

POTENSI INSTRUMEN AKHLAK DALAM MEMPENGARUHI KUALITI KERJA DARI PERSPEKTIF ISLAM

AZA SHAHNAZ AZMAN

Fakulti Pengurusan dan Muamalah, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor,
43000, Kajang, Selangor
azashahnaz@kuis.edu.my

SAHLAWATI ABU BAKAR

Fakulti Pengajian dan Peradaban Islam, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
43000, Kajang, Selangor
sahlawati@kuis.edu.my

FADILAH MAT NOR

Fakulti Pengurusan dan Muamalah, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
43000, Kajang, Selangor
fadilahmn@kuis.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini melihat kepada pengukuran nilai akhlak yang perlu ada di dalam diri individu untuk keberhasilan kualiti kerja yang baik dan disenangi serta menepati panduan syariat Islam. Konstruk akhlak ini telah diekstrak daripada faktor amanah yang berdasarkan hadith dan bersumberkan ayat-ayat al-Quran. Hasil daripada analisis penjelajahan faktor (Exploratory Factor Analysis-EFA) dan kaedah analisis pengesahan faktor (Confirmatory Factor Analysis-CFA) yang dilakukan keatas 168 penjawat awam dari tiga jabatan iaitu Polis Diraja Malaysia (PDRM), Jabatan Imigresen dan juga Jabatan Kastam (JKDM) di sekitar Lembang Klang, Selangor mendapati setiap item didalam sub konstruk akhlak adalah pada tahap yang tinggi (faktor muatan = 0.7) dan (komunaliti = 0.8). Ini menjelaskan bahawa setiap instrumen akhlak dalam faktor amanah sangat signifikan untuk digunapakai dalam kajian ini. Spesifikasi dan kaedah analisis faktor ini digunakan untuk menganggar kebarangkalian wujud hubungan diantara pembolehubah bebas (cerapan) iaitu nilai akhlak dalam amanah dan kualiti kerja sebagai pembolehubah bersandar (pendam). Hasil kajian mendapati elemen-elemen akhlak menyumbang kepada sifat amanah yang sempurna.

Kata kunci: akhlak, amanah, analisis kesahan dan kebolehppercayaan, Islam

PENGENALAN

Sejarah telah membuktikan bahawa kecermerlangan tamadun dibawah payung Islam yang diperoleh sejak zaman pemerintahan khulafa Al-Rasyidin adalah kerana kekuatan iman dan berpaksikan ketakwaan kepada Allah SWT dalam menjalankan amanah berasakan ketetapan yang terkandung di dalam al-Quran dan al-Sunnah. Pembinaan tamadun juga adalah hasil kecermerlangan negara dalam memupuk bangsa yang mempunyai nilai etika samada ditempat kerja

mahupun di ruang lingkup persendirian. Oleh itu, Islam membuka dan memberi ruang bagi umatnya bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya. Di dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, terdapat etika yang perlu dijaga. Etika merupakan suatu yang amat penting dalam kehidupan bekerjaya kerana ia merupakan asas dan panduan untuk seseorang bertindak di samping menjadi nilai yang dihormati dan diterima pakai dalam sesebuah organisasi. Selain itu, ia juga merupakan suatu formula bagi memastikan matlamat syariat yang telah digariskan terlaksana dengan baik. Menurut Sharifah Hayaati (2008), terdapat lima objektif syariaah atau “maqasid syariaah” dalam memastikan matlamat syariat terlaksana dengan baik, iaitu memelihara agama (hifz al-Din), memelihara jiwa (hifz al-Nafs), memelihara akal (hifz al’Aql), memelihara keturunan (hifz al-Nasl) dan memelihara harta (hifz al-Mal). Prestasi sesebuah organisasi dan negara dipengaruhi oleh kualiti pekerjaannya. Antara kriteria pekerja yang mempunyai kualiti kerja yang baik adalah pekerja yang memiliki sifat amanah. Sifat ini merupakan sifat yang dituntut dan dititikberatkan dalam Islam. Allah SWT memberi amaran yang keras terhadap orang-orang yang beriman agar tidak mengkhianati amanah sebagaimana dalil yang terdapat di dalam al-Quran menerusi *surah al-Anfal (27)*.

Maksudnya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah dan Rasul-Nya, dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedang kamu mengetahui (salahnya)”.

Di dalam al-Quran, perkataan amanah telah disebut sebanyak enam kali dalam enam ayat yang berbeza. Ayat-ayat ini menyentuh dan menerangkan mengenai konsep dan ciri-ciri amanah. Antara surah yang menyentuh nilai amanah dalam diri seseorang ialah surah *al-Baqarah (283)*: surah *al-Ma’rij (32)*: surah *an-Nisa (58)*: surah *al-ahzab (72)* dan surah *al-anfal (27)*. Justeru, sifat ini memainkan peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan.

Malangnya, di Malaysia nilai amanah dalam diri semakin pupus dan tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang penting dalam masyarakat kini. Jenayah hasil daripada kurangnya sifat ini telah merebak dengan meluas dan kini ia dilaporkan telah menjadi virus kepada keruntuhan nilai moral dalam diri masyarakat. Jenayah yang melibatkan penjawat awam di Malaysia semakin berleluasa dan antara jenayah yang sering dilakukan ialah jenayah pecah amanah. Ia juga dikenali sebagai jenayah kolar putih. Jenayah kolar putih ini mencatatkan rekod kerugian yang dialami oleh mangsa pada tahun 2015 meningkat hampir 100 peratus iaitu melibatkan lebih daripada RM2.43 bilion berbanding tahun 2014 yang merekodkan hanya RM1.24 bilion. Kes penipuan merupakan penyumbang utama kepada peningkatan jenayah kolar putih tersebut. Menurut Pengarah Jabatan Siasatan Jenayah Komersial (JSJK) Bukit Aman, Datuk Seri Mortadza Nazarene, JSJK menerima laporan rekod kerugian sebanyak RM2,434,774,588.34 pada 2015 dan jumlah tersebut meningkat sebanyak 95.10 peratus berbanding tahun 2014. Kes pecah amanah merupakan jenayah kedua tertinggi di Malaysia dengan catatan sebanyak 2,612 kes atau 13 peratus (Ilah, 2016).

