JURNAL DIRASATICA
Jurnal Pengajian Islam Kontemporari
Journal of Contemporary Islamic Studies

Vol. 2, No. 1 (Apr. 2026), 17-32.
eISSN: 3120-3604

PENDEKATAN *QAWA'ID FIQHIYYAH* DALAM MEMBENTUK AKHLAK DAN ETIKA PEKERJA: SATU ANALISIS PANDUAN NILAI YANG MENYELURUH

A Qawāʿid Fiqhiyyah-Based Approach to Shaping Employee Ethics and Moral Conduct: An Analysis of a Holistic Value Framework

Ahmad Muzzammil[1, *], Saeid Ramadhan[1], Mohd Ikhwan[1] & Muhammad Murabbi As-Solihin[2]

[1] Fakulti Pengajian Islam dan Bahasa Arab, Kolej Islam Antarabangsa Sultan Ismail Petra (KIAS), 15730, Malaysia.

[2] Jabatan Shariah, Bank Islam Malaysia Berhad, Malaysia.

[*]Corresponding author e-mail: muzzammil@kias.edu.my

Received: 13-03-2026
Accepted: 14-04-2026
Published: 30-04-2026

How to Cite:
Muzammil, A., Ramadhan, S., Ikhwan, M. & As-Solihin, M. (2026). Pendekatan Qawaid Fiqhiyyah dalam Membentuk Akhlak dan

ABSTRACT

This article examines the role of *qawāʿid fiqhiyyah* (Islamic legal maxims) in shaping work ethics within modern organisations. Conventional ethical approaches, which rely primarily on external regulations and punitive mechanisms, are increasingly considered inadequate in addressing contemporary workplace challenges such as materialism, occupational stress, and technological complexity. These limitations underscore the need for an ethical framework grounded in internalised values rather than external enforcement. Through a qualitative analysis of classical works of Islamic jurisprudence and contemporary scholarship on Islamic work ethics, this study identifies three

Etika Pekerja: Satu Analisis Panduan Nilai yang Menyeluruh. *Jurnal Dirasatica: Jurnal Pengajian Islam Kontemporari, 2*(1), 17-32

principal legal maxims—*al-umūr bi maqāṣidihā* (matters are judged by their objectives), *al-yaqīn lā yazūlu bi al-shakk* (certainty is not overruled by doubt), and *darʾ al-mafāsid muqaddam ʿalā jalb al-maṣāliḥ* (the prevention of harm takes precedence over the attainment of benefit)—alongside several subsidiary maxims, as practical moral frameworks that transcend rigid legal formalism. Rather than functioning as prescriptive legal rules, these maxims operate as dynamic ethical guidelines that promote self-regulation, cultivate *murāqabah* (the awareness of divine accountability), and support the development of holistic human capital. The study concludes that the integration of *qawāʿid fiqhiyyah* into organisational culture fosters employees who are balanced in both professional competence and moral integrity, thereby offering a robust Islamic framework for organisational policy and human capital development.

Keywords: *Qawāʿid fiqhiyyah; Islamic work ethics; Leadership; Organisational integrity; Murāqabah*

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji peranan *qawaʾid fiqhiyyah* (kaedah fiqh) dalam membentuk etika pekerja dalam organisasi moden. Pendekatan etika konvensional yang hanya bergantung kepada peraturan luaran dan mekanisme hukuman kini dilihat semakin tidak berkesan untuk menangani cabaran semasa seperti materialisme, tekanan kerjaya dan kerumitan teknologi. Kelemahan pendekatan ini menyerlahkan keperluan mendesak untuk satu kerangka etika yang berakar kepada nilai-nilai dalaman, bukan sekadar kawalan luaran. Melalui analisis kualitatif terhadap literatur fiqh Islam klasik dan karya sarjana kontemporari berkaitan etika kerja Islam, kajian ini mengenal pasti tiga kaedah fiqh utama seperti *al-umūr bi maqāṣidihā*, *al-yaqīn lā yuzālu bi al-shakk*, dan *darʾ al-mafāsid muqaddam ʿalā jalb al-manāfiʿ*, berserta beberapa kaedah cabang, sebagai panduan moral praktikal yang melampaui sekadar rujukan hukum yang kaku. Kaedah-kaedah ini berfungsi sebagai pembimbing dinamik untuk mendidik kawalan diri dan membangkitkan kesedaran *Murāqabah* (kesedaran pemerhatian Allah SWT). Kesimpulannya, penerapan kaedah fiqh dalam budaya kerja mampu melahirkan pekerja yang seimbang antara kecekapan profesional dan keluhuran akhlak, sekaligus menawarkan kerangka Islam yang kukuh untuk dasar organisasi dan pembangunan modal insan.

Kata Kunci: *Qawaʾid fiqhiyyah* ; Etika Kerja Islam; Kepimpinan; Integriti Organisasi; *Murāqabah*.

1. Pendahuluan

Realiti dunia kerjaya masa kini bukan sekadar mencabar, malah penuh dengan kerumitan yang bersifat multidimensi. Tekanan kewangan, persaingan yang semakin sengit, beban kerja yang berlebihan, dan perubahan teknologi yang pesat membuatkan pekerja sering tersepit dalam dilema moral antara memilih yang betul atau yang menguntungkan (Beekun, 1997).

Apabila kejayaan diukur semata-mata berdasarkan parameter kebendaan, nilai-nilai kemanusiaan dan akhlak mulia mudah diabaikan (Chapra, 1992). Kesan negatif daripada fenomena ini telah mula terserlah dalam pelbagai bentuk krisis integriti di tempat kerja, termasuk isu pecah amanah, penindasan sesama rakan sekerja, dan hilangnya rasa tanggungjawab sosial (Hashim, 2012).

