Proceeding 2nd ALAUDDIN INTERNATIONAL CONFERENCES, (2025) pp. 113-116
Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam ~ ISSN: 1411-2140

Prinsip Itqan sebagai Amalan Etika Kerja Berlandaskan Al-Quran dan Sunnah

[1]Mohamad Khadafi Hj. Rofie; [2]Ahmad Zamil Abd. Khalid; [3]Syahrina Abdullah

[1,2,3]School of Languages, Civilization and Philosophy, Universiti Utara Malaysia
Address: 06010 Sintok Kedah Darul Aman, Malaysia +604928 5707/+604928 5709

Corresponding author
khadafi@uum.edu.my[1]; zamil@uum.edu.my[2]; syahrina@uum.edu.my[3]

Abstrak: Etika kerja merupakan asas penting dalam menjamin kejayaan dan keberkesanan sesebuah organisasi. Dalam konteks Islam, prinsip Itqan yang bermaksud melakukan kerja dengan penuh ketekunan, ketelitian dan kesempurnaan menjadi nilai asas yang dituntut dalam al-Quran dan Sunnah. Amalan Itqan mampu membentuk individu dan organisasi yang berdaya saing, berintegriti dan berkualiti. Kajian ini bertujuan membangunkan satu instrumen khusus untuk mengukur dimensi Itqan sebagai sebahagian daripada kerangka etika kerja Islam. Kajian ini menggunakan pendekatan penyelidikan gabungan (kaedah kualitatif dan kuantitatif) merangkumi tiga fasa utama iaitu pembinaan kerangka konsep, pembangunan item instrumen dan pengesahan oleh pakar dalam bidang berkaitan. Sebanyak sepuluh (10) item telah dibangunkan berdasarkan analisis kandungan dan dapatan kajian literatur. Instrumen ini dirangka untuk digunakan oleh pemimpin organisasi dalam menilai dan memperkukuh amalan kerja berteraskan prinsip Itqan. Penemuan kajian ini diharap dapat menyumbang kepada pembentukan budaya kerja Islam yang lebih sistematik dan berkesan, serta boleh diaplikasikan dalam organisasi awam dan swasta.

Kata Kunci: *Kerangka kerja, Etika Kerja Islam, Itqan dan Organisasi*

Pengenalan

Kerajaan mempunyai matlamat untuk melahirkan para penjawat dalam sektor awam yang beretika dan berintegriti. Oleh yang demikian, kerajaan telah merangka beberapa dasar dan program untuk membentuk peribadi yang mempunyai nilai etika dan integriti yang tinggi dalam kalangan kakitangan awam. Pembangunan modal insan yang berteraskan etika kerja Islam adalah satu agenda yang tepat kerana etika kerja berupaya menangani isu salah laku dalam kalangan penjawat awam (Enida Daud, 2019).

Antara dasar dan program yang telah diperkenalkan bermula dengan Panduan Etika Perkhidmatan Cemerlang pada tahun 1979 dan diikuti dengan kempen Bersih, Cekap, Amanah yang telah diperkenalkan pada tahun 1982. Kemudian, pada tahun 1983 pula, kempen Kepimpinan Melalui Teladan diperkenalkan dan Dasar Penerapan Nilai Islam Dalam Pentadbiran Awam diperkenalkan pula pada tahun 1985.

Pada tahun 1992 pula telah diperkenalkan Buku Tonggak Dua Belas. Selain dasar-dasar tersebut, terdapat juga pelbagai dasar lain lagi yang diperkenalkan bagi menerapkan nilai-nilai murni etika kerja Islam dalam perkhidmatan awam ini (INTAN 1991) kerajaan berpendapat bahawa pembangunan model insan yang berteraskan etika kerja Islam adalah satu agenda yang tepat kerana etika kerja sebegini berupaya menangani isu salah laku dalam kalangan penjawat awam (Enida, 2019).

Selepas Malaysia mencapai kemerdekaan pada tahun 1957, elemen etika kerja Islam di dalam pentadbiran Malaysia hanya mula diperkenalkan pada tahun 1979 sebagai gerak langkah bagi membaik pulih sistem pentadbiran negara supaya ianya berteraskan Islam (INTAN, 1991). Antara dasar dan program yang telah diperkenalkan bermula dengan Panduan Etika Perkhidmatan Cemerlang pada tahun 1979 dan diikuti dengan kempen Bersih, Cekap, Amanah yang telah diperkenalkan pada tahun 1982. Kemudian, pada tahun 1983 pula, kempen Kepimpinan Melalui Teladan diperkenalkan dan Dasar Penerapan Nilai Islam Dalam Pentadbiran Awam diperkenalkan pula pada tahun 1985. Pada tahun 1992 pula telah diperkenalkan Buku Tonggak Dua Belas. Selain dasar tersebut, terdapat juga pelbagai dasar lain lagi yang diperkenalkan bagi menerapkan nilai-nilai murni etika kerja Islam dalam perkhidmatan awam ini (INTAN 1991).

