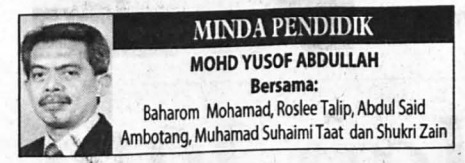


Konsep Etika dalam Sistem Pengurusan Islam



MINDA PENDIDIK

MOHD YUSOF ABDULLAH

Bersama:

Baharom Mohamad, Roslee Talip, Abdul Said Ambatang, Muhamad Suhaimi Taat dan Shukri Zain

Bahagian 1

SISTEM Pengurusan Konvensional yang dikatakan maju, belum tentu boleh memastikan sistem tersebut mampu menangani jenayah kolar putih, penyelewengan berstruktur, penyalahgunaan kuasa, pelbagai jenis penyakit rasuah, penipuan, pembaziran dan lain-lain penyakit sosial dalam kalangan ahli sesebuah organisasi. Sebenarnya, tabiat ini akhirnya akan membawa reputasi buruk kepada sesebuah organisasi dalam sesebuah negara.

Hal ini berbeza sekali dalam Sistem Pengurusan Islam, kerana Islam sedar bahawa walau bagaimana cekap sekalipun ahli-ahli mengurus dan mentadbir sesebuah organisasi seperti aspek pengurusan kualiti, kewangan, sumber manusia, perancangan strategik, peralatan berteknologi tinggi dan sebagainya dengan pelbagai prosedur, struktur dan budaya kerja yang dianggap baik, namun ahli-ahli tetap terdedah kepada kesilapan dan kealpan.

Oleh itu, ahli-ahli dalam sesebuah organisasi perlu dipandu dengan set etika yang syumul dalam konteks kerangka kerja Islam yang komprehensif. Kewujudan keselarian sistem, amalan kerja organisasi dan tingkah laku ahli-ahli dalam sesebuah organisasi berdasarkan tuntutan syarak akan memudahkan usaha merealisasikan matlarnat al-falah dalam pengurusan dan pentadbiran sesebuah organisasi.

Sebenarnya etika atau ethos berasal daripada perkataan Greek. Ia dapat didefinisi sebagai satu set prinsip moral atau akhlak yang mempengaruhi tingkah laku ahli-ahli dalam sesebuah organisasi.

Sesetengah pihak mendefinisi etika sebagai undang-undang, peraturan, kepercayaan keagamaan, kata hati, adab dan adat kebiasaan yang diterima umum, amalan yang bertepatan dengan kepentingan diri serta teori falsafah tentang rasionalnya sesuatu tingkah laku.

Apa sahaja definisi yang diberikan, umum akui etika sebagai suatu teori umum, set nilai, standard moral, peraturan dan prinsip berhubung kelakuan individu dalam sesebuah organisasi yang membolehkan ahli-ahli mampu menentukan sama ada perkara yang dipegang oleh ahli-ahli tersebut itu sebagai baik, betul atau patut ditolak. Usaha membentuk etika perlu mengambilkira norma ahli-ahli dalam sesebuah organisasi. Pembentukan etika yang selari dengan tuntutan syarak akan memudahkan pengurusan dan pentadbiran secara efektif dan efisien.

Dalam hal ini, akhlak dianggap sebagai istilah yang lebih tepat untuk digunakan dalam memperihal etika dalam Sistem Pengurusan Islam kerana mengandungi nilai-nilai yang dapat diadaptasikan dalam konteks etika pengurusan dan pentadbiran sesebuah organisasi. Dalam konteks bahasa, akhlak merujuk kepada budi pekerti, sifat, kelakuan, perangai, watak dan tabiat yang merujuk kepada sifat yang tertanam dalam jiwa ahli-ahli dalam organisasi berkenaan.

Dalam ruangan kali ini, kupasan akan tertumpu kepada etika dalam Sistem Pengurusan Konvensional. Etika dalam sistem pengurusan ini sering diistilahkan sebagai etika organisasi atau perniagaan. Penggunaan istilah ini sering diubahsuai bagi membawa makna yang sama. Di negara barat, pelbagai dimensi berdasarkan etika organisasi atau perniagaan diaplikasikan dalam proses pengurusan dan pentadbiran organisasi.

Dimensi pertama ialah utilitarianisme yang dipelopori Jeremy Bentham (1748-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873). Dalam dimensi ini, betul atau salah sesuatu etika adalah terpisah

daripada ciri yang dimiliki ahli-ahli organisasi yang melakukannya. Apa yang penting ialah hasil dan bukan tujuan melakukannya. Oleh itu, sesuatu tindakan yang beretika adalah yang memberikan kadar utiliti, kegunaan, faedah, kebaikan, keuntungan dan manfaat yang besar kepada pihak umum berbanding dengan tujuan-tujuan lain. Semakin banyak faedah, semakin tinggi nilai etika ahli-ahli berkenaan dan sebaliknya. Teori utilitarianisme memberi pengaruh besar kepada usaha membangunkan organisasi dan negara kerana ia melihat kepada kesan jangka pendek.

