



Semarak International Journal of Islamic Studies and Culture

Journal homepage:
<https://semarakilmu.com.my/journals/index.php/sijisc>
ISSN: 3036-020X



Enculturation of Ubudiyah, Mas'uliyah and Iqtan (UMI) Principles in Conventional Employment Relations

Enkulturasasi Prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah Dan Iqtan (UMI) Dalam Hubungan Pekerjaan Konvensional

Noor Syakirah Binti Zakaria¹, Syahrudin Awang Ahmad^{1,*}

¹ Faculty of Social Science & Humanities, Universiti Malaysia Sabah, 88400 Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 19 August 2023
Received in revised form 18 December 2023
Accepted 14 January 2024
Available online 26 January 2024

Keywords:

Islamic Industrial Relations; Human Resources Management; Employment Relations

Hubungan Industri Islamik; Pengurusan Sumber Manusia; Hubungan Pekerjaan

ABSTRACT

Harmonious working relationship that is built between employee and employer is the critical factor in ensuring success of an organisation. Hence, to uphold the interest of maintaining relationship of work against employer, trade union, employees along with government, multiple theories and models were introduced by previous scholars especially from the western perspective. Various aspects in relation to the system and working environment have been given attention in theory or model development such as economy, social and technology aspect. However, according to related literature research in theories and models that were suggested by past researchers, there has been an oversight on the role of religion in building harmonious work relationship. Whereas the role of religion plays an important role in forming a good identity of employee, employer as well as the government. Failure in highlighting the role of religion has also caused incompetency in work management due to prolonged issues and conflicts of work resulting in various of industrial actions such as pickets and strikes. Most of past theories and models were oriented on profit and work management that have been executed solely to realise the goals of one party which is employer or capitalist, while, the other party, the employee will continue to be oppressed. In other words, implementation of work system that overseeing the role of religion will create injustice and tyranny against employees. Hence, this research aims to analyse the inculturation of *Ubudiyah*, *Mas'uliyah* and *Iqtan* (UMI) principles. This research used the approach of al-Quran and al-Hadis content analysis as well as past research related to industry and work relationships. In this research, work relations practice pioneered by western countries will be re-evaluated using the inculturation of *Ubudiyah*, *Mas'uliyah* and *Iqtan* (UMI) principles approach. Based on this research analysis, there is a need to make the *Ubudiyah*, *Mas'uliyah* and *Iqtan* (UMI) principles as part of conventional work relations practice through enculturation process of all UMI principles in managing employer and employee relations. Work management that emphasises on the three principles will be able to make a better and fair work relation practice to both parties i.e. employer and employee.

*Corresponding author

E-mail address: syahag@ums.edu.my

Hubungan pekerjaan harmoni yang terjalin antara pekerja dan majikan adalah faktor yang kritikal dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi. Oleh itu, bagi menjunjung kepentingan memelihara hubungan pekerjaan terhadap pekerja, kesatuan sekerja, majikan serta pihak kerajaan, pelbagai teori dan model telah diperkenalkan oleh sarjana terdahulu terutamanya daripada perspektif Barat. Pelbagai aspek berkaitan dengan sistem dan persekitaran kerja telah diberikan perhatian dalam pembangunan teori atau model seperti aspek ekonomi, sosial dan teknologi. Walau bagaimanapun, berdasarkan penelitian terhadap literatur berkaitan dengan teori dan model yang telah dicadangkan oleh pengkaji terdahulu, terdapat pengabaian terhadap peranan agama dalam membina hubungan pekerjaan yang harmoni. Walhal, ajaran agama memainkan peranan yang penting dalam membentuk jati diri sebagai seorang pekerja, majikan serta pihak kerajaan yang baik. Kegagalan mengetengahkan peranan agama juga telah menyebabkan kepincangan dalam pengurusan pekerja kerana isu dan konflik pekerjaan berterusan sehingga timbul pelbagai tindakan industri seperti piket dan mogok. Kebanyakan teori-teori dan model-model terdahulu adalah berorientasikan keuntungan dan pengurusan pekerja yang dilaksanakan semata-mata bagi merealisasikan matlamat satu pihak sahaja iaitu majikan atau kapitalis, manakala pihak yang lain iaitu pekerja akan terus tertindas. Dengan kata lain, pelaksanaan sistem kerja yang mengabaikan ajaran agama akan mewujudkan ketidakadilan dan kezaliman terhadap para pekerja. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk menganalisis enkulturasi prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah Dan Iqtan (UMI) dalam hubungan pekerjaan konvensional khususnya dalam melahirkan hubungan pekerja dan majikan yang adil dan saksama. Kajian ini menggunakan pendekatan menganalisis kandungan al-Quran dan al-Hadis serta kajian-kajian terdahulu berkaitan dengan hubungan industri dan pekerjaan. Dalam kajian ini, amalan hubungan pekerjaan yang dipelopori oleh negara-negara barat dinilai semula dengan menggunakan pendekatan enkulturasi prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah Dan Iqtan (UMI) Berdasarkan analisis kajian ini, wujud keperluan untuk menjadikan prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah Dan Iqtan (UMI) sebagai sebahagian daripada amalan hubungan pekerjaan konvensional melalui proses enkulturasi kesemua prinsip UMI dalam menguruskan hubungan pekerja dan majikan. Pengurusan pekerjaan yang memberikan penekanan terhadap ketiga-tiga prinsip ini mampu menjadikan amalan hubungan pekerjaan lebih baik dan adil kepada kedua-dua pihak iaitu pekerja dan majikan.

1. Pengenalan

Hubungan pekerja dan majikan yang harmoni dan sejahtera merupakan satu aspek muamalat yang penting dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi. Pekerja yang berpuas hati dengan layanan yang baik daripada pihak majikan mempunyai berkecenderungan untuk menunjukkan komitmen dan juga berusaha untuk mencapai prestasi yang tinggi. Oleh itu, pelbagai teori dan model serta amalan-amalan pengurusan atau amalan terbaik perniagaan telah diperkenalkan oleh sarjana-sarjana barat bertujuan mencadangkan kaedah terbaik dalam menguruskan hubungan pekerja dan majikan, namun tidak semua teori dan model tersebut mampu memberikan keadilan serta menjamin tahap kepuasan yang tinggi kepada kedua-dua pihak iaitu pekerja dan majikan [16,17].

Tambahan lagi, terdapat teori, model dan juga amalan-amalan yang diperkenalkan kelihatan hanya menguntungkan satu pihak iaitu majikan semata-mata. Kapitalisme atau sistem pasaran bebas sebagai contohnya, menganggap pekerja sebagai satu komoditi atau barangan yang mempunyai nilai yang sama dengan modal dan tanah serta aset-aset yang lain. Oleh itu, pekerja atau buruh akan diperdagangkan selagi mana mampu membawa keuntungan kepada organisasi. Pendekatan yang digunakan oleh sistem kapitalis akhirnya membawa kepada sistem pekerjaan yang zalim dan tidak berperikemanusiaan [31]. Pekerja dieksploitasi demi kepentingan dan keuntungan semata-mata. Layanan yang tidak sepatutnya diberikan kepada pekerja akan menimbulkan krisis dan konflik kepentingan yang berpanjangan dan akhirnya membawa kepada pelbagai masalah dan isu pekerjaan yang menyebabkan hubungan pekerja dan majikan sentiasa keruh, tegang dan tidak harmoni [27].

