

**PELAKSANAAN NILAI *Al-Birr* DAN *Itqan* MEMPENGARUHI
TINGKAHLAKU PENJAWAT AWAM SUPAYA LEBIH
CEMERLANG DAN BERETIKA**
*(The Implementation of Al-Birr and Itqan Values Influence the
Behavior of Civil Servants to be More Excellent and Ethical)*

Enida Daud and Azman Hashim

International Business School, Universiti Teknologi Malaysia,
Skudai, Johor, Malaysia.

E-mel: enida4@yahoo.com

Article History: Received 9 September 2019; Revised 9 December 2019;
Accepted 24 December 2019

ABSTRAK

Kefahaman terhadap nilai dan etika kerja sangat penting dalam menentukan arah dan memberi makna kepada pemikiran, tindakan serta perilaku penjawat awam dalam memenuhi tanggungjawab dengan ikhlas dan berdedikasi. Etika kerja ini memainkan peranan yang penting dalam organisasi dan menjadi panduan tingkahlaku serta elemen perubahan sikap ke arah yang lebih baik. Pekerja yang berdisiplin tinggi akan memastikan setiap kerja dilaksanakan dengan baik meskipun tiada pengawasan terhadapnya. Beberapa konsep etika kerja yang sering diulang-ulang dalam al-Quran yang mempunyai hubungan rapat dengan kerja cemerlang adalah taqwa, amal saleh, al-Birr, al-Qist, ihsan, masuliyah, ma'ruf dan Itqan. Justeru itu, kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti kesan pelaksanaan Etika kerja Islam yang memfokus kepada konsep al-Birr dan itqan terhadap tingkahlaku penjawat awam dalam mencapai kecemerlangan bekerja. Kajian ini menggunakan tiga kaedah penyelidikan iaitu kajian ke perpustakaan, temubual pakar dan soalselidik. Temubual telah diadakan dengan pegawai dari Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), Pegawai dari Jabatan Audit Negara dan beberapa orang pensyarah dari Fakulti Tamadun Islam UTM. Manakala soal selidik telah diedarkan kepada 356 orang penjawat awam negeri Johor. Hasil kajian mendapati bahawa nilai al-Birr dan itqan mempengaruhi tingkahlaku penjawat awam dalam melaksanakan pekerjaan. Al-Birr adalah berhubung rapat dengan sifat bertolak ansur, inovasi, kebaikan, bermusyawarah dan bekerjasama. Nilai itqan pula adalah merujuk kepada ketekunan, kecekapan kerja, berdisiplin dan melaksanakan tugas dengan penuh komitmen. Nilai-nilai yang terkandung dalam al-Birr dan itqan ini akan melahirkan penjawat awam yang sentiasa mementingkan kebaikan, kesungguhan dan kecemerlangan dalam pekerjaan.

KATA KUNCI: *al-Birr, itqan, tingkahlaku penjawat awam, etika kerja Islam, kerja cemerlang dan beretika*

ABSTRACT

Understanding the value and work ethic is crucial in determining the direction and meaning of the thoughts, actions, and behavior of the civil servant in fulfilling his responsibilities with sincerity and dedication. This work ethic plays an important role in the organization and serves as a guide for behavior and an element of attitude change for the better. Highly disciplined employees will ensure that every job is performed well without any supervision. Some of the concepts of work ethic that are often repeated in the Qur'an which are closely linked to excellence are taqwa, ihsan, al-Birr, al-Qist, amal saleh, masuliyah, ma'ruf and itqan. Therefore, this study aimed to identify the impact of implementing Islamic work ethics that focuses on al-Birr and itqan concepts on the behavior of civil servants to achieve excellence in work. This study uses three research methods: library research, expert interviews and research. Interviews were held with officials from the Malaysian Anti-Corruption Commission (MACC), officials from the National Audit Department and several lecturers from the UTM Islamic Civilization faculty. While the questionnaire was distributed to 356 Johor civil servants. The results show that al-Birr and itqan values influence the behavior of civil servants in performing their jobs. Al-Birr is closely associated with tolerance, innovation, kindness, consultation, and cooperation. The value of itqan is to refer to perseverance, work efficiency, discipline and commitment. The values embodied in al-Birr and itqan will produce civil servants who are always concerned about the good, the seriousness and the excellence of the work.

