبِينَ (27) اذْهَبْ بِكِتَابِي هَذَا فَأَلِّقْهُ إِلَيْهِمْ ثُمَّ تَوَلَّ عَنْهُمْ فَانظُرْ مَاذَا يَرْجِعُونَ (28) قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ إِنِّي أُلْقِيَ إِلَيَّ كِتَابٌ كَرِيمٌ (29) إِنَّهُ مِنْ سُلَيْمَانَ وَإِنَّهُ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ (30) أَلَا تَعْلَمُونَ عَلِيَّ وَأُنثُونِي مُسْلِمِينَ (31) سورة النمل.

بعض ما ذكره المفسرون في هذه الآيات: نبدأ بذكر ما جاء في تفسير الإمام الطبري، يقول الإمام الطبري:

القول في تأويل قوله تعالى: {وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ (15)} يقول تعالى ذكره: (وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا) وذلك علم كلام الطير والدواب، وغير ذلك مما خصهم الله بعلمه. (وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ) يقول جل ثناؤه: وقال داود وسليمان: الحمد لله الذي فضلنا بما خصنا به من العلم الذي آتانا، دون سائر خلقه من بني آدم في زماننا هذا على كثير من عباده المؤمنين به في دهرنا هذا. وهذه بداية القصة إذ لا يمكن فهم حوار سليمان عليه السلام مع الهدهد إن لم يكن يعلم سليمان لغة الطير، وكيف أن الطير علم أيضا أن سليمان عليه السلام يعلم لغته، لذلك جاء الهدهد إلى سليمان عليه السلام دون غيره من سائر الناس، وهذه إشارة بأن هذا نعمة من الله تستوجب الشكر للمنعم سبحانه وتعالى.

القول في تأويل قوله تعالى: {وَوَرِثَ سُلَيْمَانُ دَاوُدَ وَقَالَ يَا أَيُّهَا النَّاسُ عُلِّمْنَا مَنْطِقَ الطَّيْرِ وَأُوتِينَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ إِنَّ هَذَا لَهُوَ الْفَضْلُ الْمُبِينُ (16)} يقول تعالى ذكره: (وَوَرِثَ سُلَيْمَانُ) أباه (داود) العلم الذي كان آتاه الله في حياته، والمُلك الذي كان خصه به على سائر قومه، فجعله له بعد أبيه داود دون سائر ولد أبيه (وَقَالَ يَا أَيُّهَا النَّاسُ عُلِّمْنَا مَنْطِقَ الطَّيْرِ) يقول: وقال سليمان لقومه: يا أيها الناس علمنا منطق الطير، يعني فهمنا كلامها وجعل ذلك من الطير كمنطق الرجل من بني آدم إذ فهمه عنها.

وقد حدثنا القاسم، عن محمد بن كعب قال: (وَقَالَ يَا أَيُّهَا النَّاسُ عُلِّمْنَا مَنْطِقَ الطَّيْرِ) قال: بلغنا أن سليمان كان عسكره مائة فرسخ: خمسة وعشرون منها للإنس، وخمسة وعشرون للجن، وخمسة وعشرون للوحش، وخمسة وعشرون للطير، وكان له ألف بيت من قوارير على الخشب فيها ثلاث مائة صريحة، وسبع مائة سرية، فأمر الريح العاصف فرفعته، وأمر الرخاء فسيرته،



فأوحى الله إليه وهو يسير بين السماء والأرض: إني قد أردت أنه لا يتكلم أحد من الخلائق بشيء إلا جاءت الريح فأخبرته. وقوله: (وَأوتِينَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ) يقول: وأعطينا ووهب لنا من كل شيء من الخيرات (إِنَّ هَذَا لَهُوَ الْفَضْلُ الْمُبِينُ) يقول: إن هذا الذي أوتينا من الخيرات لهو الفضل على جميع أهل دهرنا المبين، يقول: الذي يبين لمن تأمله وتدبره أنه فضل أعطيناه على من سوانا من الناس.

القول في تأويل قوله تعالى: { وَحُشِرَ لِسُلَيْمَانَ جُنُودُهُ مِنَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ وَالطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ(17) } يقول تعالى ذكره: وجمع لسليمان جنوده من الجنّ والإنس والطير في مسير لهم، فهم يوزعون. واختلف أهل التأويل في معنى قوله (فَهُمْ يُوزَعُونَ) فقال بعضهم: معنى ذلك: فهم يحبس أولهم على آخرهم حتى يجتمعوا. ذكر من قال ذلك: حدثنا القاسم، قال: ثنا الحسين، قال: عن عطاء الخراساني، عن ابن عباس، قال: جعل على كل صنف من يرد أولاها على آخرها لئلا يتقدموا في المسير، كما تصنع الملوك. وقال آخرون: معنى ذلك فهم يساقون. ذكر من قال ذلك: حدثني يونس، قال: أخبرنا ابن وهب، قال: قال ابن زيد في قوله: (وَحُشِرَ لِسُلَيْمَانَ جُنُودُهُ مِنَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ وَالطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ) قال: يوزعون: يُساقون. وقال آخرون: بل معناه: فهم يتقدمون. ذكر من قال ذلك: حدثنا الحسين، قال: ثنا أبو سفيان عن معمر، قال: قال الحسن: (يُوزَعُونَ) يتقدمون. [تفسير الإمام الطبري - (ج 19 ص 439).

قال أبو جعفر: وأولى هذه الأقوال بالصواب قول من قال: معناه: يردّ أولهم على آخرهم وذلك أن الوازع في كلام العرب هو الكاف، يقال منه: وزع فلان فلانا عن الظلم: إذا كفّه عنه، كما قال الشاعر: أَلَمْ يَزَعْ الْهَوَى إِذْ لَمْ يُؤَاتِ... بَلَى وَسَلُوتٌ عَنْ طَلَبِ الْفَتَاةِ وَإِنَّمَا قِيلَ لِلَّذِينَ يَدْفَعُونَ النَّاسَ عَنِ الْوَلَاةِ وَالْأَمْرَاءِ: وزعة: لكفهم إياهم عنه. وهذه النعمة التي ورثها سليمان عن أبيه داوود كما تقدم تفسيرها نعمة ورحمة من الله تعالى لم تعط لأحد من أهل زمانه، ولم تعط لأحد بعده، فهي من أعاجيب ما أعطى الله تعالى خلقه من نعم، وما بعدها من ذكر آية مروره على واد النمل يثبت نتيجة هذه النعمة وقيمتها في تسخيرها في مرضات الله ورحمة بعباده وبسائر خلقه.

القول في تأويل قوله تعالى: { وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهُدْهَدَ أَمْ كَانَ مِنَ الْغَائِبِينَ (20) } لاَعْدِبْنَهُ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ أَوْ لَيَأْتِيَنِّي بِسُلْطَانٍ مُبِينٍ (21) } يقول تعالى ذكره: (وَتَفَقَّدَ) سليمان (الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهُدْهَدَ). وكان سبب تفقده الطير وسؤاله عن الهدهد خاصة من بين الطير، ما حدثنا ابن عبد الأعلى، قال: سمعت عمران عن أبي مجلز، قال: جلس ابن عباس إلى عبد الله بن سلام، فسأله عن الهدهد: لم تفقده سليمان من بين الطير؟ فقال عبد الله بن سلام: إن سليمان نزل منزلة في مسير له، فلم يدر ما بُعِدَ الماء، فقال: من يعلم بُعْدَ الماء؟ قالوا: الهدهد، فذاك حين تفقده. حدثني أبو السائب، قال: عن سعيد بن جبير، عن ابن عباس، قال: كان



سليمان بن داود يوضع له ستّ مائة كرسي، ثم يجيء أشراف الإنس فيجلسون مما يليه، ثم تجيء أشراف الجن فيجلسون مما يلي الإنس قال: ثم يدعو الطير فتظلمهم، ثم يدعو الريح فتحملهم، قال: فيسير في الغداة الواحدة مسيرة شهر، قال: فبينما هو في مسيره إذ احتاج إلى الماء وهو في فلاة من الأرض، قال: فدعا الهدهد، فجاءه فنقر الأرض، فيصيب موضع الماء، قال: ثم تجيء الشياطين فيسلخونه كما يسلخ الإهاب، قال: ثم يستخرجون الماء. فقال له نافع بن الأزرق: قف يا وقاف، أرأيت قولك الهدهد يجيء فينقر الأرض، فيصيب الماء، كيف يبصر هذا، ولا يبصر الفخّ يجيء حتى يقع في عنقه؟ قال: فقال له ابن عباس: ويحك إن القدر إذا جاء حال دون البصر.

حدثني يونس، قال: أخبرنا ابن وهب، قال: قال ابن زيد: أوّل ما فقد سليمان الهدهد نزل بواد فسأل الإنس عن ماءه، فقالوا: ما نعلم له ماء، فإن يكن أحد من جنودك يعلم له ماء فالجنّ فدعا الجنّ فسألهم، فقالوا: ما نعلم له ماء وإن يكن أحد من جنودك يعلم له ماء فالطير، فدعا الطير فسألهم، فقالوا: ما نعلم له ماء، وإن يكن أحد من جنودك يعلمه فالهدهد، فلم يجده، قال: فذاك أوّل ما فقد الهدهد. تفسير الطبري - (19 / 442).

أقول: وفي تفقد الجند من القائد إشارة على حسن المتابعة، والتعاهد والحرص والحماية والمعرفة بكل فرد من أفراد الرعية الذين ولي أمرهم، ونحب أن نلخص هذا في نقاط تحمل لنا عدة معان تربوية في طريق الدعوة والقيادة والجنديّة فمنها على سبيل المثال:

أ - أن القيادة ترعى أفرادها رعاية دقيقة لدرجة أنها تتفقدهم صغيرهم وكبيرهم، عظيمهم وحقيرهم، قويهم وضعيفهم، قريبهم وبعيدهم.