Kajian-kajian terdahulu telah mendedahkan bahawa pendekatan etika konvensional yang hanya bersandarkan mekanisme kawalan luaran dan hukuman tidak mencukupi dalam menangani kerumitan psikologi dan moral pekerja moden. Dano (2023) mendapati bahawa materialisme bukan sahaja menyumbang kepada kelesuan pekerja, bahkan ia secara sistematik meruntuhkan keperluan asas psikologi manusia, khususnya keperluan autonomi, kecekapan dan hubungan. Dalam konteks ini, sistem pemantauan yang ketat semata-mata terbukti gagal merawat punca sebenar masalah integriti, iaitu dimensi hati dan jiwa manusia.

Selain itu, perkembangan teknologi maklumat dan kecerdasan buatan (AI) hari ini membawa cabaran baharu terhadap etika kerja. Menurut kajian Leclercq-Vandelannoitte (2022), penggunaan teknologi yang meluas di tempat kerja boleh menyebabkan tekanan psikologi atau kelesuan digital (*technological ill-being*). Hal ini berlaku apabila terdapat pertembungan antara keinginan peribadi pekerja dengan sistem atau peraturan digital yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh itu, pengurusan etika kerja dalam era moden tidak seharusnya bergantung kepada peraturan prosedur semata-mata, sebaliknya perlu mengambil kira aspek kesejahteraan manusiawi.

Dalam konteks ini, Islam melalui khazanah *qawa'id fiqhiyyah* menawarkan penyelesaian yang bersifat holistik dan berteraskan nilai dalaman. Rasulullah SAW pernah bersabda:

Terjemahan: *Sesungguhnya aku diutus hanyalah untuk menyempurnakan akhlak yang mulia.*

[Riwayat Al-Bukhari dalam Al-Adab Al-Mufrad, no. hadis: 273]

Hadis ini menegaskan bahawa pembinaan akhlak adalah matlamat teras ajaran Islam, dan ia sangat relevan dalam konteks pekerjaan. Al-Zarqa (1989) menghujahkan bahawa kaedah fiqh bukan sekadar undang-undang kaku, tetapi ia

merupakan intipati kebijaksanaan hukum Islam yang bersifat fleksibel, praktikal dan mampu disesuaikan dengan tuntutan zaman tanpa tergelincir daripada landasan syariat. Ia bertindak sebagai kompas moral yang melampaui peraturan luaran.

Sehubungan itu, kajian ini dijalankan dengan tiga objektif utama. Pertama, untuk mengenal pasti peranan *qawaʾid fiqhiyyah* sebagai instrumen dalam membentuk etika pekerja. Kedua, untuk menganalisis aplikasi kaedah fiqh utama dan cabang dalam mendepani cabaran organisasi moden. Ketiga, untuk membangunkan satu kerangka konseptual panduan nilai yang menyeluruh bagi pembinaan akhlak pekerja. Kajian ini dijangka dapat menyediakan solusi berasaskan nilai Islam terhadap krisis integriti di tempat kerja.

2. Sorotan Literatur Dan Analisis Kritikal

2.1 Etika Kerja Islam: Tinjauan Sarjana Terdahulu

Perbincangan tentang etika kerja Islam telah mendapat perhatian yang signifikan dalam kalangan sarjana sejak dekad 1990-an. Beekun (1997) dalam karyanya yang berpengaruh, *Islamic Business Ethics*, telah meletakkan keadilan, amanah dan tanggungjawab sosial sebagai teras profesionalisme Islam. Beliau menghujahkan bahawa sistem nilai Islam yang berteraskan kepada keimanan kepada Allah SWT secara semula jadi menghasilkan standard etika yang lebih tinggi berbanding sistem sekular semata-mata.

Walau bagaimanapun, karya Beekun sering dikritik kerana lebih tertumpu kepada teori dan nilai yang ideal (normatif). Beliau dilihat kurang menjelaskan langkah praktikal atau cara sebenar bagaimana nilai-nilai tersebut boleh diamalkan dalam tugasan harian di tempat kerja. Hal ini menyebabkan wujudnya jurang antara konsep moral yang dicadangkan dengan pelaksanaan secara nyata oleh pekerja.

Hashim (2012) mengembangkan perbincangan ini dengan melakukan tinjauan sistematik terhadap literatur etika kerja Islam dan mendapati wujudnya jurang penyelidikan yang ketara. Beliau mengenal pasti bahawa kebanyakan kajian hanya memberi tumpuan kepada aspek teologi dan akhlak secara umum, tanpa mengkaji dengan mendalam mekanisme fiqh yang dapat membimbing tingkah laku pekerja dalam situasi-situasi konkrit. Justifikasi kajian semasa selari dengan cadangan Hashim (2012) yang menyeru kepada penyelidikan yang lebih khusus tentang instrumen-instrumen Islam bagi menangani dilema etika organisasi.

Beekun dan Badawi (2005) pula meluaskan perbincangan mengenai tanggungjawab etika terhadap pelbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam sesebuah organisasi menurut perspektif Islam. Mereka menjelaskan bahawa etika Islam lebih mengutamakan pendekatan yang inklusif dan berlandaskan *maqaṣid al-shariʿah*. Pendekatan ini berbeza dengan pengurusan konvensional yang sering kali hanya mementingkan keuntungan pemegang saham semata-mata (*shareholder-centric*). Kajian mereka membuktikan bahawa etika Islam tidak hanya fokus kepada

individu, tetapi lebih mengutamakan kesejahteraan dan kebaikan bersama (*maṣlaḥah ʿammah*).