KEYWORDS: *al-Birr, itqan, the behavior of civil servants, Islamic work ethics, excellence of the work*

1.0 PENGENALAN

Pengauditan pengurusan kewangan tahun 2018 telah dilaksanakan di 24 Kementerian, 17 Jabatan, 13 Badan Berkanun Persekutuan dan 193 Agensi Negeri (Jabatan Audit Negara, 2019). Berdasarkan Laporan tersebut, masih terdapat beberapa kelemahan berkaitan tadbir urus dan ketidakcekapan penyampaian perkhidmatan sektor awam yang dilaporkan antaranya ialah sasaran output dan outcome yang ditetapkan tidak dapat dicapai atau tidak boleh diukur kerana maklumat lengkap tidak diselenggara, kelewatan pembekalan peralatan, projek pembinaan terbengkalai atau melewati jadual, berlaku kes pembayaran tidak teratur, kelemahan pentadbiran kontrak, kerja/bekalan/perkhidmatan tidak mengikut spesifikasi serta tidak berkualiti dan ketidakcekapan dalam pengurusan aset serta pungutan hasil kerajaan. Ketidakcekapan dan kelemahan dalam sistem penyampaian perkhidmatan ini boleh mengundang kepada penyelewengan, ketirisan dan rasuah terutamanya dalam urusan pemberian projek dan perolehan kerajaan. Perkara ini amat

serius dan perlu diberi perhatian oleh semua pihak terutama penjawat awam yang menjadi tangan yang terkuat dalam melaksanakan segala urusan untuk membangunkan negara. Peranan penjawat awam itu sendiri merupakan perkara utama dalam membentuk sikap dan tingkahlaku yang baik dalam menyampaikan perkhidmatan kepada orang awam. Pengawalan tingkahlaku penjawat awam tidak hanya terhad dengan peraturan-peraturan tetapi dalam masa yang sama, mereka sendiri perlu yakin bahawa mereka sentiasa diawasi dan perlu bersungguh-sungguh untuk mendapat keredhaan Allah dengan melakukan tingkahlaku yang baik dan beretika. Penelitian terhadap kajian-kajian lepas mendapati keupayaan penjawat awam menyampaikan perkhidmatan dengan cekap dan berkesan amat penting kerana misi utama perkhidmatan awam ialah memenuhi dan memelihara kepentingan awam. Dalam menjaga kepentingan awam ini keupayaan penjawat awam menjadi pentabir yang bijak dan beretika dalam pengambilan keputusan penting supaya keputusan yang diambil adalah keputusan yang adil dan berkesan.

Penekanan kepada pelaksanaan nilai *al-Birr* dan *itqan* dapat menggalakkan penjawat awam untuk melakukan kebaikan dan kecemerlangan seterusnya dapat mengurangkan kepincangan dan ketirisan yang sedang berlaku. Justeru itu kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengenalpasti kesan pelaksanaan konsep *al-Birr* dan *itqan* terhadap tingkahlaku penjawat awam dan mengkaji nilai-nilai yang terkandung didalamnya.

2.0 SOROTAN KAJIAN

2.1 Definisi *al-Birr*

Al-Birr adalah merujuk kepada nilai-nilai kebajikan yang dilakukan sebaik mungkin dalam menjaga hubungan terhadap Allah dan sesama manusia. Menurut Mohamad Khadafi (2015), nilai *al-Birr* merangkumi segala perbuatan baik yang mendatangkan kebajikan kepada makhluk sebagaimana yang dituntut oleh syariat dan juga memenuhi tuntutan manusia. Menurut beliau lagi, nilai *al-Birr* ini berhubung rapat dengan sifat bertolak ansur, inovasi, kebaikan, bermusyawarah dan bekerjasama. Nilai *al-Birr* ini menekankan kepada kebajikan terhadap orang lain dalam bentuk tindakan luaran yang boleh dilihat dan dinilai oleh organisasi dan masyarakat yang dapat mewujudkan semangat untuk bantu membantu, tolong menolong dan bekerjasama. Nilai kerjasama dan musyawarah yang terkandung dalam

prinsip *al-Birr* ini berperanan sebagai pencetus semangat penyatuan dan kesepakatan. Abdullah (2015) merumuskan tentang maksud *al-Birr* sebagai satu terma kebajikan yang dinyatakan dalam al-Quran yang menggambarkan luasnya kebaikan termasuklah ketaatan kepada Allah samada dalam aqidah dan amal perbuatan serta mereka yang melakukan kebaikan merupakan orang yang benar dan bertaqwa.

Tanpa nilai *al-Birr* ini sesuatu tindakan itu akan mempunyai banyak kelemahan. Sebaliknya dengan melaksanakan *al-Birr* ini seseorang penjawat awam dapat mengelakkan dirinya daripada bersifat individualistik dan mementingkan diri sendiri. Sikap mementingkan diri sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan rasuah. Nilai inovasi yang terkandung dalam *al-Birr* sangat diperlukan dalam etika kerja Islam kerana ianya dapat membawa kemajuan dan penghasilan kerja yang cemerlang. Nilai inovasi ini mewujudkan pemikiran yang kreatif dan inovatif yang dapat menambah baik sistem dan prosedur kerja kearah yang lebih cepat dan cekap. Segala tindakan yang dilakukan oleh pekerja akan menjadi lebih cergas dan pemikirannya lebih cerdas. Seterusnya dapat menutup ruang daripada berlakunya rasuah.

