

# **Etika Pengurusan Islam dan Konvensional: Satu Analisis Perbandingan**

**Nor 'Azzah binti Kamri**

## **Abstract**

*This article dicusses the ethical management from Islamic and conventional point of views. There are elements that should be revealed concerning the significance of ethics in determing right and wrong regarding human conduct in organisational context.*

## **Pendahuluan**

Kewujudan sistem pengurusan kontemporari yang canggih semata-mata belum memadai untuk memastikan sistem tersebut mampu menangani jenayah kolar putih, penyelewengan, penyalahgunaan kuasa, rasuah, penipuan, pembaziran dan lain-lain penyakit sosial yang melanda ahli-ahli organisasi kini yang akhirnya akan membawa reputasi buruk kepada organisasi berkenaan. Ini kerana Islam sedar bahawa walau bagaimana cekap manusia menguruskan sumber kewangan, peralatan berteknologi tinggi dan sebagainya melalui prosedur, struktur dan budaya kerja yang baik; manusia sentiasa terdedah kepada kesilapan dan kealpaan. Oleh yang demikian, segala tindakan ahli organisasi perlu diikat dan dipandu dengan suatu set

etika yang sempurna dalam kerangka sistem pengurusan Islam yang cukup komprehensif.<sup>1</sup> Apabila wujud keselarisan antara sistem, amalan organisasi dan perilaku individu dalam organisasi tersebut untuk mencapai apa yang dituntut oleh syarak, maka usaha-usaha ke arah merealisasikan matlamat *al-falāḥ*<sup>2</sup> menjadi lebih mudah.

### Konsep Etika

Berasal daripada perkataan Greek iaitu '*ethos*', Kamus *Oxford* mendefinisikan etika sebagai sekumpulan/set prinsip-prinsip moral yang mempengaruhi kelakuan.<sup>3</sup> Menurut *Kamus Dewan*, etika merujuk kepada prinsip moral atau nilai-nilai akhlak yang menjadi pegangan seseorang individu ataupun sesuatu kumpulan (persatuan, pekerjaan dan lain-lain).<sup>4</sup> Seseorang pihak pula melihat etika sebagai undang-undang/peraturan, suatu kepercayaan keagamaan, kata hati individu, adat kebiasaan yang diterima umum, amalan yang bertepatan dengan kepentingan diri<sup>5</sup> ataupun teori falsafah tentang kerasionalan sesuatu tingkahlaku moral.<sup>6</sup>

Walau apapun takrifan yang diberi, semua pihak mengakui etika sebagai suatu teori umum, set nilai, standard moral, peraturan dan prinsip berhubung kelakuan individu dalam sesuatu kelompok sosial yang membolehkan mereka menentukan sama ada perkara yang dipercayai dan dipegang oleh sesebuah masyarakat itu sebagai sesuatu yang benar, patut diterima sebagai baik dan betul; ataupun salah, patut ditolak sebagai tidak baik dan tidak betul.<sup>7</sup>

Pembentukan sesuatu etika perlu mengambilkira norma masyarakat dan nilai individu itu sendiri. Keperluan seseorang kepada etika didorong oleh nilai yang datang lebih awal yang berkeyakinan tentang betapa pentingnya batasan penentuan antara baik dan buruk.<sup>8</sup> Pembentukan etika yang selari dengan norma<sup>9</sup> masyarakat setempat juga memudahkan urusan pelaksanaannya secara lebih berkesan. Dengan demikian, suatu corak dan garis panduan tentang bagaimana manusia perlu berkelakuan dan berinteraksi sesama mereka dapat ditentukan dan diterimapakai oleh seluruh warga masyarakat.

Akhlāk merupakan istilah yang paling tepat untuk digunakan dalam membincangkan perihal etika dalam Islam. Ini kerana di dalamnya terkandung nilai-nilai Islam yang amat sesuai untuk diadaptasi ke dalam etika pengurusan dan diaplikasikan dalam organisasi. Dari segi bahasa, akhlak merujuk kepada budi pekerti, sifat, kelakuan, perangai, watak dan tabiat manusia.<sup>10</sup> Dari segi istilah pula, akhlak (*ethics of the soul*) merujuk kepada sifat yang tertanam dalam jiwa seseorang, di mana perbuatan akan lahir daripadanya dengan mudah tanpa memerlukan pertimbangan fikiran terlebih dahulu.<sup>11</sup>

Falsafah tauhid yang menunjangi konsep akhlak memberi ukuran universal berhubung sistem nilai yang harus diikuti oleh umat manusia dalam hubungan mereka dengan Allah (*ḥabl min Allāh*), hubungan sesama manusia (*ḥabl min al-nās*) dan juga hubungan dengan alam sekeliling.<sup>12</sup> Berdasarkan ketiga-tiga hubungan ini, nilai-nilai ketuhanan dan kemanusiaan yang bersifat intrinsik (dalaman) mahupun ekstrinsik (luaran) seperti beriman, takwa, ihsan, berilmu, adil dan amanah yang terkandung dalam akhlak Islam akan mendasari sesuatu etika bagi menjalani kehidupan seharian dengan lebih bermakna.

### **Etika Pengurusan Konvensional**

Lazimnya, etika pengurusan turut diistilahkan sebagai etika organisasi dan juga etika perniagaan.<sup>13</sup> Penggunaan ketiga-tiga istilah ini sering ditukarpakai bagi membawa makna yang sama. Ia menumpukan kepada bagaimana standard moral diaplikasikan ke dalam kelakuan, aktiviti dan polisi institusi perniagaan<sup>14</sup> bagi membolehkan pembuatan keputusan dan penyelesaian permasalahan dari pelbagai aspek – hubungan dalaman organisasi, undang-undang, masyarakat setempat, alam sekitar, jaringan perniagaan dan sebagainya.

Di Barat, beberapa fahaman dan teori berhubung etika perniagaan telah wujud dan diaplikasikan secara meluas. Antaranya termasuklah:

- Utilitarianisme

Menurut teori yang dipelopori oleh Jeremy Bentham (1748-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873) ini, betul atau salah sesuatu perbuatan itu tidak berkaitan dan terpisah daripada ciri/sifat yang dimiliki oleh individu yang melakukannya.<sup>15</sup> Apa yang ditekankan adalah akibat/hasil perbuatan dan tidak bergantung sama sekali dengan motif dan tujuan ia dilakukan. Oleh yang demikian, sesuatu tindakan adalah beretika apabila ia memberi utiliti iaitu kegunaan, faedah, kebaikan, keuntungan serta manfaat yang lebih besar dan banyak kepada orang ramai; berbanding tindakan-tindakan lain yang dilaksanakan dalam sesuatu tempat.<sup>16</sup> Sehubungan itu, semakin banyak faedah yang dinikmati, semakin tinggilah nilai etika individu berkenaan dan begitu juga sebaliknya. Dalam pengurusan organisasi, teori utilitarianisme memberi pengaruh besar kepada pembangunan organisasi dan perkembangan positif kepada kemajuan ekonomi negara<sup>17</sup> kerana ia mengambilkira kesan jangka masa panjang.

- Egoisme

Teori egoisme meletakkan kepentingan diri/kumpulan itu sendiri sebagai prinsip dan panduan dalam berkelakuan. Sesuatu perbuatan itu adalah bermoral

hanya jika ia memenuhi kepentingan satu-satu individu dan kumpulan tertentu. Ini bermakna, para penyokong teori ini hanya akan melakukan perbuatan yang memberi faedah dan tidak merugikan diri mereka, sama ada bagi jangka masa panjang ataupun masa terdekat. Sungguhpun jika dilihat dari segi luarannya kelihatan teori ini kurang sesuai dipraktikkan dalam masyarakat,<sup>18</sup> namun pengaplikasian teori ini dalam pengurusan organisasi turut diakui. Motivasi pekerja untuk bekerja bersungguh-sungguh ke arah peningkatan kualiti organisasi adalah bermula daripada hasrat untuk memenuhi kepentingan diri individu itu sendiri.

- Hedonisme

Fahaman yang diterajui oleh Epicurus (341-270 S.M) ini berpegang kepada falsafah hidup yang mengatakan bahawa segala perbuatan yang membawa kepada keseronokan, kenikmatan dan kelazatan adalah baik dan beretika. Sebaliknya, perbuatan yang berakhir dengan kesakitan dan kesedihan adalah buruk. Pegangan hidup sedemikian telah menyebabkan kehidupan mereka bermatlamatkan untuk menikmati kelazatan semaksimum mungkin dan mengutamakan sebarang jalan/cara ke arahnya.<sup>19</sup> Namun, manusia dinasihatkan agar menjalani kehidupan yang sederhana tetapi penuh dengan keseronokan dan berasa puas atas apa yang telah dilakukan,<sup>20</sup> lebih-lebih lagi apabila dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sepatutnya terhadap masyarakat. Dalam konteks organisasi, kepuasan bekerja menjadi ukuran fahaman etika ini.

- Hak-hak Moral

Teori yang dikembangkan oleh Imanuel Kant (1724-1804) ini menekankan bahawa setiap manusia mempunyai kebebasan dan hak yang sama di antara satu sama lain. Sehubungan itu, beberapa asas prinsip moral dalam menentukan sesuatu perlakuan itu beretika ataupun tidak telah dikemukakan.<sup>21</sup> Pertama, sesuatu perbuatan adalah betul dan bermoral apabila sebab/alasan seseorang itu berkelakuan demikian turut dipersetujui oleh orang lain dalam situasi yang sama. Kedua, tidak menggunakan orang lain dalam melaksanakan tugas untuk faedah dan kepentingan diri mereka sendiri. Ketiga, ia dilakukan semata-mata atas kesedaran bahawa ia merupakan suatu tugas/tanggungjawab yang perlu dilaksanakan secara adil dan jujur oleh setiap individu.