Antara laporan lain, pada 4 Oktober 2016, Utusan Online melaporkan berita mengenai penahanan dua orang pegawai kanan Jabatan Air Sabah kerana disyaki menyalahgunakan kuasa oleh Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM). Suspek berusia 51 dan 54 tahun telah ditahan di pejabat masing-masing pada jam 9.15 pagi kerana disyaki memonopoli dan memberikan projek-

projek yang dikendalikan jabatan terutama dalam projek pembinaan infrastruktur asas kepada ahli keluarga mereka dengan nilai RM3.3 bilion sejak 2010 (Maszureen & Nuraina, 2016). Jadual 1 menunjukkan statistik aduan terkini yang merekodkan aduan orang awam terhadap penjawat awam iaitu dengan jumlah 341 aduan daripada tahun 2012 hingga 2017 dan jabatan yang tertinggi adalah Polis Diraja Malaysia (PDRM) diikuti oleh jabatan-jabatan awam yang lain.

Jadual 1: Laporan siasatan yang didaftarkan mengikut agensi tahun 2012 - 2017 oleh Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (EAIC) mengenai penerimaan aduan masyarakat awam untuk kakitangan awam

Agensi	Tahun						Jumlah
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Polis Diraja Malaysia	48	65	58	86	84	0	341
Jabatan Imigresen Malaysia	7	4	3	3	5	0	22
Jabatan Pengangkutan Jalan	4	1	2	2	2	0	11
Jabatan Kastam Diraja Malaysia	3	1	0	3	1	0	8
Kementerian Perdagangan Dalam Negeri, Koperasi dan Kepenggunaan	1	1	0	1	5	0	8
Agensi Penguatkuasaan Maritim Malaysia	0	3	1	0	2	0	6
Jabatan Pendaftaran Negara	1	1	1	0	2	0	5

Sumber : Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (EAIC)

Menurut Awang Sariyan (2009), antara faktor berlakunya salah laku dalam kalangan masyarakat ialah kelemahan dalam penguasaan ilmu-ilmu fardhu ain dan fardhu kifayah. Kesan langsung daripada keadaan tersebut ialah sama ada kosongnya atau kurangnya nilai dan pertimbangan keagamaan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau kerjaya. Maka, jenayah kolar putih ini merujuk kepada jenayah dalam kalangan golongan profesional. Hal ini dengan jelas membuktikan wujudnya masalah sosial yang berkaitan dengan kekurangan pertimbangan akhlak dalam kerjaya. Justeru, satu kajian mengenai pengukuran nilai akhlak dalam sifat amanah perlu dibina untuk melihat kesan serta hubungan antara keduanya dari perspektif Islam.

SOROTAN KAJIAN

Matlamat utama bagi sesebuah organisasi dalam Islam ialah menegakkan syariat Allah SWT. Bagi merealisasikan matlamat ini, setiap individu di dalam organisasi perlu terlebih dahulu memahami tuntutan pengabdian diri kepada Allah SWT (Basri, 2001). Intipati pengabdian diri kepada Allah SWT ialah dengan menjadikan semua urusan dan aktiviti yang dilakukan menepati garis panduan yang telah ditetapkan oleh syarak bersandarkan kalam Al-Quran dan As-Sunnah. Segala tingkah

laku serta corak keterlibatan manusia adalah berbentuk ibadah, maka seseorang itu perlu menjaga keharmonian hubungan diantara manusia dengan Allah SWT (*habluminallah*), hubungan sesama manusia (*habluminannas*) dan hubungan dengan alam semesta. Menyadari hakikat ini, setiap individu yang bekerja secara tidak langsung akan memahami maksud amanah dalam melaksanakan tugas disamping berlumba-lumba untuk melakukan yang terbaik dalam mendapat keredhaan Allah SWT. Seorang yang beramanah dan memelihara sesuatu yang diamanahkan kepadanya tidak akan mengeluarkan harta melainkan dengan keizinan tuannya. Individu yang memelihara amanah juga diberi gelaran orang yang benar dalam perspektif Islam dan diangkat darjatnya oleh Allah SWT. Hal ini diriwayatkan oleh Sahih Muslim. Zakat. No.169. Dari Abu Musa bahawasanya Nabi SAW bersabda:

“Seorang bendahara muslim yang melaksanakan tugasnya dengan jujur dan membayar sedekah kepada orang yang diperintahkan oleh majikannya secara sempurna, dengan segera dan dengan layanan yang baik, maka dia mendapat pahala yang sama seperti orang yang bersedekah”.

Akhlaq adalah sub komponen yang diekstrakkan daripada nilai amanah yang menjadi kunci kepada cara hidup (*way of life*) samada dalam ibadat khusus atau ibadat umum. Hal ini dijelaskan didalam melalui firman Allah SWT surah al-Bayyinah (5);

“Padahal mereka hanya diperintahkan menyembah Allah, dengan ikhlas menaati-Nya semata-mata karena (menjalankan) agama dan juga agar melaksanakan salat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus (benar)”.

