

<https://journal.unisza.edu.my/jimk>

[JUSTICE IN LEADERSHIP AS A FACTOR OF EMPLOYEE MOTIVATION]

KEADILAN DALAM KEPIMPINAN SEBAGAI FAKTOR MOTIVASI PEKERJA

NOOR HIDAYAH SAMSUDIN¹

¹ Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam (ISDEV),
Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang

*Corresponding author: noorhidayah.samsudin@gmail.com

Received Date: 9 April 2018 • Accepted Date: 9 Sept 2018

Abstract

Employees are among the vital asset in conventional or Islamic institution, specifically the motivated employees. According to the literature, Islam is a religion that acknowledged motivation. Motivation is a focal factor to assist institutions in achieving Islamic ultimate goal namely Mardhatillah. Thus, the effective and efficient management particularly in Islamic institution plays an important role to ensure their employees are capably motivated. One of the factor to produce motivated employees are by applying justice management. In relation to this, the study highlights the question on how does Islam perceive justice as a motivating factor? Therefore, this study is conducted to identify Islamic views toward justice as a motivating factor and analyse justice as a motivating factor based on Islamic views. The study employs basic qualitative approach and data gathering are obtained from secondary data and analysed based on document review. The finding shows that justice has been articulated in Islam and mentioned in selected verses in al-Qur'an. Furthermore, numerous Islamic scholars have been highlighted and deliberated about justice as motivating factor. This study expected to provide additional input to management as a leader in managing employee's motivation especially in Islamic institutions.

Keywords: *Justice, leader, employee motivation factor, Islam*

Abstrak

Amnya, pekerja merupakan antara aset penting bagi sesebuah institusi sama ada institusi lazim mahupun institusi Islam. Walau bagaimanapun, pekerja bermotivasi merupakan aset yang jauh lebih penting. Berdasarkan karya-karya didapati Islam sendiri merupakan agama yang mengiktiraf motivasi. Motivasi penting dalam sesebuah institusi kerana motivasi merupakan salah satu faktor yang membantu sesebuah institusi mencapai matlamat yang telah ditetapkan dan jauh lebih penting dalam Islam adalah untuk mencapai mardhatillah. Oleh yang demikian, pihak pengurusan terutamanya daripada institusi Islam memainkan peranan yang penting dalam usaha untuk memastikan wujudnya motivasi dalam diri para pekerja. Ekoran daripada itu, salah satu faktor yang penting untuk melahirkan pekerja bermotivasi adalah apabila pihak pengurusan berlaku adil terhadap para pekerja. Namun demikian, wujud persoalan, bagaimanakah Islam

melihat keadilan sebagai faktor motivasi? Berlatar belakangkan senario tersebut, artikel ini ditulis dengan dua objektif. Objektif pertama adalah untuk mengenal pasti pandangan Islam terhadap keadilan sebagai faktor motivasi. Objektif kedua adalah menganalisis keadilan berdasarkan pandangan Islam sebagai faktor motivasi pekerja. Kajian ini akan mengupas jawapannya dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan data dikumpulkan daripada data sekunder serta dianalisis berdasarkan kajian dokumen. Dapatan daripada analisis yang dilakukan mendapati bahawa faktor keadilan begitu ditekankan dalam Islam. Selain itu, ramai cendekiawan Islam telah membincangkan keadilan sebagai faktor motivasi pekerja. Lebih penting, keadilan turut disebutkan pada awalnya dalam beberapa ayat al-Qur'an. Setelah persoalan yang timbul terjawab, diharap artikel ini dapat memberi input tambahan kepada pihak pengurusan selaku pemimpin dalam menguruskan motivasi pekerja terutamanya di institusi Islam.

