

Faktor Regresif dan Defensif Integriti dalam Kepimpinan Islam

BITARAVolume 3, Issue 3, 2020: 141-151
© The Author(s) 2020
e-ISSN: 2600-9080
<http://www.bitarajournal.com>

[Regressive and Defensive Factors of Integrity in Islamic Leaders]

Nor Shaidayani Samah & Abd Ghafar Don¹

Abstrak

Kelompangan isu nilai dan kualiti dalam aspek kepimpinan negara sentiasa diperkatakan seolah-olah tanpa ada titik noktahnya walaupun Malaysia telah lebih 60 tahun mencapai kemerdekaan. Pembudayaan nilai-nilai murni dalam organisasi kepimpinan dipandang enteng walaupun pelbagai dasar dan kod etika telah diperkenalkan oleh kerajaan. Penyalahgunaan kuasa, rasuah dan sikap tidak bertanggungjawab dalam kepimpinan Islam sering diperlihatkan melalui statistik yang dikeluarkan oleh agensi pengauditan dan disokong oleh media arus perdana. Berdasarkan kepada permasalahan tersebut, kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengenal pasti konsep integriti dalam kepimpinan Islam yang merangkumi definisi, hubungan, faktor regresif dan defensif. Metodologi kajian ini dilaksanakan secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) terhadap 25 artikel jurnal bermula tahun 2015 dan ke atas melalui capaian Google Scholar di bawah carian Integriti Kepimpinan Islam. Analisis bagi kajian ini menggunakan perisian ATLAS-ti, dengan menggunakan kod-kod yang dikelaskan mengikut tema-tema tertentu dan dihuraikan secara deskriptif. Kajian ini mendapati empat elemen utama yang mempengaruhi faktor regresif berkaitan integriti dalam kepimpinan Islam iaitu: sistem pentadbiran, budaya organisasi dan individu, kegagalan institusi sosial dan pemilikan media massa. Manakala pengetahuan agama, dasar kerajaan, pengurusan organisasi dan kawalan tidak formal adalah elemen utama yang mempengaruhi faktor defensif integriti dalam kepimpinan Islam. Implikasi kajian ini diharapkan, organisasi kepimpinan Islam memahami secara mendalam tentang faktor-faktor regresif dan defensif dalam amalan integriti seterusnya mengambil tindakan ke arah membudayakan nilai-nilai tersebut.

Kata kunci:

Regresif, Defensif, Integriti, Kepimpinan Islam.

Abstract

The issue of value and quality has always been addressed as though there is no end to the period despite the fact that Malaysia has over 60 years of independence, especially in terms of national leadership. The cultivation of pure values in leadership organizations is viewed lightly though various policies and codes of ethics have been introduced by the government. The misuse of power, corruption and irresponsibility in Islamic leadership is often reflected in statistics released by auditing agencies and supported by mainstream media. Based on these concerns, this study aims to identify the concept of integrity in Islamic leadership which includes definitions, relations, regressive and defensive factors. The methodology of this study was qualitatively applied using the Systematic Literature Review (SLR) approach to 25 journal articles beginning in 2015 and above through Google Scholar

¹ Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor, Malaysia.

Corresponding Author:

ABD GHAFAR DON, Pusat Kajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, MALAYSIA.
E-mail: a.g.don@ukm.edu.my

access under the search for Islamic Leadership Integrity. The analysis for this study was using ATLAS-ti software, using codes classified according to specific themes and described descriptively. The study found four major elements influencing regression factors related to integrity in Islamic leadership namely administrative system, organizational and individual culture, social institutions failure and mass media ownership. While religious knowledge, government policy, organisational management and non-formal control are key elements affecting the defensive factor of integrity in Islamic leadership. The implications of this study are that Islamic leadership organizations understand in depth the regressive and defensive factors of integrity and take action towards cultivating those values.

Keywords:

Regressive, Defensive, Integrity, Islamic Leadership

Cite This Article:

Nor Shaidayani Samah & Abd Ghafar Don. 2020. Faktor regresif dan defensif integriti dalam kepemimpinan Islam. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences* 3(3): 141-151.

