

PEMBENTUKAN ORGANISASI CEMERLANG: PANDANGAN ISLAM DALAM MELANTIK PEMIMPIN

Oleh:

Solahuddin Ismail*

solahuddin@uum.edu.my

ABSTRACT

A good leadership is the most important element in organization. The organization should be lead by good leaders as these people have the ability to run the organization with the spirit of accountability to fulfill the employee's expectation. Islam has a perfect way in introducing and producing excellent leaders. Islam believes that a good leader should have a clear mission and a specific goal in managing the organization successfully. The philosophy of good leadership in Islam means one should not only be excellent in the organization but must also excellent in 'akhīrat'. A good Islamic leader should always have the ability in making the organization excellence.

KEYWORDS: *Islam, organization, leadership, management, shūrā*

PENDAHULUAN

Islam adalah agama yang mulia lagi dihormati. Ia mencakupi seluruh tatacara hidup manusia sama ada yang bersifat personel mahu pun yang bersifat umum. Pegangannya jika dihayati secara tulus akan menghasilkan suasana hidup yang tenteram di dunia dan di akhirat. Inilah kebenaran Islam sehingga agama suci ini telah dinobatkan sebagai satu tatacara hidup (*Islam is the way of life*). Keperihatinan Islam merangkumi semua bidang hidup termasuklah kepemimpinan dalam mengurus sesebuah organisasi. Manusia dijdikan Allah S.W.T. untuk menjana segala macam sumber di bumi supaya

* Solahuddin Ismail, M.A, adalah pensyarah di Jabatan Pengurusan Pembangunan, Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, Universiti Utara Malaysia, Kedah.

merka dapat hidup dengan makmur dan tenteram. Ia dijelmakan secara langsung oleh al-Qur'an menerusi firman Allah S.W.T.:¹

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Dan ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat; sesungguhnya Aku akan menjadikan seorang khalifah (pengurus) di atas muka bumi. Maka mereka menjawab; adakah patut Engkau menjadikan di atas muka bumi orang yang berbuat bencana dan menumpahkan darah sedangkan kami memuji dan mensucikan Engkau? Allah berfirman; sesungguhnya aku mengetahui apa yang engkau tidak ketahui.

Ini jelas menunjukkan bahawa Allah S.W.T. secara semulajadinya (fitrah) mencipta manusia untuk mengurus segala khazanah dan makhluk yang ada di daratan, di lautan mahu pun di udara. Dan fitrah manusiawi juga suka hidup secara bermasyarakat dan saling perlu memerlukan di antara satu sama lain serta bersifat memimpin dan dipimpin². Rasulullah s.a.w. bersabda yang bermaksud:³

Apabila kamu berjalan tiga orang dalam satu perjalanan, maka lantiklah salah seorang daripada salah seorang daripada kamu menjadi ketua...

Apabila manusia telah ditugaskan oleh Allah S.W.T. sebagai pengurus, maka jika diselami dengan lebih mendalam perjawatan itu merupakan satu tanggungjawab (amanah) yang mesti dipikul oleh umat manusia. Dan dalam masa yang sama setiap tanggungjawab tersebut akan diperhitungkan oleh Allah S.W.T. di akhirat kelak sejajar dengan sabda Nabi s.a.w. yang bermaksud:⁴

Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu mestilah bertanggungjawab di atas kepimpinan kamu.

¹ Surah al-Baqarah 2:30.

² *Pengurusan Mengikut Islam; Konsep dan Tuntutan IV* (2000), Johor: Jabatan Agama Islam Johor, h. 73.

³ Ibrāhīm `Alī, Ṣalīh b. `Abd al-`Azīz b. Muḥammad b. (2000), "Matan Sunan Abū Dāwūd", *Mawsū'ah al-Ḥadīth al-Sharīf al-Kutub al-Sittah*, Riyadh: Dār al-Salām li al-Nashr wa al-Tawzī', cet. 3, Hadith no. 2608, h. 1416.

⁴ *Ibid.*, "Matan Ṣaḥīḥ Bukhārī", Kitāb al-Jumu'ah, Hadith no. 893, h. 70.

Isu kepemimpinan amat dititikberatkan oleh Islam kerana pemimpin merupakan nakhoda dalam sesebuah organisasi. Setiap gerak geri mereka akan dinilai dan menjadi contoh teladan oleh orang bawahan sepanjang masa. Oleh yang demikian, adalah amat wajar untuk dibincangkan perkara ini supaya masyarakat dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang nilai kepimpinan Islam dan agenda yang perlu dilaksanakan oleh pemimpin Muslim di dalam memartabatkan organisasi yang mereka dokongi.