Kata kunci: Keadilan, pemimpin, faktor motivasi pekerja, Islam

Cite as: Noor Hidayah Samsudin. 2018. Keadilan dalam Kepimpinan sebagai Faktor Motivasi Pekerja. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari* 19(1): 144-152

PENGENALAN

Secara umumnya, seorang pemimpin memegang peranan yang penting bagi sesebuah institusi. Dalam konteks ini, pemimpin yang dimaksudkan adalah pihak pengurusan yang bertanggungjawab menguruskan para pekerja di institusi. Oleh yang demikian, pihak pengurusan tersebut sewajarnya mengetahui hakikat mengenai kepentingan motivasi dan pekerja bermotivasi terhadap institusi. Amnya, terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja. Salah satu daripada faktor tersebut adalah keadilan. Keadilan bukan sahaja dititikberatkan dalam pengurusan lazim, tetapi juga pengurusan Islam. Namun, bagaimanakah faktor keadilan ini dilihat dalam Islam?

Rentetan daripada senario yang dibincangkan, artikel ini ditulis supaya faktor motivasi pekerja melalui konsep keadilan dapat dianalisis dan seterusnya diketengahkan kepada para pemimpin di institusi terutamanya institusi Islam. Sehubungan dengan itu, penganalisan bagi kertas kerja ini dimulakan dengan bahagian Pandangan Islam Terhadap Faktor Motivasi Pekerja Melalui Keadilan Dalam Kepimpinan. Perbincangan kemudiannya diteruskan kepada Motivasi Pekerja Melalui Keadilan Dalam Kepimpinan Berdasarkan Perspektif Cendekiawan Islam dan juga Motivasi Pekerja Melalui Keadilan Dalam Kepimpinan Berdasarkan Perspektif al-Qur'an. Artikel ini diakhiri dengan kesimpulan daripada penganalisan yang telah dilakukan.

PANDANGAN ISLAM TERHADAP KEPIMPINAN DALAM MOTIVASI PEKERJA

Menurut Jabnoun (2012), tahap kejayaan sesuatu negara bergantung kepada kepimpinan dan motivasi yang dimiliki oleh negara tersebut. Situasi yang sama juga dapat diadaptasikan dalam institusi. Kejayaan sesebuah institusi dipengaruhi oleh kepimpinan dan juga tahap motivasi pemimpin serta pekerja dalam institusi tersebut. Selain motivasi, prestasi dan kejayaan bagi sesebuah institusi sangat dipengaruhi oleh kualiti pemimpin dalam institusi tersebut. Melihat kepada peri pentingnya motivasi dan kepimpinan kepada kejayaan sesebuah institusi, pihak pengurusan selaku pemimpin sewajarnya ambil peduli dan mahir dalam memotivasikan

pekerjanya. Peranan penting pemimpin dalam memotivasi pekerja di institusi sememangnya tidak perlu dinafikan lagi. Ahmad (2007) menyatakan bahawa salah satu aspek dalam Kerangka Kepimpinan adalah pemimpin yang memotivasi pekerja.

Selain itu, ciri-ciri yang harus dimiliki oleh pemimpin Islam telah dikenal pasti dalam karya Ahmad (2012) dan Jabnoun (2012). Ringkasnya, kedua-dua pengkaji ini berpendapat bahawa pemimpin Islam yang baik ialah mereka yang berusaha melakukan yang terbaik untuk mengarah, mendidik, melindungi, membentuk budaya yang baik, menyelesaikan masalah, melayan para pekerjanya dengan penuh keadilan, mendorong pekerja mencapai objektif dan tidak terkecuali juga memotivasi para pekerja.

Melihat kepada ciri-ciri pemimpin yang telah diberikan, memotivasi pekerja turut menjadi salah satu perkara yang mencorakkan seseorang pemimpin. Sehubungan dengan itu, dalam menguruskan sesebuah institusi, pihak pengurusan perlu peka terhadap kepentingan motivasi dalam sesebuah institusi. Menurut Omar (2014), motivasi merupakan perkara yang sangat penting dalam usaha untuk memastikan pekerja sentiasa bersemangat dan terdorong untuk bekerja serta berkelakuan seperti yang diharapkan oleh pihak pengurusan. Sebaliknya, apabila motivasi tidak wujud, pekerja kurang bersungguh-sungguh melakukan sesuatu tugas yang telah diamanahkan.

