

PEMBANGUNAN MODAL INSAN DALAM MENJAYAKAN PERNIAGAAN DARI PERSPEKTIF ISLAM

Oleh:

Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi*

ABSTRAK

Islam amat memandang tinggi terhadap bidang keusahawanan sehingga terdapat sebanyak 370 ayat al-Qur'an menyentuh keusahawanan dan perniagaan sebagai satu sumber pencarian rezeki yang halal dan mulia. Baginda Rasulullah s.a.w. sendiri merupakan ahli keusahawanan yang berjaya disebabkan oleh sifatnya yang amanah di mana Baginda dikenali sebagai "al-amīn". Namun begitu, di Malaysia, perniagaan tidak mendapat tempat di kalangan Melayu Muslim. Ini kerana mereka sering gagal dalam perniagaan mereka. Justeru, mereka perlu dilatih dan diberi latihan semula bagi menjayakan perniagaan mereka. Adalah dicadangkan mereka diberi latihan daripada perspektif Islam yang mana lebih bersepadu dan dimanis dalam menangani masalah mereka. Ini kerana latihan konvensional tidak mengambil kira matlamat jangka panjang iaitu kejayaan di hari akhirat di mana ia tidak menekankan kepada keperluan kerohanian pelatih.

ABSTRACT

Islam looks upon entrepreneurship. There are 370 Qur'ānic verses on entrepreneurship and businesses as a source of permissible and noble income. The Holy Prophet himself is a successful entrepreneur due to his accountability whereby he is popularly known as "al-amīn". However, in Malaysia, businesses are not popular among the Malay Muslim. This

* Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi, Ph.D, merupakan Ketua Jabatan dan Pensyarah Kanan di Jabatan Syariah dan Pengurusan, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

is because it is hard for them to be successful. Thus, they should look for training opportunities or be retrained in order to be equipped with the skills and knowledge to make their businesses successful. It is suggested that they are given Islamic training as it is more integrated and dynamic in solving this problem. This is because conventional training does not take in account the long term objective i.e. to be successful in the Hereafter as it does not try to fulfil the spiritual needs of the trainees.

Keywords: *entrepreneurship, Malay Muslim, Islamic training*

PENGENALAN

Keusahawanan merupakan satu bidang yang amat popular dan digemari oleh mana-mana kaum kerana ia mendatangkan pendapatan yang lebih lumayan daripada makan gaji. Dalam agama Islam pula, ia merupakan satu pekerjaan yang mulia kerana Baginda Rasulullah s.a.w. sendiri merupakan ahli keusahawanan yang berjaya disebabkan oleh sifatnya yang amanah di mana Baginda dikenali sebagai “*al-amin*”. Manakala dalam agama lain, ianya penuh dengan tipu daya kerana mereka lebih tamakkan keuntungan yang berlipat ganda daripada kehidupan akhirat. Ini menunjukkan dalam agama Islam, mana-mana pekerjaan terutamanya keusahawanan atau perniagaan memerlukan kita bersikap jujur dan bekerja bersungguh-sungguh kerana kelak ia akan diberi pembalasan yang setimpal dalam kehidupan akhirat yang mana adalah lebih fana daripada kehidupan duniawi ini.¹

PERNIAGAAN DARIPADA PERSPEKTIF ISLAM

Islam amat memandang tinggi terhadap bidang keusahawanan. Ini kerana dalam al-Qur'an, terdapat 370 ayat menyentuh keusahawanan dan perniagaan sebagai satu aspek pencarian rezeki yang halal dan mulia. Salah satu daripada ayat tersebut ialah:²

Allah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba.

Rasulullah sendiri merupakan seorang usahawan yang berjaya dan antara nabi-nabi yang terlibat dalam bidang perniagaan ialah seperti Nabi Daud seorang tukang besi, Nabi Zakaria tukang kayu, Nabi Nuh ahli perniagaan,

¹ Surah al-Isrā' 17:35.

² Surah al-Baqarah 2:275.

Nabi Idris tukang jahit, Nabi Sulaiman pembuat bakul, Nabi Isa tukang tenun dan pencilup kain.³

Terdapat banyak manfaat yang dapat diperolehi melalui bidang ini di mana ia menanamkan ke dalam umat Islam budaya tidak suka memintaminta, sebaliknya mengajar mereka berdikari, berusaha keras, gigih dan berlaku jujur.⁴ Selain daripada itu, ia juga mewujudkan pekerjaan dan memastikan pendapatan dapat diagihkan dengan saksama dan kebijakan sosial terpelihara.⁵

Ganjaran untuk usahawan Islam adalah amat besar sekali sehinggakan taraf mereka akan diangkat bersama-sama para nabi, orang-orang yang benar dan para syuhada' di akhirat kelak sekiranya mereka merupakan usahawan yang jujur dan amanah.⁶ Menurut Hadith riwayat al-Tirmidhi yang bermaksud:⁷

Saudagar yang benar dan amanah akan (dikumpulkan pada hari balasan) bersama-sama para nabi, orang-orang yang benar dan para syuhada.