2.2 Definisi *Itqan*

Nilai *itqan* ini adalah nilai kekuatan dan semangat untuk melaksanakan sesuatu tugas hingga sempurna. Menurut Nurhafilah (2015) pula nilai *itqan* adalah merujuk kepada kualiti kerja yang boleh diterjemahkan sebagai ketekunan, komitmen dan kesungguhan kerja. Justeru itu, nilai ini dapat membentuk peribadi yang berakhlak dan bermoral serta modal insan yang cemerlang dalam melaksanakan tugas. Kenyataan ini disokong dengan pandangan Mohamad Khadafi (2015) yang menyatakan bahawa nilai *itqan* ini mempunyai pengaruh yang kuat untuk membentuk sikap, keperibadian dan pemikiran seseorang pekerja supaya dapat melakukan kerja dengan bersungguh sungguh dan cemerlang. Manakala Norul Huda, (2015) berpandangan bahawa sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara bersungguh-sungguh dipandang mulia dan akan mendapat kejayaan. Berbeza pula menurut Wiyata Budhi (2013), iaitu konsep *itqan* ini adalah memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang kualiti berbanding kuantiti dan amat mementingkan mutu sesuatu pekerjaan. Walauapapun pengertian serta pandangan yang diberikan, semoga Allah memberikan rahmat terhadap mereka yang menjalankan tanggungjawab secara *itqan* yakni mengikut sistem

dan teknik yang dirancang secara wajar dan teratur. Ini adalah bersesuaian dengan hadis Nabi yang bermaksud :

Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan atau sempurna (profesional).

(Riwayat Al-Tabrani)

Nilai *itqan* ini adalah berkait rapat dengan ketekunan, kecekapan kerja, berdisiplin, dan merancang kerja. Keempat-empat sifat ini saling berhubungan antara satu sama lain. Ketekunan akan melahirkan sifat kesungguhan dalam diri seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Oleh itu, seseorang pekerja yang baik tidak akan menyerah pada sifat malas atau berserah pada nasib semata-mata. Ketekunan tidak dapat direalisasikan tanpa disiplin yang utuh pada diri pekerja. Begitu juga dengan disiplin ia tidak akan wujud tanpa perancangan kerja yang jelas. Seterusnya dengan perancangan yang jelas dan disiplin yang teguh akan mewujudkan ketekunan pada diri pekerja dan melahirkan kecekapan kerja. Jelasnya, nilai disiplin itu adalah kepatuhan kepada peraturan terhadap sesuatu kerja yang dilakukan (Ab. Aziz & Ahmad Bashir, 2008). Disiplin dapat menjamin sesuatu yang positif. Disiplin juga dapat melahirkan ketegasan dalam diri pekerja yang melaksanakan sesuatu tugas dengan mematuhi peraturan dan arahan. Nabi Muhammad s.a.w telah bersabda yang bermaksud:

“Umat Islam hendaklah sentiasa menjaga disiplin dengan mengikuti peraturan dan arahan yang betul”

(HR Bukhari)

Sehubungan dengan itu pandangan oleh Rusniyati (2009) menjelaskan bahawa penghayatan sepenuhnya terhadap etika kerja Islam akan melahirkan pekerja yang mempunyai disiplin diri yang tinggi. Pekerja yang berdisiplin akan memastikan setiap kerja dilaksanakan dengan baik meskipun tiada pengawasan terhadapnya. Sifat disiplin yang terkandung dalam *itqan* akan menghindarkan kelemahan dan ketirisan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2 Teori Tingkahlaku

Kajian ini telah mengambil beberapa model untuk dijadikan rujukan bagi menerangkan tentang tingkahlaku penjawat awam. *Theory Planned Behaviour* (TPB) dijadikan sebahagian rujukan dalam kajian ini kerana ianya boleh membantu dalam menerangkan tentang tingkahlaku serta pembolehubah

yang mempengaruhinya. Teori ini begitu popular di kalangan penyelidik kerana kemampuan dan keupayaan faktor sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control* serta niat dalam menjelaskan tentang tingkahlaku seseorang (Ajzen, 1991). Selain itu juga kajian ini merujuk kepada *Ethical Decision Making Model* (Pelletier dan Bligh, 2006) yang menggariskan bahawa nilai etika merupakan asas atau prinsip yang dapat membezakan antara tingkahlaku yang baik dan buruk. Model yang dibangunkan oleh Pelletier dan Bligh ini menerangkan bahawa untuk membuat keputusan secara beretika seseorang adalah dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan peluang untuk bertindak secara beretika atau tidak beretika. Faktor individu yang dibincangkan dalam kajian ini adalah nilai, kepercayaan, pengetahuan, sikap serta niat. Faktor individu yang dibincangkan ini adalah sangat berkait rapat dengan nilai dan etika kerja penjawat awam.