Begitu juga dengan pendekatan sosialis, di mana hak pemilikan oleh individu serta majikan dinafikan dan dalam masa yang sama pengagihan kekayaan dan sumber perlu disamaratakan. Situasi ini juga mewujudkan ketidakadilan dalam kalangan masyarakat. Tambahan lagi, usaha dan kesungguhan seseorang individu seolah-olah tidak memberikan makna kerana mereka perlu patuh dengan arahan yang diberikan oleh pemerintah. Konsep *Man Jadda Wajada* yang bermaksud “Barang siapa bersungguh-sungguh, maka dia akan mendapatkan (kejayaan)” seolah-olah tidak terpakai dalam keadaan di mana ideologi ini diamalkan.

Situasi ini berbeza apabila penelitian dibuat terhadap sistem hubungan pekerjaan berlandaskan ajaran Islam. Penekanan terhadap keadilan dalam sistem pekerjaan merupakan satu aspek yang menjadi asas yang kukuh dalam membina hubungan pekerja dan majikan yang harmoni. Kedua-dua pihak mempunyai hak-hak tertentu dan dalam masa yang sama bertanggungjawab di atas setiap amanah yang diberikan. Di sebalik kesyumulan Islam yang boleh dipertanggungjawabkan sebagai satu sistem hubungan pekerjaan yang harmoni, penelitian terhadap sorotan literatur menunjukkan tidak banyak kajian yang dilaksanakan mengenai hubungan pekerjaan berlandaskan ajaran Islam. Tambahan lagi, dalam konteks pekerjaan kontemporari, nilai-nilai agama seringkali diabaikan dan tidak diberikan perhatian sewajarnya, sedangkan ajaran Islam mampu menjadi mekanisma yang penting dalam menyelesaikan konflik yang timbul dalam kalangan masyarakat pekerja dan organisasi, dan seterusnya mampu menjadikan hubungan yang lebih harmoni [6,8,19,26,36]. Oleh itu, artikel ini membincangkan intipati mengenai hubungan pekerjaan daripada perspektif Islam dengan mengetengahkan perbincangan dengan menyoroti sejarah perkembangan pengurusan pekerja di Barat dan diikuti dengan perbincangan mengenai prinsip serta amalan hubungan pekerjaan yang berlandaskan ajaran Islam.

2. Sorotan Literatur

2.1 Sejarah Perkembangan Pengurusan Pekerja di Barat

Pengenalan sistem kerja yang dikenali sebagai Pengurusan Sainstifik oleh Frederick Winslow Taylor (1856-1915) merupakan salah satu manifestasi sistem kapitalis yang telah membawa dimensi baru dalam dunia pekerjaan khususnya dalam sektor perkilangan. Pengenalan pengurusan bertitik tolak daripada isu-isu yang dihadapi oleh majikan Kapitalis berkaitan dengan isu kekurangan penyelarasan aliran kerja, asas kawalan kos dan juga masalah berkaitan dengan buruh seperti komitmen pekerja dan juga motivasi serta prestasi kerja [34]. Sebagai seorang jurutera, Taylor berpendapat penggunaan sistem kerja yang lebih bersistematik mampu meningkatkan produktiviti dan akhirnya, Taylor telah memperkenalkan satu sistem kerja yang menekankan pengurusan secara saintifik iaitu mengutamakan pengkhususan kerja. Seseorang pekerja akan dilatih sehingga mahir dalam bidang pengkhususan tersebut. Tujuan pelaksanaan amalan ini adalah untuk memastikan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih cekap berdasarkan pengkhususan kerja yang telah diberikan [25,34].

Legasi Pengurusan Sainstifik ini diteruskan oleh Hendry Ford (1863-1947) yang mengadaptasikan sistem pengurusan saintifik dalam proses pengeluaran di kilang kereta miliknya. Melalui konfigurasi pembahagian kerja teknikal dan sosial telah digunakan oleh Ford dalam proses pengeluaran standard bagi memenuhi konsep “*mass-production*” (pengeluaran besar-besaran). Kaedah yang telah digunakan oleh Ford dalam mengimplentasikan ideologi Taylorisme dalam syarikatnya adalah penyusunan semula buruh atau pekerja melalui kaedah pengasingan organisasi proses pengeluaran iaitu memfokuskan kepada pengkhususan kerja dan menetapkan piawaian kerja iaitu secara seragam dan formal [10]. Dengan kata lain, fokus utama telah diberikan terhadap amalan barisan pemasangan

(*Assembly-line*) yang digunakan dalam penghasilan produk secara standard dan besar-besaran telah diadaptasi dalam pengurusan perniagaan oleh Ford [25].

Walaupun Pengurusan Saintifik telah membawa kegemilangan kepada sistem kapitalisme, namun Pengurusan Saintifik juga tidak terkecuali telah mendapat pelbagai kritikan khususnya berkaitan dengan pengeksploitasian buruh untuk mencapai matlamat pengeluaran tersebut. Malah, pekerja-pekerja telah kehilangan kemahiran mereka akibat pengkhususan yang diamalkan di bawah Pengurusan Saintifik [12,13]. Disebabkan konflik kepentingan serta ketidakpuasan hati yang wujud antara pekerja dan majikan juga, maka pelbagai tindakan industri yang timbul seperti mogok dan piket. Pada awal tahun 1920-an, perbincangan mengenai hubungan pekerjaan mula mendapat perhatian bukan sahaja para akademik, malah pihak pekerja dan kesatuan sekerja [15,16,20].

Ekoran daripada itu juga, Karl Marx yang merupakan antara tokoh yang lantang mengkritik ketidakadilan yang wujud dalam masyarakat kapitalis telah menjelaskan bahawa penindasan yang dilakukan terhadap pekerja, akan mencetuskan kepada penentangan dan pemberontakan pekerja melalui pelbagai siri tindakan industri seperti piket dan mogok [25]. Tempoh masa bekerja yang panjang serta bayaran upah dan pampasan yang tidak seimbang adalah antara isu yang menjadi kritikan Marx terhadap sistem kapitalis ini yang dianggap gagal dan dalam masa yang sama, pengurusan ini dianggap sebagai satu sistem yang menindas pekerja serta tidak mampu untuk membantu menyelesaikan masalah hubungan antara pekerjaan [23].

Bagi mengatasi kelompangan sistem kapitalis, Marx telah memperkenalkan satu ideologi iaitu Sosialisme yang memberi penekanan terhadap kesaksamaan sosial atau keserataan dalam masyarakat. Pemilikan peribadi oleh individu-individu tertentu dianggap sebagai punca kepada penindasan dan juga mewujudkan konflik terutamanya antara hubungan pemodal dan pekerja. Oleh itu, prinsip utama dalam sosialisme ini adalah mengenai pemilikan bersama melalui konsep pembahagian harta kekayaan yang perlu diagihkan secara sama rata dalam kalangan masyarakat bagi mengelakkan monopoli oleh pihak-pihak tertentu. Disebalik perjuangan untuk menyamaratakan hak-hak antara pekerja dan majikan, sistem sosialisme ini telah dikritik kerana menafikan serta meniadakan hak pemilikan peribadi. Penyamarataan ini juga boleh menyebabkan pekerja kurang bermotivasi dan daya usaha yang dilakukan oleh pekerja adalah pada tahap minimal sahaja. Potensi yang ada pada seseorang pekerja dan juga majikan tidak akan berkembang kerana semuanya tertakluk kepada peraturan yang ditetapkan oleh pihak kerajaan [27].