Pengenalan

Secara umumnya integriti ialah nilai-nilai kualiti utama yang berpegang teguh kepada prinsip-prinsip kejujuran dan berakhlak mulia yang ada dalam diri individu. Integriti dan kepimpinan Islam merupakan dua elemen yang tidak dapat dipisahkan dan saling berkaitan dalam memastikan organisasi ditadbir urus dengan lancar dan baik. Amanah, jujur, bertanggungjawab dan bertolak ansur, antara nilai-nilai penting dalam membina jiwa individu berorganisasi. Walau bagaimanapun pelaksanaan integriti di dalam kepimpinan Islam perlu dilihat dari aspek faktor regresif dan defensif terhadap amalan integriti dalam menerajui kepimpinan sesebuah organisasi Islam. *Objektif Kajian:* Kajian ini dilakukan bertujuan untuk memahami konsep integriti dan mengenal pasti faktor regresif dan defensif integriti dalam kepimpinan Islam. *Metodologi Kajian:* Metodologi kajian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap 25 artikel jurnal bermula tahun 2015 dan ke atas melalui capaian Google Scholar di bawah tajuk Integriti Kepimpinan Islam dan *Integrity Islamic Leadership*. Analisis bagi kajian ini dengan menggunakan perisian ATLAS-ti, dengan menggunakan kod-kod yang dikelaskan mengikut tema-tema tertentu dan dihuraikan secara deskriptif.

Konsep Integriti dan Kepimpinan Islam

Integriti didefinisikan sebagai kejujuran dan ketulusan serta kesempurnaan dan keutuhan. Pelan Integriti Nasional 2006 (PIN 2006) mentakrifkan integriti sebagai kualiti unggul yang wujud dalam kalangan individu dan berteraskan prinsip teguh kepada kejujuran dan amalan bermoral (Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad 2016b). Integriti dari perspektif istilah iaitu sesuatu yang menggambarkan keadaan atau sesuatu yang kukuh, sempurna, benar dan betul berbudayakan sistem aktiviti yang menepati piawai yang betul dan sempurna (Nor Akrimi binti Haji Mohd Ali & Anuar bin Puteh 2017). Dalam konteks pekerjaan atau perkhidmatan (Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad 2016a) telah memetik dari *Malaysian Administrative*

Modernisation and Management Pelanning Unit, 2013 yang menyatakan bahawa integriti adalah satu nilai yang merangkumi sifat-sifat menyeluruh seseorang individu atau sesebuah organisasi berdasarkan nilai-nilai murni sejagat termasuk aspek akauntabiliti. Integriti juga dapat ditanggapi sebagai satu set sistem atau norma dalam sesebuah organisasi yang mengandungi ketetapan-ketetapan perilaku dan nilai (etika dan moral) yang harus dipatuhi oleh setiap ahli organisasi tersebut (Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad 2016b). Berdasarkan tafsiran tersebut, dapatlah dirumuskan bahawa integriti ialah sifat dalaman individu yang unggul dan dapat dilaksanakan melalui tingkahl aku dan etika yang baik.

Kepimpinan dari perspektif bahasa, *Kamus Dewan* (2005) mentakrifkan kepemimpinan sebagai keupayaan memimpin melalui teladan (Jefridin Atan et al. 2017). Menurut perspektif Mohd Hidayat & Fairuz (2017) kepemimpinan ialah *Leaders are given the mandate to guide the group or organization that appoints them to achieve the objectives and the organization goals. Such leadership is able to guide people towards creating a brilliant, educated, moral, dignified, high-ranking, skilled and quality society* (Kepimpinan adalah amanah yang diberikan untuk memimpin kumpulan atau organisasi yang dilantik oleh mereka bagi mencapai objektif dan matlamat organisasi. Kepimpinan sedemikian dapat membimbing masyarakat yang cemerlang, berpendidikan, bermoral, bermartabat, tinggi, mahir dan berkualiti). Menurut Zakaria (2018) yang memetik dari Muhammad Yousaf Jamil (2015) menjelaskan bahawa kepemimpinan adalah kebolehan seseorang untuk memimpin sekumpulan individu untuk mencapai misi yang ditetapkan dan membangunkan pengikutnya dengan bermatlamatkan kejayaan supaya tiada kesalahan yang berlaku. Oleh itu, kepemimpinan Islam dapat dirumuskan sebagai kebolehan individu untuk memimpin sesebuah organisasi Islam dengan berteraskan ilmu, iman dan amal soleh. Implikasinya akan melahirkan kepemimpinan yang adil, saksama dalam pemerintahan, mempertahankan perkara yang baik dan mencegah yang buruk dalam semua bidang sama ada akidah, syariah, akhlak yang membawa kepada kesejahteraan manusia (Jalil 2017).

Berdasarkan definisi yang diberikan dapatlah dirumuskan bahawa mengenai integriti dan kepemimpinan berperanan penting dalam melahirkan sebuah sistem dan budaya kepemimpinan yang berkualiti dan berwibawa. Islam sebagai satu sistem hidup amat menekankan kepentingan penghayatan dan pelaksanaan kepemimpinan Islam yang berintegriti lagi bertanggungjawab ke arah melahirkan kesejahteraan hidup masyarakat. Justeru, dalam konsep kepemimpinan Islam, persoalan berkaitan integriti adalah antara perkara yang bakal ditanya di akhirat nanti. Apakah kepemimpinan Islam telah melaksanakan kepemimpinan mereka dengan penuh berintegriti atau sebaliknya?