2.2 Qawaʾid Fiqhiyyah dalam Konteks Semasa

Dalam tradisi ilmu fiqh klasik, tokoh seperti Al-Suyuti (2005) melalui kitab *Al-Ashbah wa al-Naẓair* dan Ibn Nujaym (1999) daripada mazhab Hanafi telah menyusun prinsip-prinsip kaedah fiqh yang menjadi rujukan utama sehingga kini. Kedua-dua sarjana ini menegaskan bahawa kaedah fiqh merupakan prinsip umum yang menyatukan pelbagai hukum kecil di bawah satu kerangka panduan yang menyeluruh. Pendekatan ini sangat penting kerana ia membolehkan hukum Islam diamalkan secara fleksibel dan disesuaikan mengikut pelbagai situasi baharu yang muncul.

Analisis kritikal terhadap karya Al-Suyuti (2005) dan Ibn Nujaym (1999) menunjukkan bahawa walaupun mereka datang daripada mazhab yang berbeza, kedua-duanya bersetuju bahawa kaedah fiqh bersifat sejagat (universal). Prinsip ini tidak hanya terhad kepada urusan ibadah, malah boleh digunakan secara meluas dalam urusan harian (muamalat) dan etika organisasi. Namun begitu, kajian sedia ada masih kurang membincangkan cara sebenar bagaimana kaedah fiqh ini boleh diterapkan secara khusus dalam pengurusan sumber manusia moden. Jurang inilah yang cuba diisi melalui kajian ini.

Khadafi (2015), dalam kajian tesis doktor falsafahnya mengenai prinsip etika kerja Islam, mendapati bahawa kebanyakan penulis di Malaysia lebih cenderung membincangkan nilai akhlak secara umum. Beliau melihat wujud kekurangan dalam menghubungkan nilai-nilai tersebut dengan instrumen fiqh yang lebih mendalam. Penemuan ini menguatkan lagi keperluan kajian ini, yang menggunakan kaedah fiqh secara khusus sebagai asas analisis.

Sementara itu, Hermawan et al. (2020) melalui kajian mereka tentang konsep amanah menegaskan bahawa amanah bukan sekadar nilai peribadi, tetapi merupakan tanggungjawab profesional yang wajib dalam ajaran Islam. Kajian tersebut menyokong pandangan bahawa amalan nilai Islam seperti amanah di tempat kerja memerlukan satu kerangka panduan fiqh yang jelas, dan tidak memadai sekadar saranan akhlak yang bersifat teori semata-mata.

2.3 Cabaran Etika dalam Organisasi Moden

Dari perspektif pengurusan konvensional, cabaran etika di tempat kerja masa kini telah dikaji secara intensif oleh Dano (2023), yang mendapati korelasi signifikan antara materialisme dengan keletihan (*burnout*) dan tekanan psikologi pekerja. Kajian itu menggunakan reka bentuk longitudinal yang membuktikan hubungan sebab dan akibat (*causal correlation*) antara orientasi materialistik dengan kehilangan motivasi dalaman dan kepuasan kerja. Walau bagaimanapun, kajian ini tidak menawarkan

penyelesaian yang berasaskan nilai spiritual, justeru menyerlahkan kelebihan kerangka Islam yang kajian semasa cuba ketengahkan.

Leclercq-Vandelannoitte (2022) dalam analisis beliau tentang etika penggunaan teknologi di organisasi mendedahkan bahawa syarikat sering mengabaikan dimensi kesejahteraan pekerja apabila mengimplementasi sistem teknologi baharu. Kajian kes terhadap sebuah syarikat automotif antarabangsa menunjukkan bahawa *technological ill-being* menjadi ancaman serius terhadap integriti organisasi. Ini relevan dengan prinsip *darʾ al-mafasid* dalam kaedah fiqh, yang menuntut agar pemimpin mengutamakan pencegahan kemudaratan sebelum mengejar keuntungan.

Chapra (1992) memberikan perspektif makroekonomi Islam yang penting dengan menghujahkan bahawa ketidakseimbangan ekonomi dan kemerosotan moral dalam sistem kapitalisme berpunca daripada pengabaian dimensi spiritual manusia. Kritikan beliau terhadap ekonomi Barat moden menyerlahkan bahawa sistem yang tidak mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam etika kerja cenderung melahirkan budaya eksploitasi dan ketidakadilan. Perspektif ini memberikan justifikasi makro kepada keperluan mengadaptasi kerangka etika berasaskan Islam, khususnya melalui kaedah fiqh, ke dalam amalan organisasi kontemporari.

3. Skop Dan Metodologi Kajian

3.1 Konsep Tajuk Kajian

Kajian ini berpusat kepada penerapan *qawaʾid fiqhiyyah* dalam membentuk akhlak pekerja yang seimbang antara tuntutan profesional dan keluhuran rohani. Tiga kaedah utama yang menjadi tumpuan ialah: (i) *al-umūr bi maqāṣidihā* (setiap perkara dinilai berdasarkan tujuannya); (ii) *al-yaqīn lā yuzālu bi al-shakk* (keyakinan tidak boleh digugat oleh keraguan); dan (iii) *darʾ al-mafāsid muqaddam ʿalā jalb al-manāfiʿ* (mencegah kemudaratan lebih diutamakan daripada mengejar manfaat).

Selain itu, kajian ini juga menganalisis beberapa kaedah cabang seperti *al-mashaqqah tajlib al-taysīr, al-jazāʾ min jins al-ʿamal, man istaʿjala al-shayʾa qabla awānihi ʿūqiba bi ḥirmānihi, al-muslimūna ʿalā shurūṭihim*, dan *taṣarruf al-imām ʿalā al-raʿiyyah manūṭun bi al-maṣlaḥah*. Prinsip-prinsip ini bukan sahaja bertindak sebagai hukum fiqh, tetapi juga sebagai alat praktikal untuk memupuk nilai *Murāqabah* bagi menangani cabaran materialisme dan tekanan digital.