وانظر إلى أمر التفقد، فكلما التفقد تعني تتبع أحوالهم والاستمرارية في ذلك للوقوف على ما يهيمهم ويهم شؤونهم والوقوف عليه، ليس عن طريق العيون والمراسيل والمبعوثين ولكن بالنفس والذات، فالقائد يقوم بالتعرف بنفسه على أحوال جنده ورعيته وأتباعه وهذا ما يفهم من قوله تعالى: ((وتفقد الطير)) ومن الواضح أن الجند منظمون في هيئة صفوف حتى يتمكن القائد من تفقدهم على كثرتهم وتزاحمهم لأن الآيات قبلها تشير إلى أن سليمان عليه السلام حشر له جنوده من الجن والإنس والطير فهم يوزعون أي يتزاحمون ويتدافعون من كثرتهم، فهل هذه الكثرة المتزاحمة المتدافعة يتفقدها القائد وهي هكذا دون أن تكون مصفوفة صفوفًا وموزعة جماعات ومجموعات متناسقة متألّفة حتى لا يخفى على القائد من أمرها شيء عند متابعتها وتفقدتها؟ فهل قياداتنا الذين ولوا أمورنا في أي عمل من الأعمال يقومون بهذا التفقد المنظم المنضبط الذي يشير إلى عظيم فهم المسئول لمسئوليته ومهامه ودوره؟ وهذا ليس خاصًا بالقيادة الذين ولّاهم الله



أمر أفراد أو أمم فحسب، بل هو لكل من ولاه الله حتى على أهل بيت أو وظيفة ما وعمل ما، بل مخاطب به كل عاقل أن يتفقد نفسه التي بين جنبيه وفكره وقلبه وما أعظم مهمة التفقد لهؤلاء.

وهذا التفقد شمل الحضور والغياب، الحضور الجسدي والعملي حضور دوره وعمله في مكانه الذي وضع فيه، فلكل عنصر من جسد هذه الأمة حضور ودور يؤدي بشكل معين، وليس هناك من هو همل لا دور له فلكل تجمع هدف وعمل ورسالة يقوم أمر الإصلاح عليه. فالتعارف والتآلف والتفاهم والتكامل والتعاطف لا يحدث في كيان به خلل في استمرارية الحضور الجسدي والقلبي والعلمي والعملي. فأى خلل في عملية الحضور يترك ثغرة تشوه منظر الصف كله بل المجموعة كلها ويحدث في الكيان كله خللاً لا يسده إلا حضور صاحب الثغرة، ومن أي ثغرة ينفذ الشيطان فيفرق الجمع كله ويقضي على القوة أياً كانت دعوية أو علمية أو اجتماعية أو أخلاقية، فيحقق هدفه ويعوق تمكن الحق وأهله حتى يفطن الناس إلى موضع الخلل فيسده.

ب - القائد يعمل بمبدأ الثواب والعقاب والمحاسبة والمواخظة والمتابعة والتقويم المستمر لأي عمل.

فالقائد لأنه قام بواجبه في الرعاية والسهرة على راحة جنده، له على الجند أن يقوموا بواجبهم والسمع والطاعة وعدم الإهمال والتخلف. والقائد العادل لا يفرط في أمر الجماعة التي ولي أمرها بالتهاون مع شخص ما ولو كان صغيراً مادام مكلفاً بعمل ما، فلو تهاون في هذا ينفرد العقد وتضيع الحقوق ويفشل أمر الجمع كله، فالتفريط في العمل المناط بصاحبه لا يثمر إلا التأخر للحق وأهله ومن ثم تقدم الباطل وأهله، لذا لا بد من العقاب لسلامة العمل، وليس العقاب هدف لذاته، ولكنه علاج لما ليس له عذر يبرره، ويكون هذا العذر واضح لا لبس فيه ولا اختلاط.

وهذا هو الواضح من تهديد نبي الله سليمان الحاكم العادل لهذا الهدد الجندي الذي سخر لسليمان عليه السلام، ففي التوعد بالعذاب الشديد أو الذبح إذا لم يأت الغائب بعذر يبرر به غيابه، حكم بلغة يترتب عليها حماية الصف والجماعة والأمة من الانهيار، وتظهر فيه أيضاً رحمة القائد لأنه تدرج في العقاب من التعذيب الشديد إلى الموت بالذبح، وهذه واضحة الدلالة على العدالة والجديّة في القيادة والقوة في الحكم، فلا تقوم الأمم على التسيب ولا تجابه الفتن والفواحش والمنكرات بالضعف واللين الذي لا يزيد السوء إلا سوءاً.

ويقول الإمام الطبري في قوله تعالى: (لَأَعَذِّبَنَّكَ عَذَابًا شَدِيدًا) يقول: فلما أخبر سليمان عن الهدد أنه لم يحضر، وأنه غائب غير شاهد، أقسم (لَأَعَذِّبَنَّكَ عَذَابًا شَدِيدًا) وكان تعذيبه الطير فيما ذكر عنه إذا عذبها أن ينتف ريشها. وبنحو الذي قلنا في ذلك قال أهل التأويل. حدثنا أبو كريب قال:



عن سعيد بن جبیر، عن ابن عباس، في قوله: (لَأَعَذِّبَنَّكَ عَذَابًا شَدِيدًا) قال: نتف ريشه. حدثنا أبو كُرَيْب، قال: عن مجاهد، عن ابن عباس في: (لَأَعَذِّبَنَّكَ عَذَابًا شَدِيدًا) عذابه: نتفه وتشميسه [الطبري (19 / 443)].

وقوله: (أَوْ لِيَأْتِيَنِّي بِسُلْطَانٍ مُّبِينٍ) يقول: أو ليأتيني بحجة تبين لسامعها صحتها وحقيقتها. حدثنا علي بن الحسين الأزدي، قال: عن سعيد بن جبیر، عن ابن عباس قال: كل سلطان في القرآن فهو حجة.

حدثني محمد بن سعد، قال: عن ابن عباس، قوله: (أَوْ لِيَأْتِيَنِّي بِسُلْطَانٍ مُّبِينٍ) يقول: بيينة أعذره بها، وهو مثل قوله: (الَّذِينَ يُجَادِلُونَ فِي آيَاتِ اللَّهِ بِغَيْرِ سُلْطَانٍ) يقول: بغير بيينة. حدثنا القاسم، قال: ثنا الحسين، قال: أنه سمع عكرمة يقول: سمعت ابن عباس يقول: كل سلطان في القرآن فهو حجة، وقد كان للهدهد سلطان - يعني حجة-.

القول في تأويل قوله تعالى: {فَمَكَتْ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطْتُ بِمَا لَمْ نَحِطْ بِهِ وَجِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبَأٍ يَقِينٍ} (22)

يعني تعالى ذكره بقوله: (فَمَكَتْ غَيْرَ بَعِيدٍ) فمكت سليمان غير طويل من حين سأل عن الهدهد، حتى جاء الهدهد. واختلف القراء في قراءة قوله: (فَمَكَتْ) فقرأت ذلك عامة قراء الأمصار سوى عاصم: "فَمَكَتْ" بضم الكاف، وقرأه عاصم بفتحها، وقلنا القراءتين عندنا صواب؛ لأنهما لغتان مشهورتان، وإن كان الضم فيها أعجب إليّ، لأنها أشهر اللغتين وأصحهما. وقوله: (فَقَالَ أَحَطْتُ بِمَا لَمْ نَحِطْ بِهِ) يقول: فقال الهدهد حين سأله سليمان عن تخلفه وغيبته: أحطت بعلم ما لم تحط به أنت يا سليمان. كما حدثني يونس، قال: أخبرنا ابن وهب، قال: قال ابن زيد، في قوله: (أَحَطْتُ بِمَا لَمْ نَحِطْ بِهِ) قال: ما لم تعلم. حدثنا ابن حميد، قال: (فَمَكَتْ غَيْرَ بَعِيدٍ) ثم جاء الهدهد، فقال له سليمان: ما خلفك عن نوبتك؟ قال: أحطت بما لم تحط به. وقوله: (وَجِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبَأٍ يَقِينٍ) يقول: وجئتك من سبأ بخبر يقين. وهو ما حدثنا به ابن حميد، عن بعض أهل العلم، عن وهب بن منبه: (وَجِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبَأٍ يَقِينٍ) أي أدركت ملكا لم يبلغه ملكك.

واختلفت القراء في قراءة قوله: (مِنْ سَبَإٍ) فقرأ ذلك عامة قراء المدينة والكوفة (مِنْ سَبَإٍ) بالإجراء. المعنى أنه رجل اسمه سبأ. وقرأه بعض قراء أهل مكة والبصرة (مِنْ سَبَإٍ) بترك الإجراء، على أنه اسم قبيلة أو لامرأة. والصواب من القول في ذلك أن يُقال: إنهما قراءتان مشهورتان، وقد قرأ بكل واحدة منهما علماء من القراء، فبأبيتهما قرأ القارئ فمصيب فالإجراء في سبأ، وغير الإجراء صواب، لأن سبأ إن كان رجلا كما جاء به الأثر، فإنه إذا أريد به اسم الرجل أجري، وإن أريد به اسم القبيلة لم يجر. تفسير الطبري - (19 / 446).



قوله تعالى: ((إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ (23) وَجَدْتُهَا وَقَوْمَهَا يَسْجُدُونَ لِلشَّمْسِ مِنْ دُونِ اللَّهِ وَزَيْنَ لَهُمُ الشَّيْطَانُ أَعْمَالَهُمْ فَصَدَّهُمْ عَنِ السَّبِيلِ فَهُمْ لَا يَهْتَدُونَ (24))) يقول الإمام الطبري: **القول في تأويل قوله تعالى:** {إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ (23) وَجَدْتُهَا وَقَوْمَهَا يَسْجُدُونَ لِلشَّمْسِ مِنْ دُونِ اللَّهِ وَزَيْنَ لَهُمُ الشَّيْطَانُ أَعْمَالَهُمْ فَصَدَّهُمْ عَنِ السَّبِيلِ فَهُمْ لَا يَهْتَدُونَ (24)} يقول تعالى مخبرا عن قول الهدد لسليمان مخبرا بعذره في مغيبه عنه: ((إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ) يعني تملك سبأ، وإنما صار هذا الخبر للهدد عذرا وحجة عند سليمان، درأ به عنه ما كان أو عد به؛ لأن سليمان كان لا يرى أن في الأرض أحدا له مملكة معه، وكان مع ذلك صلى الله عليه وسلم رجلا حبيب إليه الجهاد والغزو، فلما دله الهدد على ملك بموضع من الأرض هو لغيره، وقوم كفره يعبدون غير الله، له في جهادهم وغزوهم الأجر الجزيل، والثواب العظيم في الآجل، وضمّ مملكة لغيره إلى ملكه، حقت للهدد المعذرة، وصحت له الحجة في مغيبه عن سليمان. وقوله: (وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ) يقول: وأوتيت من كل شيء يؤتاه الملك في عاجل الدنيا مما يكون عندهم من العتاد والآلة. تفسير الطبري - (19 / 447).