Hubungan antara Integriti dan Kepimpinan Islam

Islam meletakkan integriti seiring dengan kepemimpinan. Muhammad Syahir Abu Bakar et al. (2016) menyenaraikan tiga nilai dari aspek organisasi iaitu nilai kepemimpinan seperti adil, tegas, berani dan bijaksana, nilai profesionalisme seperti berilmu, kreativiti, inovasi, integriti, neutraliti, akauntabiliti dan nilai kebersamaan merangkumi kerjasama, tolong menolong semangat berpasukan dan bersatu hati. Pelaksanaan nilai-nilai ini amat penting untuk memupuk nilai integriti dan sikap positif antara anggota organisasi, membentuk budaya positif dalam kerja dan menggalakkan persaingan yang sihat, mengawal penyelewengan dan khianat dalam

kerja dan menyumbang ke arah kemantapan sesebuah organisasi dan meningkatkan produktiviti yang lebih berkualiti.

Hubungan integriti dan kepimpinan menjadikan pemimpin dalam organisasi mempunyai sikap jujur dan amanah dalam melaksanakan tanggungjawab bagi mengelak sikap mementingkan diri sendiri dan boleh menyimpan rahsia serta mendapat kepercayaan dari staf (Roselena Mansor & Mohd Izham Mohd Hamzah 2015).

Hubungan pemimpin yang mempunyai nilai integriti yang tinggi perlu menunjukkan sikap mengawal kemarahan, sentiasa memberi ganjaran, memaafkan, adil jujur dan sabar kepada orang yang dipimpin (Zandi et al. 2017). Integriti juga meletakkan beberapa prinsip asas dalam Pengurusan Islam yang berasaskan nilai *insaniah* (sahsiah dan akhlak yang unggul), nilai tawhidik, *shura* dan budaya *istiqamah* (komitmen tinggi) yang dapat memberi kesan lebih efektif serta dapat membantu meningkatkan kualiti kerja pekerja di dalam organisasi (Idris et al. 2019).

Oleh itu, hubungan integriti dan kepimpinan dalam Islam dengan meletakkan etika kerja untuk mengabdikan diri kepada Allah, bekerja dengan ikhlas dan amanah, bekerja dengan tekun dan cekap, bekerja dengan semangat gotong-royong, berpadu fikiran dan bekerja dengan matlamat kebahagiaan bersama.

Ciri-ciri Integriti dalam Kepimpinan Islam

Jamiah et al. (2004) telah memetik dari kamus Oxford (2005) dengan membariskan empat ciri utama dalam konsep integriti iaitu sifat yang menyeluruh, jitu, benar dan jujur sebagai '*wholeness, soundness, uprightness and honesty*'. Amanah merupakan nilai-nilai integriti yang tinggi dalam kepimpinan dapat dikategorikan kepada dua aspek iaitu amanah kepada Allah dan manusia. Amanah kepada Allah meliputi Iman, Islam, Ihsan dan Takwa manakala amanah kepada manusia merangkumi elemen adil, bertanggungjawab, berintegriti dan akauntabiliti (Alimin et al. 2018).

Islam menggariskan kepimpinan yang berkualiti ialah organisasi yang bertanggungjawab, menjadi suri teladan, tegas, bertimbang rasa, berintegriti, berani mengambil risiko, empati, mudah didekati, proaktif, sedia berkorban, sihat, sedia turun padang, yakin, mempunyai penampilan yang baik, dan berjiwa bangsa. Pemimpin yang komited mesti bijaksana dan bertanggungjawab terhadap kerjaya dan keputusan yang dilakukan, mudah didekati, tidak sombong dan senang untuk dibawa berbincang (Roselena & Mohd Izham 2015).

Transparency is defined as a lack of hidden agendas and conditions, accompanied by the availability of full information required for collaboration, cooperation, and collective decision-making iaitu ketelusan adalah sebahagian daripada integriti dalam kepimpinan Islam. Ia ditakrifkan sebagai tiada agenda yang tersembunyi, kebolehan mendapatkan maklumat melalui hubungan kerjasama dan membuat keputusan secara bersama (Raja Rizal et al. 2019).

Faktor Regresif Integriti dalam Kepimpinan Islam

Perbincangan kepada faktor regresif atau penolakan integriti dalam kepimpinan Islam, penyelidik membahagikan kepada empat faktor utama iaitu; sistem pentadbiran, budaya organisasi dan individu, kegagalan institusi sosial dan pemilikan media massa.

Sistem Pentadbiran

Antara faktor-faktor atau punca kelemahan pengurusan dan pentadbiran Islam di Malaysia terpengaruh dengan ideologi Barat dengan menolak sistem pentadbiran politik secara Islam. Keadaan ini menyebabkan kerajaan Malaysia dan para pemimpin dilihat masih gagal melaksanakan sepenuhnya nilai-nilai Islam dan ajaran agama dalam pengurusan dan pentadbiran negara (Muhammad Syahir et al. 2016).

