

PENGURUSAN PEMBANGUNAN MANUSIA: ANALISIS DARI PERSPEKTIF FALSAFAH ISLAM

¹Abang Mohd Razif Abang Muis
*Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam,
Universiti Sains Malaysia, Malaysia
abgmohdrazif@gmail.com*

²Mohd Syahmir Alias
*Bahagian Falsafah dan Tamadun,
Pusat Pengajian Ilmu Kemanusiaan,
Universiti Sains Malaysia, Malaysia
syahmir@usm.my*

³Musmulia di Kamaruding
*Faculty of Business and Management,
DRB HICOM University of Automotive Malaysia, Malaysia
musmuliadi@dhu.edu.my*

⁴Mohammad Zulfakhairi Mokhtar
*Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam,
Universiti Sains Malaysia, Malaysia
zulfakhairi@yahoo.com*

ABSTRAK

Pengurusan pembangunan manusia lazim melihat manusia sebagai haiwan ekonomi. Perkara ini mengakibatkan isu-isu seperti rasuah, pecah amanah dan salah laku berlaku dalam kalangan ahli institusi. Hal ini berbeza dari konteks falsafah Islam yang melihat pengurusan pembangunan manusia secara menyeluruh. Oleh itu, kertas kerja ini mengandungi dua objektif. Pertama, mengenal pasti konsep pengurusan pembangunan manusia. Kedua, menganalisis pengurusan pembangunan manusia dari perspektif falsafah Islam. Kertas kerja ini menggunakan kaedah kajian dokumen dan menganalisis secara kaedah analisis kandungan. Hasilnya, pengurusan pembangunan manusia dari perspektif falsafah Islam dapat dilihat dari empat elemen. Pertama, aspek ontologi yang menjadikan akidah tauhid sebagai acuan. Kedua, aspek epistemologi yang merujuk al-Qur'an dan hadith sebagai sumber utama. Ketiga, aspek aksiologi yang menerapkan nilai-nilai seperti ihsan, amanah dan keadilan. Keempat, aspek teleologi yang menekankan keredaan Allah sebagai matlamat utama pengurusan pembangunan manusia. Kesimpulannya, penekanan keempat-empat elemen falsafah Islam dalam pengurusan pembangunan manusia adalah perlu untuk mengatasi isu-isu keruntuhan akhlak dan sahsiah yang berlaku dalam kalangan ahli institusi.

Kata kunci: pengurusan pembangunan manusia, ontologi Islam, epistemologi Islam, aksiologi Islam, teleologi Islam

1. PENGENALAN

Dari perspektif lazim, pembangunan manusia biasanya dikaitkan dengan pembangunan sumber manusia atau pembangunan modal insan. Ia mempunyai kepentingan yang sama iaitu untuk memberikan manfaat atau kebaikan kepada sesebuah institusi. Walau bagaimanapun dari perspektif Islam, pembangunan manusia adalah berbeza daripada pembangunan sumber manusia dan pembangunan modal insan kerana pembangunan manusia tidak terpisah antara keperluan material dan spiritual serta merangkumi aspek yang lebih luas dalam konteks fungsi manusia dan menuju matlamat yang lebih holistik (Ismail Abdullah Siputeh, 2006).

Pembangunan manusia dari perspektif lazim ini lahir daripada tasawur pembangunan lazim yang berasaskan kepada falsafah pasca-klasikal dan falsafah radikal. Ia turut meletakkan keuntungan ekonomi dan material semata-mata sebagai matlamat utama atau matlamat akhirnya. Peranan manusia pula diletakkan sebagai makhluk ekonomi semata-mata. Ia juga menafikan Allah SWT sebagai Pencipta sumber alam ini yang menunjukkan elemen-elemen asasnya hanya terdiri daripada hubungan mendatar sahaja iaitu hubungan manusia sesama manusia dan alam dan tidak mempunyai hubungan dengan Pencipta iaitu Allah SWT (Mohd Shukri Hanapi, 2017).

Aspek pembangunan manusia yang tempang ini menyebabkan berlakunya isu-isu keruntuhan akhlak dan sahsiah yang berlaku saban hari yang melibatkan orang Islam dan juga institusi Islam. Justeru, aspek pengurusan pembangunan manusia berteraskan Islam perlu diteroka bagi melahirkan sebuah sistem atau aturan pengurusan pembangunan manusia yang menyeluruh dan mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan keruntuhan akhlak dan sahsiah yang melibatkan orang Islam dan institusi Islam. Bagi merealisasikan penerokaan tersebut, kertas kerja ini membincangkan pengurusan pembangunan manusia dari perspektif falsafah Islam berdasarkan empat aspek penting. Pertama, aspek ontologi; kedua, aspek epistemologi; ketiga, aspek aksiologi; dan keempat, aspek teleologi (Ghazali Basri, 2012).

Pengurusan Pembangunan Manusia dari Perspektif Ontologi Islam

Ontologi berkisar tentang persoalan ruang lingkup pengetahuan, sama ada terbatas pada alam fizikal (*'alam al-shahadah*) atau meliputi alam metafizik (*'alam al-ghayb*) (Abdul Rahman Abdullah, 2005:19). Mukhtar Latif (2014:187) memperincikan tujuh ciri ontologi. Pertama, wujud (*being*); kedua, hakikat (*reality*); ketiga, kewujudan (*existence*); keempat, inti pati (*essence*); kelima, jauhar (*substance*); keenam, perubahan (*change*); dan ketujuh, ketunggalan (*one*) dan kepelbagaian (*many*). Dalam konteks ontologi pengurusan pembangunan manusia, kertas kerja ini akan menekankan perbincangan inti pati (*essence*) kerana ia dapat menjawab persoalan “apakah itu (*whatness*)” dalam pengurusan pembangunan manusia.