ISLAM DAN PENGURUSAN KEPIMPINAN

Secara umumnya apabila membincangkan hal kepengurusan, terdapat dua perkara asas yang perlu difahami dengan jelas. Pertama; golongan yang menduduki sesuatu kedudukan dalam hirarki pengurusan organisasi yang disebut sebagai pihak pengurusan. Kedua; kebolehan menjana kuasa atau autoriti yang dimiliki untuk mengarah orang bawahan bagi melaksanakan sesuatu kerja.⁵ Dengan kata lain, aspek pengurusan bukan hanya menekankan soal pangkat tetapi juga cara memimpin serta keupayaan untuk '*manipulasi*' kuasa yang diberi bagi membawa organisasi ke arah kejayaan. Justeru, pengurusan itu lebih menekankan tentang metod yang digunakan oleh seseorang pengurus (mengikut hirarki) untuk memimpin golongan pekerja bawahannya bagi menjayakan misi (tugas) yang dipertanggungjawab kepadanya. Dan ia amat berkait rapat dengan soal kepimpinan dan hubungan di antara pemimpin dan golongan yang dipimpin.

Dalam ajaran Islam, kuasa dan perjawatan untuk mengurus merupakan amanah. Yang dipentingkan ialah kemampuan, kecekapan serta keadilan dalam mengawal selia tugas dan juga orang bawahan. Golongan ini mestilah dipilih daripada mereka yang layak untuk menjawat jawatan tersebut.⁶ Pemerintah berkewajipan untuk melantik individu yang benar-benar layak untuk sama ada dari sudut akademik mahu pun akhlaknya bagi menjawat sesuatu jawatan. Pemilihan tersebut mestilah di kalangan mereka yang sanggup untuk melaksanakan amanah yang diberikan kepada mereka secara bersungguh-sungguh. Dan status jawatan tersebut akan terlaksana selagi individu yang dipilih berupaya untuk melakukan tanggungjawabnya dengan sempurna. Seseorang pegawai hanya layak untuk diberhentikan tugasnya jika beliau tidak lagi berkemampuan untuk mengeluarkan idea dengan baik, mempunyai kelemahan fizikal serta melakukan penipuan semasa menjalankan tugasnya.⁷

⁵ Azman Che Omar (2001), *Pengurusan di Malaysia Dari Perspektif Islam*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 5.

⁶ Abu Sin, Ahmad Ibrahim (1997), *Pengurusan Dalam Islam* (terj.), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 74-78.

⁷ *Ibid.*, h. 82.

Perjawatan dalam pengurusan pada pandangan Islam bukanlah sesuatu yang boleh diminta-minta. Ia juga bukan merupakan suatu hak untuk kumpulan tertentu. Pernah diriwayatkan dalam satu Hadith tatkala Abū Dhar r.a. telah datang kepada Rasulullah s.a.w. lalu bertanya mengapa beliau tidak dilantik menjadi salah seorang pegawai? Maka Rasulullah s.a.w. menjawab yang bermaksud:⁸

Sesungguhnya kamu Abū Dhar adalah seorang yang lemah. Aku sayangkan engkau seperti aku sayangkan diriku sendiri. Sesungguhnya jawatan itu adalah amanah dan setiap amanah itu akan dipersoalkan di hari kiamat. Ramai orang akan menyesal kerananya kecuali orang yang menjalankan tugasnya secara ikhlas dan jujur.

Jawatan yang disandang merupakan satu tanggungjawab yang harus dipikul dengan jujur dan ikhlas kepada Allah S.W.T.. Dengan itu ia akan dikira sebagai ibadah yang akan mendapat pahala di akhirat nanti. Meminta jawatan dengan tiada kelayakan yang mengundang kerosakkan dan malapetaka ke atas sesebuah organisasi. Golongan ini dianggap tamak dan rakus oleh Nabi s.a.w. dan Islam sama sekali melarang mengambil pentadbir yang tidak beretika kerana mereka akan mencetuskan kemudaratan terhadap komuniti yang ada disekeliling mereka.