Pengaplikasian teori ini dalam organisasi menyebabkan hanya tindakan yang berperikemanusiaan dan menjamin hak-hak moral individu sahaja diambil. Setiap tindakan sama ada berbentuk perancangan mahupun pengawalan mestilah berdasarkan sifat/ciri tindakan itu sendiri serta kesedaran terhadap tanggungjawab melaksanakannya sebaik mungkin bagi memenuhi dan melindungi hak semua warga organisasi.

- Keadilan

Isu keadilan cukup penting dan relevan untuk dijadikan ukuran dalam perlakuan beretika.<sup>22</sup> Secara umumnya, adil atau tidak adilnya sesuatu perbuatan/tindakan itu berhubungkait dengan konsep hak, persamaan, kesaksamaan dan pengabaian. Keadilan dapat direalisasikan selagimana bebanan tanggungjawab dan manfaat seperti kekayaan, pendapatan dan kuasa diagihkan secara saksama dan sama rata di dalam masyarakat tanpa mengabaikan mana-mana hak moral.

Dalam konteks organisasi, keadilan amat perlu diamalkan dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Bebanan tugas perlu diagihkan secara adil dan saksama di antara anggota-anggota organisasi tanpa sebarang bentuk penindasan dan diskriminasi. Begitu juga dengan pembayaran gaji, agihan kekayaan dan keuntungan yang seharusnya setimpal dan berpatutan. Sehubungan itu, beberapa prinsip boleh digunakan dalam agihan keadilan seperti perkongsian sama rata untuk setiap individu, bergantung kepada usaha serta keperluan individu, berdasarkan sumbangan kemasyarakatan dan juga pencapaian/merit.<sup>23</sup>

Hasil pengamatan dan penelitian secara kritis dan analisis terhadap kesemua fahaman/teori yang dipelopori oleh tokoh-tokoh etika/moralis Barat, didapati bahawa terdapat tiga sumber yang dijadikan sebagai asas dalam pembentukan etika iaitu akal, pengalaman dan juga naluri.<sup>24</sup>

Melalui penggunaan akal, manusia dapat memikirkan pelbagai perkara dari berbagai sudut, mampu membezakan antara nilai yang baik dan buruk, perkara yang betul dan salah serta boleh memutus nilai-nilai yang perlu dipraktikkan dalam kehidupan seharian. Ini kerana pertimbangan akal dibuat atas dasar logik, sebab dan akibat sesuatu perkara.<sup>25</sup> Sebarang perkara yang difikirkan logik, rasional dan munasabah untuk dilakukan serta mendatangkan manfaat sama ada kepada dirinya sendiri atau masyarakat keseluruhannya, dianggap sebagai perbuatan yang betul dan beretika; begitu juga sebaliknya.

Selain akal, pengalaman juga merupakan sumber etika manusia. Pengalaman yang pernah dialami oleh diri mereka sendiri mahupun pengalaman mereka yang terdahulu boleh dijadikan sebagai panduan kepada manusia. Menerusi pengalaman, manusia dapat mengetahui dan merasai akibat daripada sesuatu tindakan yang diambil sama ada meninggalkan implikasi positif ataupun memudharatkan pelbagai pihak. Andai baik kesannya, maka perkara tersebut dikatakan sebagai beretika dan andai berkesudahan dengan kesusahan, ianya dianggap sebagai tidak beretika.

Meskipun kebolehan mengetahui sesuatu melalui naluri (bisikan kalbu) jarang-jarang dimiliki oleh manusia, namun ia turut diiktiraf sebagai sumber etika. Tanpa perlu berfikir dan mengkaji terlebih dahulu, mereka boleh mengetahui dan

memutuskan buruk atau baik sesuatu nilai dan betul atau salah sesuatu tindakan yang diambil. Ini kerana fitrah semulajadi naluri manusia adalah terdorong ke arah keseronokan, kegembiraan dan kebaikan. Justeru, manusia akan berusaha untuk melakukan sesuatu perkara dan mengamalkan nilai yang menjurus ke arah itu mengikut naluri mereka sendiri.

### Etika Pengurusan Islam

Memandangkan etika mempunyai kedudukan dan fungsi yang istimewa dalam pengurusan organisasi, maka ia turut dititikberatkan dalam pengurusan Islam. Islam melihat etika pengurusan sebagai set nilai-nilai Islam yang diformulasikan dalam suatu kod khusus sebagai garis panduan kepada setiap ahli organisasi dalam memutuskan sesuatu tindakan dan kelakuan itu bermoral, diterima oleh organisasi, disenangi oleh masyarakat dan yang lebih penting adalah ianya tidak melanggar ketentuan syarak.<sup>26</sup>

Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya perlulah sentiasa mengingatkan diri pekerja akan tanggungjawab mereka terhadap Allah SWT, menepati semangat tauhid dan sifat semulajadi manusia.<sup>27</sup> Dengan demikian, segala bentuk permasalahan yang timbul dapat ditangani dengan suatu pendekatan yang lebih baik, holistik dan efektif ke arah pencapaian matlamat hakiki. Kod etika yang berkesan juga haruslah mengambil pendekatan yang seimbang, tidak terlalu terikat dan sempit skopnya. Ia memberi ruang kepada penggunaan hikmah dan kebijaksanaan individu dengan dibatasi oleh iman di dalam diri. Untuk itu, etika dalam Islam didasari oleh dua sumber utama iaitu dalil *naqli* dan dalil *'aqli*.

#### (i) Dalil *Naqli*

Firman Allah SWT:

*“Wahai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kamu kepada Rasulullah dan kepada ‘Uli al-Amr’ (orang-orang yang berkuasa) dari kalangan kamu. Kemudian jika kamu berbantah-bantah (berselisihan) dalam sesuatu perkara, maka hendaklah kamu mengembalikannya kepada (Kitab) Allah (al-Qur’an) dan (Sunnah) RasulNya; jika kamu benar beriman kepada Allah dan hari akhirat. Yang demikian adalah lebih baik (bagi kamu), dan lebih elok pula kesudahannya.”*<sup>28</sup>

Bertepatan dengan penurunan al-Qur’an yang tidak terbatas kepada sesetengah kelompok manusia, tempat dan jangka masa tertentu, maka al-Qur’an memainkan peranan yang cukup signifikan. Selain daripada memberi peringatan, nasihat dan penjelasan kepada umat manusia, al-Qur’an turut merupakan sumber yang

berautoriti dalam menentukan buruk-baik sesuatu perkara<sup>29</sup> serta berperanan sebagai petunjuk dalam membezakan antara yang betul (*haq*) dan yang salah (*bātil*). Di samping itu, segala perbuatan, percakapan dan apa sahaja yang terbit daripada Rasulullah s. 'a.w merupakan sumber rujukan kedua bagi manusia. Ini kerana segala sesuatu yang dilakukan oleh Rasulullah s. 'a.w adalah berdasarkan wahyu Allah, bukan menurut kemahuan nafsu Baginda.<sup>30</sup>

Ayat-ayat al-Qur'an dan hadith-hadith berhubung akhlak dalam Islam disentuh dengan pelbagai cara dan pendekatan untuk dijadikan sebagai garis panduan kepada umat manusia bagi mendepani segala permasalahan yang timbul dari segenap aspek kehidupan. Ada di antara nilai-nilai yang dituntut untuk dipraktikkan dalam etika Islam dinyatakan dalam bentuk suruhan/galakan<sup>31</sup> serta ganjaran/faedah yang akan diperolehi daripadanya, dan ada pula yang berbentuk larangan/tegahan<sup>32</sup> agar menjauhi sesuatu nilai/perbuatan yang mendatangkan impak negatif kepada diri sendiri, masyarakat mahupun alam sekitar.

#### (ii) Dalil 'Aqli

Meskipun Islam menganggap wahyu sebagai sumber yang paling berautoriti, namun peranan akal, naluri dan pengalaman manusia turut diakui sebagai pembantu kepada wahyu.<sup>33</sup> Menyedari akan kepentingan akal kepada manusia, maka ia diiktiraf sebagai salah satu sumber akhlak kerana fitrah semulajadi akal ialah memandu kepada kebenaran serta kebaikan.<sup>34</sup> Banyak sekali ayat al-Qur'an menerangkan perihal kedudukan akal serta kelebihan mempergunakan akal dan sentiasa berfikir.<sup>35</sup> Begitu juga dengan naluri dan pengalaman individu yang mampu menjadi panduan dan pedoman dalam menentukan sesuatu itu baik ataupun tidak.

Sungguhpun demikian, nilai-nilai yang lahir daripada penaakulan akal, pertimbangan naluri dan penilaian pengalaman adalah bersifat sementara dan relatif iaitu sering berubah-ubah mengikut kesesuaian dan keperluan semasa lantaran keupayaan manusia yang terhad. Justeru, Islam melihat peranan akal, bisikan kalbu (naluri) serta pengalaman silam dalam skop yang terhad di mana ketiga-tiganya hanya boleh diterimapakai seadanya setelah dipastikan keselariannya dengan sumber-sumber yang lebih berautoriti.<sup>36</sup>

Kedua-dua sumber di atas sewajarnya diambilkira dalam memformulasikan suatu set etika pengurusan Islam. Sumber ketuhanan (*naqli*) yang bersifat mutlak akan menghasilkan nilai-nilai universal, tetap, pasti dan sempurna. Manakala sumber kemanusiaan ('*aqli*) yang bersifat terbatas pula akan menghasilkan nilai-nilai relatif mengikut peredaran masa. Asimilasi antara nilai-nilai universal dan nilai-nilai relatif ini seterusnya akan mewujudkan suatu kesepaduan dan kejituan dalam menilai dan menentukan sama ada sesuatu perkara itu betul atau salah dalam

erti kata yang sebenar - bersesuaian dengan realiti semasa, memenuhi keperluan sejagat dan bertepatan dengan syariat Islam.