Secara inti patinya, tauhid merupakan suatu pandangan sarwa atau tasawur pengurusan Islam. Pengurusan Islam tidak akan wujud tanpa tauhid kerana ia merupakan pengakuan bahawa Allah SWT adalah Tuhan sekalian alam dan Maha Berkuasa ke atas sekalian makhluk di muka bumi ini (Khurshid Ahmad, 1980 & al-Faruqi, 2000). Tauhid juga merujuk kepada konsep ketunggalan dalam ontologi iaitu Allah SWT sebagai satu-satunya Tuhan yang layak disembah (Osman Bakar, 1991; Syed Muhammad Naquibal-Attas, 2005). Rasid Muhammad, Mohd Yadman Sarwan dan S. Salahudin Suyurno (2008:32) memperincikan makna tauhid sebagai suatu pengakuan, penghayatan dan pengiktirafan bahawa Allah SWT itu wujud dan perlunya manusia untuk tunduk dan patuh kepada-Nya. Perkara tersebut telah diakui sejak dari zaman Nabi Adam a.s sehingga zaman Nabi Muhammad SAW berkaitan dengan pengakuan terhadap kewujudan Allah SWT dan manusia wajib untuk tunduk dan patuh kepada-Nya.

Menurut Syed Omar Syed Agil (1997) pula, tauhid berkait dengan lapan perkara. Pertama, adanya Tuhan di langit dan di bumi adalah merujuk kepada Allah SWT. Kedua, Allah SWT adalah Pencipta langit dan bumi serta segala yang ada antara keduanya. Ketiga, Allah SWT adalah Pemilik segala yang ada di bumi ini. Keempat, Allah SWT adalah Pemberi rezeki kepada setiap yang hidup. Kelima, Allah SWT adalah Pentadbir setiap perkara. Keenam, mengesakan Allah SWT melalui amalan ibadat. Ketujuh, taat dan tunduk sepenuhnya kepada Allah SWT

serta tidak menyembah kecuali kepada-Nya sahaja dan kelapan, melaksanakan perintah Allah SWT dalam semua aspek kehidupan.

Berdasarkan makna tauhid ini, dapat disimpulkan bahawa penghayatan tauhid dalam pengurusan pembangunan manusia itu sangat penting. Terdapat lapan implikasi apabila dimensi tauhid dihayati dalam pengurusan sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Wan Lin Ozman Wan Omar (1996). Pertama, dapat melahirkan individu Muslim dalam sesebuah institusi yang berfikiran terbuka, beramanah, cekap dan berdisiplin. Kedua, dapat melahirkan individu yang mempunyai harga diri dan keyakinan diri yang tinggi. Ketiga, dapat melahirkan individu yang bersifat rendah diri dan tawaduk. Keempat, melahirkan individu yang soleh, berani dan berdiri tegak dengan kebenaran. Kelima, melahirkan individu yang tidak mudah berputus asa apabila ditimpa sebarang musibah atau kegagalan. Keenam, membina individu yang mempunyai tahap kesabaran, keazaman dan kesungguhan yang tinggi. Ketujuh, melahirkan individu yang mempunyai sikap aman, reda dan tiada perasaan dengki, tamak haloba dan iri hati. Kelapan, dapat melahirkan individu yang mematuhi peraturan-peraturan dan undang-undang yang telah ditetapkan oleh Allah SWT.

Oleh itu, asas kepada pengurusan pembangunan manusia ialah tauhid. Tauhid membentuk tasawur seseorang manusia ini menjadi pemangkin perkembangan bidang lain dalam pembangunan manusiawi (Ahmad Munawar Ismail & Kamarul Azmi Jasmi, 2016:29). Tauhid merupakan konsep ketuhanan yang merupakan asas keimanan dan keyakinan manusia tentang kewujudan dan keesaan Allah SWT. Ia berasaskan tiga konsep pokok, iaitu iman, ilmu dan amal. Iman dalam pengertian ringkasnya ialah keyakinan terhadap kewujudan dan keesaan Allah SWT dan komitmen terhadap ajaran wahyu yang disampaikan oleh Allah SWT melalui para nabi dan rasul, yang akhirnya mempengaruhi cara berfikir dan bertindak (Mohd. Affandi Hassan, 1992:20).

Pendekatan yang bersepadu dalam pengurusan pembangunan manusia berteraskan Islam semestinya meletakkan aspek tauhid ini sebagai teras utama. Tauhid ini merupakan inti pati ajaran Islam dan tanpa akidah tauhid tidak akan wujudnya Islam. Oleh itu, konsep tauhid ini

mencerminkan pandangan dunia dan pandangan alam yang bersepadu dan bertujuan menghubungkan manusia dengan Penciptanya iaitu Allah SWT dan menghubungkan manusia sesama manusia dan alam (Ahmad Munawar Ismail & Kamarul Azmi Jasmi, 2016:17).Pengurusan pembangunan manusia berteraskan Islam yang dilaksanakan juga hendaklah mengukuhkan aspek hubungan dengan Pencipta iaitu Allah SWT (*hablumminallah*) dan hubungan sesama manusia dan alam (*hablumminannas*). Pengurus pembangunan manusia dari sudut ontologi Islam seharusnya mempunyai kefahaman tentang tauhid yang jelas mengenai prinsip, dasar, falsafah serta hala tuju pengurusan pembangunan manusia berteraskan Islam. Aspek tauhid ini harus merentasi semua bidang kerana ia mendasari dan menjadi tunjang kepada perkembangan ilmu-ilmu lain (Sidek Baba, 2016; Ahmad Munawar Ismail & Kamarul Azmi Jasmi, 2016:29).

