

Ulasan Buku/*Book Review*

Pengenalan Pengurusan Islam oleh Azman Che Omar. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2013, 237 hlm.

Diulas oleh

MUHAMMAD ZULAZIZI MOHD NAWI

Management and Science University, PT 351, Jalan Sultan Yahya Petra, 15200 Kota Bharu, Kelantan.

Buku ini mempunyai 10 bab yang secara umumnya membincangkan beberapa isu pengurusan menurut asas-asas Islam yang berpandukan kepada al-Quran dan hadis sesuai dengan tajuknya. Dalam membincangkan dan menghurai isu-isu tersebut satu per satu, penulis membawakan dalil, fakta dan sumber ilmiah melalui penyampaian dan gaya bahasa yang sangat kemas, senang difahami oleh golongan pembaca dan menarik untuk dibaca.

Bab pertama, penulis melihat cabaran pengurus Muslim pada hari ini terhadap ancaman persekitaran yang menggugat iman. Ditambah pula kehadiran komunikasi satelit yang tidak bertapis dan pergolakan perubahan yang tidak menentu. Selain itu, penulis memperkenalkan senarai pengurusan moden yang diambil dari tamadun Barat seperti pengurusan saintifik dari Taylor (teori pengkhususan kerja) dan Fayol (teori 14 prinsip pengurusan klasik). Pengurusan pekerja pula adalah dari McGregor (Teori X dan Teori Y), Abraham Maslow (Teori Pengurusan Humanistik) dan Clatyon P.Alderfer (Teori Sumber Manusia). Walaupun pengurusan moden banyak kebaikan tetapi pendekatan pengurusan moden hanya memfokuskan organisasi sahaja bukan pengurus (secara individu). Dalam bab pertama ini juga penulis menekankan aspek tauhid *Uluhiyyat*, *Rububiyyat* dan beberapa prinsip atau etika asas Islam dalam pengurusan secara ringkas sebagai medium kepada pembentukan pengurusan

dan pengurusan. Seorang pengurus Islam juga perlu sedar bahawa dirinya adalah khalifah Allah yang mesti memiliki tiga perkara utama iaitu ilmu agama, ilmu bidang pengurusan dan keupayaan mengintegrasikan ilmu pengurusan dalam perspektif Islam agar dapat memakmurkan serta mencegah kemungkaran dalam organisasinya.

Tajuk yang amat ringkas untuk difahami ialah asas-asas penting pengurusan dalam bab kedua. Penulis menjelaskan tentang kedudukan seseorang di dalam hierarki pengurusan. Pengurusan juga adalah suatu disiplin sosial yang menitikberatkan tugas seorang pengurus yang mempunyai autoriti tertinggi untuk mengarah pekerjanya. Selain itu, kepentingan meletakkan beberapa domain dalam pengurusan yang perlu dilakukan oleh pengurus dalam organisasi seperti pengurusan diri, pengurusan pekerja, pengurusan sumber dan pengurusan pelanggan. Seterusnya, sikap penegasan kerja seorang pengurus Islam bukanlah setakat merancang, mengelola atur, mengarah dan mengawal pekerja malah meliputi kerja-kerja lain yang tidak bertentangan dengan syariat Islam yang membawa kejayaan organisasi. Bab ini juga memberi penekanan mengenai keadaan pengurus Islam dalam lapisan pengurusan sama ada pengurus atasan, pengurus kanan, pengurus pertengahan atau pengurus bawahan berperanan sebagai hamba dan khalifah Allah. Akhir sekali, bab ini turut juga menjelaskan mengenai pihak pengurusan organisasi Islam hari ini dan masa hadapan sentiasa berhadapan dengan pelbagai isu dan rintangan berkaitan halal dan haram sesuatu keputusan yang perlu dibuat dan ditangani dengan bijaksana. Kegagalan memahami dan memadamkan perubahan dengan tuntutan syariah memungkinkan organisasi tidak berjaya mencapai *al-Falah* di dunia dan akhirat.

Dalam bab ketiga, penulis menghuraikan isi penting dengan mengatakan perancangan adalah sesuatu yang berkaitan dengan pengurusan masa depan. Setiap pengurus mesti merancang kejayaan bahagian, jabatan, dan organisasi. Penulis menjelaskan tentang perancangan yang berkesan perlu melalui langkah-langkah tertentu iaitu menetapkan objektif, meninjau situasi masa kini, mengadakan analisis bantuan dan halangan, mewujudkan strategi yang relevan dan mengadakan rancangan tindakan. Selain itu, penulis turut berpendapat bahawa perancangan operasi mendukung perancangan strategik. Kejayaan dan kegagalan rancangan operasi akan mempengaruhi pencapaian rancangan strategik. Seterusnya, penulis menegaskan halangan kepada perancangan yang berkesan terletak pada keengganan pengurus untuk berubah dalam menangani perubahan dan keengganan pekerja untuk menerima perubahan. Bagi menyempurnakan bahagian ini, penulis menyimpulkan bahawa ketentuan kejayaan perancangan secara mutlak terletak pada takdir Allah SWT.

