

**Kepentingan Amalan Pengurusan Islam
dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam
Negara Brunei Darussalam**

Fatin Rabia'tul Adawiyah Mohammed Fareed*

Abstrak

Banyak usaha yang telah dijalankan oleh Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam bagi melahirkan kakitangan kerajaan yang berintegriti dan berakhlak, baik dari segi penerapan ajaran agama Islam mahupun dalam penetapan peraturan-peraturan yang dikira relevan. Namun melihat kepada realiti yang berlaku, meskipun pelbagai usaha telah pun dijalankan, isu pelanggaran etika kerja masih sahaja berlaku dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam. Oleh itu, bagi membendung masalah etika kerja ini, kajian ini mengusulkan agar kesemua usaha yang telah dilakukan akan dapat diamalkan secara selari dengan amalan pengurusan Islam, kerana pengurusan Islam merupakan salah satu gaya pengurusan yang dianggap mampu menyelesaikan masalah etika kerja. Kertas konsep ini bertujuan untuk menghuraikan sejarah perkembangan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam di Negara Brunei Darussalam, dengan membincangkan implikasi Sistem Pentadbiran Residen British terhadap Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam, bagi melihat punca berlakunya pelanggaran etika kerja. Seterusnya kajian ini juga akan menghuraikan kepentingan

* Pelajar PhD di Fakulti Sultan Omar 'Ali Saifuddien Centre for Islamic Studies (SOASCIS), Universiti Brunei Darussalam. Emel: frabiatal2608@gmail.com

pengurusan Islam dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam serta terakhir untuk mengusulkan kaedah pengurusan Islam yang boleh diaplikasikan dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam. Kertas konsep ini menggunakan kaedah kualitatif berbentuk perpustakaan, dengan menjadikan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam sebagai kajian kes. Dapatan kajian mendapati bahawa amalan pengurusan moden dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam semasa Sistem Pentadbiran Residen British telah menjadi penyebab berlakunya pelanggaran etika kerja. Amalan pengurusan Islam pula dilihat mampu untuk mengatasi masalah ini dengan mengamalkan satu kaedah pengurusan Islam yang dikenal dengan 'Pendekatan Tauhid dalam Pengurusan'. Kertas konsep ini diharap akan dapat membantu meningkatkan kefahaman pembaca mengenai pengurusan Islam dan keperluannya dalam membangun Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam yang sesuai dengan calak Islam.

Kata Kunci: Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam, etika kerja dan pengurusan Islam.

Abstract

Many efforts have been made by the Pubic Administration and Service of Brunei Darussalam to produce government employees who have integrity and morals, both in terms of the application of Islamic teachings and in setting the rules that are considered relevant. But looking at the reality, even though various efforts have been made, the issue of work

ethic violations still occurs in the Public Administration and Service. Therefore, to curb this work ethic problem, this study proposes that all efforts that have been made should be practiced in line with Islamic management practices, because Islamic management is one of the management styles that are considered capable of solving work ethic problems. This concept paper aims to describe the history of the development of Public Administration and Service in Brunei Darussalam, by discussing the implications of the British Resident Administrative System on Public Administration and Service, to see the causes of work ethic violations. Next, this study will also describe the importance of Islamic management in Public Administration and Service and lastly to propose Islamic management method that can be applied in Public Administration and Service. This concept paper uses a qualitative method in the form of library-based study, by making the Public Administration and Service of Brunei Darussalam as a case study. The findings of the study found that modern management practices in Public Administration and Service during the British Resident Administration System have been the cause of work ethic violations. Islamic management practices are seen to be able to overcome this problem by adopting an Islamic management method known as the 'Tawhid Approach in Management'. It is hoped that this concept paper will be able to help improve the reader's understanding of Islamic management and its needs in developing the Public Administration and Service in accordance with Islamic standards.

Keywords: *Public Administration and Service of Brunei Darussalam, work ethic and Islamic management.*

Pengenalan

Negara Brunei Darussalam merupakan sebuah negara Islam yang menjunjung tinggi perintah Allah dan ajaran Nabi Muhammad *Sallallahu Alahi Wassalam*. Identiti negara Islam ini dicerminkan melalui penerapan dan pengukuhan konsep Melayu Islam Beraja sebagai falsafah kenegaraan dan juga gagasan Negara Zikir sebagai imej negara yang dikehendaki. Ajaran Islam telah lama diserapkan dalam pelbagai jenis aspek dan institusi termasuklah dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam, yang memainkan peranan penting dalam menggerakkan jentera pentadbiran negara bagi memperkasakan pembangunan negara ke arah menjamin kesejahteraan rakyat (Noriah, 2016).

Antara ajaran agama Islam yang dibudayakan dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam, ialah seperti memulakan setiap acara dengan bacaan ayat-ayat al-Qur'an atau Surah Al-Fatihah dan diakhiri dengan Surah Al-'Asr atau bacaan do'a penutup; membaca doa selamat atau bacaan al-Qur'an ketika melaksanakan sebarang acara perasmian; terdapat juga jabatan-jabatan yang mengadakan pembacaan Surah Yasin dan tahlil sebagai rutin mingguan atau bulanan; membaca beberapa ayat al-Qur'an sebelum memulakan pekerjaan; mengenakan pakaian yang sopan dan menutup aurat baik bagi lelaki mahupun perempuan; serta memberi salam ketika berjumpa dengan rakan sejawat atau ketika

menyambut pelawat atau pelanggan yang beragama Islam. Selain itu, tarikh-tarikh penting dalam Islam, seperti awal tahun hijrah, Israk Mikraj, Maulud Nabi *Sallallahu Alaihi Wasallam* dan Nuzul al-Qur'an juga turut diraikan secara besar-besaran dan diisytiharkan sebagai cuti awam.

