

PEMBANGUNAN MODAL INSAN DARI PERSPEKTIF PENGURUSAN ISLAM

Oleh:
Fadillah Mansor*
Tengku Sarina Aini Tengku Kasim**

Abstract

Development of human capital in management is one of the government growing concerns in The Ninth Malaysian Plan (RMK9). In order to address this concern, it is imperative to consider the effectiveness of employees and their subsequent relations to the quality of work. Development of human capital demands that workers around the world will be able not only to collaborate with one another, but also be competent to manage and solve more complex problems in daily working lives. From a different perspective, development of human capital is very significant in order to achieve the National Mission and Vision 2020. In terms of Islamic Management, the development of human capital has to be implemented to obtain the intended goal i.e. the development of effective package of human being as a holistic Muslim covering all aspects of life that are physical, spiritual, emotional and materialistic aspects. The holistic human capital development approach in

* Fadillah Mansor, M.A., adalah pensyarah di Jabatan Syariah Dan Pengurusan, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

** Tengku Sarina Aini Tengku Kasim, M.A., adalah pensyarah di Program Pendidikan Islam, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

developing human capital is determinant in achieving objectives and goals stated by the management of an organization. Hence, the effective human capital refers to good workers with efficient skills, good attitudes and ability to enhance their skills. Therefore, developing human capital is very crucial in order to ensure workers with the above mentioned skills and behaviour. This article will discuss the important aspects in the important aspects in acquiring human capital form Islamic management perspective.

Pengenalan

Strategi pengurusan dan pembangunan modal insan amat penting kepada sesebuah organisasi kerana ia memberi sumbangan yang amat besar kepada kemajuan organisasi dan pembangunan Negara. Pengurusan ditakrifkan sebagai proses untuk mendapatkan modal atau menggembelngkan segala input di dalam sesebuah organisasi dengan cara paling optimum untuk mencapai objektif organisasi.¹ Ini disokong oleh George dan Jones (2006) yang mengatakan pengurusan ialah perancangan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawalan modal insan dan sumber-sumber modal yang lain untuk mencapai matlamat organisasi secara cekap dan berkesan.²

Seterusnya, pengurusan organisasi pula merujuk kepada proses merancang, mengorganisasi, memimpin dan memantau segala aktiviti anggota-anggota dalam sesebuah organisasi dengan

¹ Fadillah Mansor (2006), "Kualiti Kerja dalam Organisasi: Tinjauan dari Perspektif Pengurusan Islam" dalam Ab. Mumin Ab. Ghani & Fadillah Mansor (eds.), *Dimensi Pengurusan Islam, Mengurus Kerja dan Mengurus Modal Insan*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya, h. 45.

² Lihat Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2006), *Contemporary Management, Creating Value in Organizations*. 4th ed., h. 5.

menggunakan segala sumber organisasi yang ada bagi mencapai objektif organisasi yang ditetapkan. Secara tidak langsung, pengurusan dan pembangunan organisasi ini adalah saling berkait. Ianya merujuk kepada proses peningkatan produktiviti tenaga insan atau dikenali sebagai pengurusan dan pembangunan modal insan yang melibatkan usaha-usaha penggembleran segala input atau sumber di dalam sesebuah organisasi dengan cara paling optimum untuk mencapai objektif organisasi.

Merujuk kepada senario di negara ini, strategi pembangunan modal insan juga telah menjadi agenda utama dalam pelaksanaan Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9). Bajet 2007 misalnya telah memberi peruntukan besar kepada pembangunan modal insan iaitu sebanyak 21 peratus daripada keseluruhan perbelanjaan. Perdana Menteri Malaysia misalnya telah mengumumkan bahawa daripada peruntukan sebanyak RM33.4 bilion, RM6.7 bilion disalurkan kepada pendidikan rendah, RM6.2 bilion untuk pendidikan menengah, RM10.4 bilion untuk pengajian tinggi dan sebanyak RM10.1 bilion untuk program latihan.³ Melalui peruntukan tersebut, sudah tentu ini akan memudahkan usaha membangunkan modal insan yang selama ini menjadi prasyarat penting dalam memacu pertumbuhan rantaian ekonomi yang berpaksikan pengetahuan serta teknologi terkini.

Dari perspektif pengurusan Islam, pengurusan dan pembangunan modal insan merupakan komponen utama yang perlu dititikberatkan di dalam menggerak dan memajukan sesebuah organisasi. Meskipun dari segi operasional, pengurusan Islam dilihat seolah-olah hampir sama dengan konvensional, namun pada hakikatnya ia berbeza, khususnya dari segi falsafah pengurusan. Falsafah atau ideologi ini akan memberikan sistem tersebut asas-asas dan objektifnya di samping memberikannya prinsip-prinsip dan

³ Lihat Fadillah Mansor (2007), "Pembangunan Modal Insan", *VISI*. Bil. 74, Februari 2007, h. 13.

ketentuan.⁴

Falsafah ini juga yang merupakan asas kepada sistem pengurusan Islam adalah bersumberkan kepada al-Qur'an dan al-Sunnah. Falsafah inilah yang kemudiannya membawa kepada matlamat dan pelaksanaan pengurusan modal insan yang lebih holistik dan bukannya terlalu mementingkan kepada keuntungan dengan menidakkan aspek nilai, moral dan kesucian. Modal insan yang berkualiti dalam konteks pengurusan Islam merujuk kepada pembangunan pekerja yang mempunyai nilai dan ciri-ciri yang baik seperti akhlak dan etika yang baik, berperwatakan yang sopan dan juga berkemahiran tinggi. Mereka ini sangat produktif dan berkeupayaan untuk menyumbang kepada kemajuan sesebuah organisasi sama ada dalam bentuk kuantitatif mahu pun kualitatif.

Seterusnya aspek pengurusan organisasi yang baik pula menekankan tentang pembangunan dan pengurusan modal insan yang teratur dan dinamik. Organisasi yang tersusun biasanya dicapai apabila organisasi tersebut bijak dalam mengurus struktur organisasinya supaya selaras dan selari dengan fungsi-fungsi pengurusan yang sesuai dalam membangunkan sumber dan aset organisasi ke arah produk dan perkhidmatan yang berkualiti. Oleh itu modal insan dalam Islam misalnya, tidak didasarkan semata-mata kepada kekananan (*seniority*) sahaja, sebaliknya lebih dari itu dengan melihat kepada aspek-aspek lain seperti akhlak, kualiti kerja, kecekapan, kelebihan ilmu pengetahuan dan daya kepimpinan di samping mempunyai sikap berpandangan jauh, beridealisme dan lain-lain sifat terpuji.