Kajian oleh Suhardi, (2016) pula mendapati bahawa dari perspektif budaya faktor dalaman individu merupakan penentu tingkahlaku manusia selain dari faktor luaran iaitu sistem yang mengelilinginya.. Begitu juga dilihat dari perspektif tingkahlaku moral dimana menurut Azizi (2000), Manakala menurut pandangan Tengku Sarina Aini & Fadillah (2007), terdapat dua faktor yang mempengaruhi dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan iaitu faktor dalaman dan faktor luaran. Faktor dalaman merujuk kepada motivasi dalam diri individu itu sendiri. Seperti kata pepatah "No one can motivate someone else". Ini bermakna motivasi datang daripada diri seseorang individu. Motivasi dalaman ini timbul daripada kesedaran diri untuk bertindak dalam memulakan sesuatu dan kemudian meneruskannya sehingga berjaya. Faktor dalaman merupakan faktor yang membentuk tingkahlaku seseorang (Nor Nazimi, Aminuddin, & Jaffary, 2017) . Menurut al-Ghazali (1967) faktor dalaman merupakan faktor dominan mempengaruhi pembentukan tingkahlaku kerana setiap tingkahlaku manusia digerakkan oleh unsur kerohanian yang merupakan komponen dalaman seterusnya dizahirkan menjadi tingkahlaku. Unsur kerohanian tersebut merupakan nilai Islam yang antaranya terkandung di dalam etika kerja Islam termasuklah *al-Birr* dan *itqan*. Nilai kerohanian seperti keimanan dan ketakwaan yang terkandung didalam Etika Kerja Islam dapat mengawal tindakan seseorang ke arah mengikut peraturan-peraturan Allah dalam melaksanakan pekerjaan. Amalan Etika Kerja Islam ini membolehkan mereka membezakan di antara perkara benar dan salah seterusnya berupaya menyelamatkan diri dari bahaya kesesatan dan kebodohan (M. M. Muhammad, 1993). Nilai *al-Birr*

yang dibincangkan di atas menjelaskan bahawa pekerjaan dalam Islam bukan untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga sebagai satu cara menjaga hubungan sesama manusia, hubungan manusia dengan pencipta dan hubungan manusia dengan alam. Oleh itu ianya ini sangat penting untuk diamalkan oleh setiap pekerja kerana membantu seseorang membuat penilaian terhadap sesuatu tingkahlaku dan tindakan yang akan dilakukan. Kenyataan ini seiring dengan Lazimah (2006) yang menyatakan bahawa Etika Kerja Islam mempengaruhi pelbagai gelagat dan hasil dalam organisasi seperti prestasi kerja, minat terhadap kerja dan kepuasan kerja. Walaupun terdapat banyak prinsip nilai Etika Kerja Islam (EKI) yang telah dicadangkan dalam hasil karya para sarjana terdahulu, penekanan dan skop kajian ini hanya kepada nilai *al-Birr* dan *itqan* kerana kesesuaiannya dalam membincangkan tentang tingkahlaku individu demi untuk melahirkan penjawat awam yang cemerlang dan beretika.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan tiga kaedah penyelidikan iaitu kajian ke perpustakaan, temubual pakar dan soalselidik. Pengkaji membuat kajian perpustakaan untuk mendapatkan idea dan gambaran umum tentang tajuk kajian yang hendak dijalankan. kaedah ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dan maklumat yang berkaitan dengan keperluan kajian terutamanya yang melibatkan kajian lepas, laporan -laporan rasmi kerajaan, dasar kerajaan dan statistik yang berkaitan. Temubual telah diadakan dengan beberapa orang pegawai dari Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), Pegawai dari Jabatan Audit Negara dan beberapa orang pensyarah dari Fakulti Tamadun Islam UTM. Manakala soal selidik telah diedarkan kepada 356 penjawat awam negeri Johor. Senarai item yang digunakan bagi mengukur hubungan *al-Birr* dan *itqan* terhadap tingkahlaku penjawat awam adalah berdasarkan skala likert lima mata (sangat tidak bersetuju hingga sangat bersetuju)