Abū Musā al-Ash`arī menceritakan bahawa beliau datang bersama dua orang saudaranya bertemu Rasulullah s.a.w.. Lalu salah seorang dari mereka telah berkata: Ya Rasulullah, lantiklah kami untuk memegang sebahagian dari tugas yang telah Allah kurniakan kepada engkau. Lalu Rasulullah s.a.w. menjawab: Demi Allah sesungguhnya aku tidak sekali-kali akan menyerahkan tugas ini kepada orang yang datang memintanya dan mereka yang tamak terhadap jawatan ini.⁹

Jelas menunjukkan bahawa Islam tidak memberi ruang terhadap segelintir manusia yang cuba untuk meminta-minta bagi mendapatkan sesuatu jawatan. Begitu juga dengan hak untuk mengurus bukanlah berkisar pada sesuatu kumpulan tertentu sahaja. Justeru, hanya yang layak sahaja akan diperakui oleh Islam bagi mengurus mengikut prinsip dan amalan yang diatur oleh Islam itu sendiri.

⁸ Ibrāhīm `Alī (2000) *Op. Cit.*, "Matan Ṣaḥīḥ Muslim", Kitāb al-Imārah, Hadith no. 4719, h. 1005.

⁹ *Ibid.*, Hadith no. 4717.

Suatu perkara yang ditekan juga oleh syariat Islam ialah prinsip kejayaan (*al-falāh*) dalam pengurusan.¹⁰ Kejayaan di sini bukan sekadar pengurus berjaya memenuhi tuntutan organisasi semata-mata tetapi juga melibatkan soal diterima atau tidak cara mengurus oleh Allah S.W.T.. Wujud atau tidak unsur-unsur *shubhat* di dalam pengurusan tersebut dan sebagainya. Tujuan dan matlamat Islam adalah untuk menjaga dan memelihara organisasi supaya mendapat keberkatan dan keredaan Allah S.W.T. di dunia dan akhirat. Islam tidak hanya mementingkan 'output' atau keuntungan semata-mata seperti yang diamalkan oleh masyarakat konvensional. Tetapi penekanan Islam melibatkan soal kebajikan ke atas golongan bawahan dan prinsip keadilan yang dilaksanakan dalam pengurusan. Firman Allah S.W.T.:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ﴾

...Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia maka hendaklah kamu menetapkannya dengan adil...¹¹

Pengurusan yang jujur, beretika dan ikhlas akan cuba untuk memberi 'input' yang terbaik kepada orang bawahannya. Kebajikan atas prinsip keadilan akan sentiasa dipelihara agar organisasi yang dibentuk mampu berdaya saing dan diberkati. Kerjasama dan pemaufakatan yang bijak secara tidak langsung akan memberi manfaat kepada kedua-dua belah pihak. Ia seterusnya akan melahirkan organisasi yang cemerlang dan dipercayai oleh masyarakat sekeliling.

KONSEP ORGANISASI CEMERLANG

Organisasi boleh dimaksudkan sebagai suatu bentuk kegiatan yang dilakukan secara berkumpulan yang dibahagikan mengikut sektor-sektor tertentu demi mencapai matlamat secara kolektif. Kejayaan atau kegagalan fungsi sesebuah organisasi berpunca dari tiga faktor. Pertama adalah majikan selaku pemimpin yang menerajui sesebuah organisasi. Kedua adalah pekerja yang bertindak sebagai pelaksana terhadap gerak kerja yang disusun atur oleh majikan dan ketiga adalah sistem yang guna pakai oleh majikan dan pekerja untuk menyelaras pekerjaan yang telah ditentukan. Faktor ini perlu

¹⁰ Azman Che Omar (2001), *op. cit.*, h. 52.

¹¹ Surah al-Nisā' 4:58.

digembelingkan dengan unsur semulajadi dan modal¹² bagi menjayakannya dan ia amat berkait rapat serta saling melengkapi di antara satu sama lain.

Persefahaman (*consensus*) ini menjadikan setiap organisasi seolah-olah satu komuniti atau keluarga kecil yang mempunyai peranan tersendiri dan saling memerlukan sesama mereka dalam mencapai matlamat yang diinginkan atau ditentukan oleh organisasi. Untuk menggapai matlamat sesebuah organisasi memerlukan pengurusan yang bijaksana yang mampu menggabungkan keseluruhan elemen dalam organisasi agar sama-sama berperanan demi kesejahteraan bersama. Dan gabungan inilah yang menjadi tanda aras bagi kecemerlangan sesebuah organisasi.