Formula Islam dalam pembangunan modal insan adalah

⁴ Ab. Mumin Ab. Ghani (2007), "Sistem Pengurusan Islam: Tinjauan Menyeluruh dari Aspek Konsep" dalam Ab. Mumin Ab. Ghani & Fadillah Mansor (*eds.*), *Dimensi Pengurusan Islam, Mengurus Kerja dan Mengurus Modal Insan*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya, h. 7.

menerusi landasan akidah, syariah dan akhlak. Aspek terpenting yang lahir dari komponen tersebut adalah untuk membangunkan modal insan melalui pembangunan spiritual ummah berasaskan kepada kekuatan rohani untuk membina suatu peradaban yang cemerlang dan mampan. Ianya mempunyai hubungkait dengan aspek kerja berkualiti yang merujuk kepada usaha dan kerja oleh pekerja yang mempunyai nilai dan ciri-ciri yang baik seperti akhlak yang baik, berperwatakan yang sopan dan juga berkemahiran tinggi. Mereka inilah merupakan modal insan bersifat produktif dan berkeupayaan untuk menyumbang kepada kemajuan sesebuah organisasi.

Dalam hal ini, strategi pembangunan dan pengurusan modal insan sememangnya memberi perhatian yang serius kepada aspek pengurusan organisasi yang efisien. Pengurusan secara efisien ini adalah perlu dan ianya merujuk kepada pengurusan secara menyeluruh dan komprehensif oleh modal insan yang bernama pekerja yang baik yang berupaya untuk mempamerkan keupayaan dan disiplin diri secara berkesan. Mereka ini biasanya menganggap menganggotai sesebuah organisasi itu sebagai amanah dan tanggungjawab, yang wajib dilaksanakan dengan segala daya upaya yang boleh. Manifestasi mengurus kerja yang baik dalam pembangunan dan pengurusan modal insan akan melahirkan modal insan yang seimbang, teratur dan dinamik.

Pengurusan yang baik ⁵ juga menitikberatkan tentang hubungan di antara pihak pengurusan dengan pihak orang bawahan (*subordinates*) yang perlu dilakukan secara positif, bertoleransi dan bersifat bekerjasama dan tolong-menolong dalam memajukan pengurusan organisasi secara berkesan. Oleh yang demikian, sifat diskriminasi sewajarnya dielakkan di dalam pengurusan modal insan bagi menjamin pengurusan yang berkualiti dan disegani.

⁵ Fadillah Mansor (2006), *op.cit.*, h. 59.

Struktur organisasi yang tersusun dan berkualiti akan dicapai apabila organisasi tersebut bijak dalam menyusun struktur organisasinya supaya selaras dan selari dengan fungsi-fungsinya yang sesuai dalam membangunkan produk dan perkhidmatan yang berkualiti. Struktur organisasi yang tersusun ini amat perlu supaya para pekerja diberi ruang dan peluang yang lebih fleksibel dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Selain itu, kualiti pengurusan modal insan dari perspektif Islam juga melihat kepada kriteria-kriteria lain seperti penilaian prestasi kerja, kualiti kerja, kecekapan, kelebihan ilmu pengetahuan dan daya kepimpinan seseorang di samping mereka ini berpandangan jauh, mempunyai idealisme yang tinggi dan lain-lain sifat yang terpuji. Kecemerlangan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada kualiti pekerjanya. Pekerja yang berkualiti bukan sahaja bergantung kepada tahap pembelajaran mereka malah lebih penting adalah tahap-tahap pengalaman mereka dilalui di dalam pelbagai bidang. Oleh itu, pembelajaran, kemahiran dan pengalaman ini akan melahirkan individu yang mempunyai keyakinan dan pakar dalam bidang mereka. Ia juga akhirnya akan membentuk budaya kerja cemerlang di kalangan pekerja atau modal insan yang telah dilatih semenjak awal.

Budaya kerja cemerlang inilah yang amat diperlukan oleh organisasi. Ianya merujuk kepada budaya kerja murni dan berkualiti yang menjadi amalan kerja bersama, diperkukuhkan dengan sistem, proses, prosedur, peraturan yang jelas dan mudah dilaksanakan. Ianya perlu dimulakan oleh peringkat atas pentadbiran organisasi, seterusnya diturun dan diimplementasikan di kalangan pengurusan eksekutif atau pertengahan dan seterusnya diamal dan dihayati oleh pekerja bawahan.

Seterusnya pengurusan secara Islam melihat modal insan melalui pekerja yang berkualiti sama ada dari segi akhlak, tingkah laku dan juga kepakaran dan kemahiran mereka. Mereka ini juga

senantiasa bersedia untuk menyumbang dan sentiasa berusaha untuk meningkatkan produktiviti organisasi demi mencapai *al-falāḥ*. Hal ini bertepatan dengan takrifan pengurusan Islam oleh Mohd Affandi Hassan yang dipetik dari Ab. Mumin Ab. Ghani (2006)⁶ sebagaimana berikut:

“Pengurusan dan pentadbiran dalam Islam, ialah penyempurnaan amanah yang diterima manusia dari Allah S.W.T sebagai hamba dan khalifah-Nya di bumi, untuk mengerjakan amal salih secara syura dalam organisasi. Tujuan pengurusan dan pentadbiran ialah untuk membina peradaban yang diredai Allah berlandaskan ajaran tauhid; dengan itu pengurusan dan pentadbiran bertanggungjawab menghapuskan al-fasād untuk menegakkan keadilan dalam organisasi dan juga dalam masyarakat”.

