

**PELAKSANAAN KOD ETIKA ISLAM
DI INSTITUSI PEMBANGUNAN BERTERASKAN ISLAM:
KAJIAN KES DI LEMBAGA TABUNG HAJI MALAYSIA**

Oleh

NOR `AZZAH KAMRI

**Tesis yang diserahkan untuk
memenuhi keperluan bagi Ijazah
Doktor Falsafah**

Disember 2007

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan taufik dan `ināyah-Nya tesis ini dapat disempurnakan. Sekalung penghargaan buat Profesor Muhammad Syukri Salleh dan Dr. Zakaria Bahari selaku penyelia utama dan penyelia bersama di atas bimbingan dan didikan yang diberikan sehingga terhasilnya tesis ini.

Ribuan terima kasih juga diucapkan kepada pihak Tabung Haji di atas kerjasama dan bantuan yang dihulurkan sepanjang kajian ini dijalankan. Begitu juga dengan pihak-pihak yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung dalam menjayakan kajian ini. Hanya Allah s.w.t. dapat membalas segala jasa baik yang dihulurkan.

Tidak lupa juga kepada ayahanda dan bonda serta seisi keluarga yang setia memberi dorongan dan sokongan sepanjang suka duka menyiapkan tesis ini. Terima kasih kerana memahami dan sentiasa mendoakan kejayaan yang dikongsi bersama ini.

Buat sahabat-sahabat di Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam (ISDEV) Universiti Sains Malaysia dan Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya, *syukran jazālan `alā kulli ḥā*. Mutiara ilmu dan pengalaman berharga yang dikutip akan tetap tersemat di hati. Semoga usaha kita semua diberkati dan dikira sebagai amal soleh di sisi-Nya.

Salam,

Nor `Azzah Kamri
Pusat Pengajian Sains Kemasyarakatan
Universiti Sains Malaysia
11800 Pulau Pinang.

SENARAI KANDUNGAN

	HALAMAN
PENGHARGAAN	ii
SENARAI KANDUNGAN	iii
SENARAI JADUAL	viii
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI KEPENDEKAN	xiii
PANDUAN TRANSLITERASI	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvii
BAB 1 - PENDAHULUAN	
1.0 PENGENALAN	1
1.1 LATAR BELAKANG KAJIAN	1
1.1.1 Pembentukan Kod Etika Konvensional	4
1.1.2 Kritik Terhadap Kod Etika Konvensional	13
1.1.3 Pembentukan Kod Etika Islam	15
1.2 PERNYATAAN MASALAH KAJIAN	24
1.3 OBJEKTIF KAJIAN	28
1.4 PERSOALAN KAJIAN	29
1.5 DEFINISI OPERASIONAL	30
1.5.1 Kod Etika	31
1.5.2 Kod Etika Islam	33
1.5.3 Budaya Kerja Beretika	36
1.5.4 Pengurusan Pembangunan Berteraskan Islam	39
1.5.5 Institusi Pembangunan Berteraskan Islam	42
1.6 SKOP DAN BATASAN KAJIAN	43
1.7 KEPENTINGAN KAJIAN	45
1.8 SUMBANGAN KAJIAN	47
1.9 ORGANISASI TESIS	49
1.10 KESIMPULAN	50

BAB 2 - KAJIAN LEPAS DAN SOROTAN KARYA

2.0	Pengenalan	51
2.1	Kajian-kajian lepas	51
2.1.1	Kajian mengenai etika konvensional	51
2.1.2	Kajian mengenai etika Islam	54
2.1.2.1	Kajian teoretikal mengenai etika Islam	55
2.1.2.2	Kajian empirikal mengenai etika Islam	58
2.1.3	Kajian mengenai tabung haji	61
2.2	Analisis kajian-kajian lepas	63
2.3	Sorotan karya	67
2.3.1	Sumber pembentukan kod etika Islam	68
2.3.2	Matlamat pembentukan kod etika Islam	72
2.3.3	Skop liputan kod etika Islam	74
2.3.4	Komponen nilai dalam kod etika Islam	78
2.3.5	Pendekatan pelaksanaan kod etika Islam	85
2.4	Ulasan sorotan karya	95
2.5	Kerangka teoretis kajian	96
2.6	Kesimpulan	100
BAB 3 - KAEDAH PENYELIDIKAN		
3.0	Pengenalan	101
3.1	Reka bentuk kajian	101
3.1.1	Kajian perpustakaan	103
3.1.2	Kajian lapangan	104
3.2	Justifikasi pemilihan tabung haji sebagai kajian kes	104
3.3	Pengumpulan data	108
3.3.1	Pengumpulan data sekunder	108
3.3.2	Pengumpulan data primer	110
3.3.2.1	Temu bual	110
3.3.2.2	Soal selidik	111
3.4	Pensampelan	115
3.4.1	Pejabat tabung haji	115
3.4.2	Responden temu bual	122
3.4.3	Responden soal selidik	123
3.5	Tatacara kajian lapangan	130
3.5.1	Kajian rintis	132
3.5.2	Ujian rintis	132
3.5.3	Kajian lapangan sebenar	136

3.6	PENGANALISISAN DATA	137
3.6.1	Penganalisan Data Sekunder	137
3.6.2	Penganalisan Data Primer	138
3.7	KESIMPULAN	145
 BAB 4 - PROFIL LEMBAGA TABUNG HAJI		
4.0	Pengenalan	146
4.1	INSTITUSI PEMBANGUNAN BERTERASKAN ISLAM DI MALAYSIA	146
4.2	PROFIL TABUNG HAJI SEBAGAI INSTITUSI PEMBANGUNAN BERTERASKAN ISLAM	160
4.2.1	Sejarah Penubuhan Tabung Haji	160
4.2.2	Matlamat dan Aktiviti Teras Tabung Haji	162
4.2.3	Struktur Organisasi Tabung Haji	163
4.2.4	Pejabat Tabung Haji	170
4.2.5	Keanggotaan Kakitangan Tabung Haji	174
4.2.6	Perkembangan dan Pencapaian Tabung Haji	177
4.3	ULASAN PROFIL TABUNG HAJI	189
4.4	KESIMPULAN	194
 BAB 5 - ANALISIS TEORETIS TERHADAP NILAI DAN ETIKA KERJA TABUNG HAJI (NEKTH)		
5.0	Pengenalan	196
5.1	PEMBENTUKAN NEKTH	196
5.1.1	Faktor Pembentukan NEKTH	198
5.1.2	Matlamat Pembentukan NEKTH	201
5.1.3	Model Pembangunan NEKTH	202
5.2	KANDUNGAN NEKTH	205
5.3	ANALISIS TEORETIS NEKTH	211
5.3.1	Sumber Pembentukan NEKTH	212
5.3.2	Matlamat Pembentukan NEKTH	219
5.3.3	Skop Liputan NEKTH	220
5.3.4	Komponen Nilai NEKTH	221
5.4	KESIMPULAN	226

BAB 6 - PELAKSANAAN NEKTH DARIPADA PERSPEKTIF KAKITANGAN

6.0	PENGENALAN	227
6.1	MAKLUMAT ASAS RESPONDEN KAKITANGAN	227
6.2	DASAR DAN MEKANISME PELAKSANAAN NEKTH	240
6.3	TAHAP PELAKSANAAN NEKTH	252
6.3.1	Kefahaman Tentang NEKTH	252
6.3.2	Pelaksanaan Nilai-Nilai Dalam NEKTH	262
6.3.3	Pelaksanaan NEKTH Dalam Aspek-Aspek Budaya Kerja Beretika	264
6.3.4	Tahap Budaya Kerja Beretika Berdasarkan NEKTH	274
6.4	HUBUNG KAIT BUDAYA KERJA BERETIKA DENGAN FAKTOR-FAKTOR BERKAITAN	277
6.4.1	Hubung Kait Faktor Demografi Dengan Budaya Kerja Beretika	278
6.4.2	Hubung Kait Faktor Pekerjaan Dengan Budaya Kerja Beretika	281
6.4.3	Hubung Kait Faktor Kefahaman Dan Sambutan Terhadap NEKTH Dengan Budaya Kerja Beretika	283
6.4.4	Hubung Kait Faktor Kepatuhan Beragama Dengan Budaya Kerja Beretika	286
6.4.5	Hubung Kait Aspek-Aspek Budaya Kerja Beretika Dengan Budaya Kerja Beretika	289
6.5	KESIMPULAN	291

BAB 7 - PELAKSANAAN NEKTH DARIPADA PERSPEKTIF PENDEPOSIT

7.0	PENGENALAN	293
7.1	MAKLUMAT ASAS RESPONDEN PENDEPOSIT	293
7.2	TAHAP PERSEPSI PELAKSANAAN NEKTH	302
7.2.1	Persepsi Pelaksanaan Nilai-Nilai Dalam NEKTH	302
7.2.2	Tahap Persepsi Budaya Kerja Beretika Berdasarkan NEKTH	306
7.3	HUBUNG KAIT PERSEPSI BUDAYA KERJA BERETIKA DENGAN FAKTOR BERKAITAN	308
7.3.1	Hubung Kait Faktor Demografi Dengan Persepsi Budaya Kerja Beretika	308
7.3.2	Hubung Kait Faktor Pekerjaan Dengan Persepsi Budaya Kerja Beretika	310
7.3.3	Hubung Kait Faktor Kepuasan Dengan Persepsi Budaya Kerja Beretika	312
7.4	KESIMPULAN	314