Namun demikian, pada masa yang sama sesebuah institusi bukan hanya memerlukan pekerja yang bermotivasi, tetapi juga memerlukan pemimpin yang bermotivasi. Hal ini kerana pemimpin yang bermotivasi dapat mendorong pekerja untuk mencapai objektif institusi dan memiliki personaliti seperti menghormati pekerja, berperikemanusiaan serta mengamalkan sikap adil (Ahmad, 2007).

Penganalisan mendapati rata-ratanya terdapat beberapa orang cendekiawan Islam yang telah mengkaji faktor keadilan dalam memotivasi pekerja di institusi. Selain itu, didapati juga bahawa faktor keadilan telah awal lagi diberi penekanan dalam al-Qur'an. Oleh yang demikian, bahagian seterusnya akan membincangkan pandangan cendekiawan Islam dan juga al-Qur'an terhadap faktor keadilan.

MOTIVASI PEKERJA MELALUI KEADILAN DALAM KEPIMPINAN BERDASARKAN PERSPEKTIF CENDEKIAWAN ISLAM

Keadilan yang dimaksudkan dalam kertas kerja ini adalah bila mana pihak pengurusan memberi layanan yang sewajarnya tanpa diskriminasi, tekanan dan penindasan kepada para pekerja sama ada daripada segi ganjaran dan juga hukuman tanpa mengambil kira faktor keturunan, bangsa, agama dan warna kulit (Sadagopan, 1997; Yusof, 2007; Ahmad, 2007; Yusof, 2008; Utz, 2011). Hal ini menggambarkan bahawa untuk berlaku adil, pihak pengurusan sewajarnya tidak memilih kasih atau berat sebelah dalam pengagihan tugas, keuntungan, mahupun denda kepada para pekerjanya. Dalam konteks institusi, maksud keadilan adalah di mana pekerja diberi layanan yang sewajarnya oleh pemimpin iaitu pihak pengurusan.

Lanjutan itu, layanan pihak pengurusan terhadap para pekerja dilihat mampu memberikan impak positif dan juga negatif kepada para pekerja. Impak positif yang berlaku adalah apabila pihak pengurusan mengamalkan keadilan secara konsisten (Amin, 2012). Secara tidak langsung, motivasi para pekerja di institusi akan meningkat dengan mudah. Sebaliknya impak negatif akan berlaku apabila pihak pengurusan mengamalkan ketidakadilan dalam

pengurusan. Menurut Utz (2011), jika ketidakadilan berlaku, pekerja cenderung untuk berasa tidak puas hati dan lebih kritikal ada yang sanggup melakukan keganasan demi mendapatkan hak-hak mereka. Melihat kepada impak negatif ini, pihak pengurusan seharusnya mengambil iktibar untuk memimpin para pekerja melalui keadilan dengan lebih serius.

Di samping itu, Islam sangat serius dan menitikberatkan keadilan (Abbasi, Rehman & Bibi, 2010; Jabnoun, 2012). Bukti yang pertama adalah melalui penetapan bahawa keadilan merupakan asas kepada sistem nilai Islam dan menganggap bahawa tidak munasabah jika sesuatu pengurusan dalam Islam tidak mengamalkan keadilan (Abbasi, Rehman & Bibi, 2010). Oleh yang demikian, seorang pemimpin dalam institusi yang mengamalkan pengurusan Islam seharusnya menolak sebarang bentuk ketidakadilan, ketidaksamarataan, eksploitasi dan termasuk juga sebarang penyalahgunaan hak orang lain untuk kepentingan diri sendiri. Bukti yang kedua adalah menerusi arahan supaya semua umat manusia berlaku adil terhadap sesama manusia sama ada terhadap sesiapa yang membenci mereka atau terhadap sesiapa yang mereka bencikan (Jabnoun, 2012). Oleh itu, dalam menguruskan pekerja, seorang pemimpin perlu mengelakkan hatinya daripada dipengaruhi perasaan benci terhadap para pekerjanya. Ini kerana, perasaan benci tersebut dapat mempengaruhi aktiviti dalam pengurusan institusi termasuklah ketika membuat sesuatu keputusan. Situasi ini berlaku kerana menurut Jabnoun (2012) lagi, secara lumrahnya manusia memiliki kecenderungan untuk dipengaruhi oleh perasaan semasa mengadili sesuatu perkara. Hal ini secara tidak langsung dapat membawa kepada ketidakadilan.

