

HUBUNGAN PENGHAYATAN NILAI IHSAN DENGAN PRESTASI KERJA PENSYARAH DI KOLEJ UNIVERSITI ISLAM MELAKA

Muhammad Heikal Mesran & Noor Azizah Jakaria

noorazizah@kuim.edu.my

Fakulti Keilmuan Islam

Kolej Universiti Islam Melaka

Abstrak

Kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan penghayatan nilai ihsan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka. Sampel kajian adalah terdiri daripada 70 orang pensyarah yang telah dikaji bagi menjawab borang soal selidik dan data-data kajian yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 20.0. Berdasarkan analisis tersebut, dapatan kajian menunjukkan tahap penghayatan nilai ihsan dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka adalah pada tahap tinggi. Manakala, bagi dapatan kajian tahap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka mendapati bahawa adalah pada tahap sederhana. Di samping itu, kajian ini mendapati bahawa wujud hubungan yang lemah tetapi signifikan antara penghayatan nilai ihsan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka.

Kata kunci: *Ihsan, Prestasi Kerja, Pembangunan Modal Insan*

RELATIONSHIP OF THE VALUES WITH THE PERFORMANCE IN UNIVERSITY COLLEGE OF ISLAM MELAKA

Abstract

This study aims to identify the relationship between appreciation of the values of courtesy and performance among lecturers at. The sample of this study consisted of 70 lecturers who had been surveyed to answer the questionnaire and the data obtained from the Statistical Packages for Social Science (SPSS) version 20.0. Based on the analysis, the findings showed that the level of appreciation of values among lecturers at the Islamic University College of Melaka was high. On the other hand, the findings of work performance level among lecturers at the Melaka Islamic University College found that at moderate level. In addition, this study found that there was a weak but significant relationship between the appreciation of values and the performance of lecturers at the Melaka Islamic University College.

Keywords: Goodwill, Work Performance, Human Capital Development

Pengenalan

Islam disifatkan sebagai peraturan dan pilihan terbaik untuk manusia dan alam seluruhnya. Islam dengan sistem yang teratur serta kesesuaiannya dengan fitrah manusia telah membentuk sebuah tamadun yang diasaskan atas dasar keagamaan. Secara umum, tiga elemen dasar yang menjadi asas kepada agama ialah iman, Islam dan ihsan. Iman menyentuh persoalan tauhid, manakala Islam menekankan aspek syariat dan ihsan pula lebih menjurus kepada aspek akhlak. Ihsan juga adalah melakukan ibadah dengan khusyuk, ikhlas dan yakin bahawa Allah SWT sentiasa mengawasi apa yang dilakukannya. Hadis riwayat Muslim dari Umar bin Khatab ia berkata bahawa: “*mengabdikan diri kepada Allah hendaklah dengan perasaan seolah-olah melihat-Nya, maka hendaklah anda merasa bahawa Allah melihatmu*”. Tambahan pula Allah SWT telah berfirman dalam Surah as-

Sajadah, ayat 7 yang mafhumnya: “(Dia) yang menciptakan setiap sesuatu dengan sebaik-baiknya (Ihsan) dan dimulakan-Nya kejadian manusia berasal daripada tanah”.

Berdasarkan dalil tersebut, Allah SWT telah menciptakan dan melakukan sesuatu tindakan secara penuh ihsan iaitu dengan sebaik-baiknya tanpa kecacatan berdasarkan kepada kuasa-Nya yang mutlak dan hikmah-Nya yang tiada batasan. Oleh itu, jelas menunjukkan bahawa nilai ihsan ini amat dititikberatkan oleh Pencipta dan rasul-Nya agar setiap umat menjadikan nilai kualiti ihsan sebagai budaya yang sehati dalam diri terutamanya semasa melaksanakan sesuatu amalan pekerjaan dan pengurusan sama ada dalam organisasi, masyarakat mahupun berkeluarga. Memandangkan peri pentingnya kualiti ini dalam aspek kehidupan insan; maka nilai ihsan ini mesti dijadikan budaya yang sehati terutamanya dalam melaksanakan suatu sistem pengurusan yang cemerlang. Sistem pengurusan kualiti ini sangat berkesan apabila dilaksanakan dalam pelbagai organisasi agar dapat melahirkan modal insan kelas pertama (Hasan Al-Banna, Ab Mumin & Siti Arni, 2011).