Menurut Ahmad Atory pentadbiran yang berkesan dan berjaya harus berupaya untuk meletakkan matlamat organisasi di tempat yang munasabah dan segala tindakan mestilah bersifat *innovative*¹³ dalam mewujudkan suasana realistik dengan arus semasa. Perancangan dan pelaksanaan matlamat serta keupayaan menyempurnakan gerak kerja¹⁴ mampu melahirkan organisasi yang cemerlang dan dipercayai. Segalanya boleh dilaksanakan sempurna jika sesebuah organisasi mempunyai pemimpin yang amanah dan dan berkarisma dalam menjalankan tanggungjawab mereka.

Organisasi yang cemerlang semestinya bersandarkan kepada pengurusan yang cekap dan berkesan. Antara ciri-ciri pengurusan organisasi cemerlang ialah:¹⁵

- i. Pelaksanaan aktiviti yang cekap;
- ii. Pemimpin dan kepimpinan yang berkesan;
- iii. Pengemblengan usaha dan kerjasama;
- iv. Pembahagian tanggungjawab dan kuasa mengikut kedudukan dan peranan dalam struktur organisasi;
- v. Membuat kepurusan secara rasional;
- vi. Dorongan dan resolusi konflik;
- vii. Interaksi dan komunikasi berkesan;

¹² Mohd Hizam Hanafiah dan Zafir Mohd Makhbul (2003), *Pengurusan Organisasi*, edisi ke 2, Malaysia: Mc Graw Hill, h. 2.

¹³ Ahmad Atory Hussain (1996), *Pengurusan Sumber Dalam Organisasi Awam dan Swasta*, Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd., h. 3-4.

¹⁴ *Ibid.*, h. 5.

¹⁵ Mohd Shahar Sidik (1996), "Pengurusan Organisasi Dari Perspektif Islam", dalam Abd Halim el-Muhammady (ed.), *Pengurusan Dalam Islam*, Bangi: Persatuan Bekas Mahasiswa Islam Timur Tengah, h. 122-125.

- viii. Penyesuaian dengan perubahan persekitaran;
- ix. Meningkatkan keberkesanan organisasi menerusi pembangunan organisasi.

Ciri-ciri di atas melibatkan dua aspek iaitu aspek teknikal yang merangkumi persoalan struktur organisasi dan aspek kemanusiaan.¹⁶ Gabungan kedua-dua aspek ini secara konseptual dan teoritikal akan mampu memberi nafas baru terhadap pembangunan sesebuah organisasi. Ia akan menjadi lebih berdaya saing dan bernilai sekiranya konsep musyawarah diterapkan agar organisasi dan komuniti di bawah bidang kuasanya sama-sama mendapat manfaat dan terpelihara kebajikannya.

KONSEP *SHŪRĀ* DALAM PENGURUSAN ORGANISASI

Shūrā dalam organisasi perlu melibatkan penyertaan dua pihak iaitu pihak pengurusan dan pihak pekerja. Pendekatan *shūrā* sangat mustahak kerana ia akan mewujudkan satu perkongsian maklumat dan berupaya untuk menjadi titik tolak kepada penyelesaian masalah yang berlaku di dalam organisasi. Pihak pekerja mungkin lebih memahami situasi yang berlaku dalam organisasi berbanding pihak pengurusan. Justeru perlu ada perbincangan dua hala iaitu mendedahkan permasalahan dari pihak pekerja dan proses membuat keputusan di pihak pengurusan. Ia secara tidak langsung akan menambahkan lagi nilai kesatuan dan kemesraan di antara pekerja dan majikan. Bertukar-tukar nasihat, menyuruh melakukan kebaikan dan mencegah dari melakukan kemungkaran¹⁷ terbukti berupaya untuk melahirkan organisasi yang cemerlang serta dapat melahirkan masyarakat yang mulia. Firman Allah S.W.T.:

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ص

...dan bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan perang dan urusan keduniaan itu...¹⁸

Perbincangan dan bertukar pandangan adalah amalan yang amat digalakkan dalam Islam. Ia merupakan jalan terbaik untuk menyelesaikan masalah dan melakukan penambahbaikan demi kecemerlangan organisasi. Pandangan dan buah fikiran secara kolektif berupaya menghasilkan jalan keluar (*solution*) yang terbaik serta mampu meningkatkan motivasi kerja sama ada di pihak majikan mahu pun pekerja.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Sohair Abdel Moneim Sery (1990), *Konsep Pengurusan Pentadbiran Menurut Ajaran Islam*, Kuala Lumpur: Pustaka Antara, h. 74.