3.2 Skop Kajian

Skop kajian tertumpu kepada analisis teori *qawaʾid fiqhiyyah* dalam konteks etika kerja organisasi moden, meliputi kaedah utama dan cabang serta peranan kepimpinan. Perbincangan ini dihadkan kepada aplikasi praktikal dalam persekitaran kerja Malaysia, khususnya berkaitan integriti dan harmoni organisasi, tanpa melibatkan kajian empirikal atau perbandingan antara mazhab-mazhab fiqh. Skop

kajian ini hanya berasaskan literatur Islam primer dan sekunder yang bersifat akademik tanpa data kuantitatif atau tinjauan lapangan.

3.3 Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui analisis literatur Islam dengan kaedah induktif dan perbandingan teks. Sumber primer merangkumi al-Quran, hadis-hadis sahih yang telah disahkan statusnya oleh para muhaddis, serta kitab *qawaʿid fiqhiyyah* klasik seperti karya Al-Suyuti (2005) dan Ibn Nujaym (1999). Sumber sekunder pula melibatkan jurnal akademik bertaraf *peer-reviewed* mengenai etika kerja Islam dan pengurusan organisasi, dengan proses pengumpulan, tafsiran kontekstual, dan sintesis aplikasi kontemporari.

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui kaedah analisis kandungan. Pilihan ini dibuat kerana kajian bertujuan memahami konsep dan prinsip dalam *qawaʿid fiqhiyyah* secara mendalam dan melalui huraian makna (interpretatif). Melalui kaedah ini, penyelidik dapat meneliti teks klasik dan moden untuk membina satu rumusan yang sesuai dengan keadaan semasa. Selain itu, kaedah induktif digunakan untuk melihat bagaimana prinsip fiqh yang umum boleh diamalkan dalam etika kerja yang lebih khusus. Penyelidik juga menggunakan kaedah perbandingan teks bagi mengenal pasti persamaan dan perbezaan pandangan antara tokoh-tokoh sarjana.

4. Kaedah Utama: Tunjang Peribadi Pekerja Cemerlang

4.1 Niat sebagai Tunjang Kejujuran (Al-Umūr bi Maqāṣidihā)

Kaedah fiqh pertama ini menegaskan bahawa nilai sesuatu tindakan ditentukan oleh tujuannya (Al-Suyuti, 2005; Ibn Nujaym, 1999). Ia bersandarkan sabda Rasulullah SAW yang masyhur:

Terjemahan: *Sesungguhnya setiap amalan itu bergantung kepada niat, dan sesungguhnya bagi setiap orang apa yang diniatkannya*.

[Riwayat al-Bukhari, no. hadis: 1; Muslim, no. hadis: 1907]

Kaedah ini memberikan kesan yang sangat besar terhadap etika kerja. Dari sudut analisis, prinsip ini mempunyai perbezaan asas dengan teori motivasi Barat seperti Teori Maslow atau Teori Herzberg yang hanya melihat motivasi dari sudut psikologi sahaja. Kaedah *al-umūr bi maqāṣidihā* (setiap perkara bergantung kepada tujuannya) menambah dimensi kerohanian dan akhirat dalam motivasi kerja. Ini bermakna, apabila kerja dilakukan dengan niat ibadah, pekerja akan merasa bertanggungjawab bukan sahaja kepada majikan atau undang-undang, tetapi secara langsung kepada Allah SWT.

Niat yang betul bertindak sebagai pengawas dalaman yang paling berkesan. Pekerja yang ikhlas menganggap kerja sebagai ibadah tidak memerlukan pemantauan ketat untuk kekal produktif dan jujur, kerana dorongan dalaman mereka sudah mencukupi. Keikhlasan ini juga memastikan rezeki yang diperoleh adalah halal dan berkat, sekaligus melahirkan pekerja yang bukan sahaja mahir dalam tugas, tetapi juga memiliki kedudukan kerohanian yang tinggi.

4.2 Menolak Fitnah di Tempat Kerja Melalui Fakta yang Jelas (Al-Yaqīn Lā Yuzālu bi al-Shakk)

Kaedah kedua ini bermaksud sesuatu yang sudah pasti tidak boleh digugat oleh rasa ragu-ragu (Al-Suyuti, 2005). Ia mempunyai justifikasi teologis yang kukuh melalui firman Allah SWT:

Terjemahan: *Wahai orang-orang yang beriman! Jika datang kepada kamu seorang fasik membawa suatu berita, maka selidikilah (untuk menentukan) kebenarannya.*

(Al-Ḥujurat, 49:6*)*

Dari sudut analisis organisasi, kaedah ini berkait rapat dengan konsep ketelitian wajar (*due diligence*) dan pembuatan keputusan berasaskan bukti dalam pengurusan moden. Walau bagaimanapun, prinsip Islam melangkah lebih jauh daripada prosedur korporat biasa dengan menambah dimensi moral; iaitu menyebarkan maklumat yang tidak sahih dianggap sebagai satu bentuk kezaliman. Pekerja yang beretika wajib mengamalkan sikap *tabayyun* (menyemak kesahihan maklumat) sebelum bertindak atau berkongsi sesuatu perkara. Amalan ini bukan sahaja melindungi individu daripada fitnah, malah membina budaya organisasi yang berasaskan kepercayaan dan ketepatan maklumat.