Melalui penulisan Aini Ideris dalam Utusan Online, 12 Mei 2018, ihsan menjadi satu nilai penting dalam kita memastikan pekerjaan yang dilakukan kekal bersandar kepada amanah, kecekapan yang tinggi, kesempurnaan, keikhlasan, integriti, kualiti dan budaya kecemerlangan. Dalam konteks kerjaya dan pentadbiran, aspek ini sering diungkapkan sebagai ‘profesionalisme’ atau kecekapan kerja yang tinggi serta berkualiti untuk menghasilkan kesempurnaan. Dengan ihsan dalam khidmat profesional, sudah tentulah matlamat kita untuk membawa inovasi yang tercipta di taman ilmu ini terus ke pangkuan masyarakat, agar dapat mereka manfaatkan, yang sudah tentu akan mampu membawa mereka menuju kesejahteraan.

Penyataan Masalah

Pengurusan yang berkesan memerlukan modal insan yang terdiri daripada pengurus dan pekerja yang berkemahiran dalam menggunakan sumber-sumber yang diperoleh dengan efisien dan efektif. Pekerja yang produktif mempunyai integriti dan sikap positif terhadap pekerjaan. Manakala bagi pengurus atau majikan wajar mengambil pendekatan bijak dan bertolak ansur apabila pekerja melakukan kesilapan dengan tidak terus menghukum sebaliknya melihat sebagai peluang pembelajaran sendiri ke arah produktiviti lebih tinggi (Berita Harian, 2018, Mei 01). Dalam masa yang sama, pengurusan Islam menekankan aspek nilai dan etika dalam diri setiap anggota agar pekerjaan yang dilakukan bukan sahaja semata-mata untuk mencapai matlamat organisasi, malah mencapai matlamat al-falah dunia dan akhirat (Ilhamie, 2014).

Kecemerlangan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada kualiti pekerjanya (Razaleigh Muhamat @ Kawangit, 2011). Isu ini tidak terlepas pada seseorang yang berjawatan pensyarah. Keperluan kepada pengurusan akademik yang berkualiti dan profesional dilihat agak menonjol akhir-akhir ini. Pengajaran dan pembelajaran abad ke-21 memerlukan pensyarah berfikir, merancang, berbincang, menilai, mereka cipta dan membuat keputusan (Badrul Hisyam & Mohd Nasruddin, 2016). Nilai ihsan perlu menjadi tabiat daripada hasil ibadah yang disempurnakan di mana, sesungguhnya nilai ihsan menerusi mafhum hadis tersebut merujuk kepada dua definisi penting iaitu pertamanya Ihsan bermaksud ‘sesuatu yang terbaik dan paling elok’. Keduanya ialah bermaksud ‘melakukan sesuatu amalan secara berkualiti melalui suatu tahap kesedaran yang tinggi bahawasanya setiap tindakan tersebut dalam pemerhatian dan penilaian Allah SWT.

Nilai ihsan memberi kesan kepada prestasi kerja yang optimum bukan hanya kepada pekerja sahaja, tetapi juga terhadap majikan dan masyarakat seluruhnya. Perhubungan di antara nilai ihsan dan prestasi kerja mewujudkan impak terhadap prestasi kerja kerana nilai ihsan dalam pekerjaan perlu diutamakan di atas kewujudan masalah berkaitan dengan sektor pekerjaan yang menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja. Permasalahan prestasi kerja sering dikaitkan dengan elemen persekitaran, oleh kerana itu nilai ihsan harus dipraktikkan dalam setiap pekerjaan.

Situasi ini memberi petanda bahawa sudah sampai masanya aspek pengurusan amnya dan kakitangan akademik khasnya dihubungkan kembali kepada Islam. Islam sebagai *al-din* memastikan segala aspek kehidupan manusia dicakupi dengan sumber, prinsip dan pendekatan pelaksanaan yang fleksibel lagi komprehensif. Selain itu, fenomena kebangkitan Islam di Malaysia pada pertengahan abad ke-20 sedikit sebanyak turut menjadi momentum kepada perubahan sikap dan persepsi masyarakat terhadap agama. Fenomena ini telah meningkatkan kesedaran dan komitmen masyarakat terhadap Islam sama ada dalam ruang lingkup ibadah, muamalah mahupun akhlak Islam, termasuklah dalam konteks pekerjaan.

Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Mengetahui tahap penghayatan nilai ihsan dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka.
- ii. Mengetahui tahap prestasi kerja dalam pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka.
- iii. Mengetahui hubungan penghayatan nilai ihsan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka.