BAB 8 - PENUTUP

8.0	PENGENALAN	316
8.1	HASIL PENEMUAN UTAMA KAJIAN	316
8.2	IMPLIKASI KAJIAN	323
8.2.1	Kriteria Asas Pembentukan Kod Etika Islam Dalam Organisasi	323
8.2.2	Mekanisme Pelaksanaan Kod Etika Islam Dalam Organisasi	325
8.2.3	Bukti Empirikal Tentang Impak Pelaksanaan Kod Etika Islam Terhadap Budaya Kerja Beretika Dalam Organisasi	330
8.2.4	Dasar Dan Panduan Pelaksanaan Kod Etika Islam	331
8.2.5	Aspek Pengukuran Budaya Kerja Beretika Menurut Perspektif Pengurusan Pembangunan Berteraskan Islam	332
8.3	CADANGAN TERHADAP AMALAN TABUNG HAJI	334
8.4	CADANGAN KAJIAN MASA HADAPAN	335
8.4.2	Lokasi Kajian	335
8.4.3	Teknik Penyelidikan	336
8.4.4	Skop Kajian	337
8.5	KESIMPULAN	338
	BIBLIOGRAFI	339
	SENARAI TEMU BUAL	369
	LAMPIRAN	
Lampiran I	Ringkasan Teori-Teori Etika Barat	370
Lampiran II	Soalan Temu bual Dengan Pihak Pengurusan Tabung Haji	374
Lampiran III	Soal Selidik Kakitangan Tabung Haji	375
Lampiran IV	Soal Selidik Pendeposit Tabung Haji	385
Lampiran V	Kebenaran Menjalankan Kajian di Tabung Haji	389
Lampiran VI	Keputusan Ujian Analisis Kebolehpercayaan Soal Selidik	390
Lampiran VII	Senarai Pejabat-Pejabat Tabung Haji Di Malaysia	394

SENARAI JADUAL

HALAMAN

Jadual 1.1	Perbezaan Antara Kod Etika Islam dan Konvensional	18
Jadual 1.2	Ringkasan Objektif dan Persoalan Kajian	30
Jadual 3.1	Komposisi Pejabat Cawangan Tabung Haji di Semenanjung Malaysia	119
Jadual 3.2	Pensampelan Pejabat Cawangan Tabung Haji	120
Jadual 3.3	Pejabat Cawangan Tabung Haji Terpilih Sebagai Sampel Kajian	122
Jadual 3.4	Pensampelan Kakitangan di Pejabat-Pejabat Tabung Haji Terpilih	126
Jadual 3.5	Hasil Ujian Analisis Kebolehpercayaan Soal Selidik Menerusi Ujian Rintis	134
Jadual 3.6	Pelarasan Skor Item-Item Negatif	139
Jadual 3.7	Hasil Ujian Analisis Kebolehpercayaan Soal Selidik Menerusi Kajian Lapangan Sebenar	140
Jadual 3.8	Tahap Budaya Kerja Beretika Berdasarkan Jumlah Skor Responden Kakitangan Tabung Haji	142
Jadual 3.9	Tahap Persepsi Budaya Kerja Beretika Berdasarkan Jumlah Skor Responden Pendeposit Tabung Haji	142
Jadual 4.1	Ringkasan Kategori Institusi-Institusi Pembangunan Berteraskan Islam di Malaysia	158
Jadual 4.2	Bilangan Pejabat Tabung Haji di Malaysia Mengikut Kategori	170
Jadual 4.3	Taburan Pejabat Tabung Haji di Malaysia Mengikut Negeri	173
Jadual 4.4	Komposisi Kakitangan Tabung Haji Mengikut Lokasi dan Jantina	174
Jadual 4.5	Komposisi Kakitangan Tabung Haji Mengikut Jantina dan Kumpulan Perjawatan	175
Jadual 4.6	Komposisi Kakitangan Tabung Haji Mengikut Kumpulan dan Status Perjawatan	176
Jadual 4.7	Bilangan Pejabat Tabung Haji, 2002-2006	178
Jadual 4.8	Bilangan Pendeposit Baru dan Bilangan Pendeposit Terkumpul Tabung Haji, 2002-2006	179

Jadual 4.9	Jumlah Simpanan Terkumpul dan Simpanan Tahunan Pendeposit Tabung Haji, 2002-2006	180
Jadual 4.10	Keuntungan Tahunan Selepas Zakat Tabung Haji, 2002-2006	181
Jadual 5.1	Ringkasan NEKTH	207
Jadual 6.1	Taburan Responden Kakitangan Berdasarkan Lokasi dan Kategori Pejabat Tabung Haji	229
Jadual 6.2	Taburan Responden Kakitangan Berdasarkan Jantina dan Lokasi Pejabat Tabung Haji	230
Jadual 6.3	Taburan Responden Kakitangan Berdasarkan Kategori Umur dan Pengalaman Kerja di Tabung Haji	232
Jadual 6.4	Taburan Responden Kakitangan Berdasarkan Negeri Asal dan Lokasi Pejabat Tabung Haji	234
Jadual 6.5	Jumlah Skor dan Min Bagi Kepatuhan Beragama Responden	238
Jadual 6.6	Kelompok Mekanisme Pelaksanaan NEKTH	249
Jadual 6.7	Pengetahuan Tentang Tujuan Utama NEKTH Dibentuk	253
Jadual 6.8	Sumber Utama Memahami NEKTH	255
Jadual 6.9	Program dan Aktiviti NEKTH Yang Paling Kerap Dihadiri	255
Jadual 6.10	Sebab Utama Menghadiri Program dan Aktiviti NEKTH	256
Jadual 6.11	Kepuasan Terhadap Bahan Bacaan Berkaitan NEKTH	257
Jadual 6.12	Sebab Utama Melaksanakan NEKTH	258
Jadual 6.13	Masalah Melaksanakan NEKTH	260
Jadual 6.14	Jumlah Skor dan Min Bagi Nilai-Nilai Dalam NEKTH	263
Jadual 6.15	Min Item-Item Yang Mengukur Aspek Hubungan Dengan Pencipta	266
Jadual 6.16	Min Item-Item Yang Mengukur Aspek Komitmen Kerja	267
Jadual 6.17	Min Item-Item Yang Mengukur Aspek Pembangunan Kendiri	268
Jadual 6.18	Min Item-Item Yang Mengukur Aspek Hubungan Sesama Rakan Sekerja	269
Jadual 6.19	Min Item-Item Yang Mengukur Aspek Kepimpinan	270
Jadual 6.20	Min Item-Item Yang Mengukur Aspek Hubungan Dengan Pelanggan	271
Jadual 6.21	Purata Min Bagi Aspek-Aspek Budaya Kerja Beretika	272

Jadual 6.22	Tahap Budaya Kerja Beretika Responden Kakitangan Tabung Haji Berdasarkan Perolehan Skor	275
Jadual 6.23	Berpuas Hati Dengan Keseluruhan Pelaksanaan NEKTH	276
Jadual 6.24	Hasil Ujian Ketakbersandaran Khi Kuasa Dua Faktor Jantina, Umur, Tahap Pendidikan Tertinggi dan Pendidikan Agama Responden Kakitangan	278
Jadual 6.25	Taburan Tahap Pendidikan Tertinggi dan Tahap Budaya Kerja Beretika Responden	279
Jadual 6.26	Hasil Ujian Ketakbersandaran Khi Kuasa Dua Faktor Perjawatan, Pendapatan, Pengalaman, Lokasi dan Kategori Pejabat Responden Kakitangan	281
Jadual 6.27	Taburan Pendapatan Bulanan dan Tahap Budaya Kerja Beretika Responden	282
Jadual 6.28	Hasil Ujian Ketakbersandaran Khi Kuasa Dua Faktor Kefahaman dan Sambutan Responden Terhadap NEKTH	284
Jadual 6.29	Taburan Pemahaman Tentang Tujuan Pembentukan NEKTH dan Tahap Budaya Kerja Beretika Responden	285
Jadual 6.30	Hasil Ujian Korelasi Faktor Kepatuhan Beragama Responden	286
Jadual 6.31	Hasil Ujian Korelasi Aspek-Aspek Budaya Kerja Beretika Responden	290
Jadual 7.1	Taburan Responden Pendeposit Berdasarkan Lokasi dan Kategori Pejabat Tabung Haji	294
Jadual 7.2	Tahap Pendidikan Tertinggi Responden Pendeposit Tabung Haji	297
Jadual 7.3	Pekerjaan Responden Pendeposit Tabung Haji	297
Jadual 7.4	Pendapatan Bulanan Responden Pendeposit Tabung Haji	298
Jadual 7.5	Tujuan Utama Responden Berkunjung ke Tabung Haji	298
Jadual 7.6	Kekerapan Kunjungan Responden ke Tabung Haji	299
Jadual 7.7	Taburan Responden Berdasarkan Kategori Umur dan Tempoh Pengalaman Berurusan Dengan Tabung Haji	300
Jadual 7.8	Alasan Utama Responden Memilih Berurusan Dengan Tabung Haji	301
Jadual 7.9	Min dan Purata Min Item-Item Yang Mengukur Persepsi Pelaksanaan Nilai-Nilai Dalam NEKTH	303

Jadual 7.10	Tahap Persepsi Budaya Kerja Beretika Tabung Haji Berdasarkan Perolehan Skor Responden Pendeposit	306
Jadual 7.11	Berpuas Hati Dengan Amalan Kerja Kakitangan Tabung Haji	307
Jadual 7.12	Hasil Ujian Ketakbersandaran Khi Kuasa Dua Faktor Jantina dan Tahap Pendidikan Tertinggi Responden Pendeposit	308
Jadual 7.13	Hasil Ujian Korelasi Faktor Umur Responden Pendeposit	309
Jadual 7.14	Taburan Umur Responden dan Tahap Persepsi Budaya Kerja Beretika	310
Jadual 7.15	Hasil Ujian Ketakbersandaran Khi Kuasa Dua Faktor Jenis Pekerjaan, Pendapatan, Pengalaman dan Ke kerap an Berurusan serta Lokasi dan Kategori Pejabat Tabung Haji	311
Jadual 7.16	Hasil Ujian Ketakbersandaran Khi Kuasa Dua Faktor Kepuasan Terhadap Amalan Kerja Kakitangan	312
Jadual 7.17	Taburan Faktor Kepuasan Terhadap Amalan Kerja Kakitangan dan Tahap Persepsi Budaya Kerja Beretika	313