Sekiranya perundangan Islam tidak dilaksanakan akan menyebabkan masalah dan bencana dalam masyarakat kerana sistem perundangan lain tidak mampu untuk mengawal dan memberi kebaikan kepada sistem kehidupan manusia (Shukeri Mohamad 2018).

Keadaan ini telah dibuktikan oleh Laporan Keputusan Perbincangan dan Resolusi Forum Integriti Politik dengan Ahli Majlis Kerajaan Tempatan Negeri Johor pada 16 Oktober 2008 yang menyenaraikan beberapa sebab utama gejala rasuah antaranya; pegawai-pegawai terpaksa untuk melakukannya, pendapatan tidak mencukupi untuk menyokong keluarga selain kerana keperluan dan kerana tamak, pegawai berkhidmat dalam jabatan yang sama untuk masa yang lama, hadiah dan cenderamata yang sering diberikan terutama pada musim perayaan kerana kedudukan, kekebalan kuasa yang ada, proses sesuatu permohonan yang perlahan, sistem penguatkuasaan yang lemah dalam kerajaan tempatan, kewujudan sistem birokrasi dalam pentadbiran kerajaan tempatan, kekurangan pemahaman agama dan sivik tentang bahaya rasuah kepada negara dan negeri (Enida Daud et al. 2019).

Budaya Organisasi dan Individu

Terdapat dua faktor dominan berlakunya ketirisan integriti dalam organisasi iaitu budaya organisasi dan individu. Secara umumnya, budaya organisasi dapat dilihat sebagai satu peraturan kerja, set perilaku dan nilai-nilai sepunya yang dimiliki oleh organisasi tersebut serta harus dipatuhi oleh setiap ahlinya. Budaya organisasi yang terlalu ketat (*rigid*) dan lebih menekankan pencapaian matlamat berbanding proses tidak mampu memberi ruang kepada penyemaian nilai-nilai murni dalam kalangan ahli organisasi. Manakala faktor individu pula merupakan ketidakupayaan individu untuk melakukan tingkah laku dan sikap terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau undang-undang negara. Perkara tersebut termasuklah peraturan-peraturan tidak rasmi seperti nilai-nilai yang terkandung dalam amalan masyarakat yang menjadi kewajipan untuk dipatuhi. Contohnya berbudi bahasa semasa bertugas, empati, berlaku jujur, dan sebagainya (Megat Ayop et al. 2016).

Penolakan integriti juga adalah berpunca daripada kekurangan ilmu pengetahuan dalam kalangan individu tentang pentadbiran Islam yang menyebabkan pelaksanaan nilai-nilai integriti tidak dapat dicapai. Muhammad Syahir et al. (2016) menyatakan bahawa kejahilan

masyarakat terhadap ilmu pengurusan dan pentadbiran Islam hanya membantutkan usaha dalam menghidupkan kembali amalan pengurusan dan pentadbiran Islam di Malaysia. Ia juga disokong oleh (Mohd Hamdan 2015) iaitu halangan seperti sikap individu, kepimpinan sesebuah organisasi, sistem penyampaian atau karenah birokrasi, disiplin dan budaya masyarakat itu sendiri dalam melaksanakan sesuatu tanggungjawab.

Manusia sebagai makhluk Allah perlu menilai diri mereka dan terlebih dahulu seterusnya melaksanakan tanggungjawab dalam mengurus dan mentadbir alam ini secara baik dan amanah. Individu yang mempunyai jati diri yang baik sudah pasti akan mentadbir sesebuah organisasi ke arah kebaikan dalam mencapai objektif yang ditetapkan (Muhammad Hilmi 2017).

Tatacara dan peraturan pelaksanaan kerja yang longgar menjadi gejala sesebuah organisasi terdedah kepada perlakuan-perlakuan jenayah rasuah, penyelewengan dan penyalahgunaan kuasa oleh pegawai dan kakitangan. Begitu juga, kelemahan sahsiah individu yang kurang menghayati nilai-nilai murni dan mempunyai sikap rakus, tamak haloba, mahu hidup mewah dan ingin cepat kaya serta mementingkan diri sendiri merupakan pemangkin kepada ketirisan integriti (Noraida & Jady 2017).