Berdasarkan penilaian terhadap gagasan idea ketiga-tiga tokoh ini, walaupun terdapat perbezaan yang jelas berkenaan dengan kapitalis dan juga sosialis, dapat dikenalpasti bahawa wujud satu anjuran persamaan antara sistem-sistem tersebut iaitu penerapan nilai-nilai agama tidak dititikberatkan dalam urustadbir hubungan pekerja dan majikan. Begitu juga dengan teori dan model hubungan pekerjaan yang lain yang termasuklah yang diperkenalkan oleh Dunlop iaitu Teori Sistem [28] dan [7]. Penekanan peranan agama atau spiritual dianggap tidak signifikan dalam mencapai matlamat dan tujuan sama ada untuk majikan ataupun pekerja. Tambahan lagi, sistem pengurusan yang diamalkan lebih bersifat jangka masa pendek, bersifat terhad dan hanya memberikan fokus untuk kejayaan yang sementara [21].

Berbeza dengan sistem pekerjaan dalam konteks Islam, agama dilihat sebagai tunjang dalam kehidupan yang memberikan panduan dalam setiap tindakan majikan dan juga pekerja untuk mencapai kesejahteraan kedua-dua pihak. Nabi Muhammad SAW telah diutuskan untuk membawa rahmat kepada seluruh alam dan melalui wahyu yang disampaikan kepada manusia melalui Rasulullah SAW telah menjadi panduan yang lengkap dalam menguruskan hal berkaitan kehidupan dan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, Rasulullah SAW telah menganjurkan pelbagai pendekatan dan juga amalan-amalan hubungan pekerja-majikan yang baik untuk menjamin kesejahteraan kedua-dua pihak. Berdasarkan pendekatan dan amalan tersebut serta sumber-sumber seperti al-Quran dan juga

al-sunnah, pengkaji-pengkaji lepas menyarankan agar penekanan terhadap Prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah dan Iqtan (UMI) perlu diterapkan dalam setiap aspek pengurusan terutamanya berkaitan dengan hubungan pekerjaan iaitu hubungan antara pekerja dan majikan [22,24,36]. Pelaksanaan Prinsip UMI adalah satu anjakan paradigma yang perlu dilaksanakan oleh majikan Muslim setelah menyaksikan pelbagai kegagalan pelaksanaan sistem yang berteraskan keuntungan. Bahagian selanjutnya membincangkan tiga prinsip utama dalam sistem hubungan pekerjaan berlandaskan Islam iaitu Prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah dan Iqtan (UMI).

2.2 Prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah dan Iqtan (UMI)

Konsep pekerjaan dalam Islam adalah bersandarkan kepada tiga prinsip utama iaitu Prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah dan Iqtan (UMI). Ketiga-tiga prinsip ini, adalah asas dalam membantu untuk mewujudkan hubungan pekerja dan majikan yang baik kerana penekanan terhadap nilai-nilai murni dalam kehidupan. Ketiga-tiga prinsip adalah seperti berikut

i. Prinsip Ubudiyah

Ubudiyah adalah prinsip penyerahan diri seorang hamba sepenuhnya kepada Allah SWT. Sebagai seorang hamba Allah SWT, setiap individu perlu memastikan setiap perbuatan adalah selaras dengan syariat yang telah ditetapkan oleh Allah SWT termasuklah dalam konteks pekerjaan. Berbeza dengan tamadun terdahulu, pekerjaan dianggap sebagai satu pembalasan dosa, tetapi Islam memandang tinggi kepada mereka yang berusaha untuk mencari rezeki yang halal melalui pekerjaan dan dalam masa yang sama, Islam turut mengiktiraf setiap pekerjaan yang halal sebagai satu ibadat sekiranya pekerjaan tersebut diniatkan kerana Allah SWT. Apabila seseorang individu meletakkan prinsip Ubudiyah (العبودية) serta memahami kepentingan prinsip tersebut dalam melaksanakan urusan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilaksanakan dengan motivasi dan komitmen yang tinggi selaras dengan syariat yang telah ditetapkan oleh Allah SWT [4].

Prinsip Ubudiyah ini juga mempunyai berkait rapat dengan konsep *Hablum Minallah* dan *Hablum Minannas*. Setiap Individu perlu menjaga hubungan dengan Allah SWT dengan melaksanakan setiap arahan dan perintah-Nya, serta meninggalkan larangan-Nya. Dalam konteks pekerjaan, Allah SWT telah memerintahkan setiap hamba-Nya berusaha untuk mencari rezeki yang halal serta meninggalkan perbuatan yang keji seperti menindas orang lain terutamanya pekerja, mengambil atau menawarkan rasuah serta perbuatan-perbuatan yang lain yang boleh memusnahkan serta memudaratkan sesama sendiri. Begitu juga dengan konsep *Hablum Minannas* yang memberikan penekanan terhadap nilai-nilai murni dalam kehidupan. Seajar dengan anjuran kehidupan yang harmoni dan penuh nilai ini, Islam turut menganjurkan sifat persaudaraan dalam semua aspek kehidupan termasuklah di tempat kerja. Apabila sifat persaudaraan diamalkan, mustahil untuk seseorang majikan untuk menindas apatah lagi menganiaya pekerja yang dianggap sebagai saudara [18,22]. Isu gaji yang tidak setimpal dengan pekerjaan, penafian hak-hak termasuk cuti rehat dan cuti sakit, eksploitasi pekerja dan perbuatan-perbuatan yang tidak berperikemanusiaan tidak akan berlaku apabila majikan menjadikan pekerja mereka sebagai saudara. Kesan positif daripada amalan persaudaraan ini, akan kembali kepada majikan itu sendiri melalui peningkatan motivasi dan prestasi kerja [24].

Begitu juga dengan pihak pekerja, di mana apabila majikan dianggap sebagai sebahagian daripada saudara mereka, isu-isu berkaitan dengan ketidakhadiran bekerja, tidak melaksanakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan sabotaj serta perbuatan-perbuatan negatif yang lain tidak akan timbul. Malah perasaan hormat-menghormati serta keinginan untuk kekal dalam organisasi

meningkat. Hubungan pekerjaan yang terjalin erat ini bukan sahaja memberi impak positif kepada pekerja dan organisasi, malah imej organisasi dimata masyarakat juga turut meningkat [2,29].

ii. Prinsip Mas'uliyah.

Mas'uliyah pula adalah prinsip yang berkaitan dengan akauntabiliti dan integriti. Islam telah mengiktiraf pekerjaan sebagai salah satu ibadat yang perlu dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dan berintegriti. Selain daripada itu juga, Islam juga memberi penekanan mengenai balasan untuk setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Konsep dosa dan pahala sekiranya dihayati dengan baik oleh para pekerja dan majikan, maka isu-isu pengabaian terhadap tanggungjawab serta hak-hak terhadap pekerja dan majikan akan berkurangan kerana setiap perbuatan sama ada baik atau sebaliknya akan dinilai dan diadili oleh Allah SWT. Selain daripada konsep dosa dan pahala, dijelaskan nilai-nilai prinsip Mas'uliyah yang perlu diamalkan oleh kedua-dua pihak adalah amanah, benar, bertanggungjawab, berdisiplin, kepatuhan, berbudi pekerti dan sentiasa berprasangka baik [22]. Sungguhpun begitu, dunia pekerjaan kontemporari, memperlihatkan situasi di mana pelbagai masalah timbul akibat kegagalan untuk memahami mengenai tanggungjawab dan peranan masing-masing. Masalah akauntabiliti dan integriti yang lemah menyebabkan pelbagai kes salah laku termasuklah penawaran dan penerimaan rasuah, penyalahgunaan kuasa semakin meningkat semenjak kebelakangan ini [22]. Kebertanggungjawaban terhadap satu sama lain dipandang enteng kerana setiap pihak mempunyai kepentingan tersendiri dan situasi ini merupakan pencetus utama konflik di mana-mana organisasi.