Oleh itu, semangat berusaha dan bekerja ke arah kualiti dan prestasi yang lebih baik inilah yang amat perlu bagi mengurus modal insan sesebuah organisasi secara lebih sistematik dan berjaya. Sebagaimana merujuk kepada maksud firman Allah S.W.T. *“Allah tidak akan mengubah nasih sesuatu kaum itu sehinggalah mereka itu sendiri merubahnya”*.⁷

Deskripsi Tentang Pembangunan Modal Insan

Modal insan merupakan individu yang tidak bersifat individualistik tetapi bersifat sebahagian daripada masyarakat Malaysia yang berilmu, berkeyakinan, memiliki nilai yang murni dan moral yang tinggi. Juga beretika, berbudi pekerti, bersopan santun, mempunyai keluarga yang mantap berdisiplin, dinamik, berdaya tahan

⁶ Ab. Mumin Ab. Ghani (2007), *op.cit.*, h. 6.

⁷ Al-Qur’ān, Sūrah al- Ra’d (13): 11.

tinggi, berinovasi, kreatif, sihat, bersemangat patriotik, cecal, berintegrasi dan berdaya saing.⁸

Modal insan ini penting untuk mewujudkan personaliti yang unggul dan setiap individu perlu mengamalkan setiap unsur-unsur dalam modal insan demi menentukan hala tuju negara, bangsa dan agama. Sebagaimana memetik kenyataan YAB Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi ketika membentangkan Belanjawan 2005 menjelaskan bahawa:

*“Kemajuan dan kekuatan ekonomi bukanlah segala-galanya. Ia perlu dilihat sebagai landasan untuk mencapai kesejahteraan hidup dan keutuhan sosial. Lantas, perseimbangan kebendaan dan kerohanian sangatlah penting supaya akan lahir tamadun yang agung. Kita perlu bersama-sama mengambil langkah memperkaya jiwa bangsa, tradisi, budaya dan agama tidak seharusnya menjadi halangan kepada kejayaan sebaliknya perlu digarap sebagai tunjang mendaki ke mercu kecemerlangan yang akan mengangkat martabat bangsa dan kewibawaan negara di mata dunia”.*⁹

Dalam perutusan sempena menyambut Hari Pekerja 2006, Perdana Menteri Malaysia, Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi turut menegaskan bahawa dalam konteks dunia global hari ini, modal insan yang benar-benar berkualiti adalah suatu kemestian. Sebagaimana kata-kata beliau dalam kenyataan yang dikeluarkan oleh Pejabat Perdana Menteri di Putrajaya:

⁸ Dr Sargit Singh Gill (2006), “Hubungan Etnik Di Malaysia Ke Arah Pembentukan Masyarakat Berintegrasi” dalam Dr. Zaid Ahmad, *et al.*, *Hubungan Etnik*. Selangor: Oxford Fajar. h. 203.

⁹ Zahir Zainudin (2005), Pengukuhan Nilai Ke Arah Masyarakat Hadhari dan Komuniti Sejahtera; <http://zahirhomp.blogspot.com/2005/11/pengukuhan-nilai-kearah-masyarakat.html>.

“Sekiranya kita ingin melangkah ke era ekonomi berpaksikan pengetahuan serta ingin menjadi bukan sahaja sekadar mana-mana negara maju tetapi negara maju yang mempunyai identitinya sendiri serta mampu terus kekal pada tahap itu, pembangunan modal insan berminda kelas pertama harus diutamakan”.¹⁰

Pembentukan modal insan harus dilihat secara menyeluruh membabitkan semua aspek kehidupan dalam individu dan masyarakat di negara ini. Oleh itu, terdapat pelbagai aspek yang perlu diberi penekanan dalam usaha membina modal insan yang bersepadu, iaitu ilmu pengetahuan, daya intelek, kemahiran, tahap peningkatan ekonomi, kebudayaan dan sebagainya.

Menurut Ibn Khaldūn (1993),¹¹ faktor pembeza antara masyarakat bertamadun dengan tidak bertamadun bukanlah terletak pada pembahagian kerja, tetapi terletak kepada peningkatan (produktiviti) pekerjaan. Masyarakat bertamadun merasa tidak cukup dengan adanya pelbagai jenis pekerjaan antara mereka, sehingga mereka merasa perlu mewujudkan pelbagai bentuk peningkatan (produktiviti) pekerjaan yang berbeza-beza di antara mereka. Kemahiran tenaga kerja akan menggunakan sumber alam dan kekuatan modal insan secara optimum dan intensif untuk kepentingan dan kesejahteraan masyarakat.

Tambahan pula dalam mentakrifkan perkataan “tamadun”, sangat jelas ungkapan tersebut mempunyai kaitan secara langsung dengan akhlak, iaitu kehalusan budi pekerti dan pembangunan

¹⁰ _____, “Minda Kelas Pertama: Saranan PM dalam bangunkan modal insan sempena Hari Pekerja”, *Utusan Malaysia*, 8 Mei 2006/ 9 Rabiul Akhir 1427.

¹¹ Ibn Khaldun (1993), *Mukadimah* (terj.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka. h. 351

perbandaran atau penempatan. Petikan berikut menjelaskan perkaitan antara tamadun dan akhlak, iaitu:

*...tamadun boleh ditakrifkan sebagai sejumlah pencapaian dan pembangunan dalam segala perlakuan, pemikiran dan kemajuan, kesenian, kesusasteraan dan lain-lain yang tinggi, baik, halus dan sopan kea rah pembentukan peribadi dan komuniti yang memiliki personality, tatususila dan budi pekerti yang terpuji untuk membentuk sebuah masyarakat atau Negara bangsa.*¹²

Selaras dengan itu, pengurusan modal insan menekankan kepada proses persiapan tenaga insan yang melibatkan usaha-usaha menggembelngkan segala input di dalam sesebuah organisasi dengan cara paling optimum untuk mencapai objektif organisasi. Pengurusan ini juga meliputi proses merancang, mengorganisasi, memimpin dan memantau segala aktiviti anggota-anggota dalam sesebuah organisasi dengan menggunakan segala sumber organisasi yang ada bagi mencapai objektif organisasi yang ditetapkan.