Selain daripada ajaran-ajaran ini, Jabatan Perkhidmatan Awam juga telah menghasilkan sebuah buku bertajuk 'Rukun Akhlak dan Etika Kerja Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam', sebagai sumber rujukan dan panduan bagi pembentukan perwatakan yang perlu diamalkan oleh setiap pegawai dan kakitangan Perkhidmatan Awam (Jabatan Perkhidmatan Awam, 1997). Dasar ini mengandungi 11 ciri yang dibentuk berdasarkan kepada nilai-nilai agama Islam yang meliputi aspek tingkah laku dan nilai-nilai yang lazimnya menjadi amalan dalam sesebuah organisasi. 11 ciri tersebut ialah seperti berikut:

1. Bersih, Jujur dan Amanah Amalan Mulia
2. Cekap, Cepat dan Tepat Tuntutan Kerja
3. Titih, Lutanan dan Menghargai Masa Asas Kejayaan
4. Berilmu, Kreatif dan Inovatif Asas Kebaktian
5. Beriltizam, Keterbukaan dan Akauntabiliti Mengukuhkan Keberkesanan
6. Sabar, Tabah dan Bersopan Santun Amalan Terpuji
7. Meningkatkan Produktiviti dan Daya Saing Menambah Penghasilan
8. Qudwah dan Qiadah Teladan Kepimpinan
9. Setiakawan, Syura dan Bermuafakat Membawa Berkat
10. Berjimat Cermat Asas Kemakmuran

11. Pemedulian Asas Perpaduan

Di samping Rukun Akhlak dan Etika Kerja, setiap warga Perkhidmatan Awam juga perlu mentaati semua peraturan dan arahan yang ditetapkan, seperti Peraturan-Peraturan Pegawai-Pegawai Kerajaan (Kelakuan dan Tatatertib), Akta Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (Penggagal 83); Peraturan-Peraturan Kewangan 1983; Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri; Surat Keliling Kementerian Kewangan dan Surat Pemberitahuan Jabatan Perkhidmatan Awam.

Kesemua ajaran Islam dan peraturan-peraturan ini sememangnya berupaya untuk menghasilkan kakitangan kerajaan yang berkeperibadian baik dan mentaati ajaran agama Islam, namun jika dinilai secara lebih terperinci dapat dilihat bahawa langkah-langkah ini hanya diterapkan secara luaran, dalam erti kata lain, ianya tidak diaplikasikan secara mendalam sehingga dapat menghasilkan peribadi individu yang dikehendaki, yang akhirnya menyebabkan berlakunya isu pelanggaran etika kerja.

Persoalannya, pertama, apakah yang menyumbang kepada amalan pelanggaran etika kerja dan kedua, apakah pula jalan penyelesaian yang tepat bagi membendung isu pelanggaran etika kerja ini? Bagi menjawab persoalan yang pertama, terdapat dua perkara yang akan dilihat, iaitu sejarah perkembangan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam di Negara Brunei Darussalam dan implikasi sistem pentadbiran Residen British terhadap Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam. Manakala bagi persoalan yang kedua pula, pengkaji

mengusulkan agar kesemua usaha di atas, iaitu amalan ajaran Islam dan peraturan-peraturan termasuk Rukun Akhlak dan Etika Kerja akan dapat dijalankan selaras dengan mengamalkan pengurusan Islam. Ini kerana pengurusan Islam bukan sahaja mampu membentuk individu yang berakhlak, namun ianya juga berupaya untuk menghasilkan sebuah institusi yang beradab dan cemerlang (Mohd. Affandi, 1994). Bagi persoalan ini, terdapat dua aspek yang akan dihuraikan iaitu kepentingan pengurusan Islam dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam dan kaedah pengurusan Islam yang boleh diaplikasikan dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam. Kertas kerja ini dihasilkan dengan menggunakan kaedah kualitatif berbentuk perpustakaan dengan merujuk buku-buku, jurnal, artikel dan laman sesawang daripada perpustakaan tempatan, mahupun secara dalam talian. Sehubungan dengan itu, kajian ini juga menjadikan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam sebagai kajian kes.

Sejarah Perkembangan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam

Sejarah perkembangan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam dapat dibahagikan kepada dua era, iaitu Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam pada era tradisional dan pada era moden. Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam pada era tradisional telah wujud sebelum berlakunya peristiwa penandatanganan Perjanjian Tambahan 1906. Pada era ini, iaitu sejak tahun 1598 hingga 1905, Brunei telah pun mengamalkan sistem pentadbiran

awam tradisional yang diasaskan oleh Sultan Brunei ke-9, iaitu Sultan Hassan melalui kanun yang dikenali dengan istilah “Kanun Sultan Hassan” (Mohd Zain, 1998). Pada masa ini pentadbiran awam dijalankan oleh wazir-wazir, pengiran-pengiran cheteria dan pehin-pehin manteri yang dianugerahkan gelaran berdasarkan tugas yang telah diamanahkan (The Brunei Civil Service An Introduction, 2005).

Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam pada era moden yang bermula sejak tahun 1906 hingga 1959 pula berkait rapat dengan penandatanganan Perjanjian Tambahan 1905-1906, yang ditandatangani oleh Sultan Brunei ke 25, Sultan Hashim Jalilul Alam Aqamaddin dengan Kerajaan Great Britain (Duraman, 1997). Perjanjian ini sekaligus menandakan bahawa kerajaan Brunei telah bersetuju untuk menerima penempatan Residen British bagi menasihati Baginda Sultan dalam semua perkara, kecuali hal ehwal ugama dan adat istiadat Melayu (Duraman, 1997). Antara saranan pertama yang diberikan oleh Residen kepada Baginda Sultan ialah untuk mewujudkan aspek-aspek yang berhubungan dengan Perkhidmatan Awam, iaitu seperti menubuhkan Jabatan Kastam, Jabatan Pos, Pertanian dan Kerjaya Raya (Ranjit Singh, 1984 dalam Mohd. Jamil, 1997). Disebabkan aspek yang disarankan itu tiada dalam sistem tradisional, maka Residen telah mengambil pegawai-pegawai Inggeris untuk mengendalikan hal ehwal pentadbiran dan sejak itulah bermulanya era baru dalam sistem pentadbiran Brunei (Mohd. Jamil, 1997). Dengan kata lain, perjanjian ini juga merupakan simbol berlakunya

peralihan dari sistem pentadbiran awam tradisional kepada sistem pentadbiran awam moden, yang membawa maksud pentadbiran awam Brunei telah mula dimodenkan mengikut pentadbiran barat (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013). Pengurusan barat atau moden ini juga sedikit sebanyak telah mencorakkan sistem Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam pada masa kini. Pada tahun 1942 pula pentadbiran awam telah berhenti berfungsi kerana Brunei telah mula dijajah oleh tentera Jepun dan berakhir pada tahun 1945. Setelah berakhirnya penjajahan Jepun, pemuda-pemuda Brunei telah mula bangkit bagi menentang pentadbiran Residen British yang hendak menjadikan negara ini sebuah negara berorientasikan sekularisme, sekaligus untuk menamatkan status negara sebagai negara naungan (Duraman, 1997).