Keredaan Allah tidak diberikan berdasarkan bentuk lahir manusia dan juga dari bentuk lahir kehidupan dunia, tetapi Allah SWT menerima dari amalan hambanya yang tersembunyi dan ikhlas dan Allah menerima dari mereka setiap amalan yang bertujuan untuk mendapat keredaanya. Yang selain dari itu dari perhiasan dunia dan sesuatu yang dibuat-buat oleh manusia maka tidak ada sebarang nilai dan tidak mendapat perhatian daripadanya. Apabila sifat amanah telah bersatu dan sehati dalam diri manusia, maka pergaulan dengan persekitaran akan menghasilkan sesuatu yang baik dan adil. Imam Ibnu Hajar berkata : “Menipu hukumnya haram menurut kesepakatan ulama’, sama sahaja terhadap muslim atau kafir zimmi”. (Fath al-Bari, syarah hadis no 3178). Hadis ini memberi panduan bahawasanya Allah SWT menggalakkan manusia bersifat amanah dan manusia dikenali dengan sifatnya seperti Rasulullah SAW dikenali dengan al-Amin. Dari Abdullah ia berkata, Rasulullah SAW bersabda :

“Jauhilah dari berbohong, kerana berbohong akan cenderung kepada keburukkan, dan keburukkan akan membawa kepada neraka. Dan sungguh, jika seseorang berbohong dan terbiasa dalam berbohong hingga di sisi Allah dia akan ditulis sebagai seorang pembohong. Dan hendaklah kalian jujur, kerana jujur akan membawa kepada kebaikan, dan kebaikan akan membawa kepada syurga. Dan sungguh, jika seseorang berlaku jujur dan terbiasa dalam kejujuran hingga di sisi Allah ia akan ditulis sebagai orang yang jujur”. (Sunan abi daud, bab adab 4337)

Hadith ini berkaitan dengan galakkan dan ancaman berkenaan sikap manusia. Jika manusia bersifat dengan jujur maka ia dikenali dengan orang yang benar. Dan begitu sebaliknya. Kebaikan dan ketaqwaan saling berkait rapat antara satu sama lain. Antara instrumen akhlak yang telah diekstrak daripada faktor amanah berdasarkan syarah Hadith dan bersumberkan Al-Quran ialah keadilan, menepati janji, jujur, kerahsiaan, malu, simpati, kasih sayang dan ilmu.

Pendefinisan setiap instrumen adalah mencakupi keseluruhan maqasid syariah yang menjaga kemaslahatan diri serta hubungan diantara Pencipta dan juga manusia. Akhlak adalah sesuatu sifat, sama ada baik atau buruk yang tertanam kuat dalam diri manusia. Ia merupakan terjemahan yang lahir dalam diri manusia melalui perbuatan tanpa perlu berfikir dan memerhati. Ciri-ciri yang mempunyai hubungkait dengan akhlak ialah keadilan iaitu meletakkan sesuatu pada tempatnya dengan cara menepati hak seseorang atau sesuatu, tidak menyebelahi mana-mana pihak dan tidak berat sebelah. Hal ini bermaksud tidak pecah amanah dalam melaksanakan tanggungjawab yang telah diamanahkan serta melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan kehendak serta bidang tugas yang telah ditetapkan. Seterusnya menepati janji dengan kesediaan untuk berbuat atau memberi sesuatu iaitu dengan melaksanakan amanah yang diberikan dengan seainya tanpa wujud sebarang penyelewengan.

Manakala kejujuran ialah kriteria yang perlu ada pada seseorang mukmin. Ia dilakukan dengan penuh keikhlasan dan jujur tanpa wujud sebarang unsur penyelewengan yang tidak sewajarnya. Hal ini berkaitan dengan kerahsiaan yang harus dipegang oleh seseorang dalam menjalani amanah yang diberikan kepadanya. Kerahsiaan ini ialah menyimpan maklumat atau apa sahaja yang berkaitan dengannya sekiranya ia perlu dirahsiakan dan tidak dibenarkan untuk disebar luaskan khusus hal-hal yang sulit.

Seterusnya ialah malu adalah termasuk kepada perkara yang memenuhi keperluan seseorang untuk tidak mempamerkan sesuatu yang mengaibkan diri dan juga maruah seseorang. Juga tidak melakukan sesuatu perkara yang tidak patuh syariah seperti pecah amanah, penyelewengan dan lain-lain. Instrumen yang keenam ialah bersimpati. Iaitu perasaan belas kasihan, bertimbang rasa terhadap seseorang atau sesuatu perkara. Dalam kajian ini ialah memfokuskan kepada perasaan belas kasihan terhadap individu yang dinafikan hak keatasnya. Berkasih sayanag adalah instrumen yang ketujuh dengan membawa penjelasan sebagai belas kasihan terhadap seseorang dengan memberikan kepadanya hak yang betul dan tidak menzalimi dengan menyuruh kepada kemungkaran. Instrumen yang terakhir daripada konstruk akhlak ialah berilmu. Berilmu membawa maksud pengetahuan dalam hal berkaitan dunia, akhirat, zahir dan batin. Dalam kajian ini, berilmu adalah dengan mengetahui perkara yang salah dan benar dan ilmu tersebut dizahirkan dengan amalan.

Pengkaji-pengkaji Barat seperti Krot dan Lewicka (2012), melihat kepada nilai amanah dalam organisasi adalah satu bahagian penting dalam hubungan profesional antara rakan sekerja, pengurus dan pekerja, atau sebaliknya. Oleh yang demikian, pemupukan sifat amanah perlu bermula dengan diri sendiri sebelum diterapkan dalam diri individu lain dalam organisasi. Kesan pengaplikasian sifat amanah dalam sesebuah organisasi ini dapat dilihat melalui pengurangan kos pemantauan, meningkatkan tahap kreativiti dan inovasi, meningkatkan kecekapan terhadap

keperluan pelbagai pihak dan lain-lain. Kajian lain yang menyokong kepentingan amanah ini ialah Azman (2014), menyatakan bahawa amanah ini wajib diperlihara dan diaplikasikan dalam kehidupan maka secara tidak langsung akan melahirkan individu yang unggul dan tidak mementingkan diri sendiri sebaliknya mementingkan kepentingan awam. Individu yang mempunyai sifat amanah bukan sahaja menunaikan perintah Allah SWT semata-mata, bahkan akan menyebarkan aura yang positif antara semua pihak yang berinteraksi dengan individu tersebut.

