

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MAJIKAN DAN PEKERJA MENURUT PERSPEKTIF ISLAM

Zainuddin Mohd Noh¹ (Shakila Ahmad², Harliana Halim³)

¹*Bahagian Pengurusan Fasiliti, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*
zainudin@uthm.edu.my

(^{2,3} *Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*)
shakila@uthm.edu.my
harliana@uthm.edu.my

ABSTRAK

Majikan dan pekerja merupakan modal insan terpenting bagi sebuah organisasi. Keserasian dan kejelikatan hubungan antara keduanya akan menyumbang kepada kecemerlangan organisasi dan peningkatan produktiviti. Perspektif Islam menetapkan, di samping penghasilan produk dan perkhidmatan dalam bentuk material, keberkatan rezeki yang bergantung kepada keredhaan Allah SWT wajib diperolehi. Oleh itu, Islam telah menggariskan elemen-elemen dalam hubungan manusia sebagai asas untuk mendapat keredhaan Allah SWT. Elemen-elemen tersebut sekiranya diaplikasikan dalam hubungan antara majikan dan pekerja akan mewujudkan ketenangan dan kesejahteraan dalam organisasi dan masyarakat. Justeru, kertas kerja ini akan membincangkan beberapa elemen penting yang digariskan Islam dalam menjaga hubungan antara majikan dan pekerja. Pendekatan penulisan ini menggunakan kaedah kualitatif iaitu melalui pemerhatian dan kajian perpustakaan bagi mendapatkan sumber. Sumber ini dianalisis menggunakan pendekatan perbandingan dan induktif. Hasil daripada penelitian ini mendapati, Islam telah menggariskan beberapa elemen seperti *taaruf*, *taawun*, *takaful* dan *tasammuh* sebagai panduan dalam menguruskan hubungan manusia di dalam organisasi terutamanya di antara majikan dan pekerja. Justeru, penelitian ini juga diharapkan akan menyumbang kepada pemantapan pengurusan organisasi bagi mencapai kecemerlangan di dunia dan akhirat serta membuka ruang penyelidikan lanjut diadakan dalam bidang yang berkaitan.

Kata kunci : Majikan, Pekerja, Etika Pekerjaan Islam

PENDAHULUAN

Ibn Khaldun (1995) mengistilahkan manusia sebagai makhluk sosial, iaitu makhluk yang memerlukan kehidupan secara kolektif dan tidak mampu hidup bersendirian. Fitrah manusia ini mendorong kepada pembentukan organisasi pekerjaan yang mencipta status majikan dan pekerja. Hubungan baik antara majikan dan pekerja amat penting bagi memastikan organisasi yang dibentuk dapat mencapai matlamat yang digariskan. Dalam Islam, hubungan kedua pihak ini tidak terlepas daripada naungan dan ikatan dengan Allah SWT sebagai Pencipta, sama ada secara langsung mahupun sebaliknya (Wan Ali bin Wan Jusoh, 2002).

Di samping itu hubungan majikan dan pekerja hendaklah dibina atas rasa tanggungjawab kerana ia akan menjadi asas kepada saling percaya mempercayai antara kedua pihak. Justeru, Islam menetapkan beberapa perkara

yang perlu diberi perhatian dan dijadikan prinsip bagi mengawal tingkahlaku antara majikan dan pekerja agar sentiasa memenuhi ketetapan asas-asas Islam iaitu akidah, syariah dan akhlak.

METODOLOGI PENYELIDIKAN

Pendekatan penulisan ini menggunakan kaedah kualitatif melalui pemerhatian dan kajian perpustakaan bagi mendapatkan sumber. Menurut Kamarul Azmi Jasmi (2012), data kualitatif berbentuk deskriptif terdiri daripada kata-kata lisan atau tulisan tentang tingkah laku manusia yang dapat diamati (Taylor dan Bogdan, 1984) dan dapat dibahagikan kepada tiga jenis data (Patton, 1990) iaitu hasil pemerhatian ; huraian terperinci tentang situasi, kejadian, interaksi, dan tingkahlaku yang diamati di lapangan ; hasil temubual secara langsung mahupun tidak langsung yang mengandungi kutipan data langsung dari pernyataan orang-orang tentang pengalaman, sikap, keyakinan, dan pemikiran mereka dan bahan tertulis melalui kajian perpustakaan yang mengandungi petikan atau keseluruhan dokumen, surat-menyurat, rakaman, dan kes sejarah. Penulisan ini mengaplikasikan pendekatan ini kerana penelitian ini melibatkan data-data pemerhatian secara terus ataupun dikenali sebagai *direct observation* dan pemerhatian melalui penglibatan ataupun *participant-observation*.