¹⁸ Surah `Āli Imrān 3:159.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

*...dan orang-orang yang beriman lelaki dan perempuan
sesetengahnya membantu sesetengah yang lain mereka menyuruh
berbuat baik dan melarang berbuat jahat...¹⁹*

Justeru, konsep *shūrā* mampu untuk memberi pertimbangan yang adil dan saksama khususnya di pihak pengurusan sebelum melaksanakan sesuatu kerja. Manakala di pihak pekerja, mereka telah diberi hak dan peluang untuk memberi pandangan agar tugas yang diamanahkan kepada mereka dapat dilaksana dengan jayanya. Oleh yang demikian, syura merupakan satu bentuk perkongsian kuasa bagi menghasilkan kesan yang positif terhadap perkembangan dan pembangunan sesebuah organisasi. Kebersamaan di dalam membuat keputusan secara kolektif mampu untuk menghindarkan organisasi dari menghasilkan dasar dan peraturan yang bersifat peribadi dan elit.

KONSEP KEADILAN DALAM PENGURUSAN ORGANISASI

Keadilan secara umum boleh ditakrifkan sebagai meletakkan sesuatu kepada pada tempatnya. Ini menunjukkan bahawa adil itu tidak semestinya sama rata. Dan dalam keadilan itu terkandung perkara yang berkaitan dengan kesamarataan. Organisasi yang berjaya semestinya bersifat adil dalam konteks mengurus. Islam berpandangan bahawa prinsip keadilan wajib ditegakkan dalam mengurus sesebuah organisasi. Golongan bawahan selakannya diberi hak dan layanan sebagai pekerja dan mesti diberi pengiktirafan sewajarnya mengikut pangkat dan kedudukan masing. Manakala pihak atasan perlu dihormati selagi mereka tidak menyeleweng dari ketetapan yang telah diputuskan oleh ajaran Islam.

Organisasi boleh diumpamakan seperti sebuah rumah yang saling melengkapi di antara satu sama lain. Oleh yang demikian, pengurus sama seperti ketua isi rumah yang bertanggungjawab untuk menjaga dan memenuhi tuntutan pekerja bawahan secara saksama. Pengurus harus memikirkan tentang upah, bentuk pekerjaan, penentuan tempoh kerja, jaminan keselamatan tempat kerja, perkongsian keuntungan dan sebagainya²⁰ sebagai satu cara untuk meningkatkan nilai motivasi dan penghargaan bagi pekerja yang bersusah payah mengembeling tenaga

¹⁹ Surah al-Tawbah 9:71.

²⁰ Hakim Mohamed Said (1989), *Hubungan Majikan Pekerja Menurut Islam* (terj.), Kuala Lumpur: A.S. Noordeen, h. 139-160.

untuk meningkatkan prestasi organisasi. Ia seharusnya dibuat secara adil demi memelihara hubungan sesama manusia serta memenuhi tuntutan Allah S.W.T.. Pihak pengurusan juga harus bijak mentadbir masa dengan sebaik-baiknya serta tidak menggunakan jawatan yang dipegang itu untuk memenuhi kepentingan peribadi.²¹

Pada masa yang sama, golongan pekerja juga bersikap adil ke atas setiap tugas yang diberikan serta berusaha untuk menyempurnakan seluruh tanggungjawab yang telah diberikan oleh majikan. Adil dalam erti kata melakukan tugas yang diberi dengan ikhlas dan jujur. Menyiapkan tugas akan dilihat lebih penting berbanding dengan ganjaran yang bakal diperolehi. Dan pekerja juga harus menjadikan kerja satu platform untuk membina kepuasan diri dalam kehidupan di samping ganjaran yang diperolehi²².

SYARAT PERLANTIKAN PEMIMPIN

Islam mempunyai asas dan peraturannya yang tersendiri dalam melantik pemimpin. Terdapat tiga faktor pemimpin sangat diperlukan dalam sesebuah organisasi. Pertama; pemimpin sebagai pelengkap dan penyempurna kepada organisasi. Kedua; pemimpin menjadi tempat rujukan, perlindungan dan tempat menyelesaikan masalah pekerja. Dan ketiga; pemimpin dilihat sebagai orang yang bertanggungjawab untuk melaksana dan menguatkuasakan undang-undang.²³ Oleh itu, kepimpinan adalah perlu sebagai alat untuk mengimbangi urusan kemasyarakatan dan cara untuk mengawal masyarakat dari terjebak dalam situasi yang bersifat peribadi.