Kegagalan Institusi Sosial

Kurang kebergantungan individu terhadap institusi sosial iaitu, kekeluargaan, pendidikan dan rakan-rakan merupakan faktor pendorong kepada salah laku staf organisasi. Hassan et al. (2018) telah memetik pandangan dari Hirschi iaitu pakar sosiologi dari Amerika Syarikat menyatakan bahawa individu yang melakukan jenayah adalah mereka yang dipinggirkan oleh ibu bapa, universiti dan rakan-rakan. Perkara ini telah disokong oleh Muhammad Hilmi (2017) yang menyatakan bahawa, kemajuan teknologi maklumat gagal membangunkan komunikasi sosial yang baik dengan ibu bapa, guru, pemimpin, sanak saudara dan jiran tetangga sendiri.

Jika dilihat dari aspek kehidupan masyarakat, masih amai yang tidak bersungguh-sungguh mengatasi gejala jenayah dengan membiarkan faktor dan punca jenayah itu terus merebak. Malah banyak pihak terus mendukung program maksiat dan kemungkaran yang dibenci oleh Allah Seperti pesta hiburan yang melampau, sambutan hari kebesaran dengan acara maksiat, pertandingan yang bercanggah dengan syariah Islam, penyelewengan harta rakyat, rasuah dan sebagainya (Shukeri 2018).

Pemilikan Media Massa

Ketidaktelusan media massa merupakan penyumbang kepada ketidakupayaan dalam pelaksanaan integriti. Sebahagian besar daripada media utama di Malaysia adalah milik parti-parti komponen pemerintah atau individu yang pro-kerajaan. Keadaan ini menyebabkan, parti bukan kerajaan tidak dapat menyalurkan maklumat-maklumat mereka di media massa arus perdana. Hal ini telah menafikan etika media massa dalam mendedahkan sebarang kemungkaran yang melibatkan kepentingan awam serta sentiasa memastikan hak rakyat terbela (Mohd Hamdan 2015).

Oleh itu, faktor-faktor regresif tersebut perlu dilihat kepada faktor kawalan yang merupakan strategi utama organisasi dalam memastikan nilai-nilai integriti yang unggul dapat dilaksanakan dalam kepimpinan Islam di Malaysia.

Faktor Defensif Integriti dalam Kepimpinan Islam

Faktor defensif atau kawalan Integriti dalam kepimpinan Islam merupakan agenda yang penting dalam memastikan ketelusan dan mengelak daripada berlakunya kepincangan nilai dalam sesebuah organisasi yang berwibawa. Berdasarkan kepada kajian-kajian lepas, penyelidik memfokuskan kepada empat faktor utama iaitu; pengetahuan agama, dasar kerajaan, pengurusan organisasi dan kawalan tidak formal.

Pengetahuan Agama

Islam sangat menuntut umatnya untuk melaksanakan setiap pekerjaan dengan bersungguh-sungguh melalui azam, niat dan matlamat yang betul bagi mendapatkan keredaan Allah (Hasan al-Banna et al. 2015). Perkara ini perlu didasari dengan pendekatan tauhid yang holistik dengan meletakkan Tuhan sebagai paksi segala-galanya dalam organisasi kepimpinan (Muhammad Syahir et al. 2016)

Tujuan Islam disyariatkan ialah untuk memimpin kepada keselamatan dan kesejahteraan kehidupan manusia. Ia berlandaskan kepada akidah yang jelas, yang menyatukan manusia di atas prinsip keimanan dan mengeluarkan manusia dari kesesatan serta berhambakan nafsu, makhluk dan harta (Mohamad 2018).

Nilai-nilai pengurusan Islam yang sering ditekankan termasuklah konsep tawhidik iaitu kepercayaan atau keimanan yang tulus kepada Allah SWT serta Rasul-Nya, penerapan nilai kepimpinan yang beramanah, penerapan nilai *amar ma'ruf dan nahi mungkar* (melakukan kebaikan dan mencegah kejahatan), pengamalan konsep keadilan untuk semua dan pembudayaan prinsip pengurusan *syura* (perundingan secara kolektif) dalam menyelesaikan sebarang permasalahan yang timbul (Hasan Al-Banna et al. 2015).

Marsudi et al. (2019) telah memetik daripada Ahmed Haj et al. (2018) menyatakan bahawa corak kepimpinan yang mengamalkan nilai-nilai Islam dapat membantu organisasi untuk pencapaian matlamat organisasi. Perkara tersebut dapat memberi kesan kepada kepuasan bekerja dan kecerdasan rohani dalam kalangan ahli organisasi serta membentuk persekitaran kerja dengan bermatlamatkan pengibadatan kepada Allah (Muhardi 2017).