Pengurusan Pembangunan Manusia dari Perspektif Epistemologi Islam

Menurut Audi (2003:1), epistemologi secara literalnya bermaksud teori tentang ilmu dan justifikasi. Ia mempunyai kaitan secara langsung dengan persepsi manusia terhadap sesuatu yang dipanggil ‘ilmu’. Dari sudut terminologi pula, epistemologi merupakan cabang falsafah yang membincangkan mengenai sifat ilmu, justifikasi ilmu yang diperoleh, tafsiran bentuk ilmu serta cara memperoleh ilmu dan batasannya (Ahmad Sunawari Long, 2008:127). Dalam konteks pengurusan pembangunan manusia, kertas kerja ini akan melihat kepada persepsi pemikiran lazim dan pemikiran Islam mengenai manusia sebagai suatu perbincangan epistemologikal.

Secara lazimnya, manusia atau manusia sering dirujuk sebagai haiwan sosial. Bezanya, manusia lebih berakal dan mempunyai tingkah laku yang lebih kompleks berbanding haiwan-haiwan lain (Tajul Ariffin Noordin, 2009:97). Manusia dianggap lahir daripada keluarga haiwan sehingga terdapat disiplin ilmu yang menganggap manusia sebagai “haiwan rasional” dan “haiwan ekonomi” serta mempunyai potensi untuk menjadi rasional dan mengkaji sistem kerationalan manusia (Shaharom TM Sulaiman, 1997:81).

Walau bagaimanapun, dari perspektif Islam, pengertian lazim tersebut tidak sesuai digunakan kerana lahir daripada pendekatan taakulan semata-mata yang berbeza dengan sumber ilmu prinsipal dalam Islam iaitu al-Qur'an. Al-Qur'an telah menjelaskan istilah-istilah yang berkaitan dengan manusia. Salah satu istilah yang paling banyak dijumpai dalam al-Qur'an iaitu sebanyak 65 kali ialah istilah *al-insan*. Perkataan *al-insan*, berakar kata *ins* yang bererti jinak, harmonis dan merujuk kepada manusia secara menyeluruh (H. Ismet Junus, 2013:27). Menurut Shaik Abdullah HassanMydin(2015:122), Islam menekankan pembentukan manusia yang seimbang. Hal ini seiring dengan ayat al-Qur'an berikut yang bermaksud:

“Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. Dan Kami tidak menetapkan kiblat yang menjadi kiblatmu (sekarang) melainkan agar Kami mengetahui (supaya nyata) siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang membelot. Dan sungguh (pemindahan kiblat) itu terasa amat berat, kecuali bagi orang-orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah; dan Allah tidak akan menyia-nyiakanimu. Sesungguhnya Allah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kepada manusia” (al-Baqarah 2:143).

Manusia terdiri daripada dua unsur asas iaitu unsur rohani dan jasmani. Unsur rohani terdiri daripada perkaitan antara akal, hati dengan perasaan yang mempunyai asas kepada personaliti manusia itu sendiri (Pasukan Penyelidik UTM, 2005:11; Abd Jalil Borham, 2008:1). Secara lebih terperinci, unsur rohani manusia terbahagi kepada lima fakulti dalaman iaitu fakulti persepsi (*perception*), fakulti pemahaman (*apprehension*), fakulti imaginasi, fakulti ingatan (*memory*), dan fakulti pemikiran (*thought*) (ZailanMoris, 2003:106). Unsur jasmani manusia pula terbina atas lima fakulti atau pancaindera iaitu penglihatan, pendengaran, penghiduan, sentuhan dan pengecapan (*taste*) (IbnMiskawayh, 1968:9). Oleh itu, fakulti-fakulti tersebut menunjukkan suatu konsepsi manusia yang lebih menyeluruh dalam melaksanakan pengurusan pembangunan manusia secara Islam.

Pengurusan Pembangunan Manusia dari Perspektif Aksiologi Islam

Istilah aksiologi berasal daripada bahasa Yunani iaitu “*axios*” yang bererti nilai, etika atau tamadun, dan “*logos*” yang bererti teori (Runes, 1976; Hart, 1971:29). Oleh yang demikian, secara literalnya, aksiologi bererti teori berkenaan nilai (Abdul Rahman Abdullah, 2010:106). Secara umum, aksiologi merupakan penerangan mengenai akhlak dan moral yang merangkumi beberapa ciri penting iaitu sifat baik dan buruk, benar dan salah, perkara berkenaan cara (*means*) dan tujuan (*ends*), serta perkara yang sepatutnya (*ought*) (IdzamFautanu, 2012:202). Oleh itu, nilai menjadi asas yang membentuk sikap, tanggapan, daya dalaman, keperibadian, kemajuan dan pembangunan sesuatu masyarakat atau sesebuah institusi (MustafaDaud, 1994:127). Terdapat tiga nilai utama yang dikenal pasti perlu dirangkumkan dalam aksiologi pengurusan pembangunan manusia. Pertama, ihsan; kedua, amanah; dan ketiga, syura.