Rentetan daripada pengaplikasian sumber-sumber di atas, beberapa prinsip perlu dijadikan tonggak/asas dalam pembentukan dan pembudayaan kod etika pengurusan sesebuah organisasi. Ini termasuklah:

(a) Keimanan<sup>37</sup>

Iman merupakan teras kepada semua bentuk amalan dalam Islam.<sup>38</sup> Roh iman, Islam dan ihsan yang dihayati sepenuhnya akan terserlah melalui ibadat seharian, aktiviti rutin dan akhlak manusia itu sendiri. Dengan demikian, umat Islam akan sentiasa tunduk patuh dalam melaksanakan segala perintah Allah SWT dan meninggalkan laranganNya. Ini telah digambarkan dalam ayat berikut:

*“Sesungguhnya orang-orang yang sebenar-benarnya beriman hanyalah orang-orang yang percaya kepada Allah dan RasulNya, kemudian mereka (terus percaya dengan) tidak ragu-ragu lagi, serta mereka berjuang dengan harta benda dan jiwa mereka pada jalan Allah...”*<sup>39</sup>

Dalam konteks etika pengurusan, prinsip keimanan perlu mendasari segala yang ingin dilakukan. Bermula daripada membina konsep, pandangan, sikap, gaya berfikir sehinggalah penentuan bentuk tindakan dalam organisasi. Mereka yang beriman akan melaksanakan segala bentuk amanah yang telah dipertanggungjawabkan kepadanya dengan ikhlas untuk mendapatkan keredhaan Allah dan terus berazam untuk melakukan yang terbaik lantaran menyedari pengawasan Allah adalah lebih tajam daripada pengawasan manusia. Rasa keimanan sebegini di kalangan pekerja akan meninggalkan impak positif ke arah melahirkan generasi dan organisasi yang bermoral.

(b) Keadilan

Pelaksanaan keadilan dalam Islam adalah suatu kewajipan.<sup>40</sup> Prinsip ini amat sesuai diadaptasi dalam pembentukan etika pengurusan organisasi. Ini kerana keadilan dalam Islam tidak hanya membawa maksud keseimbangan, kesaksamaan dan pemberian hak kepada mereka yang berhak, bahkan yang lebih utama ia mendorong individu untuk melakukan dan meletakkan sesuatu pada tempatnya berpandukan ketentuan syarak.<sup>41</sup> Kod etika yang adil akan mengambilkira kepentingan semua pihak terbabit, menyeimbangkan antara keperluan organisasi dan tuntutan masyarakat, memenuhi keperluan jasmani, emosi, rohani dan intelek setiap ahli organisasi secara saksama.

Pengaplikasian prinsip keadilan dalam pengurusan menjamin segala yang dirancang berjalan lancar sebagaimana yang dikehendaki, tidak keterlaluan dan



tanpa menyinggung mana-mana pihak. Para pekerja bersikap adil dalam penggunaan sumber, pembahagian masa dan perhubungan sesama rakan sekerja. Manakala pengurus pula bersikap adil dalam memilih pekerja, membahagikan bebanan tugas, menentukan kadar gaji/upah, mengenakan hukuman, menetapkan corak hubungan dalam organisasi dan sebagainya. Firman Allah SWT:

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu supaya menyerahkan segala jenis amanah kepada ahlinya (yang berhak menerimanya), dan apabila kamu menjalankan hukum di antara manusia, (Allah menyuruh) kamu menghukum dengan adil..”<sup>42</sup>*

### (c) Kebahagiaan Sejagat

Kesinambungan daripada prinsip keadilan tadi, etika yang ingin dibentuk juga mestilah memberi faedah dan kebaikan kepada semua pihak sama ada yang terlibat secara langsung ataupun tidak. Oleh itu, prinsip kebahagiaan sejagat perlu diambilkira. Selain daripada berfaedah kepada diri sendiri, segala aktiviti pengurusan yang dilakukan juga perlu dipastikan memberi manfaat kepada masyarakat keseluruhannya tanpa mengira latar budaya, tiada konflik antara kepentingan diri dan masyarakat dan juga perlu bersifat ‘mesra alam’.

Di samping itu, Islam menuntut agar segala usaha yang dicurahkan tidak hanya bagi memenuhi tuntutan keduniaan semata-mata, bahkan ia turut membawa natijah yang baik untuk bekalan akhirat kelak.<sup>43</sup> Dengan demikian, matlamat kebahagiaan sejagat sebagaimana yang diketengahkan oleh Islam yang lebih menyeluruh sifatnya dapat disebarluaskan. Allah SWT telah berfirman:

*“Sesiapa yang mahukan pahala (balasan) dunia sahaja (maka rugilah ia), kerana di sisi Allah disediakan pahala (balasan) dunia dan akhirat...”<sup>44</sup>*

Penghayatan terhadap ketiga-tiga prinsip etika di atas akan membawa kepada penghasilan beberapa komponen nilai dalam membentuk etika pengurusan sesebuah organisasi. Dengan mengambilkira nilai-nilai yang bersifat ketuhanan dan juga kemanusiaan, empat komponen nilai utama didapati cukup signifikan dalam etika pengurusan Islam.<sup>45</sup> Nilai-nilai berhubung keagamaan, profesionalisme, kualiti dan peribadi merupakan komponen terpenting yang perlu diberi penekanan khusus.

Nilai keagamaan merupakan tunjang kepada nilai-nilai yang lain. Ia menjadi asas pegangan setiap ahli organisasi dalam menentukan sesuatu perlakuan itu sama ada betul atau salah, baik atau buruk dari segi syarak. Di dalamnya terkandung nilai-nilai seperti takwa, syukur, muhasabah, ihsan, tawakal, adil dan amar makruf nahi munkar yang dapat mencegah diri mereka daripada perlakuan yang bertentangan dengan syarak. Kesedaran dan motivasi yang wujud dari dalam diri ini seterusnya akan membawa kepada peningkatan kualiti kerja.

Nilai profesionalisme<sup>46</sup> pula menggabungkan dua nilai utama iaitu berilmu dan berkemahiran. Seorang profesional bukan sahaja perlu memiliki ilmu pengetahuan tetapi juga sewajarnya mampu menguasai kemahiran berkaitan sama ada berbentuk kemahiran kemanusiaan mahupun kemahiran teknikal. Di samping itu, nilai-nilai yang menyumbang ke arah peningkatan tahap profesionalisme turut diperlukan seperti amanah dalam penggunaan masa dan sumber organisasi, jujur, menepati janji, menyimpan rahsia dan amalan syura.

Nilai kualiti pula lebih menitikberatkan nilai produktiviti dan kualiti itu sendiri. Kecekapan, *itaqān*, istiqamah, ihsan, kolektif, kreatif dan inovatif merupakan nilai-nilai yang menyokong usaha peningkatan produktiviti dan penambahbaikan kualiti secara menyeluruh yang lazimnya diukur melalui daya kreativiti dan tahap inovasi organisasi.

Nilai peribadi turut memberi pengaruh besar dalam organisasi kerana pekerja sentiasa menjalinkan hubungan inter-personal dalam menyempurnakan kerja-kerja harian mereka sama ada secara formal ataupun tidak. Budaya salam merupakan salah satu mekanisme ke arah mewujudkan *ukhuwwah Islāmiyyah* di samping perwatakan sederhana, berbudi mulia, sabar, toleransi, berbaik sangka, rendah diri dan akauntabiliti yang mampu menjadi contoh teladan kepada orang lain.

### **Perbandingan Antara Etika Pengurusan Islam dan Konvensional**

Menerusi penelitian dan pengamatan terhadap kedua-dua etika pengurusan yang telah dibincangkan di atas, didapati wujudnya perbezaan antara kedua-duanya. Antaranya termasuklah dari segi sumber asasnya, prinsip dan nilai yang terkandung di dalamnya dan juga ruang lingkup implikasi/peranan yang dimainkannya.

- Sumber

Kemampuan akal, naluri dan pengalaman untuk dijadikan sebagai sumber dan kriteria utama dalam menilai serta menentukan sesuatu perkara itu sama ada baik atau buruk, betul atau salah secara tepat sering dipersoalkan. Ini kerana tahap pemikiran, penaakulan, penafsiran dan pemahaman tentang sesuatu peristiwa adalah berbeza-beza di antara individu. Pergantungan secara total kepada akal dalam menilai dan memutuskan sesuatu perkara akan menghasilkan keputusan yang kurang tepat dan boleh dipertikaikan kesahihannya.<sup>47</sup> Pertimbangan akal seringkali dipengaruhi oleh unsur-unsur luar seperti warisan adat tradisi,<sup>48</sup> takut kepada pihak-pihak tertentu<sup>49</sup> dan juga pengaruh hawa nafsu terhadap pangkat, kemasyhuran dan kemewahan.<sup>50</sup> Akibatnya, keputusan/tindakan yang diambil tersasar daripada matlamat sebenar lantaran akal tidak didasari oleh satu asas yang kukuh dan sah. Justeru, Islam menggesa umatnya agar mempergunakan akal sebaik mungkin

dengan bimbingan wahyu agar nilai-nilai relatif yang diputuskan selari dengan nilai-nilai universal yang sedia ada.