Sistem pentadbiran Residen British ini tamat setelah berlakunya penandatanganan Perlembagaan Negeri Brunei tahun 1959 antara Sultan Haji Omar Ali Saifuddien III dengan Sir Robert Scott, wakil kerajaan British (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013). Dengan berkuatkuasanya perlembagaan ini, tempoh pemerintahan sendiri telah bermula dan corak pentadbiran awam pun mula berubah. Pentadbiran awam secara beransur-ansur telah digerakkan oleh sebuah badan Perkhidmatan Awam dengan berdasarkan kepada peruntukan Perlembagaan 1959 yang disebut dengan Undang-Undang Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (Undang-Undang No. 11 Tahun 1961). Dengan perlembagaan ini, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam telah ditubuhkan pada tahun 1962. Dengan ini, penempatan penduduk-penduduk Brunei sebagai pegawai kerajaan telah

mula giat dilakukan, dalam rangka memBruneikan Perkhidmatan Awam (Duraman, 1997).

Pada tahun 1984 Negara Brunei Darussalam telah mengisytiharkan kemerdekaan sepenuhnya dan pada saat itu sistem Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam telah berkembang dengan pesat berdasarkan falsafah negara Melayu Islam Beraja, yang terdiri dari orang-orang Brunei, sebagai kesinambungan Perkhidmatan Awam di tempoh berkerajaan sendiri yang diasaskan oleh Sultan Haji Omar Ali Saifuddien III. Dengan kemerdekaan penuh ini, tanggungjawab Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam menjadi semakin mencabar bagi memenuhi tuntutan kemerdekaan, aspirasi nasional dan falsafah Melayu Islam Beraja (Mahmud Saedon, 1997).

Implikasi Sistem Pentadbiran Residen British Terhadap Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam

Sistem Pentadbiran Residen British telah meninggalkan kesan yang positif dan juga negatif terhadap kredibiliti dan integriti Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam. Antara implikasi positifnya ialah, pertama dari segi pentadbiran tanah, yang mana sebelum sistem pentadbiran Residen, tanah-tanah Kerajaan, Kuripan dan Tulin dimiliki oleh individu. Setelah sistem pentadbiran Residen, Enakmen Tanah telah diluluskan bagi memberi wang pencen kepada Sultan, wazir-wazir dan pengiran-pengiran sebagai ganti rugi untuk tanah-tanah mereka. Enakmen ini juga bertujuan

untuk mengukuhkan pemilikan tanah-tanah bergeran, yang mana tanah yang tidak bergeran akan menjadi hak milik kerajaan secara automatik (Duraman, 1997 dan Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013). Kedua, ialah dari segi perkembangan ekonomi. Sebelum kedatangan Residen, Brunei mempunyai kedudukan ekonomi yang sangat lemah dan bagi mengatasinya Residen telah memperkenalkan sistem cukai daripada bayaran lesen, cukai tanah dan sebagainya, sehinggalah telaga minyak ditemukan pada tahun 1929 yang telah melonjakkan ekonomi Brunei menjadi antara negara yang terkaya (Sabihah, Muhammad Hadi dan Sabullah, 1995). Implikasi ketiga ialah dari segi keamanan dan ketenteraman negara, yang mana bagi tujuan ini Mahkamah Sivil dan Jenayah serta pasukan polis telah ditubuhkan. Keempat, dari segi perkembangan sosial. Jabatan Perubatan dan Kesihatan serta Jabatan Pendidikan telah ditubuhkan bagi menjamin kesejahteraan rakyat dan bagi melahirkan rakyat yang berpendidikan. Kelima pula, bagi membangun infrastruktur negara, Jabatan Kerja Raya telah dibina bagi memacu pembangunan fizikal negara (Duraman, 1997 dan Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013). Sistem pentadbiran Residen British sememangnya telah banyak menyumbang kepada pembangunan negara, namun implikasi negatif daripada sistem ini juga perlu diambil perhatian.

Antara implikasi negatifnya pula, pertama iaitu penerapan pengurusan moden dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013). Kedua, iaitu penyebaran ajaran sekular. Ajaran ini diserapkan oleh sistem residen melalui pegawai-pegawai kerajaan dan persekolahan

dengan mengasingkan hukum-hukum Islam daripada sistem pentadbiran (Mohd. Jamil, 1997). Kedua-dua implikasi ini menyumbang kepada berlakunya pelanggaran etika kerja dalam kalangan kakitangan kerajaan, ini kerana pengurusan moden dan pengajaran sekular yang diserapkan telah membawa nilai-nilai yang bertentangan dengan nilai ajaran Islam. Contoh nilai-nilai yang bertentangan dengan ajaran Islam ialah seperti prinsip matlamat menghalal cara, lebih mementingkan matlamat organisasi berbanding memenuhi keperluan agama (Azman, 2014), birokrasi (Yusuf, 2015), mementingkan diri sendiri (Md Golam, 2012) dan banyak lagi. Pelanggaran etika kerja ini merupakan satu isu kritikal dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam, kerana ianya mampu mencemarkan integriti dan prestasi penjawat awam dalam menyempurnakan sesuatu tugasan.

Pada tahun 2005, wakil dari Jabatan Perkhidmatan Awam telah menyatakan bahawa terdapat seramai 405 orang warga Perkhidmatan Awam daripada 12 kementerian berdepan dengan tindakan disiplin semenjak empat tahun yang lalu. Antara pelanggaran etika kerja yang dilakukan ialah tidak hadir bekerja, penyalahgunaan dadah, rasuah, kecurian, kecuiaan, pelanggaran tindakan buruh, keluar negeri tanpa kebenaran, menjalankan perniagaan tanpa persetujuan Jabatan Perdana Menteri dan tidak hadir bekerja pada waktu yang ditetapkan (Liza, 2005, h. 5). Manakala pada tahun 2014 pula timbalan menteri di Jabatan Perdana Menteri telah melaporkan bahawa antara masalah utama yang berlaku dalam Perkhidmatan Awam ialah ponteng, iaitu keluar pada waktu kerja, diikuti dengan penyalahgunaan dadah, rasuah,

kesalahan agama seperti berkhawat, berjudi dan kecurian. Menurut beliau, tahap kecekapan yang rendah ini adalah disebabkan oleh kelakuan seperti mendahulukan kepuasan, tidak boleh dipercayai di tempat kerja, berlarutan di kedai kopi semasa waktu pejabat, mengambil kerja sambilan, menggunakan harta pejabat untuk kegunaan peribadi dan masalah lainnya. Menurutnya lagi masalah ini bukanlah merupakan masalah yang baharu bagi penjawat awam (Hakim, 2014, h.1 dan 11). Kerana sebelumnya Duraman (1991) telah menyenaraikan sembilan sikap negatif yang menjadi darah daging dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam hasil daripada pengurusan moden, iaitu pecah amanah, penyalahgunaan kuasa, lewat hadir ke pejabat, rasuah, kurang layanan, memberi arahan yang bertentangan dengan jawatan yang disandang, keputusan diambil tanpa rundingan, melambat-lambatkan kerja dan keghairahan mengejar pangkat.