1. Ihsan

Pengurusan pembangunan manusia hendaklah dilakukan dengan penuh ihsan. Nilai ihsan mempunyai ciri-ciri seperti melakukan sesuatu perkara dengan betul, menunjukkan tingkah laku yang baik, suka melakukan kebajikan, mempunyai sifat ikhlas, baik hati, belas kasihan dan perasaan simpati terhadap orang lain serta berperikemanusiaan (al-Mawdudi, 1965:562; MohamedBranine&Pollard, 2010). Untuk lebih memahami maksud ihsan, ia ada diterangkan dalam hadith Rasulullah SAW yang bermaksud:

“Dia bertanya lagi: Tolong terangkan juga kepadaku apa itu ihsan? Rasul menjawab: Ihsan ialah beribadah kepada Allah SWT seolah-olah engkau melihat-Nya, dan jika engkau tidak melihatnya, engkau yakin bahawa Allah SWT pasti melihatmu” (Riwayat Muslim, Hadith No. 8).

Melalui hadith tersebut, ihsan membawa maksud setiap tingkah laku seseorang akan sentiasa diperhatikan oleh Allah SWT (MustafaDaud, 1994:148). Ihsan berkait juga dengan kesedaran seseorang bahawa Allah SWT Maha Melihat setiap gerak geri perlakuannya termasuk suara hati

dan lintasan fikirannya sehingga tidak ada satu pun yang akan terselindung (Panel Akademi Pengurusan YaPEIM, 2005). Penghayatan nilai ihsan dalam diri seseorang mendatangkan beberapa kesan positif. Antaranya ialah seseorang itu akan lebih dekat lagi dengan Allah SWT di samping timbulnya perasaan takut dalam diri kerana merasakan bahawa dirinya sentiasa diperhatikan oleh Allah SWT. Ia juga sekali gus dapat mengawal gerak hati, tutur kata dan tindak tanduk mereka agar tidak melanggar perintah Allah SWT. Pada masa yang sama, mereka akan sentiasa berwaspada daripada memikir atau melakukan sesuatu perkara yang tidak wajar (Panel Akademi Pengurusan YaPEIM, 2005).

Oleh itu, pelaksanaan pengurusan pembangunan manusia hendaklah menghayati nilai ihsan semasa menjalankan tugas yang diberikan. Melalui penghayatan nilai tersebut, ia dapat memberikan tiga manfaat kepada institusi mahupun warga institusi. Pertama, ia dapat mengelakkan daripada berlakunya penyelewengan dalam kalangan warga institusi. Kedua, warga institusi akan menjadi lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepada mereka (Azman Che Omar, 2001). Ketiga, nilai ihsan juga dapat membuatkan kakitangan sesebuah institusi sentiasa menampilkan perwatakan, kelakuan dan pertuturan yang menyenangkan hati serta memuaskan semua pihak. Dengan itu, sikap toleransi dan amalan bermaaf-maafan akan dijadikan sebagai budaya kerja yang dapat merapatkan hubungan di antara majikan dengan pekerja di sesebuah institusi (Nor 'AzzahKamri, 2006).

2. Amanah

Islam menganggap bahawa sesuatu pekerjaan dan jawatan yang diberikan kepada seseorang dalam sesebuah institusi adalah sebagai satu amanah dan tanggungjawab (Ahmad Ibrahim Abu Sin, 1991:100). Pekerjaan atau jawatan yang diberikan itu bukanlah satu bentuk kemewahan atau keistimewaan diri. Sebaliknya ia adalah amanah yang akan dipersoalkan pada hari akhirat kelak. Ia selaras dengan firman Allah SWT yang 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-Anfal 8:27).

“Dan janganlah kamu menghampiri harta anak yatim melainkan dengan cara yang baik (untuk mengawal dan mengembangkannya), sehingga dia baligh (dewasa, serta layak mengurus hartanya dengan sendiri) dan sempurnakanlah perjanjian (dengan Allah dan dengan manusia), sesungguhnya perjanjian itu akan ditanya” (al-Isra’ 17:34).

Ayat-ayat al-Qur’an tersebut jelas menunjukkan bahawa Allah SWT memerintahkan kepada hamba-Nya untuk sentiasa menjaga amanah yang diberikan kerana amanah tersebut akan dipersoalkan pada hari akhirat kelak. Untuk itu, Panel Akademi Pengurusan YaPEIM (2005) menasihatkan agar amanah yang diberikan harus dilakukan dengan penuh rasa tanggungjawab. Dengan adanya rasa tanggungjawab, ia secara langsung melahirkan sifat-sifat terpuji seperti ikhlas, jujur dan bekerja semata-mata untuk mendapatkan keredaan Allah SWT (Azman Che Omar, 2001:56). Seseorang yang diberikan amanah dalam pengurusan pembangunan manusia hendaklah sentiasa menjaganya dengan baik dan tidak menggunakan amanah tersebut untuk melakukan kejahatan dan penipuan demi kepentingan peribadi. Mereka juga perlulah jujur dan ikhlas dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Terdapat beberapa kebaikan yang diperoleh jika seseorang yang diberikan amanah itu mempunyai rasa tanggungjawab.

Antaranya ialah ia dapat mewujudkan sikap positif dalam kalangan warga institusi, arahan dan amanah yang diberikan akan dilaksanakan tanpa perlu kerap diarah di samping dapat melahirkan warga institusi yang setia dan komited terhadap tugas yang diberikan (RasidMuhamad, Mohd YadmanSarwan&S.SalahudinSuyorno, 2008:53). Selain itu, melalui nilai amanah juga ia dapat mendidik akidah dan dapat memelihara jiwa seseorang agar sentiasa takut kepada Allah SWT dalam apa-apa sahaja keadaan dan pekerjaan yang dilakukan (Ahmad Ibrahim Abu Sin, 1991:105-106).