وقوله: ((وَجَدْتُهَا وَقَوْمَهَا يَسْجُدُونَ لِلشَّمْسِ مِنْ دُونِ اللَّهِ) يقول: وجدت هذه المرأة ملكة سبأ، وقومها من سبأ، يسجدون للشمس فيعبدونها من دون الله. وقوله: ((وَزَيْنَ لَهُمُ الشَّيْطَانُ أَعْمَالَهُمْ) يقول: وحسن لهم إبليس عبادتهم الشمس، وسجودهم لها من دون الله، وحبب ذلك إليهم (فَصَدَّهُمْ عَنِ السَّبِيلِ) يقول: فمنعهم بتزيينه ذلك لهم أن يتبعوا الطريق المستقيم، وهو دين الله الذي بعث به أنبياءه، ومعناه: فصدّهم عن سبيل الحق (فَهُمْ لَا يَهْتَدُونَ) يقول: فهم لما قد زين لهم الشيطان ما زين من السجود للشمس من دون الله والكفر به لا يهتدون لسبيل الحق ولا يسلكونه، ولكنهم في ضلالهم الذي هم فيه يترددون.

القول في تأويل قوله تعالى: {أَلَا يَسْجُدُوا لِلَّهِ الَّذِي يُخْرِجُ الْخَبَاءَ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَيَعْلَمُ مَا تُخْفُونَ وَمَا تُعْلِنُونَ (25) اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ رَبُّ الْعَرْشِ الْعَظِيمِ (26)} اختلف القراء في قراءة قوله (أَلَا يَسْجُدُوا لِلَّهِ) فقرأ بعض المكيين وبعض المدنيين والكوفيين "ألا" بالتخفيف، بمعنى: ألا يا هؤلاء اسجدوا، فأضمروا "هؤلاء" اكتفاء بدلالة "يا" عليها.

وذكر بعضهم سماعا من العرب: ألا يا ارحمنا، ألا يا تصدق علينا واستشهد أيضا ببيت الأخطل: ألا يا اسلمي يا هُندَ هُندَ بني بدرٍ... وإن كان حيّانا عداً آخر الدهر.

والصواب من القول في ذلك أنهما قراءتان مستفيضتان في قراءة الأمصار قد قرأ بكل واحد منهما علماء من القراء مع صحة معنيهما. تفسير الطبري - (19 / 448).



حدثنا القاسم، عن الحسن، في قوله: (وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ) يعني: من كل أمر الدنيا. وقوله (وَأَلْهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ) يقول: ولها كرسي عظيم. وعني بالعظيم في هذا الموضع: العظيم في قدره، وعظم خطره، لا عظمه في الكبر والسعة.

حدثنا القاسم، عن ابن جريج، عن عطاء الخراساني، عن ابن عباس، قوله: (وَأَلْهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ) قال: سرير كريم، قال: حسن الصنعة، وعرشها: سرير من ذهب قوائمه من جوهر ولؤلؤ.

قال تعالى: ((أَلَّا يَسْجُدُوا لِلَّهِ الَّذِي يُخْرِجُ الْخَبَاءَ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَيَعْلَمُ مَا تُخْفُونَ وَمَا تُعْلِنُونَ (25) اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ رَبُّ الْعَرْشِ الْعَظِيمِ (26))) ويعني بقوله: (يُخْرِجُ الْخَبَاءَ) يخرج المخبوء في السموات والأرض من غيث في السماء، ونبات في الأرض ونحو ذلك. وبالذي قلنا في ذلك قال أهل التأويل، وإن اختلفت عبارتهم عنه. تفسير الطبري - (19 / 449).

حدثنا ابن حميد، قال: حدثنا ابن المبارك، عن ابن جريج، قراءة عن مجاهد: (يُخْرِجُ الْخَبَاءَ فِي السَّمَاوَاتِ) قال: الغيث. وحدثني يونس، قال: أخبرنا ابن وهب، قال: قال ابن زيد، في قوله: (الَّذِي يُخْرِجُ الْخَبَاءَ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ) قال: خبء السماء والأرض ما جعل الله فيها من الأرزاق، والمطر من السماء، والنبات من الأرض، كانتا رتقا لا تمطر هذه، ولا تنبت هذه، ففتق السماء، وأنزل منها المطر، وأخرج النبات. وعن حكيم بن جابر، في قوله: (أَلَّا يَسْجُدُوا لِلَّهِ الَّذِي يُخْرِجُ الْخَبَاءَ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ) ويعلم كل خفية في السموات والأرض.

وحدثني محمد بن عمار، قال: حدثنا عبيد الله بن موسى، قال: أخبرنا أسامة بن زيد، عن معاذ بن عبد الله، قال: رأيت ابن عباس على بغلة يسأل تبعا ابن امرأة كعب: هل سألت كعبا عن البذر تنبت الأرض العام لم يصب العام الآخر؟ قال: سمعت كعبا يقول: البذر ينزل من السماء ويخرج من الأرض، قال: صدقت.

أقول: وعلى هذه المعاني نسير في فهمنا لهذا الحدث الدعوي الهام، ومنه نخرج هذه العبر والعظات في إيجابية الجند

فلكل صاحب قضية هدف، وله وسيلة وحيلة يصل بهما إلى تحقيق هدفه كي يحقق قضيت، وهذه من بدهيات الأمور في حياة كل واحد يريد أن يكون له أثر صالح، ولو طبقنا هذا المفهوم على كل صاحب رسالة لوجدنا أنه فريضة، فالمسلم صاحب رسالة يؤمن بها، ويقيمها في حياته، ويدعو الناس إليها، وهي مجموع ما كلفه الله به من تشريعات، فرسالة الإسلام، وحقيقة العبودية لله تعالى، وعمارة الأرض، وإقامة الحق والعدل، ونشر الهدى والنور، وتحقيق الأخلاق الفاضلة، كل ذلك رسالة كل مسلم ومسلمة، وهي أمور واجبة التحقيق بانفراد ومن خلال



جماعة، فإذا فهم كل واحد منا هذه الرسالة، سعى في تحقيقها بشتى الطرق والوسائل المتاحة، وبذل أقصى جهده في ذلك، وهذا ما تشير إليه الآيات التي ذكرنا تفسيرها أعلاه وفيها الإشارة إلى أن جميع المخلوقات تؤمن بالله وتعبده وتسبحه وتدعوه وترجوه وتغار على حرمانه أن تنتهك أو أن يشرك به شيئاً، إلا ما كان من الجن والأنس فقليل منهم من يؤمن بالله ويعمل بما آمن به ويدعو إليه ويغار على حرمان الله، وهذه القصة من سورة النمل توضح لنا هذا المعنى، فأين أنا من هذه الغيرة على حرمان الله؟ وأين أنا من مفهوم وجوب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر؟ وأين أنا من فهم أثر الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر؟ وأين أنا من مفهوم وجوب البلاغ ووجوب الدعوة إلى الله؟ أسئلة كثيرة تطرح نفسها على كل مسلم ومسلمة عندما يقرأ هذه السورة. إن الهدد الطائر الصغير الذي لم يكلف بدعوة ولا بلاغ ولا أمر بمعروف ولا نهي عن منكر، كان جندياً من جنود سيدنا سليمان عليه السلام ضمن آلاف الجنود الذين سخرهم الله له، ومع هذا فقد تفقده القائد الحريص على جنده الحازم في مهمته فوجده متخلفاً عن الحضور، فتوعدته بعقوبة تصل إلى القتل إن لم يأت ببينة يفيد بها سبب عدم حضوره اجتماعاً من الاجتماعات العامة كما أشرنا إلى ذلك من قبل.

فكيف بمن يتغيب عن لقاءات هو مكلف بها، وينبني عليها وعلى حضوره فيها مهمة بناء نفسه، وبناء غيره من بني جنسه، بناء إيمانها وأخلاقها؟ لقد جاء الجندي المتأخر عن حضور الاجتماع السليماني، من مكان على مسافة يقطعها المسافر الجاد بوسيلة السفر في زمانهم في شهر، وجاء بخبر عظيم الشأن، وهو: أنه وجد قوماً أنعم الله عليهم بنعم كثيرة من زروع وثمار وجنان وأنهار، وصناعة وتقدم عمراني، وثروات هائلة، وبدل أن يتعرفوا على المنعم الحقيقي والخالق لهم ولهذه النعم، ويتوجهوا له بالشكر، توجهوا بالعبادة والشكر لمخلوق من مخلوقات الله، سخره الله لهم ولغيرهم، كنعمة من نعمه تعالى وهي: (الشمس). وعرف الهدد هذا الجرم، وتحركت في قلبه الغيرة على حرمان الله، وما آل إليه أمر بني آدم من انحراف عن الحق الذي كلفوا به، فنارت فيه الغيرة وتحركت فيه الحمية، وفكر كيف يوصل إلى هؤلاء المنحرفين البلاغ والرسالة التي تُرشدهم إلى الحق، وتقيمهم عليه، فهده ربه تعالى الذي يهدي عباده الصالحين، ودعائه المخلصين، إلى أن يُبلغ هذا الخبر واحداً من جنس هؤلاء القوم، ليكون أقدر على دعوتهم وإرشادهم للحق، فكان ما أراد، وقام بمهمة نقل الخبر وتوجيهه لقائده، فبارك الله الجهد، وإن كان بالدلالة فقط، فعن أنس بن مالك قال: أتى النبي ﷺ رجلٌ يستحمه فلم يجد عنده ما يتحمه فدلّه على آخر فحمه فأتى النبي ﷺ فأخبره فقال إن الدالّ على الخير كفاعله. رواه الترمذي في سننه برقم: ٢٦٧٠.



وأثمرت جهوده في هداية أمة، بلغ بها الانحراف مبلغا عظيما. فهل عرف كل واحد منا دوره في أرشاد كثير ممن حوله، من الأمم الضالة التي تشرك بالله تعالى، في طاعته وعبادته وأمره ونهيه بعض مخلوقاته، والصورة التي رآها الهدهد في سبأ منذ آلاف السنين صورة نراها كل يوم في هذا الزمان، لا تختلف عنها في صغير ولا كبير، مع أن الهدهد من جنس الطير لم يكلف بدعوة غيره لا من بني جنسه ولا من غير بني جنسه، فكيف بنا ونحن قد كُفنا أمر دعوة بني جنسنا؟ ألا نتحرك فينا غيرة على محارم الله تعالى، تغير ما بأنفسنا من مخالفة لشريعة الله، وتغير ما بقومنا – وكل الناس قومنا – هل من غيرة هدهدية؟ هل من إيجابية لا سلبية؟ هل من حمية لا تبليدية؟ هل من نظام لا عشوائية؟ إن هذا الدرس فيه من العبر الكثير والكثير نلقي الضوء في نقاط على بعضها:

- 1 – قرب القائد من جنده وحسن الصلة بينهما.
- 2 – الجراءة في الحق وعدم مهابة أحد ولو كان القائد.
- 3 – حسن الاستماع من القائد إلى جنوده ، والتحقيق فيما يقولون.
- 4 – الشعور بالمسئولية من الجنود ومشاركة القيادة في الهموم العامة والخاصة.
- 5 – الجدية في الوقوف على الحقيقة والإحاطة بها تامة.
- 6 - الغيرة على حرمان الله تعالى والتحرك العملي لذلك.
- 7 – القيام بواجب الدعوة والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ذاتيا.
- 8 – الاستعانة بالغير على تغيير المنكر إذا لم يجد في نفسه القدرة على ذلك.
- 9 – معرفة العدو الذي يصد عن سبيل الله ويزين للناس سوء أعمالهم.
- 10 – إجلال الله تعالى وتعظيمه وإسناد كل فضل ونعمة له سبحانه.
- 11 – حسن عبادة الله والتوكل عليه ومراقبته في السر والعلن.