SENARIO PERNIAGAAN MELAYU MUSLIM DI MALAYSIA

Sebahagian besar usahawan serta perniagaan Melayu masih berada di peringkat kecil atau sederhana. Jumlah syarikat Melayu dan Bumiputera yang berdaftar dengan Pendaftar Syarikat pada tahun 1995 adalah sebanyak 69,700 (19 peratus dari jumlah syarikat yang berdaftar dengan Pendaftar Syarikat). Ia telah meningkat sejumlah 97,500 pada tahun 1999, tetapi peningkatan peratusannya adalah kecil. Pada tahun yang sama (iaitu tahun 1999), bilangan yang berdaftar dengan Pendaftar Perniagaan adalah sebanyak 743,550 (45.3 peratus). Jika dilihat pula dari segi modal berbayar syarikat-

³ Nor Aini bt Ali, Nor 'Azzah bt Kamri & Suhaili bin Sarif, (2003). "Pembudayaan Keusahawanan Islam: Implikasinya Terhadap Pembangunan Ummah Sejangat", *Jurnal Usuluddin*, 17(2), h. 75-90

⁴ Kementerian Komunikasi & Alam Sekitar (19/9/2005), "Pembudayaan Keusahawanan Didik Bumiputera Berdaya Saing", <http://www.idesa.net.my/modules/mylinks/viewcat.php?cid=7&min=40&orderby=hitsA&show=10>.

⁵ Nor Aini bt Ali, Nor 'Azzah bt Kamri & Suhaili bin Sarif, (2003), *op.cit.*.

⁶ Sidek Baba (2006), "Keusahawanan: Kekuatan Bisness Generasi Muda Perkukuh Ummah", <http://www.idesa.net.my/modules/news/article.php?storyid=475>. (diakses pada 11 Januari 2006).

⁷ Al-Tirmidhi, Abū 'Īsā bin Muḥammad (1975), *al-Jami' al-Sahih: wa-Huwā Sunan al-Tirmidhi*. j. 3, Kitāb al-Buyū', Bāb Mā Jā'a fī al-Tujjār wa Tasmiyati al-Nabi, Kaherah: Maṭba' al-Muṣṭafā al-Bābī al-Ḥalabī, h. 506.

syarikat Melayu dan Bumiputera, lebih kurang 70 peratus dari jumlahnya adalah kecil – dengan modal berbayar kurang dari RM 100,000.

Daripada 10,000 usahawan serta syarikat Melayu yang menganggotai DPMM, lebih kurang 70 peratus dari mereka terlibat di dalam sektor pembinaan (termasuk pembinaan infrastruktur) – terutamanya projek-projek yang terjana dari perbelanjaan sektor awam. Mereka juga terdedah kepada turun naik atau kitaran ekonomi negara dan global. Semasa kemelesetan ekonomi pada tahun 1986, sebahagian besar usahawan Melayu telah terjejas perniagaan mereka sehingga kerajaan terpaksa mewujudkan tabung khas – Tabung Pemulihan Usahawan (TPU) – untuk memulih kembali perniagaan mereka. Ada beberapa di antara mereka, belum lagi pulih sepenuhnya akibat kemelesetan 1986, telah terjejas oleh krisis kewangan yang melanda ekonomi negara pada tahun 1997. Oleh kerana itu, orang Melayu merupakan orang yang paling ramai diisytihar muflis di mana mereka merupakan 51 peratus daripada 104,770 kes bankrap yang dilaporkan sehingga tahun 2002.

Daripada senario di atas, salah satu cara untuk membangun usahawan Melayu Muslim terutamanya dan meningkatkan kedudukan perniagaan mereka ialah dengan melatih mereka selain daripada memberi bantuan kewangan dan memupuk budaya keusahawanan di kalangan mereka semenjak di bangku sekolah lagi hinggalah ke alam pengajian pendidikan tinggi. Ini kerana sumber tenaga yang berkualiti akan menentukan bagaimana mereka dapat menghadapi segala cabaran di masa depan. Latihan dan latihan semula adalah penting kerana dunia menjadi semakin lebih kompetitif disebabkan oleh globalisasi dan kadar perubahan teknologi yang pantas. Maka kewujudan usahawan Melayu Muslim amat bergantung di atas keupayaan mereka untuk memanfaatkan pengetahuan dan kemahiran baru.⁸

Melatih usahawan Melayu Muslim terutamanya adalah penting supaya mereka sedar bahawa mereka tidak boleh mengejar kebendaan dan keduniaan semata-mata kerana semua itu adalah pinjaman semata tetapi alam akhirat adalah lebih kekal. Seperti mana kata-kata Sayyidīnā `Alī bin Abī Ṭālib (r.a.) yang bermaksud:⁹

⁸ Dato' Seri Abdul Rahman Maidin, "Mengurus Kejayaan: Pengurusan Aset dan Tanggungan dari Perspektif Islam", *Muzakarah Pakar*, IKIM: KL, 29-30 April 2003.

⁹ al-Albānī, Muḥammad Nāṣir al-Dīn (1985), *Silsilat al-Aḥādith al-Ḍa'īfah wa-al-Mawḍū'ah wa-Atharuhā al-Sayyī' fī al-Ummah*, j. 1. Beirut: al-Maktab al-Islāmī, h. 20.