SENARAI RAJAH

	HALAMAN
Rajah 2.1 Model Konseptual Kajian	99
Rajah 3.1 Pensampelan Pejabat Tabung Haji	121
Rajah 3.2 Tatacara Kajian	131
Rajah 4.1 Struktur Organisasi Tabung Haji	165
Rajah 5.1 Gerak Kerja Pembentukan NEKTH	197
Rajah 5.2 Model Pembangunan NEKTH	203
Rajah 6.1 Carta Taburan Responden Kakitangan Berdasarkan Lokasi dan Kategori Pejabat Tabung Haji	230
Rajah 6.2 Kategori Perjawatan Responden Kakitangan	234
Rajah 6.3 Tahap Pendidikan Tertinggi dan Pendapatan Bulanan Responden Kakitangan	236
Rajah 6.4 Penerimaan Pendidikan Agama Secara Formal Oleh Responden Kakitangan	236
Rajah 6.5 Carta Purata Min Bagi Aspek-Aspek Budaya Kerja Beretika	272
Rajah 7.1 Carta Taburan Responden Pendeposit Berdasarkan Lokasi dan Kategori Pejabat Tabung Haji	295
Rajah 7.2 Jantina dan Umur Responden Pendeposit	296
Rajah 8.1 Mekanisme Pelaksanaan Kod Etika Islam Dalam Organisasi	329

SENARAI KEPENDEKAN

BAHEIS	Bahagian Hal Ehwal Islam
BPR	Badan Pencegah Rasuah
H/M	Hijrah/Masihi
IIM	Institut Integriti Malaysia
IKIM	Institut Kefahaman Islam Malaysia
INTAN	Institut Tadbiran Awam Negara
IT	<i>Information Technology</i>
JAIS	Jabatan Agama Islam Selangor
JAKIM	Jabatan Kemajuan Islam Malaysia
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia
KORPRI	Korps Pegawai Republik Indonesia
MAMPU	Unit Pemodenan Tadbiran Dan Perancangan Pengurusan Malaysia
NEKTH	Nilai dan Etika Kerja Tabung Haji
NGO	<i>Non-Governmental Organization</i>
PIN	Pelan Integriti Nasional
PM	Perdana Menteri
PPZ	Pusat Pungutan Zakat
RM	Ringgit Malaysia
SIRIM	Institut Standard dan Penyelidikan Perindustrian Malaysia
S.M.	Sebelum Masihi
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
TH	Tabung Haji
UMNO	<i>United Malay National Organization</i>
YPEIM	Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia

PANDUAN TRANSLITERASI

(1) KONSONAN

HURUF ARAB	HURUF RUMI	HURUF ARAB	HURUF RUMI
ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ	ة	h

(2) VOKAL

VOKAL PENDEK		VOKAL PANJANG	
اَ	a	آ	ā
اُ	u	و	ū
اِ	i	ي	ī

DIFTONG			
أو	aw	وْ	uww
أي	ay	يْ	iy / ī

**PELAKSANAAN KOD ETIKA ISLAM DI INSTITUSI PEMBANGUNAN
BERTERASKAN ISLAM: KAJIAN KES DI LEMBAGA TABUNG HAJI MALAYSIA**

ABSTRAK

Kajian ini adalah berkenaan kod etika Islam di institusi pembangunan berteraskan Islam, khususnya di Lembaga Tabung Haji Malaysia (Tabung Haji). Secara umumnya, tujuan kajian adalah untuk meneliti Nilai dan Etika Kerja Tabung Haji (NEKTH) dari segi teori dan praktis. Secara khususnya pula, kajian ini mempunyai empat objektif. Pertama ialah untuk meneliti asas-asas dalam pembentukan dan pelaksanaan kod etika Islam. Keduanya adalah untuk menganalisis kandungan NEKTH dan dasar pelaksanaannya. Ketiga, untuk mengukur tahap pelaksanaan NEKTH ke atas pembentukan budaya kerja beretika dalam kalangan kakitangan Tabung Haji daripada perspektif pengurusan pembangunan berteraskan Islam. Keempat, untuk merumuskan mekanisme pelaksanaan kod etika Islam yang serasi dengan acuan Islam dari segi teori dan praktis.

Bagi mencapai keempat-empat objektif tersebut, kajian perpustakaan dan kajian lapangan dijalankan. Kajian perpustakaan dijalankan bagi memperoleh data sekunder berhubung etika Islam menerusi penelitian terhadap karya-karya terdahulu. Kajian lapangan pula dijalankan bagi memperoleh data primer berhubung pembentukan dan pelaksanaan NEKTH di pejabat-pejabat Tabung Haji terpilih. Fasa ini melibatkan temu bual dengan pihak pengurusan Tabung Haji selaku penggubal dasar dan edaran soal selidik kepada kakitangan Tabung Haji selaku pelaksana dasar dan pendeposit Tabung Haji selaku penerima perkhidmatan Tabung Haji. Data sekunder dan primer yang diperolehi ini kemudiannya dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan keperluan kajian.

Kajian ini menghasilkan lima kriteria asas dalam pembentukan dan pelaksanaan kod etika Islam. Ia terdiri daripada sumber pembentukan, matlamat, komponen nilai, skop liputan dan pendekatan pelaksanaan kod etika Islam. Kesepaduan antara aspek penyucian jiwa, pembangunan insan, penghayatan ibadah, penghalusan adab dan pembangunan kerjaya pula dikenal pasti sebagai mekanisme penting dalam pelaksanaan kod etika Islam. Dalam konteks NEKTH, secara teorinya ia didapati telah mengambil kira kelima-lima kriteria asas itu tadi. Secara praktisnya pula, pelaksanaan NEKTH didapati telah membawa kepada tahap budaya kerja beretika yang tinggi. Hal ini diakui oleh 90 peratus daripada 166 responden kakitangan Tabung Haji dan 70 peratus daripada 500 responden pendeposit Tabung Haji.

Secara keseluruhannya, hasil dapatan kajian memperlihatkan NEKTH telah menepati hampir kesemua kriteria asas kod etika Islam. Hal ini membuktikan kekuatan NEKTH itu sendiri. Walau bagaimanapun, aspek-aspek berhubung komponen nilai, penjanaaan program khas, pemantapan kefahaman kakitangan dan peningkatan kepuasan pendeposit masih perlu diberi perhatian demi keberkesanan NEKTH.

**IMPLEMENTATION OF ISLAMIC CODE OF ETHICS IN AN ISLAMIC-BASED
DEVELOPMENT INSTITUTION: A CASE STUDY OF LEMBAGA TABUNG HAJI
MALAYSIA**

ABSTRACT

This study is on the Islamic code of ethics in an Islamic-based development institution, with a specific focus on Lembaga Tabung Haji Malaysia (Tabung Haji). In general, the aim of the study is to examine NEKTH (Nilai dan Etika Kerja Tabung Haji), which is the Value and Work Ethics of Tabung Haji, from theoretical as well as practical perspectives. Specifically, this study has four objectives. First, is to examine the bases for developing and implementing the Islamic code of ethics. Second, is to analyze the content of NEKTH and the policies guiding its implementation. Third, is to measure the level of implementation of NEKTH on the development of ethical working culture among Tabung Haji staff from the Islamic-based development management perspectives. Fourth, is to summarize the implementation mechanisms for the Islamic code of ethics which are in line with Islamic teachings, both from theoretical as well as practical points of view.

To achieve these four objectives, library and field researches were undertaken. Library research was conducted to gather secondary data on Islamic ethics by examining relevant past literature. Field research on the other hand, was carried out to obtain primary data on the development and implementation of NEKTH at selected Tabung Haji branches. This latter phase involves interviews with the Tabung Haji management as policy makers and the distribution of questionnaires to Tabung Haji staffs as policy implementers and Tabung Haji depositors as service receivers. The secondary and primary data were then analyzed qualitatively and quantitatively according to the needs of the study.

This study has produced five basic criteria for developing and implementing the Islamic code of ethics. They comprise the sources of development, objectives, value components, scope of coverage and implementation approaches of Islamic code of ethics. The integration of spiritual purification, human development, ritual (ibadah) practices, moral refinement and career development aspects has been identified as an important mechanism in the implementation of Islamic code of ethics. In the context of NEKTH, it has been revealed that it (NEKTH) in theory, has accounted for all of the five basic criteria found by the study. Furthermore in practice, the implementation of NEKTH has resulted in a high level of ethical working culture. This finding is supported by 90 percents of 166 Tabung Haji staffs and 70 percents of 500 Tabung Haji depositors who responded to the survey conducted.

Overall, the findings of the study have shown that NEKTH has fulfilled almost all of the basic criteria for the Islamic code of ethics. This revelation has lent proof to NEKTH's strength itself. Nevertheless, aspects pertaining to value components, generation of special programs, enhancement of staff understanding and fulfilment of depositors' satisfaction should be given due attention in order to ensure NEKTH's effectiveness.

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.0 PENGENALAN

Kod etika berperanan penting dalam pengurusan sesebuah organisasi. Pematuhan terhadap kod etika dapat melahirkan pekerja dan pengurus yang beretika. Pekerja dan pengurus yang beretika pula memastikan segala urusan kerja turut dilakukan secara beretika. Keadaan ini membantu proses pencapaian matlamat organisasi dan memberi kesan reputasi positif kepada organisasi. Kepentingan kod etika telah mendorong pelaksanaannya di dalam setiap organisasi, apatah lagi di institusi pembangunan berteraskan Islam. Untuk tujuan tersebut, tesis ini cuba meneliti usaha pembentukan dan pelaksanaan kod etika di Tabung Haji yang dijadikan sebagai kajian kes.

Menerusi bab ini, pernyataan masalah, objektif, persoalan dan skop kajian dibincangkan. Turut dimuatkan definisi operasional bagi istilah-istilah yang digunakan dalam kajian ini, kepentingan dan sumbangan yang diperoleh daripada kajian serta susun atur penghasilan keseluruhan tesis.

1.1 LATAR BELAKANG KAJIAN

Etika memainkan peranan penting khususnya dalam organisasi. Dalam etika terkandung nilai, prinsip dan tatacara kelakuan yang difikirkan baik dan betul dari segi sosial, keagamaan mahupun sivil (*Collins Cobuild Advanced Learner's English Dictionary*, 2006:483). Kewujudan etika dalam organisasi menjadi garis panduan

terhadap tingkah laku warga organisasi. Ia menjadi alat kepada perubahan sikap dan tingkah laku warga organisasi ke arah yang lebih positif (Dean, 1992:1; Valentine, 2002:302). Penghayatan sepenuhnya terhadap etika akan melahirkan pekerja yang mempunyai disiplin diri yang tinggi (Nik Mustapha Nik Hassan, 1995:17). Pekerja yang berdisiplin akan memastikan setiap kerja dilaksanakan dengan baik meskipun tiada pengawasan terhadapnya.