Permasalahan Kajian

Permasalahan yang dibincangkan dalam kertas kerja ini adalah berkaitan kemerosotan nilai etika kerja Islam dalam kalangan pekerja di dalam organisasi. Dengan kemerosotan nilai etika kerja, telah menimbulkan persoalan kajian seperti apakah dimensi yang akan menjadi pengukur kepada kepatuhan etika kerja Islam. Setiap persoalan dan objektif kajian yang dinyatakan mendorong penyelidik untuk melaksanakan kajian terhadap instrumen Itqan seperti yang dinyatakan di dalam al-Quran. Justeru, kajian berkaitan pembentukan dimensi taqwa dalam kepatuhan etika kerja Islam dalam organisasi wajar dilaksanakan.

Objektif Kajian

Objektif kertas kerja ini ialah untuk membangunkan instrumen prinsip Itqan bagi kerangka konseptual etika kerja Islam berlandaskan al-Quran.

Ulasan Karya

Etika Kerja Islam

Allah SWT telah memberikan garis panduan kepada hambanya untuk melaksanakan sebarang perbuatan yang dikehendaki dengan berlandaskan al-Quran dan al-Sunnah. Ciri-ciri etika kerja Islam secara asasnya diambil berdasarkan ayat-ayat di dalam Al-Quran dan Hadis tersebut. Seperti contoh nilai amanah terdapat di dalam ayat Al-Quran yang menerangkan tentang nilai amanah berkenaan. Firman Allah SWT dalam surah al-Anfal, ayat 27 bermaksud;

"*Wahai orang-orang Yang beriman! janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah dan RasulNya, dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedang kamu mengetahui (salahnya).*" *(Al-Quran, 1418 H)*

Menurut Mohamad Khadafi (2015) dan Shukri dan Razali (2001) juga bersandarkan kepada ayat di atas dan menyatakan bahawa etika kerja Islam adalah suatu sistem penilaian mengenai kerja yang bersandarkan kepada Al-Quran dan Al-Sunnah. Etika kerja Islam boleh dikatakan mempunyai konsepnya yang tersendiri. Ia dikaitkan dengan akhlak seorang Muslim dalam setiap aspek kehidupan seseorang (Mohamad Khadafi, 2015). Sebagai contoh, nilai Islam yang diterapkan dalam etika kerja adalah nilai yang mampu mendirikan sebuah kerajaan yang cekap dan berkemampuan mentadbir secara berkesan dari semua segi sehingga mampu bersaing dengan negara-negara maju yang lain. Kemampuan bersaing tersebut adalah dari segi aspek keselamatan, pembangunan dan keamanan (Ali. 2019; Daud et al. (2019); Arwani, 2018; Amin, 2017). Begitu juga dalam organisasi, amalan etika kerja Islam perlu kepada garis panduan Al-Quran dan Al-Sunnah. Enida Daud (2019) berpendapat kepatuhan etika kerja Islam tersebut dapat menjadi pertahanan kepada pegawai awam di Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) atau swasta daripada terjebak dalam kes jenayah rasuah. Etika kerja Islam berupaya memberikan pengaruh positif dalam kepatuhan perhubungan awam dari sudut profesionalisma, motivasi diri, kualiti kerja serta integriti diri pengamal perhubungan awam itu sendiri (Nila Hidayah, 2018). Namun begitu, kajian oleh Mat Dangi et.al, (2016) menunjukkan Etika kerja Islam kurang diamalkan oleh kebanyakan organisasi.

Etika kerja Islam merupakan panduan bagi seorang pekerja Muslim, dengan menyatakan bahawa kerja ada kaitan dengan tujuan hidup, iaitu untuk mendapat keredhaan Allah SWT (Yoskar, Efi & Tanjung, Mariani, 2020). Manakala Ali dan Al-Owaihan (2018) menyatakan etika kerja Islam didefinisikan sebagai aliran yang membentuk dan menguasai pekerja Muslim di tempat kerja. Ini kerana etika kerja Islam dapat membantu meningkatkan ekonomi, sosial dan kerohanian dengan lebih berkesan teruma dalam diri pekerja itu (Uswatun Hasanah, 2020). Secara keseluruhannya, etika kerja Islam merupakan cara bekerja seorang Muslim tidak kira sama ada di organisasi awam atau swasta yang mengambil Islam sebagai teras.

Dimensi Itqan

Prinsip Itqan (الإتقان) yang membawa maksud ketelitian, kecemerlangan dan kesempurnaan dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu asas penting dalam etika kerja Islam. Ia menuntut agar setiap individu melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan penuh komitmen, ketepatan dan kualiti yang terbaik sebagai manifestasi keimanan kepada Allah SWT. Dalam konteks kontemporari, nilai ini semakin relevan apabila organisasi berhadapan dengan cabaran globalisasi, transformasi digital dan isu penurunan integriti dalam sektor pekerjaan.