Pembangunan Modal Insan Dalam Menjayakan Perniagaan Dari Perspektif Islam

Bekerjalah kamu untuk kehidupan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya dan beribadallah untuk kehidupan Akhiratmu seolah-olah kamu akan mati esok hari.

Dan firman Allah S.W.T. yang bermaksud:¹⁰

Dan tuntutan dengan harta kekayaan yang telah dikurniakan Allah kepadamu akan pahala dan kebahagiaan hari Akhirat dan janganlah engkau lupakan bahagianmu (keperluan dan bekalan) dari Akhirat.

USAHA-USAHA KERAJAAN MALAYSIA DALAM MELATIH USAHAWAN

Terdapat peningkatan dalam usaha-usaha kerajaan dalam melatih usahawan di negara ini. Kementerian Keusahawanan dan Pembangunan Koperasi telah memohon sejumlah RM104 juta di bawah RMK-9 untuk program latihan keusahawanan di bawah kendalian Kementerian dan menerusi agensinya dalam usaha melatih usahawan supaya menjadi usahawan berdaya maju, berdaya saing dan berdaya tahan. Menerusi MARA, Kementerian telah memohon RM611 juta di bawah RMK-9 untuk program Latihan Keusahawanan; program Skim Latihan Perintisan seperti Pusat *Technopreneur Incubator* dan Pusat *University Incubator*; program latihan khusus untuk wanita, kakitangan kerajaan dan siswazah serta khidmat runding cara untuk membantu usaha mengembangkan lagi perniagaan usahawan Bumiputera.

Institut Latihan Keusahawanan (INSKEN) ditubuhkan bagi menyediakan program latihan menerusi kurikulum keusahawanan yang berkesan, tersusun dan menyeluruh. Manakala Institut Keusahawanan Malaysia (IKMA) pula merupakan pusat latihan keusahawanan di bawah Yayasan Dewan Perniagaan Melayu Malaysia. IKMA merupakan sebuah unit latihan di bawah DPMM yang mana mula beroperasi dalam bulan Februari 2003, kemudian ia dinaik tarafkan sebagai sebuah institut yang memberikan tumpuan dalam bidang latihan keusahawanan dan pembangunan sumber manusia.¹¹

Usahawan atau bakal usahawan akan dilatih dan didedahkan kepada aspek-aspek yang berkaitan dengan keusahawanan dan perniagaan seperti pemasaran, pembangunan produk, kawalan mutu, teknologi pengeluaran

¹⁰ Sūrah al-Qaṣaṣ 28:77.

¹¹ Kementerian Komunikasi & Alam Sekitar (2005), "Pembudayaan Keusahawanan Didik Bumiputera Berdaya Saing", <http://www.idesa.net.my/modules/mylinks/viewcat.php?cid=7&min=40&orderby=hitsA&show=10>.

yang canggih, pengurusan perniagaan, pengurusan kewangan, perniagaan import eksport, cara-cara memohon lesen perniagaan, cara-cara membuat permohonan pinjaman, perhubungan pelanggan, *networking*, motivasi, keyakinan diri dan sebagainya.¹²

LATIHAN DAN PEMBANGUNAN DARIPADA PERSPEKTIF BARAT

Menurut Dessler¹³, latihan dan pembangunan merupakan usaha untuk memperbaiki mutu prestasi pada masa sekarang atau masa akan datang dengan menyebarkan ilmu, bertukar-tukar kepandaian atau perilaku dan menambahkan kemahiran. Huang¹⁴ pula mendefinisikan latihan sebagai pemindahan kemahiran dan pengetahuan daripada tuannya yang memiliki kemahiran dan pengetahuan tersebut kepada mereka yang tidak memilikinya menerusi tunjuk ajar, latihan dan pengalaman yang mana akan menghasilkan peningkatan signifikan dalam prestasi. Menurut Davies dan Ryan¹⁵ pula, latihan merupakan satu fungsi khusus di mana pekerja akan mempelajari prosedur operasi tertentu bagi sesuatu pekerjaan dan memperolehi kemahiran sesuai dengan tugas tertentu. Menerusi aktiviti pembelajaran yang tersusun rapi, perubahan akan berlaku ke atas sikap dan ini akan meningkatkan prestasi individu. Seterusnya, ia menekankan peningkatan kemahiran dan pengetahuan yang mana akan mengurangkan kos operasi, memenuhi keperluan pelanggan dan memperkenalkan amalan kerja baru yang mana akan meningkatkan keuntungan.

Sumber manusia merupakan input paling penting kerana tanpanya input lain seperti modal fizikal dan bahan mentah tidak dapat digemblengkan dengan sempurna. Sehubungan dengan itu, kualiti sumber manusia mestilah dipertingkatkan untuk menambahkan kecekapan dan produktiviti mereka.¹⁶ Justeru, sekiranya latihan tidak diberikan, natijah negatif seperti kualiti produk yang rendah, kadar kemalangan yang tinggi, aduan daripada pelanggan dan sebagainya

¹² http://www.kpwkm.gov.my/BM/KPWKM_dasar_pelan07.php. (diakses pada 19/9/2005).

¹³ Dessler, G. (1998). *Human Resource Management*, NJ: Prentice Hall.

¹⁴ Huang, C. T. (2001). "The relationship of training practices and organizational performance in small and medium enterprises." *Education + Training*, 43(8, 9), h. 437-444.