Pelanggaran etika kerja ini secara tidak langsung telah menunjukkan bahawa usaha-usaha yang telah dijalankan oleh Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam belumlah memadai untuk membendung masalah etika kerja. Oleh itu, bagi menjayakan usaha-usaha yang telah diupayakan sebelumnya, pengkaji mengusulkan agar ianya diaplikasikan secara serentak atau bersamaan dengan pengurusan Islam. Ini kerana pengurusan Islam merupakan suatu sistem pengurusan yang terunggul, yang mampu memberi kebaikan dan keuntungan dalam pelbagai jenis institusi, termasuk dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam. Di samping itu, pengurusan Islam juga sarat dengan nilai-nilai keagamaan yang dapat menjadi dinding pertahanan daripada

landaan pelbagai krisis etika, di samping dapat memberikan motivasi dalaman yang kuat dan berterusan yang mampu memenuhi keperluan dunia kepengurusan (Akademi Pengurusan YPEIM, 2005).

Kepentingan Pengurusan Islam dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam

Berdasarkan kepada sejarah perkembangan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam yang telah dihuraikan sebelumnya, telah menunjukkan bahawa pengurusan moden telah diterapkan dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam sejak bermulanya sistem pentadbiran Residen British lagi. Pengurusan moden yang diserapkan ini secara langsung telah menyebabkan berlakunya pelanggaran etika kerja dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam, dan bagi membendung masalah etika kerja ini, pengurusan Islam perlulah diaplikasikan dalam sistem pengurusan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam.

Pengamalan pengurusan Islam dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam adalah penting bagi menghasilkan penjawat awam yang beretika dan berakhlak baik. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam setiap sistem pengurusan, ianya juga secara langsung mampu membentuk dan menghasilkan satu etika kerja yang Islami dalam diri setiap pekerja. Selain mampu mengawal tingkah laku pekerja dalam menyempurnakan tugas, etika kerja Islam juga mampu memberi manfaat dan kebaikan bagi individu, organisasi dan masyarakat. Kelebihan yang akan diperolehi

dari segi individu antaranya ialah ianya mampu menjadikan pekerja lebih amanah dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasannya (Siti Arni, Nurul Syafiyah, Mohamad Zaidi dan Monika @ Munirah, 2016); dapat membentuk individu atau pekerja yang mempunyai disiplin diri yang tinggi (Muhammad Mustakim *et al.* 2015); dan juga mampu meningkatkan prestasi kerja pekerja (Mastura, 2012). Manakala dari segi organisasi pula, etika kerja Islam mampu menjadi pemangkin kepada pembangunan organisasi yang efisien (Siti Arni *et al.*, 2016); mempengaruhi dan meningkatkan komitmen organisasi (Tiara dan Ketut, 2016); memberi kesan positif terhadap organisasi dari segi komitmen dan kepuasan kerja (Wahibur, 2010); dan juga mampu memberi kesan positif terhadap kebolehan inovasi (Muhammad Farrukh, Sonia dan Shaheen, 2015). Selain etika kerja Islam mampu meningkatkan prestasi dan produktiviti organisasi, ianya juga mampu membentuk akhlak yang mulia dalam kalangan ahli organisasi (Muhammad Mustakim *et al.*, 2014). Manakala dari segi masyarakat pula, etika kerja Islam mampu menjamin kesejahteraan sosial, ini kerana Islam tidak hanya memenuhi kehendak individu dan organisasi, tetapi ianya juga menuntut agar individu dan organisasi menjalankan tanggungjawabnya dalam memberikan jaminan sosial bagi masyarakat (Mustafa, 1996).

Selain daripada kepentingannya dalam menghasilkan kakitangan yang berakhlak, amalan pengurusan Islam ini juga penting sebagai salah satu usaha bagi menunaikan amanah yang telah dipertanggungjawabkan oleh Allah. Manusia diciptakan Allah ke muka bumi ini atas dua tujuan,

iaitu pertama sebagai hamba Allah berdasarkan pada surah Ad-Dzariyat ayat ke-56,

﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾

Dan (ingatlah) Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan untuk mereka menyembah dan beribadat kepadaKu.

Kedua sebagai khalifah di muka bumi dengan bersandarkan pada surah al-Baqarah ayat ke-30,

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

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat; "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di bumi". Mereka bertanya (tentang hikmat ketetapan Tuhan itu Dengan berkata): "Adakah Engkau (Ya Tuhan kami) hendak menjadikan di bumi itu orang yang akan membuat bencana dan menumpahkan darah (berbunuh-bunuhan), padahal Kami sentiasa

bertasbih dengan memujiMu dan mensucikanMu?". Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui akan apa yang kamu tidak mengetahuinya".

Peranan manusia sebagai hamba Allah lebih berbentuk vertikal, yang bermaksud berhubungan secara langsung kepada Allah, manakala peranan manusia sebagai khalifah pula lebih bersifat horizontal, yang bermaksud hubungan manusia dengan sesama makhluk seperti terhadap manusia lain, alam, binatang dan tumbuhan. Tanggungjawab sebagai hamba dan khalifah Allah ini perlu ditanamkan dalam diri manusia dalam keadaan apa pun, termasuk ketika menceburi bidang pekerjaan. Dalam alam pekerjaan, umat Islam perlulah menyempurnakan suatu pekerjaan dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam sebagai satu usaha dalam menunaikan amanah yang diberikan oleh Allah Ta'ala.