Kaedah pemerhatian secara terus ini melibatkan pemerhatian secara langsung yang tidak melibatkan komunikasi dengan manusia. Kaedah pemerhatian melalui penglibatan pula berasal dari bidang antropologi (kajian tentang kehidupan masyarakat) iaitu pengkaji memperoleh pengalaman sebagai hasil daripada penglibatan diri dengan masyarakat yang hendak dikajinya. Dalam konteks penyelidikan ini dirujuk kepada pengalamannya dalam mengendalikan hubungan majikan dan pekerja di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia bagi memahami dengan jelas isu-isu berhubung dengan majikan dan pekerja. Justeru, pengkaji secara automatik akan melakukan pemerhatian berperanan serta terhadap subjek pengkajiannya.

Menurut Kamarul Azmi Jasmi (2012), pemerhatian berperanan serta merujuk pada proses kajian yang mempersyaratkan interaksi sosial antara pengkaji dan subjek pengkajiannya dalam lingkungan subjek pengkajian itu sendiri. Interaksi ini bertujuan untuk memperoleh data melalui teknik yang sistematik. Pemerhatian memungkinkan pengkaji untuk melihat, merasakan, dan memaknai dunia beserta ragam peristiwa dan gejala sosial dalamnya, sebagaimana subjek pengkajian melihat, merasakan dan memaknainya serta memungkinkan pembentukan pengetahuan secara bersama-sama antara pengkaji dan subjek pengkajiannya.

Kemudian data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan perbandingan dan induktif. Kaedah perbandingan dijalankan khususnya untuk mengenal pasti kesesuaian pandangan mengikut garis panduan yang telah pengkaji tetapkan dan terangkan sebelum ini iaitu meliputi konteks hubungan majikan dan pekerja dari perspektif Islam (Harliana, 2017). Kajian perbandingan juga membantu pengkaji untuk membuat kesimpulan kajian sebagai penutup kepada penyelidikan yang dihasilkan. Selain itu, pendekatan penyelidikan induktif dalam penyelidikan ini bermatlamatkan mewujudkan

generalisasi universal daripada fakta yang bersifat khusus. Penelitian dan pemantauan merupakan asas penting kerana berfungsi untuk menjelaskan fakta dalam realiti sosial yang berlaku. Ia adalah perspektif penyelidikan yang mewajibkan pemerhatian dan pengukuran yang teliti dan objektif, serta analisis data yang cermat dan betul bagi menghasilkan penemuan saintifik. Dengan erti kata lain, pengkaji bermula daripada fakta-fakta khusus dan peristiwa yang khusus hasil daripada penelitian dan pemerhatian fakta dalam data yang telah dikumpulkan serta menggeneralisasikan sehingga beroleh kesimpulan umum.

Definisi Etika

Definisi etika kerja yang diperkenalkan oleh Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) Malaysia kepada penjawat awam adalah prinsip-prinsip moral yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi bagi mengawal tingkahlaku pekerja dan ahli organisasi tersebut. Etika ini juga bertindak sebagai satu bentuk kawalan bagi memastikan pelaku pekerja sentiasa selaras dengan sistem nilai organisasi. Etika yang baik membawa kepada pembentukan akhlak yang baik sekaligus menyumbang kepada kecemerlangan bangsa dan negara. Bagi mencapai etika ini, perlu dikuatkan dengan beriman (*belief in God*) dan bertaqwa (*fear of God*) kepada Allah SWT (INTAN, 1994).

Menurut Abdul Rahim Abd. Rahman (2006), etika kerja merupakan norma budaya yang menggalakkan pekerja menjalankan kewajipan bekerja dengan rasa tanggungjawab. Rasa tanggungjawab ini akan wujud sekiranya individu yang terlibat mengetahui dan memahami bahawa keluar bekerja mencari nafkah merupakan perintah Allah SWT kepada manusia bagi memenuhi amanah manusia dihidupkan di dunia dan ia dikira sebagai ibadah. Arahan ini terkandung dalam maksud firman Allah SWT:

“Tidak aku jadikan jin dan manusia melainkan untuk beribadah kepadaKu”

Al-Zaariat: 51

Malah Allah SWT mewajibkan setiap manusia yang mukhallaf untuk bekerja mengikut kemampuan yang dikurniakan kepadanya. Ini boleh difahami melalui maksud firman Allah SWT:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.....”