Sorotan Literatur

Penghayatan Nilai Ihsan

Menurut Sohaimi & Mohd Gunawan (2014), ihsan merupakan komitmen kualiti sesuatu perkara semata-mata kerana Allah SWT. Malah, konsep ini sebenarnya telah dijelaskan oleh Baginda Rasulullah SAW melalui hadis sahih yang berkaitan dengan iman, Islam dan ihsan. Sabda Rasulullah SAW yang bermaksud: “...*Ihsan adalah kamu beribadat seolah-olah kamu melihat Allah. Sekiranya kamu tidak dapat melihat-Nya, sesungguhnya Dia (Allah) pasti melihat kamu*” (Riwayat Imam Muslim dan Bukhari).

Menurut Hasan Al-Banna, Ab Mumin & Siti Arni, (2013) ihsan yang bermaksud melakukan sesuatu pekerjaan dengan kaedah yang terbaik (*proficiency*). Hal ini demikian kerana sifat Ihsan (suka melakukan kebaikan) amat berkaitan dengan aspek kecemerlangan dalam pekerjaan disebabkan seseorang akan melakukan tugas melebihi daripada keperluan minimum sebagaimana Hadis Rasulullah SAW yang bermaksud: “*Sesungguhnya Allah mewajibkan berlaku Ihsan (kebaikan) dalam segala hal*” (Riwayat Imam Muslim r.a). Perkara ini ditegaskan lagi menerusi Firman Allah SWT dalam Al-Quran (3:134) yang bermaksud: “*Dan (ingatlah), Allah mengasihi orang-orang yang berbuat perkara-perkara yang baik (Muhsinin)*”.

Islam ialah tunduk dan patuh kepada Allah SWT serta Islam merupakan agama Allah SWT yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW kepada umatnya untuk dijadikan panduan dalam kehidupan manusia. Islam merupakan sebuah agama yang suci di sisi Allah SWT yang diturunkan kepada hambanya dan Islam juga merupakan sebuah agama yang syumul serta dengan Islam manusia tunduk dan patuh kepada Allah SWT Definisi Islam mengikuti istilah atau syarak adalah patuh dan menyerah diri kepada Allah SWT dengan penuh kesedaran dan kerelaan tanpa paksaan. Islam juga ialah peraturan hidup, peraturan bersifat integral yang mengatur hidup dan kehidupan manusia dan menjadi dasar akhlak mulia yang disampaikan oleh Nabi Muhammad SAW. Istilah iman secara harfiah dalam Islam adalah bererti percaya kepada Allah SWT. Dengan itu, orang yang beriman ditakrifkan sebagai orang yang percaya (mukmin). Siapa yang percaya, maka dia dikatakan beriman. Perkataan iman diambil daripada kata kerja *aamana, yukminu* yang bererti ‘percaya’ atau ‘membenarkan’.

Oleh itu, setiap individu perlu mengabdikan diri kepada Allah SWT dengan sepenuh jiwa raga dan perasaan seolah-oleh kita melihat Allah SWT. Sekiranya kita tidak dapat melihat Allah SWT dengan pancaindera kita, hendaklah kita merasakan yang Allah SWT melihat kita. Secara tidak langsung, kita melakukan segala amal dan perbuatan dengan penuh kesungguhan dan penuh keyakinan yang segalanya di dalam pemerhatian dan pengawasan Allah SWT. Elemen ‘Ihsan’ diintegrasikan dalam pelaksanaan program-program kualiti di mana model yang mengandungi komponen Ihsan ini menekankan bahawa program kualiti mestilah turut mengambil kira kualiti atau kebajikan pekerja dan tidak hanya terhad kepada penambahbaikan kualiti dalam bidang pekerjaan sahaja (Mohd Salmi & Rushaimi, 1996; dalam Hasan Al-Banna, Ab Mumin & Siti Arni, 2011)

Prestasi Kerja Pensyarah

William (2014) dan Murphy (2015) menyatakan bahawa prestasi dilihat sebagai suatu set tingkah laku yang relevan dengan pencapaian matlamat organisasi atau unit organisasi tempat seseorang itu bekerja. Dalam kajian ini, prestasi dilihat sebagai keupayaan seseorang pekerja mencapai objektif atau matlamat organisasi. Bidang tugas utama pensyarah iaitu mengendalikan sesi kuliah, menjalankan penyelidikan, menulis hasil penyelidikan untuk diterbitkan, menyelia pelajar dan terlibat dalam khidmat profesional (Norhasni & Mohd Rafeai, 2008). Prestasi kerja amat perlu kepada setiap pekerja. Apabila wujudnya prestasi kerja, ianya akan mendorong pekerja untuk lebih bermotivasi, meningkatkan prestasi dan produktiviti dan dalam masa yang sama juga dapat mengelakkan