Oleh itu, antara penyelesaian yang berkesan untuk menangani isu-isu dalam hubungan pekerjaan adalah melalui penghayatan terhadap prinsip Mas'uliyah ini mampu melahirkan hubungan pekerjaan yang harmoni antara pihak majikan dan juga pekerja [22,26]. Majikan yang memahami tanggungjawab yang perlu dilaksanakan terhadap pekerja akan menunaikan tanggungjawab dan amanah dengan baik termasuklah daripada aspek pembayaran gaji yang adil, menjaga keselamatan, kesihatan serta kebajikan pekerja, memberikan penghargaan sewajarnya serta memberikan skop tugas yang sesuai dengan kemampuan pekerja. Manakala pekerja yang bertanggungjawab akan melaksanakan setiap tugas yang terkandung dalam skop pekerjaan dengan lebih komitmen, bermotivasi serta berusaha untuk mencapai produktiviti dan prestasi yang lebih baik. Integriti yang tinggi perlu diterapkan dalam organisasi melalui amalan-amalan pengurusan pekerja yang baik.

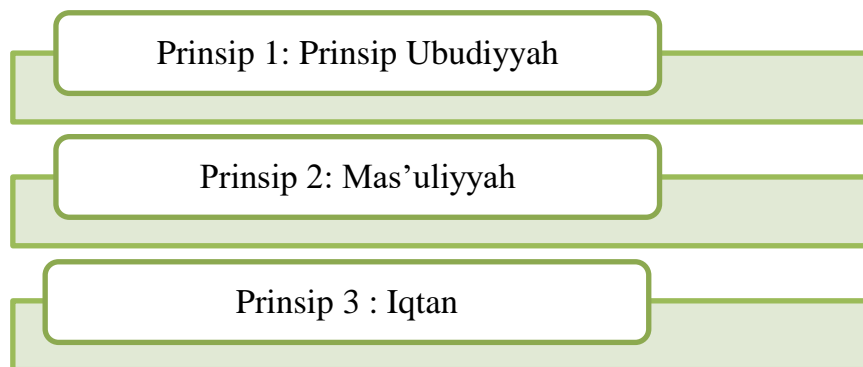
iii. Prinsip Iqtan

Prinsip Iqtan merujuk kepada sifat tekun dalam melaksanakan setiap tugas dalam pekerjaan. Iqtan merupakan terma yang digunakan untuk menggambarkan tahap kualiti satu-satu kerja yang dilaksanakan [30]. Ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan kualiti kerja yang baik dan seterusnya meningkatkan produktiviti pekerja dan organisasi. Prinsip Iqtan ini sangat penting dan diberi penekanan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sebagaimana dalam hadis Nabi SAW yang bermaksud

“Tetapi Allah kasih kepada pekerja (yang melakukan sesuatu amalan) yang apabila dia melakukan sesuatu amalan hendaklah melakukannya dengan baik.”

(Sunan Al-Baihaqi, Hadith 4932) [32]

Prinsip UMI perlu dihayati kerana di dalam prinsip ini, terdapat nilai yang boleh dijadikan sebagai asas utama dalam membentuk hubungan pekerja dan majikan yang lebih harmoni. Majikan sebagai peneraju utama di sesebuah organisasi perlu melakukan perubahan dengan memberikan penekanan terhadap ketiga-tiga prinsip kerana prinsip UMI menjadi asas kepada organisasi berprestasi tinggi.



Rajah 1. Prinsip-Prinsip utama dalam Pekerjaan

2.3 Hubungan Pekerja- Majikan: Pendekatan Islam

Islam bukan sekadar ajaran agama tetapi merupakan corak kehidupan yang syumul. Oleh itu, sebagai sebuah agama, Islam bukan hanya tertumpu kepada aspek ibadat semata-mata tetapi Islam juga turut mementingkan aspek-aspek kehidupan yang lain termasuklah aspek pekerjaan dan hubungan antara pekerja dan majikan. Panduan utama kepada penganut agama Islam adalah Al-Quran dan As-Sunnah yang telah menggariskan amalan yang baik dalam semua aspek kehidupan. Berdasarkan Hadis Riwayat Imam Malik, Rasulullah SAW telah bersabda yang bermaksud

“Aku tinggalkan kepada kamu dua perkara dan kamu tidak akan sesat selagimana kamu berpegang dengannya iaitu kitab Allah (al-Qur’an) dan sunnah Nabi-Nya”

(Hadis Riwayat Imam Malik)

Hadis ini secara jelas menunjukkan kedua-dua sumber utama yang menjadi rujukan dan panduan dalam kehidupan termasuklah pekerjaan perlulah berlandaskan ajaran Islam [9]. Setiap aspek berkaitan dengan pekerjaan telah jelas dinyatakan dalam Al-Quran dan As-Sunnah. Kegagalan mentaati perintah Allah SWT dan Rasulullah SAW telah menyebabkan ramai majikan dan juga pekerja menemui kegagalan dalam mewujudkan hubungan pekerjaan yang baik, sedangkan yang harmoni merupakan syarat utama dalam memastikan kejayaan organisasi [35]. Namun demikian, penelitian daripada pengkaji-pengkaji lepas mendapati bahawa, para akademik serta pengamal di organisasi berkecenderungan untuk mengabaikan garis panduan Islam dalam mencipta dan mengekalkan hubungan baik antara pekerja dan majikan [11,33,36].

a. Nilai Teras Islam dalam Hubungan Pekerjaan

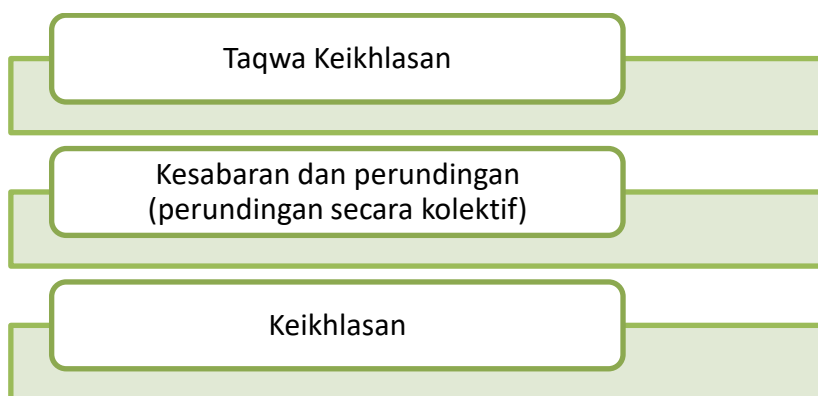
Dalam memastikan urusan tadbir hubungan pekerja dan majikan dapat dilaksanakan dengan lebih harmoni, Zakiyy [36] mencadangkan tiga nilai teras dalam Islam yang relevan dalam hubungan pekerjaan. Kewujudan nilai-nilai tersebut terdiri daripada keikhlasan, takwa dan juga kesabaran dan konsultasi adalah selaras dan ketiga-tiga nilai ini adalah terangkum dalam prinsip UMI yang mampu membawa kesepakatan antara pekerja dan majikan. Nilai-nilai keikhlasan, Taqwa dan kesabaran serta konsultasi merupakan komponen penting yang mampu mewujudkan kesejahteraan di tempat kerja [36].