أردت بهذه القصة أن ينظر كل واحد منا إلى ذاته نظرة ناقد، لما يتحرك به من علم وفهم ودعوة، ويعقد موازنة بينه وبين من يؤثر فيهم من سائر بني جنسه ممن حوله، ثم يسأل نفسه هذا السؤال: أين أنا من إيجابية التغيير في النفس وفي الآخرين؟ ثم هل أعددت لهذا الأمر عدته، وأخذت له أهبتة؟ فكيف يكون الجواب؟ أرجو أن يكون قريبا، وبما تبرأ به الذمة عند علام الغيوب، وننتظر أيها المسلمون أن تتحرك الهمة فيكم وتثمر ولو في واحد، تنقله من جهالة إلى



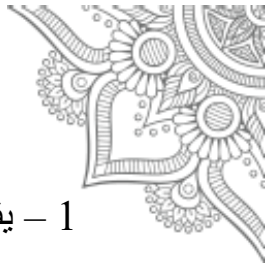
هداية، وتكون سببا في إنقاذ نفس من النار، ففي الحديث عن سهل بن سعد الساعدي: أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال يوم خيبر: ((لَأُعْطِينَ هَذِهِ الرَّايَةَ غَدًا رَجُلًا يَفْتَحُ اللَّهُ عَلَى يَدَيْهِ، يُحِبُّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيُحِبُّهُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ، قَالَ: فَبَاتَ النَّاسُ يَدُوكُونَ لَيْلَتَهُمْ أَيُّهُمْ يُعْطَاهَا، فَلَمَّا أَصْبَحَ النَّاسُ غَدَوْا عَلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كُلُّهُمْ يَرْجُو أَنْ يُعْطَاهَا، فَقَالَ: أَيْنَ عَلِيُّ بْنُ أَبِي طَالِبٍ فَقِيلَ: هُوَ يَا رَسُولَ اللَّهِ يَشْتَكِي عَيْنَيْهِ، قَالَ: فَأَرْسَلُوا إِلَيْهِ. فَأَتِي بِهِ فَبَصَقَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي عَيْنَيْهِ وَدَعَا لَهُ، فَبَرَأَ حَتَّى كَأَنَّ لَمْ يَكُنْ بِهِ وَجَعٌ، فَأَعْطَاهُ الرَّايَةَ، فَقَالَ عَلِيُّ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَفَاتْلُهُمْ حَتَّى يَكُونُوا مِثْلَنَا؟ فَقَالَ: انْفُذْ عَلَى رَسْلِكَ حَتَّى تَنْزِلَ بِسَاحَتِهِمْ، ثُمَّ ادْعُهُمْ إِلَى الْإِسْلَامِ، وَأَخْبِرْهُمْ بِمَا يَحِبُّ عَلَيْهِمْ مِنْ حَقِّ اللَّهِ فِيهِ، فَوَاللَّهِ لَأَنْ يَهْدِيَ اللَّهُ بِكَ رَجُلًا وَاحِدًا، خَيْرٌ لَكَ مِنْ أَنْ يَكُونَ لَكَ حُمْرُ النَّعَمِ)).

رواه البخاري في صحيحه برقم: ٤٢١٠. فالحرص على الدعوة، وإرشاد الناس إلى الحق، هي أولى أولويات المسلم الحق، وهي مفتاح السعادة في الدنيا والآخرة، وهكذا ينبغي أن يكون صاحب الحق، لا يفتر في طلبه، ولا يفتر في نشره، نسأل الله تعالى إن يجعلنا من طلاب الحق وأن يشرفنا باستعمالنا في نشره بين العالمين.

أهم النتائج

مما سبق ذكره نخرج هذه الصفحات نود أن نشير إلى بعض النتائج التي نوصي بها أنفسنا، وكل القائمين على أمر الدعوة من أبناء وبنات المسلمين، ومن هذه النتائج ما يلي:

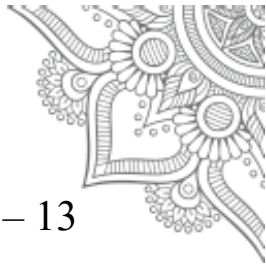
- 1 – وجوب البلاغ عن الله تعالى.
 - 2 – الغيرة على حرمة الله إذا انتهكت من علامات صدق الإيمان.
 - 3 – انسجام الكون كله ومن فيه من مخلوقات مع الفطرة السليمة، وأن هذه المخلوقات تعرف ربها الواحد وإن لم تكلف بذلك.
 - 4 – العمل الجماعي في كل شيء مثمر أكثر من العمل الفردي، وإن كانت البداية من الفرد.
 - 5 – الإيجابية شيء عظيم يحبه الله ويشيد به ولو من غير مكلف بها.
 - 6 – وجوب شكر النعم، وبالشكر تدوم النعم، وبدوام النعم يعم النفع والخير على الأمم.
- هذه بعض ما خرجنا به في هذه الورقة من نتائج، ونوصي كل غيور على حرمة الله تعالى أن يفعل ما يلي:



- 1 – يفهم دينه فهما صحيحا، ويؤمن به إيمانا عميقا، ويدافع عنه دفاعا مستميتا.
- 2 – أن يتعاون كل صاحب رسالة مع من ينفعه في تحقيق أهدافه، فتتضافر الجهود فتثمر أكثر.
- 3 – أن تكون للدعوة قوة تحميها، ومتابعين لها بجدية وحزم، لكي يقضى على الشر، ويسمح للخير أن ينتشر.

أهم المراجع والمصادر

- 1 – القرآن الكريم.
- 2 – سيد قطب، تفسير الظلال، دار الشروق، القاهرة، مصر، ط1982م.
- 3 – أبو جعفر الطبري محمد بن جرير، جامع البيان في تأويل القرآن، تحقيق أحمد شاكر، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط2000م.
- 4 – الفيروز آبادي مجد الدين بن يعقوب، القاموس المحيط، دار الجيل، بيروت، ط1390هـ.
- 5 – أبي الحسن أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، مطبعة الحلبي، القاهرة، ط1390هـ.
- 6 – محمد السيد الوكيل، أسس الدعوة وآداب الدعاة، دار الوفاء، المنصورة، ط1986م.
- 7 – ابن تيمية أحمد بن عبد السلام، مجموع الفتاوى الكبرى، مطابع الرياض، السعودية، ط1382هـ.
- 8 – الصواف محمد محمود، من القرآن إلى القرآن الدعوة والدعاة، ب ن، ب ت.
- 9 – فتحي يكن، الإسلام فكرة وحركة وانقلاب، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط1983م.
- 10 – توفيق الواعي، النساء الداعيات، وزارة الأوقاف الكويت، ط1989م.
- 11 – البهي الخولي، تذكرة الدعاة، دار القلم، بيروت، ط1357هـ.
- 12 – رؤوف شلبي، الدعوة الإسلامية في عهدنا المكي منهاجها – وغاياتها، مجمع البحوث الإسلامية، ب ت.



- 13 – أبو بكر زكري، *الدعوة إلى الإسلام*، دار المعرفة، القاهرة، ب.ت.
- 14 – محمد أمين حسين، *خصائص الدعوة الإسلامية*، دار السلام للطباعة والنشر، القاهرة، ط1983م.
- 15 – البخاري، محمد بن إسماعيل البخاري، *الجامع الصحيح المسند من حديث رسول الله وسننه وأيامه*، مكتبة الرشد، طبعة: 2، عام: 2006م، السعودية: الرياض.



085 A Conceptual Paper on the Factors that Influence Employees Motivation in Malaysia

Masnih binti Mustapa¹

Faculty of Leadership and Management,
Islamic Science University of Malaysia, Nilai, Negeri Sembilan.

¹Corresponding Author: masnihmustapa@gmail.com

ABSTRACT

This is a conceptual paper to study the factors that influence employee's motivation in Malaysia. The study reviews literature of motivations, the factor that influence employee motivations and motivation theory. The study outlined in the paper are analyzed using theoretical framework. The findings of the paper include the types of factors that play role on employee motivation (salary, transformational leadership, job enrichment, training and development, job security and empowerment). The findings and implications of the study will be elaborated together with recommendations for future studies.

Keywords: Employee, motivations, factor, moderating effect.

1.0 INTRODUCTION

The only way to get people to like working hard is to motivate them. Today, people must understand why they're working hard. Every individual in organization is motivated by some different motivation way (Irum, Ayesha, Shahzaib, Shagufta, Farida, 2014). Employee motivation is very important for organizations as every concern requires physical, financial and human resource to accomplish the goals (Irum, et al., 2014).

Organizations need to frame strategies in order to endure the challenging competition, and the one which are able to survive will be able to sustain longer than others. One of the greatest challenge's organizations face today is how to manage turnover of work force that may be caused by migration of a lot of industrial workers. This could be because they lack the motivation and commitment of the Organization; This point stresses the importance of research on motivation and its relationship with job satisfaction (Singh & Tiwari, (2011).