Di samping itu, amalan pengurusan Islam juga berupaya untuk merealisasikan hasrat Baginda Sultan untuk menjadikan negara ini sebagai sebuah Negara Zikir, dalam rangka memperkukuhkan lagi kedudukan agama Islam di negara ini. Sebagaimana titah baginda sempena Hari Raya 'Aidiladha pada tahun 1428 Hijrah bersamaan tahun 2007 Masihi,

"Beta insya` Allah, akan terus berazam untuk menjadikan Brunei Darussalam sebuah 'Negara Zikir' yang sentiasa mengagungkan Allah, supaya kita selalu berada dalam perhatian dan pemeliharaan-Nya, sesuai

*dengan janji-Nya di dalam surah al-Baqarah
ayat 152, tafsirnya “Kamu ingat Aku,
nescaya Aku akan mengingati kamu pula”.¹*

Negara Zikir yang dimaksudkan ialah negara Islam yang berpegang teguh kepada ajaran Islam, mengamalkan dan menghayatinya dari segi akidah, syariah dan akhlaknya (Mohammad Abd. Rahman, 2010). Berhubung dengan ini, rakyat Negara Brunei Darussalam khususnya warga kerajaan hendaklah mempamerkan amalan ajaran Islam yang ideal dalam aktiviti kehidupan seharian, termasuklah dalam menjalankan sistem pengurusannya.

Amalan pengurusan Islam juga penting bagi mencapai wawasan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam. Wawasan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam ialah untuk ‘menjadikan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam yang sentiasa membangun dan berusaha dengan gayanya tersendiri menurut calak Islam dalam persekitaran yang sihat dan selamat di bawah inayah dan petunjuk Allah Subhanahu Wataala’ (Jabatan Perkhidmatan Pengurusan, 2014). Jelas di sini bahawa Perkhidmatan Awam yang dikehendaki oleh Negara Brunei Darussalam

¹ Titah Sempena Hari Raya Aidiladha Tahun 1428 Hijrah/2007 Masihi pada 10 Zulhijah 1428/19 Disember 2007. (2016). Kumpulan Titah Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Haji Hassanal Bolkiah Mu'izzaddin Waddaulah, Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam Tahun 2007. Brunei Darussalam: Unit Penerbitan Melayu, Bahagian Penerbitan dan Pameran, Jabatan Penerangan, Jabatan Perdana Menteri.

ialah Perkhidmatan Awam yang sesuai dengan calak Islam. Manakala bagi mewujudkan Perkhidmatan Awam menurut calak Islam, ianya hendaklah tidak lari daripada mengaplikasikan prinsip-prinsip Islam dalam pengurusan Perkhidmatan Awam. Selain itu, kepentingan pengamalan pengurusan Islam dalam Perkhidmatan Awam juga turut ditekankan oleh Menteri Hal Ehwal Ugama, Yang Berhormat Pehin Udana Khatib Dato Paduka Seri Setia Ustaz Haji Awang Badaruddin bin Pengarah Dato Paduka Haji Awang Othman, sebagaimana ucapan beliau dalam majlis Pembukaan Rasmi Persidangan Antarabangsa Kepimpinan dan Pengurusan Islam 2016 (ICIL 2016) yang berlangsung di Dewan Auditorium, Universiti Islam Sultan Sharif Ali (UNISSA) (Nooratini, 2016),

“kita mempelajari serta mengguna pakai tidak sahaja kaedah atau metodologi kepimpinan dan pengurusan hasil kajian sarjana-sarjana pengurusan moden yang telah cuba diuji sebagai berguna dan berkesan bahkan mencari mengakas sambil juga mengaplikasikan nilai-nilai kepimpinan dan pengurusan Islam yang diunggulkan berteraskan As-Sunnah”.

Tambah beliau lagi, pendekatan menerapkan nilai-nilai ajaran Islam yang unggul itu perlulah dipilih dan diterapkan oleh organisasi-organisasi yang berada di bawah Perkhidmatan Awam, bagi memperkasa dan mengemaskan organisasi serta bagi meningkatkan keupayaan anggota-anggotanya (Nooratini, 2016).

Dengan mengamalkan pengurusan Islam juga ianya merupakan satu usaha dan proses dalam meletakkan Islam sebagai satu cara hidup yang lengkap dan menyeluruh (Rasid *et al.*, 2010), sekaligus sebagai satu cara bagi menyempurnakan amanah yang diberikan oleh Allah (Azman, 2014). Ini kerana menurut Mohammad Bagher dan Mehran (2016), pengurusan Islam adalah penting bagi membimbing manusia mencapai matlamat yang mulia dengan membangun keadilan dan mencegah kezaliman dan pencerobohan dalam rangka membangun keselamatan sosial, politik budaya dan ekonomi, sekaligus menekankan kebebasan maruah manusia dari sebarang penindasan serta membantu manusia dalam mengenal dan menyembah Allah bagi memerangi manifestasi kejahatan dan tahayul.

Kaedah Pengurusan Islam

Terdapat banyak kaedah pengurusan Islam yang telah dirangka oleh pakar-pakar pengurusan Islam, seperti 'Model Sistem Pengurusan Islam' yang dirangka oleh Wan Liz Ozman (1990); 'Contoh Teori Pengurusan dalam Islam' oleh Ahmad (1991); 'Pendekatan Tauhid dalam Pengurusan' dan 'Pengurusan dengan *Syura*' oleh Mohd. Affandi (1994); 'Model Pengurusan Rasulullah *Sallallahu Alaihi Wassalam*' oleh Ismail (2000); 'Pengurusan *Ilahiyah*' oleh A. Riawan (2004); 'Model Pengurusan Islam' oleh Yusof (2004); dan 'Model Pengurusan Islam berasaskan Ayat Surah Al-Fatihah' pula dirangka oleh Ahmad, Ahmad dan Abdul Hakim (2016). Daripada lapan kaedah pengurusan Islam ini, hanya terdapat tiga model yang kerap dikaji dan dijadikan

perbincangan oleh pengkaji-pengkaji lepas, iaitu 'Pendekatan Tauhid dalam Pengurusan' dan 'Pengurusan dengan *Syura*' oleh Mohd. Affandi (1994) dan 'Pengurusan *Ilahiyah*' oleh A.Riawan (2004). Namun dalam kertas konsep ini pengkaji hanya memilih satu kaedah pengurusan iaitu 'Pendekatan Tauhid dalam Pengurusan', kerana berdasarkan kajian Fadzila (2010) kaedah ini merupakan kaedah pengurusan Islam yang kerap diamalkan oleh institusi yang dikaji berbanding 'Pengurusan dengan *Syura*' dan 'Pengurusan *Ilahiyah*'.