Sebagaimana akal, pengambilan naluri sebagai sumber utama dalam menentukan etika manusia juga merupakan satu kesilapan. Meskipun fitrah naluri manusia cenderung ke arah kebaikan dan tidak senang dengan keburukan, tetapi ukuran kecenderungan tersebut sebenarnya sukar dipastikan. Hal ini terjadi disebabkan oleh sifat dan sikap manusia itu sendiri yang cenderung untuk melakukan apa sahaja bagi memenuhi naluri, keinginan dan kepentingan diri mereka, walaupun ianya salah dan tidak adil kepada masyarakat umum. Lantaran itu, bisikan kalbu (naluri) manusia hanya boleh diterimapakai seadanya setelah disaring dan dipastikan keselariannya dengan sumber-sumber yang lebih berautoriti.

Pengalaman silam juga tidak semestinya tepat, benar dan relevan sepanjang masa. Keputusan yang diambil pada pengalaman lepas mungkin tidak sesuai untuk diimplimentasikan pada masa kini. Data-data yang diperolehi daripadanya masih belum seratus peratus tepat dan penilaian yang dibuat terhadap pengalaman itu adalah terbatas. Ini kerana keputusan buruk/baik hanya mengambilkira penilaian mereka yang pernah mengalami situasi yang sama di masa lampau serta implikasi yang diperolehi daripadanya mengikut pengamatan dan kecenderungan mereka.

Ringkasnya, pergantungan sepenuhnya terhadap sumber-sumber di atas merupakan suatu kesilapan besar. Ia akan menyebabkan setiap individu cuba mengemukakan pendapat serta penilaian sendiri hasil pertimbangan peribadi dan kemudian mempertahankannya. Inilah yang berlaku kepada para moralis Barat di mana masing-masing cuba mengetengahkan teori mengikut aliran pemikiran dan pemahaman yang berbeza. Punca pertelingkahan dan percanggahan pendapat ini adalah rentetan daripada kegagalan akal, naluri dan pengalaman membuat suatu penilaian yang seragam dan bersifat sejagat sehingga boleh diterima dan dipersetujui oleh semua pihak.

Kelemahan-kelemahan di atas menunjukkan bahawa akal, naluri dan pengalaman manusia tidak boleh dijadikan sebagai sumber utama etika manusia. Sebaliknya, ia hanya boleh dijadikan sebagai suatu panduan dan pedoman dalam menentu dan memutuskan nilai-nilai yang bersifat relatif. Ini kerana ketiga-tiganya hanya merupakan antara anugerah Allah kepada hambaNya. Justeru, secara logiknya tentulah terdapat sesuatu yang lebih berhak dan primer milik Pencipta untuk dijadikan sebagai sumber rujukan utama, iaitu dalil *naqli* yang mendasari segala aktiviti kehidupan manusia.

- Prinsip dan Nilai

Ketiga-tiga prinsip yang digariskan dalam etika pengurusan Islam tampak

*simple* tetapi cukup bermakna dan agak sukar untuk diimplimentasikan sepenuhnya. Di Barat, pelbagai fahaman dan teori etika telah dikemukakan oleh para ahli pengurusan konvensional. Antaranya termasuklah teori *utilitarianism*, *hedonism*, *egoism*, keadilan dan juga hak-hak moral. Sekali imbas, teori-teori yang dikemukakan didapati hampir menyamai prinsip-prinsip etika Islam dari segi konsep dan teorinya. Namun, hakikatnya kedua-duanya sama sekali berbeza dari segi roh mahupun praktisnya.

Tauhid yang merupakan tonggak utama dalam keimanan, keyakinan dan kepatuhan dalam Islam menunjukkan keunikan hubungan dengan Yang Maha Esa. Ia membebaskan manusia daripada sebarang bentuk perhambaan terhadap makhluk dan membangkitkan kesedaran tentang hakikat kebergantungan hanya terhadapNya.<sup>51</sup> Ia turut mengintegrasikan aspek kebendaan dan kerohanian dalam hubungan kemanusiaan ke arah matlamat hidup yang sebenar, di mana persoalan sumber, kaedah pengendalian dan impak yang diperolehi sentiasa diambilkira sepanjang usaha penggemblengan *al-ma'rūf* dan penghapusan *al-fasād*.<sup>52</sup> Konsep tauhid yang holistik dan intrinsik ini menyebabkan ia tidak langsung disentuh dalam etika Barat.

Komitmen yang total terhadap tauhid ini seterusnya memungkinkan usaha ke arah mewujudkan keadilan.<sup>53</sup> Meskipun keadilan turut diketengahkan sebagai salah satu teori etika Barat, namun keadilan dalam Islam mempunyai paradigma dan pendekatan tersendiri. Keadilan bukanlah bermakna persamaan mutlak dari segi agihan kekayaan, keuntungan serta bebanan,<sup>54</sup> tetapi ia lebih menjurus kepada keseimbangan dan kesaksamaan dalam pemberian hak.<sup>55</sup> Teori hak-hak moral Kant yang terlalu rigid terhadap hak moral setiap individu<sup>56</sup> sehingga mengekang kemajuan dan mengabaikan hak Allah SWT<sup>57</sup> didapati menyalahi prinsip keadilan Islam.

Apabila keadilan telah tersebarluas, maka kebahagiaan sejagat dapat dikecapi. Kebahagiaan sejagat yang didukung oleh etika Islam bercirikan kebaikan mutlak, mudah dilaksanakan serta mampu memenuhi tuntutan keduniaan dan juga akhirat.<sup>58</sup> Semua pihak yang berkepentingan secara langsung atau tidak langsung akan memperolehi kepuasan dan menikmati hak masing-masing. Sekaligus ia menolak teori *egoisme* yang hanya mementingkan kepuasan dan kepentingan sekumpulan individu tertentu<sup>59</sup> serta teori *utilitarianisme* yang terlalu bebas serta global konsepnya<sup>60</sup> dan hanya mengambilkira aspek keduniaan.

Penghayatan terhadap ketiga-tiga prinsip etika Islam inilah yang akan menghasilkan kombinasi mantap nilai-nilai yang amat sesuai untuk diaplikasikan dalam pengurusan organisasi. Nilai-nilai berhubung keagamaan, profesionalisme, kualiti dan peribadi merupakan empat komponen nilai terpenting yang perlu diberi

perhatian dan penekanan seimbang. Meskipun etika pengurusan konvensional turut menitikberatkan nilai kualiti dan profesional dalam kerja, namun nilai-nilai keagamaan dan peribadi mulia sama sekali dipinggirkan. Ini sejajar dengan jiwa dan pemikiran para moralis Barat yang hanya mementingkan nilai dan etika yang hanya membawa keuntungan kebendaan semata-mata.

- Ruang Lingkup Peranan/Implikasi

Memang tidak dinafikan bahawa etika pengurusan Islam dan konvensional kedua-duanya berperanan sebagai garis panduan dan piawai kepada tingkahlaku individu dan kelompok sosial. Antara lain ia turut berfungsi untuk mengatur dan menyelaraskan segala aktiviti anggota-anggota organisasi yang terdiri daripada pelbagai latar budaya agar tindakan yang diambil adalah betul serta bertepatan dengan apa yang dirancang dan bergerak selari ke arah pencapaian matlamat yang dikongsi bersama.

Namun, implikasi daripada pengaplikasian teori etika pengurusan konvensional hanya terhenti setakat itu sahaja. Skopnya yang terhad kepada kelompok individu tertentu, lebih berbentuk material dan bersifat jangka pendek menjadi halangan dan kekangan kepada teori-teori berkenaan untuk bergerak lebih jauh. Dalam sesetengah kes, timbul kesamaran, kekeliruan dan konflik yang tiada jalan penyelesaiannya. Ini berbeza dengan etika pengurusan Islam yang mengambilkira empat komponen nilai dari pelbagai aspek. Pembudayaan keempat-empat komponen nilai dalam etika pengurusan Islam secara bersepadu memberi faedah yang besar dan implikasi yang mendalam agar semua pihak mendapat keuntungan dan manfaat bersama, terutama dari segi budaya kerja, output dan prestasi organisasi.

Secara keseluruhannya, peranan etika pengurusan Islam dapat dilihat dari tiga peringkat utama iaitu peringkat individu, organisasi dan masyarakat keseluruhannya. Di peringkat individu, penghayatan etika pengurusan Islam mampu melahirkan individu yang berdisiplin dalam erti kata yang sebenar bagi memenuhi tuntutan iman dan akhlak. Dalam konteks organisasi, berdisiplin dapat dilihat dari dua sudut yang saling berkaitan.

Pertama, keupayaan mematuhi segala arahan, peraturan dan undang-undang semasa menjalankan tugas. Ini termasuklah kepatuhan terhadap etika organisasi yang seterusnya membawa kepada kepatuhan terhadap undang-undang negara dan ketetapan-ketetapan Allah. Keimanan yang menunjangi etika pengurusan Islam membolehkan pekerja meyakini hakikat penciptaan manusia sebagai khalifah di muka bumi yang mempunyai tugas besar untuk dilaksanakan.<sup>61</sup> Rasa tanggungjawab terhadap amanah yang dipikul tidak hanya menyebabkan seseorang itu melakukan kerja semata-mata kerana takut kepada ketua, tetapi yang lebih penting adalah penyempurnaan amanah Allah. Apabila nilai amanah dan tanggungjawab ini

menguasai seluruh badan dan pemikiran individu, maka akan wujud suatu sekatan dalam dirinya daripada bertindak sesuatu yang bertentangan dengan undang-undang, etika organisasi dan juga akhlak.<sup>62</sup> Dengan demikian, segala yang dilakukan dipastikan betul/sah di sisi undang-undang dan syarak, tiada kecuaiian, tiada penyelewengan mahupun perkara yang mendatangkan dosa/kemudharatan.