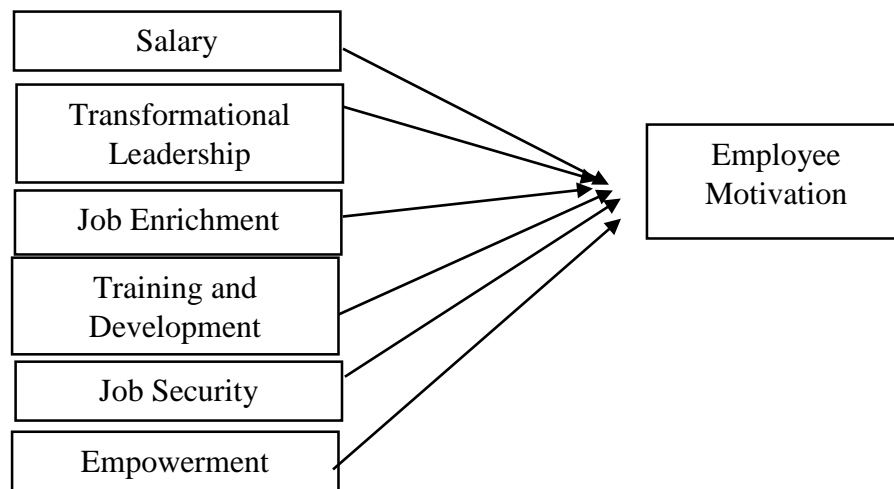
Tariq, Ramzan, and Riaz, (2013) argue that the employee motivation factors vary by direct proportion to their needs. Findings of their study revealed that most of the employee's motivation are driven by material factors (allowances and promotion). While others are motivated with intrinsic factor (with responsibilities and moral obligations to friends, training, recognition (Abner, Udo (2019).

2.0 METHODOLOGY

The primary objective to write this paper is to highlight the types of motivation and reveals what motivation technique works more efficiently in different stages in organization. This study provides useful managerial implication for employee motivation in an organization. The dimensions are made fit into a model that can benefit organization to enhance their performance; however, the model needs to validate through case study or quantitative study. To study the various issues highlighted in this study related to employee motivation, this study reviews a large body of literature mainly in different journals.



3.0 THEORETICAL FRAMEWORK



4.0 DIMENSION OF MOTIVATION

Motivation is fundamentally meant to facilitate behavioral alteration. It is a force that enables an individual to act in the direction of a particular objective (Irum, et al., 2014).

The commitment of employees to the work and their work is more motivated than less motivated employees (Guay et al., 2000; Vansteenkiste et al., 2007; Irum et al., 2014).

Motivation in the context of performance taking factors, factors why employees act and behave a certain way (Heathfield, 2015; Chandrakant, 2019). Motivation is a mechanism that establishes the willingness of doing things during sick (Benabou & Tirole, 2002; Asadullah, Nurita, Iqbal, Abdullah; 2019). Self-motivation is when employees have a sense of autonomy, efficiency and connected with their work (Ryan & Deci, 2000; Asadullah, et al., 2019).

Employee motivation is a reflection of the level of energy, commitment and creativity that led company employees to their work (Irum, et al, 2014).

4.1 Salary

Employees also felt other rewards such as salary and recognition is also important to increase the motivation and satisfaction of the employees. The reward is as a catalyst to encourage individuals to work harder and better. Therefore, organizations must first create a reward system that is flexible and effective to motivate employees. The staff at the trade agencies assume that if they are not satisfied with the rewards given, then this will cause problems such as truancy, round high labor productivity, lower, and work inefficient. However, there are also workers who expressed frustration with the issue of recognition. That is to say Establishment looks serious and give, as much as the pay and promotion. Therefore, the Organization should create a reward system that is flexible and effective to motivate employees (Hasmi, Nasina, Loganathan, 2019). A salary is a form of payment from an employer to an employee, whether stated in the employment contract or not (Hasmi et al, 2019).

4.2 Transformational Leadership

The leaders of the proactive transformation, inspire and motivate followers to achieve higher-order, by influencing the values, beliefs, attitudes, and behavior of followers (Giddens, 2017). Leadership transformation explains the basic mechanisms that influence different achievement



(Ding et al. 2017). Bass (1985), stated that leadership transformation motivate and inspire youth to become part and parcel of leadership styles to achieve a particular organizational goals and objectives to achieve our focus youth visionaries and oriented as future leaders (Odigbo, 2018).

4.3 Job Enrichment

Nanle (2015) stated that there is a strong positive relationship of job enrichment to the motivation of employees, workers also respond to job enrichment and make employees motivated. Job enrichment provides a wide range of skills, task identity, interest in the eyes of others, responsibility, challenge, realize efficiency, freedom, involvement in decision making, performance feedback from the work performed, growth and a sense of achievement that encourage internal motivation, and high-performance non-academic staff staff (Azeez and Abimbola, 2016).

4.4 Training and Development

Saleem et al. (2011) identify some of the benefits of training and development as a tool to enhance human capital, improve skills, increase knowledge and work efficiency, reduce working time which is not productive as the days pains, reduce absenteeism, as well as improve the quality by reducing employee errors and waste generated (Abusharbeh et al., 2019).

4.5 Job Security

Zhang and Wu (2004) show that with job security, employees became confident with future career and they put an effort most of them to achieve the objectives of the organization. Similarly, Yamamoto (2013) if an employee perceives they will get rewards for good work and their work is guaranteed, their performance will automatically become better (Chandra, Manoj, Rohit, 2013).

4.6 Empowerment

The manager can empower employees as a demonstration of its firm place employees. Empowerment can support the concept of trust management, which is an essential element of motivation and organizational commitment (Lee, Murrmann and George, 2012).

5.0 THEORY OF MOTIVATION

5.1 Hygiene Theory by Frederick Herzberg (Herzberg, 1966)

Hygiene or extrinsic factors, such as salary, benefits and job security are external and often determined at the organization level can lead to dissatisfaction and lack of motivation if not present in positive degree (Bawa, 2017).

5.2 Maslow Theory (1954)

Maslow (1943) specifies that when the lower order needs can be satisfied, the higher the need in this popular will, therefore, give rise to additional salary not motivate workers any longer. To increase the level of performance and job satisfaction of employees, managers need to work on them in spirit burner by providing opportunities for career advancement and development as employees appreciate their superlatives burner spirit more than the level of hygiene factors (Ramlall, 2004).

5.3 Vrooms Expectancy Theory

Vroom's theory is based on the belief that employees ' efforts led to the achievements and performance will lead to rewards (Vroom, 1964).

5.4 Reinforcement Theory



The theory that we can change the behavior of anyone using reinforcement, punishment, and extinction. Rewards are used to reinforce behaviors we want and punishment to prevent behaviour that we do not want. Extinction is to prevent people from practicing behaviors learned in all (Nurun, 2017).

5.5 Contingency Theory

According to Yukl (2001), contingency theory of leadership is to improve understanding of the relationship between the leaders, followers and construction innovation context. Individual or followers can be influenced by the nature and behavior of their leaders (Zhang et al. 2018).

6.0 CONCLUSION

Motivation works as an energy to individual worker who work for an organization to improve work performance or complete tasks in much better way than they usually do. Any organizations must first have a foundation in place; If there is no basis, motivation is not likely to achieve.

The major limitation in this study is this study only focus to review types of motivation and theory related to motivation. Future research should be, other researcher can conduct the survey in any organization to identify the most factor of motivation in organization.

REFERENCES

- Maslow, A.H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50, 4, 370.
- Abu Hassan Asaari, Muhammad & Mat Desa, Nasina & Subramaniam, Loganathan. 2019. "Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees". *International Journal of Business and Management*. 14. 48. 10.5539/ijbm.v14n4p48.
- Abuhashesh, Mohammad & Aldmour, Rand & Masa'deh, Ra'ed. (2019). "Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions". ISSN: 2166-0018. *The Journal of Human Resources*. 2019. 1-23. 10.5171/2019.354277.
- Azeez, R.O. & Abimbola, M.M. (2016). "Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State". *International Journal of Human Resources Studies*. Vol.6 No.1.
- Bass BM. (1985). "Leadership and performance beyond expectations". New York: Free Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 1985. "Intrinsic motivation and self-determination in human behavior". New York: Plenum.
- Ding, X., Li, Q., Zhang, H., Sheng, Z. and Wang, Z. 2017. "Linking transformational leadership and work outcomes in temporary organizations: A social identity approach". *International Journal of Project Management*, 35, 543–556.
- Fernet, C., F. Guay, C. Senécal, & S. Austin, 2012. "Predicting intra-individual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors". *Teaching and Teacher Education*., 28: 514525.
- Giddens, J. 2017. "Transformational leadership: What every nursing dean should know". *Journal of Professional Nursing*, doi: 10.1016/j.profnurs.2017.10.004, Accessed 20 November, 2017.
- Hanaysha, Jalal. 2016. "Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 229. 298-306. 10.1016/j.sbspro.2016.07.140.
- Heathfield. S. M., 2015. "What Is Employee Motivation". [Online] Available through: <http://humanresources.about.com/od/glossary/g/employee-motivation.htm>.
- Hui, Li & Nazir, Sajjad & Wang, Qun & Asadullah, Muhammad Ali & Zeb, Khaqan & Shafi, Amina. 2019. "Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes". *Sustainability*. 11. 1594.



- Irum, S. & Ayesha, J. & Syed, S. P. & Shagufta, N. & Farida, K. 2014. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance". *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905. Vol.6, No.23.
- Lee, Gyumin & Murrmann, Suzanne & R. George, Thomas. 2012. "Motivational Effects of Empowerment on Employees' Organizational Commitment: A Mediating Role of Management Trustworthiness". *Cornell Hospitality Quarterly - CORNELL HOSP Q*. 53. 10-19. 10.1177/1938965511426561.
- M.A Bawa. 2017 "Employee Motivation and Productivity: A Review of Literature and Implications For Management Practice". *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol. V, Issue 12, December 2017.
- Nanle, Magaji. 2015. "Effect of Job Enrichment on Employee Motivation in Selected Private Universities in South-West Nigeria". *Researchers World: Journal of Arts Science & Commerce*. VI. 67-77. 10.18843/rwjasc/v6i4/09.
- Nurun Nabi. 2017. "Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh". *Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Odigbo Ikechukwu Aloysius. 2018. "Review of Youth Motivation and Transformational Leadership Style". *Journal of Education, Society and Behavioural Science*. 24(4): 1-15, 2018; Article no. JESBS.40260 ISSN: 2456-981X (Past name: *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, Past ISSN: 2278-0998).
- Prince, Ishaku & Samuel Udo, Emmanuel. 2019. "Employees Motivation in a Competitive Service and Manufacturing Sectors Performance".
- Saleem Raza Bhatti, Sheema Haider. 2015. "The Impact of Employees' Motivation on Performance: Findings from Karachi Based Service Organization". Department of Business Administration & Commerce, Indus University, Karachi, Pakistan. *IJMS*, Volume 2, Issue 1, 2014.
- Sekhar, Chandra & Patwardhan, Manoj & Singh, Rohit. 2013. "A literature review on motivation. *Global Business Perspectives*". 1. 10.1007/s40196-013-0028-1.
- Susilo, Donny. 2018. "Transformational Leadership: A Style of Motivating Employees". *Management and Economics Journal (MEC-J)*. 124. 10.18860/mec-j. v0i1.5222.
- Tariq, M., Ramzan, M., & Riaz, A. 2013. "The Impact of Employee Turnover on The Efficiency of the Organization". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700-711.
- Tiwari, V., & K., S. 2014. "Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction". *SAGE Open*. University of Kansas, Lawrence, available at: <http://aas.sagepub.com>, accessed on January 11, 2014.
- Vroom, V.H. 1964. "Work and Motivation. Malabar" FL: Krieger Publishing Company.
- Yamamoto, H. 2013. "The relationship between employees' perceptions of human resource management and their retention: From the viewpoint of attitudes toward job specialties". *International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 747-767.
- Zhang, Yanchun & Zheng, Junwei & Darko, Amos. 2018. "How Does Transformational Leadership Promote Innovation in Construction? The Mediating Role of Innovation Climate and the Multilevel Moderation Role of Project Requirements". *Sustainability*. 10. 10.3390/su10051506.