3. Syura

Dari perspektif Islam, umat Islam diperintahkan untuk melaksanakan syura (mesyuarat) sebelum melakukan sesuatu perkara khususnya dalam hal-hal pengurusan sebagaimana yang telah dinyatakan dalam beberapa firman Allah SWT yang bermaksud:

“Maka dengan sebab rahmat (yang melimpah-limpah) dari Allah (kepadamu wahai Muhammad), engkau telah bersikap lemah-lembut kepada mereka (sahabat-sahabat dan pengikutmu), dan kalaulah engkau bersikap kasar lagi keras hati, tentulah mereka lari dari kelilingmu. Oleh itu maafkanlah mereka (mengenai kesalahan yang mereka lakukan terhadapmu) dan pohonkanlah ampun bagi mereka dan juga bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan (peperangan dan hal-hal keduniaan) itu. Kemudian apabila engkau telah berazam (sesudah bermesyuarat, untuk membuat sesuatu) maka bertawakallah kepada Allah, sesungguhnya Allah Mengasihi orang-orang yang bertawakal kepadaNya” (Ali `Imran 3:159).

“Dan juga (lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menyahut dan menyambut perintah Tuhannya serta mendirikan sembahyang dengan sempurna dan urusan mereka dijalankan secara bermesyuarat sesama mereka dan mereka pula mendermakan sebahagian dari apa yang Kami beri kepadanya” (al-Shura 42:38).

Melalui firman Allah SWT tersebut, jelas menunjukkan bahawa Allah SWT telah memerintahkan umat Islam untuk sentiasa melakukan syura dalam setiap urusan. Dapat disimpulkan bahawa prinsip syura itu merujuk prinsip yang menggalakkan perundingan, perbincangan dan permesyuaratan dijalankan terlebih dahulu dalam sesebuah organisasi sebelum membuat apa-apa keputusan (MustafaDaud, 1994). Selain itu, prinsip syura juga adalah merujuk prinsip sikap saling percaya, kesepakatan, kebebasan bersuara serta kerjasama dalam kalangan ahli di sesebuah institusi untuk menghasilkan sesuatu keputusan melalui permesyuaratan (Shaharom TM Sulaiman, 1997:35-36 & Panel Akademi Pengurusan YaPEIM, 2005:96).

Oleh yang demikian, pengurus-pengurus pembangunan manusia seharusnya mengamalkan prinsip syura terlebih dahulu sebelum melakukan sesuatu tindakan atau keputusan. Terdapat beberapa kesan positif yang diperoleh apabila prinsip tersebut diamalkan dalam institusi sebagaimana yang ada dinyatakan oleh Ahmad Ibrahim Abu Sin (1991:133), Ilhaamie Abdul Ghani Azmi (2001) dan Rasid Muhamad, Mohd Yadman Sarwan serta S. Salahudin Suyurno (2008). Antaranya ialah warga institusi dapat mengukuhkan hubungan ukhuwah sesama mereka dan dapat memantapkan pemikiran dan kefahaman secara bersama; dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan mantap kerana ia melibatkan ramai orang yang memberi pandangan yang dijalankan secara matang dan mendalam; dapat mengelakkan sebarang kekeliruan dan ketidakfahaman dalam institusi; dapat mengelakkan kesalahan yang besar dalam membuat keputusan; dapat meningkatkan komitmen pekerja kerana keputusan yang dibuat dalam institusi dibuat secara bersama; dan dapat menjadi wadah untuk memanfaatkan mereka yang berilmu, berpengalaman dan berkemahiran dalam membuat sebarang keputusan.

Pengurusan Pembangunan Manusia dari Perspektif Teleologi Islam

Teleologi berasal daripada gabungan dua perkataan Yunani iaitu 'telos' yang bermaksud kesudahan; dan 'logos' yang bererti kajian atau teori (Ghazali Basri, 2012:25). Secara terminologinya, teleologi bererti kajian mengenai matlamat terakhir atau juga dikenali sebagai istilah yang membincangkan teori kesudahan alam (al-Faruqi, 2000:13 & 69). Dalam kertas kerja ini teleologi yang dibincangkan adalah dari sudut matlamat akhir kerana setiap pengurusan mempunyai matlamat yang ingin dicapai. Pengurusan lazim misalnya menjadikan keuntungan, peningkatan pendapatan dan produktiviti sebagai matlamatnya (Wan Liz Ozman Wan Omar, 1996 & Fadzila Azni Ahmad, 2013:79).

Matlamat pengurusan lazim ini berbeza dengan matlamat pengurusan berteraskan Islam. Menurut Azrin Ibrahim (2015), terdapat dua pandangan mengenai matlamat pengurusan berteraskan Islam. Pertama, *al-falah* iaitu mencapai kejayaan dan kebahagiaan hidup di dunia

dan akhirat. Kedua, *mardhatillah* iaitu mendapatkan keredaan Allah SWT. Walaupun begitu, Azrin Ibrahim (2015) telah menyimpulkan bahawa matlamat pengurusan berteraskan Islam yang sebenar ialah mendapatkan keredaan Allah SWT berasaskan pandangan oleh Muhammad SyukriSalleh (2003). Menurut Muhammad SyukriSalleh (2003), kejayaan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat tidak akan dikecapi sekiranya Allah SWT tidak reda. Sebaliknya, apabila Allah SWT reda, kejayaan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat dapat dicapai.