Etika organisasi juga berperanan sebagai piawaian kepada pelaksanaan tugas, penyempurnaan tanggungjawab dan pembuatan keputusan dalam organisasi. Ia bertindak sebagai penimbang dan pemandu untuk memastikan prosedur yang digunakan adalah betul, hasil kerja adalah menepati spesifikasi yang dikehendaki dan segala keputusan yang dicapai adalah tepat, konsisten dan berdaya maju (Muhammad Loqman, 2001:276). Dengan adanya piawaian sedemikian, penyelewengan, penyalahgunaan kuasa dan lain-lain bentuk salah laku moral akan dapat dihindari.

Selain itu, etika mampu menyatukan pemikiran dan menyelaraskan kelakuan warga organisasi (Institut Tadbiran Awam Negara Malaysia, 1991:19) ke arah mewujudkan satu perhubungan yang adil, telus, utuh dan harmoni (Ibrahim Mamat, 2001:143). Dengan adanya kesatuan yang utuh dalam kalangan warga organisasi, segala bentuk perubahan, permasalahan, peluang dan cabaran mendatang akan dapat ditangani dengan baik dan bijak.

Kepentingan-kepentingan yang telah dijelaskan secara keseluruhannya memperlihatkan keupayaan etika dalam mewujudkan amalan dan budaya kerja beretika (Adams et al., 2001:200; Ferrell et al., 2000:121; Muhammad Loqman, 2001:276). Amalan dan budaya kerja beretika meliputi sikap pekerja, komitmen

terhadap tugas, perhubungan sesama warga organisasi dan juga hubungan mereka dengan pihak di luar organisasi. Pembudayaan kerja beretika ini akan membawa kesan reputasi positif kepada organisasi kerana mempunyai imej yang baik dari segi operasi, kemampuan mencapai matlamat organisasi dan sumbangan kepada masyarakat.

Sebaliknya, pengabaian etika dalam organisasi menyumbang kepada peningkatan kadar jenayah korporat dan penularan gejala tidak bermoral dalam organisasi. Keadaan ini meninggalkan kesan negatif kepada pelbagai pihak. Organisasi mengalami kerugian besar dari segi material. Masyarakat akan kehilangan individu yang berpotensi untuk menerajui pembangunan komuniti. Negara pula terpaksa memberi tumpuan khusus dan memperuntukkan sejumlah kos bagi menangani dan membendung gejala tidak bermoral daripada terus berleluasa. Hal sebegini sudah pasti akan merencatkan proses pembangunan dan menggugat kemakmuran negara sedia ada.

Kesedaran tentang betapa besarnya peranan etika dalam kehidupan telah mendorong para ilmuwan, ahli akademik, penyelidik dan profesional memberi perhatian serius berhubung isu etika. Ia boleh dilihat dengan terbentuknya kod-kod etika menurut kerangka konvensional dan juga Islam.

Pembentukan kod etika bertitik tolak daripada pendapat yang mengatakan bahawa pembentukan kod etika secara bertulis merupakan cara terbaik untuk menghayati etika itu sendiri (Carroll, 1989:290; Helms, 2000:282; Muhammad Loqman, 2001:276; Rafik Issa Beekun, 1997:58; Weber, 1981:47-52). Kod etika merupakan dokumen bertulis mengenai etika. Kod etika menyatakan secara formal dan jelas sama ada sesuatu perbuatan itu betul atau salah, baik atau buruk, patut

dilakukan ataupun dihindari¹. Dengan adanya pernyataan secara bertulis dan jelas, maka mudahlah bagi individu untuk melaksana dan menghayati etika dalam kehidupan mereka secara sistematik.

1.1.1 Pembentukan Kod Etika Konvensional

Pembentukan kod etika konvensional adalah berlandaskan teori-teori etika yang telah dibangunkan oleh para pemikir dan ahli teori Barat semenjak tahun 400 S.M. lagi. Antara teori-teori etika yang dikemukakan ialah teori utilitarianisme, egoisme, hedonisme, universalisme, relativisme, hak-hak moral, keadilan dan sebagainya. Setiap teori ini terbentuk berasaskan pemikiran, pertimbangan akal, pengamatan pancaindera, naluri dan pengalaman peribadi para pelopornya².

Setiap teori mempunyai asas, pendekatan, kekuatan dan kelemahannya yang tersendiri sebagaimana yang ditunjukkan dalam Lampiran I. Teori utilitarianisme yang dipelopori oleh Bentham (1748-1832) dan Mill (1806-1873) misalnya menekankan jumlah utiliti, iaitu kegunaan, faedah, kebaikan dan kebahagiaan yang dihasilkan oleh sesuatu perlakuan individu. Semakin banyak utiliti yang dihasilkan, semakin tinggilah etika individu berkenaan dan begitu juga sebaliknya. Teori utilitarianisme dipercayai memberi pengaruh besar kepada pembangunan organisasi. Namun dalam masa yang sama, ia boleh menimbulkan konflik kerana konsep utiliti adalah subjektif dan sukar diukur secara tepat (Velasquez, 2002:47-48). Teori

¹ Kupasan lanjut mengenai etika dan kod etika dibincangkan secara terperinci menerusi subtopik (Definisi Operasional) dalam bab ini.

² *Encyclopedia of Management* telah menggariskan sumber-sumber etika secara lebih terperinci. Ia terdiri daripada kepercayaan agama, pengalaman pendidikan, warisan etnik, amalan nenek-moyang, piawaian masyarakat, rakan-rakan dan jiran tetangga (Helms, 2000:281).

egoisme yang diterajui oleh Nietzsche (1844-1900) pula meletakkan kepentingan diri atau kumpulan sebagai prinsip berkelakuan. Sesuatu perbuatan itu adalah beretika jika ia dapat memenuhi kepentingan individu atau kumpulan tertentu. Teori ini diyakini dapat meningkatkan tahap motivasi diri, sekalipun ia tidak mengambil kira kebajikan sejagat (Donnelly, 1998:98).

Rata-rata teori ini telah disebarluaskan dan diterima pakai di seluruh dunia, rentetan daripada penjajahan Eropah pada masa lampau dan pengambilan etika sebagai subjek pengajian pada masa kini (Ibrahim Mamat, 2001:98)³. Dengan menerima pakai kerangka teori etika konvensional, kod-kod etika telah dibentuk dalam pelbagai bidang seperti bidang perubatan, kerja sosial, industri pembuatan, pemakanan, penyiaran, kewartawanan, perundangan, pendidikan, kewangan dan bidang profesional yang lain.

Menurut sejarah, kod etika terawal dibentuk pada kurun ke-4 S.M. dalam bidang perubatan sebagai garis panduan umum kepada para doktor. Kemudian, ia telah diperinci dan diterbitkan secara formal di United Kingdom pada tahun 1803. Antara tahun 1910 dan 1960, bilangan organisasi yang menerima pakai kod etika telah meningkat secara perlahan-lahan dan mempamerkan keseragaman dengan mengambil kira prinsip-prinsip yang pelbagai. Kini, kod etika merupakan satu kelaziman dalam kalangan organisasi korporat (Harris, 1989:1-2).

³ Etika dijadikan sebagai salah satu subjek atau kursus pengajian di institusi pengajian tinggi seperti dalam bidang pendidikan moral, pengajian falsafah, perubatan dan pengurusan perniagaan. Malah, kursus etika turut dijadikan sebagai syarat bagi para pelajar dalam profesion berdaftar seperti perubatan, kejuruteraan dan undang-undang untuk mendapatkan kelulusan dalam bidang tersebut dan menjadi pengamalannya (Institut Integriti Malaysia, 2004:9).

Di Amerika Syarikat, lebih 90 peratus syarikat-syarikat besar dilaporkan memiliki kod etika. Di Kanada, 85 peratus syarikat-syarikat memiliki kod etika. Dalam kalangan syarikat-syarikat terbesar di Eropah pula, 57 peratus syarikat United Kingdom memiliki kod etika, 51 peratus syarikat Jerman memiliki kod etika dan 30 peratus syarikat Perancis memiliki kod etika (Schwartz, 2002:27). Jumlah ini dijangka semakin meningkat memandangkan kerajaan, kesatuan industri, badan profesional dan pihak-pihak berkepentingan sentiasa memberi galakan kepada pembentukan kod etika organisasi.

Di Malaysia, pelbagai kod etika telah dibentuk dalam sektor awam, swasta dan lain-lain sektor.

Dalam sektor awam, dua kategori kod etika telah dibentuk. Kategori pertama lebih umum sifatnya, manakala kategori kedua pula lebih khusus sifatnya. Kategori pertama mengandungi nilai teras, iaitu nilai-nilai induk yang dikongsi bersama oleh seluruh penjawat dan kakitangan awam. Himpunan nilai teras terdiri daripada amanah, benar, bijaksana, adil, telus dan bersyukur (Institut Integriti Malaysia, 2004:6). Kategori kedua pula mengandungi nilai kembangan, iaitu nilai-nilai yang ditetapkan oleh setiap institusi dan jabatan untuk dijadikan sebagai kod etika khusus bagi kegunaan institusi dan jabatan berkenaan (Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia, t.t.). Kebanyakan institusi dan jabatan awam telah menetapkan nilai kembangan masing-masing dan dijadikan sebagai kod etika yang khusus untuk kegunaan para kakitangan mereka.

Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU) misalnya telah mengenal pasti sepuluh nilai kembangan iaitu bertanggungjawab, berdedikasi, berdisiplin, bekerjasama, bersih, berbudi mulia, ikhlas, tekun, sederhana dan sabar untuk dimuatkan dalam Kod Etika MAMPU (*Ibid*). Kementerian Pendidikan Malaysia menetapkan enam nilai kembangan iaitu niat yang betul, perlakuan yang baik, penggerak ke arah kebaikan, memperkotakan apa yang dikatakan, berdisiplin dan beradab, serta menghargai dan bertanggungjawab terhadap hasil usaha organisasi (*Ibid*). Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) pula meletakkan nilai profesionalisme, bertindak sebagai satu pasukan, kecemerlangan dan keunggulan, berhemah dan berwibawa serta pembelajaran berterusan dalam Kod Etika JPA (Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, t.t.). Sementara Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) menampilkan nilai mengutamakan pelanggan, semangat kerja berkumpulan, peningkatan kualiti berterusan, jimat cermat, menghargai masa, penyayang dan berdisiplin dalam Budaya Kerja INTAN (Institut Tadbiran Awam Negara Malaysia, 1993:24).

Dalam konteks kepimpinan negara, kod etika bagi para Ahli Parlimen Kerajaan telah dilancarkan oleh Perdana Menteri Malaysia pada 19 April 2004. Ia memuatkan kewajipan para Ahli Parlimen terhadap Parlimen, tatalaku atas sifat rasmi, tatalaku secara am dan juga pengisytiharan harta (G. Manimaran, 2004; T. P., 2004a). Kejujuran dan integriti menjadi tonggak utama kod etika ini. Bagi memantapkan amalan etika dalam kalangan masyarakat pula, Pelan Integriti Nasional (PIN) dilancarkan pada 23 April 2004. Pelan Integriti Nasional memberi fokus kepada pembinaan

warganegara yang berintegriti, bermoral dan beretika (Institut Integriti Malaysia, 2004:16)⁴.

Dalam sektor swasta, Kod Etika Amalan Perniagaan Malaysia telah dibentuk pada tahun 1983. Kod etika ini berperanan sebagai panduan dan piawaian kepada para peniaga ke arah mewujudkan amalan perniagaan yang baik, bersih dan jujur agar kepentingan semua pihak terpelihara. Ia menggariskan tatakelakuan para peniaga dalam berurusan dengan para pekerja, pelanggan, pembekal, pemilik dan pemodal, kerajaan serta masyarakat umum (Kementerian Perdagangan dan Perindustrian Malaysia, 1983:3). Berikutnya, Rukuniaga Malaysia telah digubal pada tahun 2003⁵. Rukuniaga Malaysia menggariskan enam prinsip iaitu berlaku benar dalam amalan perniagaan, bertanggungjawab kepada pelanggan, masyarakat dan persekitaran, berperikemanusiaan kepada semua insan, kesederhanaan tingkah laku dalam perniagaan, saksama terhadap pelanggan serta kesungguhan menjayakan perniagaan (Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna Malaysia, t.t.a).

Selain itu, Kod Etika Pengarah Syarikat telah diperkenalkan pada 1996. Ia berasaskan prinsip-prinsip ketelusan, integriti, akauntabiliti dan

⁴ Seiring dengan penggubalan PIN, Institut Integriti Malaysia (IIM) ditubuhkan. IIM adalah mekanisme yang mengkoordinasi pelaksanaan PIN (Institut Integriti Malaysia, 2004:9). Pelaksanaan PIN menetapkan lima sasaran utama bagi tempoh lima tahun pertama (2004-2008) iaitu;

- i. mengurangkan gejala rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa secara berkesan
- ii. meningkatkan kecekapan dalam sistem penyampaian perkhidmatan awam dan mengatasi kerenah birokrasi
- iii. meningkatkan tadbir urus korporat dan etika perniagaan
- iv. memantapkan institusi keluarga dan komuniti; dan
- v. meningkatkan kualiti hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Kelima-lima sasaran tersebut dikenali sebagai Tekad 2008 (*Ibid*:22).

⁵ Kerajaan melalui Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna Malaysia (KPDNHEP) telah melancarkan Rukuniaga Malaysia (*The Malaysian Business Code of Ethics*) di peringkat nasional pada 15 Oktober 2003. Ia kemudiannya diikuti dengan pelancaran di peringkat negeri. Rukuniaga Malaysia merupakan satu strategi bagi menyahut cabaran keempat Wawasan 2020, iaitu untuk mewujudkan satu masyarakat Malaysia yang mempunyai nilai moral dan etika yang kukuh (Aminah Pit Abdul Rahman, 2005:12).

tanggungjawab sosial ke arah mewujudkan tadbir urus korporat yang baik dalam kalangan para pengarah syarikat (Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna Malaysia, t.t.b:2). Satu kod khusus mengenai tadbir urus korporat yang baik juga telah diterbitkan pada Mac 2000. Kod yang dikenali sebagai *Malaysian Code on Corporate Governance* (MCCG) ini menjadi panduan semua organisasi korporat di Malaysia⁶.

Dalam sektor-sektor lain, kod etika turut dibentuk oleh badan profesional dan badan bukan kerajaan (NGO) berdasarkan profesion dan fungsi masing-masing. Persatuan Akauntan Awam Bertauliah Malaysia misalnya, tampil dengan Kod Kelakuan Profesional dan Etika pada 1991. Ia menggariskan keperluan minimum etika para akauntan semasa berurusan dengan pelanggan, majikan, rakan sejawatan dan masyarakat umum. Etika yang diketengahkan adalah integriti, objektif, kerahsiaan maklumat, ketidakbergantungan, cekap dan teliti dalam melaksanakan kerja, patuh kepada undang-undang dan piawaian teknikal, serta berkelakuan secara profesional (The Malaysian Association of Certified Public Accountants, 1991:6).

Persatuan Insurans Nyawa Malaysia (LIAM) pula mewujudkan Kod Etika dan Kelakuan Industri Insurans. Tujuh etika digariskan untuk para pengamal insurans iaitu berusaha mengelak konflik kepentingan, menghindari penyalahgunaan jawatan dan informasi, ketepatan rekod, kerahsiaan dalam komunikasi dan transaksi, kesamarataan layanan, keadilan dan integriti (Life Insurance Association of Malaysia, t.t.:3).

⁶ Pembentukan MCCG merupakan inisiatif pihak Kementerian Kewangan sejurus selepas krisis kewangan pada 1997. Untuk tujuan tersebut, satu Jawatankuasa Kewangan Tingkat Tinggi (*High Level Finance Committee*) telah ditubuhkan pada 1998 (Institut Integriti Malaysia, 2004:7).

Bagi Gabungan Persatuan-Persatuan Pengguna Malaysia (FOMCA), beberapa kod etika dan garis panduan berhubung urusan niaga barangan dan perkhidmatan tertentu telah dibentuk demi manfaat masyarakat pengguna keseluruhannya. Antaranya termasuklah Kod Etika Amalan Perniagaan, Kod Etika Penarikan Balik Barangan, Garis Panduan Penggunaan Kad Kredit, Garis Panduan Untuk Penjamin dan Kod Amalan Periklanan Malaysia yang dibentuk hasil kerjasama FOMCA dengan pelbagai badan pengguna, industri dan kerajaan⁷.

Selain itu, Majlis Peguam Malaysia, Persatuan Perubatan Malaysia, Lembaga Jurutera Malaysia, Lembaga Arkitek Malaysia, pertubuhan perguruan dan pertubuhan alam sekitar juga telah menggubal kod etika masing-masing (Institut Integriti Malaysia, 2004:9). Setiap kod etika tersebut menjadi panduan kepada para pengamal profesion berkenaan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka secara beretika dan berintegriti.

Pembentukan kod-kod etika sebagaimana yang telah dijelaskan memperlihatkan inisiatif ke arah menghayati etika secara teori dan praktis. Secara logiknya, penghayatan secara teori dan praktis telah cukup sempurna untuk memberi kesan yang menyeluruh. Namun, akhir-akhir ini didapati perlakuan tidak bermoral, jenayah korporat dan gejala sosial masih banyak berlaku meskipun pelbagai kod etika telah diwujudkan.

⁷ Antara badan yang terlibat dalam pembentukannya ialah Majlis Penasihat Pelindung Pengguna Kebangsaan, Persatuan Sewa Beli Malaysia, Bank Negara Malaysia dan Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (Gabungan Persatuan-Persatuan Pengguna Malaysia, t.t.).

Di Malaysia khususnya, kes-kes rasuah, pecah amanah dan penyelewengan mendapat liputan meluas di dada akhbar kebelakangan ini. Antaranya termasuklah kes penangkapan bekas Menteri Tanah dan Pembangunan Koperasi, Tan Sri Kasitah Gaddam dan bekas Ketua Pegawai Eksekutif Permodalan Nasional Berhad, Shahrin Shaharudin pada tahun 2004 atas pertuduhan jenayah rasuah dan pecah amanah wang syarikat (T. P., 2004b)⁸. Begitu juga dengan kes peletakan jawatan Tan Sri Mohd. Isa Abdul Samad sebagai Menteri Wilayah Persekutuan pada tahun 2005 setelah didapati bersalah oleh Lembaga Disiplin Parti UMNO kerana terlibat dalam politik wang dan melanggar tataetika ahli UMNO (Herman Hamid, 2005; T. P., 2005a). Kes salah guna kuasa dan rasuah bekas Exco Kerajaan Negeri Melaka, Datuk Sahar Arpan 12 tahun lalu pula telah dijatuhi hukuman pada tahun 2006 (Nor Zainah Nordin, 2006). Terbaru sekali menyaksikan penahanan Pengarah Jabatan Pengangkutan Jalan Kedah atas cubaan memberi rasuah kepada pegawai penguat kuasa Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan (T. P., 2007). Begitu juga dengan pengesanan 25 orang peguam bagi membantu siasatan 217 kes penyelewengan dan pecah amanah di seluruh negara (Mustafa Kamal Basri et al., 2007; Sadatul Mahiran Rosli et al., 2007).

Kadar rasuah bagi tahun 2006 menurut statistik Badan Pencegah Rasuah Malaysia (BPR) turut menunjukkan peningkatan berbanding tahun 2001⁹. Bilangan tangkapan kes rasuah pada tahun 2006 meningkat sebanyak

⁸ Kedua-dua kes ini merupakan antara 18 kes rasuah membabitkan golongan berprofil tinggi termasuk menteri, orang kenamaan dan tokoh korporat yang kini telah pun memasuki peringkat akhir siasatan (T. P., 2004b).