Kedua, disiplin dalam penggunaan masa sebagaimana yang disarankan oleh Islam. Penekanan terhadap nilai kerja berkualiti, mementingkan produktiviti, sentiasa bersyukur, amanah, tekun dan istiqamah yang mendasari etika pengurusan mendorong warga organisasi menggunakan masa bekerja mereka secara optimum dalam usaha menyempurnakan setiap kerja yang diberi.<sup>63</sup> Selain bertindak sebagai asas dalam pelaksanaan tugas dengan cepat dan tepat, pengurusan masa yang baik dan berkesan turut dapat menghindari tekanan kerja (*executive stress*) yang akan mengganggu usaha-usaha ke arah peningkatan produktiviti dan penambahbaikan kualiti kerja.

Kesan daripada kedua-dua bentuk disiplin ini akan mewujudkan satu nilai disiplin yang komprehensif. Kerja bukan sahaja dapat dilaksanakan mengikut prosedur, peraturan dan arahan yang diberi, bahkan ia dapat disempurnakan tepat pada masanya dan menepati spesifikasi yang dikehendaki meskipun tiada penyeliaan/pengawasan terhadapnya.<sup>64</sup> Ini kerana wujud satu keyakinan bahawa Allah sentiasa mengawasi pekerjaan dan melihatnya walau di mana jua. Firman Allah SWT:

*“Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu...”*<sup>65</sup>

Di peringkat organisasi pula, etika pengurusan Islam mampu berperanan dalam memastikan kualiti hasil keluaran organisasi.<sup>66</sup> Asimilasi antara nilai-nilai murni di dalam kod etika pengurusan akan mewujudkan budaya kerja cemerlang, pengurusan berkualiti dan seterusnya membawa kepada penghasilan barangan/perkhidmatan yang bermutu tinggi. Nilai-nilai seperti tekun, istiqamah, akauntabiliti, kolektif (syura), kreatif, inovatif, berilmu dan berkemahiran mampu menjana ahli organisasi agar lebih cekap dan berkesan dalam kerja<sup>67</sup> yang seterusnya menyumbang kepada peningkatan dalam menghasilkan jumlah output yang bermutu. Kemampuan organisasi untuk terus menghasilkan barangan dan perkhidmatan yang berkualiti tanpa sebarang kesan sampingan yang memudharatkan mana-mana pihak bukan sahaja menyumbang kepada peningkatan kualiti hidup berterusan, bahkan turut mencerminkan kecemerlangan hasil organisasi.

Dari skop yang lebih luas, pembudayaan etika pengurusan Islam dilihat mampu menunaikan tanggungjawab sosial<sup>68</sup> kepada semua pihak berkepentingan -

para pelabur, pemegang saham, pekerja, pembekal, pembeli, pesaing dan sebagainya. Tanggungjawab organisasi terhadap pekerja merujuk kepada pengambilan pekerja berkelayakan serta pemberian hak-hak pekerja seperti gaji, latihan, kenaikan pangkat dan sebagainya. Nilai adil yang terdapat dalam kod etika pengurusan akan memandu pengurus atasan untuk menyempurnakan tanggungjawab tersebut tanpa berat sebelah dan sentiasa menggalakkan keprofesionalan dan kecekapan di kalangan pekerja secara seimbang.

Dalam urusan dengan pembekal-peniaga dan peniaga/pengguna pula, mereka seharusnya saling hormat-menghormati, percaya-mempercayai, amanah dan tidak mengambil kesempatan ke atas orang lain. Selain memastikan urusan jual beli bebas dari sebarang unsur riba,<sup>69</sup> pembekal/peniaga sesuatu barangan juga mestilah menawarkan harga yang berpatutan dan memastikan barangan dalam keadaan baik serta tiada unsur penipuan. Hal ini telah ditegaskan dalam hadith berikut :

*Menurut 'Abd Allāh bin 'Umar r.a. seorang lelaki telah memaklumkan Rasulullah s. 'a.w bahawa dia ditipu dalam jual beli. Maka sabda Baginda: "Apabila engkau berjual beli, maka katakanlah tidak boleh ada penipuan."<sup>70</sup>*

Selain itu, pembudayaan etika pengurusan Islam turut akan melahirkan individu yang prihatin terhadap masyarakat sekitarnya. Dengan penuh rasa tanggungjawab, ihsan dan ukhuwah, mereka akan mudah membantu golongan yang memerlukan bantuan dalam apa bentuk yang termampu.<sup>71</sup> Di samping itu, menerusi etika pengurusan yang baik juga keperluan masyarakat umum yang sentiasa berubah dari masa ke semasa dapat dikesan. Ini memudahkan organisasi melakukan sebarang bentuk pengubahsuaian yang wajar dalam keputusannya supaya barangan/perkhidmatan yang dikeluarkan sentiasa memenuhi keperluan semasa<sup>72</sup> serta terjamin dari segi mutu dan juga keselamatan terhadap alam sekitar.

Sebagai timbal balik terhadap apa yang telah dilaksanakan oleh organisasi terhadap masyarakat, organisasi dapat membina imej positif, mengekalkan kredibiliti dan integriti organisasi di mata masyarakat keseluruhannya. Dengan demikian, lebih mudah bagi organisasi berkenaan untuk mencipta nilai,<sup>73</sup> menjana keuntungan jangka panjang dan memperkukuhkan kedudukannya dalam industri yang diceburi lantaran kepercayaan masyarakat terhadap setiap aktiviti organisasi, kesetiaan pengguna kepada hasil keluaran organisasi serta keyakinan akan keupayaan organisasi memelihara kebajikan dan keperluan mereka.

## Kesimpulan

Hasil analisis di atas menunjukkan bahawa etika pengurusan Islam merupakan alternatif terbaik kepada etika pengurusan konvensional yang telah diamalkan secara meluas. Selain dapat mewujudkan suatu piawai yang hakiki dan universal sifatnya, pengaplikasian keempat-empat komponen nilai dalam etika pengurusan Islam secara bersepadu dan konsisten dalam sesebuah organisasi juga mampu mewujudkan keseimbangan dari pelbagai segi; bertepatan dengan semangat tauhid yang didokongnya. Pendek kata, kombinasi keempat-empat komponen nilai berkenaan didapati mampu memberi nafas dan identiti sebenar kepada pembudayaan etika pengurusan Islam.

Justeru, setiap organisasi perlu mengambil inisiatif untuk membentuk kod etika masing-masing dengan mengambilkira faktor individu yang menyertai organisasi, etika sosial dan norma masyarakat.<sup>74</sup> Ini membolehkan kod etika berkenaan benar-benar serasi dengan ahli organisasi, selari dengan teras operasi organisasi, disenangi oleh warga masyarakat, mesra alam serta tidak menyentuh sentimen mana-mana pihak ke arah merealisasikan matlamat pengurusan Islam itu sendiri;

“...Matlamat pengurusan/pentadbiran adalah untuk membina tamadun berdasarkan nilai-nilai etika tauhid. Dalam masa yang sama, pengurusan perlu memastikan amalan rasuah, ketidakadilan dan *mischief* dalam organisasi dibanteras untuk mencapai *al-falāḥ* (*felicity*) sebagai matlamat akhir (*ultimate*) pengurusan.”<sup>75</sup>

## Nota Hujung

1. Sistem pengurusan Islam tidak jauh berbeza daripada *takrifan* yang difahami umum. Asal daripada perkataan “*dabbara - yudabbiru - tadbir*,” sistem pengurusan Islam dapatlah didefinisikan sebagai satu sistem dimana proses mengagih dan mengkoordinasikan input-input organisasi (sumber kebendaan dan kemanusiaan) yang dikurniakan Allah melalui fungsi-fungsi pengurusan bagi tujuan pengeluaran output yang diingini (produk/perkhidmatan) dijalankan tanpa melanggar hukum dan prinsip yang telah digariskan oleh Islam. Lihat Ahmad Ibrahim Abu Sin (1984), *al-Idārah fī al-Islām*, cet. 3. Maktabah Wabbah, h. 22; Muhammad Nejatullah Siddiqi (1981), *Muslim Economic Thinking: A Survey of Contemporary Literature*. United Kingdom: The Islamic Foundation, h. 12 dan juga Syed Othman al-Habshi (1989), *Islam, Ekonomi dan Pengurusan*. Petaling Jaya: Penerbitan Hizbi, hal. 4.
2. *Al-Falāḥ* merupakan matlamat utama sistem pengurusan Islam yang membawa makna tersurat dan tersirat. Dari segi bahasa, *al-falāḥ* yang merupakan perkataan



bahasa Arab berasal dari kata akar “*falāḥa*” yang membawa dua pengertian iaitu berjaya/beroleh kemenangan ataupun bertani/memecah tanah untuk pertanian. Manakala “*al-falāḥ*” bermaksud berjaya, selamat dan kekal dalam kesenangan, kenikmatan, kebaikan dan kesejahteraan. Lihat Ibn Manẓur (1990), *Lisān al-‘Arab*, juzu’ 2. Beirut: Dār Ṣādir, hh. 547-548. Dari segi istilah pula, *al-falāḥ* merujuk kepada kesejahteraan dunia dan akhirat ataupun keredhaan Allah. Ia menuntut agar manusia beramal dan berusaha bersungguh-sungguh dan bekerja kuat untuk mendapat hasil yang terbaik dalam apa jua bidang bagi mengecap kebajikan di dunia dan kebahagiaan akhirat. Kejayaan yang sebenar dapat dicapai apabila kedua-dua kehidupan tersebut diseimbangkan. Lihat Muhammad Nejatullah Siddiqi (1972), *The Economic Enterprise in Islam*. Lahore: Islamic Publications Ltd., hh. 3-4.