Al-Baqarah : 286

Berasaskan kepada hubungan manusia dengan Allah SWT maka telah disenaraikan elemen etika kerja Islam bagi penjawat awam di Malaysia (INTAN, 1994):

- i. Bekerja dengan azam mengabdikan diri kepada Allah SWT.
- ii. Bekerja dengan ikhlas dan amanah

- iii. Bekerja dengan tekun dan cekap
- iv. Bekerja dengan semangat gotong royong
- v. Bekerja dengan matlamat kebahagiaan manusia sejagat

Definisi Majikan dan Pekerja

Dewan Bahasa dan Pustaka (Pusat Rujukan Persuratan Melayu) memberi maksud majikan sebagai orang atau benda yang mengambil orang lain bekerja. Ia merangkumi sama ada diperbadankan yang mengambil kerja seorang pekerja termasuk kerajaan mahupun mana-mana pihak berkuasa berkanun (Faddili Kasi, 2009). Manakala pekerja pula ialah orang bekerja yang lazimnya untuk mendapatkan bayaran atau meperolehi pendapatan (Gerbang Kata Dewan Bahasa dan Pustaka), termasuk pelatih yang diambil oleh majikan untuk bekerja sama ada untuk organisasi atau untuk individu tertentu (Faddili Kasin, 2009).

Gabungan antara majikan dan pekerja amat penting kerana tanpa pekerja, tidak akan wujud definisi majikan begitu juga sebaliknya. Hubungan keduanya pula akan menentukan keberkesanan pengurusan seterusnya kecekapan pekerja dan majikan akan membawa organisasi ke mercu kejayaan.

Etika Kerja Hubungan Majikan dan Pekerja

Meneliti definisi etika kerja, majikan dan pekerja yang telah dibincangkan secara ringkas, maka perlu juga disenaraikan etika kerja yang mengikat hubungan antara majikan dan pekerja. Keperluan ini bukan sahaja penting bagi memastikan organisasi mencapai keuntungan dari sudut material, tetapi yang lebih penting adalah meraih keberkatan rezeki di dunia serta kejayaan (*al-falah*) di akhirat.

Beberapa etika yang perlu dijadikan panduan dalam hubungan antara majikan dan pekerja merujuk kepada Islam. Antaranya:

1. Hubungan majikan dan pekerja diikat dengan matlamat yang sama.

Dalam satu perjalanan, pemandu dan penumpang mestilah tahu dan mendapat persetujuan bersama arah destinasi yang dituju. Perjalanan akan dilalui dengan ketenangan dan keceriaan. Sekiranya menghadapi masalah seperti kerosakan pada kenderaan, pemandu dan penumpang akan berlapang dada, bekerjasama memperbaiki kerosakan tersebut. Demikianlah norma yang perlu ada dalam sebuah organisasi. Majikan dan pekerja mestilah jelas dan maklum matlamat yang ingin dicapai secara bersama, sama ada matlamat jangka pendek mahupun matlamat jangka panjang. Ini akan membawa kepada suasana yang harmoni dalam organisasi.

Bekerja adalah sebagai memenuhi tuntutan menyempurnakan ibadah iaitu mengabdikan diri kepada Allah SWT merupakan

matlamat yang mesti diketahui dan difahami secara seragam dalam kalangan majikan dan pekerja. Pengabdian diri kepada Allah SWT akan mendidik jiwa individu memiliki sifat sabar, syukur dan redha yang tinggi.

2. Hubungan majikan dan pekerja diasaskan kepada hubungan dengan Allah SWT.

Hubungan majikan dan pekerja secara umumnya dilihat melibatkan hubungan yang namakan sebagai hubungan manusia dengan manusia (*hablun min al-nas*) atau interpersonal. Namun menurut Wan Ali bin Wan Jusoh (2002), menurut perspektif Islam, kesempurnaan hubungan antara manusia sesama manusia hanya akan lahir setelah manusia menyempunakan hubungannya dengan Allah SWT (*hablun min Allah*). Oleh itu hubungan baik antara majikan dan pekerja mestilah diasaskan kepada penyempunaan hubungan dengan Allah SWT.