Pendekatan Tauhid dalam Pengurusan

'Pendekatan *Tauhidik* dalam Pengurusan' mula diperkenalkan oleh Mohd. Affandi Hassan melalui bukunya yang bertajuk *The Tawhidic Approach in Management and Public Administration Concepts, Principles and An Alternative Model* (1992). Berhubung dengan kaedah 'Pendekatan Tauhid dalam Pengurusan', terdapat beberapa pengkaji yang telah mengkaji mengenai paradigma Tauhid, baik secara empirikal mahupun konseptual. Bagi kajian empirikal, setakat ini hanya terdapat sebuah kajian empirikal yang mengkaji pelaksanaan kaedah ini dalam institusi-institusi berteraskan Islam, iaitu kajian dalam peringkat doktor falsafah oleh Fadzila (2010) dengan tajuk 'Kaedah Pengurusan Institusi-Institusi Pembangunan Berteraskan Islam di Malaysia'. Adapun kajian konseptual yang merujuk kepada kaedah ini secara khusus, ialah kajian Hassan al-Banna, Ab. Mumin dan Siti Arni dengan tajuk 'Sistem Pengurusan Islam yang Berkualiti Mampu Menjamin Kepuasan Pekerja: Suatu Realiti dan Cabaran Masa

Hadapan' (2013) dan 'Nilai-Nilai Sistem Pengurusan Kualiti Islam Berasaskan Al-Quran dan Integrasi Ilmu Sainifik' (2015), dengan menjadikan konsep tauhid sebagai salah satu prinsip asas dalam mengamalkan sistem pengurusan kualiti menurut perspektif Islam. Kertas konsep Ahmad *et al.* (2016) juga turut menyelitkan penerangan berkenaan model ini dalam kertasnya yang bertajuk 'Model Pengurusan Islam Berasaskan Ayat Pertama Surah Al-Fatihah'.

Dalam kaedah ini Mohd Affandi (1994) menekankan pendekatan tauhid ini dalam tiga bidang utama, iaitu hakikat insan, hakikat amal dan hakikat organisasi. Hakikat insan berkaitan dengan dua tugas manusia, iaitu sebagai hamba Allah dan khalifahNya di bumi. Hakikat amal pula berhubung dengan syarat penerimaan setiap amal sebagai bentuk ibadah kepada Allah, iaitu perlu adanya keikhlasan dan mengikut peraturan yang ditetapkan oleh Allah dan RasulNya. Tambah beliau, falsafah pekerjaan berasaskan ajaran tauhid itu mempunyai tiga tujuan utama, iaitu mencari rezeki yang halal, mendapatkan keredhaan Allah supaya semua pekerjaan diterima sebagai ibadat dan membina tamadun, membentuk masyarakat adil berasaskan ajaran tauhid. Ketiga-tiga tujuan ini merupakan penyempurnaan kepada dua tugas manusia. Seterusnya hakikat organisasi pula bererti organisasi yang hendak dibentuk hendaklah sesuai dengan hakikat insan dan hakikat amal. Bagi membangun organisasi sedemikian terdapat lima prinsip yang perlu diamalkan iaitu syura, keadilan, kebebasan, persamaan hak dan kebebasan untuk menegur pemimpin yang menyeleweng. Jika lima prinsip ini terpenuhi ianya

akan mampu menghasilkan organisasi yang beradab. Organisasi yang beradab pula didefinisikan sebagai sebuah organisasi yang dibina dengan tujuan untuk menjalankan *amar makruf nahi munkar*, sesuai dengan hakikat insan dan amal. Mohd Affandi (1994) menegaskan paradigma tauhid sebagai, "*penyempurnaan amanah yang diterima manusia daripada Allah sebagai hamba dan khalifahNya di dunia, dengan mengerjakan amal salih secara syura dalam organisasi. Tujuan pengurusan dan pentadbiran ialah untuk membina peradaban yang diredhai Allah berlandaskan ajaran tauhid; dengan itu pengurusan dan pentadbiran bertanggungjawab menghapuskan al-fasad untuk menegakkan keadilan dalam organisasi dan juga dalam masyarakat. Matlamat pengurusan dan pentadbiran ialah mencapai al-falah.*"

Bagi menerapkan kaedah ini dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam pula, terdapat tiga langkah yang perlu dijalankan. Pertama, bagi mewujudkan hakikat insan yang sesuai dengan paradigma tauhid, pengkaji menyarankan agar Perkhidmatan Awam akan dapat mengadakan satu kursus berkenaan dengan penghayatan dan pengamalan Rukun Islam dan Rukun Iman dalam alam pekerjaan. Kedua, kursus mengenai hakikat amal juga perlu diadakan, dengan mengupas maksud rezeki yang halal dan juga menekankan etika kerja Islam dalam menyempurnakan pekerjaan. Kursus bagi hakikat insan dan hakikat amal ini bolehlah disasarkan kepada kakitangan yang baru berkhidmat dan juga yang telah lama berkhidmat untuk memberi kesedaran kepada mereka akan hakikat kehidupan manusia di dunia ini dan

juga peri pentingnya untuk bekerja dengan berlandaskan etika kerja Islam.

Ketiga, bagi hakikat organisasi pula, dicadangkan agar setiap institusi akan dapat memberikan bengkel kepada para pengurus, baik yang telah dilantik mahupun yang akan dilantik. Perisian bengkel ini adalah berasaskan kepada lima prinsip, iaitu syura, keadilan, kebebasan, persamaan hak dan kebebasan untuk menegur pemimpin yang menyeleweng. Contohnya bagi prinsip syura, bagaimana syura itu diadakan, siapa yang terlibat, bagaimana hendak membuat keputusan yang selaras dengan kehendak syura. Manakala bagi prinsip keadilan pula, perlu ditekankan apakah perbezaan antara keadilan dengan kesamarataan, perkara apakah yang memerlukan keadilan. Begitu juga dengan prinsip kebebasan dan persamaan hak, dalam konteks apa, bagaimana ianya diaplikasikan dan sebagainya. Manakala bagi prinsip kebebasan untuk menegur pemimpin yang menyeleweng, pengkaji tidak akan mengulas dengan lebih lanjut mengenai perkara ini. Sebaliknya pengkaji ingin mengusulkan supaya diadakannya satu kotak cadangan di setiap institusi, agar setiap kakitangan akan dapat mengutarakan segala cadangan dan keluhan mereka secara bebas tanpa menyertakan nama mereka. Inisiatif ini merupakan suatu alternatif bagi menjaga kesejahteraan kakitangan, yang berupaya untuk meningkatkan prestasi individu dan juga organisasi jika dikendalikan dengan berkesan. Selain daripada lima prinsip ini, prinsip-prinsip pengurusan Islam yang lainnya juga perlu diambil perhatian, seperti prinsip penghargaan, timbang rasa, memberi nasihat

dan sebagainya. Bengkel ini bolehlah dijalankan dengan mengaplikasikan kaedah simulasi, demonstrasi, perbincangan mahupun sumbang-saran dengan menghuraikan sistem pengurusan Rasulullah *Sallallahu Alaihi Wassalam* sebagai acuan kepada setiap prinsip pengurusan Islam.