⁹ Daripada perspektif BPR, kadar rasuah sebenarnya diukur berdasarkan aduan yang diterima, siasatan, tangkapan dan tuduhan yang dibuat (Zakaria Hj. Jaffar, 2005:5).

77.4 peratus berbanding tahun 2001 daripada 318 kes kepada 564 kes¹⁰. Begitu juga dengan bilangan siasatan yang meningkat sebanyak 98.6 peratus daripada 663 kes kepada 1,317 kes. Malah, kadar sabitan kesalahan di mahkamah juga telah meningkat lebih 25 peratus (Pejabat Perdana Menteri Malaysia, 2007). Statistik BPR turut memperlihatkan penglibatan pegawai dan kakitangan sektor awam dalam jenayah rasuah sentiasa mengatasi sektor swasta, ahli politik dan orang awam¹¹. Bagi tahun 2004 misalnya, sebanyak 8,554 kes adalah melibatkan pegawai dan kakitangan sektor awam berbanding keseluruhan 11,413 kes rasuah di negara ini (Zakaria Hj. Jaffar, 2005:10).

Berdasarkan senario yang telah dipaparkan, timbul dua persoalan tentang pelaksanaan kod etika dalam organisasi. Pertama, jika kod etika yang dibentuk telah cukup sempurna, mengapa masih banyak berlaku perlakuan tidak bermoral dalam organisasi? Kedua, jika benar kod etika telah berjaya dilaksanakan dalam organisasi, mengapa ia tidak turut dipraktikkan apabila berada di luar organisasi? Jawapan kepada kedua-dua persoalan tersebut adalah kerana kod etika yang dibentuk mempunyai kelemahan dari segi asas pembentukan, komponen nilai dan pendekatan pelaksanaan yang dikemukakan.

¹⁰ Untuk bulan Januari 2007 sahaja, sebanyak 33 tangkapan yang melibatkan kes rasuah telah dibuat oleh pihak BPR (Badan Pencegah Rasuah Malaysia, t.t.).

¹¹ Keadaan ini melibatkan isu integriti yang menjejaskan imej perkhidmatan awam khasnya dan Kerajaan amnya. Ia menunjukkan bahawa terdapat pegawai dan kakitangan awam yang tidak amanah dan tidak bertanggungjawab dalam menjalankan tugas yang diamanahkan kepada mereka (Pejabat Perdana Menteri Malaysia, 2006; Zakaria Hj. Jaffar, 2005:9).

1.1.2 Kritik Terhadap Kod Etika Konvensional

Pembentukan kod etika konvensional berasaskan tiga sumber iaitu akal, naluri dan pengalaman manusia¹². Sebarang tindakan yang difikirkan logik dan rasional untuk dilakukan serta telah dirasai manfaatnya, dianggap sebagai sesuatu yang betul dan beretika, lalu dimuatkan dalam kod etika. Ketetapan syarak tidak dijadikan asas utama dalam penentuan betul, salah, baik atau buruk kelakuan manusia.

Pergantungan sepenuhnya terhadap ketiga-tiga sumber tersebut meninggalkan beberapa kesan¹³. Pertama, ia menyebabkan penentuan betul, salah, baik atau buruk sesuatu tindakan manusia adalah tidak tetap. Ia sering berubah-ubah mengikut pertimbangan logik akal, norma masyarakat dan kepentingan manusia itu sendiri. Kedua, ia menyebabkan aspek kebaikan relatif seperti kebahagiaan (*happiness*), kelazatan (*pleasure*), kegunaan (*utility*), kemanusiaan (*humanity*), kemajuan (*progress*) dan tanggungjawab (*duty*) dianggap sebagai kebenaran mutlak dan matlamat akhir pembentukan kod etika (Mohd. Nasir Omar, 1992:40). Ketiga, ia menyebabkan pembentukan kod etika hanya mengambil kira maklumat-maklumat asas yang mampu ditanggapi oleh akal dan pancaindera manusia sahaja. Ia termasuklah maklumat tentang komposisi pekerja, orientasi organisasi, kod etika global, literatur mengenai etika, nilai moral yang diterima umum serta

¹² Akal, naluri dan pengalaman merupakan sumber pembentukan teori-teori etika Barat (Mohd. Nasir Omar, 1992:38). Memandangkan pembentukan kod etika adalah bertitik tolak daripada teori etika yang mendasarinya, maka asas pembentukan kod etika turut bersumberkan tiga sumber yang sama iaitu akal, naluri dan juga pengalaman.

¹³ Ia adalah berpunca daripada kemampuan akal dan pancaindera manusia yang terhad. Masih terdapat perkara-perkara yang tidak mampu difikirkan dan dijangkau oleh akal dan pancaindera manusia itu sendiri. Ruang dan bidang yang dapat dikuasai oleh kemampuan akal dan pancaindera manusia hanyalah '*al-kawn*', iaitu meliputi alam benda atau fizik yang boleh dirasai oleh fizikal manusia sahaja (Mohd. Sulaiman Haji Yasin, 1984:63).

tuntutan pihak-pihak berkepentingan seperti pemegang saham, pelanggan dan masyarakat. Semua kriteria ini dianggap telah memadai untuk membentuk kod etika yang komprehensif, jelas, realistik, boleh dipatuhi dan dilaksanakan secara konsisten oleh sesiapa dan di mana jua (Schwartz, 2002:30-34).

Asas pembentukan kod etika sedemikian seterusnya memberi kesan ke atas komponen nilai yang dimuatkan dalam kod etika itu sendiri. Ia membawa kepada peletakan nilai-nilai yang lebih bersifat kuantitatif dan hanya menekankan aspek jasmani dan luaran manusia. Nilai-nilai bersifat kualitatif, kerohanian dan keagamaan tidak mendapat tempat dalam kod-kod etika tersebut. Hal ini boleh dilihat menerusi kod-kod etika yang telah dinyatakan terdahulu. Nilai kecekapan, ketepatan, integriti, keadilan, ketelusan, produktiviti dan kualiti kerja merupakan antara nilai yang sering diberi penekanan. Percubaan Schwartz (2002) untuk mengemukakan satu set nilai dan piawai moral bagi menghasilkan satu kod etika yang benar-benar sempurna juga tidak jauh berbeza¹⁴. Nilai-nilai yang beliau kemukakan didapati masih berkisar tentang nilai-nilai bersifat kuantitatif dan menyentuh aspek jasmani dan luaran manusia. Nilai-nilai sebegini tidak mampu mengawal dan mengekang nafsu manusia daripada melakukan perbuatan tidak bermoral.

Dari segi pendekatan pelaksanaan kod etika pula, lazimnya ia meliputi tiga peringkat utama. Pertama, mendedahkan kod etika kepada semua warga organisasi (*Ibid*:35). Ia dilakukan dengan memaparkan kod etika di ruang pejabat, menghasilkan risalah dan buku sisipan ataupun memuatkannya

¹⁴ Menurut Schwartz (2002:30), kod etika yang baik dan sempurna mestilah memiliki enam nilai utama iaitu amanah, rasa hormat, bertanggungjawab, keadilan, prihatin dan menepati cita rasa tempatan.

dalam laman web organisasi. Kedua, menganjurkan program dan sesi taklimat berkaitan bagi memastikan kod etika difahami oleh semua warga organisasi. Ketiga, memantau kebolegunaan kod etika yang telah pun dibuat secara berterusan (Malaysian Institute of Management, 1999:314). Ketiga-tiga peringkat pelaksanaan tersebut merupakan inisiatif pihak pengurusan organisasi. Di pihak pekerja pula, mereka terpaksa mematuhi atas dasar mematuhi arahan dan tidak mahu dikenakan hukuman atau tindakan tatatertib. Hal ini menyebabkan pengamalan kod etika hanyalah bersifat luaran dan sementara, iaitu semasa berada dalam organisasi sahaja. Mereka tidak benar-benar menghayati dan melaksanakannya dengan sepenuh hati. Oleh itu, ia tidak boleh menjadi tabiat dan tidak sehati dalam diri mereka. Daripada pelaksanaan sedemikian, pekerja yang dilahirkan hanya berjaya dalam kerjaya sahaja, tetapi tidak dalam kehidupan sebenar.

Senario ini memperlihatkan kelemahan dalam pembentukan dan pelaksanaan kod etika konvensional. Atas dasar itu, amat perlu diwujudkan suatu kod etika yang holistik sifatnya dari segala segi. Dalam hal ini, Islam telah menyediakan etika kelakuan berpandukan wahyu Ilahi. Kesyumulan ajaran Islam membolehkan pembentukan kod etika Islam yang benar-benar holistik dari segi asas pembentukan, komponen nilai dan juga pendekatan pelaksanaan.

1.1.3 Pembentukan Kod Etika Islam¹⁵

Pembentukan kod etika Islam adalah berasaskan wahyu Ilahi (Noor Shakirah Mat Akhir, 2005:4). Al-Quran dan Hadith merupakan sumber utama bagi

¹⁵ Topik mengenai kod etika Islam ini dibincangkan dengan lebih terperinci dalam Bab Dua (Sorotan Karya) tesis ini.

menilai baik, buruk, betul atau salah sesuatu perkara¹⁶. Ia bersifat mutlak dan mengandungi nilai-nilai universal yang bersifat tetap, pasti dan sempurna. Sumber-sumber lain seperti akal, naluri dan pengalaman manusia pula merupakan sumber sekunder. Sumber sekunder bersifat terbatas dan menghasilkan nilai-nilai relatif yang sentiasa berubah-ubah mengikut peredaran masa. Oleh kerana keterbatasan sumber-sumber sekunder ini, maka ia mesti digunakan dengan bimbingan wahyu. Sumber-sumber sekunder ini juga dijadikan alat untuk memahami kehendak wahyu (Mohd. Nasir Omar, 1992:77)¹⁷. Gandingan antara sumber utama dan sekunder ini akan memastikan nilai-nilai relatif yang dihasilkan sentiasa selari dengan nilai-nilai universal. Dengan demikian, suatu kod etika yang kukuh dari segi asas pembentukannya dapat diwujudkan.