Dalam memastikan tugas dalam organisasi diselesaikan dengan baik, maka hendaklah dipastikan tanggungjawab dengan Allah SWT telah diselesaikan terlebih dahulu. Sebagai contohnya, sekiranya ada tugas atau mesyuarat yang perlu dilaksanakan tetapi waktu solat telah tiba, maka majikan dan pekerja hendaklah segera menyempurnakan solat terlebih dahulu. Begitulah juga keadaannya sekiranya melibatkan ibadah-ibadah khusus yang lain.

3. Mengamalkan konsep ihsan dalam hubungan majikan dan pekerja.

Menjalinkan hubungan baik antara majikan dan pekerja mestilah diasaskan kepada konsep ihsan. Pekerja melaksanakan kerja dengan baik bukan kerana takut kepada majikan tetapi lebih merasakan dirinya dipantau dan dinilai oleh Allah SWT. Justeru tidak akan ada pekerja yang perlu sentiasa dipantau dan menganggap majikan sebagai musuh dalam organisasi. Kesungguhan dan semangat kerja keras bukan semata-mata hanya sekadar ‘berlakon’ ketika berhadapan dengan ketua tetapi perlu dilakukan dengan bersungguh-sungguh walaupun tiada pemantauan daripada ketua atau majikan (Nor Hartini binti Saari).

Konsep ihsan dalam Islam bukan sekadar mengelakkan ibadah yang menghubungkan seorang hamba dengan Allah SWT, tetapi ia turut melibatkan kualiti pekerjaan seseorang yang melibatkan hubungan dengan manusia dan alam sekitar. Pengertian konsep ihsan dijelaskan melalui maksud hadith Rasulullah SAW:

“...Kamu menyembah Allah seolah-olah kamu melihatNya, sekiranya kamu tidak dapat melihat Allah, maka sesungguhnya Dia melihat kamu...”.

(Diriwayatkan oleh al-Bukhari dan Muslim dari Abi Hurairah)

4. Hubungan majikan dan pekerja sentiasa dihiasi dengan 4T.

Dalam Islam, pekerja bukan hak milik majikan sebagaimana hak milik tuan terhadap hamba di zaman jahiliyah. Hubungan majikan dan pekerja lebih kepada pembentukan hubungan sebuah persaudaraan dalam sebuah keluarga. Justeru adalah amat penting hubungan majikan dan pekerja dihiasi secara berterusan dengan *taaruf* (saling kenal mengenali), *taawun* (saling tolong menolong), *takaful* (saling jamin menjamin) dan *tasamuh* (saling bertolak ansur).

Majikan dan pekerja mestilah saling kenal mengenali antara mereka. Perkenalan ini akan menjadikan majikan dan pekerja saling faham memahami. Proses berkenalan atau *taaruf* ini memakan masa yang panjang, maka ia boleh dijalankan secara tidak langsung dalam masa bekerja. Mengenali dalam konteks *taaruf* ini bukan sekadar mengetahui nama, alamat dan status sahaja tetapi mengetahui secara psikologi kondisi majikan dan pekerja, kecenderungan, cara berfikir, wawasan, kerohanian, kedudukan ekonomi, potensi yang dimiliki dan perkara-perkara lain yang juga bersifat peribadi (Ali Said Damanik, 2016).

Taawun atau saling tolong menolong bukan sahaja dalam perkara yang melibatkan tugas dalam organisasi antara majikan dan pekerja atau pekerja dengan pekerja tetapi juga turut melibatkan urusan peribadi. Majikan hendaklah sentiasa menjaga kebajikan pekerja kerana ia akan memberi kesan terhadap organisasi. Menurut Ibn Khaldun salah satu faktor yang mendorong terbentuknya *Asabiyyah* (kekitaan) dalam pembentukan masyarakat awal Islam adalah sifat saling tolong menolong dalam ekonomi yang akhirnya membentuk fenomena pembahagian kerja antara individu mengikut potensi masing-masing (Khoiruddin, 2016).

Sifat bertolak ansur atau *tasamuh* antara majikan dan pekerja amat penting kerana ada ketikanya majikan atau pekerja mungkin melakukan kesilapan atau memerlukan bantuan. *Tasamuh* melahirkan pelbagai sifat, sikap positif dan kebaikan. Antaraya persaudaraan, sikap saling menghargai, kedamaian, keselamatan dan kemaslahatan (Sopian Ilyas, 2104). Sifat-sifat positif amat penting dalam sebuah organisasi.