3. Daripada asal perkataan *ethos* tersebut lahirlah *ethique* (Perancis Lama), *ethice* (Latin), *ethike* (Greek) dan juga *ethic* (Inggeris). Sila rujuk Judy Pearsall (ed)(1999), *The Concise Oxford Dictionary*, edisi 10. Oxford University Press, hh. 489-490.
4. *Kamus Dewan* (2000), edisi 3, cet. 5. KL: DBP, hal. 345.
5. Hasil kajian yang dijalankan mendapati 50% daripada responden melihat etika sebagai *what my feelings tell me is right*, 25% - *what is in accord with my religious beliefs*, 18% - *what conforms to the golden rule*, 3% - *what is customary behavior in our society*, 3% - *what does the most good for the most people* dan 1% - *what corresponds to my self-interest*. Sila lihat Ross A. Webber (1975), *Management – Basic Elements of Managing Organizations*. Illinois : Richard D. Irwin Inc., hh. 746-749 dan juga R. Baumhart (1968), *Ethics in Business*. New York: Holt, Rinehart & Winston, hh. 59-62.
6. *International Encyclopedia of Social Sciences* (1968), vol. 5. The MacMillan Co. & The Free Press, hal. 157.
7. Marilyn M. Helms (ed)(2000), *Encyclopedia of Management*, edisi 4. Gale Group Inc., hal. 281; Jane A. Malonis (ed) (2000), *Encyclopedia of Business*, edisi 2, vol. 1. Gale Group Inc., hal. 175; *International Encyclopedia of the Social Sciences* (1968), *op.cit*, vol. 5, hal. 160; Paul Procter et.al (ed)(1999), *Cambridge International Dictionary of English*. Cambridge University Press, hal. 470; James H. Donnelly Jr. (1998), *Fundamentals of Management*, edisi 10. Boston: Irwin/McGraw Hill, hal. 96.
8. Sebaliknya jika seseorang itu beranggapan ketentuan/batas antara kebaikan dan keburukan tersebut tidak perlu, maka dengan sendirinya dia tidak akan mementingkan etika. Ini kerana nilai dilihat lebih berbentuk sikap, keyakinan dan pegangan, manakala etika pula lebih bersifat batas ketentuan kebaikan dan keburukan. Lihat Mustafa Haji Daud (1996), *Etika Pengurusan*. KL: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., hal. 6.
9. Antara lain norma bertujuan untuk mengawal kelakuan anggota sesebuah masyarakat dan mentakrifkan secara jelas bentuk perhubungan sebagai panduan untuk menjalani kehidupan bermasyarakat. Sila lihat *Citra Karya: Falsafah, Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam* (1994). KL: INTAN, hal. xii dan David

Dressler (1969), *Sociology: The Study of Human Interaction*. New York: Alfred A. Knopf Inc., hh. 96-97.

10. *Kamus Dewan* (2000), *op.cit*, hal. 21.
11. Abū Hāmid Muḥammad b. Muḥammad al-Ghazālī (1990), *Ihyā' Ulūm al-Dīn*, juzu' 3. Damsyik: Dār al-Khayr, hal. 68 dan Ibn Miskawayh (1961), *Tahdhīb al-Akhlāq*. Beirut: Dār Maktabah al-Ḥayāh, hal. 36.
12. Sheikh Ghazali Sheikh Abod (1991), "Pengurusan Perniagaan Islam: Suatu Perbandingan" dalam Sheikh Ghazali Sheikh Abod *et.al* (ed), *Pengurusan Perniagaan Islam*. Shah Alam: Penerbitan Hizbi, hal. 15 dan Shaharom TM Sulaiman (1997), *Pengurusan Islam dan Pembangunan Manusia*. Selangor: Thinker's Library Sdn. Bhd, hal. 5. Menurut Muḥammad 'Abd Allāh Darrāz, nilai-nilai dalam ketiga-tiga hubungan ini amat penting dan merupakan langkah terawal ke arah pembentukan akhlak individu. Lihat Muḥammad 'Abd Allāh Darrāz (1982), *Dustūr al-Akhlāq fī al-Qur'ān*. Beirut: Mu'assasah al-Risālah, hh. 330-339.
13. Meskipun istilahnya agak berbeza, namun ia merujuk kepada ruang lingkup yang sama iaitu mengenai organisasi. Lihat Rafik Issa Beekun (1998), *Etika Perniagaan Islam*. International Institute of Islamic Thought Malaysia, hal. 3.
14. Helms (ed) (2000), *op.cit*, h. 281 dan Manuel G. Velasquez (1982), *Business Ethics - Concepts and Cases*. New Jersey: Prentice Hall, hal. 14.
15. Mohammad Muslehuddin (1982), *Morality – Its Concept and Role in Islamic Order*. Delhi: Taj Co., hal. 12.
16. Velasquez (1982), *op.cit*, hal. 47.
17. *Ibid*, h. 48. Barangan yang berutiliti tinggi biasanya berharga mahal kerana ia terjamin dari segi standard dan juga kualiti. Barangan yang bermutu tinggi dipercayai dapat memenuhi utiliti, kehendak dan kepuasan orang ramai kerana ianya bukan sahaja boleh berfungsi sebagaimana yang dikehendaki, bahkan juga tahan lasak untuk jangka masa yang agak panjang. Kesanggupan orang ramai membelanjakan sejumlah wang bagi memaksimumkan utiliti mereka akan menambahkan pendapatan/keuntungan syarikat pengeluaran barangan tersebut dan secara tidak langsung akan menarik lebih ramai pelabur.
18. Donnelly menolak pelaksanaan egoisme secara total. Sebaliknya, adalah beretika apabila kepentingan diri (egoisme) diseimbangkan dengan kebajikan sejagat (altruisme). Lihat Donnelly (1998), *op.cit*, hal. 98
19. Sekali pandang, teori ini mempunyai skop yang hampir sama dengan utilitarianisme kerana ia menekankan *intrinsic value*. Oleh sebab itulah, sesetengah penulis menyelitkan teori hedonisme ke dalam teori utilitarianisme. Lihat William H. Shaw (1999), *Business Ethics*, edisi 3. California: Wadsworth Publishing Co., hal. 50 dan Tom L. Beauchamp *et.al* (ed)(1979), *Ethical Theory and Business*. New Jersey: Prentice Hall, hh. 4-5.
20. Ini kerana fahaman ini turut menyedari bahawa keseronokan yang keterlaluan akan membawa impak negatif kepada kehidupan manusia keseluruhannya.

21. Velasquez (1982), *op.cit*, hh. 66-68.
22. Kepentingan isu keadilan dan kesaksamaan dalam menentukan sesuatu tindakan beretika menyebabkan ada pihak berpendapat bahawa keadilan adalah lebih penting dan relevan untuk dijadikan ukuran dalam perlakuan manusia berbanding teori utiliti. Lihat John Rawls (1971), *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press, hh. 3-4. Ini dapat dibuktikan menerusi isu perhambaan di mana walaupun ia meningkatkan produktiviti sesebuah masyarakat, namun amalan tersebut masih dianggap tidak bermoral kerana berlaku ketidakadilan terhadap golongan hamba itu sendiri. Lihat Shaw (1999), *op.cit*, hh. 90-94.
23. Rentetan daripada itu, beberapa fahaman/aliran pemikiran telah lahir dalam menentukan cara agihan keadilan dalam masyarakat. Di antaranya ialah egalitarianisme, kapitalisme, sosialisme dan libertarianisme. Setiap fahaman tersebut menunjukkan kecenderungan dan penekanan yang berbeza dalam mengagihkan segala yang dimiliki secara adil dan saksama; serta menerima kritikan-kritikan yang menunjukkan kelemahan setiap fahaman tersebut.
24. *Encyclopedia of Management* dalam kupasannya mengenai *Ethics in Business* telah menggariskan sumber-sumber etika secara lebih terperinci yang terdiri daripada kepercayaan agama, pengalaman pendidikan, warisan etnik/bangsa, amalan nenek-moyang (keluarga), standard komuniti/masyarakat, rakan-rakan dan jiran tetangga. Sila rujuk Helms (ed) (2000), *op.cit*, hal. 281.
25. Endang Saifuddin Ansari (1982), *Sains, Falsafah dan Agama*. KL: DBP, hal. 85
26. Penentuan kriteria betul atau salah ini seterusnya akan membantu muslim mencapai *ultimate objective* dalam kehidupan mereka. Lihat Abul A'la Maududi (1978), *Ethical Viewpoint of Islam*, Khurshid Ahmad (terj). Lahore: Islamic Publications Ltd., hal. 24.
27. Sifat semulajadi manusia meliputi sifat sebagai manusia individu (*individual being*) dan manusia bermasyarakat (*social being*). Lihat Nik Mustapha Nik Hassan (1995), "Nilai Murni dan Etika Kerja dalam Perkhidmatan Awam" (Kertas Kerja Seminar Pengurusan dan Pentadbiran dari Perspektif Islam, KL, 27-28 April. 95), hh. 13-14.
28. Surah al-Nisā' (4): 59.
29. Hal ini turut diakui oleh Ibn Hazm yang melihat sesuatu itu bukanlah baik dan buruk secara semulajadi (*zatnya*), tetapi ia ditetapkan oleh Allah SWT (*al-Ṭirādah al-Ilāhiyyah*). Sesuatu yang baik itu merujuk kepada apa yang disuruh oleh Allah, manakala yang buruk itu adalah segala apa yang dilarangnya. Lihat Salah al-Dīn Basyūnī Ruslān (1978), *al-Akhlāq wa al-Siyāsah 'ind Ibn Ḥazm*. Kaherah: Maktabah Nahḍah al-Syarq, hal. 205.
30. Surah al-Najm (53): 4
31. Sebagai contoh surah al-Nisā' (4): 36, al-Mā'idah (5): 8, al-Qaṣaṣ (28): 77
32. Sebagai contoh surah al-Ḥujurāt (49): 12, al-Naḥl (16): 90, Luqmān (31): 18
33. Ini diakui oleh Muḥammad 'Abd Allāh Darrāz di mana akhlak didasari oleh empat sumber iaitu al-Qur'an, sunnah, *ijma'* dan juga *qiyās* yang merupakan gandingan

mantap antara penggunaan wahyu dan akal manusia. Lihat Muhammad 'Abd Allāh Darrāz (1982), *op.cit.*, hal. 36.