Pengurusan dan seterusnya pembangunan modal insan ini perlulah sentiasa digilap kerana ia merupakan elemen penting bagi memastikan organisasi khususnya, terus berdaya saing dan berdaya tahan terutama dalam zaman ekonomi sejagat yang berlandaskan pengetahuan dan bertunjangkan sains dan teknologi. Oleh kerana itu, pembangunan modal insan dalam konteks pengurusan Islam bukan sahaja setakat peningkatan tahap pendidikan, mempunyai kemahiran dan ciri-ciri akhlak yang mulia, berkeyakinan malah ia berkaitan dengan menghasilkan rakyat yang mempunyai pemikiran minda kelas pertama ke arah mengejar *al-Falāh*¹³ iaitu kejayaan di dunia dan di

¹² Chandra Muzaffar, *et. al.* (2000), "Pengenalan Ilmu ketamadunan" dalam *Tamadun Islam dan Tamadun Asia*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya, h. 4.

¹³ *Al-falāh* segi istilah bermaksud kesejahteraan di dunia dan akhirat ataupun

akhirat.

Pembangunan Modal Insan Dalam Konteks Pendekatan Islam

Pembangunan modal insan dalam konteks pendekatan Islam lebih memberi penekanan kepada kesedaran tentang betapa perlunya setiap individu mengetahui tentang apa yang perlu dilakukan, dan bertanggungjawab sepenuhnya ke atas segala tindakan atau perbuatan yang dilakukan supaya semua yang dilakukan menjadi sebahagian daripada amalan terbaik (amal soleh).

Apa yang dipentingkan dalam konteks pendekatan Islam ialah membangunkan keperibadian manusia seutuhnya selaras dengan bakat dan potensi yang dimiliki menerusi program pendidikan dan latihan. Penekanan yang diberikan ialah setiap manusia perlu dibangunkan dengan kekuatan spiritual untuk menggerakkan daya kerja yang tulus ikhlas, kekuatan minda untuk memikirkan tentang kerja yang lebih sistematik dan berdaya maju, kekuatan fizikal untuk melaksanakan kerja dengan sepenuh tenaga serta dipupuk dengan kesedaran dalaman, kesungguhan, disiplin dan visi masa hadapan yang jelas. Ini kerana manusia perlu dididik supaya mempunyai nilai dan harga diri, kepercayaan diri dan keutuhan diri untuk merangsang masa hadapan yang lebih cemerlang, gemilang dan terbilang.¹⁴

Jelasnya, konsep pembangunan modal insan di dalam sesebuah organisasi menurut pendekatan Islam mengkehendaki sesuatu yang hendak dilakukan itu dilakukan dengan penuh ilmu pengetahuan dan kesedaran. Setiap pekerja perlu mengetahui dan

mendapat keredaan Allah. Kejayaan sebenar ini dapat dicapai apabila kedua-dua kehidupan tersebut dapat diseimbangkan; Lihat Muhammad Nejatullah Siddiqi (1972), *The Economic Enterprise in Islam*. Lahore: Islamic Publications Ltd., hh. 3 - 4.

¹⁴ Haji Abdul Rahman b. Ahmad (2006), *Pembangunan Modal Insan: Apa dan Kenapa dalam Konteks Organisasi di Malaysia*. Alor Star: Human Resources Academy. hh. 12 - 13.

menyedari tentang apa yang dilakukan kerana ianya akan dihitung sebagai amalan soleh. Justeru, ianya berkehendakkan kepada satu perincian tugas dan tanggungjawab.¹⁵Oleh itu jelaslah pembangunan modal insan perlu meliputi kekuatan jasmani dan rohani. Malah modal insan melalui kekuatan jasmani dan rohani adalah aset terpenting yang harus dijana sebaik mungkin demi mencapai *al-falāḥ*.

Ini bertepatan dengan pernyataan dan gesaan Allah dalam firman-Nya yang bermaksud:

“Kami tinggikan darjat orang yang Kami kehendaki dan di atas tiap-tiap orang yang berpengetahuan itu, ada lagi yang maha mengetahui”.¹⁶

Pembentukan Modal Insan Sebagai Pekerja yang Berakhlak Mulia

Akhlak memainkan peranan penting dalam kehidupan individu Muslim. Tanpa akhlak akan pincanglah sebuah kehidupan dan akan hancurlah sesebuah negara. Dewasa ini pelbagai kejadian yang berlaku ekoran dari kelunturan akhlak di kalangan individu seperti rasuah, jenayah, bunuh diri, rogol dan sebagainya. Apa yang menyedihkan ialah kelunturan akhlak yang berlaku di kalangan individu Muslim khususnya. Ramai yang mengakui dirinya sebagai Muslim, tetapi tidak memiliki akhlak sebagaimana seorang Muslim yang benar-benar menghayati Islam dan panduan yang digariskan dalam al-Qur’ān.

Sesebuah negara akan mencapai kemajuan jika warganegaranya terdiri daripada individu yang berakhlak luhur. Sebaliknya jika warganegaranya berakhlak buruk, maka rosaklah

¹⁵ Haji Abdul Rahman b. Ahmad (2006), *op.cit.*

¹⁶ Al-Qur’ān, Sūrah Yūsuf (12): 76.

bangsa dan negara itu. Seorang penyair Arab bernama Syauqi Bey pernah berkata:

“Satu bangsa dikenali kerana akhlaknya (budi pekertinya). Jika akhlaknya telah runtuh, maka runtuh pulalah bangsa itu”.¹⁷

Perbuatan kebaikan (ihsan) yang menentukan nilai dan status akhlak seseorang dan inilah tujuan sebenar penciptaan manusia sebagaimana firman Allah S.W.T. yang bermaksud :¹⁸

“(Allah) yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang paling baik perbuatannya.”

Perbuatan atau akhlak yang baik itu bukan sahaja akan membawa kebahagiaan kepada orang lain, tetapi juga membahagiakan pelaku itu sendiri. Allah S.W.T. turut mengasihi dan berserta dengan orang-orang yang melakukan kebaikan.