berlakunya perkara-perkara yang negatif seperti malas bekerja, ponteng, berhenti awal, jenayah dan sebagainya kepada pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja perlu diambil berat dan menjadi fokus kepada pihak pengurusan atau sumber manusia sesebuah organisasi. Terdapat lima elemen yang digariskan oleh Mazlan Mohd Sappri (2008) sebagai asas penilaian dan pemantauan pensyarah dari segi produktiviti atau prestasi kerja seseorang pensyarah berdasarkan ukuran metrik. Beberapa indikator telah dikenalpasti sebagai petanda ukuran prestasi kerja seseorang pensyarah, iaitu:

1. Perancangan Pembangunan Kendiri (PPK) - Penglibatan dan persediaan pensyarah dalam memberi sumbangan kepada fakulti mahupun universiti. Ini kerana dengan pakej kerjaya pensyarah yang baharu, mereka dapat menikmati perkembangan profesional yang lebih memuaskan, laluan kerjaya yang lebih baik dan proses penilaian yang telus dan adil serta berkait terus dengan keupayaan dan kecemerlangan prestasi (Badrul Hisyam & Mohd Nasruddin, 2016).
2. Pembuatan Keputusan (PK) - Mengukur kriteria pembuatan keputusan oleh pensyarah yang melihat bagaimana sesuatu masalah ini dinilai, bagaimana ia diputuskan dan sumbangan idea bagi tujuan pembuatan keputusan. Aspek kemahiran pemikiran kritikal membolehkan individu membuat pertimbangan dan keputusan dengan berkesan seperti menganalisis, membuat penilaian keterangan, hujah-hujah, tuntutan dan kepercayaan serta menggambarkan secara kritikal pengalaman pembelajaran dan proses yang berlaku. Aspek kemahiran pemikiran kreatif membolehkan individu menggunakan pelbagai teknik penciptaan idea, membangun, melaksana dan berkomunikasi dengan idea-idea baru kepada orang lain secara berkesan (Badrul Hisham & Mohd Nasruddin, 2016).
3. Kebolehkommunikasi (K) - Menilai kriteria yang berkaitan dengan komunikasi seperti persediaan untuk perundingan, saranan pandangan, komunikasi di tempat kerja dan anggaran masa perundingan yang diperuntukkan untuk pelajar. Kemahiran komunikasi dalam kalangan pendidik telah dikenalpasti oleh Nor Shafrin Ahmad et al. (2009). Beliau mendedahkan bahawa terdapat kelemahan pendidik dalam menguasai komunikasi lisan dan bukan lisan secara efektif iaitu kesukaran menjelaskan sesuatu sebutan dengan betul, kelancaran dalam menyampaikan pengajaran, juga terbatas dengan penggunaan buku teks. Tidak terkecuali masalah intonasi, suara yang senada, dan tidak menarik. Bagi aspek bukan lisan, masalahnya ialah pendidik tidak dapat menunjukkan ekspresi muka yang bersungguh-sungguh. Ekspresi muka adalah penting semasa menerangkan atau menggambarkan sesuatu. Aplikasi bahasa badan yang betul dan sesuai pula boleh menimbulkan situasi berkomunikasi dengan membantu apa yang ingin disampaikan (Badrul Hisyam & Mohd Nasruddin, 2016).
4. Pengajaran (Peng) - Menilai pensyarah dalam aspek persediaan pengajaran, tahap komunikasi dengan pelajar, penggunaan alat bantu, anggaran masa yang diperuntukkan untuk tujuan pengajaran. Kemahiran mengajar adalah merangkumi empat kategori iaitu interaksi, menyampaikan isi pelajaran, kaedah mengajar, dan mengawal kelas (Rafizah Mohamed Saleh, 2011). Pensyarah sebagai pembimbing mempunyai peranan untuk membantu pelajar mengaitkan maklumat baru yang diperolehi dari usaha kolaborasi dengan pengalaman dan pemindahan kepada situasi baru. Kewujudan personaliti dan harga diri positif diperolehi hasil perkongsian maklumat sesama rakan sebaya dan guru (Badrul Hisyam & Mohd Nasruddin, 2016).
5. Penyelidikan (Peny) - Merupakan isu terpenting dalam proses pemantauan ini. Ini disebabkan prestasi seorang pensyarah sebahagian besarnya diukur daripada bidang penyelidikan. Ia merangkumi kuantiti penyelidikan yang dihasilkan di peringkat kebangsaan mahupun antarabangsa. Selain itu, aspek lain berkenaan penyelidikan juga diambil kira seperti bilangan penyertaan pembentangan, bilangan penerbitan dan bilangan kerjasama dengan penyelidik luar. Menurut Norhasni & Mohd Rafeai (2008), melalui penyelidikan, seseorang pensyarah berupaya menemukan khazanah ilmu yang tersembunyi dan mencungkil pelbagai potensi baru yang kita tidak ketahui.