LIST OF ABSTRACTS



ضوابط تحقيق الاستخلاف للزوم هيمنة الأمة دراسة في المقاصد الدعوية للاستخلاف في 01 الأرض من المنظور القرآني

Nouna Sammari (Dr)

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

Correspondence Author: drnounasam@usim.edu.my

ملخص البحث

ضوابط تحقيق الاستخلاف للزوم هيمنة الأمة دراسة في المقاصد الدعوية للاستخلاف في الأرض من المنظور القرآني إعداد الدكتورة نونة صماري كلية القيادة والإدارة USIM - الدكتور زهير حنوف - IIUM - كلية الهندسة الملخص إن لزومية وجود ضوابط لتحقيق استخلاف الأمة كهدف أساسي في اتصالها بالآخر تحدد الدوائر والقواعد والأسس التي يتحرك فيها المستخلف، وهذه الضوابط تستند على المنهج القرآني والسنة النبوية حيث إنهما دستور الاستخلاف، إذا أن القرآن الكريم يؤكد على وجوب إعلاء كلمة التوحيد وإعلاء كلمة الله وماتقتضيه، وفرض السيادة الإسلامية على ربوع المعمورة لتحقيق الاستخلاف المطلوب في الأرض، فإنه في الوقت ذاته لا يكره أحدا على الدخول فيه - الآخر، الغير المسلم - فردا أو جماعة، وليس لغيره أن يكرهه على عقيدة معينة أو على تغيير مايعتقده، والآية صريحة في ذلك: ﴿لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ﴾، و فرض السيادة الإسلامية على ربوع المعمورة، لذلك تتولد الإشكالية في مدى استيعابنا لضوابط الاستخلاف في ظل الهيمنة الإسلامية، وكيف يمكن استيعاب المصطلح القرآني _ الاستخلاف _ كمقصد دعوي؟ وماهي ضوابطه ومبادئه؟، وتظهر أهمية البحث في ضرورة تبني المصطلح في الوقت الراهن وتصحيح النظرة الخاطئة للإسلام والعودة للمصطلحات القرآنية تأصيلا وتطبيقا، وبذلك تسعى هذه الدراسة لتفكيك المفهوم القرآني وفقا للاشكال المطروح ، تحاول من خلاله استيعاب الآيات القرآنية التي تحدثت عن الاستخلاف ، مستعينة بالمنهج الاستقرائي والتحليلي والتفسير الموضوعي لفهم المفهوم استيعابا وتطبيقا ، واستنتجت الباحثة بعد تدبرها للمعنى والمبنى القرآني أن الاستخلاف ضوابط عامة ترنو لتنظيم حياة البشرية قاطبة في ظل رحمة للعالمين ، تحكمها جملة من المبادئ التي تسعى في مجملها لاسعاد البشرية وتحقيق إنسانيتها تستطيع الدولة الواعية تطبيقها في إطار العدل الانساني المستنبط من العدل الإلهي

الكلمات المفتاحية : الاستخلاف - الدعوة - هيمنة الأمة - ضوابط- مبادئ الاستخلاف - القرآن الكريم



02 Dakwah di Era Pasca Kebenaran: Isu dan Cabaran

Abd Hakim Mohad, Ros Aiza Mohd Mokhtar

Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Pusat Pengajian Teras,
Universiti Sains Islam Malaysia.

abdhakim@usim.edu.my

ABSTRAK

Dakwah bermakna menyeru, mengajak, menyebarkan ajaran sesebuah agama. Makna yang lebih komprehensif ialah usaha menyeru dan mengajak manusia beriman kepada Allah SWT, mengikuti segala perintah dan menjauhi larangan-Nya, supaya manusia beroleh kebahagiaan hakiki di dunia dan di akhirat. Namun perjalanan dakwah menjadi semakin mencabar di era pasca kebenaran di mana manusia lebih terikat kepada emosi dan pandangan peribadi berbanding fakta yang bersifat objektif dan empirikal. Di sini, banyak isu dan cabaran yang timbul khususnya bagi membezakan antara fakta yang benar atau sebaliknya. Makalah ini membincangkan tentang cabaran dakwah di era digital, di mana sesiapa sahaja boleh menjadi penyampai maklumat berkaitan dengan agama Islam. Dengan kata lain, sesiapa sahaja boleh menyamar sebagai pendakwah dengan pelbagai gelaran seperti ustaz, ustazah dan sebagainya. Mereka bebas menyebarkan bahan dakwah masing-masing. Justeru, kita mendapati begitu banyak maklumat yang berlegar di pelbagai platform alam siber. Justeru adalah menjadi tanggungjawab kepada semua pembaca untuk menapis maklumat yang diterima. Jika tidak mereka mudah terjebak dalam kepalsuan. Maklumat makalah ini adalah hasil kajian perpustakaan yang analisis menggunakan kaedah analisis kandungan. Hasil kajian mendapati bahawa masyarakat umum perlu dididik agar berani bertanya dan mempersoalkan maklumat yang datang kepada mereka demi untuk melindungi diri mereka daripada kepalsuan.

Kata Kunci: Dakwah, siber, palsu, pasca kebenaran, Islam

03 Pengislaman dan Dakwah Orang Asli Suku Semelai di Kampung Sungai Lui

Abd Hakim Mohad, Ros Aiza Mohd Mokhtar, Mohd Azhar Ibrahim Residi

Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan,

Universiti Sains Islam Malaysia.

abdhakim@usim.edu.my

ABSTRAK

Isu pengislaman masyarakat Orang Asli sering kali mencuri tumpuan para ilmuan dan pendakwah Islam di negara ini. Banyak juga kajian-kajian yang dilakukan tentang metod dakwah, faktor penerimaan dan penolakan dakwah dalam kalangan Orang Asli. Satu perkara yang perlu difahami ialah isu dakwah berbeza-beza berdasarkan komuniti, geografi dan demografi. Makalah ini membincangkan tentang isu pengislaman dan proses dakwah yang berlaku dalam kalangan masyarakat Orang Asli Suku Semelai di Kampung Sungai Lui, Jempol, Negeri Sembilan. Antara aspek yang disentuh ialah tentang sejarah pengislaman dan perkembangan dakwah yang berlaku di sana. Pengumpulan data dilakukan menerusi temu bual informan penting seperti Tok Batin, Penggerak Masyarakat Orang Asli (PMOA), dan pemimpin masyarakat Islam. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan kaedah interpretif diskriptif. Hasil kajian mendapati bahawa perkembangan Islam yang berlaku kurang memberangsangkan dan usaha dakwah yang dilakukan masih belum memadai. Di akhir perbincangan, makalah ini mencadangkan beberapa langkah yang boleh diambil oleh pihak yang terlibat untuk meningkatkan lagi kualiti dakwah di sana.

Kata Kunci: Dakwah, Orang Asli, Semelai, Islam, Negeri Sembilan.



09 China's Belt and Road Initiative (BRI): An Impact towards Malaysia's Economic and National Security

Nur Surayya Mohd Saudi

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

nursurayya@upnm.edu.my

ABSTRACT

China has emerged as one of the dominant players in the global economy. The continuing growth of China's economy, together with the current Belt and Road Initiative (BRI) is perhaps the country's most significant initiative to energise the global economy via projects spanning 65 countries by building massive infrastructure revolving around transport and energy. Malaysia's strategic positioning along the BRI link promises revolutionary transformations in terms of the country's vital infrastructure projects such as ports, bridges and railways. China also plays an important role in developing Malaysia's digital economy, giving rise to the rapid development of Malaysia's logistics and industrial sector. There are many Chinese giant companies actively involved in Malaysia's real estate investments and infrastructure projects since 2013. Therefore, this paper will analyse the effect of Malaysia's infrastructure projects from Chinese-based company and the impact of BRI on Malaysia's economy.



011 Da'wah to Japanese Youth: Case of the Cultural Exchange Program

Jamilah Samian

Universiti Sains Islam Malaysia

jamilah.samian@gmail.com.

ABSTRACT

More than 9 out of 10 second generation Japanese Muslim youth choose not to become Muslim. Overwhelming peer influence and huge societal pressure to conform contribute towards this problem. The Japan-Malaysia Cultural Exchange Program seeks to address this issue, creating opportunities for Japanese Muslim youth to experience a totally different experience in Malaysia, a Muslim majority country. Throughout this program, the Japanese youth lived with carefully selected, practising Malaysian Muslim host parents. Results showed that this approach left a positive impression in the Japanese Muslim youth, and has strengthened their identity as young Muslims.



032 Needs Versus Interests in Islam via Traditional Art Performance in Negeri Sembilan. What Has Been Negotiated?

Norhayati Rafida, A. R.¹, Noor Azrina, Yahya¹, Siti Zubaidah³, Muhammad⁴, Twediana, Budi Hapsari²

¹Institute of Halal Research and Management (IHRAM), International Fatwa and Hall Center (IFFAH), Universiti Sains Islam Malaysia. norhayati@usim.edu.my.

²Department of Islamic Communication and Broadcasting, Faculty of Islamic Studies, University of Muhammadiyah Yogyakarta.

³Programme of Communication, Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia.

⁴Programme of Da'wah and Islamic Management, Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia.

ABSTRACT

Malaysia is known for its multiracial country with Malay as the majority group followed by Chinese, Indian and other ethnic groups. As far as the religion is concerned, Malaysia gives greater attention to the integration of culture as the unity factors for Malaysians as opposed to individual groups of Malay, Chinese and Indian. As the majority group, Muslims practices Islam into every aspects namely cultures, moral values and social system in Malaysia. One of the cultural elements is the traditional arts and performances which are monitored directly under the National Department of Cultures and Arts (JKKN). One of the states that is high in the cultural context is Negeri Sembilan where the Adat Papatih is practiced which mostly involved Malay community. To what extent Dakwah Islam is delivered through traditional arts and performance in Negeri Sembilan? What are the factors associated with Islam according to traditional art performance? This study, therefore, aims to examine, 1) the factors that are associated with Islam according to traditional art performance practiced in both countries; and 2) to examine the technique of negotiation used in the traditional art performance in delivering dakwah. The result reveals significant remarks on the social system which prioritize the integration elements instead of highlighting the dakwah of Islam into each traditional art performances. The traditional art performances, however, maintains the good values and social norms as part of the consensus by the communities of multiracial country. A further examination should look at the social system and religion practices that harmonizes the needs and interests of being good Muslims.