Allah S.W.T. tidak akan mensia-siakan pahala mereka dan tidak ada balasan yang setimpal dengan kebaikan kecuali kebaikan. Antara kebaikan yang diperolehi oleh pelaku akhlak mulia juga dinyatakan bahawa sesungguhnya perbuatan-perbuatan kebaikan akan menghapus (memakan dosa) perbuatan-perbuatan kejahatan. Bahkan lagi, amalan akhlak mulia akan menambah rezeki daripada Allah S.W.T. sebagaimana Allah S.W.T. menjanjikan bahawa sekiranya manusia bersyukur, nescaya Allah S.W.T. akan tambahkan lagi rezeki dan sebaliknya jika mereka kufur, sesungguhnya azab Allah S.W.T. sangat pedih.¹⁹

¹⁷ M. Ali Hasan (1978), *Tuntutan Akhlak*. Johor Bharu: Thinker's Library. h. 8.

¹⁸ Al-Qur'ān, Sūrah al-Mulk (67): 2.

¹⁹ Al-Qur'ān, Sūrah Hūd (11): 115, tafsiran Mohd Nasir, 1986.

Pembangunan Modal Insan Melalui Pendidikan Akhlak

Pendidikan akhlak merupakan wadah penting untuk merungkai permasalahan akhlak individu dan untuk melahirkan manusia yang baik. Penekanan pendidikan akhlak adalah sangat penting bagi membangun dan melahirkan insan secara bersepadu dan seimbang demi merealisasikan fungsi manusia sebagai hamba dan khalifah Allah di muka bumi. Pendidikan akhlak Islamiyyah merupakan satu-satunya cara pendidikan akhlak individu ke arah melahirkan manusia yang dapat membina masyarakat yang membangun selaras dengan maksud pembangunan dalam Islam. Melalui pendidikan yang benar dan tepat, akhlak individu dapat dibentuk dan seterusnya segala kegiatan yang tidak bermoral akan dapat dikawal dan dihapuskan.²⁰

Akhlak seseorang tidak bersifat jumud, beku atau statik tetapi berubah melalui pendidikan, latihan dan disiplin. Menurut Miskawaih, seseorang berpotensi untuk merubah akhlak menjadi baik, sama ada dalam tempoh yang singkat ataupun panjang. Namun begitu, Miskawaih menyatakan lagi bahawa kemampuan dan pencapaian seseorang dalam menerima pendidikan dan perubahan lain adalah berbeza. Seseorang mereka bersikap responsif terhadap pendidikan dan berubah menjadi baik dalam jangka masa yang singkat. Manakala sesetengah yang lain pula, kekal dalam bentuk yang asal dan akhlak mereka sukar dibentuk.²¹

Selain itu, pembentukan insan yang berakhlak mulia merupakan agenda utama dalam sistem pendidikan negara. Ini jelas

²⁰ Tengku Sarina Aini Tengku Kasim & Yusmini Md. Yusoff (2007), "Pendekatan Psikologi dalam Pendidikan Akhlak", dalam *Pengajian Islam di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya, h. 97.

²¹ Mohd. Nasir Omar (2005), *Akhlak dan Kaunseling Islam*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributor Sdn. Bhd., hh. 149 - 164.

termaktub dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan.²² Falsafah Pendidikan Kebangsaan dengan jelas menyatakan ciri-ciri akhlak mulia iaitu insan yang mempunyai pengetahuan tentang nilai-nilai baik dan buruk, mempunyai kesedaran tentang kesan daripada perbuatan baik dan buruk, berkeyakinan terhadap nilai murni, mengamalkan perbuatan yang baik, menghindari perlakuan yang buruk, menghayati nilai mulia yang merangkumi nilai-nilai kerohanian, kemanusiaan dan kewarganegaraan.

Pernyataan insan yang ‘memiliki sahsiah seimbang dan sepadu’ yang dijelaskan dalam huraian Falsafah Pendidikan Kebangsaan tersebut antaranya ialah berkaitan dengan keseimbangan dari segi rohani iaitu :

“Menyedari dan menginsafi adanya Pencipta, menyedari dan menginsafi tanggungjawab dan penanggunganjawab, menghargai dan mensyukuri pemberian Pencipta, memupuk dan membina disiplin diri serta membentuk akhlak mulia.”²³

Pendidikan di Malaysia adalah suatu usaha berterusan ke arah lebih memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini adalah bertujuan untuk melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberikan sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat dan negara.

Pendidikan akhlak merupakan asas pembinaan minda dan

²² Akta Pendidikan 1996: 11

²³ Kementerian Pendidikan Malaysia 1990: 12

sahsiah individu ke arah membentuk budi pekerti yang luhur sesuai dengan fitrah kejadian manusia. Pendidikan akhlak yang benar akan membentuk individu agar mampu mengendalikan kekuatan diri daripada terdorong ke arah kejahatan. Justeru terdapat pelbagai perspektif dalam al-Qur'ān yang melibatkan pelaksanaan akhlak dan kepentingan akhlak sama ada kepada diri, masyarakat, bangsa ataupun negara. Ini kerana kemurniaan akhlak individu turut mempengaruhi kecemerlangan dan kejatuhan sesuatu tamadun. Individu Muslim yang berupaya memindahkan pendidikan akhlaknya kepada pembentukan peribadi mulia dan berbudi pekerti indah akan mampu memberi kesan yang positif terhadap pembinaan masyarakat dan tamadun manusia.²⁴

Mengurus Modal Insan Secara Holistik dalam Sesebuah Organisasi

Kecemerlangan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada kualiti pekerjaanya. Pekerja yang berkualiti bukan sahaja bergantung kepada tahap pembelajaran mereka malah lebih penting adalah tahap pengalaman mereka yang dilalui di dalam pelbagai bidang. Kemahiran dan pengalaman ini akan melahirkan individu yang mempunyai keyakinan dalam bidang mereka.

Lantaran itu mengurus modal insan secara holistik adalah perlu dititikberatkan. Perhatian perlu diberikan kepada kumpulan profesional dan juga pengurusan dalam sesuatu bidang yang merupakan aset penting dalam sesebuah organisasi. Namun begitu, tumpuan dan perhatian juga perlulah diberikan kepada kumpulan pertengahan seperti juruteknik, penyelia, pengatur cara dan sebagainya dalam organisasi yang sama. Kebajikan pekerja yang tidak terjaga akan menyebabkan kumpulan tenaga kerja berpengalaman ini

²⁴ Faridah Che Husain & Tengku Sarina Aini Tengku Kasim (2007), "Pembinaan Insan dan Tamadun Melalui Pembentukan Akhlak Muslim Menurut Perspektif Al-Qur'ān", dalam *Islam dan Isu-Isu Kontemporer*. Surabaya: Penerbit eLKAF, h. 292.

akan meninggalkan organisasi apabila menerima tawaran yang lebih baik.