Kekukuhan asas pembentukan kod etika Islam membawa kepada peletakan komponen nilai yang menyeluruh. Ia mengambil kira semua aspek dan keperluan diri manusia. Selain memuatkan nilai universal dan nilai relatif, kod etika Islam turut meliputi nilai duniawi dan ukhrawi, rohani dan jasmani, dalaman dan juga luaran (Noor Shakirah Mat Akhir, 2005:14). Nilai ukhrawi, rohani dan dalaman adalah menepati semangat tauhid dan bersesuaian dengan sifat semula jadi manusia. Ia sentiasa mengingatkan diri individu akan tanggungjawab terhadap Allah s.w.t. serta mampu mendidik hati dan nafsu manusia. Ia juga menjadi pendorong dan pembimbing kepada pengamalan nilai-nilai yang lain. Nilai duniawi, jasmani dan luaran pula mampu memenuhi tuntutan kerjaya dan bersesuaian dengan realiti semasa. Kesemua nilai ini

¹⁶ Penentuan kriteria betul atau salah berasaskan wahyu Ilahi akan membantu Muslim mencapai kebahagiaan hakiki sebagai matlamat akhir dalam kehidupan mereka (Maududi, 1978:27).

¹⁷ Akal, naluri dan pengalaman manusia tidak boleh digunakan secara bersendirian. Ketiga-tiganya hanya merupakan antara anugerah Allah s.w.t. kepada hamba-Nya. Justeru, secara logiknya tentulah terdapat sesuatu yang lebih berhak dan primer milik Pencipta untuk dijadikan sebagai sumber rujukan utama kepada segala aktiviti kehidupan manusia.

saling melengkapi antara satu sama lain. Ia memastikan pembinaan syakhsiah diri sentiasa bergerak seiring dengan peningkatan kualiti kerja. Dengan demikian, matlamat keredhaan Allah s.w.t. serta kejayaan di dunia dan akhirat (*al-falāḥ*) yang menjadi matlamat akhir kod etika Islam akan tercapai (Maududi, 1978).

Dari segi pelaksanaan, kod etika Islam mengambil pendekatan yang seimbang, tidak terlalu terikat dan tidak sempit skopnya. Ia memberi ruang kepada penggunaan hikmah dan kebijaksanaan akal individu dengan dihadiri oleh hati serta ditunjangi oleh iman. Keimanan kepada Allah s.w.t. dan hari pembalasan menjadi pendorong utama dalam mematuhi kod etika dan melaksanakannya (Noor Shakirah Mat Akhir, 2005:10). Ini bermakna kepatuhan seorang Muslim kepada etika Islam adalah untuk memenuhi tuntutan iman itu sendiri yang tidak hanya dipercayai, tetapi turut perlu dibuktikan dengan perbuatan dan amal soleh (Moiz Amjad, 2000). Untuk itu, pendidikan hati dan penyucian jiwa diberi keutamaan. Hati yang murni dan jiwa yang bersih akan dapat membimbing akal dan memandu pemikiran individu untuk mematuhi kod etika dan melaksanakannya sehingga menjadi tabiat diri. Perlakuan yang baik dapat dizahirkan dengan mudah semata-mata kerana-Nya walau di mana mereka berada. Peranan hati yang cukup besar ini telah diterangkan dalam Hadith berikut:

Daripada Abu `Abdullah al-Nu`man bin Basyir r.a. katanya, aku mendengar Rasulullah s.a.w. bersabda: "Ketahuilah bahawa sesungguhnya dalam jasad manusia itu ada seketul daging. Jika ia baik, maka baiklah seluruh jasad dan jika ia rosak, maka rosaklah seluruh jasad. Ketahuilah ia adalah hati".

(Hadith Riwayat al-Bukhārī dan Muslim)¹⁸

¹⁸ Al-Bukhārī (t.t.). *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī, Kitāb al-Īmān, Bāb Faḍl Man Istabrā li-Dīnih*, no. hadith 50 dan al-Nawawī (1994). *Ṣaḥīḥ Muslim bi-Syarḥ al-Nawawī. Kitāb al-Musāqāh, Bāb Akhdh al-Ḥalāl wa Tark al-Syubuhāt*, no. hadith 2996.

Ringkasnya, kekuatan dari segi asas pembentukan, komponen nilai, pendekatan pelaksanaan dan matlamat akhir menyerlahkan keunggulan dan keunikan kod etika Islam¹⁹. Kesemua aspek ini digambarkan secara lebih jelas dalam Jadual 1.1.

Jadual 1.1: Perbezaan Antara Kod Etika Islam dan Konvensional

Aspek	Kod Etika Islam	Kod Etika Konvensional
Asas Pembentukan	Al-Quran dan Hadith sebagai sumber utama. Akal, naluri dan pengalaman manusia sebagai sumber sekunder.	Akal, naluri dan pengalaman manusia sebagai sumber utama.
Komponen Nilai	Meliputi nilai duniawi dan ukhrawi, nilai rohani dan jasmani, nilai dalaman dan luaran.	Menekankan nilai duniawi, jasmani dan luaran.
	Menepati semangat tauhid, keperluan rohani dan jasmani manusia, tuntutan kerjaya dan realiti semasa.	Hanya memenuhi keperluan jasmani manusia, tuntutan kerjaya dan realiti semasa.
	Nilai-nilai relatif yang sentiasa selari dengan nilai-nilai universal.	Nilai-nilai relatif yang kadang kala selari atau bertentangan dengan nilai-nilai universal.
Pendekatan Pelaksanaan	Ditunjangi oleh iman, dihadiri oleh hati dan disertai oleh kebijaksanaan akal.	Pertimbangan akal semata-mata.
	Inisiatif semua pihak – arahan pihak atasan, kerelaan hati individu dan sokongan masyarakat.	Arahan oleh pihak atasan dan pematuhan arahan oleh pihak bawahan.
Matlamat Akhir	Kejayaan di dunia dan akhirat (<i>al-falāḥ</i>).	Kejayaan dalam kerjaya.

Sumber: Diubahsuai daripada Mohd. Nasir Omar (1992), Mustafa Haji Daud (1996), Abdul Rahman Md. Aroff (1999), Ibrahim Mamat (2001), Nor `Azzah Kamri (2002).

¹⁹ Menurut Maududi (1978), keunggulan etika Islam adalah kerana ia bersumberkan petunjuk daripada Allah, mengandungi nilai yang bersifat universal, meliputi semua aktiviti dan aspek kehidupan serta bermatlamatkan keredhaan Allah s.w.t. dan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Kekuatan faktor etika ini jugalah yang membezakan Islam daripada lain-lain sistem (Naqvi, 1981:2).

Keunggulan dan keunikan yang dimiliki oleh kod etika Islam ini mampu menangani segala kelemahan kod etika konvensional. Ia turut memperlihatkan kesesuaian dan keperluan kod etika Islam untuk diaplikasikan pada masa kini. Kod etika Islam dapat menjadi panduan kepada golongan profesional Muslim agar mampu berperanan sebaiknya sebagai agen pembangunan bersepadu, pendukung nilai-nilai Islam, pembentuk tamadun yang berasaskan ilmu, iman dan amal mahupun sebagai pemimpin umat pada masa hadapan (M. Kamal Hassan, 1993:101).

Menyedari hal tersebut, para intelektual Muslim telah mengambil inisiatif membentuk kod etika Islam dalam berbagai-bagai bidang. Pelbagai prinsip dan nilai dimuatkan dalam kod etika Islam tersebut berdasarkan keperluan dan kesesuaian bidang masing-masing. Antara yang paling menonjol adalah dalam bidang perubatan dan perniagaan.

Dalam bidang perubatan, Kod Etika Perubatan Islam telah dibentuk pada tahun 1981. Kod Etika Perubatan Islam telah dibentuk, dibenteng, dibahas dan disahkan dalam Persidangan Antarabangsa Perubatan Islam Pertama yang telah diadakan di Kuwait pada 12-16 Januari 1981 (Persatuan Perubatan Islam Malaysia, t.t.). Ia memuatkan ciri keperibadian pengamal perubatan Muslim, tugas dan tanggungjawab doktor, etika perhubungan dengan pesakit serta penglibatan mereka dalam bidang pendidikan, teknologi dan aktiviti kemasyarakatan²⁰. Nilai-nilai yang diberi keutamaan adalah

²⁰ Selain doktor dan pengamal perubatan, Kod Etika Perubatan Islam juga dimanfaatkan oleh para penuntut dan semua pihak yang terlibat dalam bidang perubatan sama ada secara langsung atau tidak langsung, beragama Islam dan juga bukan Islam. Secara khusus, setiap doktor Muslim diharap mendapat pedoman daripada dokumen ini dalam memastikan perilaku dan profesionnya mengikut garis panduan ajaran Islam. Penuntut perubatan dan paramedik pula menjadikan dokumen ini sebagai panduan mereka pada masa hadapan. Dengan itu, mereka akan lebih bersedia untuk menempuh dunia profesion mereka dan mengetahui apa yang hendak dibuat, apa yang patut dihindari dan bersedia untuk menghadapi segala bentuk tekanan, ujian atau kekeliruan. Bagi ahli sains perubatan, dokumen ini dapat membantu mereka dalam menentukan arah tuju penggunaan maklumat sains dan teknologi untuk

kehambaan, ihsan, kerahsiaan, ukhuwah, kerja berpasukan, pembelajaran berterusan, muhasabah dan keikhlasan (Abdul Latiff Mohamed, 2005:4-7). Kesemua nilai ini mampu mendekatkan para doktor dan pengamal perubatan Muslim kepada Allah s.w.t. dan dalam masa yang sama dapat memelihara perhubungan sesama makhluk (Persatuan Perubatan Islam Malaysia, t.t.)²¹.