34. Selain merupakan sifat yang membezakan manusia dengan binatang, akal turut merupakan pengetahuan asas/ilmu bagi membezakan perkara yang harus dan mustahil, baik dan buruk serta unsur yang memandu dan mendidik kepada ketinggian sikap/akhlak. Sila lihat al-Ghazālī (1990), *op.cit.*, juzu' 1, hh. 111-112. Ibn Hazm turut berpendapat sedemikian kerana bagi beliau: "Akal adalah asas akhlak. Manusia dapat memiliki akhlak mulia dengan adanya ilmu yang hanya diperolehi melalui penggunaan akal." Lihat Salāh al-Dīn Basyūnī Ruslān (1978), *op.cit.*, hal. 232.
35. Justeru, tidak hairanlah apabila akal disebut sebanyak lebih kurang 49 kali di dalam al-Qur'an. Kebanyakannya disebut dalam bentuk kata perbuatan iaitu *ya'qilu / ta'qilu* atau yang seumpamanya. Lihat Muḥammad Fu'ād 'Abd al-Bāqī (1988), *al-Mu'jam al-Mufahras li-alfāz al-Qur'ān al-Karīm*. Kaherah: Dār al-Hadīth, hh. 594-595. Tidak memadai dengan itu, perkataan-perkataan seperti *al-tafkīr*, *al-nazar*, *al-ra'y* dan sebagainya turut digunakan bagi membuktikan ketinggian dan kemuliaan akal di sisi Allah.
36. Ini sekaligus menunjukkan bahawa nilai-nilai relatif masih mendapat tempat dan diambilkira dalam etika Islam selagimana ia didasari dan di bawah bimbingan wahyu Allah SWT.
37. Kadangkala istilah *tawhīd* digunakan bagi memberi gambaran yang sama dan natijah yang serupa. Keunggulan dan kepentingan konsep *tawhīd* menyebabkannya diangkat menjadi asas mendasari etika Islam. Sila lihat Syed Othman al-Habshi (1998), "Management Ethics" dalam Syed Othman al-Habshi *et.al* (ed), *Islamic Management for Excellence - Revitalizing People for the Future*. KL: INMIND, hh. 60-62.
38. Al-Maududi menerusi tulisannya telah mengakui hakikat iman sebagai asas segala-galanya. Menurutnyanya: "Iman merupakan asas tapak bagi keseluruhan struktur binaan. Rangka Islam dibina di atas asas tapak ini. Manakala ihsan yang paling tinggi martabatnya merupakan ikatan bagi struktur tersebut." Lihat Abul A'la al-Maududi (1984), *Asas-asas Akhlak Gerakan Islam*, Ihsan Abdul Ghani (terj). KL: A.S. Noordeen, hal. 39.
39. Surah al-Hujurāt (49): 15.
40. Surah al-Naḥl (16): 90, surah al-Mā'idah (5): 8
41. 'Alī al-Muḥsinī (1998), "Dawr al-'Adālah fi al-Tanmiyah al-Iqtisādiyyah" dalam *Majallah Islāmiyyah Fikriyyah al-Tawhīd*, no. 95, Julai 1998. Mu'assasah al-Fikr al-Islāmi, hal. 54.
42. Surah al-Nisā' (4): 58.
43. Sebagai contoh, kerja yang dilakukan bukan sekadar untuk memperolehi pendapatan sahaja, tetapi yang lebih penting ia adalah halal dan sah menurut syarak.
44. Surah al-Nisā' (4): 134.
45. Pelbagai pihak cuba mengkategorikan dan menyenaraikan nilai-nilai yang dirasakan penting dan amat diperlukan mengikut kecenderungan serta pendekatan masing-

masing. Ibn Miskawayh mengemukakan 4 nilai utama berdasarkan pendapat para ulama' *salaf* iaitu *hikmah*, *syajā'ah*, *'iffah* dan adil. Lihat Ibn Miskawayh (1961), *op.cit*, hh. 22-28. Keempat-empat nilai di atas turut dipersetujui dan diketengahkan dalam tulisan Haji Johari Haji Alias (1992), *Membina Semangat Positif*. KL: DBP, hh. 15-16. Bagi Ibn Ḥazm, di samping 4 asas nilai positif – adil, berpengetahuan, belas kasihan dan murah hati, beliau turut menyertakan 4 asas nilai negatif – zalim, jahil, pengecut dan kedekut. Sila lihat Saḫāh al-Dīn Basyūnī Ruslān (1978), *op.cit*, hh. 233-234. Syed Alwi pula melihat nilai dalam dua kumpulan penting iaitu nilai utama yang menjadi teras kepada segala nilai seperti iman dan takwa; dan juga nilai pengukuh seperti amanah, syukur, tekun, ilmu, adil, disiplin, berani, sabar, kasih sayang dan menghargai masa. Sila lihat Syed Alwi Syed Nordin (Dato') (1994), "Falsafah Pengurusan dan Budaya Kerja dalam Pentadbiran Kerajaan" (Kertas Kerja Seminar Penghayatan Nilai-nilai Islam dalam Pentadbiran Peringkat Kebangsaan di KL, 29-30 April 1994), hh. 13-15. Manakala bagi Syed Othman al-Habshi, memadai meletakkan keadilan, ihsan dan amar makruf nahi munkar sebagai nilai terpenting dalam etika pengurusan Islam. Sila lihat Syed Othman al-Habshi (1998), *op.cit*, hh. 71-75. Menerusi Program Penerapan Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam pula, 6 komponen nilai penting dalam etika kerja telah dikemukakan – nilai-nilai peribadi asas, nilai-nilai yang mengutamakan pelanggan, nilai-nilai kepimpinan, nilai-nilai profesionalisme, nilai-nilai produktiviti/kualiti dan nilai-nilai keagamaan. Untuk huraian lanjut sila rujuk *Citra Karya: Falsafah, Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam* (1994), *op.cit*, hh. 56-100.

46. Profesionalisme biasanya dihubungkan dengan sikap (individu) atau budaya kerja (kumpulan) yang mempunyai visi yang unggul dengan sifat-sifat positif, memiliki kaedah terbaik dan sistematik, menunjukkan tahap pencapaian yang cemerlang serta mempunyai komitmen, kemahiran, kecekapan dan kepakaran kerja yang tinggi. Lihat Haji Mohd. Shahar bin Sidek (1993), "Profesionalisme dan Akauntabiliti: Beberapa Definisi dan Isu-isu Organisasi" dalam Mohd. Affandi b. Hassan *et.al* (ed), *Warisan Gemilang: Kumpulan Rencana Pilihan Buletin INTAN 1976-1991*. KL: INTAN, hal. 38.
47. Ini disebabkan oleh kemampuan akal manusia yang terhad dan masih terdapat perkara-perkara yang tidak mampu dijangkau dan difikirkan oleh akal manusia. Ruang/bidang yang dapat dikuasai oleh kemampuan akal manusia hanyalah '*al-kawn*' iaitu meliputi alam benda/fizik yang boleh dirasai oleh manusia sahaja. Lihat Mohd. Sulaiman Haji Yasin (1984), *Pengantar Falsafah Islam*. KL: DBP, hal. 63.
48. Surah al-Baqarah (2): 170, Surah al-Mā'idah (5): 104.
49. Surah al-Tawbah (9): 31, Surah al-Nisā' (4): 9
50. Surah al-Mu'minūn (23): 7
51. Syed Othman al-Habshi (1998), *op.cit*, hh. 60-61.
52. Mohd. Affandi Hassan (1992), *The Tawhidic Approach in Management and Public Administration*. KL: INTAN, hal. 57.
53. Manakala kemusyrikan yang menunjukkan keingkaran dan lawan kepada tauhid