¹⁵ Davies, J. & Ryan, M. (2005). "Training in the SME sector of the food and drink manufacturing industries", *Management Services*, 49(1), h. 38-41.

¹⁶ Rahmah Ismail (1996), *Modal Manusia Dan Perolehan Buruh*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 2.

akan berlaku dalam sesebuah organisasi¹⁷. Hasil sampingan daripada peningkatan kemahiran dan kecekapan pekerja ialah pengurangan kadar pembaziran, kemalangan di tempat kerja dan kerosakan kelengkapan. Ketidakpuasan, rungutan, ketidakhadiran dan pusing ganti juga dapat dikurangkan kerana latihan dapat meningkatkan kemungkinan kejayaan usaha-usaha yang dilakukan pekerja.¹⁸

Bagi memastikan latihan dan pembangunan adalah berkesan, ia perlulah diberi penilaian. Antara model yang digunakan untuk menilai latihan ialah seperti model Kirkpatrick, model T.C. Parker, model sistem Bell, model Ciro dan model Hamblin.¹⁹ Model Kirkpatrick merupakan model yang paling popular dilaksanakan. Mengikut model ini, terdapat empat kriteria asas yang biasanya digunakan untuk menilai latihan iaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.²⁰

Jika diteliti latihan dan pembangunan daripada perspektif Barat, ia lebih menekankan kepada pencapaian objektif utama organisasi yang mana lebih dikenali sebagai terma *bottom line* terutamanya dalam meningkatkan kadar keuntungan bagi sesebuah organisasi perdagangan. Pencapaian objektif ini tentu sahaja melibatkan langkah-langkah meningkatkan kualiti produk, meningkatkan kadar kecekapan pekerja, pengubahsuaian teknik pengeluaran atau seumpamanya.²¹

Terdapat beberapa kajian telah menemui terdapatnya hubungan langsung dan positif antara latihan dan pembangunan dengan prestasi organisasi seperti dalam jadual 1 di bawah:

¹⁷ Wexley, Kenneth N. & Latham, Gary P. (1994). *Sumber Manusia Dalam Organisasi: Pembangunan Dan Latihan*, Hafilah Zainal Abidin et al. (terj.) Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 4

¹⁸ Rozhan Othman (1991), *Pengurusan Personnel Dan Perancangan Guna Tenaga*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 70.

¹⁹ Ibrahim Mamat (1996), *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan: Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 178.

²⁰ Raduwan Saperwan et al. (1989), *KKM Latihan Untuk Jurulatih*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 100.

²¹ Dato' Dr. Hj. Malek Shah Hj. Mohd Yusoff & Prof. Madya Dr. Mohd Fauzan Noordin, "Pengurusan Islami: Suatu Pembicaraan Dari Segi Proses, Pemikiran Strategik & Pembangunan Sumber Daya Manusia", *Seminar Pengurusan Dalam Islam*, JW. Marriott Hotel, Kuala Lumpur, 5-6 September 2005.

Jadual 1: Penemuan Kajian Latihan dan Pembangunan dan Prestasi Organisasi

Penyelidik	Penemuan
Russell, Terborg dan Powers ²²	Latihan mempunyai hubungan yang kuat dengan prestasi organisasi.
Bartel ²³	Telah menemui pada tahun 1983, syarikat perniagaan beroperasi lebih rendah daripada tahap produktiviti buruh yang dijangkakan. Akan tetapi setelah mereka melaksanakan program latihan baru untuk pekerja, terdapat peningkatan yang besar dan signifikan dalam pertumbuhan produktiviti buruh antara tahun 1983 dan 1986.
Barling, Weber dan Kelloway ²⁴	Terdapat kesan signifikan ke atas persepsi pekerja terhadap kepimpinan transformasi, komitmen mereka terhadap organisasi dan dua aspek prestasi kewangan tahap cawangan syarikat setelah pemimpin diberi latihan.
Barrett dan O'Connell ²⁵	Telah menemui kesan positif dan signifikan ke atas produktiviti untuk latihan bersifat umum tetapi tidak dengan latihan bersifat khusus. Ini kerana latihan umum dianggap sebagai komitmen majikan terhadap pekerja mereka. Justeru, ini akan mencetuskan pengwujudan kontrak psikologi di antara majikan dan pekerja mereka. Hasilnya, mereka akan lebih berusaha untuk meningkatkan produktiviti.

²² Russell, J.S; Terborg, J.R. & Powers, M.L. (1985). "Organizational performance and organizational level training and support", *Personnel Psychology*, 38, h. 849-863.

²³ Bartel, A. P. (1994). "Productivity gains from the implementation of employee training programs", *Industrial Relations*, 33 (4).

²⁴ Barling, J., Weber, T. & Kelloway E. K. (1996). "Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: a field experiment", *Journal Of Applied Psychology*, 81(6), h. 827-832.

²⁵ Barrett, A. & O'Connell, P. J. (2001). "Does training generally work? The returns to in company training", *Industrial And Labor Relations Review*, 54(3), h. 647-662.