Pengetahuan tentang agama juga dapat mempengaruhi nilai takwa dalam menyediakan keupayaan membangunkan keteguhan kepimpinan yang stabil. Ketakwaan dapat membantu meningkatkan konsisten (*istiqamah*) dalam usaha untuk memupuk sifat daya saing, mempengaruhi ketegasan dan kekuatan (*qawiy*) organisasi dan mewujudkan kepimpinan yang hebat. Takwa juga dapat mewujudkan individu yang ikhlas, produktif dan beramanah yang dapat membina keadilan di tempat kerja (Suhaimi Mhd Sarif 2016). Keadaan ini disepakati oleh (Mohamed Sulaiman et al. 2015) yang menyatakan bahawa "*Religions role has become more evident and significant in shaping people's attitudes, values and behaviors*" (Peranan agama menjadi lebih jelas dan ketara dalam membentuk sikap, nilai dan tingkahlaku manusia). Hassan

(2018) telah memetik daripada Laird (2011) membuktikan bahawa fungsi agama dapat mengekang tindakan tidak berintegriti dalam kalangan golongan muda dengan menyertai aktiviti keagamaan. Ini bermakna, hanya pemimpin yang mempunyai fikrah keagamaan dapat merancang program-program yang bersesuaian untuk dilaksanakan oleh institusi dan pemimpin tersebut mampu bertindak sebagai penasihat kepada stafnya (Roselena & Mohd Izham 2015).

Pengetahuan agama dan moral dapat mempertahankan individu daripada perkara-perkara yang salah mengikut peraturan organisasi, negara dan norma-norma masyarakat. Keterikatan individu terhadap agama dan moral dapat melahirkan nilai akhlak atau ihsan yang tinggi. Ihsan adalah satu nilai yang berbentuk kesedaran dalam hati manusia untuk memperbaiki amalan dan melakukan kebaikan dengan ikhlas kerana merasa pengawasan Allah (Nor Akrimi & Anuar 2017). Nilai ini sudah pasti akan membentuk etika yang merupakan faktor, penentu dan penggerak serta menjadi peraturan tingkah laku seseorang pemimpin yang mengutamakan prinsip keadilan, kesaksamaan dalam kepimpinan (Jefridin Atan et al. 2017).

Dasar Kerajaan

Kelancaran sesebuah kepimpinan Islam dalam mentadbir urus sumber manusia sesebuah negara sudah pasti mempunyai dasar-dasar tertentu yang perlu diikuti dan dipatuhi. Pelbagai dasar telah dilaksanakan oleh kerajaan seperti Dasar Etika Perkhidmatan Awam dan Konsep Perkhidmatan Cemerlang (1979); Dasar Bersih, Cekap dan Amanah (1982), Dasar Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam (1990), Dasar Penerapan Nilai-nilai Islam Dalam Perkhidmatan Awam (1985) dan Dasar Tonggak Dua Belas (1993). Dasar-dasar ini juga telah dipraktikkan dalam pelbagai program di peringkat organisasi seperti penggunaan tanda nama, piagam pelanggan, penggubalan kod etika kerja, manual kerja, fail meja, sistem pejabat terbuka, modul pengurusan integriti, hari bertemu pelanggan, pusingan kerja dan penubuhan pasukan pemantau (Megat Ayop 2016a).

Komitmen kerajaan dalam meningkatkan integriti terhadap sistem penyampaian perkhidmatan awam telah dilakukan dari semasa ke semasa menerusi pelbagai kaedah, antaranya Penggubalan Pelan Integriti Nasional (PIN) 2004 dan penubuhan Biro Pengaduan Awam (2000) membolehkan orang awam menyalurkan aduan secara terus ke Jabatan Perdana Menteri (Megat Ayop 2016a). PIN (2004) hendaklah dilaksanakan secara menyeluruh dengan penglibatan sektor kerajaan, swasta, parti politik, pertubuhan bukan kerajaan, pertubuhan agama, media, pertubuhan wanita, belia dan pelajar bagi membentuk kemantapan integriti secara bersepadu (Mohd Hamdan 2015).

Dasar-dasar tersebut menunjukkan komitmen kerajaan terhadap etika kepimpinan Islam demi mengelakkan ketirisan integriti dalam kalangan kakitangan organisasi dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik (Roselena et al. 2015).

Pengurusan Organisasi

Sistem pengurusan yang berpaksikan kepada ajaran al-Quran dengan penghuraian al-Sunnah melalui integrasi ilmu-ilmu saintifik moden dapat melahirkan suatu sistem tadbir urus yang cemerlang, sempurna dan berkualiti (Hasan al-Banna et al. 2015).

Secara khususnya dalam sejarah kepimpinan Islam, institusi *Hisbah* (pengawasan) yang ditubuhkan secara sistematik telah berlaku pada zaman kerajaan Abbasiyah tahun 157 hijrah yang berfungsi untuk menjamin pelaksanaan ajaran-ajaran Islam dalam masyarakat. Peranan paling utama institusi tersebut ialah memantau kecekapan dan ketelusan pemerintah terhadap sebarang salah guna kuasa di samping menghapuskan sebarang bentuk penyelewengan dan penipuan dalam masyarakat (Rahman 2015). Institusi ini juga, bukan sahaja dapat membanteras perkara-perkara mungkar yang bersifat luaran tetapi menjangkau soal-soal spiritual, akhlak dan moral individu yang berurusan dalam sistem ekonomi Islam tersebut (Zulfaqar Mamat 2010). Keadaan ini telah disokong oleh (Muhardi 2017) dengan menyatakan bahawa pemantauan atau pengawasan yang lebih baik dalam jangka masa yang panjang dapat meningkatkan kebolehpercayaan dan pengamalan budaya kerja yang baik.