Kelima-lima elemen ini bertujuan untuk melihat sejauh mana keberkesanan polisi dalam sesuatu organisasi itu dipraktikkan di samping mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh individu tersebut.

Melalui pemantauan pensyarah akan membekalkan satu mekanisme 'pengawalan kualiti' dalam fakulti mahupun universiti (Mazlan Mohd Sappri, 2008).

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan semasa iaitu data dikutip sekali sahaja daripada satu sampel pada suatu masa (Creswel, 2008). Kajian tinjauan ini menggunakan kaedah kuantitatif dan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian bagi menjawab persoalan kajian yang berkaitan dengan hubungan penghayatan nilai ihsan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka. Kajian tinjauan mewakili semua kaedah kajian yang dilakukan untuk mengumpul data secara terus daripada sekumpulan subjek. Subjek kajian terdiri daripada 70 orang pensyarah berdasarkan sampel rawak mudah di semua fakulti.

Jadual 1: Jumlah Responden Mengikut Fakulti

Fakulti	Kekerapan
Fakulti Keilmuan Islam (FKI)	23
Fakulti Pengurusan Hospitaliti (FPH)	5
Fakulti Inovasi Perniagaan dan Teknologi (FIPP)	10
Fakulti Undang-undang, Governmen dan Hubungan Antarabangsa (FUG)	5
Fakulti Sains Sosial (FSS)	12
Fakulti Kejururawatan dan Sains kesihatan (FKSK)	5
Fakulti Bahasa Dan Pendidikan (FBP)	10
Jumlah	70

Instrumen kajian ini terdiri dari tiga bahagian iaitu Bahagian A berkaitan maklumat demografi responden; Bahagian B berkaitan penghayatan nilai ihsan; dan Bahagian C berkaitan prestasi kerja pensyarah. Skala Likert digunakan untuk tujuan pengkadaran yang mempunyai lima tahap iaitu, tahap persetujuan responden yang digunakan adalah skala ordinal dengan skala 1 sebagai skala yang terendah (Sangat tidak setuju) dan skala 5 sebagai skala yang tertinggi (Sangat setuju). Skala Likert adalah pengukuran sikap, personaliti atau persepsi di mana responden digalakkan untuk menyatakan darjah persetujuan mereka (Salkind, 2007). Skala pengukuran ini digunakan untuk kedua-dua bahagian iaitu Bahagian B dan Bahagian C.

Data yang dikumpul dianalisis menggunakan perisian *Statiscal Package for The Social Science* (SPSS) versi 20.0. Bagi mencapai objektif 1 dan 2, statistik deskriptif yang asas seperti taburan kekerapan, peratusan, dan taburan kecenderungan berpusat iaitu skor min. Min adalah purata keutamaan skor atau persetujuan responden dan dibahagikan dengan tiga kategori tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi. Manakala bagi mencapai objektif 3, ia diukur dengan nilai koefisyen Kolerasi Pearson. Salkind (2007) menyatakan Kolerasi Pearson digunakan untuk menilai darjah hubungan diantara pembolehubah-pembolehubah yang dikaji yang diwakili oleh simbol r . Nilai r menunjukkan keadaan hubungan pembolehubah dan pelbagai dari 0.00 hingga ke ± 1.00 , dengan maksud 0.00 mewakili tiada hubungan, $+1.00$ mewakili hubungan yang positif dan -1.00 mewakili hubungan yang negatif. Pengkelasan nilai r terdiri daripada sangat kuat, kuat, sederhana, lemah dan sangat lemah.