Perkara-perkara rahsia atau hak milik organisasi hendaklah sentiasa dijaga oleh majikan dan pekerja. Oleh itu majikan dan pekerja hendak saling jamin menjamin atau berjanji untuk menjaga nama baik organisasi dan warganya. Disamping itu sentiasa bersedia untuk mempertahankan warga dan organisasi dari ancaman dan ancaman dari luar.

PENUTUP

Islam adalah agama yang turunkan oleh Allah SWT amat sesuai dengan fitrah semulajadi manusia. Manusia diarahkan untuk bekerja sebagai memenuhi tuntutan tugas diturunkan ke muka bumi. Dalam melaksanakan tugas, maka ada yang diamanahkan oleh Allah SWT sebagai ketua atau majikan dan sebahagian yang lain sebagai pekerja. Amanah Allah SWT ini wajiblah dilaksanakan berpandukan etika yang telah ditetapkan dalam Islam yang pastinya amat bersesuaian dengan fitrah semula jadi manusia. Oleh itu hubungan antara majikan dan pekerja yang dipandukan kepada etika Islam akan mewujudkan keharmonian dan ketenangan dalam kalangan warga organisasi.

RUJUKAN

- Abd. Rahim Abd. Rasid (et.al), 2006, *Halatuju Pengurusan Sumber Manusia dan Kerjaya*, Utusan Pulications & Distributors Sdn. Bhd.
- Ali Said Damanik, (2016), *Fenomena Partai Keadilan*, Naoura Books
- Faddili Kasin, *Hubungan Majikan dan Pekerja*, <http://eprints.ums.edu.my/2098/1/ub0000000061.pdf>
- Fizullah Abu Bakar, *Hubungan Majikan dan Pekerja Menurut Islam*, Dewan Ekonomi, Julai 2015,
- Gerbang Kata Dewan Bahasa dan Pustaka, <http://ekamus.dbp.gov.my/Search.aspx?spec=false&type=1&cari=pekerja>
- Harliana Halim. 2017. Pemikiran Ibn Khaldun tentang Perubahan Sosial. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia
- Ibn Khaldun, *al-Muqadimah*, ter. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 1995
- Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) Malaysia, 1994, *Citra Karya, falsafah, Niali dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*, Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN), Kuala Lumpur
- Jasmi, K. A. 2012. Metodologi Pengumpulan Data dalam Penyelidikan Kualitatif in Kursus Penyelidikan Kualitatif Siri 1 2012 at Puteri Resort Melaka on 28-29 Mac 2012. Organized by Institut Pendidikan Guru Malaysia Kampus Temenggong Ibrahim, Jalan Datin Halimah, 80350 Johor Bahru, Negeri Johor Darul Ta'zim.
- Khoiruddin Khoiruddin, 2016, *Analisis Teori Ashabiyah Ibn Khaldun Sebagai Model Pemberdayaan Ekonomi Umat*, ASAS Jurnal Hukum dan ekonomi, UIN Raden Intan Limbung, Vol. 8, No. 1 (2016). hlm. 66-75
- Nor Hartini binti Saari, *Memelihara Hubungan Baik antara Majikan dan Pekerja*, Artikel Portal Institut Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM), Kuala Lumpur <http://www.ikim.gov.my/index.php/en/artikel/8478-memelihara-hubungan-baik-antara-majikan-dan-pekerja>
- Pusat Rujukan Persuratan Melayu, Dewan Bahasa dan Pustaka, <http://prpm.dbp.gov.my/Search.aspx?k=instistik>

Scope: Nationalism, Community Development and Ethnic Relations

- Patton, M. Q. 1990. *Qualitative Evaluation and Research Methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Taylor, SJ dan R Bogdan. 1984. *Introduction to Qualitative Research Methods: The Search for Meanings*. Second Edition. John Wiley and Sons. Toronto.
- Sopian Ilyas dan Roslan Mohamad. 2014. *Syekh Muhammad Arsyad Thalib Lubis: Kajian Terhadap Dakwahnya Di Medan Sumatera Utara Indonesia*, Analytice Islamic, Vol. 3, No. 2, 2014, hlm. 314-322
- Wan Ali bin Wan Jusoh, *Hubungan Majikan dan Pekerja Dari Perspektif Islam*, Jurnal Teknikal dan kajian Sosial, UTM, Jilid 2 Disember 2002, hlm. 157-165