Budaya organisasi yang melibatkan aspek tingkah laku manusia perlu menjurus kepada pembentukan pemikiran, nilai dan tindakan yang dikongsi bersama ahli-ahli organisasi bagi menentukan isu-isu dan cabaran dalam organisasi mereka (Rahman et al. 2015). Perkara ini dapat dilihat dari dimensi psikologi sosial umpamanya, implikasi daripada pengurangan kekerasan dan keganasan terhadap masyarakat telah meningkatkan reputasi pengurusan organisasi penguatkuasaan Jabatan Polis Diraja Malaysia. Namun, perkara tersebut tidak menafikan tentang kefahaman masyarakat terhadap undang-undang dan inisiatif badan penguatkuasa juga dapat mengekang tindakan tidak berintegriti (Mohd Sufiean et al. 2018).

Walau bagaimanapun, budaya ini memerlukan latihan yang berterusan bagi meningkatkan nilai cipta (*value-creation*) dan nilai tambah (*value-added*) terhadap aspek yang berkaitan dengan persekitaran kerja untuk faedah pekerja dan organisasi (Jefridin 2017).

Kawalan Sosial Tidak Formal

Kepimpinan Islam perlu menitik beratkan aspek kawalan sosial tidak formal. Kawalan dari institusi kekeluargaan, pendidikan dan rakan-rakan dapat mengukuhkan nilai-nilai integriti individu. Manifestasi daripada peranan pendidikan akidah dalam institusi kekeluargaan dapat melahirkan generasi muda yang mempunyai pegangan agama yang jelas dan berakhlak mulia. Mereka sudah pasti dapat menanam dan menyuburkan sifat *ukhuwah* (persaudaraan), *mawaddah* (kasih sayang), *rahmah* (pemurah) dan *ta'atuf* (memaafkan) serta mengembalikan amalan *syura* (persetujuan secara sepakat) dalam kehidupan seharian. Sesebuah masyarakat yang memiliki jati diri dan pegangan yang berkualiti sudah pasti menjaga adab dan akhlak supaya tidak mudah terjebak dalam kegiatan jenayah yang merosakkan (Shukeri Mohamad 2018).

Pelaksanaan kawalan sosial tidak formal telah terbukti bukan sahaja mengurangkan kos sistem keselamatan sosial, malah membentuk peribadi beretika dan tindakan bermoral yang

menjadi pertimbangan golongan muda untuk menzahirkan perilaku berintegriti (Mohd Sufiean Hassan et al. 2018).

Kesimpulan

Secara kesimpulannya, integriti merupakan mekanisme piawaian kejayaan dan kegagalan dalam mencapai matlamat dan objektif sesebuah organisasi kepimpinan Islam. Integriti dapat diterjemahkan melalui pelaksanaan nilai etika dan moral yang sudah pasti amat memerlukan komitmen dan pembudayaan setiap individu dalam organisasi. Oleh itu, penyelidik menyarankan agar faktor-faktor regresif dan defensif integriti dalam kepimpinan Islam perlu dikaji dengan lebih mendalam dengan mengambil kira kepentingan dan keperluan pelbagai pihak.

Rujukan

- Enida Daud, Low Hock Heng & Ahmad Muhyuddin Hassan. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan rasuah di kalangan penjawat awam pihak berkuasa tempatan. *E-Academia Journal*. 8 (1):117-35.
- Gholam Reza Zandi, Naser Zandi Pour, Mohamed Sulaiman & Nayal Rashed Mohsen. 2017. The conceptual framework of responsibility and leaders success from an Islamic perspective. *International Journal of Asian Social Science*. 7(8):658-66.
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir. 2015. Nilai-nilai sistem pengurusan kualiti Islam berasaskan al-Quran dan integrasi ilmu saintifik. *Jurnal Syariah*. 23 (1):25-52.
- Jefridin Atan, Muhammad Hilmi Jalil & Muhammad Hakimi Mohd Shafiai. 2017. Analisis Kepimpinan Tun Abdullah Ahmad Badawi Terhadap Pembangunan Modal Insan Di Malaysia (Analysis Tun Abdullah Ahmad Badawi Leadership On Human Capital Development In Malaysia). *Jurnal Hadhari: An International Journal*. 0 (0):195–212.
- Marsudi, Rizki Febriani, Chalimatuz Sa'diyah & Yeyen Pratika. 2019. The implementation of Islamic values in improving the quality of employee performance in workplace. Dlm. *Kne Social Sciences*, Hlm. 559.
- Masitah Idris, Wan Fariza Alyati Wan Zakaria, Ahmad Sunawari Long & Nozira Salleh. 2019. Kualiti kerja dalam organisasi: Tinjauan dari perspektif pengurusan Islam. *International Journal of Islamic Thought*. 15 (1):60-70.
- Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad. 2016a. Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum. *Geografia - Malaysian Journal of Society and Space*. 12 (9):138-149.
- Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad. 2016b. Konsep integriti dalam organisasi Polis Diraja Malaysia (PDRM): Satu tinjauan awal the concept of integrity in the organization of Royal Malaysian Police: A preliminary study. *Malaysia Journal Of Society And Space*. 8(8):135-147.