5. Penggunaan Kaedah-Kaedah Fiqh Cabang (*Qawa'id Far'iyyah*) Dalam Tingkah Laku Pekerja

5.1 Mengutamakan Pencegahan Keburukan (Darʾ al-Mafāsid Muqaddam ʿAlā Jalb al-Manāfiʿ)

Kaedah fiqh ini menegaskan bahawa usaha mencegah kerosakan atau kemudaratan mestilah diberikan keutamaan berbanding mengejar manfaat semata-mata (Al-Zarqa, 1989). Secara kritis, kaedah ini mencerminkan prinsip berjaga-jaga (*precautionary principle*) yang sering digunakan dalam etika alam sekitar moden, namun ia mempunyai asas ketuhanan (teologis) yang jauh lebih kuat. Terdapat banyak contoh bagaimana kaedah ini boleh diamalkan di tempat kerja:

"Pertama, seorang pakar IT atau penganalisis data yang enggan memalsukan maklumat syarikat demi mendapatkan pujian pihak atasan sebenarnya sedang

mengamalkan kaedah ini. Beliau lebih mengutamakan usaha mencegah kesan buruk jangka panjang (seperti hilangnya kepercayaan dan integriti) berbanding mengejar keuntungan jangka pendek. Kedua, seorang petugas jualan yang menolak komisen hasil daripada penipuan pelanggan juga melaksanakan prinsip yang sama. Khadafi (2015) dalam kajiannya menegaskan bahawa integriti dalam etika kerja Islam lebih mementingkan tanggungjawab menjaga amanah, yang nilainya jauh lebih besar daripada sebarang kebendaan."

5.2 Menangani Konflik Tanpa Menjejaskan Prestasi (Al-Ḍarar Lā Yuzālu bi Mithlihi)
Kaedah ini menegaskan bahawa sesuatu keburukan atau masalah tidak boleh diatasi dengan cara yang juga mendatangkan keburukan (Al-Suyuti, 2005). Dalam konteks tempat kerja, prinsip ini sangat penting untuk menguruskan konflik. Dari sudut analisis, kaedah ini menolak tindakan yang hanya bersifat menghukum semata-mata apabila berlaku salah laku. Sebaliknya, ia menyokong pendekatan pemulihan yang bertujuan untuk memperbaiki keadaan.

Perbuatan membalas kesilapan rakan sekerja dengan cara yang menjatuhkan prestasi mereka bukan sahaja melanggar prinsip keadilan Islam, malah akan merugikan organisasi (Nur Nasliza Arina, 2018). Prinsip *al-qisṭ* (keadilan yang seimbang) menuntut supaya setiap jalan penyelesaian konflik mestilah berupaya memulihkan hubungan dan meningkatkan semula produktiviti, bukannya memburukkan lagi suasana kerja.

5.3 Sifat Memahami dan Memudahkan Urusan (Al-Mashaqqah Tajlib al-Taysīr)
Kaedah ini menegaskan bahawa setiap kesulitan akan diiringi dengan kemudahan, satu prinsip yang menunjukkan sifat rahmah Allah SWT dalam setiap ketetapan-Nya. Dalam dunia kerjaya, prinsip ini mendorong pemimpin dan pekerja untuk sentiasa mencari jalan penyelesaian yang memudahkan urusan, bukannya membebankan.

Beekun dan Badawi (2005) berpendapat bahawa sikap sukarela dalam organisasi (*organizational citizenship behaviour*) menurut etika Islam adalah jauh lebih luas daripada apa yang tercatat dalam kontrak kerja. Ia merangkumi kesediaan untuk membantu rakan sekerja yang dalam kesulitan, bersikap empati, serta sedia berkongsi beban tugas. Kajian oleh Nur Nasliza Arina (2018) menyokong perkara ini, di mana pekerja yang menghayati etika Islam menunjukkan tahap kesukarelaan yang lebih tinggi. Hal ini membuktikan bahawa apabila kaedah ini diamalkan, ia akan mewujudkan persekitaran kerja yang lebih harmoni dan produktif.

5.4 Keseimbangan Tanggungjawab dan Hak (Al-Jazāʾ min Jins al-ʿAmal)
Kaedah ini membawa maksud bahawa setiap ganjaran atau balasan mestilah selaras dengan jenis usaha yang dilakukan. Prinsip ini melarang keras amalan "makan gaji

buta" atau menerima ganjaran tanpa memberikan sumbangan kerja yang produktif dan ikhlas.

Dari sudut analisis, kaedah ini mempunyai persamaan dengan Teori Keadilan Organisasi dalam psikologi industri, terutamanya dari aspek keadilan agihan (*distributive justice*) yang menekankan keseimbangan antara sumbangan pekerja (*input*) dan ganjaran yang diterima (*output*).

Walau bagaimanapun, prinsip Islam menambah dimensi kerohanian yang kritikal, iaitu ganjaran bukan sahaja perlu setimpal dengan usaha di dunia, malah ia mempunyai kesan terhadap kedudukan seseorang di akhirat. Kesedaran ini menjadikan dorongan untuk bekerja dengan amanah jauh lebih kuat berbanding hanya bergantung kepada insentif kebendaan semata-mata**.**

5.5 Menggunakan Potensi Diri sebagai Amanah (Man Ista'jala al-Shay'a Qabla Awanihi, 'Uqiba Bi-hirmanihi)

Kaedah ini memberi peringatan bahawa sesiapa yang terburu-buru untuk mendapatkan sesuatu sebelum masanya, akhirnya akan dihukum dengan kehilangan peluang tersebut. Hermawan et al. (2020) berpendapat bahawa konsep amanah dalam Islam turut merangkumi tanggungjawab untuk membangunkan potensi diri secara berperingkat dan berterusan.

Dalam konteks kerjaya, ini bermakna setiap pekerja perlu berusaha meningkatkan kemahiran mereka dengan penuh kesabaran dan ketekunan (*itqan*). Mereka tidak seharusnya tergesa-gesa mengejar pangkat atau pengiktirafan sebelum kemahiran mereka benar-benar matang. Pendekatan ini akan melahirkan pekerja yang lebih bertanggungjawab, inovatif, dan mampu mengekalkan kecemerlangan dalam jangka masa panjang.