Taqwa adalah rasa takut kepada Allah SWT dengan cara menjauhi segala larangan-Nya dan melaksanakan semua perintah Allah SWT. Nilai Takwa ini adalah sebahagian daripada Prinsip Ubudiyyah yang penting. Dengan kata lain, ketaqwaan ini berkait rapat dengan seruan untuk untuk melaksanakan perkara yang baik dan mencegah kemungkaran. Apabila nilai taqwa ini menjadi

sebahagian daripada amalan di tempat kerja, majikan ataupun pekerja tidak akan melanggar perintah Allah SWT supaya menjauhi kezaliman. Majikan yang bertaqwa, tidak akan menyalahgunakan kuasa, manakala pekerja yang bertaqwa tidak akan menganiaya majikan dengan permintaan yang tidak munasabah serta menjauhi perbuatan-perbuatan keji seperti mensabotaj majikan serta menerima dan menawarkan rasuah yang boleh memusnahkan perjalanan organisasi tersebut. Ketaqwaan majikan dan pekerja merupakan nilai yang sangat berharga dalam mencipta hubungan pekerjaan yang baik [19].

Keikhlasan majikan dalam menguruskan hal ehwal pekerja serta usaha menangani isu pekerja tanpa melibatkan salah guna kuasa merupakan satu nilai yang terangkum dalam prinsip Iqtan yang menganjurkan sifat tekun dalam melaksanakan tugas. Majikan yang mempunyai nilai keikhlasan yang tinggi akan berusaha menjaga kebajikan pekerja yang bernaung di bawah organisasi mereka serta sentiasa berkomunikasi dengan cara berhemah dengan pekerja kerana keikhlasan seseorang majikan dapat dilihat melalui komunikasi yang baik dan juga berkesan. Manakala, bagi pihak pekerja, keikhlasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, dapat diterjemahkan melalui ketekunan, motivasi yang tinggi dan penuh komitmen. Pekerja yang memahami Prinsip Iqtan berusaha untuk mengelakkan diri daripada menjadi pekerja yang bermasalah yang bukan sahaja boleh menjejaskan organisasi tetapi juga menyebabkan hubungan yang tidak harmoni di tempat kerja melalui perbuatan memfitnah serta mengumpat dan juga mengadu domba. Keikhlasan akan membuahkan hasil iaitu produktiviti yang baik serta prestasi yang cemerlang. Keikhlasan adalah elemen yang penting sementelah lagi, keikhlasan ini berkiat rapat dengan konsep persaudaraan dalam Islam [3].

Sekiranya ketiga-tiga nilai tersebut diamalkan dalam organisasi, isu-isu yang melingkari hubungan pekerja dan majikan seperti penyalahgunaan kuasa prerogatif majikan, penafian hak untuk berkesatuan, pemecatan yang tidak adil, pembayaran gaji dan pampasan yang tidak seimbang, keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan diskriminasi dapat dielakkan. Malah dalam masa yang sama, sinergi organisasi akan menghasilkan prestasi yang baik. Oleh itu, nilai-nilai seperti keikhlasan, takwa dan juga kesabaran dan amalan perundingan perlu diamalkan secara menyeluruh di semua peringkat organisasi bagi membuahkan hasil yang efektif.



Rajah 2. Nilai Teras dalam Islam dalam Hubungan Pekerjaan

a. Prinsip Asas Islam dalam Hubungan Pekerjaan

Persaudaraan dan ukhwah Islamiah merupakan salah satu daripada faktor utama yang menjadikan hubungan antara pekerja dan majikan menjadi utuh dan harmoni. Di sisi ajaran Islam, pekerja dan majikan mempunyai kedudukan yang sama di sisi Allah SWT. Tidak ada istilah hamba-tuan, pembahagian kelas atau kasta dalam persaudaraan Islam, malah sebarang diskriminasi terhadap kedudukan seseorang individu adalah dilarang sama ada diskriminasi terhadap gender atau

bangsa. Lantaran itu, kezaliman dan penindasan mustahil untuk dilakukan oleh dua insan yang bersaudara. Dalam masa yang sama, hak pekerja atau majikan bukan Islam juga tidak dinafikan. Malah Islam menuntut layanan yang sama terhadap mereka. Kezaliman terhadap pekerja atau majikan bukan Islam adalah perbuatan terkutuk dan dikeji dalam Islam.

Dalam usaha untuk memperkenalkan hubungan pekerjaan daripada perspektif Islam, pengkaji-pengkaji lepas telah berjaya mengenal pasti prinsip-prinsip asas yang lebih spesifik menjurus kepada hubungan pekerjaan. Sebagai contoh, Hoque [11] mengidentifikasikan sepuluh prinsip hubungan pekerjaan dalam konteks Islam iaitu keadilan, saling menghormati, akhlak yang baik, saling bekerjasama, membuat keputusan secara perundingan, mengelakkan mengumpat dan memfitnah, saling mempercayai, persaudaraan, takut kepada Allah dan setia kepada organisasi. Manakala, Mohamed dan Basir [21] pula mencadangkan konsep Tawhidi (kepercayaan atau keimanan yang tulus kepada Allah SWT dan Rasul-Nya), nilai kepimpinan beramanah, nilai *amar ma'ruf dan nahi munkar*, keadilan dan prinsip pengurusan syura iaitu perundingan secara kolektif.

Seidu [29] pula menjelaskan bahawa terdapat dua prinsip dalam ajaran Islam yang utama yang boleh diaplikasikan dalam hubungan pekerjaan iaitu:

- i. Majikan dan juga pekerja adalah tertakluk kepada kontrak yang telah dipersetujui iaitu majikan perlu melayan pekerja dengan seadil-adilnya dan penuh kemanusiaan. Manakala pekerja pula, perlu menyelesaikan tugas dengan penuh komitmen.
- ii. Majikan perlu memenuhi keperluan kewangan (membayar upah atau gaji) dan kewajipan yang lain dan dalam masa yang sama, sebagai balasan terhadap ganjaran kewangan tersebut, kewajipan pekerja adalah untuk menunaikan tanggungjawab dan skop pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan perbincangan oleh pengkaji-pengkaji lepas, dapat difahami bahawa kesemua prinsip-prinsip asas untuk memastikan kewujudan hubungan pekerjaan yang harmoni adalah bertitik tolak kepada tiga Prinsip UMI. Prinsip UMI yang mendasari hubungan pekerjaan mampu melahirkan pekerja dan majikan serta organisasi yang saling menghormati dan dalam masa yang sama berupaya menanamkan nilai murni yang dikongsi antara satu sama lain.