Sebagai tambahan, pengkaji juga ingin mengusulkan agar setiap institusi akan dapat menunaikan ibadah sembahyang sunat dhuha, fardhu zohor dan asar secara berjemaah, bagi meningkatkan lagi keimanan, di samping mengeratkan lagi jalinan ukhuwah antara sesama mereka. Dengan mengaplikasikan kesemua ini, setentunya ianya akan membantu dalam membentuk Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam yang beradab.

Pendekatan tauhid ini adalah penting untuk dijadikan asas atau pegangan bagi mengawal setiap perbuatan penjawat awam dalam melaksanakan proses pengurusan. Semakin tinggi ketauhidan seorang penjawat awam itu, maka semakin tinggi pula komitmen dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, paradigma atau pendekatan tauhid adalah satu garis pandu yang berasaskan kepada syariah, etika Islam dan prinsip pengajaran dalam mengurus pelbagai organisasi dalam dunia kontemporari masa kini (Suhaimi, 2014).

Kesimpulan

Secara ringkasnya, sejarah perkembangan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam merupakan titik permulaan amalan pengurusan moden, yang telah memberi implikasi yang negatif terhadap Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam. Amalan pengurusan moden ini seterusnya telah mencetus berlakunya pelanggaran etika kerja dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam. Bagi mengatasi masalah salah laku ini pengkaji mengusulkan agar kesemua usaha yang telah dilakukan oleh Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam akan dapat dijalankan selari dengan pengurusan Islam, memandangkan kemampuannya dalam membentuk peribadi individu yang beretika dan berakhlak, yang sekaligus mampu membantu dalam menyempurnakan amanah manusia, dan mampu merealisasikan gagasan Negara Zikir dan juga wawasan Perkhidmatan Awam. Selain itu, pengkaji juga turut mencadangkan satu kaedah pengurusan Islam untuk diaplikasikan dalam Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam yang dikenal dengan 'Pendekatan Tauhid dalam Pengurusan'. Pengaplikasian kaedah ini diharapkan akan dapat membantu dalam pembentukan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam yang berintegriti dan beradab.

Rujukan

- A. Riawan Amin. (2004). *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktek The Celestial Management*. Jakarta: Senayan Abadi.

- Ahmad Azrin Adnan, Ahmad Amirul Ihsan dan Abdul Hakim Abdullah. (2015). Model Pengurusan Islam Berasaskan Ayat Pertama Surah Al-Fatihah. *Proceedings of 9th ISDEV International Islamic Development Management Conference (IDMAC2015)* (Hlm. 319-331). Diambil daripada https://www.researchgate.net/publication/298798645_Model_Pengurusan_Islam_Menurut_Surah_al-Fatihah_Kenapa_dan_Bagaimana
- Ahmad Ibrahim Abu Sin. (1991). *Pengurusan dalam Islam*. Kuala Lumpur, Malaysia: Dewan Bahasa dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Akademi Pengurusan YPEIM. (2005). *Pengurusan dalam Islam: Menghayati Prinsip dan Nilai Qurani*. Kuala Lumpur, Malaysia: Akademi Pengurusan Pengurusan YPEIM Sdn. Bhd.
- Azman Che Omar. (2014). *Pengenalan Pengurusan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Duraman Tuah. (1997). *Pentadbiran Awam Brunei Darussalam di Period Naungan dan Pemerintahan Sendiri: Satu Kajian*. Brunei Darussalam: Institut Perkhidmatan Awam.
- Duraman Tuah. (1991). Pengurusan Moden: Implikasinya kepada Perkhidmatan Awam di Brunei Darussalam. *Jurnal Bacaan Umum Beriga*, 30, 25-34.
- Fadzila Azni Ahmad. (2010). *Kaedah Pengurusan Institusi-institusi Pembangunan Berteraskan Islam di Malaysia*. Shah Alam, Malaysia: Pusat Penerbitan Universiti (UPENA).

- Hakim Hayat. (4 April 2014). Truancy Remains No 1 Problem in Civil Service. *Borneo Bulletin*, h. 1 dan 11.
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab. Mumin Ab. Ghani dan Siti Arni Basir. (2013). Sistem Pengurusan Islam yang Berkualiti Mampu Menjamin Kepuasan Pekerja: Suatu Realiti dan Cabaran Masa Hadapan. *Global Journal Al Thaqafah*. 3(1), 67-84. Diambil daripada <http://www.gjat.my/gjat062013/3420130301.pdf>
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani Dan Siti Arni Basir. (2015). Nilai-Nilai Sistem Pengurusan Kualiti Islam Berasaskan Al-Quran Dan Integrasi Ilmu Sainifik. *Jurnal Syariah*, 23(1), 25-52. Dicapai daripada <https://ejournal.um.edu.my/index.php/JS/article/view/7848>
- Ismail Noor. (2000). *Kepimpinan Nabi Muhammad S.A.W: Model Ikutan Sepanjang Masa Pengurusan Altruistik: Perbandingan-Silang dengan Kepimpinan dan Pengurusan Semasa*. Kuala Lumpur, Malaysia: Utusan.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (1997). *Rukun Akhlak dan Etika Kerja Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam*. Brunei Darussalam: Jabatan Perkhidmatan Awam, Jabatan Perdana Menteri.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2013). *Kegemilangan Pentadbiran dan Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam*. Brunei Darussalam: Jabatan Perkhidmatan Awam.