Pihak majikan perlulah memperkenalkan sistem pengurusan yang tidak memandang kepada kelebihan jawatan ketua. Ketua hanya dilihat sebagai satu jawatan dalam pengurusan sahaja. Dari segi pendapatan ia hanya bergantung kepada pengalaman dan mutu perkhidmatan yang mereka berikan kepada organisasi. Golongan muda juga perlulah diberikan peluang menjadi ketua kepada kakitangan yang lebih kanan dalam sesuatu projek. Ini mewujudkan persekitaran yang menggalakan terutamanya wujudnya kerjasama di kalangan kumpulan yang lebih kanan. Ini pasti dapat membantu mengurangkan bebanan pengurusan yang dihadapi oleh pengurusan yang lebih kanan.

Oleh itu, bagi menjayakan pembangunan modal insan maka kita perlu mengubah sistem pengurusan dahulu bagi mewujudkan suasana yang menggalakkan untuk bekerja. Kebajikan pekerja perlulah dipelihara untuk memastikan sesebuah organisasi tersebut berdaya maju dengan para pekerja yang berpengalaman dan komitmen yang tinggi.

Tegasnya, pengurusan modal insan yang berkesan dalam sesebuah organisasi perlulah berupaya untuk melahirkan pekerja yang baik yang mempunyai ciri-ciri utama sebagaimana berikut :

1. Keikhlasan dan semangat

Keikhlasan dalam diri untuk memberi sumbangan yang bermakna .sifat keikhlasan ini kita sendiri yang boleh mengetahui dan merasainya. Sekiranya keikhlasan wujud, ia sudah tentu akan dapat menimbulkan semangat juang yang tinggi. Keikhlasan bukan terletak pada apa yang kita cakap atau apa yang kita janji tetapi ianya terserlah melalui perbuatan dan etika seseorang.

2. Berorientasikan pelanggan

Pekerja yang berjaya di dalam sesebuah organisasi mestilah mengutamakan pelanggan. Pelanggan tidak semestinya orang yang memberi kita perniagaan bahkan pelajar juga dianggap pelanggan kepada seorang guru. Oleh itu pekerja yang baik akan sentiasa berusaha untuk memenuhi keperluan pelanggan. Seorang pekerja yang baik hendaklah mempunyai pengetahuan dan memahami pelanggannya. Bagi organisasi sekolah misalnya, murid adalah pelanggan utama dan memahami pelanggan adalah memahami dari segi pembangunan jasmani, emosi, rohani dan intelegnya (JERI).

3. Keupayaan berfikir

Pemimpin yang baik berupaya untuk berfikir dengan baik. Pemikiran yang baik pula hanya dapat dihasilkan daripada ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Mereka yang tidak berilmu tidak akan mampu menjadi pemimpin yang baik di dalam dunia moden ini di mana ilmu merupakan sumber utama bagi kejayaan sesuatu bangsa. Seseorang pemimpin yang baik bukan sahaja perlu memiliki ilmu itu sendiri malah mereka berupaya menggunakan dan mengolah maklumat bagi menghasilkan strategi yang baik. Oleh itu kepelbagaian ilmu seperti memiliki ilmu dalam bidang kepimpinan, pengurusan, kewangan, strategi organisasi, sumber manusia dan lain-lain adalah penting dalam membentuk strategi, program, aktiviti dan lain-lain tugas. Keupayaan berfikir boleh dipraktikkan dengan memperkayakan ilmu. Cara yang paling mudah untuk mendapat ilmu adalah dengan membaca. Nabi Muhammad S.A.W. diberi tugas sebagai pemimpin bermula dengan BACA.

4. Keupayaan berkomunikasi

Kepimpinan dalam organisasi sering didefinisikan sebagai keupayaan seseorang untuk mempengaruhi satu kumpulan untuk melakukan sesuatu yang lazimnya, tanpanya perkara tersebut tidak dilakukan atau tidak dilakukan sebaliknya. Ini bermakna pemimpin sebenar perlulah berupaya untuk memberi nilai tambah kepada organisasi. Ianya juga bererti melibatkan keupayaan mempengaruhi atau mengorientasikan orang lain untuk melaksana atau menjaya sesuatu yang dihasrat oleh

pemimpin tersebut. Ini bermakna seseorang pemimpin perlu berupaya untuk berkomunikasi secara berkesan sama ada secara lisan, penulisan atau lain-lain. Dalam konteks ini, komunikasi bermakna pemimpin tersebut berupaya dan senantiasa berkomunikasi secara berkesan dengan pegawai-pegawai dan pekerja di bawahnya dalam konteks untuk sama-sama memahami, menghayati dan komited dengan strategi, misi, visi, matlamat dan wawasan serta aktiviti yang dirancang. Ini juga bererti pemimpin mestilah selalu berbincang, meminta pandangan, mendengar dan berinteraksi dengan baik dalam organisasi yang diterajunya. Dalam hal ini pendekatan turun padang (*management by working around*) adalah perlu untuk menjayakan komunikasi dengan berkesan.

Bentuk-bentuk Kemahiran Dalam Pembangunan Modal Insan

Setiap pekerja di dalam sesebuah organisasi perlu mewujudkan suatu persefahaman dan rasa percaya mempercayai di antara sesama pekerja sama ada peringkat atasan mahu pun peringkat orang bawahan dengan mengambilkira aspek-aspek positif seperti prihatin, mengambil berat, mesra, tulen, ikhlas dan menerima. Kebolehan ini memerlukan beberapa kemahiran tertentu bagi memastikan hubungan yang dibina itu berada pada tahap yang boleh diterima dalam situasi hubungan sosial biasa.

Antara bentuk kemahiran yang diperlukan untuk melahirkan modal insan atau pekerja yang berkualiti dan efisien ialah:

1. Kemahiran pekerja menggunakan bentuk-bentuk komunikasi yang sesuai dengan keadaan orang lain supaya hubungan yang terjalin di antara mereka adalah hubungan berkesan dan ia dapat membantu tahap kualiti pekerja dalam bidang pengurusan
2. Kemahiran kepekaan pekerja terhadap keperluan kemanusiaan yang diperlukan dalam aspek pekerjaan dan tidak tertumpu kepada orientasi kualiti pengurusan semata-mata.