Mendapatkan keredaan Allah SWT tidak wujud dalam pengurusan lazim. Tumpuan pengurusan lazim hanya berlegar di peringkat perancangan, penyusunan, kepimpinan dan pengawalan dalam usaha untuk mencapai keuntungan yang maksimum dan penghasilan produk yang berkualiti sahaja (Ab Aziz Yusof, 2015:273). Bagi pengurusan pembangunan manusia, matlamat akhirnya adalah untuk mendapatkan keredaan Allah SWT yang berasaskan pengurusan berteraskan Islam. Mendapatkan keredaan Allah SWT dijadikan sebagai matlamat akhir kerana ia secara langsung memberikan kepuasan atau kejayaan di dunia dan juga kebahagiaan di akhirat kelak (Muhammad SyukriSalleh, 2003:81; FadzilaAzniAhmad, 2013:87; Hasan al-BannaMohamed, Ab. MuminAb. Ghani & Siti Arni Basir, 2013).

Bahkan, ia juga dapat memberikan ruang dan peluang kepada semua warga institusi untuk terus melipatgandakan usaha bagi meningkatkan komitmen untuk melakukan penambahbaikan dan kemajuan yang berterusan dalam pengurusan (Ab Aziz Yusof, 2015:275). Komitmen ini dapat disamaertikan dan diselaraskan dengan konsep “sesiapa yang mengorbankan diri” (*man yashrinafsahu*) dalam ayat al-Qur’an berikut:

“Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya” (al-Baqarah 2:207).

Selain itu, menurut FadzilaAzniAhmad (2013:91-92), matlamat keredaan Allah SWT ini dapat meningkatkan aspek kerohanian pengurus atau pekerja dalam institusi pengurusan pembangunan manusia. Hal ini berlaku menerusi peningkatan iman dan rasa kehambaan, pengamalan syariat

dan akhlak. Bukan itu sahaja, sekiranya aktiviti pengurusan dalam pengurusan pembangunan manusia tidak mendatangkan sebarang keuntungan dalam bentuk material dalam bentuk wang, namun pengurus dan pekerja yang mengharapkan keredaan Allah SWT tetap memperoleh ganjaran dalam bentuk pahala yang membawa kepada keuntungan di alam akhirat. Menurut Mustafa Daud (1994:148) pula, orang-orang yang sentiasa melakukan kebaikan akan dijanjikan syurga, selaras dengan firman Allah SWT yang bermaksud:

“Untuk orang-orang yang berusaha menjadikan amalnya baik dikurniakan segala kebaikan serta satu tambahan yang mulia dan air muka mereka pula (berseri-seri) tidak diliputi oleh sebarang kesedihan dan kehinaan. Mereka itulah ahli Syurga, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya” (Yunus 10:26).

Akhirnya, dapat dirumuskan bahawa matlamat akhir bagi pengurusan pembangunan manusia ini ialah untuk mendapatkan keredaan Allah SWT. Dengan keredaan Allah SWT tersebut, ia mendatangkan impak yang positif kepada semua ahli institusi yang terlibat sama mengurus pembangunan manusia yang menyeluruh dari aspek jasmani dan rohani.

Kesimpulan

Pengurusan pembangunan manusia sewajarnya mementingkan falsafah yang menjadi asas kepada sesuatu pengurusan bukan hanya dari aspek operasional semata-mata. Kertas kerja ini telah membincangkan empat aspek falsafah pengurusan pembangunan manusia iaitu dari aspek ontologi, epistemologi, aksiologi dan teleologi. Dari aspek ontologinya pula, pengurusan pembangunan manusia ini perlu meletakkan asas tauhid sebagai tunjang pengurusannya. Dari aspek epistemologinya, dapat difahami pengurusan pembangunan manusia perlu melihat manusia dengan konsepsi yang menyeluruh berasaskan penjelasan daripada sumber berautoriti dalam Islam iaitu al-Qur'an. Ia juga menunjukkan bahawa pengurusan pembangunan manusia yang terbaik adalah yang bukan semata-mata mengikut falsafah pengurusan lazim yang digunakan kini. Hal ini memberi implikasi kepada satu lagi aspek falsafah pengurusan pembangunan manusia iaitu aksiologi atau teori nilai. Kertas kerja ini mengenal pasti tiga nilai penting yang perlu dihayati sebagai sebahagian daripada pengurusan iaitu ihsan, amanah dan

syura. Nilai-nilai ini dapat secara tidak langsung membentuk mekanisme pengurusan pembangunan manusia yang mapan dan bersepadu antara aspek rohani dan jasmani. Perkara ini akan memenuhi satu lagi aspek falsafah pengurusan pembangunan manusia iaitu teleologi atau teori tentang matlamat akhir. Dalam pengurusan pembangunan manusia, matlamat terakhir yang perlu diletakkan dalam falsafahnya ialah keredaan Allah SWT atau *mardati'Llah*. Matlamat ini memberikan implikasi supaya pengurus yang menguruskan pembangunan manusiasentiasa melakukan tugas dengan penuh komitmen dan sentiasa memastikan niat mereka dalam pengurusan terpelihara.