Namun begitu, amanah sering dikaitkan dengan pecah amanah atau ketidaktelusan dalam memegang satu tanggungjawab yang diberikan. Kajian oleh Wan dan Zhang (2014) menunjukkan bahawa pecah amanah dari sudut mendedahkan rahsia organisasi atau maklumat sulit pelanggan bukan sahaja membawa kemudaratan kepada individu, seperti risiko penularan, penipuan, atau identiti dan kecurian, bahkan memberi kesan kepada organisasi secara serius. Oleh itu, umum mengetahui bahawa tingkah laku pecah amanah boleh berlaku dengan penyelewengan wang dan banyak memberi impak buruk kepada kakitangan, organisasi dan secara amnya mengganggu masyarakat dan merosakan matlamat organisasi (Baghini, Pourkiani & Abbasi, 2014). Kebanyakan sarjana Barat melihat kepada tindakan pecah amanah sebagai satu pelanggaran yang mempunyai kaitan rapat dengan kontrak psikologi iaitu sifat dalaman serta perbuatan yang dizahirkan yang menyalahi undang-undang. Perbuatan yang dilakukan adalah semata-mata ingin mencapai kepuasan diri (Shahnawaz & Goswami, 2011), (Bal, Chiaburu & Paul, 2010) dan (Hermida, & Luchman, 2013).

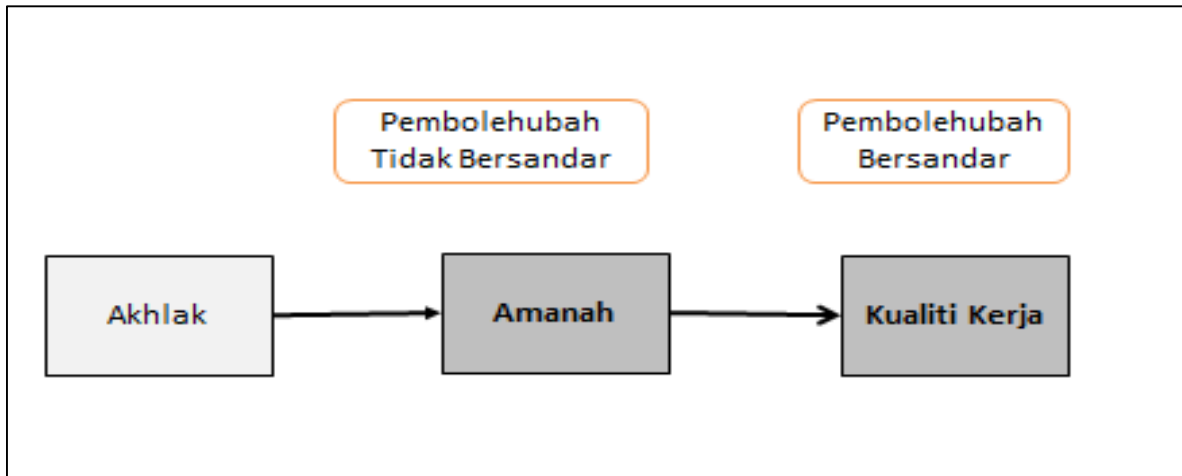
Melihat kepada konteks kualiti kerja, secara keseluruhan adalah kepuasa yang merangkumi aspek kesejahteraan material, memuaskan hubungan dengan kesihatan fizikal dan persekitaran sosial, dan secara objektifnya ia lebih kepada hubungan psikologi serta sosial kesejahteraan (Díaz, Ficapal & Torrent, 2016). Weaver (2009) pula berpandangan bahawa kualiti kerja mempunyai implikasi untuk pekerja dan majikan. Ia mempunyai akibat kesejahteraan pekerja, serta sikap terhadap mereka dan kepuasan kehidupan seharian. Menurut Lau dan May (1998) pula, ia merupakan suatu strategi kerja, operasi dan persekitaran bahawa kepuasa menggalakkan dan mengekalkan pekerja dengan bertujuan untuk meningkatkan keadaan kerja untuk kakitangan dan keberkesanan organisasi untuk majikan. Rosenthal berpandangan (1989) bahawa kualiti kerja terdiri daripada pelbagai dimensi yang berkaitan dengan ciri-ciri objektif kerja itu sendiri, pekerja, hubungan antara pekerja dan pekerjaan, serta penilaian subjektif pekerja ciri-ciri ini. Dalam erti kata lain, konsep ini merujuk kepada semua aspek kehidupan pekerja dalam konteks kerja.