5.6 Keselarasan Tindakan dengan Nilai Utama (Al-Muslimūna ʿAlā Shurūṭihim)

Kaedah ini menuntut setiap individu terikat dengan syarat dan kontrak pekerjaan yang telah dipersetujui (Al-Suyuti, 2005). Ia mencerminkan prinsip kepercayaan kontraktual yang menjadi asas kepada mana-mana sistem pengurusan moden.

Apabila kaedah ini benar-benar dihayati, pekerja tidak lagi bertindak kerana takut kepada hukuman atau pengawasan, tetapi atas kesedaran bahawa komitmen terhadap perjanjian adalah suatu kewajiban di sisi Allah SWT. Hasilnya ialah budaya kerja yang lebih berdisiplin, berintegriti dan berpaksikan kepercayaan bersama.

6. Peranan Kepimpinan (*Qiyadah*): Penggerak Utama Dalam Mengekalkan Akhlak

Pembentukan etika di tempat kerja tidak boleh berlaku dengan sendirinya tanpa sokongan persekitaran yang kondusif. Ia memerlukan suasana kerja yang dipandu oleh contoh teladan yang kuat daripada pihak kepimpinan.

Dalam ilmu kaedah fiqh, tanggungjawab ini diringkaskan melalui prinsip *taṣarruf al-imām ʿalā al-raʿiyyah manūṭun bi al-maṣlaḥah*. Prinsip ini bermaksud setiap keputusan atau tindakan seorang ketua mestilah bertujuan untuk membawa kebaikan kepada orang di bawah jagaannya. Walaupun konsep ini mempunyai persamaan dengan Kepimpinan Pelayan (*servant leadership*) dalam pengurusan moden, pendekatan Islam adalah lebih menyeluruh kerana ia turut melibatkan tanggungjawab moral terhadap Allah SWT.

6.1 Kepimpinan sebagai Contoh Teladan (Qudwah Ḥasanah)

Prinsip ini mengingatkan bahawa jawatan kepimpinan bukanlah keistimewaan peribadi, sebaliknya ia adalah amanah yang berat untuk menjaga kebajikan seluruh warga organisasi. Seorang pemimpin yang beretika akan memastikan setiap keputusan sama ada daripada urusan kenaikan pangkat hinggalah kepada pembahagian tugasan dibuat secara adil tanpa pilih kasih. Beekun dan Badawi (2005) menegaskan bahawa model kepimpinan Islam yang berlandaskan syura (perundingan), amanah, dan adil (keadilan) menghasilkan tahap kepercayaan organisasi yang lebih tinggi berbanding model kepimpinan yang berautoriti.

6.2 Keselarasan Antara Kata dan Perbuatan

Masalah moral dalam sesebuah organisasi biasanya bermula apabila wujud jurang antara apa yang diperkatakan oleh pemimpin dengan perbuatan sebenar mereka. Pemimpin yang mengamalkan prinsip mencegah keburukan (*darʾ al-mafāsid*) dalam setiap urusan, termasuklah dalam hal kontrak, pemberian ganjaran, dan pengurusan konflik, sebenarnya sedang membina suasana saling mempercayai.

Suasana inilah yang menjadi asas kepada budaya kerja beretika yang berpanjangan. Apabila pekerja melihat pemimpin mereka tekal antara kata dan perbuatan, mereka akan lebih mudah untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dengan rela hati. Kesedaran tentang *Murāqabah* (perasaan sentiasa diawasi oleh Allah SWT) tidak akan muncul begitu sahaja; ia memerlukan pemimpin yang terlebih dahulu menunjukkan penghayatan terhadap nilai tersebut melalui teladan mereka sendiri.

7. Cabaran dalam Menerapkan Etika Berasaskan Kaedah Fiqh

Dalam wacana akademik dan realiti semasa, usaha untuk mengadaptasi kaedah-kaedah fiqh ke dalam dunia pekerjaan moden bukanlah suatu jalan yang mudah. Tiga cabaran utama yang telah dikenal pasti adalah seperti berikut:

i. Budaya materialisme dan orientasi keuntungan: Dalam persekitaran organisasi yang terlalu mementingkan keuntungan, sering muncul tanggapan negatif bahawa amalan nilai agama boleh menghambat produktiviti dan daya saing.

Kajian Dano (2023) menunjukkan bahawa tekanan kebendaan (materialisme) secara tidak langsung boleh merosakkan dorongan dalaman pekerja, sehingga mereka lebih mudah terjebak dalam masalah integriti. Hal ini menjadi cabaran besar terhadap pelaksanaan kaedah fiqh, kerana keberkesanan kaedah tersebut sangat bergantung kepada penerapan nilai murni yang kuat dalam diri pekerja.

ii. Tekanan rakan sebaya dan konflik psikologi: Seorang pekerja yang cuba mempertahankan integriti dan etika kerjanya sering berhadapan dengan konflik psikologi yang serius apabila berada dalam persekitaran yang memendam budaya pengabaian amanah. Fenomena ini boleh menyebabkan perasaan keterasingan dan ketidakselesaan sosial yang akhirnya melemahkan komitmen etika individu tersebut.

iii. Kompleksiti zaman digital: Kepesatan teknologi, khususnya penggunaan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence)*, menghasilkan dimensi etika baharu yang tidak pernah dihadapi oleh generasi sarjana fiqh terdahulu. Leclercq-Vandelannoitte (2022) menegaskan bahawa tanpa garis panduan etika yang kukuh, teknologi moden sangat mudah disalahgunakan, menuntut ijtihad baharu dalam mengaplikasikan kaedah fiqh kepada persoalan-persoalan semasa yang bersifat digital.

Justeru, semua pihak sama ada individu, institusi atau kerajaan perlulah komited dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan etika berasaskan kaedah fiqh ini. Beban transformasi etika tidak sepatutnya ditanggung sepenuhnya oleh pekerja secara individu, sebaliknya ia memerlukan komitmen institusi untuk mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif bagi perkembangan nilai-nilai tersebut secara berterusan.