Untuk mengelakkan ketidakadilan daripada berlaku, paling tidak pihak pengurusan perlu memastikan keadilan sentiasa diamalkan dalam dua urusan. Urusan yang pertama adalah ketika membuat keputusan (Jabnoun, 2012; Amin, 2012, Ismail & Ibrahim, 2012). Setiap tindakan atau keputusan yang diambil oleh pihak pengurusan juga seharusnya dijelaskan alasan-alasannya supaya pekerja tidak berasa dilayan dengan tidak adil. Urusan yang kedua pula adalah ketika pemecatan jawatan (Hussin, 2004). Setiap pemecatan jawatan yang diputuskan oleh pihak pengurusan harus berteraskan keadilan tanpa sebarang emosi atau melibatkan perkara-perkara peribadi.

Namun demikian bagi pihak pengurusan itu sendiri, dalam memastikan dirinya berlaku adil, beliau perlu memastikan dirinya benar-benar dan sepenuhnya adil. Hal ini kerana dalam konsep keadilan, tidak ada istilah agak adil ataupun agak tidak adil (Abbasi, Rehman & Bibi, 2010). Keadilan perlu tepat dan jitu kerana keadilan seharusnya hanyalah sama ada adil atau pun tidak adil. Keadilan yang diamalkan oleh pihak pengurusan secara tidak langsung akan memberikan empat kesan positif.

Kesan yang pertama adalah para pekerja akan mempunyai rasa lebih hormat kepada pihak pengurusan serta memberikan perhatian yang lebih terhadap tugas yang diberikan (Jabnoun, 2012). Kesan kedua, pekerja akan berasa lebih yakin dengan pengurusan dan kepimpinan pihak pengurusan tersebut serta menjadi lebih bermotivasi untuk bekerja (Hussin, 2004). Kesan yang ketiga pula adalah ahli-ahli dalam institusi sama ada pihak pengurusan mahupun pekerja terdorong untuk saling merasa bertanggungjawab dan melakukan yang terbaik terhadap tugas masing-masing (Abbasi, Rehman & Bibi, 2010). Kesan terakhir iaitu keempat pula adalah membawa kepada pencapaian prestasi institusi (Abbasi, Rehman & Bibi, 2010).

Oleh yang demikian, menerusi perbincangan terhadap definisi adil dan kesan positif yang berlaku melalui pengamalan konsep keadilan dalam pengurusan institusi, didapati terbukti bahawa keadilan memegang peranan yang penting terhadap motivasi pekerja. Lanjutan itu pihak pengurusan selaku pemimpin dalam sesebuah institusi perlu lebih terkehadapan dalam memahami konsep keadilan yang diutarakan ini. Walau bagaimanapun, konsep keadilan ini bukan sahaja telah diutarakan oleh cendekiawan Islam melalui kajian-kajian dan karya mereka, namun jauh lebih awal telah dinyatakan dalam al-Qur'an. Perbincangan pada bahagian seterusnya akan menyorot mengenai konsep keadilan berdasarkan perspektif al-Qur'an.

MOTIVASI PEKERJA MELALUI KEADILAN DALAM KEPIMPINAN BERDASARKAN PERSPEKTIF AL-QUR'AN

Secara umumnya, seorang pencipta lebih mengenali dan mengetahui setiap ciptaannya berbanding orang lain. Perkara yang sama juga dapat diaplikasikan kepada manusia. Allah SWT selaku pencipta lebih mengenali manusia. Namun, untuk manusia tersebut mengenali dan mendalami dengan lebih lanjut mengenai diri mereka, al-Qur'an merupakan panduan yang terbaik (Jabnoun, 2012).