METODOLOGI

Dalam kajian ini, sampel kajian adalah seramai 168 penjawat awam daripada tiga jabatan utama yang iaitu Jabatan Imigresen, Jabatan Diraja Kastam dan Jabatan Polis Diraja Malaysia. Jabatan-jabatan ini adalah berlokalisasikan di sekitar Lembah Klang. Dengan menggunakan panduan penentu saiz sampel oleh Hair et.al (1998), kaedah persampelan adalah berbentuk persampelan

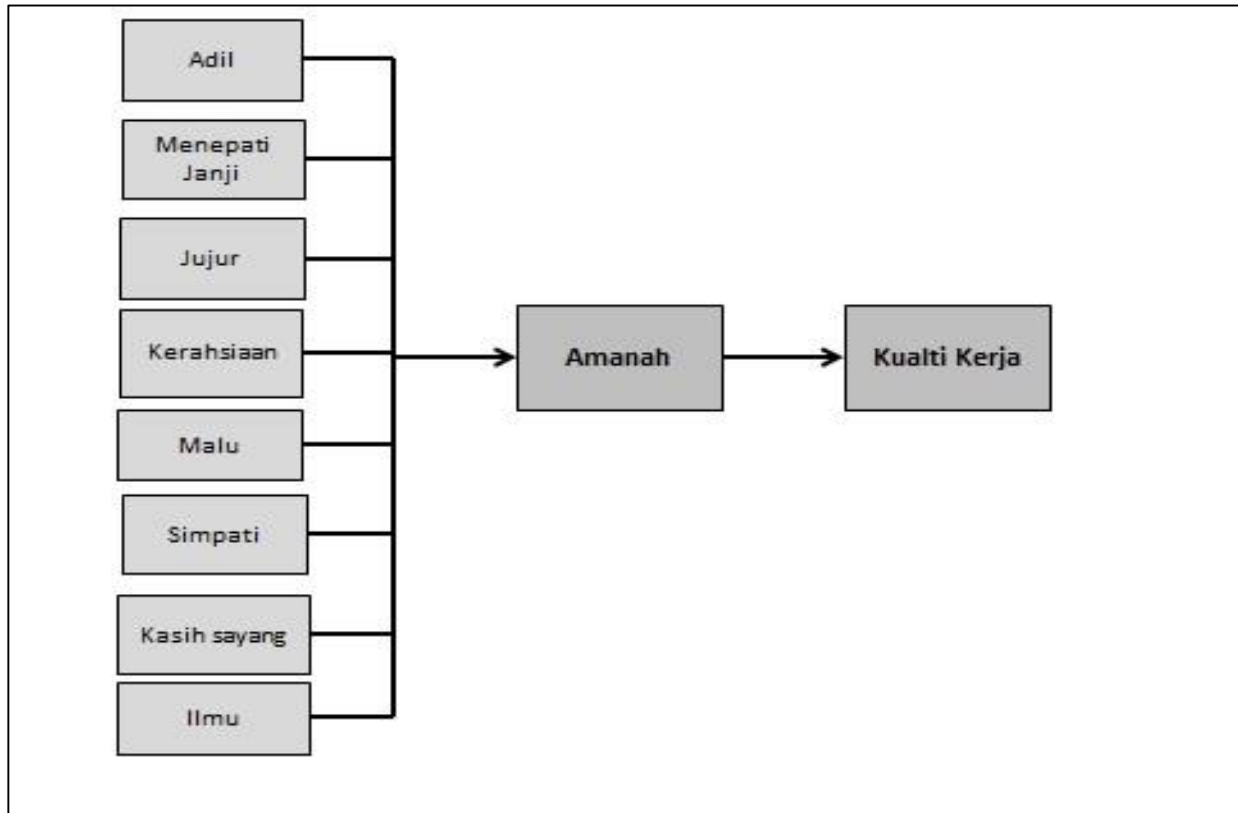
bertujuan dan ia berkluster mengikut jabatan penjawat awam yang terdapat di sekitar Lembah Klang.

Rajah 1: Kerangka Kajian Bagi Pembentukan Instrumen Kajian Akhlak (Amanah) Terhadap Kualiti Kerja



Rajah 1 menggambarkan kerangka kajian pembentukan instrumen akhlak yang diekstrak dari faktor amanah. Pemilihan instrumen ini adalah berdasarkan syarah Al-Quran dan juga Hadith. Manakalah bagi spesifikasi model dan juga kaedah analisis data yang menggunakan kesahan dan juga kebolehpercayaan terhadap pembolehubah dengan melihat kepada hubungan serta tahap keyakinan yang tinggi terhadap pembolehubah tidak bersandar kepada pembolehubah bersandar. Setiap instrumen diuji dengan menggunakan kaedah analisis penjelajahan faktor (*Exploratory Factor Analysis –EFA*) dan kaedah analisis pengesahan faktor (*Confirmatory Factor Analysis – CFA*). Pengujian perlu diuji dengan berasaskan *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy*, *alpha Cronbach* dan *Bartlett’s Test of Sphericity (BTOS)* yang merupakan petunjuk kepada ujian korelasi wujudnya hubungan diantara semua instrumen yang dikaji. Ujian ini perlu signifikan pada aras keertian sekurang-kurangnya 5 peratus bagi melihat hubungan diantara setiap instrumen. Dengan itu, ia memastikan kesemua instrumen yang dikaji adalah sesuai untuk dianalisis. Jika ujian ini kurang daripada 0.3 atau kesemua nilai kolerasi adalah sama maka analisis faktor tidak sesuai digunakan dan ia boleh dipertikaikan (Hair et al. 1998).

Rajah 2: Pembentukan Instrumen Akhlak Dalam Amanah Berdasarkan Perspektif Islam



(Sumber dari Al-Quran dan Hadith)

Rajah 2 adalah instrumen-instrumen yang telah diekstrak daripada ciri-ciri akhlak. Antaranya ialah adil, menepati janji, jujur, kerahsiaan, malu, simpati, kasih sayang dan ilmu. Kesemua instrumen ini akan diuji kesahihannya dan ujian korelasi menerusi pengukuran nilai alpha 0.70 atau lebih (Hair et al. 1998). Setelah itu, kaedah *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* iaitu kaedah kecukupan persampelan *Bartlett's Test of Sphericity (BTOS)* adalah menguji nilai korelasi matriks beridentiti atau tidak dengan signifikan (Sig.= 0.000). Seterusnya setelah penilaian kesahihan dan kebolehpercayaan diterima maka ia boleh diaplikasikan ke dalam analisis regresi berganda. Bagi tujuan peramalan diantara setiap instrumen maka nilai koefisien yang diperolehi dengan nilai signifikan adalah masing-masing diantara 1.96 dan 1.65 (Hair et al.1998). Koefisien yang diperolehi dijadikan sebagai petunjuk bahawa wujudnya hubungan diantara faktor-faktor berikut dengan kualiti kerja berdasarkan model seperti berikut:

Model:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8$$

Dimana,

- Y** = kualiti kerja
 b_0 = intercept (tetap)
 b_1X_1 = adil
 b_2X_2 = menepati janji
 b_3X_3 = jujur
 b_4X_4 = kerahsiaan
 b_5X_5 = malu
 b_6X_6 = simpati
 b_7X_7 = kasih sayang
 b_8X_8 = ilmu

Berdasarkan syarah daripada Hadith yang soheh serta menurut al-Ghazali (1999), antara nilai amanah yang bercirikan akhlak yang tinggi yang perlu ada dalam diri seseorang merangkumi adil, menepati janji, jujur, kerahsiaan, malu, simpati, berkasih sayang serta berilmu. Jadual 1 adalah contoh pembentukan instrumen kajian yang dibina untuk analisis kajian ini. Bilangan setiap item yang dibina adalah selari dengan apa yang dikehendaki berdasarkan sifat serta ciri-ciri akhlak yang sempurna. Setiap item yang dibina adalah berlandaskan kepada keperluan profesionalisme perjawatan.

Jadual 1: Pembentukan Instrumen Kajian

Instrumen Akhlak	Bilangan Item	Contoh Item
Adil	5	<ul style="list-style-type: none"> • Pembahagian kerja yang diberikan adalah adil dikalangan pekerja • Tugas yang diberikan adalah relevan dengan skop kerja
Menepati Janji	3	<ul style="list-style-type: none"> • Sentiasa berkata benar • Sentiasa menepati janji dalam urusan yang melibatkan orang awam dan juga rakan sekerja
Jujur	5	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak mengharapkan sebarang balasan apabila membantu seseorang • Akan melaporkan kepada pihak atasan jika berlaku perkara yang tidak beretika di hadapan saya
Kerahsiaan	4	<ul style="list-style-type: none"> • Akan merahsiakan urusan rasmi kerja • Bertanggungjawab dalam menjaga kerahsiaan jabatan
Malu	5	<ul style="list-style-type: none"> • Malu dalam melakukan penyelewengan dalam kerja • Malu menerima imbuhan tambahan daripada pihak berkepentingan atas urusan rasmi kerja

Simpati	4	<ul style="list-style-type: none"> • Mudah membantu rakan sekerja • Simpati dengan rakan yang dalam kesusahan
Kasih sayang	5	<ul style="list-style-type: none"> • Menegur rakan sekerja yang melakukan kesalahan dengan berhikmah • Bertolak ansur dalam menyelesaikan konflik kerja
Ilmu	5	<ul style="list-style-type: none"> • Al-Quran dan Hadith adalah sumber utama rujukan ilmu • Mengikuti majlis ilmu untuk menambah ilmu

HASIL KAJIAN

Serakan kajian adalah merangkumi tiga jabatan penting yang berhadapan dengan risiko yang melibatkan nilai amanah iaitu Jabatan Imigresen, Jabatan Polis Diraja Malaysia dan Jabatan Kastam Diraja Malaysia. Taburan responden adalah seramai 168 responden untuk tujuan analisis data. Responden adalah terdiri daripada 50% lelaki dan 50% perempuan yang mempunyai jawatan sebagai pegawai di jabatan masing-masing. Purata umur responden adalah diantara 31 tahun sehingga 39 tahun (47%) Majoriti daripada responden telah berkhidmat di jabatan masing-masing adalah lebih dari 9 tahun (36.9%). Manakala bahagian perjawatan yang diduduki sekarang ialah dibahagian pengoperasian dengan peratusan sebanyak 41%.

Kedudukan kepercayaan dan kesahihan bagi setiap item dalam kajian ini dilaporkan dalam Jadual 2, Jadual 3 dan Jadual 4 seperti berikut. Terdapat lapan instrumen yang telah melalui analisis kebolehpercayaan dan kesahihan iaitu adil, menepati janji, jujur, kerahsiaan, malu, simpati, kasih sayang dan ilmu. Kesemua instrumen telah mencapai nilai cronbach alpha melebihi 0.7. Ini menggambarkan tahap kebolehpercayaan instrumen adalah baik. Purata bilangan setiap item yang dianalisis ialah diantara empat hingga lima bagi setiap instrumen.

Jadual 2: Analisis Kebolehpercayaan Instrumen (N=168)

Instrumen Akhlak	Bilangan item	Nilai Cronbach Alpa (α)
Adil	5	0.85
Menepati Janji	3	0.77
Jujur	5	0.78
Kerahsiaan	4	0.82
Malu	5	0.84
Simpati	4	0.85
Kasih Sayang	5	0.87
Ilmu	5	0.88

Sumber: Kajian Lapangan 2017

Seterusnya analisis kesahihan instrumen dalam Jadual 3 yang melibatkan analisis *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)*. Catatan nilai KMO yang tertinggi adalah 0.86 iaitu instrumen ilmu. Manakala nilai komunaliti bagi instrumen ini juga mencatatkan nilai yang tinggi iaitu 0.81 serta varians yang diterangkan ialah 81.19. Ini menggambarkan situasi instrumen adalah memuaskan dan wujud

hubungan positif diantara setiap bilangan item ilmu iatu 5 bilanganya. Ini menunjukkan setiap instrumen ilmu mempunyai item-item yang baik dan menyokong kepada kesahihan instrumen tersebut.