Syeikh Hussain al-Kasyifi dalam manuskrip *Naṣīḥat al-Muluk* menggambarkan bahawa pemilihan kepimpinan perlu melalui proses yang sangat terperinci. Pendidikan adalah teras utama bagi melahirkan pemimpin yang berkualiti.²⁴ Ia seharusnya bermula dari tahap kanak-kanak yang kemudiannya diasuh menjadi pemimpin yang berjaya. Dalam konteks ini, hal yang berkaitan dengan keturunan²⁵ juga diambil kira bagi membezakan budaya pendidikan dan corak pemikiran yang dimiliki oleh pemimpin dan pihak pengurusan juga perlu mempunyai hubungan,

²¹ Azman Che Omar (2001), *op. cit.*

²² *Ibid.*, h. 56.

²³ Lukhman Thaib (1998), *Politik Menurut Perspektif Islam*, Selangor: Synergymate Sdn. Bhd., h. 226-227.

²⁴ Syeikh Hussain al-Kasyifi (t.t.), *Manuskrip Naṣīḥat al-Muluk*, Kuala Lumpur: Perpustakaan Negara Malaysia, mikrofilem, kod MKM1366, h. 18-20.

²⁵ *Ibid.*, h. 14.

interaksi dan komunikasi yang baik dengan pekerja bawahan.²⁶ Jelas di sini menunjukkan bahawa terdapat tiga syarat utama iaitu pendidikan, keturunan dan juga hubungan dengan orang bawahan.

CIRI-CIRI KEPIMPINAN ORGANISASI

Ajaran Islam telah memberi fokus khusus dalam meneliti ciri-ciri kepimpinan yang seterusnya membezakan di antara kepimpinan Islam dengan yang lain. Dengan terserlahnya ciri-ciri ini, ia akan menjamin kelicinan pengurusan organisasi dalam mencapai matlamat yang diinginkan.²⁷ Maka kepimpinan organisasi perlu mempunyai ciri-ciri berikut:²⁸

- i. Niat yang ikhlas;
- ii. *Murāqabah* (sensitif dengan pengawasan Allah S.W.T.);
- iii. Bertanggungjawab;
- iv. Mementingkan latihan dan peningkatan pengikut;
- v. Kemesraan dan keakraban;
- vi. Perancangan tugas yang jelas;
- vii. Dapat membawa pengikut memahami beratnya tanggungjawab;
- viii. Menyemarakkan rasa cinta terhadap organisasi;
- ix. Memimpin hati pengikut.

Dengan adanya ciri-ciri di atas maka pemimpin yang mengurus sesebuah organisasi akan berupaya meletakkan pertimbangan ke atas segala keputusan yang dibuat berdasarkan nilai intelektual yang bersandarkan syariat Allah S.W.T.. Oleh itu, ciri umum ini perlu dipatuhi dalam usaha untuk menjaga dan memelihara berlakunya kepincangan dan masalah dalam sesebuah organisasi. Cendekiawan Islam seumpama al-Fārābī, al-Ghazālī, al-Kasyifi dan juga Ibn Khaldūn juga telah membincangkan hal berkaitan dengan ciri-ciri kepimpinan. Mereka berpendapat bahawa seseorang pemimpin seharusnya mempunyai ciri-ciri berikut untuk melayakkan dirinya dilantik menjadi pengurus yang baik.²⁹ Antaranya ialah:

- i. Sempurna fizikal dan mental;
- ii. Ilmu pengetahuan yang luas dan mempraktikanya;
- iii. Berani mempertahankan kebenaran;

²⁶ Bukhari al-Jauhari (1992), *Taj Us Salatin*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka & Kementerian Pendidikan Malaysia, h. 59.

²⁷ Azman Che Omar (2001), *op. cit.*, h. 96.

²⁸ *Ibid.*, h. 96-101.

²⁹ Shafie Hj. Mohd Salleh & Mohd Afandi Hassan (1991), *Kecemerlangan Pentadbiran; Dasar dan Amalan Dalam Islam*, Kuala Lumpur: INTAN, h. 109-110.

- iv. Berlapang dada dalam menerima kritikan;
- v. Membantu golongan lemah;
- vi. Bersederhana dan menjauhi kemewahan;
- vii. Menghormati agama dan para ulama³⁰;
- viii. Meletakkan orang yang selayaknya bagi sesuatu kerja dan lain-lain.