3. Kemahiran pekerja untuk membina suasana pengurusan yang lebih harmoni, mesra, mengambil berat, empati, dan memupuk semangat setiakawan di kalangan pekerja terhadap pekerja mereka. Elemen-elemen ini penting kerana organisasi perlu dirasakan oleh pekerja sebagai suatu tempat yang kondusif dan disukai bagi mencapai matlamat pengurusan yang maksimum.

4. Kemahiran pekerja sebagai seorang pemudahcara yang berkemahiran dalam hubungan menolong. Peranan pekerja bukan semata-mata kepada soal pengurusan kerja pekerjanya sahaja, malah pada ketika tertentu pekerja juga terbabit dengan urusan yang melibatkan masalah peribadi pekerja misalnya dalam soal disiplin atau keluarga. Sehubungan itu, pekerja memerlukan kemahiran untuk membantu menyelesaikan masalah pekerja.

5. Kemahiran memujuk atau mempengaruhi bagi mendorong perubahan tingkahlaku terutama tingkahlaku negatif di kalangan pekerja. Tanpa teknik dan kemahiran interpersonal yang efektif sudah pasti tugas ini menjadi lebih sukar. Perkara yang menjadi keutamaan dalam hal ini ialah perubahan tingkahlaku negatif dapat dilaksanakan manakala hubungan baik dengan pekerja dapat diteruskan. Pengurusan organisasi perlu mengurangkan jaringan hubungan sosial yang tidak baik di antara pekerja dan pekerja.

6. Kemahiran psikologi merupakan satu kemahiran yang boleh membantu individu untuk mendapat keseimbangan dari segi intelektual, fizikal, emosi dan kerohanian. Ini adalah kerana psikologi merupakan ilmu sains mengenai tingkahlaku manusia dan proses memahami perkembangan kognitif serta afektif seseorang individu. Melalui pendekatan psikologi, seseorang individu mampu diterapkan dengan nilai-nilai murni dalam kehidupan, kebolehan untuk berfikir dan menyelesaikan masalah secara kritis dan kreatif. Kemahiran ini mampu mendidik individu agar bijak untuk mengendalikan tingkahlaku dengan baik seterusnya dapat memberi kesan yang positif

dalam sosialisasi sehari-hari. Ia juga mampu untuk memimpin individu ke arah mengenali diri sendiri dengan lebih baik, terutamanya dari aspek emosi.

7. Kemahiran melayan bermaksud memberi tumpuan dan perhatian yang sepenuhnya kepada orang yang dilayan. Kemahiran ini termasuk memberi perhatian terhadap aspek fizikal, observasi atau melakukan pemerhatian terhadap perasaan, pemikiran dan tindakan serta mendengar dengan baik.

8. Kemahiran mendengar merujuk kepada keupayaan untuk menangkap dan memahami mesej-mesej komunikasi orang lain yang disampaikan secara lisan. Setiap pekerja harus mendengar dengan aktif bukan mendengar secara pasif. Aktif mendengar bermaksud kebolehan untuk mentafsir maklumat yang didengar, kemudian melakukan penilaian terhadap maklumat yang diterima tanpa menghukum seterusnya memberi maklum balas yang berpatutan terhadap maklumat tersebut.

9. Kemahiran Memberi dan Menerima Maklum Balas juga amat penting dalam mewujudkan hubungan yang berkesan di antara pekerja dalam sesebuah organisasi. Dalam hubungan berkesan, maklum balas biasanya berlaku daripada seorang pekerja kepada orang bawahan hasil pemerhatiannya terhadap sebarang tingkahlaku yang ditunjukkan dalam pengurusan organisasi. Maklum balas yang diberikan hendaklah merangkumi kedua-dua aspek negatif dan positif yang ada pada diri pekerja.

Kepentingan Pembangunan Modal Insan Bersepadu

Sistem pengurusan secara Islam adalah bersifat komprehensif dan berteraskan kepada falsafah tauhid dan berasaskan ilmu wahyu iaitu al-Qur'ān, al-Hadīth dan amalan ulama-ulama silam. Oleh itu pembangunan modal insan bersepadu adalah amat penting dalam konteks pengurusan Islam. Dalam sistem ini, segala proses pembuatan

keputusan, perancangan, pengawalan, pelaksanaan projek, perhubungan dan komunikasi, tanggungjawab di antara majikan dan pekerja, etika kerja dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan pengurusan adalah berbanding kepada prinsip-prinsip pengurusan Islam yang telah digariskan oleh ajaran Islam.

Walau bagaimanapun, pengurusan Islam tidak menolak pengurusan barat seratus peratus. Sistem integratif amat penting dalam membangun modal insan. Ia seharusnya mengambilkira faktor bermanfaat daripada luar lingkungan sama ada dari Barat atau Timur boleh dikembangkan sebagai pelengkap asas yang memberi tumpuan kepada pembangunan akhlah sains dan teknologi serta pembangunan akhlak insan.

Pengurusan dalam Islam amat menekankan tentang aspek pengurusan kerja berkualiti dan pembangunan modal insan secara terancang. Ianya telah dibincangkan sejak wujudnya dan terbinanya sejarah tamadun manusia. Dari segi sejarah misalnya, telah ditonjolkan corak pengurusan Nabi Musa a.s. dalam catatan penghijrahan bani Israel dari Mesir ke Semenanjung Sinai. Pekerjaannya iaitu Nabi Musa a.s. dan baginda mempunyai pengikut yang ramai pada masa itu. Selepas diadakan mesyuarat, Nabi Musa a.s. bersetuju untuk mengikut pandangan yang diutarakan oleh bapa mertuanya iaitu menyediakan beberapa orang yang berkemampuan menjadi pekerja. Pekerja ini dilantik dan mereka bertanggungjawab sepenuhnya kepada pengikut masing-masing. Corak pengurusan berasaskan kekuatan modal insan ini telah dipraktikkan sehingga kini dan ianya mempunyai persamaan dengan corak pengurusan sekarang yang menekankan kepada konsep disentralisasi dan *empowerment* kepada *subordinates* yang dipilih dan dilantik oleh pihak pengurusan.