Melalui al-Qur'an, keadilan telah secara jelas yang mana berbentuk arahan supaya manusia sentiasa berlaku adil. Samsudin (2015) dalam kajiannya telah menganalisis ayat-ayat al-Qur'an yang mengandungi perkaitan dengan motivasi pekerja di institusi. Ayat-ayat al-Qur'an tersebut kemudiannya dianalisis tafsirannya berdasarkan kitab tafsir al-Qur'an Ibnu Katsir. Hasil kajian mendapati terdapat 36 ayat al-Qur'an mengenai keadilan yang dapat dikaitkan dengan motivasi pekerja. Ayat-ayat tersebut adalah seperti jadual berikut.

Rajah 1: Tafsiran Ayat-ayat al-Qur'an Mengenai Keadilan

Surah	Tafsiran Ayat
<i>Al-Nisa</i> (4: 58)	Allah SWT mewajibkan para hakim untuk menegakkan keadilan di antara manusia
<i>Al-Nisa</i> (4: 127)	Allah SWT memerintahkan manusia untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap urusan anak yatim dan anak-anak yang dipandang lemah
<i>Al-Nisa</i> (4: 135)	Allah SWT memerintahkan manusia untuk melaksanakan persaksian dengan jujur walaupun terhadap diri sendiri
<i>Al-Maidah</i> (5: 8)	Allah SWT berfirman supaya manusia menegakkan keadilan dan menjadi saksi dengan penuh keadilan
<i>Al-Maidah</i> (5: 42)	Setiap hukuman yang diberikan haruslah bersifat adil
<i>Al-An'am</i> (6: 62)	Perbuatan-perbuatan dusta orang-orang kafir akan kepada Allah SWT akan dibalas dengan adil

<i>Al-An'am</i> (6: 115)	Kesempurnaan kalimah Allah SWT yang berada dalam kebenaran dan keadilan
<i>Al-An'am</i> (6: 152)	Setiap ukuran dan timbangan yang dilakukan hendaklah dilakukan dengan jujur dan adil
<i>Al-A'raf</i> (7: 29)	Allah SWT menyuruh Nabi-Nya berlaku adil, baik dan jujur dalam melakukan ibadat
<i>Al-A'raf</i> (7: 159)	Allah SWT menyatakan bahawa ada golongan yang menyeleweng dan ada yang jujur dan adil
<i>Al-Anfal</i>	Allah SWT menuntut supaya manusia sentiasa berlaku adil meskipun terhadap musuh