4.0 DAPATAN KAJIAN

4.1 Analisa Deskriptif

Jadual 1: Deskriptif Pembolehubah bagi *al-Birr* dan *Itqan*

Bil	<i>Konsep al-Birr</i>	Min	Sisihan Piawai	Purata Min
EKI_1	Hubungan baik sesama manusia semasa bekerja perlu ditekankan dan digalakkan	4.63	0.511	3.56
EKI_2	Saya lebih selesa melakukan sesuatu pekerjaan secara bekerjasama	4.51	0.631	
EKI_3	Sebagai seorang pekerja yang bijak, kita perlu melakukan sesuatu kerja yang mendatangkan pengiktirafan dan ganjaran sahaja	1.95	1.016	
EKI_4	Perundingan akan membantu seseorang mengatasi masalah dan menghindari dari melakukan penyelewengan	4.38	0.719	
EKI_5	Adalah wajar menerima hadiah atau pertolongan sebagai balasan kepada layanan istimewa kepada pelanggan	2.29	1.273	
	<i>Konsep Itqan</i>			
EKI_6	Mematuhi segala tuntutan agama mendorong saya untuk melakukan perbuatan baik dan meninggalkan perbuatan salah	4.62	0.502	4.6
EKI_7	Seseorang harus bekerja dengan bersungguh-sungguh supaya memberi manfaat kepada diri dan orang lain	4.61	0.517	
EKI_8	Dedikasi (ketekunan) dan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan merupakan sifat yang mulia dan dituntut	4.61	0.505	
EKI_9	Saya memastikan setiap tindakan yang dilakukan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan oleh agama dan organisasi	4.58	0.516	

Hasil analisa deskriptif memberikan purata min yang tinggi iaitu 3.56 bagi *al-Birr* dan 4.60 bagi *itqan*. Ini menunjukkan bahawa persetujuan responden adalah tinggi dimana mereka bersetuju bahawa nilai *al-Birr* dan *itqan* mempengaruhi tingkahlaku penjawat supaya lebih cemerlang dan beretika.

4.2 Analisis Faktor Pengesahan (CFA) untuk Model Pengukuran Masuliyah

Jadual 2: “Factor Loadings” Untuk Model Pengukuran *al-Birr*

Item	<i>Factor Loadings</i>
EKI_1	0.730
EKI_2	0.624
EKI_3	-0.285
EKI_4	0.421
EKI_5	-0.176

Jadual 3: “*Factor Loadings*” Untuk Model Pengukuran *Itqan*

Item	<i>Factor Loadings</i>
EKI_6	0.725
EKI_7	0.735
EKI_8	0.733
EKI_9	0.715

Hasil analisa CFA dalam Jadual 2 menunjukkan dua daripada lima item yang dicadangkan boleh menjadi pembolehubah yang mewakili nilai *al-Birr*. Manakala tiga yang lain digugurkan kerana berada dibawah 0.6. Hasil kajian mendapati pembolehubah yang mewakili *al-Birr* adalah hubungan baik sesama manusia semasa bekerja perlu ditekankan (EKI_1) dan selesai melakukan sesuatu pekerjaan secara bekerjasama (EKI_2). Manakala bagi nilai *Itqan* kesemua item yang dicadangkan mempunyai “*factor loading*” melebihi 0.6 dan boleh diterima sebagai pembolehubah.

4.3 Analisa Tema dan Corak

Jadual 4: Jadual Bagi Membentuk Tema dan Corak bagi *al-Birr*

Responden	<i>Al-Birr</i>
A	Nilai <i>al-Birr</i> berhubung rapat dengan sifat bertolak ansur, inovasi, kebaikan, bermusyawarah dan bekerjasama
B	Saya bersetuju <i>al-Birr</i> berperanan sebagai moderator terhadap hubungan antara faktor dalaman dan tingkahlaku. Nilai <i>al-Birr</i> ini menekankan kepada kebajikan terhadap orang lain dan menjauhi dari menindas orang lain.
C	Nilai bermusyawarah yang berada dalam nilai <i>al-Birr</i> berperanan sebagai penyatuan dan sokongan dalam perancangan an pelaksanaan sesuatu tugas yang ingin dilaksanakan. Musyawarah membawa kebaikan dan mewujudkan tindakan secara kesepakatan. Tanpa musyawarah sesuatu tindakan kerja itu akan mempunyai banyak kelemahan.
D	<i>Al-Birr</i> itu merangkumi ibadah khusus dan umum. Ibadah khusus seperti sembahyang dan zakat. Sembahyang akan menguatkan ingatan kepada Allah. Ibadah umum pula menjadikan seseorang menghormati sesama manusia, memelihara hubungan kekeluargaan dan persaudaraan dan sekaligus ia akan melahirkan satu pasukan yang dapat membentuk keharmonian dalam bekerja.

Berdasarkan kenyataan temubual dalam Jadual 4, kesemua responden bersetuju bahawa konsep *al-Birr* memberi kesan yang baik kepada tingkahlaku kerana ianya menekankan kepada kebaikan, bertolak ansur, bekerjasama dan menghormati orang lain. Nilai *al-Birr* juga menjadikan seseorang penjawat awam melaksanakan tugasnya mengikut perancangan dan mempunyai inovasi yang tinggi supaya hasil kerja yang dilakukan adalah terbaik dan cemerlang.