RUJUKAN

- Abd Jalil Borham. (2008). *Asas pembangunan modal insan*. Kuantan: Penerbit Universiti Malaysia Pahang (UMP).
- Abdul Rahman Abdullah. (2005). *Wacana falsafah ilmu: Analisis konsep-konsep asas dan falsafah pendidikan negara*. Kuala Lumpur: Utusan Publications&Distributors.
- Abdul Rahman Abdullah. (2010). *Wacana falsafah sains: Sejarah dan pemikiran*. Pulau Pinang: Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam, Universiti Sains Malaysia.
- Abdus Sattar Abbasi, Kashifur Rehman, Amna Bibi. (2010). *IslamicManagementModel. AfricanJournalofBusinessManagement*, 4 (9), 1873-1882. Standard: 1993-8233, ImpactFactor: 1.105.
- Ahmad Ibrahim Abu Sin. (1991). *Pengurusan dalam Islam*. (Terj. Abd Rashid Ngah &Jusoh Kadir). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Sunawari Long. (2008). *Sejarah falsafah* (ed. ke-2). Selangor: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Akademi Pengurusan YaPIEM. (2002). *Prosiding wacana pengurusan Islami: Siri 1*. Kuala Lumpur: Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia.
- Al-Faruqi, Ismail. (2000). *Al-tawhid: Kesannya terhadap pemikiran dan kehidupan* (Unit Terjemahan Modal Perangsang, Terj.). Selangor: InternationalInstituteofIslamicThought&Thinker'sLibrary.

- Al-Hashedi A. H., Muhammad Rafie Mohd Arshad, Hasimah Mohamed & Ahmad Suhaimi Baharudin. (2013). RFID applications in hajj management system. *Proceeding of the 2013 IEEE International Conference on RFID Technologies and Applications*, doi: 10.1109/RFID-TA.2013.6694546.
- Al-Mawardi (1996). *Al-ahkamas-sultaniyah: The laws of Islamic governance* (Terj. Asadullah Yate). Ta-Ha Publishers.
- Al-Mawdudi, Abu Al-A'la. (1965). *Cara hidup Islam*. (Terj. Wan Salim Muhammad Nur). Shah Alam, Selangor: Dewan Pustaka Fajar Sdn Bhd.
- Alnizari, Nezar Amer. (2011). *A real-time tracking system using RFID in Mecca*. Tesis sarjana yang tidak diterbitkan. Massey University.
- Audi, R. (2003). *Epistemology: A contemporary introduction to the theory of knowledge*. New York: Routledge.
- Azman Che Omar. (2001). *Pengurusan di Malaysia dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Azrin Ibrahim (2015). *Asas-Asas Hisbah dalam Kitab Al-Hisbah fi Al-Islam Kajian di MPKB-BRI, Kelantan*. Tesis doktor falsafah tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang.
- Berita Harian Online*. (2013). Kerajaan Arab Saudi mahu contohi pengurusan haji Malaysia. Diakses pada 14/3/2014 daripada <http://www.bharian.com.my/bharian/articles/kerajaan-arabsaudimahucontohipengurusanhajimalaysia/article/index.html>.
- Fadzila Azni Ahmad. (2013). *Konsep pengurusan institusi pembangunan berteraskan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ghazali Basri. (2012). *Falsafah pendidikan Islam: Huraian konsep dan aplikasi*. Negara Brunei Darussalam: Pusat Penerbitan Kolej Universiti Perguruan.
- H. Ismet Junus. (2013). *Manusia menurut hidayah al-Qur'an*. Medan: Pusat Islam Universitas Medan Area.
- Haron Din, Ishak Din & Abu Hassan Din. (2007). *Dato' Dr. Haron Din menjawab persoalan fikah harian*. Selangor: PTS Publication.
- Haron Din. (2015). *Manusia dan Islam: Jilid 1*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Hart, S. L. (1971). Axiology: Theory of values. *Philosophy and Phenomenological Research*, 32(1), 29-41.
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab. Mumin Ab. Ghani & Siti Arni Basir. (2013). The guidance of moral values towards the consolidation of the quality management system according to the Islamic perspective. *International Journal of Business and Social Science* 4 (4), 254.
- Hassan Ahmad. (2008). *Institusi Islam*. Kuantan: Penerbit Universiti Malaysia Pahang (UMP).
- Ibn Miskawayh. (1968). *The refinement of character* (C. K. Zurayk, Terj.). Beirut, Lubnan: The American University of Beirut.
- Idzam Fautanu. (2012). *Filsafat ilmu: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Referensi.
- Ismail Abdullah Siputeh. (2006). *Insan dari aspek etimologi dan perspektif Islam*. Nilai: Penerbit Kolej Universiti Islam Malaysia (KUIM).
- Kerajaan Arab Saudi (2014). Diakses daripada <http://www.cdsi.gov.sa/pdf/Hajj1435.pdf>
- Khurshid Ahmad. (1980). Economic development in Islamic framework, dlm. Khurshid Ahmad (ed.), *Studies in Islamic economics*, (pp.177-18. Jeddah: International Centre for Research in Islamic Economics, King Abdul Aziz University.
- M. Shaleh Putuhena. (2007). *Historiografi haji indonesia*. Yogyakarta, Indonesia: LKIS Yogyakarta.
- Mohamad Zamri Mohamed Shapik. (2014). Penghayatan konsep ihsan ke arah melahirkan tenaga kerja berprestasi tinggi. Dlm. *Konvensyen Latihan Islam Peringkat Kebangsaan Kali Ke-3*. Bangi: Institut Latihan Islam Malaysia (ILIM).
- Mohamed Branine & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*, 39 (6), pp.712-727. Diakses daripada <http://dx.doi.org/10.1108/00483481011075576>
- Mohammed Mohandes. (2010). A case study of an RFID-based system for pilgrims identification and tracking, in Turcu, C. (ed.) *Sustainable Radio Frequency Identification Solutions* (pp.356), ISBN 978-953-7619-74-9. INTECH, Croatia.
- Mohd Shukri Hanapi. (2017). Tasawur teori pembangunan lazim: Analisis daripada perspektif tasawur Islam. *Jurnal Hadhari*, 9(1), 49–61. Diakses daripada 10.17576/JH-2017-090104