Jadual 2: Nilai Pekali Koefisyen Kolerasi

Nilai r Diantara	Tafsiran Deskriptif
Kurang daripada 0.19	Kolerasi yang sangat lemah
0.2 hingga 0.39	Kolerasi yang lemah
0.4 hingga 0.59	Kolerasi yang sederhana
0.6 hingga 0.79	Kolerasi yang kuat
0.8 hingga 1.00	Kolerasi yang sangat kuat

Sumber: Guildford's Rule of Thumbs 1973 dalam Salkind (2007)

Dapatan Kajian Dan Perbincangan

Objektif 1 : Mengenal Pasti Tahap Penghayatan Nilai Ihsan Dalam Kalangan Pensyarah Di Kolej Universiti Islam Melaka

Jadual 3: Taburan Responden Mengikut Tahap Penghayatan Nilai Ihsan

Tahap	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Rendah	0	0.00
Sederhana	5	7.1
Tinggi	65	92.9
Jumlah	70	100.0
Min Keseluruhan	4.47	

Justeru itu, hasil daripada analisis mendapati bahawa purata min bagi keseluruhan item adalah pada tahap yang tinggi iaitu 4.4703. Oleh itu, tahap penghayatan nilai ihsan dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka adalah pada tahap tinggi.

Secara keseluruhannya, dapatan analisis menunjukkan kebanyakan responden kajian memahami serta mengetahui tentang nilai ihsan yang dikemukakan dan rata-rata pensyarah menerapkan nilai ihsan itu sendiri dalam diri. Justeru itu, hasil daripada kekerapan dan peratusan yang telah di analisis daripada kesemua responden kajian yang berkaitan dengan tahap penghayatan nilai ihsan menunjukkan bahawa kesemua min bagi setiap item tersebut mencapai tahap yang berbeza. Min yang mencapai tahap tertinggi bagi analisis keseluruhan item adalah menerusi item 1 iaitu “*saya merasakan bahawa setiap tugas yang saya lakukan diawasi oleh Allah SWT*” yang mana min pada item ini di tahap yang tinggi. Manakala, item kedua tertinggi adalah item 2 iaitu “*saya merasakan dengan sifat ikhlas, ilmu dan amal akan membuatkan saya mencapai kejayaan dalam kehidupan*”. Akan tetapi item 13 iaitu “*saya pernah melakukan pekerjaan ‘asalkan siap’ disebabkan kekangan masa*” menunjukkan cacatan min purata yang sederhana.

Dapatan kajian yang menunjukkan tahap penghayatan nilai ihsan adalah pada tahap tinggi menggambarkan setiap pelaksanaan tugas yang dilakukan menjadi suatu ibadah yang meliputi segala pengamalan dan perbuatan dengan ikhlas. Hal demikian adalah asas keyakinan bahawa Allah SWT mengetahui dan menyaksikan segala perbuatan yang dilakukan. Konsep ihsan secara hakikatnya adalah pengiktirafan tertinggi kepada setiap yang dilakukan secara fizikal atau lahiriah, spiritual atau rohaniah dan emosi adalah bersandarkan hanya kepada Allah SWT. Segala perkara yang dilakukan ataupun dikerjakan hanya kerana Allah SWT semata-mata. Justeru itu, wujudlah kelangsungan hubungan hamba dengan khalifah yang mendominasi kehidupan manusia.

Objektif 2 : Mengenal Pasti Tahap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Di Kolej Universiti Islam Melaka

Jadual 4: Taburan Responden Mengikut Tahap Penghayatan Nilai Ihsan

Tahap	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Rendah	14	20.0
Sederhana	27	38.6
Tinggi	29	41.4
Jumlah	70	100.0
Min Keseluruhan	3.37	

Jadual 4 di atas menunjukkan taburan responden mengikut tahap penghayatan nilai ihsan di mana tahap rendah mencatat jumlah responden seramai 14 orang iaitu 20 peratus. Selain itu, tahap sederhana menunjukkan dapatan seramai 27 orang responden iaitu 38.6 peratus, di samping tahap tinggi seramai 29 orang responden iaitu 41.4 peratus. Tahap penghayatan nilai ihsan ini dianalisis melibatkan lima elemen prestasi kerja pensyarah iaitu Kebolehkommunikasi, Pengajaran, Perancangan Pembangunan Kendiri, Penyelidikan dan Pembuatan Keputusan. Oleh itu, tahap penghayatan nilai ihsan adalah pada

tahap sederhana iaitu berdasarkan min keseluruhan dapatan kajian bagi pemboleh ubah penghayatan nilai ihsan, di mana Min mencatatkan purata 3.37.