3. Cadangan Model Hubungan Pekerjaan Berasaskan Prinsip UMI

Kajian-kajian lepas telah membincangkan prinsip UMI dalam pentadbiran dan pengurusan pekerja di organisasi [5,14,22,24]. Walau bagaimanapun, kajian yang menjelaskan prinsip UMI dalam konteks hubungan pekerjaan masih lagi terhad dan memerlukan kajian lanjut. Maklumat yang agak terhad dan pemahaman yang tidak menyeluruh mengenai hubung kait antara Prinsip UMI dan hubungan pekerjaan dan juga kepentingannya dalam memastikan hubungan yang baik terjalin antara pekerja dan majikan menyebabkan tidak banyak organisasi yang menerapkan konsep ini dalam pentadbiran dan juga pengurusan. Sedangkan, prinsip UMI mampu membawa dimensi serta anjakan paradigma dalam sistem hubungan pekerjaan. Oleh itu, satu model Hubungan Pekerjaan Islam berasaskan Prinsip UMI dicadangkan dalam artikel ini bagi mempertingkatkan lagi tahap kefahaman mengenai kelebihan melaksanakan Prinsip UMI dalam pengurusan hubungan harmoni antara pekerja dan majikan.

a. Model-model kajian terdahulu dalam Hubungan Pekerjaan

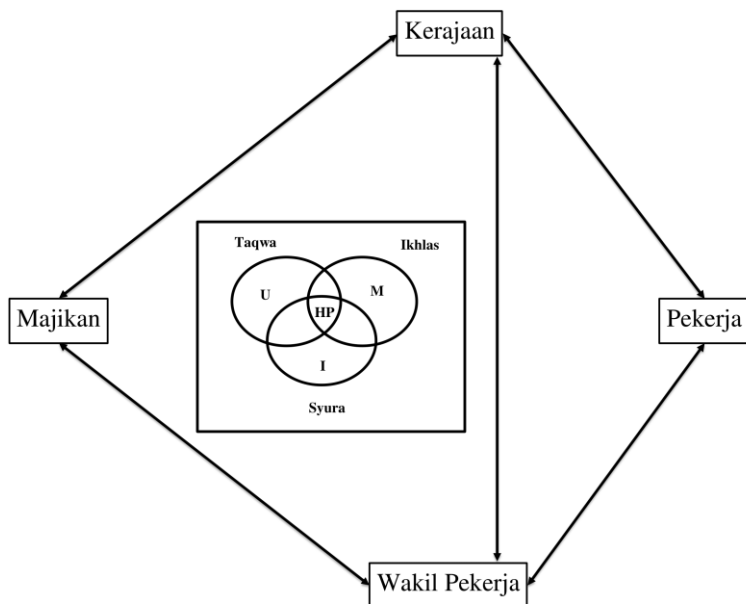
Model hubungan pekerjaan yang diketengahkan oleh tokoh-tokoh hubungan industri terdahulu seperti Dunlop menekankan peranan aktor atau pihak-pihak terlibat dalam hubungan pekerjaan seperti pekerja, perwakilan pekerja (kesatuan sekerja), majikan (kesatuan majikan, sekiranya ada) dan pihak kerajaan (agensi kerajaan). Aktor-aktor ini terikat kepada faktor persekitaran yang wujud

seperti ekonomi, teknologi, undang-undang serta kuasa sosial yang akan memberikan impak yang besar kepada hubungan pekerja dan majikan. Begitu juga teori-teori atau model hubungan pekerjaan lain seperti yang dicadangkan oleh Edwards [7] yang turut menggariskan peranan aktor-aktor dalam hubungan pekerjaan.

Model ini telah mendapat kritikan daripada sarjana-sarjana kerana teori ini hanya menganjurkan perbincangan mengenai hubungan pekerjaan dalam situasi hubungan yang stabil sedangkan hubungan pekerjaan adalah satu bidang yang dinamik dan tidak statik yang sentiasa perlu bersedia dengan sebarang perubahan dan ketidakpastian dalam pasaran [22,24,36]. Tambahan lagi, berdasarkan penelitian terhadap teori dan model yang dicadangkan oleh tokoh-tokoh akademik serta kritikan oleh sarjana-sarjana terhadap teori dan model tersebut, didapati satu aspek yang sering diabaikan atau dengan kata lain tidak diambil perhatian dalam konteks perbincangan adalah berkaitan peranan agama dalam melatari hubungan pekerja dan majikan. Kegagalan merangkumkan nilai-nilai agama dalam sistem hubungan pekerjaan telah menyaksikan pelbagai isu pekerjaan yang tidak menemui penyelesaian yang holistik.

b. Model Hubungan Pekerjaan berasaskan Prinsip UMI

Model Hubungan Pekerjaan Berasaskan Prinsip UMI (Rajah 3) ini memberi penekanan kepada hubungan antara pekerja dan juga perwakilan pekerja iaitu kesatuan sekerja, majikan dan pihak kerajaan. Interaksi antara semua aktor tersebut didasari dengan hubungan pekerjaan yang berteraskan tiga prinsip utama iaitu Ubudiyah (العبودية), Mas'uliyah (المسؤولية) dan Iqtan (UMI) yang disokong dengan tiga nilai teras dalam hubungan pekerjaan iaitu Taqwa, Ikhlas dan juga Syura. Penjelasan mengenai cadangan model ini adalah seperti berikut:



*HP-Hubungan pekerjaan

Rajah 3. Model Hubungan Pekerjaan berasaskan Prinsip UMI
(diubahsuai berpandukan model Hubungan Pekerjaan daripada [7])

i. Aktor-aktor dalam Hubungan Pekerjaan

Aktor-aktor dalam hubungan pekerjaan terdiri daripada pihak pekerja, wakil pekerja sama ada kesatuan sekerja (bagi organisasi yang berkesatuan) atau wakil bukan kesatuan sekerja, majikan dan juga perwakilan majikan serta kerajaan. Setiap aktor mempunyai tanggungjawab masing-masing sesuai dengan firman Allah SWT yang bermaksud:

“Setiap orang bertanggungjawab atas apa yang telah dia lakukan”

(Al-Quran 74: 38) [1]

Setiap aktor juga tidak terkecuali daripada mempunyai kepentingan, keutamaan dan minat yang berbeza antara satu sama lain. Namun, semuanya tertakluk kepada tanggungjawab masing-masing dan keutamaan dalam menunaikan tanggungjawab boleh disandarkan kepada konsep *Hablum Minallah* (حَبْلٌ مِّنَ اللَّهِ) dan *Hablum Minannas* (حَبْلٌ مِّنَ النَّاسِ). Aktor-aktor yang memahami maksud kebertanggungjawaban terhadap perintah Allah SWT serta Rasul-Nya, sudah tentu akan melaksanakan tanggungjawab dengan penuh amanah dan tidak akan mengambil enteng dalam setiap pelaksanaan tugas yang telah diterima.

Secara lebih spesifik, tanggungjawab majikan jika ditinjau dari perspektif Islam terhadap pekerja merangkumi:

- Pembayaran upah atau gaji yang setimpal dengan usaha pekerja.
- Tugas yang diberikan adalah sesuai dengan kemampuan pekerja.
- Menghormati pekerja melalui konsep persaudaraan.
- Menerapkan disiplin serta mengukuhkan tingkah laku pekerja berlandaskan ajaran Islam.
- Menjaga keselamatan dan kesihatan pekerja.
- Mengambil berat isu kesejahteraan pekerja terutamanya berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan dengan menitikberatkan ajaran Islam.
- Penilaian prestasi yang adil.
- Pembelajaran di tempat kerja melalui amalan latihan dan pembangunan kerana Islam sangat mementingkan ilmu.
- Mengadakan perundingan atau perbincangan dengan pekerja melalui proses Syura.