Jadual 5: Jadual Bagi Membentuk Tema dan Corak bagi *Itqan*

Responden	<i>Itqan</i>
A	Yang pastinya Islam amat menggalakkan umatnya mencari ilmu dan lebih penting ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan apa yang hendak dilakukannya. Pengetahuan yang dimaksudkan ialah meliputi segalanya bukan setakat apakah perkara atau benda itu, juga meliputi kemahiran melaksanakan tugas serta ketelitian dalam pengendaliannya. Ketelitian juga membawa maksud kepada ketekunan, kehendak dan komitmen melaksanakannya. Hanya melalui cara ini sahaja seseorang dapat mencapai kejayaan dalam pekerjaan
B	Nilai <i>itqan</i> adalah berkait rapat dengan dedikasi, ketekunan dan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan. Setiap pekerja yang memahami dan melaksanakan nilai <i>itqan</i> akan memastikan setiap tindakan yang dilakukan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan oleh agama dan organisasi
C	Terdapat empat nilai yang dikenalpasti dalam kajian ini yang mempunyai hubungan rapat dengan nilai <i>Itqan</i> iaitu ketekunan, kecekapan kerja, berdisiplin dan merancang kerja.
D	Saya bersetuju bahawa nilai <i>itqan</i> ini mempengaruhi tingkahlaku penjawat awam dan merupakan pembolehubah penyederhanaan terhadap hubungan antara faktor dalaman dan tingkahlaku sebagaimana kajian lepas.

Berdasarkan temubual di Jadual 5 di atas, kesemua responden bersetuju bahawa pemahaman konsep *itqan* dan pelaksanaan nilai-nilai yang terkandung dalam *itqan* menjadikan penjawat awam lebih cemerlang, berdedikasi, cekap, berdisiplin dan komited dalam menjalankan tugas.

5.0 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Hasil analisa deskriptif dalam Jadual 1 menunjukkan purata min bagi nilai *al-Birr* adalah 3.56 dan bagi nilai *itqan* adalah 4.60 yang diukur berdasarkan skor 1 hingga 5. Ini menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh responden terhadap kedua-dua nilai ini dalam mempengaruhi tingkahlaku penjawat awam dalam melaksanakan tugas. Kajian ini juga dapat mengesahkan bahawa responden yang terdiri daripada penjawat awam negeri Johor telah meletakkan nilai-nilai agama seperti *al-Birr* dan *itqan* sebagai elemen utama dalam mempengaruhi pemikiran dan tingkahlaku mereka semasa bekerja. Nilai Islam yang terkandung dalam *al-Birr* dan *itqan* adalah sangat unik sebagaimana pandangan Mohamad Ridhuan, Nik Anis Idayu, & Nurul Ezhawati (2016) yang menyatakan bahawa prinsip-prinsip tertentu dalam etika kerja adalah tetap kekal dan relevan untuk diamalkan kerana mempunyai nilai dan ciri-ciri yang unik. Ini dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

Al- Birr

Kajian ini mendapati item-item yang mengukur nilai al- Birr mendapat persetujuan yang agak tinggi daripada responden. Ini dapat ditunjukkan berdasarkan skor purata min yang diperolehi iaitu sebanyak 3.56 sebagaimana dalam Jadual 1. Terdapat dua daripada lima item yang dianalisis melalui CFA dalam Jadual 2 didapati boleh menjadi pembolehubah yang mewakili nilai *al-Birr*, iaitu EKI_1 dan EKI_2. Keputusan ini menunjukkan bahawa responden bersetuju bahawa nilai *al-Birr* akan mewujudkan hubungan baik sesama manusia ketika bekerja dan mereka akan rasa lebih selesa melakukan sesuatu pekerjaan secara bekerjasama.