Molina dan Ortega ²⁶	Peningkatan penumpuan ke atas latihan mempunyai kesan positif terhadap prestasi syarikat seperti jumlah pulangan kepada pemegang saham, kepuasan dan kesetiaan pelanggan menerusi kepuasan pekerja.
Arago'n-Sa'nchez, Barba-Arago'n dan Sanz-Valle ²⁷	Telah menemui bukti hubungan signifikan antara latihan dan prestasi yang mana diukur sebagai keberkesanan dan keuntungan di 457 syarikat SME negara Eropah termasuk syarikat negara Sepanyol.

Latihan dan pembangunan juga boleh dikaitkan dengan kualiti perkhidmatan. Garavan (1997) membandingkan kesan latihan kemahiran interpersonal ke atas pekerja barisan hadapan dengan sekumpulan pekerja yang sama tetapi tidak menerima latihan tersebut. Beliau mendapati bahawa semasa latihan diberikan, purata empat daripada enam dimensi kualiti perkhidmatan iaitu sapaan, kepantasan perkhidmatan, pengenalpastian peribadi dan perasaan terima kasih adalah lebih tinggi dalam hotel yang diuji daripada hotel yang tidak diuji. Ini mencadangkan latihan kemahiran sosial mempunyai kesan positif ke atas penyampaian kualiti perkhidmatan kepada pelanggan hotel. Penemuan ini juga dengan sejajar dengan penemuan Tsaur and Lin (2004) di mana mereka menemui hubungan signifikan dan positif di antara latihan dan pembangunan dan dimensi kualiti perkhidmatan iaitu kepekaan.²⁸

Latihan dan pembangunan daripada perspektif Barat lebih menekankan kepada penguasaan kemahiran dalam melaksanakan sesuatu tugas. Terdapat teori-teori seperti teori sumber syarikat mengatakan sumber manusia merupakan sumber tidak nyata yang mana lebih berharga, sukar untuk ditiru dan diganti daripada sumber-sumber lain seperti paten, skala ekonomi, teknologi dan aset-aset nyata seperti wang, tanah, bangunan, kenderaan dan sebagainya. Aset tidak nyata inilah yang akan menjadikan organisasi dapat berdaya saing dan bertahan dalam persaingan yang amat sengit disebabkan oleh globalisasi dan kadar perubahan teknologi yang pantas. Perkara ini berlaku kerana pekerja apabila mereka diberi latihan,

²⁶ Molina, J. A. & Ortega, R. (2003). "Effects of employee training on the performance of North American firms", *Applied Economics Letters*, 10, h. 549-552.

²⁷ Arago'n-Sa'nchez, A. Barba-Arago'n, I. & Sanz-Valle, R. (2003). "Effects of training on business results", *Human Resource Management*, 14(6), h. 956-980.

²⁸ Ilhaamie binti Abdul Ghani Azmi, Zainal Ariffin Ahmad & Yuserrrie Zainuddin, "Competency Based Training And Service Quality in SMEs: A Conceptual Model," *SME & Marketing Conference*, Hotel Cititel, 20 Nov 2006.

pengetahuan, kemahiran dan keupayaan mereka akan meningkat dan ini menyebabkan mereka lebih produktif dan inovatif serta kreatif dalam melaksanakan tugas mereka.

Teori jangkaan sosial pula mengandaikan latihan yang diberikan oleh majikan diterjemahkan sebagai komitmen mereka terhadap pekerja. Ini menyebabkan lahirnya kontrak psikologi di antara majikan dan pekerja. Ini selanjutnya akan mencetuskan motivasi di dalam diri pekerja untuk berusaha bersungguh-sungguh bagi memastikan mereka melaksanakan tugas mereka dengan terbaik dan seterusnya, produktiviti syarikat akan meningkat.

LATIHAN DAN PEMBANGUNAN DALAM KEUSAHAWANAN DARI PERSPEKTIF ISLAM

Latihan dan pembangunan adalah penting dalam kerana Islam menyeru umatnya supaya menuntut ilmu sejak kecil sehingga ke akhir hayat. Allah juga berfirman bermaksud manusia itu lemah²⁹. Ini menunjukkan bahawa manusia itu sendiri memerlukan latihan dan bimbingan bagi memperbaiki keadaan diri agar lebih baik daripada yang sebelumnya. Ia juga bertujuan untuk mengelakkan berlakunya pembaziran masa, tenaga dan kos di mana perkara ini adalah dilarang dalam Islam.

Islam menganggap organisasi bukanlah matlamat utama tetapi sebagai alat semata-mata untuk mencapai *al-falāḥ* (kejayaan di dunia dan akhirat). Justeru, latihan yang dijalankan ke atas ahli organisasi mestilah ditujukan untuk memberi khidmat yang terbaik kepada ummah dan untuk mencapai *al-falāḥ*.³⁰ Latihan dalam Islam berusaha untuk menanamkan kepercayaan dan kefahaman bahawa manusia adalah hamba Allah di mana pekerjaan mereka merupakan ibadah dan alat untuk mereka mencapai *al-falāḥ*.