- merupakan satu tindakan kezaliman. Sila lihat Yusuf al-Qaradawi (1995), *Dawr al-Qiyam wa al-Akhlāq fī al-Iqtisād al-Islāmī*. Kaherah: Maktabah Wabbah, hal. 353.
54. Konsep persamaan, kesaksamaan dan kesamarataan dalam agihan manfaat, hukuman dan bebanan tanggungjawab merupakan teras dalam teori keadilan Barat. Sila rujuk Rawls (1971), *op.cit*, hh. 87-88 dan juga Velasquez (1982), *op.cit*, hal. 76.
  55. Menurut al-Qaradāwī, keadilan ialah menyamakan dua hal yang serupa menurut kadar persamaannya, atau membezakan dua hal yang berbeza menurut kadar perbezaannya. Dengan demikian, keseimbangan antara keperluan spiritual dan material serta kepentingan individu, masyarakat dan agama akan tercapai. Sila lihat al-Qaradāwī (1995), *op.cit*, hal. 366.
  56. Realitinya, jika setiap keputusan tersebut terlalu menitikberatkan hak moral setiap individu, maka suatu keputusan yang tepat, jitu dan kontemporari sukar untuk dicapai. Konflik juga timbul dalam menentukan had maksimum hak setiap individu agar sentiasa dalam keadaan seimbang dan terkawal. Lihat Velasquez (1982), *op.cit*, hal. 66.
  57. Hak Allah SWT merupakan tingkat hak tertinggi yang perlu ditunaikan oleh seorang muslim. Kemudian diikuti dengan hak terhadap ahli keluarga, saudara-mara, jiran tetangga, pekerjaan, seluruh umat Islam, *non-muslim* dan juga hak kepada negara. Lihat Sa'īd Hawwā (1993), *al-Islām*. Dār al-Salām, hh. 299-300.
  58. Mustafa Haji Daud (1996), *op.cit*, hh. 30-32.
  59. Selain tidak mengambilkira kebajikan sejagat, ia juga hanya menghasilkan kebaikan yang bersifat sementara. Huraian lanjut berhubung kritikan teori egoisme boleh lihat Shaw (1999), *op.cit*, hh. 47-49.
  60. Meskipun teori ini memberi banyak implikasi positif, namun realitinya teori ini turut mengundang pelbagai masalah dan juga kesamaran. Masalah utamanya adalah dalam memahami konsep utiliti dan autoriti penentuan ukuran utiliti itu sendiri. Ketiadaan ukuran utiliti yang standard menyebabkan berlakunya kecelaruan dan ketidakpastian. Sila rujuk Beauchamp (ed)(1979), *op.cit*, hh. 5-6 dan Donnelly (1998), *op.cit*, h. 98. Selain itu, masalah juga timbul dalam mengira kos dan untung/faedah bagi isu-isu seperti kesihatan, kesejahteraan sejagat dan sebagainya secara tepat serta kesukaran menetapkan tahap maksimum bagi sesuatu keuntungan. Lihat Velasquez (1982), *op.cit*, hh. 47-50.
  61. Hal ini telah ditegaskan oleh Yusuf al-Qaradāwī sebagaimana katanya: "Seorang muslim yang benar-benar menghayati konsep *istikhlaf* akan meyakini bahawa dirinya adalah makhluk ciptaan Allah, bekerja di tanah yang merupakan bumi Allah, dengan kemampuan yang diberikan olehNya dan dengan peralatan yang merupakan kurniaanNya. Pekerjaannya dilakukan mengikut kaedah-kaedah alam semulajadi yang diciptakan Allah. Sekiranya dia memperolehi hasil, maka itu adalah harta Allah dan milik ciptaanNya. Manusia hanya pemegang amanah yang diberikan kuasa untuk memanfaatkannya." Lihat al-Qaradāwī (1995), *op.cit*, hal. 42.
  62. Lokman Ab. Rahman (1997), *Pengurusan Islam: Etika, Komunikasi dan Motivasi*. Melaka: Jabatan Agama Islam Melaka, hh. 3-4.

63. Kelengahan dalam penggunaan masa amat merugikan. ‘Umar b. ‘Abd al-‘Azīz pernah berkata: “Siang dan malam sentiasa bertukar ganti bekerja untuk dirimu, maka bekerjalah kamu pada kedua-duanya.” Sila lihat Yūsuf al-Qaradāwī (1975), *al-Imān wa al-Ḥayāh*, cet. 2. Mu’assasah al-Risālah, h. 305 dan al-Qaradāwī (1995), *op.cit*, hal. 158.
64. Kemampuan mengawal diri daripada melakukan perkara-perkara yang dilarang walaupun tiada sesiapa yang melihat atau mengetahuinya inilah merupakan nilai disiplin yang sebenar. Lihat Ahmad Tajudin Abdul Rahman (Dato’) (2000), “Budaya Kerja dari Sudut Pandangan Islam” (Kertas Kerja Seminar Pengurusan dan Kepimpinan Syarikat Korporat Berlandaskan Islam di KL, 17-18 Oktober 2000), hal. 15.
65. Surah al-Tawbah (9): 105.
66. Menghasilkan barang-barang yang baik dan bermutu tinggi (*tayyibāt*) merupakan sesuatu yang dituntut dalam Islam. Lihat al-Qaradāwī (1995), *op.cit*, hal. 199. Kualiti dalam Islam tidak memihak dan mementingkan satu-satu pihak tertentu sahaja dan mengabaikan pihak lain. Usaha ke arah pencapaian kualiti yang sebenar dalam Islam menekankan dan memelihara kepentingan semua pihak yang terlibat. Lihat Haji Malek Shah Haji Mohd. Yusoff (Dr) (2000), “Gagasan Kualiti Menurut Perspektif Islam” dalam *Buletin Produktiviti dan Kualiti*, jilid 6, bil. 1. KL: INTAN, hal. 8.
67. Secara mudahnya, kecekapan didefinisikan sebagai melakukan sesuatu dengan betul (*doing things right*). Manakala keberkesanan didefinisikan sebagai melakukan perkara yang betul (*doing the right things*). Justeru, kecekapan boleh disimpulkan dengan merujuk kepada sejauhmana penggunaan sumber-sumber dalam melaksanakan pelbagai aktiviti dan mencapai matlamatnya. Lihat Helms (ed) (2000), *op.cit*, hal. 235. Manakala pencapaian objektif merupakan fokus utama dan kayu ukur dalam keberkesanan. Lihat Derek French *et.al* (1983), *Dictionary of Management*, edisi 2. England: Gower Publishing Co., hh. 144-145.
68. Tanggungjawab sosial didefinisikan sebagai kewajipan yang perlu dipertahankan dan disumbangkan oleh sesebuah organisasi kepada masyarakat di mana ia beroperasi. Lihat Jay B. Barney *et.al* (1992), *The Management of Organizations*. Houghton Mifflin Co., h. 726. Donnelly dalam bukunya menyatakan bahawa hasil kajian mendapati tidak kurang 9 definisi berhubung tanggungjawab sosial yang boleh diklasifikasikan kepada tiga kategori utama iaitu *social responsibility as social obligation*, *social responsibility as social reaction* dan *social responsibility as social responsiveness*. Untuk huraian lanjut, sila rujuk Donnelly (1998), *op.cit*, hh. 86-89.
69. Di dalam al-Qur’an terdapat banyak ayat yang memperkatakan perihal pengharaman riba yang dilakukan secara berperingkat-peringkat. Ia dimulai dengan surah al-Rūm (30): ayat 39 dan diikuti dengan surah al-Nisā’ (4): 161, surah Āl ‘Imran (3): 130-131 dan surah al-Baqarah (2): 275-281. Menurut al-Qaradāwī, antara hikmah diharamkan riba adalah kerana:
  - i. ia menimbulkan permusuhan antara peribadi dan mengikis semangat kerjasama sesama manusia

- ii. ia menimbulkan golongan mereka yang malas bekerja dan pemboros
- iii. ia menyebabkan terputusnya sikap yang baik (*ma'rūf*) dalam urusan pinjam-meminjam
- iv. ia merupakan salah satu cara menjajah dan menindas golongan miskin.

Lihat Yusuf al-Qaradāwī (1999), *al-Halāl wa al-Harām fī al-Islām*, cet. 23. Kaherah: Maktabah Wahbah, hh. 231-232.

70. Al-Bukhārī, Abū 'Abd Allāh Muḥammad b. Ismā'il b. Ibrāhīm al-Mughīrah (t.t), *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī. Kitāb al-Buyū'* (34), Bāb ma yukrah min al-Khidā' fī al-Bay' (48).
71. Amalan ini diistilahkan sebagai *infāq*. *Infāq* amat digalakkan dalam Islam sebagaimana dinyatakan dalam hadith berikut:  
*Dari Abū Hurayrah r. 'a. katanya Rasulullah s. 'a.w bersabda: "Allah berfirman: Hai anak Adam, belanjakanlah hartamu di jalan kebaikan, maka Aku akan membelanjaimu!"* [Sila rujuk al-Bukhārī (t.t), *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī. Kitāb al-Nafaqāt* (69), Bāb Faḍl al-Nafaqah 'alā al-Ahl.
72. Mempelbagaikan pengeluaran sesuai dengan keperluan umat merupakan antara elemen yang mesti ditekankan dalam sistem ekonomi Islam. Tidak seperti kapitalis Barat yang hanya mengutamakan keuntungan, pengusaha muslim akan terlebih dahulu memikirkan manfaat produk kepada orang ramai sebelum ia dikeluarkan. Lihat al-Qaradāwī (1995), *op.cit*, hal. 186.
73. Penciptaan nilai dalam organisasi diukur menerusi perbezaan antara nilai yang diberi oleh pengguna dan kos pengeluaran. Organisasi dapat mencipta nilai apabila nilai yang diberi oleh pengguna terhadap sesuatu produk/servis lebih tinggi daripada kos pengeluarannya. Penciptaan nilai sebegini menyumbang kepada pembentukan kelebihan kompetitif (*competitive advantage*) bagi organisasi di mana kadar keuntungan yang diperolehi melebihi purata kadar industri tersebut. Kelebihan ini membolehkan organisasi bersaing dalam persekitaran yang tidak pasti dengan penuh yakin. Untuk huraian lanjut, sila rujuk Charles W. L. Hill *et.al* (1998), *Strategic Management – An Integrated Approach*, edisi 4. New York: Houghton Mifflin Co., hh. 110-113.
74. Setiap satunya memiliki set nilai tersendiri di mana asimilasi di antara mereka memberi kesan kepada pengamalan nilai di tempat kerja dan keberkesanannya. Sila lihat Asma Abdullah (1993/94), "Value-Based Management and Development: The Malaysia Paradigm" dalam Halim Shafie (Dr) (ed), *INTAN Management Journal*, vol. 1, no. 1. KL: INTAN, hh. 42-45. Sehubungan itu, sesetengah pihak berpendapat bahawa etika organisasi merupakan hasil interaksi antara etika sosial, nilai peribadi individu dan etika yang dipegang oleh sekumpulan profesional tertentu. Sila rujuk Gareth R. Jones (t.t), *Organizational Theory - Text and Cases*, edisi 2. Addison-Wesley Publishing Co., hh. 190-192.
75. Mohd Affandi Hassan (1992), *op.cit*, hal. 56.