Tanggungjawab pekerja pula merangkumi aspek-aspek berikut:

- Bekerja dengan ikhlas.
- Menghormati majikan dan rakan sekerja (konsep persaudaraan).
- Menurut arahan majikan selagi tidak bertentangan dengan ajaran Islam.
- Menjaga nama baik majikan dan organisasi.
- Tidak melakukan salah laku seperti menerima/menawarkan rasuah, sabotaj dan mengkhianati kepercayaan majikan.
- Menjaga dan melindungi peralatan atau kelengkapan yang disediakan oleh majikan di tempat kerja.

Manakala kerajaan pula bertanggungjawab dalam usaha untuk memastikan:

- Menggubal peraturan dan perundangan berkaitan dengan hubungan pekerjaan mengikut syariat Islam.
- Melaksanakan peraturan dan perundangan yang telah digubal.

- Mengadakan musyawarah (perundingan antara majikan dan pekerja atau wakil pekerja dalam merundingkan isu-isu berkaitan dengan pekerjaan).
- Menjadi pengantara (arbitrasi) bagi konflik yang timbul antara pekerja dan majikan.
- Mengadili kes-kes pertikaian industri melalui Mahkamah Perusahaan.
- Memastikan tiada kezaliman oleh majikan terhadap pekerja dan sebaliknya.

ii. Prinsip UMI dalam Hubungan Pekerjaan

Penyerahan sepenuhnya kepada Allah SWT mampu meletakkan martabat kesemua aktor yang terlibat dalam hubungan pekerjaan sebagai hamba-Nya yang bertakwa. Sebagai hamba yang bertakwa, keadilan adalah kunci keutamaan dalam melaksanakan hubungan pekerjaan tanpa ada penindasan atau penyalahgunaan kuasa bagi mengaut keuntungan semata-mata. Manakala penerapan prinsip Mas'uliyah pula, mampu membawa iklim yang harmoni di tempat kerja kerana amalan seperti saling menghormati, bermusyawarah dalam setiap keputusan penting terutamanya melibatkan misi dan visi organisasi. Kepercayaan antara satu sama lain juga adalah amalan yang terkandung di bawah prinsip Mas'uliyah dan kepercayaan antara satu sama lain di organisasi mampu mengurangkan buruk sangka dan konflik antara pekerja dan majikan. Begitu juga dengan Prinsip Iqtan yang memberi penekanan terhadap ketekunan dalam pekerjaan. Akhlak yang baik serta menghindari politik negatif di tempat kerja khususnya amalan mengumpat, memfitnah serta membuli dapat mewujudkan keharmonian di tempat kerja.

Gabung jalin ketiga-tiga prinsip ini yang berlandaskan tauhid kepada Allah SWT akan menjadikan suasana tempat kerja yang tenang dan mampu menghasilkan produktiviti dan seterusnya menjadikan organisasi dan pekerja yang berprestasi tinggi. Setiap konflik yang timbul mampu ditangani dengan cara berhemah dengan pendekatan persaudaraan.

iii. Nilai Teras Islam dalam Hubungan Pekerjaan

Nilai-nilai asas dalam hubungan pekerjaan yang dicadangkan dalam kajian ini terdiri daripada 3 nilai iaitu Taqwa, Ikhlas dan Syura. Ketaqwaan kepada Allah SWT mampu mendidik aktor-aktor dalam hubungan pekerjaan untuk terus melaksanakan semua tanggungjawab seadil-adilnya. Dalam melaksanakan sesuatu tindakan, pertimbangan terhadap dosa-pahala akan menjadi asas dalam membuat keputusan untuk sesuatu tindakan. Situasi ini dapat membantu mendidik aktor-aktor dalam hubungan pekerjaan supaya ikhlas dalam melaksanakan setiap tugas atau amanah yang telah diberikan. Tambahan lagi dengan wujudnya siri perbincangan terutamanya melalui perundingan kolektif yang diadakan dalam suasana persaudaraan akan memupuk sepenuh kecintaan kepada organisasi dan kerjasama serta hubungan pekerjaan yang terjalin atas syariat Islam akan menjadi kukuh biarpun pelbagai cabaran dan halangan kepada organisasi.

Menyedari kepentingan hubungan pekerjaan yang baik dapat dicapai, maka perlu ada usaha berterusan daripada kesemua aktor untuk mengaplikasikan hubungan pekerjaan yang berteraskan tiga prinsip utama iaitu Ubudiyah, Mas'uliyah dan Iqtan (UMI) yang disokong dengan tiga nilai teras dalam hubungan pekerjaan iaitu Taqwa, Ikhlas dan juga Syura (Jadual 1).

Prinsip 1: Prinsip Ubudiyah Nilai 1: Taqwa	Prinsip 2: Mas'uliyah Nilai 2: Syura	Prinsip 3 : Iqtan Nilai 3: Ikhlas
<ul style="list-style-type: none">• Taat kepada Allah<ul style="list-style-type: none">• Keadilan• Persaudaraan	<ul style="list-style-type: none">• Saling menghormati• Saling bekerjasama• Membuat keputusan secara perundingan• Saling mempercayai	<ul style="list-style-type: none">• Akhlak yang baik• Mengelakkan mengumpat dan memfitnah

Jadual 1. Integrasi Prinsip UMI, Nilai asas Islam dalam Hubungan Pekerjaan serta Amalan-amalan pekerjaan.

4. Kesimpulan

Islam sebagai agama yang syumul sejak awal lagi sudah menganjurkan satu sistem kehidupan yang komprehensif tanpa perlu meninggalkan kehidupan dunia bagi memenuhi kehidupan di akhirat dan sebaliknya, malah pekerjaan sebagai satu ibadat sudah jelas bahawa tiada pemisahan antara kehidupan di dunia dan akhirat. Pengabaian terhadap ajaran-ajaran Islam menyebabkan pekerja, majikan, organisasi serta pihak kerajaan pada masa kini berdepan dengan kebuntuan dalam menyelesaikan isu berkaitan pekerjaan. Prinsip asas dalam meraikan pekerja oleh majikan seperti mendengar keluhan dan permintaan pekerja kepada majikan melalui konsep syura dapat diperkuatkan oleh nilai taqwa yang sudah tentu menjamin kejujuran dalam perbuatan dan keputusan di mana kedua-dua prinsip syura dan taqwa ini ditunjangi oleh prinsip atau nilai ikhlas yang kelak memberi impak maksima kepada hubungan yang dibentuk antara pekerja dan majikan. Oleh itu, rangkuman antara Prinsip UMI dan Nilai Teras Islam dalam hubungan pekerjaan berupaya merungkaikan permasalahan yang wujud antara aktor-aktor dalam hubungan pekerjaan dengan syarat kepercayaan kepada Allah SWT diutamakan yang bukan setakat membantu menyelesaikan permasalahan yang timbul antara pekerja, majikan dan kerajaan, malah dapat menzahirkan suasana di tempat kerja yang kondusif.

Pengakuan

Kajian ini tidak dibiayai oleh mana-mana dana penyelidikan.