(8: 58)	
Yunus (10: 4)	Allah SWT akan memberikan balasan yang adil kepada kepada orang-orang yang beriman dan beramal soleh kepada-Nya
Yunus (10: 30)	Allah SWT berfirman bahawa setiap manusia akan dijatuhkan hukuman dengan adil di padang Mahsyar kelak
Yunus (10: 47)	Allah SWT berfirman bahawa manusia akan dijatuhkan hukuman dengan adil tanpa dianiaya di akhirat mengikut amalan masing-masing
Yunus (10: 54)	Manusia akan diberi hukuman dengan seadilnya pada hari kiamat kelak
Hud (11: 85)	Nabi Syuaib menyuruh kaumnya berlaku adil dalam ukuran dan timbangan sama ada sebagai pemberi atau penerima
Ibrahim (14: 14)	Orang-orang yang berada di neraka Jahannam akan merasakan azab dari Allah SWT kerana Allah SWT maha adil dalam menghitung amalan
Al-Nahl (16: 90)	Allah SWT berfirman menyuruh berlaku adil, sentiasa berbuat kebajikan, bersilaturahmi dan saling memberi kepada kaum keluarga
Al-Israa' (17: 35)	Allah SWT berfirman supaya manusia berlaku adil dalam ukuran dan timbangan dengan tidak menambah keuntungan dengan merugikan orang lain
Al-Anbiyaa' (21: 47)	Allah SWT berfirman bahawa timbangan akan dipasang pada hari kiamat dan setiap amalan akan ditimbang dengan adil
Saba' (34: 26)	Pada hari kiamat kelak, Allah SWT akan membuat keputusan berdasarkan amalan yang telah manusia lakukan
Saad (38: 22)	Allah SWT berfirman bahawa nabi Daud akan mendapat darjat yang tinggi dalam syurga kerana taubat dan keadilannya yang sempurna dalam kerajaannya
Al-Zumar (39: 75)	Manusia ditempatkan dengan adil sama ada di syurga atau neraka bergantung kepada pembalasan yang mereka terima
Ghaafir (40: 17)	Pada hari kiamat kelak, setiap manusia akan diadili atas setiap amalan yang dilakukan secara adil oleh Allah SWT
Ghaafir (40: 20)	Allah SWT akan menjatuhkan hukuman ke atas manusia dengan adil dan tidak ada sesiapa pun yang akan rugi dengan pengadilan tersebut
Al-Syura (42: 15)	Allah SWT berfirman akan berlaku adil dalam menjalankan hukuman ke atas manusia
Al-Jaathiyah (45: 22)	Allah SWT berfirman bahawa setiap manusia akan diberi pembalasan yang adil dan sesuai seperti apa yang dikerjakannya semasa hidup di dunia
Al-Hujuraat (49:9)	Allah SWT berfirman supaya mendamaikan golongan yang berperang dengan adil kerana Allah SWT menyukai orang-orang yang berlaku adil
Al-Rahmaan (55: 7,8,9)	Allah SWT berfirman tentang nikmat dan kurnia yang telah diberikan dan melarang manusia untuk melakukan ketidakadilan
Al-Hadiid (57: 25)	Penerangan bahawa ketika nabi Muhammad masih di Mekah, beberapa ayat al-Qur'an telah turun kepadanya berupa tuntunan tauhid dan supaya manusia dapat menjadi lebih adil
Al-Mumtahanah (60: 8)	Orang-orang yang berlaku adil akan ditempatkan di atas mimbar dari nur di Arasy
Al-Qalam (68: 35)	Allah SWT maha Adil di mana Dia tidak akan menyamakan orang-orang yang beriman dan bertakwa dengan orang-orang yang derhaka dan ingkar dengan suruhan-Nya
Al-Ma'aarij (70: 33)	Hamba-hamba Allah SWT yang menegakkan kesaksian dengan adil dan jujur akan peroleh pahala dan ditempatkan di syurga
Al-Tiin (95: 8) (57: 25)	Allah SWT akan mengadili seseorang dengan bijak dan seadilnya dan Dia juga tidak menzalimi sesiapa pun telah turun kepadanya berupa tuntunan tauhid dan supaya manusia dapat menjadi lebih

Sumber: Samsudin (2015)

Jadual 1 menunjukkan tafsiran ayat-ayat al-Qur'an yang mengandungi konsep keadilan yang memfokuskan terhadap motivasi pekerja institusi. Daripada 36 ayat al-Qur'an tersebut, terdapat tujuh rumusan yang dapat dilakukan bagi merangkumkan ayat-ayat tersebut. Tujuh rumusan tersebut adalah pertama, para hakim perlu mengamalkan konsep adil. Kedua, keadilan juga perlu dilibatkan dalam semua aspek kehidupan sama ada kepada diri sendiri, keluarga, sesama manusia dan juga anak-anak yatim. Ketiga, Allah SWT Maha Adil dalam setiap aspek termasuklah dalam ganjaran dan balasan yang diberikan. Keempat, setiap jenis perniagaan dan pekerjaan perlu didasarkan dengan keadilan. Kelima, keadilan dan kejujuran juga perlu diterapkan dalam melakukan ibadah. Keenam, perbuatan adil bukan sahaja perlu diamalkan kepada sesama orang yang disukai, tetapi juga kepada musuh. Ketujuh, dalam mendamaikan orang-orang yang bersengketa juga perlu diamalkan keadilan.