Dalam bab keempat yang bertajuk “Pengelolaan”, penulis telah mengulas dan melakukan tinjauan ringkas terhadap pengelolaan melibatkan pembahagian kerja dan

penurunan autoriti serta kuasa kepada orang bawahan. Selain itu, penulis berpendapat autoriti tidak bersifat mutlak. Orang bawahan akan mengakui autoriti apabila keadaan tertentu wujud. penulis ada mengatakan bahawa tanggungjawab merupakan amanah bagi tiap-tiap pengurus dan juga pekerja. Dengan itu, tanggungjawab lahir daripada tugas yang diberikan. penulis menegaskan bahawa dalam menangani perubahan yang melanda organisasi hari ini, pihak pengurusan perlu mengamalkan pemencaran dan penurunan kuasa. Penulis menyimpulkan bahawa penerimaan autoriti dan kuasa bagi individu Islam terhad dalam perkara yang dibenarkan oleh syariat Islam sahaja

Bab kelima menghuraikan ‘Perekrutan’. Menurut penulis, pada realitinya, memang tidak dapat dinafikan bahawa pengurusan sumber manusia menitikberatkan pelbagai fungsi dan aktiviti yang tersendiri. Begitu juga halnya dengan perekrutan. Perekrutan merupakan fungsi terpenting dalam pengurusan pekerja kerana seseorang pekerja yang telah diambil bekerja amat sukar untuk memberhentikan daripada organisasi. Jadi latihan bagi pekerja Islam amat perlu dalam membangunkan dan mengukuhkan keimanan mereka kepada Allah SWT. Gaji atau upah merupakan hak pekerja. Sekiranya gaji atau upah diberikan kurang daripada kontrak perkhidmatan yang ditetapkan, majikan telah bertindak zalim kepada pekerja. Pengurusan sumber manusia melihat pekerja bukan sebagai hamba kepada organisasi tetapi sebagai saudara kepada organisasi

Dalam bab keenam bertajuk ‘Motivasi’, penulis menegaskan bahawa faktor motivasi berbeza antara seorang individu dengan individu yang lain. Bagi individu Islam, insentif iman merupakan faktor utama dalam memotivasikan dirinya. Selain itu, motivasi dalam Islam perlu bermula dengan niat. Niat mestilah ikhlas iaitu mencari keredhaan Allah SWT. Motivasi individu bermula dengan motif. Motif merealisasikan keperluan yang dalam hal menurut Islam terletak dalam peringkat iaitu nafsu *ammarah*, *lawwamah*, dan nafsu *mutmainnah*. Penulis turut menekankan aspek wang kerana ianya merupakan salah satu faktor dominan dalam memotivasikan pekerja. Syariat Islam meletakkan dua perkara pokok bagi menjadikan sumber kewangan tersebut halal iaitu daripada mana wang tersebut halal iaitu daripada mana wang tersebut diperoleh dan ke arah mana wang tersebut dibelanjakan. Bab ini juga menyatakan motivasi perlu dilihat dalam satu sistem yang menyeluruh iaitu terhadap pencirian individu, pencirian kerja dan pencirian situasi kerja.

‘Kepimpinan’ dibincangkan dalam bab ketujuh. Di awal perbicaraannya, penulis menegaskan bahawa, kepimpinan merupakan satu amanah yang wajib dipikul oleh pengurus bukan tempat bagi individu mengaut keuntungan peribadi. Bab ini menghuraikan mengenai teori kepimpinan yang boleh dibahagikan kepada tiga jenis iaitu teori sifat, teori kelakuan pengurus dan teori luar jangka. Sifat-sifat kepimpinan

yang terdapat pada Nabi Muhammad SAW sudah semestinya wajib menjadi panduan dan pedoman bagi pengurus yang beragama Islam dalam memimpin orang bawahan. Bab ini turut membawakan penjelasan ringkas mengenai Teori Kelakuan dan membahagikan kelakuan pengurus kepada dua jenis iaitu kelakuan berorientasikan tugas dan kelakuan berorientasikan pekerja. Dalam kepimpinan, sebenarnya tidak ada satu gaya yang terbaik untuk semua situasi dan keadaan. Jadi keberkesanan kepimpinan ini boleh dicapai melalui hubungan yang intim antara pengurus dengan orang bawahannya melalui dua teori terkini iaitu kepimpinan sendiri dan kepimpinan transformasi.