Manakala al-Māwardī pula dalam *al-Aḥkām al-Sultāniyyah* menjelaskan bahawa seseorang pemimpin perlulah mempunyai tujuh syarat iaitu:³⁰

- i. Keadilan;
- ii. Mempunyai ilmu;
- iii. Sempurna pancaindera;
- iv. Tidak cacat anggota yang boleh menghalang pergerakan;
- v. Mempunyai idea untuk mengurus kepentingan pekerja;
- vi. Mempunyai keberanian dan kekuatan;
- vii. Berketurunan mulia;

Apabila perjawatan telah diterima oleh seseorang individu maka beliau mesti menjalankan urusan awam dengan melantik pekerja yang cekap dan amanah serta berusaha untuk memelihara kehormatan pekerja wanita.³¹ Ini bagi menjamin ketenteraman serta kelicinan perjalanan organisasi tanpa wujud diskriminasi ke atas golongan yang lemah sehingga boleh mencatatkan organisasi tersebut.

PROSEDUR KELAYAKKAN CALON

Aḥmad Ibrāhīm Abū Ṣin telah memberikan dua bentuk garis panduan yang boleh dijadikan prosedur dalam melantik seseorang individu untuk memegang sesuatu jawatan. Secara umumnya sebarang perjawatan yang ditawarkan itu haruslah diteliti kelayakan individu terbabit sama ada memenuhi syarat-syarat yang diperlukan. Kemudian ia perlu diperincikan dengan mengambil lima kriteria berikut sebagai asas rujukan³²:

- i. Bentuk tugas dan batasan kuasa;
- ii. Proses temuduga untuk memenuhi jawatan;
- iii. Pemilihan dibuat oleh satu badan yang telah diberi tanggungjawab mengurus;

³⁰ Al-Mawardi (1993), *al-Aḥkām al-Sultāniyyah wa al-Wilāyah al-Diniyyah* (terj.), Kuala Lumpur: Institut Pengajian Tradisional Islam, h. 6-7.

³¹ *Ibid.*, h. 23-24.

³² Abu Sin (1997), *op. cit.*, h. 149-154.

- iv. Lantikan dalam percubaan;
- v. Pengesahan jawatan;

Amalan ini telah dilaksanakan pemimpin Islam terdahulu sebagai langkah untuk mentadbir hak-hak masyarakat awam dengan penuh amanah serta meletakkan pengurusan organisasi pada tahap kecemerlangan.³³ Jika ditinjau, prosedur ini telah dilaksanakan dalam banyak organisasi sama ada di pihak kerajaan mahu pun swasta pada hari ini dan ternyata ia telah berjaya mengurus sesuatu bidang kerja mengikut skop serta peranan yang diamanahkan kepada mereka. Proses ini juga dilihat dapat mengelakkan dari berlakunya pertindanan bidang kuasa atau bidang tugas dalam melaksanakan sesuatu tugas.

KEPIMPINAN WANITA DALAM ORGANISASI

Zaman moden pada hari ini mengetengahkan ramai wanita yang telah memegang portfolio utama dalam organisasi. Ada di antara mereka yang menjawat tinggi dalam pentadbiran kerajaan. Ia dilihat sebagai satu pengiktirafan kepada kaum Hawa dalam bidang pengurusan. Al-Qarādāwī dalam *Fiqh al-Dawlah* menyatakan wanita yang beriltizam dengan agamanya jika dilantik mentadbir, maka hendaklah dia menjaga dirinya sewaktu bertemu dengan lelaki dari melanggar sebarang hukum Islam seperti melunakkan suara, tidak memakai pakaian yang mendedahkan aurat dan tidak bercampur gaul tanpa batasan.³⁴ Jelas menunjukkan bahawa Islam tidak menghalang sama sekali bagi wanita untuk memimpin dalam sesebuah organisasi.

Islam telah memberi keadilan kepada lelaki dan wanita untuk meluaskan ilmu pengetahuan. Justeru, tiada kekangan kepada wanita untuk menduduki sesuatu jawatan besar di dalam sesebuah organisasi. Dan Islam telah memberi garis panduan khusus kepada kaum wanita yang menjadi pemimpin organisasi bahawa mereka berkewajipan untuk memelihara nilai dan tatasusila yang sewajarnya sebagai seorang wanita. Antaranya ialah:³⁵

- i. Menutup aurat;
- ii. Memakai pakaian yang sopan;

³³ *Ibid.*, h. 154.