Islam mengutamakan budaya kerja yang berkualiti dan cemerlang dalam segala urusan harian. Dalam Islam, pembentukan manusia ke arah insan berkualiti merupakan persiapan utama bagi menjamin keunggulan organisasi dan juga masyarakat di masa akan datang. Bagi membentuk pekerja yang berkualiti, seimbang dan cemerlang, Islam menganjurkan satu pendekatan bersepadu dalam latihan dan pembangunan yang mana menekankan kepentingan semua aspek dalam diri manusia, baik dari segi dalaman (rohani) mahupun dari segi luaran (jasmani).³¹

²⁹ Surah al-Nisā' 4: 28.

³⁰ Hisham Altalib (1992), *Panduan Latihan Bagi Petugas Islam*, Wan Izzuddin Wan Sulaiman (terj). Kuala Lumpur: Nurin Enterprise, h. 9.

³¹ Siti Nadira Md. Zin (2002/2003), "Latihan Dan Pembangunan Sumber Manusia Di UM: Kajian Perbandingan Antara Kakitangan Sokongan Dan Akademik", *Latihan Ilmiah* Jabatan Syariah dan Pengurusan, Bahagian Pengajian Syariah,

Latihan dan pembangunan daripada aspek jasmani bertujuan untuk memenuhi tuntutan luaran iaitu untuk meningkatkan kemahiran kerja, sikap yang telus dan sebagainya. Manakala latihan dan pembangunan daripada aspek kerohanian untuk peningkatan dalaman iaitu untuk meningkatkan kefahaman bahawa pekerjaan itu adalah ibadah dan ini akan meningkatkan ketahanan pekerja dalam menangani masalah keluarga, gangguan emosi yang mana akan mengganggu pemikiran dan tumpuan mereka dalam mengendalikan pekerjaan mereka. Hasilnya, pekerja dapat mengabdikan diri mereka kepada pekerjaan kerana mereka percaya bahawa kerja itu merupakan satu ibadah. Natijahnya ialah kerja yang berkualiti akan terhasil kerana pekerja melakukan dan melaksanakan tugas mereka dengan penuh jujur dan amanah.

Berkenaan dengan model latihan dan pembangunan, Islam tidak menolak sebarang model berteraskan konvensional selagi ia tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh Islam. Namun begitu, sekiranya ia disepadukan dengan nilai-nilai Islam, maka ia akan menjadi lebih mantap dan komprehensif. Ini kerana dalam Islam, kepentingan organisasi mestilah mengambil kira kepentingan ummah dan manusia seluruhnya³² dan bukannya mementingkan diri sendiri.

Teknik latihan dan pembangunan daripada persektif Islam lebih menitik beratkan aspek kerohanian pekerja. Ini kerana rohani yang lemah merupakan punca masalah pembangunan. Justeru, Islam mengutamakan ilmu dan pembangunan kerohanian terlebih dahulu sebelum memberikan latihan kemahiran kepada para pekerja untuk pembangunan organisasi.³³ Ini kerana latihan kerohanian merupakan titik-tolaknya keperibadian Muslim yang cemerlang terutamanya dalam pembangunan diri bagi mengikis sifat-sifat cela di dalam diri manusia umpamanya pecah amanah.³⁴

Latihan merupakan salah satu cara membangun dan mengubah nasib seseorang kepada keadaan yang lebih baik sebagaimana yang dituntut dalam Islam. Sepertimana dalam Surah Al-Ra'd 13: 11 yang bermaksud:

Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya.

³² Nor Saedah Bt Abu Bakar (2002/2003), "Latihan Dan Pembangunan Sumber Manusia: Kajian Di ILIM Di Bandar Baru Bangi", *Latihan Ilmiah* Jabatan Syariah dan Pengurusan, Bahagian Pengajian Syariah, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya.

³³ Syed Uthman Alhabshi (1990), "Kaedah Pelaksanaan Pembangunan Berteraskan Islam Di Malaysia" Dalam Muhammad Syukri Salleh (Ed.) *Konsep Dan Pelaksanaan Pembangunan Berteraskan Islam*, USM: Pulau Pinang, h. 122.

³⁴ Dato' Seri Abdul Rahman Maidin, "Mengurus Kejayaan: Pengurusan Aset dan Tanggungan dari Perspektif Islam"; *Muzakarah Pakar*; Kuala Lumpur: Institut Kemajuan Islam Malaysia, 29-30 April 2003.

“*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*”.

Justeru, dari perspektif Islam, program latihan dan pembangunan lebih berbentuk proses pengubahsuaian kelakuan iaitu bertujuan mengubah kelakuan pekerja yang mazmumah kepada kelakuan yang mahmudah.³⁵ Pengubahsuaian kelakuan dalam Islam ini lebih berbentuk pembangunan insan. Ia tidak hanya menumpukan kegunaan sekarang malah turut melihat dan menekankan implikasi masa hadapan sehingga menjangkau alam akhirat. Menerusi program latihan dan pembangunan berteraskan Islam, kelakuan pekerja boleh diubah melalui tiga peringkat iaitu iman, ihsan dan itqan :

- i. Pada peringkat iman, latihan bertujuan memberikan pengetahuan dan kesedaran akan peranan dan kepentingan Islam sebagai al-din yang syumul dalam membentuk dan meneguhkan iman seseorang pekerja.
- ii. Peringkat ihsan pula merujuk kepada usaha berterusan pekerja untuk mempertingkatkan prestasi dan pencapaian kerja dengan bersungguh-sungguh tanpa mudah berputus asa.
- iii. Peringkat itqan ialah peringkat terakhir iaitu latihan akan menolong pekerja berusaha ke arah kesempurnaan pelaksanaan kerja di mana akhlak dan kelakuan pekerja akan dijurus ke arah perlakuan kerja mahmudah seperti tidak menggunakan harta dan kemudahan pejabat demi kepentingan peribadi dan tidak mementingkan diri sendiri dalam kemajuan kerjaya.