8. Kerangka Panduan: Proses Transformasi Etika Pekerja

Bersandarkan kerangka kajian ini, proses transformasi etika seseorang pekerja tidaklah berlaku sekelip mata. Ia merupakan satu fasa pembinaan sahsiah yang merangkumi empat tahap utama yang saling berkait rapat:

i. Asas nilai (Pembinaan akar peribadi): Tahap asas bermula dengan melaksanakan prinsip yang terkandung dalam kaedah-kaedah fiqh. Keikhlasan niat, keyakinan berdasarkan fakta, dan keadilan adalah akar yang membentuk cara seseorang berfikir dan bertindak dalam urusan harian.

ii. Penghayatan jiwa (Penerapan nilai kerohanian): Nilai-nilai ini ditanam secara mendalam dalam hati. Sifat amanah dan kesedaran *Murāqabah,* iaitu rasa sentiasa diawasi oleh Allah SWT, berjaya ditanam dalam jiwa, menghasilkan pengawasan dalaman berterusan yang mengawal setiap keputusan di tempat kerja.

iii. Tindakan nyata (Manifestasi tingkah laku): Kekuatan rohani terzahir secara semula jadi dalam amalan fizikal seperti kejujuran dalam melaksanakan tugasan, sikap *tabayyun* dalam menerima dan menyampaikan maklumat, dan komitmen tinggi terhadap perjanjian dan amanah.

iv. Hasil akhir (Pembentukan Modal Insan Holistik): Kemuncak proses ini ialah penzahiran pekerja yang seimbang iaitu pekerja bukan sahaja mempunyai kepakaran teknikal yang tinggi, tetapi juga berakhlak mulia dan bermoral kukuh, menjadikannya aset berharga kepada organisasi dan masyarakat.

Jadual 1. Aplikasi *Qawāʿid Fiqhiyyah* dalam Transformasi Etika Pekerja

Tahap	**Komponen**	**Kaedah Fiqh**
1. Asas Nilai	Niat & Keyakinan	*Al-Umūr bi Maqāṣidihā; Al-Yaqīn Lā Yuzālu bi al-Shakk*
2. Penghayatan Jiwa	Murāqabah & Amanah	*Al-Muslimūna ʿAlā Shurūṭihim; Man Ista'jala al-Shay'a Qabla Awanihi, 'Uqiba Bi-hirmanihi*
3. Tindakan Nyata	Tabayyun & Komitmen	*Darʾ al-Mafāsid; Al-Ḍarar Lā Yuzālu bi Mithlihi*
4. Hasil Akhir	Modal Insan Holistik	*Semua kaedah utama dan cabang*

9. Kesan Kepada Organisasi dan Negara

Apabila pekerja dibimbing oleh etika yang syumul berasaskan *qawa'id fiqhiyyah*, kesannya bukan sahaja dirasai oleh individu, malah memberi manfaat kepada organisasi dan negara secara keseluruhannya. Dari sudut pengurusan, amalan integriti berasaskan *qawa'id fiqhiyyah* secara langsung dapat mengurangkan kos-kos tersembunyi yang berpunca daripada salah laku.

Ini termasuklah kos tindakan undang-undang (litigasi), kos pemantauan yang melampau, kerosakan reputasi, serta masalah ketidakhadiran pekerja akibat kelesuan upaya. Chapra (1992) menegaskan bahawa kebocoran ekonomi dalam sistem yang tidak mempunyai asas etika yang kuat adalah sangat besar dan tidak mampu bertahan lama bagi sesebuah negara.

Dari sudut sosial dan ummah, pekerja yang menghayati kaedah fiqh bukan sahaja menjadi individu yang bertanggungjawab, tetapi juga warga masyarakat yang menyumbang kepada kemajuan ummah secara menyeluruh. Ini selari dengan konsep *baldatun ṭayyibatun wa rabbun ghafur* (negeri yang baik dan Tuhan yang Maha Pengampun). Firman Allah SWT menguatkan hujah ini:

Terjemahan: *Dan sekiranya penduduk negeri-negeri itu beriman dan bertakwa, pasti Kami akan membuka limpahan keberkatan dari langit dan bumi ke atas mereka*

(Al-Aʿraf, 7: 96)

Ayat ini menjadi bukti yang jelas bahawa pengamalan iman dan takwa melalui kaedah fiqh di tempat kerja bukan sekadar urusan ibadah peribadi. Sebaliknya, ia membawa kesan besar terhadap kesejahteraan masyarakat dan kemakmuran sesebuah negara secara menyeluruh.

10. Kesimpulan

Kajian ini telah membuktikan bahawa *qawa'id fiqhiyyah* menawarkan kerangka etika kerja yang lebih komprehensif, bermakna dan lestari berbanding pendekatan pengurusan konvensional yang hanya bersandar kepada mekanisme kawalan luaran. Ia menilai pekerja bukan sekadar sebagai sumber manusia yang perlu dioptimumkan produktivitinya, tetapi sebagai hamba Allah SWT yang mempunyai maruah, tanggungjawab dan akauntabiliti di hadapan Penciptanya. Pekerjaan, dalam kerangka ini, bukan lagi sekadar rutin harian untuk mencari rezeki, tetapi merupakan medan jihad yang mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Tiga kaedah utama iaitu *al-umūr bi maqāṣidihā, al-yaqīn lā yuzālu bi al-shakk*, dan *darʾ al-mafāsid muqaddam ʿalā jalb al-manāfiʿ* berserta kaedah-kaedah cabang yang dibincangkan telah menunjukkan keupayaan mereka sebagai instrumen praktikal yang relevan dalam menangani cabaran etika organisasi moden. Analisis kritikal terhadap literatur sedia ada mendedahkan jurang penyelidikan yang penting: kebanyakan sarjana etika kerja Islam telah membincangkan prinsip-prinsip akhlak secara umum tanpa menghubungkan secara eksplisit kepada instrumen kaedah fiqh yang lebih terperinci dan operasional. Kajian ini cuba mengisi jurang tersebut.