Rujukan

- [1] Al-Quran al-Karim
- [2] Abdul Cader, Akram. "Islamic principles of conflict management: A model for human resource management." *International Journal of Cross Cultural Management* 17, no. 3 (2017): 345-363. <https://doi.org/10.1177/1470595817740912>
- [3] Alarimy, Aisha Salim Juma. "Islamic and Western Approaches to Human Resource Management in Organizations: A Practical Approach." *International Journal of Information Technology and Business Management* 39, no. 1 (2015).
- [4] al-Sa'id, Labib. "Pekerjaan dan Kaum Buruh, Satu Analisa dari Sudut Islam." *Terjemahan oleh Mat Sa'ad Abd. Rahman* (1985).
- [5] An-Nabhani, T., & Ut-Tahrir, H. (1997). The economic system of Islam. 1–152.
- [6] Azmi, Ilhaamie Abdul Ghani. "Islamic human resource practices and organizational performance: a preliminary finding of Islamic organizations in Malaysia." *Journal of Global Business and Economics* 1, no. 1 (2010): 27-42. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2012-0010>

- [7] Edwards, Paul. "The employment relationship and the field of industrial relations." *Industrial relations: theory and practice* 2 (2003): 1-36.
- [8] Habib Rana, Muhammad, and Muhammad Shaukat Malik. "Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 9, no. 1 (2016): 109-124. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>
- [9] Pejabat Mufti Wilayah Persekutuan. "BAYAN LINNAS SIRI KE 54: AYAT AL-QURAN HILANG DARI MUSHAF?". 9 Mac 2016. <https://muftiwp.gov.my/en/artikel/bayan-linnas/1775-bayan-linnas-siri-54-ayat-al-quran-hilang-dari-mushaf>
- [10] Paul, Hirst, and Zeitlin Jonathan. "Flexible specialization versus post-Fordism: theory, evidence and policy implications." *Economy and society* 20, no. 1 (1991): 1-56. <https://doi.org/10.4324/9780203995549>
- [11] Hoque, Nazamul. "Industrial Relations: An Islamic Approach." (2011). <https://doi.org/10.3329/iiucs.v8i0.20402>
- [12] Jessop, Bob. "Fordism and post-Fordism: a critical reformulation." In *Pathways to industrialization and regional development*, pp. 54-74. Routledge, 2005.
- [13] Jessop, Bob. "Post-Fordism and the state." *Post-Fordism: a reader* (1994): 251-279.
- [14] Kamaruzaman, Amrina Rasyada, Nur Aina Mardhiah Che Rahim, Noor Fatimah Mujahid, and Noorhanis Amran. "Penghayatan Prinsip Ubudiyah, Mas' uliyah dan Itqan dalam Kalangan Wanita Berkerjaya di Kelantan: Satu Penilaian: The Acknowledge of The Principle of Ubudiyah, Mas' uliyah And Itqan Among Career Women in Kelantan: An Assessment." *RABBANICA-Journal of Revealed Knowledge* 3, no. 2 (2022): 97-114.
- [15] Kaufman, Bruce E. "Regulation of the employment relationship: Theold'institutional perspective." *Journal of economic behavior & organization* 34, no. 3 (1998): 349-385. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(97\)00087-5](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(97)00087-5)
- [16] Kaufman, Bruce E. "The future of employment relations: Insights from theory." *Research handbook on the future of work and employment relations* (2011): 13-44. <https://doi.org/10.4337/9780857936363.00008>
- [17] Kaufman, Bruce E., Michael Barry, Adrian Wilkinson, and Rafael Gomez. "Alternative balanced scorecards built from paradigm models in strategic HRM and employment/industrial relations and used to measure the state of employment relations and HR system performance across US workplaces." *Human Resource Management Journal* 31, no. 1 (2021): 65-92. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12271>
- [18] Khan, Bilal, Ayesha Farooq, and Zareen Hussain. "Human resource management: an Islamic perspective." *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 2, no. 1 (2010): 17-34. <https://doi.org/10.1108/17574321011037558>
- [19] Khan, Muhammad Tariq. "'Islamic Work Ethics' of 'HR Management' Applied to 'Business Organizations' (A Literature Review)." *University of Haripur Journal of Management (UOHJM)* 2, no. 1 (2017): 145-158.
- [20] Kaufman, Bruce E., Richard A. Beaumont, and Roy B. Helfgott. *Industrial relations to human resources and beyond: the evolving process of employee relations management*. ME Sharpe, 2003. <https://doi.org/10.2307/4126622>
- [21] Mohamed, Hassan Al-Banna, and Siti Arni Basir. "NILAI-NILAI SISTEM PENGURUSAN KUALITI ISLAM BERASASKAN AL-QURAN DAN INTEGRASI ILMU SAINTIFIK: The Values of Islamic Quality Management System Based on the Quran and Integration of Scientific Knowledge." *Jurnal Syariah* 23, no. 1 (2015): 25-52. <https://doi.org/10.22452/js.vol23no1.2>
- [22] Musa, Nurhafilah. "Penerapan konsep mas' uliyah dan amanah dalam pentadbiran awam ke arah bersih rasuah–Kajian di Majlis Perbandaran Kota Bharu–Bandaraya Islam (MPKB-BRI)." *Jurnal Keputeraan. Jilid* 3 (2015).
- [23] Pfeifer, Karen. "Islam and labor law: some precepts and examples." In *Islam and the Everyday World*, pp. 113-140. Routledge, 2006. <https://doi.org/10.4324/9780203028032>
- [24] Shaharuddin, Raja Raziff Raja, Lukman Abdul Mutalib, and Hasnizam Hashim. "The concept of rights and protection to employees: A comparative overview." *International Journal of Islamic Thought* 4 (2013): 58. <https://doi.org/10.24035/ijit.04.2013.007>
- [25] Ramasamy, Palanisamy. *Kaum buruh dan globalisasi: ke arah internasionalisme baru*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia, 2005.
- [26] Razimi, M. S. B. A., Murshidi Mohd Noor, and Norzaidi Mohd Daud. "The concept of dimension in human resource management from Islamic management perspective." *Middle-East Journal of Scientific Research* 20, no. 9 (2014): 1175-1182. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.20.09.12513>
- [27] Said, Hakim Mohammed, Yusof Ismail, and Khayati Ibrahim. *Hubungan majikan-pekerja menurut Islam*. AS Noordeen, 1989.
- [28] Salamon, Michael. *Industrial relations: Theory and practice*. Pearson Education, 2000.
- [29] Seidu, Abdullah Mohammed. "Islamic concept of employer-employee relationships: an instrument for managing human resources and certain operational risk exposures." *Legon Journal of Sociology* 3, no. 2 (2006): 45-69.
- [30] Shuriye, Abdi O., and I. A. H. Adam. "The concept of Itqan and its role in Muslim professional life." *Ethics of Engineering Education, IIUM Press, Kuala Lumpur, Malaysia* (2009): 99-105.

- [31] Siddiqi, Muhammad Nejatullah. "An Islamic approach to economics." *Islam: Sources and Purpose of Knowledge. International Institute of Islamic Thought, Washington DC, USA* (1988).
- [32] Sunan Al-Baihaqi (Hadith 4932).
- [33] Syed, Jawad. "An Islamic perspective of industrial relations: the case of Pakistan." (2008): 417-440.
- [34] Wright, Chris. "Taylorism reconsidered: the impact of scientific management within the Australian workplace." *Labour History* 64 (1993): 34-53.
- [35] Zakaria, Noor Syakirah, and Mohd Khairuddin Hashim. "Six Employment Relationship Practices For Sustaining Organizational Performance." *Jurnal Kinabalu* 22 (2016).
<https://doi.org/https://doi.org/10.51200/ejk.v22i.850>
- [36] Zakiyy, Norman. "Instilling Core Islamic Values in Industrial Relations in Malaysia." *Jurnal Dinamika Hukum* 21, no. 1 (2021): 149-158. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2021.21.1.2868>