Dimensi kedua ialah egoisme yang mengesahkan kepentingan diri atau kumpulan sebagai prinsip dan panduan dalam semua tingkah laku ahli-ahli dalam organisasi. Sesuatu tingkah laku dianggap bermoral jika memenuhi kepentingan ahli-ahli dan kumpulan tertentu. Pendokong teori ini hanya melaksanakan tingkah laku yang memberi faedah dan tidak akan sekali-kali merugikan ahli-ahli dan kumpulan, sama ada untuk jangka masa pendek atau panjang. Walaupun, dilihat kelihatan teori ini kurang sesuai dipraktikkan, namun teori ini terus berkembang dalam proses pengurusan dan pentadbiran organisasi sehingga hari ini. Akhirnya, motivasi ahli-ahli bekerja untuk meningkatkan produktiviti hanya bermula kerana adanya peluang dan kepentingan ahli-ahli dalam organisasi tersebut.

Dimensi ketiga ialah hedonisme yang ditonjolkan Epicurus (341-270 S.M.). Beliau berpegang kepada falsafah hidup yang menyatakan bahawa segala perbuatan yang membawa kepada keseronokan, kenikmatan dan kelazatan adalah baik dan beretika. Manakala, perbuatan yang berakhir dengan kesakitan dan kesedihan adalah buruk dan tidak beretika. Akhirnya, pegangan hidup seperti ini menyebabkan ahli-ahli berusaha untuk mencapai

matlamat menikmati kelazatan secara maksimum dan menghalal apa jua cara untuk mencapainya. Dalam konteks pengurusan dan pentadbiran sesebuah organisasi, kepuasan bekerja (job satisfaction) ahli-ahli menjadi ukuran beretika dalam dimensi ketiga ini.

Dimensi keempat berkaitan dengan hak-hak moral yang dikembangkan Imanuel Kant (1724-1804). Dimensi ini menekankan bahawa setiap ahli-ahli mempunyai kebebasan dan hak yang sama. Beberapa asas prinsip moral dalam menentukan sesuatu tingkah laku itu beretika atau tidak telah dikemukakan. Pertama, sesuatu perbuatan adalah bermoral apabila alasan ahli-ahli berkelakuan demikian turut dipersetujui oleh ahli-ahli lain dalam situasi yang sama. Kedua, tidak menggunakan ahli-ahli lain dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan diri ahli-ahli berkenaan. Ketiga, melakukan sesuatu tindakan semata-mata atas kesedaran bahawa ia merupakan suatu tanggungjawab yang perlu dilaksanakan secara adil dan jujur oleh ahli-ahli yang terlibat. Pengaplikasian teori ini dalam pengurusan dan pentadbiran organisasi menyebabkan hanya tindakan yang menjamin hak-hak moral ahli-ahli sahaja yang akan diambil.

Dimensi kelima dan terakhir ialah keadilan. Isu keadilan cukup penting dan relevan untuk dijadikan ukuran dalam tingkah laku yang beretika. Secara umum, adil atau tidak sesuatu tingkah laku itu adalah berhubungkait dengan konsep hak, persamaan dan kesaksamaan. Keadilan dapat direalisasikan jika bebanan tanggungjawab dan manfaat seperti kekayaan, pendapatan dan kuasa diagihkan secara saksama dan sama rata kepada ahli-ahli dalam sesebuah organisasi atau pihak masyarakat dalam komuniti tanpa mengabaikan hak moral masing-masing. Dalam konteks pengurusan sesebuah organisasi, keadilan perlu diamalkan dalam setiap tingkah

laku yang akan diambil. Malah bebanan tugas perlu juga diagihkan secara adil dan saksama antara ahli-ahli organisasi tanpa diskriminasi termasuk agihan kekayaan dan keuntungan.

Kesimpulannya, jelas terdapat tiga sumber yang dijadikan asas dalam pembentukan etika dalam dimensi yang dipelopori oleh tokoh etika barat iaitu akal, pengalaman dan naluri. Melalui akal, ahli-ahli dianggap dapat memikirkan pelbagai perkara dari pelbagai sudut, mampu membezakan nilai baik buruk, perkara betul salah dan boleh memutuskan nilai-nilai yang boleh dipraktikkan. Apa-apa yang logik dan rasional boleh dilakukan dan dianggap beretika. Bahkan, pengalaman yang dialami ahli-ahli boleh dijadikan panduan kepada ahli-ahli yang lain. Berdasarkan pengalaman, ahli-ahli dianggap dapat mengetahui sama ada sesuatu tindakan akan memberikan kesan positif atau negatif. Jika kesan negatif ia dianggap tidak beretika atau sebaliknya. Naluri pula jarang-jarang dipraktikkan oleh ahli-ahli dalam organisasi, namun turut diiktiraf sebagai sumber etika. Tanpa perlu mengkaji terlebih dahulu, ahli-ahli boleh memutuskan baik atau buruk sesuatu nilai dan betul atau salah sesuatu tindakan yang diambil. Justeru itu, ahli-ahli akan berusaha untuk melakukan sesuatu tindakan dan mengamalkan nilai-nilai yang menjurus kepada naluri masing-masing.

Berdasarkan kepada kekurangan-kekurangan yang terdapat daripada dimensi etika dalam Sistem Pengurusan Konvensional, maka pilihan yang terbaik adalah melihat, mengkaji dan melaksanakan semula etika-etika syumul yang terdapat dalam Sistem Pengurusan Islam yang akan dibincangkan dalam artikel yang akan datang.

* Penulis adalah Profesor Madya di Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Sabah dan boleh dihubungi melalui saa5050m@yahoo.com