Keywords: Negotiation, Needs, Interests, Dakwah, Traditional Arts



036 The Impact of Motivation on Staffs' Job Performance at Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

Muhammad Qayyum Hafis Samsudin

Faculty of Leadership and Management,

Universiti Sains Islam Malaysia.

qayyumhafissamsudin@gmail.com.

ABSTRACT

Higher Education Institution was growth from time to time. The research about the impact of motivation on staff job performance at higher education institution especially on public sector were very difficult. So, the aim of this study is to help Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) to aware about the staff' motivation. The main of the objectives is to study the relationship between rewards (salary, promotion), training (on-the-job-training, off-the-job-training), and work environment (physical, psycho-social) toward job performance (service quality, effective and efficient) at the Faculty of Leadership and Management. In this research, 30 set of questionnaires were prepared and distributed to the staff' at Faculty of Leadership and Management. After the data collected, this research used SPSS software to generate the final result. This research used multi-regression to get the final result. In the end, the final result shows that the significant relationship between rewards (salary, promotion), training (on-the-job-training, off-the-job-training), and work environment (physical, psycho-social) toward job performance (service quality, effective and efficient) at the Faculty of Leadership and Management.



038 Pendekatan Ibnu Arabi Terhadap Ayat-Ayat Mutashabihat: Sorotan Kritis dalam Kitab Al-Futuhah Al-Makkiyah

Muhammad Khairi Mahyuddin (Prof Madya Dr), Ahmad Najaa Mohkhtar (Dr),
Mohd Hamidi Ismail (Dr)

Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan,
Universiti Sains Islam Malaysia
muhdkhairi@usim.edu.my

ABSTRAK

Ayat-ayat mutashabihat menghuraikan sifat-sifat Allah SWT dalam al-Quran perlu difahami secara tanzih. Memahami ayat-ayat tersebut secara literal boleh membawa kepada fahaman tashbih yang bercanggah dengan akidah Ahli Sunnah wa al-Jamaah. Ibn Arabi, Muhammad b Ali (1165M-1240M) mempunyai pendekatan dan huraian yang unik dalam berinteraksi dengan ayat-ayat mutashabihat dalam kitabnya, *al-Futuhah al-Makkiyah*. Metodologi penulisan ini ialah kajian sejarah dan analisa teks. Pendekatan Ibn Arabi menyatakan bahawa ayat-ayat mutashabihat sebagai *adat al-tawasil* dan *taqrib al-fahm shar'an* untuk memudahkan manusia beriman dengan kewujudan Allah dan sifat-sifatNya dengan makna tanzih adalah bertepatan dengan prinsip akidah ahli Sunnah wa al-jamaah.

042 The Importance of Understanding of Islam towards Halal Practicing in Daily Life

Siti Zubaidah Muhammad

Universiti Sains Islam Malaysia

ctzubaidahmuhammad@gmail.com

ABSTRACT

Malaysia is recognized as the Halal Hub in the region of Asia and a leader in the world's Halal industry. As a progressive Muslim country with consistent economic development and growth rate as well as political and social stability. As announced by Malaysian Minister of International trade and Industry in 2017, one of the pertinent issues that must be addressed by the country if it wishes to achieve global halal hub status by 2020 is sustainability. There is a great of numbers of issue about halal and haram from communities especially through media social. How far the issue of product halal and haram are spreaded in social media? In fact sometimes, some of the video posted are not coming from Malaysia but it has been spreaded over ten times through social media. Somehow it can create tensions and confusions about halal and haram information among communities in Malaysia. The extension of halal understanding among Muslims may be due to the understanding of Islam itself. Therefore, this study were carried out to examine the relationship between the understanding of Islam and halal practicing in Muslim life. Through understanding of Islam, it can lead Muslim community to choose the product especially food product that met the requirements laid down by Shariah. This study will use the DIKW model of knowledge management and this model include the element of Data, Information, Knowledge and Wisdom. It is hoped the findings will draw clear framework on how the knowledge is accessed and practiced accordingly.



043 Deciphering Educational Performance of Indigenous People in Kampung Sungai Lui, Negeri Sembilan

Siti Maisarah Binti Hanapi

Faculty of Leadership and Management,

Universiti Sains Islam Malaysia

sarahhanapi08@gmail.com.

ABSTRACT

Education among Orang Asli or indigenous people are still in low standard and found lagging in education achievement. Statistics also shows the average of students drop out from school is very worrying besides in achieving Vision 2020 not much longer. This aim of this study is to identify the factors of students drop out either it is external or internal factor. Secondly, this study also to observe the awareness and the mentality of Orang Asli community especially their parents about the important of education. The third objective is to examine the influences of culture to the development of education to Orang Asli people. This study found that there is a significant relationship between the parent's education background, low level income, the unchanged mentality and awareness of the parents and the influences of Orang Asli culture that cannot be separated. A primary data was collected which is qualitative research by conducting in depth interviews with informants represented by students, parents, teacher and guardian from the Orang Asli at Kampung Sungai Lui. This study also conducted with library research and observation. The conceptual framework is the children and parents will more understand and concerned about the importance of knowledge as the source of human life.



048 Muslimpreneurs' Characteristics: A Study of Planning and Leadership on Business Performance

Anita Ismail (Dr)¹, Mashitah Sulaiman (Dr)², Falah Laili Muda@ Ismail (Dr)¹

Faculty of Economics and Muamalat,¹

Faculty of Leadership and Management,²

Universiti Sains Islam Malaysia.

anitaismail@usim.edu.my.

ABSTRACT

This research aims at identifying the Islamic characteristic factors of Muslimpreneures in the business environment. The main sources of this study involve the adaptation characteristics of Muslim scholars in a business environment, including Quran, Hadith, narrations, academic study as well as other reliable sources. As such, this research is an attempt to explore the factors of Islamic characteristic elements of Muslimpreneurs, such as planning and leadership, and it is hoped to contribute to the further development and understanding of this area in the humanities and social science fields. Moreover, the study will look at the objectives of Muslim entrepreneurs in Islam as part of fulfilling the duty of a vicegerent on earth, strengthening one's relationship with Allah, finding truth and serving the society. The findings revealed that significant relationships exist between the state of planning and leadership among Muslimpreneurs in relation to business performance. These findings provide a distinctive perspective on the concept of planning and leadership and its necessity in the Islamic system for the contemporary modern era. In addition, it recommends investigating the trend and profile of successful Muslimpreneurs and eventually develop global Muslimpreneurs. The outcomes and results of this study are then hoped to stimulate further improvements, advancements and research on the subject matter.

062 Perspektif Pelajar Tahun Satu USIM terhadap Kursus TITAS

Latifah Abdul Latiff¹, Ros Aiza Mohd Mokhtar², Khadijah Muda³

^{1,2,3} Pensyarah, Pusat Pengajian Teras (PPT), Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan (FKP), USIM

Corresponding Author: latifah@usim.edu.my

ABSTRAK

Kursus Tamadun Islam dan Tamadun Asia (TITAS) merupakan kursus yang diwajibkan kepada semua pelajar Instituti Pengajian Tinggi di Malaysia termasuklah Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). Dahulu, ramai yang beranggapan bahawa kursus TITAS merupakan subjek sejarah dan perlu menghafal. Kini, pengajaran dan pembelajaran subjek TITAS telah ditambahbaik dengan pendekatan *blended learning* dan juga MOOC, iaitu satu platform atas talian bagi menjadikan kursus ini lebih menarik dan bersifat interaktif. Objektif kajian ini adalah untuk melihat kekerapan atau frekuensi, min skor dan hubungan antara personaliti pensyarah, kemahiran mengajar pensyarah, bahan pengajaran yang digunakan pensyarah dengan minat pelajar terhadap kursus ini. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang menggunakan soal selidik sebagai instrumen. Dapatan kajian menunjukkan min skor bagi semua pemboleh ubah adalah tinggi dan terdapat hubungan yang baik antara persepsi pelajar terhadap personaliti pensyarah, kemahiran mengajar pensyarah dan bahan pengajaran dengan minat pelajar terhadap kursus ini. Kajian ini penting bagi menilai pandangan pelajar terhadap kursus TITAS serta faktor yang menyumbang kepada minat mereka terhadap kursus ini.

Kata Kunci: TITAS, USIM, Minat Pelajar, Pensyarah.



063 The Occupational Safety Management System Practiced by the Organization and the Nature of Employee's Engagement towards Manufacturing Industrial Workers

Kalsom Ali¹, Zawata Afnan Hisamudin²

¹Senior Lecturer of Da'wah and Islamic Management,
Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.


² Bachelor of Da'wah and Islamic Management,
Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

¹Corresponding Author: kalsom@usim.edu.my

ABSTRACT

Occupational safety management system plays a key function in determining an organization's success or failure in managing the safety system. An organization with a poor or negative safety system might recognize the list of correctives actions to improve their safety management system practiced by the organization. Therefore, this study aims to explore about the nature of employee's engagement that reflects to their safety management system applied in that organization specifically in the manufacturing industry. The findings of this research are good to encourage a better working condition and safe workplace environment with a positive employee's engagement. A quantitative research approach has been used to explore more about the research through the distribution of questionnaires. Twenty respondents have been responded on the questionnaires consists of 32 questions related to the occupational safety management system practiced by the organization and nature of employee's engagement. Data have been analyzed using Statistical Package for the Social Science (SPSS 20). Respondents were asked three sections of questionnaire which consists of respondents' demography, question about occupational safety management system and question about employee's engagement. The results show that, employee's perception is positive about the safety management system that being implemented by the organizations. However, the nature of employee's engagement is positive and neutral whereby they felt that colleagues are not concern about others and their relationship are still weak because of the differences on their job experiences.

Keywords: Occupational Safety Management System, Engagement, Quantitative, Workers.



070 The Impact of Using Short Video as a Medium of Da'wah Towards Teenagers: A Study on Student at Genius Insan College, USIM Nilai

Nor A'shikin Abdul Halim¹ and Kalsom Ali²

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia.