Rumusan yang pertama iaitu para hakim perlu mengamalkan konsep adil adalah berdasarkan surah An-Nisaa' (4: 58), al-Maidah (5: 42) dan Saad (38: 22). Rumusan yang kedua iaitu keadilan juga perlu dilibatkan dalam semua aspek kehidupan sama ada kepada diri sendiri, keluarga, sesama manusia dan juga anak-anak yatim diperoleh melalui surah al-Nisa (4: 127), al-Nisa (4: 135), al-Maidah (5: 8), al-Nahl (16: 90), al-Rahmaan (55: 7, 8, 9) dan al-Hadiid (57: 25). Seterusnya adalah rumusan yang ketiga iaitu Allah SWT Maha Adil dalam setiap aspek termasuklah dalam ganjaran dan balasan yang diberikan adalah berdasarkan dengan surah al-An'am (6: 62), al-An'am (6: 115), Yunus (10:4), Yunus (10: 30), Yunus (10: 47), Ibrahim (14:14), al-Anbiyaa' (21: 47), Saba' (34: 26), al-Zumar (39: 75), Ghaafir (40: 17), Ghaafir (40: 20), al-Jaathiyah (45: 22), al-Mumtahanah (60: 8), al-Qalam (68: 35), al-Ma'aarij (70: 33) dan al-Tiin (95: 8). Rumusan yang keempat iaitu setiap jenis perniagaan dan pekerjaan perlu didasarkan dengan keadilan dilihat mempunyai perkaitan dengan surah al-An'am (6: 152), al-A'raf (7: 159), Hud (11:85) dan al-Israa' (17: 35). Rumusan yang kelima iaitu keadilan dan kejujuran juga perlu diterapkan dalam melakukan ibadah adalah melalui surah al-A'raf (7: 29). Seterusnya adalah rumusan yang keenam iaitu perbuatan adil bukan sahaja perlu diamalkan kepada sesama orang yang disukai, tetapi juga kepada musuh adalah menerusi surah al-Anfal (8: 58). Rumusan yang ketujuh pula iaitu dalam mendamaikan orang-orang yang bersengketa juga perlu diamalkan keadilan adalah berdasarkan surah al-Hujaraat (49: 9).

Sehubungan dengan itu, jelas bahawa pemimpin perlu sedar bahawa mereka mereka memegang peranan yang penting dalam sesebuah pengurusan dan pada masa yang sama merupakan role model dalam sesebuah institusi. Untuk melahirkan pekerja menjalankan tugas dengan adil, mereka selaku pihak pemimpin perlu mengamalkan keadilan terlebih dahulu. Walau bagaimanapun, keadilan yang diamalkan perlulah dirujuk berdasarkan saranan Islam iaitu menerusi al-Qur'an dan tidak terkecuali juga hadith-hadith Rasulullah SAW. Perkara ini telah pun disebut dalam surah an-Nisaa' seperti ayat berikut:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-(Nya), dan Ulil Amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qu'ran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”
Surah an-Nisaa' (4:59)

Berdasarkan ayat al-Qur'an di atas, ditafsirkan bahawa apa sahaja yang ditetapkan dalam al-Qur'an dan hadith, maka perkara itu adalah perkara yang benar. Selain itu ditafsirkan juga bahawa orang-orang yang tidak memegang kepada hukum yang terdapat dalam al-Qur'an

dan hadith, mereka bukanlah golongan yang beriman kepada Allah SWT.

Oleh yang demikian, melihat kepada firman Allah SWT mengenai pentingnya menjadikan al-Qur'an sebagai salah satu rujukan utama, manusia secara amnya dan pihak pemimpin secara khususnya perlulah peka mengenai perkara ini. Pihak pemimpin perlu berusaha memastikan para pekerja di bawah pimpinannya sentiasa bermotivasi dan pada masa yang sama pemimpin tersebut juga perlu memastikan pengurusan di bawah pimpinannya tidak bercanggah dengan apa yang telah dianjurkan dalam al-Qur'an.

Berdasarkan rumusan-rumusan yang dibincangkan, konsep keadilan ini dilihat begitu ditekankan dalam al-Qur'an dan Islam juga terutamanya. Perkara ini seolah membuktikan kenyataan Jabnoun (2012) dan Saikuddin (2014) bahawa keadilan adalah sesuatu yang diperjuangkan dalam Islam. Di samping itu tambah Saikuddin (2014) pula, Islam meletakkan konsep keadilan di tempat yang sangat tinggi dan penting. Kenyataan ini dapat disokong dengan bukti bahawa terdapat banyak ayat al-Qur'an yang berkisar mengenai keharusan mengaplikasikan keadilan dalam segenap aktiviti harian dan kehidupan manusia.