Dapatan kajian menunjukkan tahap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka adalah pada tahap sederhana. Keadaan ini dilihat dari kelima-lima elemen prestasi kerja pensyarah di mana hanya elemen kebolehkommunikasian menunjukkan skor min pada tahap tinggi dan empat elemen lain masing-masing pada tahap sederhana. Keadaan tersebut menyumbang kepada tahap prestasi pensyarah secara keseluruhan adalah pada tahap sederhana. Semua aspek bidang kerja pensyarah perlu seimbang (Norhasni & Mohd Rafeai, 2008). Penggunaan metrik berupaya meningkatkan kualiti khususnya dalam aspek pelaksanaan prosedur kerja yang betul (Mazlan Mohd Sappri, 2008). Menurut Ahmad Johari & Zaitun (2008) konsepsi pengajaran seseorang pensyarah merupakan satu 'model' dalam mindanya berkenaan amalan, konteks dan tujuan mengajar yang mempengaruhi perancangan, membuat keputusan dan tindakan mereka.

Objektif 3 : Mengenal Pasti Hubungan Penghayatan Nilai Ihsan Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Di Kolej Universiti Islam Melaka

Jadual 5 : Arah Hubungan Kedua-dua Pemboleh Ubah

Hubungan	Nilai Korelasi (<i>r</i>)	Nilai Signifikan (<i>p</i>)
Hubungan antara penghayatan nilai ihsan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah	0.362**	0.002

*. *Korelasi adalah signifikan padan aras 0.05 (2 arah)*

Jadual 5 menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi adalah $r = .362^*$ iaitu korelasi positif yang lemah antara penghayatan nilai ihsan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah. Ujian korelasi ini menunjukkan signifikan pada $p < .05$. Hubungan korelasi bagi kedua-dua item ini mencapai tahap interpretasi hubungan yang lemah iaitu pada nilai sebanyak 0.36. ini kerana, nilai 0.36 merupakan nilai indeks korelasi diantara 0.21-.040 kerana pada nilai 0.21 hingga 0.40 interpretasi hubungannya adalah lemah tetapi signifikan. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa terdapat hubungan di antara penghayatan nilai ihsan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka.

Data yang dianalisis secara keseluruhannya didapati bahawa penghayatan nilai ihsan yang dikaji mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. langkah dalam memastikan tahap kepuasan kerja dipertingkatkan supaya ianya dapat memberi impak yang positif kepada prestasi pensyarah di kolej ini. kemahiran pemikiran kritikal, kemahiran komunikasi, refleksi, kemahiran kolaborasi, pentaksiran, penyelesaian masalah, teknologi, kreativiti dan kamahiran inovasi (Badrul Hisyam & Mohd Nasruddin, 2016). Konsep ihsan perlu bersepadu dengan iman dan Islam sebagai cara hidup muslim yang mementingkan amalan dan hubungan yang baik dengan individu lain (Mohd Nasir, Siti Norlina & Siti A'isyah, 2017)

Seseorang yang dianggap sebagai modal insan dalam sesebuah organisasi perlu menjalankan amanah dengan sebaik mungkin. Situasi sebeginilah dianggap sebagai nilai ihsan atau belas kasihan, baik hati atau *kindness* yang dimiliki oleh semua penghuni syurga seperti mafhum firman Allah SWT dalam Surah 10, ayat 26 iaitu: "*Barang siapa berlaku Ihsan akan mendapat Ihsan dan berlebih lagi, sementara tidak ada debu atau benda yang mengejikan di air mukanya. Mereka inilah penghuni-penghuni Syurga, mereka akan tinggal di dalamnya selama lamanya*".

Hasan Al-Banna, Ab Mumin & Siti Arni (2011) dalam kajiannya ada mengulas berkaitan aspek sistem pengurusan sesebuah organisasi, seseorang pekerja tidak hanya terhad kepada pengurus atau ketua tetapi pekerja bawahan seharusnya menghiasi diri mereka dengan nilai Ihsan ini agar sehati dalam diari kehidupan seharian mereka akan dapat menjalankan amanah dengan sebaik mungkin. Amalan ini sebenarnya tidak terbatas kepada pengurus dan pekerja sahaja tetapi juga golongan profesional termasuk pensyarah juga perlu menghayati nilai ihsan sebagai pegangan asas dalam melaksanakan pekerjaan seharian. Dengan wujudnya penghayatan nilai ihsan dalam diri seseorang pensyarah secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja yang lebih cemerlang dan berkualiti.