³⁴ Al-Qardawi (1999), *Min Fiqh al-Dawlah fi al-Islam Makanatuha, Ma'alimuha, Thobi'atuha, Mauqifuha min al-Dimograthiyah wa al- Mar'ah wa Ghair al-Muslimin* (terj.), Kuala Lumpur: Angkatan Belia Islam Malaysia (ABIM), h. 273.

³⁵ Azman Che Omar (2001), *op. cit.*, h. 121.

- iii. Menjaga batasan hubungan di antara lelaki dan wanita;
- iv. Tidak meninggalkan tanggungjawab sebagai isteri dan ibu dalam rumahtangga.

Sekiranya kaum wanita berupaya untuk melakukan perkara-perkara di atas, maka Islam tidak menghalang wanita malah memberi peluang kepada mereka untuk melibatkan diri sebagai pemimpin. Ia selari dengan nilai ilmu yang diperolehi oleh wanita. Penghormatan ini mampu menunjukkan bahawa Islam tidak meminggirkan kaum wanita di dalam urusan yang melibatkan kepimpinan dalam pengurusan.

PENUTUP

Islam sebagai *al-dīn* nyata sekali memperhalusi hal ehwal berkaitan dengan pembangunan organisasi dan kepimpinan. Aturan ini dibuat sedemikian rupa dengan tujuan untuk melahirkan pemimpin yang berjaya mengurus organisasi bukan sekadar mendapat laba yang banyak di dunia malah mendapat keredhaan Allah S.W.T. di akhirat. Justeru, kebertanggungjawaban dan hak yang seadilnya telah ditekankan oleh Islam tanpa mengira paras rupa, warna kulit mahu pun bangsa dalam melantik pemimpin. Golongan yang layak sewajarnya diberi penghormatan untuk mengurus dalam Islam kerana mereka inilah yang akan menjamin kekayaan sesebuah organisasi bukan setakat berjaya di dunia malah berjaya juga di akhirat.



RUJUKAN

- Abu Sin, Ahmad Ibrahim (1997), *Pengurusan Dalam Islam* (terj.), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Atory Hussain (1996), *Pengurusan Sumber Dalam Organisasi Awam dan Swasta*, Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd..
- Azman Che Omar (2001), *Pengurusan di Malaysia Dari Perspektif Islam*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Bukhari al-Jauhari (1992), *Taj Us Salatin*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka & Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Hakim Mohamed Said (1989), *Hubungan Majikan Pekerja Menurut Islam* (terj.), Kuala Lumpur: A.S. Noordeen.
- Ibrāhīm `Alī, Ṣalīh b. `Abd al-`Azīz b. Muḥammad b. (2000), *Mawsū`ah al-Ḥadīth al-Sharīf al-Kutub al-Sittah*, Riyadh: Dār al-Salām li al-Nashr wa al-Tawzī`.
- Lukhman Thaib (1998), *Politik Menurut Perspektif Islam*, Selangor: Synergymate Sdn. Bhd..
- Mawardi (1993), *al-Ahkam al-Sultaniyyah wa al-Wilayah al-Diniyyah* (terj.), Kuala Lumpur: Institut Pengajian Tradisional Islam.
- Mohd Hizam Hanafiah dan Zafir Mohd Makhbul (2003), *Pengurusan Organisasi*, edisi ke 2, Malaysia; Mc Graw Hill.
- Mohd Shahar Sidik (1996), "Pengurusan Organisasi Dari Perspektif Islam", dalam Abd Halim el-Muhammady, *Pengurusan Dalam Islam*, Bangi: Persatuan Bekas Mahasiswa Islam Timur Tengah.
- Pengurusan Mengikut Islam: Konsep dan Tuntutan IV* (2000), Johor: Jabatan Agama Islam Johor.
- Shafie Hj. Mohd Salleh & Mohd Afandi Hassan (1991), *Kecemerlangan Pentadbiran; Dasar dan Amalan Dalam Islam*, Kuala Lumpur: INTAN.
- Sohair Abdel Moneim Sery (1990), *Konsep Pengurusan Pentadbiran Menurut Ajaran Islam*, Kuala Lumpur: Pustaka Antara.
- Syeikh Hussain al-Kasyifi (t.t.), *Manuskrip Naṣīḥat al-Muluk*, Kuala Lumpur: Perpustakaan Negara Malaysia, mikrofilem, kod MKM1366.
- Tafsir Pimpinan al-Rahman Kepada Pengertian al-Qur'an* (1996), Kuala Lumpur: Jabatan Perdana Menteri, Bahagian Hal Ehwal Islam, Edisi Jawi.