Hasil analisa tema dan corak dalam Jadual 4 pula menunjukkan bahawa nilai *al-Birr* adalah berhubung rapat dengan sifat bertolak ansur, inovasi, kebaikan, bermusyawarah dan bekerjasama. Ini adalah seiring dengan konsep *al-Birr* yang dinyatakan dalam kajian Mohamad Khadafi, (2015). Hasil kajian mendapati nilai musyawarah dan kerjasama akan membawa kepada perpaduan, keharmonian dan saling bantu membantu. Nilai yang terkandung dalam *al-Birr* ini membawa kebaikan dan mewujudkan tindakan secara kesepakatan. Al- Birr juga merangkumi kesedaran untuk melaksanakan ibadah khusus dan umum. Ibadah khusus adalah seperti sembahyang dan zakat. Sembahyang dapat menjadikan seseorang itu sentiasa mengingati Allah dan mematuhi segala suruhan dan laranganNya. Dengan bersembahyang akan lahir perasaan takut untuk melakukan kerja yang mungkar dan keji seperti rasuah. Dapatan ini menyokong pandangan Muhammad Saiful Anuar, Azman, Hakim, Mohd Khairul Anuar, & Zawiah, (2018) yang menyatakan bahawa solat dapat menjaga pelakunya dari melakukan perkara mungkar, dosa, dan mengikut hawa nafsu. Manakala ibadah umum antaranya memelihara hubungan persaudaraan dan menghormati sesama insan supaya melahirkan satu pasukan yang dapat membentuk keharmonian dalam bekerja. Dengan adanya nilai-nilai ini akan melenyapkan sifat individualistik yang hanya mementingkan diri. Dapatan kajian ini menyokong kajian Che Yusoff (1989) yang menyatakan bahawa nilai kebaikan yang terkandung dalam *al-Birr* akan dapat membebaskan diri dari belengu tamak, bakhil dan mementingkan diri sendiri. Oleh itu dapat ditegaskan di sini bahawa nilai *al-Birr* yang terkandung dalam etika kerja Islam terbukti dapat mengawal tingkahlaku penjawat awam dari melakukan perkara yang tidak beretika seperti salahlaku, rasuah dan penyelewengan.

Itqan

Nilai *itqan* dalam Jadual 1 mencatatkan keputusan nilai purata min sebanyak 4.60 iaitu menunjukkan persetujuan yang amat tinggi oleh responden. Hasil kajian CFA dalam Jadual 3 mendapati empat item dapat menjadi pembolehubah yang mewakili nilai *itqan* iaitu, mematuhi segala tuntutan agama mendorong mereka untuk melakukan perbuatan baik dan meninggalkan perbuatan salah, seseorang harus bekerja dengan bersungguh-sungguh supaya memberi manfaat kepada diri dan orang lain, Dedikasi, ketekunan dan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan merupakan sifat yang mulia dan dituntut dan setiap tindakan yang dilakukan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan oleh agama dan organisasi. Justeru itu nilai yang terkandung dalam *itqan* ini menjadikan seseorang penjawat awam berusaha melakukan tugas dengan bersungguh-sungguh, tekun dan teliti supaya dapat mencapai kesempurnaan dalam pekerjaan. Hasil kerja yang dilakukan dengan kesungguhan bukan sahaja bermatlamat untuk memuaskan hati orang lain tetapi juga untuk mendapat keredhaan Allah. Kesungguhan dan ketekunan akan mengurangkan kecuaiian, ketirisan, kesilapan serta penyelewengan dalam menjalankan tugas. Sekiranya sesuatu kerja dilakukan secara sambil lewa akan menghasilkan output yang tidak sempurna dan kurang berkualiti. Hanya individu yang berusaha, berdoa dan bertawakal untuk mengubah nasibnya sendiri yang akan mendapat pertolongan dan perlindungan Allah. Rasulullah saw bersabda yang bermaksud:

“Sesungguhnya Allah swt menyukai apabila seseorang kamu bekerja dan melakukan pekerjaan itu dengan tekun”

HR Abu Daud

Berdasarkan analisa tema dan corak dalam Jadual 5, terdapat empat nilai yang dikenalpasti mempunyai hubungan rapat dengan nilai *itqan* iaitu ketekunan, kecekapan kerja, berdisiplin dan merancang kerja. Islam amat menggalakkan umatnya mencari ilmu dan lebih penting ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan apa yang hendak dilakukannya. Pengetahuan yang dimaksudkan ialah meliputi segalanya bukan setakat apakah perkara atau benda itu, juga meliputi kemahiran melaksanakan tugas serta ketelitian dalam pengendaliannya. Ketelitian juga membawa maksud kepada ketekunan, kehendak dan komitmen melaksanakannya. Dengan penghayatan dan pelaksanaan nilai *itqan* ini seseorang penjawat awam akan dapat mencapai kejayaan dalam pekerjaan dan dapat memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada pelanggan.

Secara keseluruhan dapat dirumuskan bahawa penghayatan dan pengamalan konsep *al-Birr* dan *itqan* di kalangan penjawat awam dapat mempengaruhi tingkahlaku penjawat awam supaya lebih cemerlang dan beretika seterusnya dapat meningkatkan kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian perkhidmatan sektor awam. Nilai-nilai yang termasuk dalam konsep *al-Birr* ini adalah bekerjasama, tolak ansur, kebaikan dan berinovasi dalam melaksanakan tugas. Manakala nilai yang termasuk dalam *itqan* adalah ketekunan, kecekapan, disiplin dan bersungguh-sungguh. Konsep *al-Birr* dan *itqan* ini dapat menghasilkan satu matlamat unggul yang akan mendominasi keseluruhan kehidupan manusia agar menjadi hamba yang bertakwa kepada Allah SWT, bertindak mengikut lunas dan kaedah yang dibenarkan oleh syarak, berlumba-lumba untuk melakukan kebaikan serta mempunyai ketekunan dan kesungguhan dalam apa jua tindakan yang hendak dilakukan. Dengan pelaksanaan nilai *al-Birr* dan *itqan* ini akan melahirkan penjawat awam yang cemerlang dan mempunyai tingkahlaku yang beretika. Keberkesanan amalan konsep *al-Birr* dan *itqan* terhadap tingkahlaku penjawat awam adalah terletak pada individu penjawat awam itu sendiri, tanpa disiplin diri dan kekuatan mental yang tinggi, seseorang itu tidak dapat mencapai tahap *al-Birr* dan *itqan* sebagaimana yang dikehendaki.