Kajian terkini menekankan bahawa Itqan memainkan peranan penting dalam membina budaya kualiti dan sistem pengurusan berasaskan nilai Islam. Fahmi Ali (2024) menegaskan bahawa prinsip Itqan menjadi asas kepada pelaksanaan pengurusan kualiti menyeluruh (Total Quality Management) yang selaras dengan syariah. Ia menekankan kepentingan melakukan sesuatu kerja dengan kesungguhan, perancangan rapi dan semangat penambahbaikan berterusan. Usman (2025) pula mengupas peranan Itqan dalam pembangunan profesionalisme tenaga pengajar di institusi pendidikan Islam, mendapati bahawa nilai ketekunan dan kecekapan yang berpaksikan Itqan meningkatkan tahap kecekapan, disiplin serta prestasi kerja guru dan pensyarah.

Selain itu, Itqan turut dikaji sebagai komponen utama dalam Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethics). Basalamah (2025) dalam kajiannya terhadap universiti di Indonesia mendapati bahawa amalan Itqan, bersama nilai seperti amanah dan ihsan, mempunyai hubungan positif dengan prestasi pekerja dan kepuasan kerja. Kajian ini menunjukkan bahawa pekerja yang mengamalkan Itqan lebih berdisiplin, berorientasikan kualiti serta mempunyai niat kerja yang ikhlas kerana Allah SWT.

Secara keseluruhannya, prinsip Itqan bukan sahaja relevan dalam konteks spiritual, tetapi juga penting dalam membentuk budaya kerja berkualiti, etika profesional dan pembangunan organisasi yang lestari. Penerapan nilai Itqan dapat membantu komuniti Muslim mengekalkan keseimbangan antara kecekapan teknikal dan kejujuran moral dalam menghadapi cabaran dunia kerja moden. Oleh itu, penginstitusian Itqan dalam dasar organisasi, latihan sumber manusia, dan pendidikan tinggi wajar diperkasakan agar nilai ketekunan dan kecemerlangan menjadi budaya yang menyeluruh dalam masyarakat Islam masa kini.

Metodologi

Kajian ini menggunakan gabungan beberapa kaedah kualitatif dan kuantitatif dalam menghasilkan instrumen pengukuran dimensi Taqwa berlandaskan al-Quran dan Al-Sunnah. Instrumen yang sah ialah instrumen yang boleh mengukur kesahan apa yang hendak diukur (Jackson, 2012). Sehubungan dengan itu, satu set kriteria berkaitan dengan kepatuhan etika kerja Islam yang boleh diukur perlu dipertimbangkan semasa membangunkan instrumen ini. Jadual 1 di bawah menerangkan fasa yang terlibat dalam pembangunan item instrumen dimensi Itqan ini.

Jadual 1: Proses Pembinaan Item Instrumen Dimensi Itqan

Fasa	Tujuan	Kaedah	Analisis	Alatan
1. Pembinaan Kerangka Konsep Kajian	Mengenal pasti dimensi dan karakter yang mencirikan amalan etika kerja Islam dalam organisasi	Kajian literatur; Temu bual separa berstruktur	Kajian literatur bersistematik; Analisis kandungan	Artikel jurnal, buku, perakam suara
2. Pengesahan Kerangka Konsep Kajian	Mengesahkan dimensi dan karakter yang dapat mengukur amalan etika kerja Islam dalam organisasi	Perbincangan pakar secara kumpulan berfokus	Analisis tema/tempat	Perakam video
3. Pembinaan Instrumen	Membina borang soal selidik	Pendekatan psikometrik	–	–

Dapatan

Dalam kajian ini, penyelidik telah berjaya membangun dan membentuk sepuluh (10) instrumen

Item berkenaan dimensi Itqan bagi etika kerja Islam. Item merupakan satu pernyataan persetujuan mengenai amalan seorang pekerja muslim ke atas setiap karakter bagi setiap dimensi kepatuhan etika kerja Islam dalam organisasi yang telah diperincikan dalam kerangka konsep kajian. Hasil perbincangan sesama ahli penyelidik dan pakar, serta merujuk kepada kajian empirikal yang lepas berkaitan dengan amalan atau kepatuhan etika kerja Islam dalam pengurusan organisasi, proses ini telah berjaya menghasilkan 10 item instrumen dan item tersebut disenaraikan dalam Jadual 2 di bawah.