¹Corresponding Author: anaksolehah76@gmail.com

ABSTRACT

This article discusses the impact of using short video as a medium of da'wah on teenagers at the Genius Insan College, USIM Nilai. In addition, the study also aimed to identify the frequency level of watching short video among teenagers as well as examining teenagers' awareness of short videos as a medium of da'wah. Therefore, this study uses quantitative methods by distributing a set of questionnaires to the students at Genius Insan College to obtain information to achieve the objectives provided. The information obtained was analyzed using SPSS (Statistical Packages of Sciences Social Version 12) as well as manually. The results show that the frequency of watching short videos among teenagers is modest and that it has an impact on them. The results of the study also show that teenagers' awareness of short videos as a medium of da'wah is modest. Based on the findings of this study, several implications and suggestions have been presented.

Keywords: Short video, Medium of da'wah, Teenager

071 The Role of Song in Dakwah to the Community

Muhammad Nizar Bin Mohd Sobri¹ and Kalsom Ali²

Faculty of Leadership and Management,
Universiti Sains Islam Malaysia

¹Corresponding Author nsobri60@gmail.com

ABSTRACT

Today's entertainment scene has been given a fresh breath by introducing contemporary song rhythms to suit the current flow. The emergence of artists such as M.Nasir, Wali Band, Raihan, Hijjaz and Rabbani has coloured the world of entertainment as well as bringing the message of Dakwah and Islam to the community. According to the study, it is found that the elements of the Dakwah in the song that meet the needs of the community contained in the production. The study distributed questionnaires to 150 respondents around Nilai taking into account gender, age, education level . The purpose of this study is to find out the effectiveness of the song as a Dakwah media by the people in Nilai and to identify the elements of prayer in songs that meet the needs of the people today. Also, analyze songs that can help them spread their knowledge of Islam. In order to obtain data, this study used data collection method by collecting information from video and respondents' questionnaire.

Keywords : Da'wah , Music, Dakwah media



072 Pemupukan Nilai Perpaduan Dan Tanggungjawab Menerusi Amalan Wakaf: Satu Analisis Mengikut Perspektif Islam

¹Sayuti Ab Ghani, ²Burhanuddin Jalal, ³Jessica Ong Hai Liaw, ⁴Mohd Hamran Mohamad, ⁵Hasan Al-Banna Bin Mohamed

¹Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, sayuti_70@yahoo.com

²Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, burhanuddin@upnm.edu.my

³Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, jessica@upnm.edu.my

⁴Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, hamran@upnm.edu.my

⁵Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, hasanalbanna@upnm.edu.my

ABSTRAK

Institusi Wakaf dalam tamadun Islam telah lama wujud dan ianya terus berkembang pesat sejak akhir-akhir ini. Pelbagai bentuk dan jenis wakaf telah diperkenalkan sama ada wakaf pendidikan, wakaf kesihatan mahupun wakaf pertahanan. Selain daripada mengharapkan ganjaran pahala daripada ALLAH SWT dan amalan wakafiaa juga secara tidak langsung adalah untuk memupuk nilai pengorbanan dan perkongsian terhadap harta benda kepada masyarakat Islam. Pemfokusan kertas kerja ini adalah untuk mengupas sejauhmana amalan wakaf mampu membentuk dan memupuk nilai perpaduan dan nilai tanggungjawab. Metodologi kualitatif menerusi sumber-sumber qat'ie dan kajian perpustakaan digunakan dalam menganalisis nilai perpaduan dan nilai tanggungjawab menerusi amalan wakaf mengikut perspektif Islam.

Kata Kunci: *Wakaf, Perpaduan, Tanggungjawab, Islam*

074 Memahami Konsep Rahmatan Lil Alamin Melalui Sirah Nabi SAW

Mohd Radhi Ibrahim (PM Dr)

Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan,
Universiti Sains Islam Malaysia.

radhi@usim.edu.my

ABSTRAK

Konsep Rahmatan lil alamin merupakan asas kepada perutusan Rasulullah SAW kepada seluruh umat alam ini. Sehubungan dengan itu Rasulullah SAW merupakan contoh terbaik dalam melihat pemahaman konsep Rahmatan lil alamin dan perlaksanaannya dalam kehidupan. Kajian ini akan meneliti maksud konsep tersebut melalui kaca mata al-Qur'an dan al-Sunnah serta perlaksanaannya dalam kehidupan Rasulullah melalui penghayatan terhadap beberapa peristiwa berkaitan dalam sirah hidup beliau saw. Metodologi digunakan adalah analisa teks teks terpilih dari sumber Islam yang sahih. Hasil kajian akan memperlihatkan contoh-contoh jelas pelaksanaan konsep Rahmatan lil alamin dalam kehidupan Rasulullah SAW seterusnya menjadi panduan kepada umat Islam semasa.

075 Pengurusan Khilaf Umat Islam: Batasan Usul dan Furu' dalam Akidah

Mohd Radhi Ibrahim (PM Dr)

Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan,
Universiti Sains Islam Malaysia.

radhi@usim.edu.my

ABSTRAK

Perbezaan pandangan (khilaf) dalam kalangan umat Islam meliputi pelbagai aspek kehidupan. Antara yang paling ketara ialah pada perkara akidah. Perbezaan pandangan pada perkara akidah telah menyebabkan kesan yang negatif pada survival umat Islam dari dahulu hingga ke hari ini. Tuduhan kafir, sesat dan syirik adalah antara yang sering dilemparkan sesama mereka biarpun semuanya mengucap dua kalimah shahadah, beriman dengan enam rukun iman serta beramal dengan lima rukun Islam. Antara faktor berlakunya tuduhan sebegini dilemparkan ialah disebabkan kejahilan berkenaan wujudnya perkara usul dan furu' dalam akidah. Sebahagian umat Islam melihat semua perkara akidah sebagai usul manakala perkara furu' ialah syariah semata-mata. Kajian ini akan membuktikan bahawa kefahaman ini sebahagian sahaja benar manakala sebahagian lagi adalah tidak benar. Sehubungan itu pengetahuan berkenaan batasan usul dan furu' akidah merupakan asas penting dalam memahami perbezaan pandangan dalam kalangan umat Islam pada perkara akidah. Seterusnya menguruskan khilaf ini menjadi suatu yang positif dan boleh memantapkan perpaduan umat Islam di masa hadapan.



الإدارة الإسلامية ومفهوم الجودة الشاملة 077

Abdalla Abdulkrim Mohammed Jaballa

Universiti Sains Islam Malaysia.

amaa808@yahoo.com.

ملخص البحث

خلال العقود الثلاث الأخيرة إنعكست التغيرات والتطورات التي شهدتها العالم في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والتكنولوجية على طبيعة العمل الإداري في المنظمات والمؤسسات بصفة عامة حيث استوجب على هذه المنظمات والمؤسسات السعي للمنافسة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي للحفاظ على مركزها ، وهذا الأمر بدوره أدى الي ظهور العديد من المفاهيم والمداخل التي تهدف الى دعم دور الإدارة في هذه المؤسسات ودخول عالم المنافسة ، ويعتبر مفهوم إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات أحد هذه المفاهيم ، حيث يهتم هذا المفهوم بتغيير رؤية العاملين إلى طبيعة إتقان العمل وجودته ، من أجل تحقيق الجودة في كل مراحل وعمليات العمل ، بهدف الوصول الي مخرجات تتصف بالتميز والجودة العالية. ومن خلال هذه الورقة يحاول الباحث تسليط الضوء علي مفهوم الجودة ودوره في تحسين بيئة العمل في الجانب الاكاديمي والتعليمي ، مع ربط هذا المفهوم بالمنظور الاسلامي .

078 Effect on Spiritual Quotient towards Employee Wellbeing at Workplace

Nur Raihana Abdul Rahim¹ and Kalsom Ali²

Universiti Sains Islam Malaysia

¹Corresponding Author: nurraihana5624@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the significant relationship between, Spiritual Quotient and wellbeing of workers at workplace. Spiritual quotient in the organization will contribute to organisational sustainability and develop spiritual awareness among employees which enhances their productivity and wellbeing within the organization. Spiritual quotient considered as an important factor for developed and morally qualified human resources. The development of spiritual quotients in employee in workplace such as controlling emotions and reinforcement of emotions through patience. Patience and perseverance in controlling emotions leading to positive wellbeing. Thus, the paper finally suggests that employee wellbeing can be generate through spiritual quotient at workplace.

Keywords: Spiritual Quotient, Wellbeing, Emotions

083 Mosque Tourism Program at the Malaysia's National Mosque

Zulkiple Abd Ghani and Siti Nor Haliza binti Abdul Zamani

Faculty of Leadership and Management,

Universiti Sains Islam Malaysia.

drzulkip@usim.edu.my

ABSTRACT

Mosque tourism is a new phenomenon emerged from the activities of promoting an Islamic tourism throughout the world. The purpose of introducing mosque tourism activities is to provide an accurate picture of Islamic teachings to the tourists especially with regards to role of mosques in the Muslim life. The increasing number of tourists' visitation to the mosque yearly became the magnificent opportunity for Muslims to share their beliefs and lifestyles. This study is conducted in order to evaluate the implementation of mosque tourism program at the Malaysia's National Mosque. This study used qualitative methods by conducting the focus group discussions with the group of mosque tour guide volunteers. There are four aspects highlighted in this study with regard to the implementation of mosque tourism program; i.e. the mosque tour guide volunteers, information and message delivered in mosque tourism program, activities and services provided; and the impact of the program. This study revealed that in order to improve mosque tourism program to become more effective, the aspects of training, financial support and cooperation of the organization involved need to be strengthened and strategized.

Keywords: mosque tourism, mosque tour guide volunteers, implementation of da'wah.



084 Regulasi Emosi Berdasarkan Kisah Para Nabi

Suhailiza Md. Hamdani (Dr), Rezki Perdani Sawai, Mashitah Sulaiman (Dr)

Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan,
Universiti Sains Islam Malaysia.

suhailiza@usim.edu.my

ABSTRAK

Keupayaan untuk mengawal emosi dapat mengurangkan emosi negatif dan meningkatkan keupayaan untuk menghadapi ketidakpastian hidup, membayangkan masa depan yang positif dan mempercepatkan membuat keputusan. Oleh itu strategi yang digunakan untuk mengawal emosi yang pelbagai adalah penting untuk diketengahkan. Kertas konsep ini akan mengupas mengenai regulasi emosi berdasarkan kisah-kisah para nabi yang menerapkan pelbagai strategi penting untuk dikupas. Kajian ini akan meneliti beberapa teks konvensional dan terkini berkenaan konsep dan strategi regulasi emosi dengan berasaskan panduan wahyu dan nas-nas yang sahih.

Kata Kunci: Regulasi ,emosi, nabi.