Implikasi kajian ini adalah luas, lebih-lebih lagi bagi penggubal dasar; ia menyediakan asas konseptual untuk merangka polisi sumber manusia yang berasaskan nilai Islam; bagi pengurus organisasi, ia menawarkan kerangka kepimpinan yang holistik; dan bagi individu, ia memberikan panduan moral yang praktikal untuk dilaksanakan dalam kehidupan profesional seharian. Kajian empirikal pada masa hadapan yang mengukur keberkesanan penerapan kaedah fiqh dalam organisasi-organisasi Malaysia adalah sangat wajar dijalankan bagi mengukuhkan lagi dapatan kajian ini.

Penghargaan

Kajian ini tidak menerima sebarang geran khusus daripada mana-mana institusi, kementerian, universiti, atau badan berkanun

Sumbangan Pengarang

Konseptualisasi, Ahmad Muzzammil Mohammad Najib; metodologi, Ahmad Muzzammil Mohammad Najib; analisis data, Saeid Ramadhan Mohd Shakri; pengumpulan data,Muhammad Murabbi As-Solihin Bin Kayati; penulisan-persediaan draf asal, Ahmad Muzzammil Mohammad Najib, Mohd Ikhwan Mohd Yusof, Saeid Ramadhan Mohd Shakri & Muhammad Murabbi As-Solihin Bin Kayati; semakan dan penyuntingan, Mohd Ikhwan Mohd Yusof & Muhammad Murabbi As-Solihin Bin Kayati; penyeliaan, Ahmad Muzzammil Mohammad Najib. Semua pengarang telah membaca dan bersetuju menerima versi manuskrip yang diterbitkan.

Konflik Kepentingan

Pengarang mengisytiharkan bahawa tiada sebarang konflik kepentingan (kewangan, peribadi atau profesional) yang boleh mempengaruhi penulisan dan penerbitan artikel ini.

Pernyataan Etika

Kajian ini tidak melibatkan subjek manusia atau haiwan. Semua data yang digunakan diperoleh daripada sumber yang boleh diakses secara umum dan tidak mengandungi sebarang maklumat peribadi yang boleh dikenal pasti. Oleh itu, kelulusan etika tidak diperlukan.

Pernyataan Teks Yang Dihasilkan Oleh Kecerdasan Buatan (AI)

Alat Kecerdasan Buatan (AI) digunakan hanya untuk bantuan penyuntingan bahasa dan penambahbaikan struktur ayat, manakala analisis dan kandungan ilmiah sepenuhnya dihasilkan oleh penulis.

Pernyataan Ketersediaan Data

Sumbangan data asal yang menyokong kajian ini telah disertakan dalam artikel ini dan/atau bahan tambahan. Sebarang permintaan lanjut berkaitan data boleh dikemukakan kepada penulis koresponden atas permintaan yang munasabah.

Rujukan

Al-Bukhari, M. I. (1997). *Al-Adab Al-Mufrad*. Dar As-Siddiq.

Al-Suyuti, J. D. (2005). *Al-Ashbāh Wa Al-Naẓāʾir Fī Qawāʾid Wa Furūʿ Fiqh Al-Shāfiʿiyyah*. Dar al-Kutub al-ʿIlmiyyah.

Al-Zarqa, A. (1989). *Al-Madkhal Al-Fiqhī Al-Ām*. Dar al-Qalam.

Beekun, R. I. (1997). Islamic business ethics. The International Institute of Islamic Thought.

Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing Ethical Responsibility Among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. *Journal of Business Ethics, 60*(2), 131–145. https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-5

Chapra, M. U. (1992). *Islam And The Economic Challenge*. The Islamic Foundation.

Dano, G. C. (2023). Well-Being In The Advent Of Capitalism: Maximization Of Utility Against Categorical Imperative. *e-Logos, 30*(1), 1–25. https://doi.org/10.18267/j.e-logos.501

Hashim, J. (2012). Islamic Work Ethics: An Overview And Prospects For Future Research. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, 3*(2), 123–143. https://doi.org/10.1108/17590811211265814

Hermawan, I., Ahmad, N., & Suhartini, A. (2020). Konsep Amanah Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Qalamuna: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama, 12*(2), 101–116. https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.389

Ibn Nujaym, Z. D. (1999). *Al-Ashbāh Wa Al-Naẓāʾir ʿalā Madhhab Abī Ḥanīfah Al-Nuʿmān*. Dar al-Kutub al-ʿIlmiyyah.

Khadafi, M. R. (2015). Prinsip etika kerja Islam menurut al-Quran dan al-Sunnah: Satu penilaian terhadap karya penulis etika kerja Islam di Malaysia [Tesis Doktoral, Universiti Utara Malaysia]. Institutional Repository UUM.

Leclercq-Vandelannoitte, A. (2022). Is employee technological "ill-being" missing from corporate responsibility? The Foucauldian ethics of ubiquitous it uses in organizations. In Ethics in the digital workplace (pp. 41–71). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-18794-0_3

Muslim, A. H. (2006). *Ṣaḥīḥ Muslim*. Dar al-Taybah.

Nur Nasliza Arina, M. N. (2018). Pengaplikasian Etika Kerja Islam Oleh Pengamal Perhubungan Awam Di Organisasi Berteraskan Islam di Malaysia [Tesis Doktor Falsafah, Universiti Sains Malaysia]. Repository USM.