Peringkat ini tidak berhenti di sini tetapi berterusan kerana Islam menekankan kepada konsep islah di mana latihan perlu dilakukan berterusan dan tidak bermusim. Ini disebabkan sifat manusia yang pelupa.³⁶

Antara modul pembangunan insan dalam Islam ialah kursus motivasi, latihan membina semangat, ceramah, tazkirah, kumpulan pengajian³⁷, ceramah agama, penerapan nilai-nilai Islam, pendekatan intensif iaitu

³⁵ Azman Che Omar (1995), “Latihan Pekerja Mengikut Perspektif Islam”, *Dewan Ekonomi*, 2(7), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 28.

³⁶ Yusof Ismail (1991), *Mengurus Secara Islam*, Kuala Lumpur: As. Noordeen, h. 199.

³⁷ Dato’ Dr. Hj. Malek Shah Hj. Mohd Yusoff & Prof. Madya Dr. Mohd Fauzan Noordin, “Pengurusan Islami: Suatu Pembicaraan Dari Segi Proses, Pemikiran Strategik & Pembangunan Sumber Daya Manusia”, *Seminar Pengurusan Dalam Islam*, JW. Marriott Hotel, Kuala Lumpur, 5-6 September 2005.

pengenalpastian jenis latihan tertentu berdasarkan kepada pengetahuan, pemahaman dan amalan peserta untuk setiap peringkat di atas³⁸.

Jurulatih program latihan dan pembangunan perlulah seorang yang ikhlas dalam melaksanakan ajaran Islam serta menunjukkan akhlak yang baik serta mampu melatih organ lain dalam mengamalkan ajarannya. Justeru itu, pemilihan jurulatih dalam Islam mestilah dipilih di kalangan mereka yang benar-benar layak sebagaimana akhlak Rasulullah s.a.w. yang terpuji.³⁹

Pembangunan sikap dan budaya kerja berpasukan ('amal jama'iy) juga perlu diterapkan di kalangan usahawan bukan atas budaya kerja bermusuhan dan bersendirian. Sikap bersangka baik, bersatu padu, semangat kekitaan, saling menghormati, beretika dan profesional serta menyeru kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran perlu cuba dipupuk dalam latihan ini. Ini kerana dunia keusahawanan merupakan sebuah dunia yang penuh dengan hasad dengki kerana apabila manusia sudah menjadi tamak haloba, maka akan berlakulah pertingkaian sesama mereka. Sehubungan dengan itu, Kementerian Perdagangan Dalam Negeri telah mengambil langkah menganjurkan Program Latihan Etika Perniagaan Islam dengan kerjasama Yayasan Nurul Yaqeen. Program latihan ini dikhususkan kepada Usahawan-Usahawan Islam Malaysia untuk menyalurkan pengetahuan serta meningkatkan kefahaman para usahawan Islam tempatan tentang konsep etika perniagaan yang sebenar.

Program latihan ini juga diharapkan dapat menjadi wadah dan medan diskusi tentang keperluan amalan etika perniagaan yang murni di kalangan usahawan serta dapat membantu usaha Kementerian untuk membangunkan persekitaran perniagaan yang sejahtera di negara yang terdiri dari pelbagai budaya, agama dan bangsa.

Rasullullah S.A.W. Sebagai Model Dalam Latihan Dan Pembangunan Islam⁴⁰

Rasulullah merupakan model dalam latihan dan pembangunan Islam di mana Baginda mengambil inisiatif melatih pengikutnya dengan memberikan nasihat, panduan dan tunjuk ajar seperti yang diriwayatkan daripada Saidina Ali, "*Rasullullah telah mengutus aku menjadi kadi di Yaman*"

³⁸ Hisham Altalib (1992), *Panduan Latihan Bagi Petugas Islam*, Wan Izzuddin Wan Sulaiman (terj). Kuala Lumpur: Nurin Enterprise, h. 9.

³⁹ Surah al-Aḥzāb (33): 21.

⁴⁰ Nor Saedah Bt Abu Bakar (2002/2003), "Latihan Dan Pembangunan Sumber Manusia: Kajian Di ILIM Di Bandar Baru Bangi", *Latihan Ilmiah Jabatan Syariah dan Pengurusan, Bahagian Pengajian Syariah, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya*.

Lalu Saidina Ali berkata: “Wahai Rasulullah engkau utus aku menjadi kadi, sedangkan aku masih mentah dan tidak mempunyai pengetahuan mengenai kehakiman”.

Jawab Rasulullah, “Allah menghidayahkan engkau, melancarkan tutur katamu sehingga apabila datang kepadamu dua orang yang bergaduh engkau tidak akan menghukum pihak yang kedua kecuali engkau terima penjelasannya sepertimana engkau mendengar penjelasan dari pihak pertama. Tindakan itu lebih tepat untuk engkau laksanakan sesuatu hukuman”.