Kesimpulan

Konsep 3I iaitu iman, Islam dan ihsan merupakan peringkat-peringkat perjalanan kehidupan manusia bagi mencapai kejayaan dan mardhatillah serta ihsan dalam pengurusan Islam merupakan satu pengurusan yang mengajar manusia berkaitan dengan konsep keagamaan yang di sandarkan oleh syariat Islam iaitu tauhid. Manakalah konsep ihsan juga menjadi tonggak utama dalam strategik prestasi kerja individu. Ini kerana, setiap individu haruslah memahami dan menghayati nilai-nilai kebaikan yang terkandung dalam konsep ihsan untuk diaplikasikan dalam prestasi kerja yang diperolehi. Sesungguhnya prestasi kerja merupakan satu ujian yang diberikan kepada Allah SWT untuk melihat hambanya sama ada kembali kepadanya jika ditimpa kesusahan. Terdapat hubungan di antara penghayatan nilai ihsan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka. Begitu juga dengan tahap pengamalan kedua-dua pembolehubah yang dikaji iaitu tahap penghayatan nilai ihsan dan tahap prestasi kerja pensyarah adalah pada tahap yang tinggi.

Rujukan

- Ahmad Johari Hj. Sihes & Zaitun Hj. Sidin (2008). *Konsepsi Pengajaran Pensyarah Dan Hubungannya Dengan Persekitaran Pengajaran Pensyarah* Jurnal Tekonologi (2008) Vol 48
- Badrul Hisham Bin Alang Osman & Mohd Nasruddin Bin Basar (2016). *Amalan Pengajaran Dan Pembelajaran Abad Ke- 21 Dalam Kalangan Pensyarah Institut Pendidikan Guru Kampus Ipoh*. Jurnal Penyelidikan Dedikasi Jilid 10,
- Berita Harian (2018, Mei 01). *Pekerja Cemerlang Pacu Produktiviti Negara*, 19.
- Creswell, J.W. (2008). *Research Design; Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir (2011). *Panduan Al-Quran Dan Integrasi Ilmu Sainifik Ke Arah Pemantapan Sistem Pengurusan Berkualiti*. Kertas Kerja Seminar Antarabangsa – ‘Seminar On Wahyu Asas Tamadun 2 (SWAT 2011)’. Anjuran Fakulti Pengajian Quran Dan Sunnah, USIM Di Dewan Kuliah Utama, USIM, Nilai, Negeri Sembilan. 21-22 September 2011
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir (2011). *Pemantapan Sistem Pengurusan Islam Berkualiti Melalui Konsep Tawhidi, Budaya Itqaan Dan Nilai Ihsan*. World Congress On Islamic Systems 2011 (World-ISLAM 2011)
- Hasan Al-Banna, Ab Mumin & Siti Arni (2013). *Sistem Pengurusan Islam Yang Berkualiti Mampu Menjamin Kepuasan Pekerja: Suatu Realiti Dan Cabaran Masa Hadapan*. *GJAT*. JUNE 2013. VOL 3 ISSUE 1. 67
- Hj. Sohaimi Dan Mohd Gunawan (2014). *“Islam, Iman, Ihsan” Formula Kejayaan Hakiki Dan Abadi*. Perpustakaan Negara Malaysia (PNM). PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Ilhaamie (2014). *Pengurusan Dari Perspektif Islam*. Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Mazlan Mohd Sappri (2008). *Pengukuran Prestasi Pensyarah Berasaskan Metrik: Satu Kajian Kes*, *IJMS* 15 (1), 125-142 (2008). Kolej Sastera Dan Sains. Universiti Utara Malaysia.
- Mazlan Mohd Sappri (2008). *Penyelidikan Pendidikan*. Kolej Sastera Dan Sains. Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Mazlan Mohd Sappri (2008). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Kolej Sastera Dan Sains: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Mohd Nasir, Siti Norlina & Siti A’isyah (2017) *The Influence Of Iman, Islam Dan Ihsan Towards The Self Well-Being*. *Jurnal Hadhari* 9 (1) 63-74
- Nor Shafrin Ahmad, Fadzilah Amzah & Rahimi Che Aman (2009). *Kemahiran Komunikasi Guru Pelatih Universiti Sains Malaysia*. *Jurnal Pendidik Dan Pendidikan*, Jil. 24, 125-142
- Norhasni Zainal Abidin & Mohd Razaai Ayyudin (2008) *Kerjaya Sebagai Pensyarah*. PTS Professional; Kuala Lumpur
- Rafizah Mohamed Salleh (2011). *Model Guru Contoh Pendidikan Islam*. Tesis Sarjana. Kuala Lumpur: Universiti Malaya Kuala Lumpur.
- Razaleigh Muhamat @ Kawangit (2011). *Pengurusan Modal Insan Dari Perspektif Islam*. Jabatan Pengajian Dakwah Dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Salkind, N. J., (2007). *Exploring Research*. Edisi Ke-6. United States: Pearson, Prentice Hall

Utusan Online, 12 Mei 2018, Aini Ideris, Menghayati Ihsan Demi Kesejahteraan