Dalam bidang perniagaan pula, Islamic Training Foundation yang berpusat di United Kingdom dan Amerika Syarikat telah menerima pakai satu Kod Etika Perniagaan Islam untuk kegunaan para pelatuhnya dan seluruh usahawan Muslim. Pembentukan Kod Etika Perniagaan Islam mengambil kira kepentingan semua pihak terlibat seperti pelanggan, pembekal, pengedar, pekerja, pesaing, pemegang saham dan masyarakat sekitar. Penekanan diberikan kepada nilai tanggungjawab, ihsan, adil dan profesional dalam menghadapi persaingan, penghasilan produk dan servis, pemberian ganjaran, pemeliharaan kebajikan serta pemuliharaan alam sekitar (Islamic Training Foundation, t.t.). Pematuhan terhadap kod etika ini diyakini dapat melahirkan golongan usahawan Muslim yang berakhlak dan berdaya maju.

Di Malaysia, beberapa inisiatif telah diambil oleh pihak terbabit di peringkat makro dan juga mikro untuk membentuk kod etika Islam.

kebajikan manusia dan bukannya ke arah kemudaratan ataupun kehancuran. Rakan sekerja yang bukan Islam juga dapat melihat menerusi dokumen ini tentang gambaran kehendak Tuhan, apa yang patut dilakukan oleh manusia dan bagaimana untuk melakukannya (Persatuan Perubatan Islam Malaysia, t.t.).

²¹ Keazaman dan kesungguhan para pengamal perubatan Muslim untuk menghayati kod etika ini dalam kehidupan mereka dapat dilihat menerusi lafaz ikrar yang dimuatkan di bahagian akhir Kod Etika Perubatan Islam. Ikrar tersebut merupakan ikatan sumpah dan perakuan para pengamal perubatan Muslim tentang tanggungjawab mereka terhadap Allah s.w.t., Rasulullah s.a.w., guru, pesakit, rakan-rakan seperjuangan dan seluruh warga masyarakat. Untuk huraian terperinci, lihat *Ibid*.

Di peringkat makro, Kerajaan Malaysia sendiri telah cuba membentuknya. Pada tahun 1987, menerusi Bahagian Hal Ehwal Islam (BAHEIS) Jabatan Perdana Menteri, Kerajaan telah memperkenalkan Etika Kerja Dalam Islam. Ia memperlihatkan kesedaran dan kesungguhan Kerajaan Malaysia untuk menanam nilai-nilai Islam dalam jiwa para pentadbir dan kakitangan organisasi ke arah melahirkan masyarakat berakhlak. Lima etika kerja telah digariskan oleh Jabatan Perdana Menteri (1987:3) iaitu;

- i. bekerja dengan azam mengabdikan diri kepada Allah s.w.t.
- ii. bekerja dengan ikhlas dan amanah
- iii. bekerja dengan tekun dan cekap
- iv. bekerja dengan semangat bergotong-royong dan berpadu fikiran; dan
- v. bekerja dengan matlamat kebahagiaan manusia sejagat.

Kelima-lima etika kerja tersebut menjadi dasar dan garis panduan umum kepada semua umat Islam dalam penyempurnaan tugas mereka. Bagi meningkatkan lagi keberkesanannya, ia patut diperinci dan diperhalusi berdasarkan sifat (*nature*) setiap organisasi. Langkah ini cukup penting bagi memastikan kod etika yang dibentuk benar-benar sesuai, spesifik dan mampu berfungsi sebaiknya mengikut bidang tugas masing-masing.

Di peringkat mikro pula, institusi-institusi pembangunan berteraskan Islam di Malaysia telah mengambil inisiatif untuk membentuk kod etika di institusi masing-masing. Antara institusi tersebut ialah Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM), Lembaga Tabung Haji Malaysia, Bank Islam Malaysia Berhad, Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia, Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS), Jabatan Mufti Negeri Perak, Jabatan Mufti Negeri

Melaka dan Pusat Pungutan Zakat (PPZ) Majlis Agama Islam Wilayah Persekutuan.

Selaku badan yang bertanggungjawab secara langsung dalam menentukan jatuh bangunnya pembangunan Islam di Malaysia, institusi-institusi pembangunan berteraskan Islam ini telah menjadi perintis kepada pembentukan kod etika Islam. Setiap kod etika ditampilkan dengan mengguna pakai pelbagai istilah dan set nilai yang bersesuaian dengan fungsi setiap institusi.

Menerusi Etika Kerja JAKIM misalnya, nilai keimanan, ketakwaan, profesional, kepimpinan, kerja berpasukan dan kebahagiaan sejagat dimuatkan (Jabatan Kemajuan Islam Malaysia, t.t.a).

Kod Etika Hakim Syarie yang dibentuk oleh Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia pula menitikberatkan nilai keadilan, kejujuran, profesional, kepatuhan kepada hukum syarak, bersikap sabar, tegas, terbuka, dedikasi, amanah dan menghindari syak wasangka. Nilai-nilai ini amat mustahak bagi memelihara imej dan kredibiliti para hakim syarie semasa menjalankan tugas di dalam mahkamah mahupun ketika berada di luar mahkamah syariah (Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia, t.t.a).

Kod Etika JAIS menekankan perlunya mencontohi keperibadian dan akhlak yang ditunjukkan oleh Rasulullah s.a.w. Ia meliputi nilai-nilai seperti beriman, berilmu, beradab, bersih hati dan fikiran, amanah, sedia berkorban, bersyukur, tekun, kerjasama, kreatif, peka kepada kualiti serta sederhana dalam penampilan (Jabatan Agama Islam Selangor, t.t.).

Kod Etika Jabatan Mufti Negeri Perak dan Kod Etika Jabatan Mufti Negeri Melaka pula mengemukakan set nilai yang tidak jauh berbeza. Nilai-nilai seperti *ṣiddīq* (benar), amanah, bijaksana, telus, *khawf* (takut), sabar, syukur, ikhlas, tawakal dan *maḥabbah* (kasih sayang) diberi keutamaan (Jabatan Mufti Negeri Perak, t.t.; Jabatan Mufti Negeri Melaka, t.t.). Kesemua nilai ini amat relevan dengan peranan para mufti dan seluruh kakitangannya.

Kod etika kakitangan PPZ yang dinamakan sebagai Falsafah Kerja PPZ pula memuatkan nilai musyawarah dan *`amal jamā'iy* (kerja berpasukan), kerja sebagai ibadah, bersikap profesional, telus, inovatif, produktif, bersih dan amanah serta penambahbaikan berterusan (Pusat Pungutan Zakat, 2003:19).

Begitu juga dengan kod etika Tabung Haji yang diberi nama Nilai dan Etika Kerja Tabung Haji (NEKTH). NEKTH mengetengahkan sebelas nilai iaitu pengabdian diri kepada Allah s.w.t., ikhlas, amanah, dedikasi dan sabar, tekun dan cekap, adil dan bijaksana, bekerja sebagai satu pasukan, menghargai masa, perhubungan harmoni sesama anggota, berbangga dengan Tabung Haji dan kebahagiaan ummah sebagai panduan kerja para kakitangan Tabung Haji di seluruh negara (Lembaga Tabung Haji, t.t.a:6).

Meskipun pelbagai set nilai dan istilah diguna pakai bagi menggambarkan kod etika institusi-institusi berkenaan, ia masih membawa maksud dan matlamat yang sama. Kesemuanya menyerlahkan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap ajaran Islam dalam apa jua tindakan dan keputusan yang diambil tanpa mengetepikan sikap profesional. Adalah

menjadi harapan setiap institusi berkenaan untuk melahirkan para kakitangan yang berakhlak sehingga mampu menjadi ikutan warga masyarakat yang lain.

1.2 PERNYATAAN MASALAH KAJIAN

Perbincangan sebelum ini menunjukkan betapa perlunya kod etika dibentuk dalam organisasi. Pembentukan kod etika menyumbang kepada perlakuan dan pengurusan beretika²². Ia diyakini dapat membendung masalah ketidakcekapan, ketidakberkesanan dan kehancuran organisasi yang lazimnya berpunca daripada sikap dan kelakuan tidak bermoral dalam kalangan warga organisasi itu sendiri²³. Dengan demikian, ia dipercayai akan membawa kejayaan kepada organisasi.

Perkembangan mutakhir juga memperlihatkan bahawa kod etika Islam telah mendapat tempat dalam kalangan institusi-institusi pembangunan berteraskan Islam di Malaysia, terutama dari segi pembentukannya. Sungguhpun demikian, ia patut disusuli dengan tindakan pelaksanaan. Kekuatan kod etika Islam dari segi asas pembentukan dan pendekatan pelaksanaan menggambarkan keupayaannya mewujudkan perlakuan dan pengurusan beretika. Persoalannya, apakah kod etika Islam benar-benar dapat diterjemahkan kepada amalan dan pelaksanaan? Sejauh mana pelaksanaan kod etika Islam membawa kepada budaya kerja beretika dalam

²² Hal ini boleh dilihat menerusi hasil kajian-kajian yang telah dibuat oleh Adams et al. (2001), McCabe et al. (1996), Singhapakdi et al. (1990), Valentine et al. (2002) dan Weber (1981).

²³ Banyak bukti kepincangan organisasi yang berpunca daripada keruntuhan etika pengurusan. Sebagai contoh, sebuah syarikat pengurusan barangan pengguna di Pittsburgh, Amerika Syarikat kerugian AS\$109 juta dalam tahun 1985 dan tahun berikutnya kerugian AS\$164 juta. Kerugian besar itu antara lain berpunca daripada pemberian pinjaman kepada eksekutif bernilai AS\$30 juta dengan kadar faedah yang terlalu rendah iaitu 2 peratus, pemberian jawatan pengurus kepada anak pengerusi syarikat yang tidak berkelayakan serta pembelian jet dan rumah rehat mewah untuk kegunaan eksekutif (Syed Othman alHabshi, 1990a:106). Skandal bank terbesar dalam tahun 1980an, Bumiputra Malaysia Finance Limited pula melibatkan kerugian kepada negara sebanyak RM4.5 bilion (Basir Haji Ismail, 1990:290). Sekitar tahun 2001, negara turut dikejutkan dengan kes panas yang menjadi perhatian umum seperti skandal kewangan Perwaja Steel Sdn. Bhd., Syarikat Penerbangan Malaysia, Projek Perumahan Rakyat Termiskin dan juga Tabung Haji (T. P., 2004b).