- Jabatan perkhidmatan pengurusan. (2014). *Panduan: Wawasan Perkhidmatan Awam Abad Ke-21 Negara Brunei Darussalam*. Brunei Darussalam: Jabatan Perkhidmatan Pengurusan, Jabatan Perdana Menteri.
- Liza Mohd. (5 April 2005). 405 Public Servants Faced Disciplinary Actions in 4 Years. *Borneo Bulletin*, h.5.
- Mastura Abd. Wahab. (2012). *The Impact of Islamic Work Values on Employees' Job Performance in Malaysia* (Disertasi doktor falsafah tidak diterbitkan). University of Canberra, Australia. Diakses daripada http://www.canberra.edu.au/researchrepository/items/23266c35-f5af-42c3-b539-c5f1bf1742fa/1/full_text.pdf?attachment.uuid=bd8b9582-b55e-4a51-924c-d5a92cad5b0f
- Md. Golam Mohiuddin. (2012). A Comparative Study on Different Styles of Management. *European Journal of Business and Management*, 4(16), 45-58. Dicapai daripada <http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/3003/3045>
- Mohammad Abd. Rahman. (2010). Merealisasikan Negara Zikir melalui Pendidikan. Dalam *Negara Zikir: Azam, Keperluan dan Pelaksanaan, Himpunan Kertas Kerja Seminar Negara Zikir, Majlis Ilmu 2008*. Brunei Darussalam: Jabatan Perdana Menteri.
- Mohammad Bagher Babaei Tala Tapeh dan Mehran Saeidi Aghdam. (2016). Hierarchy of Management in Islam's Point of View. *International Business Management*, 10, 994-998. Diambil daripada

<http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/ibm/2016/994-998.pdf>

- Mohd. Affandi Hassan. (1994). Pendekatan Tauhid dalam Pengurusan dan Pentadbiran Awam: Konsep, Prinsip dan Model Alternatif. Dalam Shafie Hj Mohd. Salleh dan Mohd. Affandi Hassan (*pnyt.*), *Kecemerlangan Pentadbiran: Dasar dan Amalan dalam Islam*. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara.
- Mohd Zain Haji Serudin. (1998). *Melayu Islam Beraja: Suatu Pendekatan*. Banadar Seri Begawan: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Muhammad Farrukh, Sonia Butt and Shaheen Mansori. (2015). Innovation capability: The role of Islamic work ethics. *Journal of Asian Business Strategy*, 5(7), 125-131. Dicapai daripada <https://pdfs.semanticscholar.org/9865/21a9ef944a326e97152658a7b6656dd79999.pdf>
- Muhammad Mustakim Mohamed Noh, Siti Arni Basir dan Wan Norhasniah Wan Husin. (2014). Strategi dan Faktor Mempengaruhi Perlaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian Kes di Jcorp. *Global Journal Al-Thaqafah*, 4(1), 97-111. Diakses daripada <http://www.gjat.my/gjat062014-AR/5820140401-ar.pdf>
- Muhammad Mustakim Mohamed Noh, Siti Arni Basir, Lukhman Taib, Musaiyadah Ahmadun dan Wan Norhasniah Haji Wan Husin. (2015). Kajian Kes Perlaksanaan Etika Kerja Islam (EKI) di Johor Corporation (JCorp): Tumpuan kepada Perlaksanaan dan Faedahnya. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal*

- of Management*), 45(1), 105-118. Dicapai daripada <http://ejournal.ukm.my/pengurusan/article/view/12184/4149>
- Mustafa Haji Daud. (1996). *Etika Pengurusan*. Kuala Lumpur, Malaysia: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Nooratini Haji Abas. (8 Ogos 2016). Terapkan nilai kepimpinan berteraskan As-Sunnah. *Pelita Brunei*. Hlm. 5.
- Noriah binti Haji Abdul Hamid. (22 Februari 2016). Integriti Teras Perkhidmatan Awam. Rencana. *Pelita Brunei*. Diambil daripada <http://www.pelitabrunei.gov.bn/Lists/Rencana/NewDisplayForm.aspx?ID=222>
- Pehin Jawatan Dalam Seri Maharaja Dato Seri Utama Dr. Haji Awang Mohd. Jamil Al-Sufri. (1997). *Survival Brunei Dari Perspektif Sejarah*. Brunei Darussalam: Pusat Sejarah Brunei, Kementerian Kebudayaan Belia dan Sukan.
- Profesor Dato Dr. Haji Mahmud Saedon bin Awang Othman. (1997). Ajaran Islam Sebagai Etika dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kecemerlangan Perkhidmatan Awam. *Jurnal Institut Perkhidmatan Awam*, 5, 13-35.
- Rasid Muhamad, Mohd Yadman Sarwan dan S. Salahudin Suyurno. (2010). *Pengurusan Islam: Teori dan Praktis*. Shah Alam: Pusat Penerbitan Universiti (UPENA) UiTM.
- Sabihah Osman, Muhammad Hadi Abdullah dan Sabullah Hj.Hakip. (1995). *Sejarah Brunei Menjelang*

- Kemerdekaan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Siti Arni Basir, Nurul Syafiyah Mohd Noor, Mohamad Zaidi Abd. Rahman dan Monika @ Munirah Abd Razzak. (2016). Peranan Pemimpin dalam Pelaksanaan Etika Kerja Islam: Kajian Kes di Johor Corporation (JCorp). *Jurnal Usuluddin*, 44, 45-83. Diakses daripada <https://ejournal.um.edu.my/index.php/JUD/article/view/7529/5155>
- Suhaimi Mhd Sarif. (2014). Tawhidic Paradigm and Organizational Policy and Strategy Practices. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 5(2) (Dec.), 28-35. Diambil daripada <https://pdfs.semanticscholar.org/695a/db77135cdcf3686e29f25143e567bed4eef2.pdf>
- The Brunei Civil Service An Introduction. (2005). Diambil daripada <http://www.bruneiresources.com/civilservicebackground.html>
- Tiara Rachmawati dan Ketut Sudarma. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*, 5(3), 270-280. Diambil daripada <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12284/7732>
- Titah Sempena Hari Raya Aidiladha Tahun 1428 Hijrah/2007 Masihi pada 10 Zulhijah 1428/19*

- Disember 2007*. (2016). Kumpulan Titah Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Haji Hassanal Bolkiah Mu'izzaddin Waddaulah, Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam Tahun 2007. Brunei Darussalam: Unit Penerbitan Melayu, Bahagian Penerbitan dan Pameran, Jabatan Penerangan, Jabatan Perdana Menteri.
- Wahibur Rokhman. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27. Diakses daripada http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol15_no1_pages_21-27.pdf
- Wan Liz Ozman Wan Omar. (1990). *Pengurusan Islam Abad ke-21: Revolusi Pengurusan untuk Keunggulan Sektor Awam dan Korporat*. Kuala Lumpur, Malaysia: Utusan Publications and Distributors.
- Yusof Ismail. (2004). *Mengurus secara Islam: Model dan Prinsip-prinsip Pengurusan Islam bagi Individu dan Organisasi*. Kuala Lumpur, Malaysia: A. S. Noordeen.
- Yusuf Adebola Bamigboye. (2015). Periscoping Western Management Theories through the Lens of Islamic Ethical Principles. *International Conference on Humanities, Literature and Management (ICHLM'15)*. (Hlm. 148-151). Dubai. Diakses daripada <https://icehm.org/upload/3124ED0115050.pdf>