- Muhammad Abdullah & Muhammad JunaidNadvi. (2011). Understanding the principle of Islamic world-view. *The dialogue*, 4(3), 268-289.
- Muhammad Nubli Abdul Wahab. (2008). *Kecemerlangan pengurusan organisasi dalam Islam*. Kuantan: Penerbit Universiti Malaysia Pahang (UMP).
- Muhammad Salleh Awang. (1986). *Haji di semenanjung malaysia. Sejarah dan perkembangannya sejak tahun 1300-1405H (1886-1985m)*. Kuala Terengganu: Syarikat Percetakan Yayasan Islam Terengganu Sdn Bhd.
- Muhammad Syukri Salleh. (2003). *7 prinsip pembangunan berteraskan Islam*. Kuala Lumpur: Zebra Editors Sdn Bhd dan Pulau Pinang: Projek Pengurusan Pembangunan Islam, Pusat Pengajian Sains Kemasyarakatan, Universiti Sains Malaysia.
- Muhammad Syukri Salleh. (2009). Ke arah pengurusan pembangunan Islam, dlm. Muhammad Syukri Salleh & Fadzila Azni Ahmad, (eds.) *Pengurusan pembangunan Islam: Prosiding seminar*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia Pulau Pinang.
- Mukhtar Latif. (2014). *Orientasi ke arah pemahaman filsafat ilmu*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Mustafa Daud. (1994). *Pengantar politik Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Nor ‘Azzah Kamri. (2006). Pengurusan sumber manusia menurut perspektif Islam: Falsafah dan etika pelaksanaan, dlm. Ab. Mumin Ab. Ghani & Fadillah Mansor (eds.), *Dimensi Pengurusan Islam: Mengurus kerja dan mengurus modal insan*, (pp.83-101). Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Nor ‘AzzahKamri. (2007). *Pelaksanaan kod etika Islam di institusi pembangunan berteraskan Islam: kajian kes di Lembaga Tabung Haji Malaysia*. Tesis doktor falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia.
- Osman Bakar. (1991). *Tawhid and science: Essay on the history and philosophy of Islamic science*. Pulau Pinang: Secretariat for Islamic Philosophy and Science.
- Panel Akademi Pengurusan YaPEIM (2005). *Pengurusan dalam Islam menghayati prinsip dan nilai qurani*. Kuala Lumpur: Akademi Pengurusan YaPEIM.

- Pasukan Penyelidik UTM. (2005). *Program pembangunan pelajar di Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia (UTM)*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia (UTM).
- Rasid Muhamad, Mohd Yadman Sarwan & S.Salahudin Suyurno. (2008). *Pengurusan Islam: Teori dan praktis*. Pusat Penerbitan Universiti (UPENA), UITM.
- Razieh Haghighi. (2016, April). *Towards a safer hajj season: Explorative modeling using direct-event simulation*. Kertas kerja yang dibentangkan di Regional Conference on Hajj Best Practices (RCHAJJ'16), Penang, Malaysia.
- Runes, D. D. (1976). *Dictionary of philosophy*. New Jersey: Littlefield, Adam and Co.
- Rusli Ahmad. (2011). Konsep personaliti unggul dan ciri-ciri pekerja cemerlang. Dlm. Abd Jalil Borham, Ahmad Fazrullah Mohd Zainal Abidin, Hassan Ahmad, & Munira Abdul Razak (Eds.), *Mengangkasa modal insan: Isu dan cabaran*. Kuantan: Penerbit Universiti Malaysia Pahang (UMP).
- Shaharom TM Sulaiman. (1997). *Pengurusan Islam dan pembangunan manusia*. Batu Caves: Thinker's Library Sdn. Bhd.
- Shaik Abdullah Hassan Mydin. (2015). *Manusia daripada Perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Syed Muhammad Naquibal-Attas. (2005). Islamic philosophy: An introduction. *Journal of Islamic Philosophy*, 1, 11-43.
- Syed Omar Syed Agil. (1997). *Pengurusan badan korporat dan nilai Islam*. Kuala Lumpur: NurinEnterprise.
- Syed Othman Alhabshi. (1989). *Islam, ekonomi dan pengurusan*. Shah Alam, Selangor: Penerbitan Hizbi.
- Tajul Ariffin Noordin. (2009). Pembangunan insan dari perspektif pendidikan. Dlm. *Pasca sidang Seminar Pendidikan Tinggi Islam I-V*. Kajang: Kolej Dar al-Hikmah.
- Wan LizOzman Wan Omar. (1996). *Pengurusan Islam abad ke-21: Revolusi pengurusan untuk keunggulan sektor awam dan korporat*. Kuala Lumpur:

- Yusufal-Qaradawi. (1996). *Memahami keutamaan berasaskan al-Qur'an dan al-sunnah*. Petaling Jaya: Angkatan Belia Islam Malaysia (ABIM).
- ZailanMoris. (2003). *Revelation, intellectual intuition and reason in the philosophy of Mulla Sadra: An analysis of the al-Hikmah al-'Arshiyyah*. New York: Routledge Curzon.