Dalam bab kelapan dengan tajuk ‘Kawalan’, penulis mendefinisikan kawalan sebagai suatu fungsi pengurusan yang mesti diwujudkan untuk menentukan pelaksanaan kerja dan aktiviti organisasi berjalan mengikut seperti yang dirancang. Penulis menetapkan proses kawalan perlu melalui lima langkah iaitu menetapkan piawaian, menilai prestasi kerja, membandingkan pencapaian prestasi dengan piawaian, melakukan pembetulan dan menambahbaik prestasi. Di samping itu, penulis menegaskan bahawa, jenis kaedah kawalan dapat dibahagikan kepada empat iaitu kawalan sebelum tindakan, kawalan semasa pelaksanaan, kawalan saringan dan kawalan selepas tindakan. Kawalan yang berkesan juga memerlukan suatu ciri-ciri tertentu yang perlu diikuti. Akhir sekali, bab ini juga merumuskan seseorang individu Islam perlu bijak dalam mengawal masa terutamanya dalam menentukan keutamaan pelbagai peranan yang perlu dilaksanakan dalam kehidupan seharian

‘Komunikasi’ dibincangkan dalam bab kesembilan. Dalam bab ini penulis mendatangkan hujah mengenai komunikasi dan fungsi wajib yang menghubungkan dengan fungsi-fungsi pengurusan lain serta aspek yang dapat menolong fungsi-fungsi pengurusan tersebut bagi mencapai objektif masing-masing. Bab ini juga meninjau bagaimana komunikasi berkesan berlaku apabila penerima memahami mesej seperti yang dihajati oleh pengirim iaitu proses *dekod* menyamai *enkod*. Dalam bab ini, penulis menyatakan komunikasi rasmi terbahagi kepada tiga bentuk iaitu komunikasi menegak, komunikasi setaraf dan komunikasi terbuka. Di sini penulis menegaskan bahawa komunikasi terbuka adalah sangat penting untuk kejayaan organisasi hari ini dan pada masa depan. Perbincangan juga memfokuskan komunikasi tidak rasmi seperti gosip yang boleh wujud dalam mana-mana organisasi. Jadi pengurus perlu bijak menangani komunikasi tidak rasmi ini supaya dapat diselaraskan, disesuaikan dan dimanfaatkan bagi kepentingan organisasi. Penulis juga mengingatkan bahawa komunikasi perlu digunakan sebagai saluran berdakwah oleh mana-mana pengurus Islam dalam menegakkan amar makruf dan menentang kemungkaran dalam organisasi

Dalam bab terakhir yang bertajuk ‘Cabaran Mendatang’ membicarakan tentang bagaimana pendekatan sewajarnya yang perlu dilakukan untuk sesuatu pengurusan tanpa menjejaskan apa-apa yang digariskan dalam agama Islam. Bagi menghuraikan bab ini, penulis memfokuskan perbincangan ringkas mengenai sesuatu sub pengurusan. Sebagai contohnya, perancangan. Perancangan merupakan suatu cabaran utama kerana seseorang pengurus perlu peka terhadap maklumat, data dan pelan perubahan persekitaran semasa. Selain itu, penulis juga mengutarakan sub pengurusan mengenai perubahan persekitaran yang akan mempengaruhi fungsi pengelolaan kerana penstrukturan organisasi akan cenderung terhadap struktur yang luwes. Penulis juga mengutarakan cabaran penting pengurus dalam hal perekrutan ialah pemberian gaji dan insentif kewangan yang wajar mengikut perspektif pekerja. Bukan semua pengurus berkuasa untuk memberikan bonus atau insentif dan bukan semua pekerja akan memperolehnya maka di sini motivasi akan mempengaruhi pekerja berdasarkan kompetensi dan personaliti masing-masing. Sementara itu, cabaran dalam fungsi kepimpinan pula merujuk kepada suatu cara atau kaedah yang perlu dibuat oleh pengurus bagi membolehkan diri pekerja digunakan secara optimum demi kebaikan individu pekerja dan juga organisasi. Dalam hal ini, pengurus Muslim juga akan berhadapan dengan pelbagai cabaran dalam mengamalkan disiplin pengurusan demi mencapai *al-falah*. Cabaran pengurus Muslim bukan sahaja terhad kepada perhubungannya dengan orang bawahannya tetapi melangkaui perhubungannya dengan pengurus lain daripada pelbagai bahagian. Begitu juga dengan cabaran globalisasi sekarang yang menuntut pelbagai polisi dan strategi yang relevan yang perlu dicipta dan dikemas kini oleh pihak pengurusan supaya organisasi dapat bersaing di peringkat antarabangsa. Kehadiran globalisasi juga mewujudkan cabaran pengurus dalam mengurus organisasi dalam pelbagai bentuk dan rentak persekitaran luaran. Cabaran mendatang yang lain bagi pengurus Muslim ialah memegang kukuh kepada strategi halal dan pada masa yang sama berusaha untuk menghindari atau mengusir mana-mana ancaman strategi syubhah dan tidak dibenarkan oleh ajaran Islam

Buku ‘Pengenalan Pengurusan Islam’ telah ditulis dengan cemerlang secara ilmiah oleh pengarangnya, kerana beliau sendiri merupakan salah seorang ahli akademik yang berkualiti dalam bidangnya. Buku ini diharapkan dapat menyumbangkan pengetahuan yang berguna dan motivasi kepada ahli pengkaji, ahli pengurusan dan golongan intelektual yang lain khususnya untuk menerapkan pemikiran, berikhtiar dengan sedaya upaya serta bertindak ke arah menaikkan nilai tambah ilmu agama seterusnya menggabungkan antara ilmu pengurusan dengan ilmu agama secara holistik, kerana pengurusan tanpa agama kucar, agama tanpa pengurusan teweng.