Rasulullah S.A.W. sendiri bagi orang Islam adalah model pekerja yang berwawasan dalam konteks pengurusan Islam yang sebenar. Baginda telah mempelopori sistem pengurusan Islam pada zaman awal Islam lagi, melalui praktik-praktik kepimpinan dalam

pengurusan organisasi dan negara. Fungsi-fungsi pengurusan barat seperti perancangan (*plan*), pengorganisasian (*organize*), pengawalan (*control*), penstafan (*recruitment*), kepimpinan (*leadership*) dan pelaksanaan (*execute*) telahpun dilaksanakan oleh Rasulullah S.A.W. dalam mengurus modal insan iaitu pengikut-pengikutnya semasa penghijrahan baginda dari Mekah ke Madinah dan juga dalam usaha baginda menyebarkan agama Islam di muka bumi ini.

Berpandukan fakta sejarah ini, adalah perlu bagi setiap pekerja untuk mencontohinya. Dalam konteks ini, seorang pekerja organisasi yang baik akan sentiasa berusaha untuk menambah baik pencapaian organisasi dengan penuh komitmen dan semangat. Justeru itu, pekerja yang baik akan menetapkan objektif-objektif yang beliau percaya sepenuhnya akan dapat memberi kesan positif kepada organisasi dalam suasana kerja yang penuh bersemangat dan ceria. Ini bererti kepimpinan yang berkesan merupakan agen perubahan kepada organisasi. Mereka ini akan sentiasa berusaha untuk menambahbaik organisasi.

Dengan perkataan yang lebih mudah, ciri utama pekerja yang baik ialah mengetahui dan menetapkan halatuju organisasi dari segi visi dan misi serta objektif yang jelas yang hendak dicapai. Malah pekerja juga bertanggungjawab dalam mengawalselia perancangan dan mengatur strategi, mewujudkan program dan memantau pelaksanaan projek. Pekerja yang berkesan bukan sahaja berupaya dalam melaksana perkara yang betul dan dirancang tetapi juga memastikan pelaksanaannya adalah mengikut jadual dan mencapai objektif dan matlamat dengan sumber mentah yang boleh digemblengkan.

Seterusnya, budaya kerja cemerlang ialah budaya kerja murni dan berkualiti yang menjadi amalan kerja bersama, diperkukuhkan dengan sistem, proses, prosedur, peraturan yang jelas dan mudah

dilaksanakan.²⁵ Ianya perlu dimulakan oleh peringkat atas pentadbiran organisasi, seterusnya diturun dan diimplementasikan di kalangan pengurusan eksekutif atau pertengahan dan seterusnya diamal dan dihayati oleh pekerja bawahan (*subordinates*).

Dalam hal ini, sesebuah organisasi perlu sama-sama berganding bahu dengan pihak kerajaan dalam membangunkan sumber manusia atau modal insan yang berkualiti dan berpengetahuan tinggi. Ini boleh dilaksanakan dengan cara menyediakan peluang pendidikan yang terbaik dan secara berterusan kepada golongan pekerja sama ada di peringkat atasan mahupun peringkat bawahan. Ini kerana sumber manusia berpengetahuan tinggi itu akan menjadi tunjang kepada organisasi atau industri yang mencatat pertumbuhan yang pesat.

Kesimpulan

Dalam konteks pengurusan Islam dalam sesebuah organisasi, modal insan merupakan aset terpenting yang harus dijana sebaik mungkin demi mencapai *al-falāh* iaitu kejayaan di dunia dan akhirat. Ini bertepatan dengan pernyataan dan gesaan Allah dalam firman-Nya yang bermaksud: “*Kami tinggikan darjat orang yang Kami kehendaki dan di atas tiap-tiap orang yang berpengetahuan itu, ada lagi yang maha mengetahui*”.²⁶

Cabaran sebenar bagi pembangunan modal insan acuan negara kita adalah untuk mengurangkan kadar pengangguran serta mampu mencapai tahap ekonomi guna tenaga penuh dan mampu bekerja di tahap sebenar bagi meningkatkan produktiviti dan nilai ditambah serta

²⁵ Mustafa Haji Daud (1994), *Pengurusan Islam*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd., h. 103; Lihat Mohd Tap bin Salleh (1991), *Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur: INTAN, h. 36.

²⁶ Al-Qur’ān, Sūrah Yūsuf (12): 76.

memerangi pencapaian ekonomi yang tidak memberangsangkan. Bagi mencapai matlamat ini, negara perlulah menilai penemuan dan menambah nilai kepada semua aktiviti ekonomi negara. Usaha-usaha mencegah Aliran Keluar Golongan Bijaksana (*International Brain Drain*), mengilap kepakaran yang ada dan meningkatkan pembinaan jati diri tenaga insan amat penting dalam melaksanakan semua program pembangunan.

Oleh itu, bagi mencapai Wawasan Negara Maju menjelang 2020, maka peranan modal insan perlulah diberikan penekanan dalam melahirkan rakyat yang mempunyai minda kelas pertama. Ia perlulah digarap sebaik mungkin bagi mengatasi pelbagai masalah seperti pengangguran, dilema pekerja asing dan pelbagai lagi yang bakal timbul. Hanya dengan ini matlamat serta segala visi negara dapat di capai dan kelangsungannya dapat dijamin supaya ianya boleh dipertingkatkan oleh generasi yang akan datang.

Tegasnya, pembangunan dan pengurusan modal insan adalah elemen penting dalam membentuk pengurusan organisasi yang efisien dan berkesan dalam konteks pengurusan Islam. Matlamat pembangunan modal insan ini jika dihayati adalah selaras dengan perjuangan misi Negara dalam konteks menghadapi cabaran keempat yang ditetapkan dalam wawasan 2020 iaitu untuk membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur. Dengan kata lain, untuk mewujudkan masyarakat yang sepenuhnya bermoral dan beretika dengan warganegaranya teguh dalam nilai agama dan kerohanian dan didokong oleh nilai etika paling tinggi.