PENUTUP

Secara ringkasnya dapat disimpulkan bahawa konsep keadilan sememangnya penting terhadap sesebuah institusi. Oleh yang demikian, pihak pengurusan selaku pemimpin seharusnya lebih menyedari dan peka terhadap kepentingan keadilan ini. Hal ini kerana peranan pemimpin dalam sesebuah institusi tidak dapat dinafikan lagi. Melalui peranan ini, pemimpin perlu memiliki rasa bertanggungjawab untuk menjalankan tugas yang telah diamanahkan untuk memimpin para pekerjanya. Para pekerja perlu dipimpin dan didorong untuk melakukan tugas mereka dengan baik.

Namun, mereka memerlukan sesuatu yang dapat mendorong mereka, iaitu motivasi daripada pihak pengurusan selaku pemimpin mereka. Atas hal yang demikian, pemimpin perlu bijak mengguna pakai faktor yang sesuai dalam menguruskan motivasi pekerjanya. Berdasarkan perbincangan sebelum ini, keadilan merupakan salah satu faktor yang dapat diguna pakai dalam memotivasikan para pekerja di institusi. Walaupun demikian, faktor keadilan ini perlu diaplikasikan dengan betul oleh pihak pemimpin. Pemimpin perlu memastikan bahawa beliau benar-benar adil dalam mengadili semua perkara tanpa sebarang diskriminasi. Seperti yang disebut sebelum ini, keadilan yang diamalkan haruslah benar-benar adil, bukan sekadar agak adil ataupun agak kurang adil kerana ketidakseimbangan konsep adil yang diamalkan oleh pihak pengurusan akan membawa kepada impak negatif terhadap institusi.

RUJUKAN

- Abbasi, A. S, Rehman, K. U. & Bibi, A. (2010). Islamic management model. *African Journal of Business Manegement*, 4(9). 1873-1882.
- Ahmad, K. (2007). *Management from Islamic perspective: Principles and practices*. Selangor: IIUM Press.
- Ahmad, K. (2012). Leadership and work motivation from the Islamic perspective. In Ahmad, K, Islam, R. and Ismail, Y. (Edisi pertama), *Issues in Islamic Management Theories and Practices* (252-266). Batu Caves: IIUM Press.

- Amin, M. R. (2012). Motivating people in organizations: The Islamic way. In Ahmad, K, Islam, R. and Ismail, Y. (Edisi pertama), *Issues in Islamic Management Theories and Practices* (243-251). Batu Caves: IIUM Press.
- Hussin, W. S. W. (2004). *Etika dan amalan perniagaan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Ismail, Y. & Ibrahim, B. (2012). Leadership prerogatives and the role of advisors in organizational decision-making. In Ahmad, K, Islam, R. and Ismail, Y. (Edisi pertama), *Issues in Islamic Management Theories and Practices* (300-314). Batu Caves: IIUM Press.
- Jabnoun, N. (2012). *Islam and management* (Edisi ketiga). Riyadh: International Publishing Islamic House.
- Muhammad, A. (2008). *Tafsir ibnu katsir*. Indonesia: Pustaka Imam Asy-Syafi'I.
- Omar, A. C. (2014). *Pengenalan pengurusan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Sadagopan, S. (1997). *Management information systems*. Delhi: PHI Learning Pvt. Ltd.
- Saikuddin, A. (2014). *Konsep keadilan dalam al-Qur'an* (Telaah kata al-'Adl dan al-Qist dalam tafsir al-Qurtubi). Disertasi sarjana tidak diterbitkan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Samsudin, N. H. (2015). *Faktor-faktor peningkatan motivasi pekerja institusi: Analisis menurut perspektif al-Qur'an*. Disertasi sarjana tidak diterbitkan, Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang.
- Utz, A. (2011). *Psychology from the Islamic perspective*. Riyadh: International Publishing Islamic House.
- Yusof, A. A. (2007). *Keinsanan dalam pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Yusof, A. A. (2008). *Mengurus perubahan dalam organisasi*. Selangor: Arah Pendidikan Sdn. Bhd.