Secara keseluruhannya setiap instrumen yang dikaji menerusi analisis kesahihan telah mencapai nilai 0.7 keatas dan ia menghampiri kepada nilai 0.9. Kesahihan ini adalah selari dengan saranan Hair et al. (1998) dan Nunnally (1978) yang menyatakan tahap koefisien dan nilai *KMO* adalah memuaskan dan tidak wujud masalah multikolineariti dalam kajian ini. Oleh itu, instrumen adalah baik dan boleh digunapakai untuk analisis seterusnya.

Jadual 3: Analisis Kesahihan Instrumen (N=168)

Instrumen Akhlak	Bil item	Nilai KMO	Nilai Komunaliti	Varians diterang (%)
Adil	5	0.81	0.76	76.90
Menepati Janji	3	0.70	0.89	89.22
Jujur	5	0.75	0.70	70.44
Kerahsiaan	4	0.78	0.86	86.45
Malu	5	0.79	0.80	80.28
Simpati	4	0.71	0.87	87.35
Kasih sayang	5	0.76	0.82	81.88
Ilmu	5	0.86	0.81	81.19

Sumber: Kajian Lapangan 2017

Hasil analisis daripada Jadual 4 adalah kedudukan purata dan sisihan piawai bagi setiap instrumen yang diuji. Dapatan menggambarkan bahawa purata responden adalah sangat setuju dengan setiap item soalan bagi instrumen tersebut. Nilai purata yang paling tinggi adalah 4.42 iaitu sangat setuju dengan kenyataan Ilmu dan seterusnya purata nilai melebihi 4 bagi keseluruhan responden adalah sangat setuju dengan kenyataan item-item bagi setiap instrumen. Kedudukan sisihan piawai juga menggambarkan nilai yang positif. Nilai yang tertinggi (0.67) dicatatkan bagi instrumen adil, manakala nilai yang terendah (0.56) oleh instrumen simpati, tetapi masih melebihi sisihan piawai (0.5).

Jadual 4: Kedudukan purata dan sisihan piawai setiap instrumen (N=168)

Instrumen Akhlak	Purata	Sisihan piawai
Adil	4.23	0.67
Menepati Janji	4.23	0.64
Jujur	4.26	0.65
Kerahsiaan	4.39	0.60
Malu	4.33	0.66
Simpati	4.32	0.56
Kasih sayang	4.26	0.57
Ilmu	4.42	0.56

Sumber: Kajian Lapangan 2017

IMPLIKASI KAJIAN

Dapatan kajian menggambarkan bahawa sifat amanah perlu disertai dengan elemen-elemen yang selari dengan pembentukan sifat profesionalisme individu dalam menjalankan tanggungjawab terhadap diri dan organisasi serta persekitaran. Hasil kajian mendapati setiap instrumen yang diekstrak daripada ciri akhlak iaitu adil, menepati janji, jujur, kerahsiaan, malu, simpati, kasih sayang dan ilmu adalah signifikan penggunaan untuk dijadikan sebagai item analisis bagi ciri akhlak dalam faktor amanah. Instrumen yang mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi (0.88) merujuk kepada instrumen ilmu, diikuti oleh kasih sayang (0.87), simpati dan adil (0.85) dan instrumen malu (0.84). Purata keseluruhan instrumen didalam analisis kebolehpercayaan mempunyai hubungan yang signifikan keatas kualiti kerja iaitu 0.7 keatas. Manakala analisis kesahan yang melihat kepada nilai *KMO* yang tertinggi ialah instrumen ilmu (0.86), diikuti oleh instrumen adil (0.81), malu (0.79) dan seterusnya instrumen kerahsiaan (0.78).

Dalam konteks secara keseluruhannya, nilai amanah merupakan terjemahan sifat takwa seseorang manusia. Amanah yang bercirikan kesempurnaan pada akhlak yang wujud pada diri seseorang pekerja melahirkan ketaatan kepada Allah SWT, suka melakukan kebaikan, dan mencegah kemungkaran, bertanggungjawab, jujur, malu, berkasih sayang dan dipercayai. Kesemua instrument yang diekstrak adalah berdasarkan tema-tema yang diambil hasil penelitian tafsiran ayat-ayat al-Quran dan syarah hadith-hadith.

KESIMPULAN

Kajian ini memfokuskan kepada kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang dibina berdasarkan Al-Quran dan Hadith Rasullullah SAW tentang sifat amanah. Amanah yang bercirikan kesempurnaan akhlak memberi satu kesimpulan bahawa dengan kesempurnaan akhlak seseorang maka terhindarlah daripada perbuatan yang menyalahi undang-undang serta ia memenuhi keperluan maqasid syariah yang lima. Melalui pengujian kesahan dan kebolehpercayaan keatas data-data dikalangan penjawat awam di tiga jabatan utama iaitu di Jabatan Polis diRaja Malaysia, Jabatan Imigresen, Jabatan Kastam diRaja Malaysia, kajian mendapati sifat amanah yang bermula daripada akhlak amat perlu diberi perhatian agar ia terhindar daripada segala bentuk permasalahan yang melibatkan masalah undang-undang. Sifat kesempurnaan akhlak yang merangkumi adil, menepati janji, jujur, kerahsiaan, malu, simpati, kasih sayang dan berilmu harus ada dalam diri individu. Seterusnya kajian ini selari dengan aliran isu semasa di Malaysia agar tumpuan kepada kesalahan yang melibatkan penyalahgunaan kuasa iaitu akhlak dibanteras dengan adil dan saksama agar nilai profesionalisme terjaga dikalangan individu penjawat awam yang melibatkan organisasi dan orang awam.