Kata Saidina Ali : “Aku tidak pernah ragu-ragu dalam menjatuhkan sesuatu hukuman selepas menerima latihan sempurna itu”.⁴¹

Rasulullah adalah orang yang mula-mula memikul tanggungjawab dalam menyediakan pekerja yang berkelayakan untuk memenuhi pelbagai jawatan dalam pentadbiran negara Islam. Baginda sendiri melatih ulama’ fiqh sebelum dihantar ke segenap kawasan taklukan Islam untuk mengajar urusan agama kepada orang ramai. Setelah pembukaan kawasan Islam bertambah luas, Rasulullah s.a.w. mengarahkan beberapa orang sahabat supaya mempelajari cara-cara membuat kereta perisai. Dalam peperangan pula, Baginda memberi keizinan supaya tenaga kaum wanita juga digunakan. Maka mereka perlu diberi latihan yang sesuai seperti merawat tentera-tentera yang luka dan menyediakan perkhidmatan yang diperlukan kepada pasukan tentera yang berjuang seperti menyediakan makanan dan minuman.⁴²

Tindakan Rasulullah ini telah diambil perhatian dan turut dicontohi serta diamalkan oleh Khulafa’ Al-Rasyidin sepanjang pemerintahan mereka. Mereka meneruskan tradisi ini kepada gabenor mereka di seluruh wilayah negara Islam. Contohnya, semasa pemerintahan Saidina Umar Al-Khattab, musim haji merupakan musim persidangan, muktamar dan latihan kepada gabenor dan pegawai wilayah untuk bertukar-tukar pandangan dan pengalaman dalam menyelesaikan segala masalah pengurusan yang timbul sepanjang pentadbiran mereka.⁴³

⁴¹ Abū ‘Abdillāh bin Muḥammad bin Ḥanbal (1991), *al-Musnad*, j. 1. Beirut: Dār al-Fikr, h. 236.

⁴² al-Bukhārī, Abū ‘Abdillāh Muḥammad bin Ismā’īl (t.t.). *Saḥīḥ al-Bukhārī*. Kitāb al-Jihād wa-al-Siyar, Bāb Mudāwāt al-Nisā’ al-Jarḥā fi al-Ghazwī, Istanbul: al-Maktabah al-Islamiyyah, h. 222.

⁴³ Abu Sin Ahmad Ibrahim (1991). *Pengurusan Dalam Islam*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, h. 62.

RUMUSAN

Dari perspektif Barat, latihan dan pembangunan memberi kesan terhadap perancangan guna tenaga berdasarkan beberapa aspek utama seperti kemahiran pekerja, nilai pekerja, prestasi kerja mereka, kualiti perkhidmatan dan produktiviti serta keuntungan. Keuntungan merupakan matlamat akhir organisasi yang mana dapat diperolehi menerusi latihan dan pembangunan yang mana akan meningkatkan prestasi pekerja disebabkan oleh perubahan yang berlaku ke atas sikap, kemahiran dan pengetahuan pekerja. Seterusnya berlakulah peningkatan dalam daya pengeluaran sesebuah organisasi sama ada dari segi kuantiti mahupun kualiti. Namun begitu daripada perspektif Islam pula, latihan dan pembangunan merupakan aktiviti yang bertujuan untuk mendidik, meningkatkan status kerohanian dan kemahiran serta mempertingkatkan motivasi pencapaian seseorang pekerja Muslim. Latihan dan pembangunan dalam Islam tidak hanya menjurus kepada matlamat organisasi semata-mata malah turut mengambilkira kepentingan ummah dan manusia seluruhnya.

Latihan dan pembangunan daripada perspektif Barat hanya mengutamakan matlamat organisasi dan material tetapi daripada perspektif Islam, program latihan dan pembangunan menumpukan dua aspek utama iaitu jasmani dan rohani serta al-falah sebagai matlamat akhirnya. Sehubungan itu, pendekatan latihan dalam Islam merupakan alternatif terbaik kepada organisasi yang ingin meningkatkan produktiviti dan kualiti sumber manusianya kerana ia mengandungi nilai-nilai kemanusiaan sejagat seperti amanah, dedikasi dan sebagainya. Pendek kata, model latihan dalam Islam adalah lebih komprehensif dan sesungguhnya ia merupakan satu model pembangunan insan yang syumul kerana ia menyentuh kesemua aspek kehidupan manusia. Justeru, ia akan menjanjikan bukan sahaja kejayaan di dunia tetapi juga di akhirat kelak kerana manusia akan dididik secara jasmani dan juga rohani manakala sebaliknya bagi model latihan dan pembangunan Barat yang hanya menitik beratkan lahiriah semata-mata. Dengan demikian, jarang akan berlaku pertingkaian disebabkan oleh hasad dengki dan tamak haloba, sebaliknya manusia akan mempunyai semangat tolong menolong sesama mereka dalam menjayakan perniagaan mereka. Akhir kata, ia merupakan kunci kepada kemunduran kaum Melayu Muslim dalam perniagaan di negara tumpah darah mereka sendiri seperti mana yang telah diterangkan dalam awal artikel ini.