Jadual 2: Item Instrumen bagi Dimensi Itqan

Dimensi Itqan (10 Item)
1. Saya boleh melakukan suatu kerja dengan cekap.
2. Saya teliti dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
3. Saya rajin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
4. Saya sentiasa bersemangat dan berdaya maju bersama rakan sekerja bagi menyiapkan suatu kerja.
5. Saya boleh bertoleransi jika ada perbezaan pendapat dalam urusan kerja.
6. Saya boleh bertoleransi sesama rakan sekerja bagi meringankan bebanan kerja.
7. Saya mampu menyumbang idea baru bagi menambahbaik proses kerja dalam organisasi.
8. Saya sentiasa memberi kerjasama yang baik kepada majikan dan rakan sekerja dalam tugas seharian.
9. Saya memberi bantuan kepada rakan sekerja tanpa mengharapkan balasan.
10. Saya berusaha menambah ilmu berkaitan dengan pekerjaan.

Kesimpulan

Etika mempunyai beberapa matlamat utama seperti menilai perlakuan manusia terhadap standard akhlak dan menyediakan ruang agar manusia bertindak secara berakhlak (bermoral) dalam setiap situasi. Prinsip etika kerja Islam juga dapat meningkatkan sikap akauntabiliti dan komitmen perkerja terhadap pencapaian organisasi serta bersedia untuk melaksanakan tugas yang mencabar dengan penuh berintegriti. Melalui kajian ini, penyelidik berjaya membangunkan sepuluh (10) item instrumen dimensi Itqan bagi prinsip etika kerja Islam yang relevan dalam konteks pengamalan sesebuah organisasi secara umumnya. Justeru, Itqan ialah satu prinsip asas etika kerja Islam yang utama bagi setiap pekerja dalam sesebuah organisasi.

Penghargaan

This research was funded by the Ministry of Higher Education of Malaysia under the Fundamental Research Grant Scheme (FRGS) with reference code FRGS/1/2020/SSI0/UUM/02/12.

Rujukan

Ali, K. M. (2019). Pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 7(2).

Al-Quran dan Terjemahan Rasm Uthmani. (1418 H). Madinah al-Munawarrah: Majma' Malik al-Fahd.

Amin, P. D., Dita, A., & Si, M. (2017). Pengaruh Locus of Control dan Sikap Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Solo dan Yogyakarta), Doctoral Dissertation, IAIN Surakarta.

Arwani, M. (2018). Model Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Kompetensi Profesional Dan Komitmen Afektif Dengan Moderasi Etika Kerja Islami, Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA.

Basalamah, A. (2025). Islamic Work Ethics Affect the Employee Performance. Indonesia: Universitas Negeri Makassar.

Daud, E., Hock Heng, L., & Hassan, A. M., (2019). Islamic Work Ethic as A Moderating Variable Against the Intention to Commit Bribery Among Civil Servants of The Local Authority of The State of Johor, Journal of Islam and Contemporary Society, Vol. 20, No. 1., pp. 123-141, 2019. http://dx.doi.org/.

Enida Daud. (2019). Faktor-Faktor Dalaman Yang Mempengaruhi Niat Individu Untuk Mengamalkan Rasuah Di Kalangan Penjawat Awam Pihak Berkuasa Tempatan, Jurnal Kemanusiaan, 7(2), 6-19.

INTAN. (1991). Malaysia kita: Institut Tadbiran Awam Negara. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN).

ahmi Ali Hudaefi (2024). ITQAN, Journal of Islamic Economics, Management and Finance, Vol. 3 No. 2.

Jackson, S, L. (2012). Research Methode and Statistics; A Critical Thinking Approach (4 Ed.), USA: Wardsworth Cengange Learning.

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organization commitment: Measurement issues. The Icfai Journal of Organization Behaviour, 6(4), 7–25.

Mohamad Khadafi, Rofie (2015) Prinsip etika kerja Islam menurut Al-Quran dan Al-Sunnah: Satu penilaian terhadap karya penulis etika kerja Islam di Malaysia. PhD. thesis, Universiti Utara Malaysia.

Nila Hidayah. (2018). Analisis Etika Kerja Islam dan Etika Penggunaan Komputer terhadap Ketidaketisan Penggunaan Komputer oleh Pengguna Teknologi Informasi di UMKM Kabupaten Bantul, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. VIII (1), 59-73.

Nur Nasliza & Jamilah Ahmad. (2018). Pengaplikasian Etika Kerja Islam oleh Pengamal Perhubungan Awam di Organisasi Berteraskan Islam di Malaysia. Global Journal Al-Thaqafah, 8(1):93.

Usman, H. (2025). Synergizing Professional Competence and Islamic Ethics in Educational Institutions. International Journal of Islamic Management Studies, 7(1), 88–104.

Uswatun Hasanah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Guru-Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Sultan Yussuf Batu Gajah Malaysia), Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Yoskar, E. & Tanjung, Mariani St.B. (2020). Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Studi Pelayanan Haji), Retrieved November 08, 2020, from https://doi.org/10.31219/osf.io/w258u.