RUJUKAN

- Ahmad al-Birduni & Ibrahim Atfish, sunt. (1964). *Tafsir al-Qurtubi*. Cet. 2. Cairo : Dar al-Kitab al-Masriyah.
- Akademi Pengurusan YaPEIM. (2005). *Pengurusan dalam Islam : Menghayati prinsip dan nilai Qurani*. Kuala Lumpur : Akademi Pengurusan Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia.
- Al-Jazairi, Abu Bakar Jabir. 2000. *Aysar al-Tafasir*. Madinah: Maktabah al-‘Ulum wa al-Hikam.
- Al-Khalidi, Salah 'Abd al-Fattah. 1997. *Al-Tafsir al-Maudhu'i: Bayna al-Nazhariyah wa al-Tatbiq*. ‘Amman: Dar al-Nafais.
- Al-Qardawi, Yusuf. 1993. *Malamih al-Mujtama' al-Muslim*. Kaherah: Maktabah Wahbah.
- Al-Qurtubi, Abdullah ibn Ahmad. 1993. *Al-Jami' li ahkam al-Quran*. Beirut: Dar al-Kitab al-Alamiyah.
- Al-Razi. 1995. *Tafsir al-Razi*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Al-Tabari, Abi Ja'far Muhammad ibn Jarir. 1987. *Jami' al-Bayan fi tafsir al-Quran*. Beirut: Dar al-Ma'rifah.
- Azman Che Omar. (2014). *Pengenalan Pengurusan Islam*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Baghini, B. Z., Pourkiani, M., & Abbasi, F. B. (2014). The Relationship Between Organizational Trust And Organizational Deviant Behavior Of Staff In Refaah Bank Branches In Kerman City. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(11), 124-133.
- Basri bin Ibrahim. (2001). *Sistem Pentadbiran dan Organisasi dalam Islam*. Johor : Perniagaan Jahabersa.
- Díaz-chao, Á., Ficapal-cusí, P., & Torrent-sellens, J. (2016). Economic crisis and job quality in spain: A multi-dimensional and micro-data empirical approach. *Social Indicators Research*, 125(2), 613-633.

- Fadillah Mansor. (2006). Kualiti Kerja dalam Organisasi: Tinjauan dari Perspektif Pengurusan Islam. Dalam Ab. Mumin Ab. Ghani & Fadillah Mansor, *Dimensi Pengurusan Islam*. 51-52.
- Fazrina Ayu Raduian. (21 Oktober, 2016). Pegawai JKM dipenjara pecah amanah. Diakses pada 4 Januari, 2017, dari Utusan Online : <http://www.utusan.com.my/berita/mahkamah/pegawai-jkm-dipenjara-pecah-amanah-1.397713>
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tantham, R.L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis. Edisi Kelima*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hermida, R., & Luchman, J. N. (2013). The moderating role of locus of causality in the relationship between source of information and psychological contract breach perceptions. *Journal of Business and Psychology*. 28(2), 221-232.
- Ibn Faris, Ahmad. 1994. *Mu'jam Maqayis fi al-Lughah*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Ibn Kathir, Ismail ibn Umar. 1993. *Tafsir al-Quran al-'Azim*. Beirut: Dar al-Ma'rifah.
- Ibnu Kathir. (2005). *Tafsir Ibnu Kathir*. Terj. M. Abdul Ghaffar E.M. Cet. 4. Medan : Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Ilah Hafiz Aziz. (21 Januari, 2016). Mangsa jenayah kolar putih rugi RM2.43b. Diakses pada 6 Januari, 2017 dari Utusan Online : <http://www.utusan.com.my/berita/jenayah/mangsa-jenayah-kolar-putih-rugi-rm2-43b-1.181825>
- Kamus Dewan (3rd ed.). (1996). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Krot, K., & Lewicka, D. (2012). The importance of trust in manager-employee relationships. *International Journal of Electronic Business Management*. 10(3), 224-233.
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for qwl and business performance. *Human Resources Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Maszureen Hadzman & Nuraina Hanis Abd. Halim. (5 Oktober, 2016). SPRM berkas pengarah, timbalan di Sabah. Diakses pada 4 April, 2017, dari Utusan Online : <http://www.utusan.com.my/berita/jenayah/sprm-berkas-pengarah-timbalan-di-sabah-1.390857>
- Norsiah Mohd Ramli. (19 March, 2016). SPRM tahan pegawai kanan kementerian terima rasuah cecah RM20 juta. Diakses pada 4 April, 2017, dari Astro Awani : <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/sprm-tahan-pegawai-kanan-kementerian-terima-rasuah-cecah-rm20-juta-99127>

- Rokiah Abdullah. (24 November, 2016). Anggota, pegawai polis didakwa terima rasuah RM8,000. Diakses pada 9 Januari, 2017, dari Utusan Online : <http://www.utusan.com.my/berita/terkini/anggota-pegawai-polis-didakwa-terima-rasuah-rm8-000-1.411688>
- Rosenthal, N.H. (1989). More than wages at issue in job quality debate. *Monthly Labour Review*, Vol. 112 No. 12, pp. 4-8.
- Shahnawaz, M. G., & Goswami, K. (2011). Effect of psychological contract violation on organizational commitment, trust and turnover intention in private and public sector indian organizations. *Vision*, 15(3), 209-217.
- Sharifah Hayaati al-Qudsy. (2008). Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam : Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengajian Melayu*, (14).
- Sharifah Hayaati Ismail al-Qudsy. (2010). *Etika Penjawat Awam dari Perspektif Islam*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan. Diakses pada 19 Januari, 2017 dari: <http://www.eaic.gov.my/pusat-sumber/statistik/siasatan>
- Wan, L., & Zhang, C. (2014). Responses to trust repair after privacy breach incidents. *Journal of Service Science Research*, 6(2), 193-224.
- Weaver, A. (2009). Perceptions of job quality in the tourism industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 21(5), 579-593.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The Impact Of Psychological Contract Breach On Work-Related Outcomes : A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647- 680.