RUJUKAN

- Abdullah, D. (2015). Konsep kebajikan (*al-Birr*) dalam al-qur' an., 4(1), 192–196.
- Ab. Aziz, Y., & Ahmad Bashir, A. (2008). *Pengurusan perniagaan Islam, konsep isu dan pelaksanaan*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 179–211.
- al- Ghazali, I. A. H. M. (1967). *Ihya' Ulum al-Din*. Qahirah: Mu'assah al- Halabi wa Syarikah li al Nasyri wa at-Tauzi.
- Azizi, Y. (2000). *Keluarga Dalam Pembentukan Moral*.
- Che Yusoff, C. M. (1989). Konsep al- Birr Mengikut al-Quran. *Jurnal Islamiyyat*, 10, 43–52.
- Jabatan Audit Negara. (2019). *Kenyataan Akhbar oleh Ketua Audit Negara 15 Julai 2019*. Retrieved from www.audit.gov.my
- Lazimah, A. (2006). *Pengaruh Tekanan Kerja, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berhenti Kerja*. Tesis Master, Universiti Utara Malaysia.

- Mohamad Khadafi, H. R. (2015). *Prinsip Etika Kerja Islam Menurut Al-Quran dan AL-Sunnah: Satu Penilaian Terhadap Karya Penulis Etika Kerja Islam di Malaysia*. Tesis Phd, Universiti Utara Malaysia.
- Mohamad Ridhuan, M. D., & , Nik Anis Idayu, Nurul Ezhawati, A. (2016). Reviving Government Service Delivery System in the Perspective of Islamic Work Ethics (IWEs) Framework: A Review on Work Ethics in Selected Agencies and Institution. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 3(2), 139–154.
- Muhammad Saiful Anuar, Y., Azman, C. M., Hakim, M. L. I., Mohd Khairul Anuar, I., & Zawiah, S. (2018). Khusyuk Dalam Melaksanakan Ibadah Solat : Peranannya Dalam mencegah Perkara Keji dan Mungkar. *Jurnal E-Academia Universiti Teknologi MARA Terengganu*, 7(1), 108–119.
- Muhammad, M. M. (1993). *'Ilm al-nafs al-mu'asir fi daw'i al-Islam*. Jeddah: Dar al-Shuruq. Jeddah: Dar al-Shuruq.
- Norul Huda, M. R. (2015). *Hubungan Antara Ganjaran dan Etika Kerja Islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja di Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan*. Tesis Sarjana Sains, Universiti Teknologi Malaysia.
- Nor Nazimi, M. M., Aminuddin, B., & Jaffary, A. (2017). Faktor Dalaman Dalam Pembentukan Tingkahlaku Beragama Menurut al-Ghazali dan Sigmund Freud. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 4(2), 98–105.
- Nurhafilah, M. (2015). Penerapan Konsep Mas'uliyah dan Amanah dalam Pentadbiran Awam ke arah Bersih rasuah - Kajian di Majlis Perbandaran Kota Bharu-Bandaraya Islam (MPKB-BI), 1–29
- Pelletier, K. L., & Bligh, M. C. (2006). Rebounding from Corruption : Perceptions of Ethics Program Effectiveness in a Public Sector Organization. *Journal of Business Ethics*, 359–374. <http://doi.org/10.1007/s10551-006-9027-3>
- Rusniyati, M. (2009). *Hubungan Etika Kerja Islam Dengan KOMitmen Organisasi: Kajian Di kalangan Kakitangan Lembaga Urusan Tabung Haji*. Tesis PHD UUM.
- Suhardi, M. (2016). *Birokrasi Awam Pentadbiran Kabupaten Bintan Dan Penerapan Sumbangan Falsafah Budaya Melayu*. Tesis PHD, Universiti teknologi Malaysia.
- Tengku Sarina Aini, T. K., & Fadillah, M. (2007). Keperluan Motivasi Dalam Pengurusan Kerja Berkualiti Dari Perspektif Pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin*, 25, 103–124.
- Wiyata Budhi, U. (2013). *Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening Dalam Peningkatan Kinerja*. Tesis Sarjana, Universitas Jember.