- Mohamed Sulaiman, Sugumaran Selladurai, Naail Mohammed Kamil & Nayal Rashed Mukred Mohsen. 2015. THE Influence Of Spirituality And Responsibility On Business Leadership Effectiveness: An Empirical Analysis. *Journal of Social Sciences and Humanities*. 10 (2): 310-334.
- Mohd Hamdan Haji Adnan. 2015. Peranan Media Massa Memartabatkan Integriti Nasional. *Jurnal Komunikasi Borneo* 2: 57-74.
- Mohd Hidayat Mahadi, Fairuz Muhammad Mustafa & Mohd Zuhaili Kamal Basir. 2017. Human development through leadership from Islamic perspective. *E-Academia Journal*. 13:130-142.
- Mohd Sufiean Hassan, Maizatul Haizan Mahbob & Mohd Helmi Abd Rahim. 2018. Skala psikometrik: Perspektif kawalan sosial tidak formal dan pengukuhan nilai integriti golongan muda. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal Of Communication* 34 (4):232-249.
- Muhammad Hilmi Jalil & Mohd Yusof Othman. 2017. Islam Jati Diri Manusia : Antara Islam dan Barat. *Jurnal Hadhari* 4: 97-110.
- Muhammad Syahir Abu Bakar, Wan Fariza Alyati Wan Zakaria & Kamaruddin Salleh. 2016. Faktor-faktor kelemahan pengurusan dan pentadbiran Islam di Malaysia serta langkah-langkah mengatasinya. *Ilmi Journal*. 6: 89–104.
- Muhardi. 2017. The role of leaders in building Islamic work ethos. *MIMBAR Jurnal Sosial dan Pembangunan*. 33 (2):308.
- Nor Akrimi Mohd Ali & Anuar Puteh. 2017. Penghayatan ihsan sebagai medium pengukuhan budaya kerja berintegriti. *Fikiran Masyarakat* 5(3):112-118.
- Noraida Harun & Jady@Zaidi Hassim. 2017. Rasuah dalam pentadbiran tanah: Penyelesaian menurut Islam. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari*. 15(1): 40-54.
- Nur Sofia Nabila Alimin, Siti Rahmah Awang, Tahir Ahmad, Jima'ain Safar & Shukri Mohd Nain. 2018. Trustworthiness: The core of leadership in Islam. *SHS Web Of Conferences*. 56: 03002.
- Raja Rizal Iskandar Raja Hashim, Mohd Rizal Palil, Wan Aishah Wan Mohd Nowalid & Muhamad Rahimi Ramli. 2019. Islamic leadership and transparency practices in takaful organization. *Asian Journal of Accounting and Governance*. 11: 1-13.
- Roselena Mansor & Mohd Izham Mohd Hamzah. 2015. Kepimpinan berkualiti: Perspektif mengenai kompetensi yang diperlukan untuk memimpin dengan berkesan. *Jurnal Pengurusan* 45: 143–154.
- Rosfazila Abd Rahman, Novel Lyndon & Abd Hair Awang. 2015. Pembentukan budaya organisasi korporat Islam: Suatu penelitian kualitatif terhadap fpopp Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB). *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah (JSASS)*. 2:52–66.
- Shukeri Mohamad. 2018. Sistem sosial Islam: Satu alternatif ke arah sifar jenayah. *Al-Basirah*. 8(2): 71-87.
- Suhaimi Mhd Sarif. 2016. The influence of taqwa in sustainable capacity building. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 9(2): 1-7.
- Zakaria Mat Zin & Faridah Hassan. 2018. Attributing contemporary leadership models in Rasulullah (Peace be upon him). *Journal of Islamic Management Studies* 10(2): 1-15.
- Zulfaqar Mamat. 2010. Institusi hisbah dan peranannya dalam mengawal kegiatan ekonomi negara Islam. *Jurnal Muamalat* 3: 113-138.