

ORGANISASI DAN KOMUNIKASI MENURUT PERSPEKTIF ISLAM : SATU TINJAUAN AWAL

Rasid Muhammad

* Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang, 26400 Bandar Jengka, Pahang.

ABSTRAK

Sebagai satu agama Ilahi yang lengkap dan sempurna, maju dan membangun, serta jamaie (kolektif) bukan fardi (individu) tentunya mempunyai pandangan dan gagasan yang tersendiri tentang organisasi. Pandangan tersebut tentunya berbeza jikalau dibandingkan dengan pemikiran dan gagasan yang selainya yang kebanyakannya bersifat sekuler. Tulisan ini cuba membuat penilaian dan pendekatan awal menurut perspektif Islam tentang komunikasi dan organisasi.

ISLAM DAN PERSOALAN ORGANISASI

Berdasarkan ajaran al-Quran dan al-Sunnah, dapat difahami bahawa Islam mempunyai asas yang kukuh sebagai membuktikannya sebagai satu agama yang menekankan hal-hal yang berhubungan dengan organisasi. Di antaranya ialah Firman Allah yang bermaksud:

“Sesungguhnya Allah mencintai mereka yang berjuang dijalanNya sebagai sattu barisan seolah-olah seperti satu bangunan yang tersusun kukuh.”

(As-Saff (61) : 4)

Ayat di atas mengisyaratkan tentang perlunya satu penyusunan yang rapi bagi mereka yang berjuang di jalan Allah. Maksud yang tersirat darinya ialah perlunya wujud satu organisasi yang mantap dan berkesan yang membawa misi Islam di dalam masyarakat.

Rasulullah (SAW) melalui sabdanya banyak membicarakan persoalan jamaah atau organisasi. Antaranya Rasulullah bersabda yang bermaksud:

“Hendaklah kamu berada dalam jamaah (organisasi) sesungguhnya jamaah itu rahmat, dan perpecahan itu merupakan siksaan.”

(Riwayat Muslim)

Juga sabda baginda (SAW):

Yang bermaksud:

“Tangan (rahmat) Allah bersama-sama jamaah, dan serigala hanya memakan kambing yang menyendiri.”

(Riwayat at-Tabrani)

Hadith-hadith di atas menjelaskan penekanan Rasulullah (SAW) tentang sesuatu yang berkaitan dengan organisasi. Oleh itu nyatalah Islam amat menitikberatkan hal-hal yang bersifat organisasi.

PRINSIP KEORGANISASIAN ISLAM

Keorganisasian dalam Islam berbeza prinsip dan dasarnya dari keorganisasian yang selainya. Prinsip dan dasar keorganisasian dalam Islam merupakan cetusan dasar-dasar pokok Islam yang berkaitan dengan dasar penyusunan masyarakat dan pentadbiran Islam. Ianya juga merupakan “kerajaan kecil” Islam, maka prinsip-

prinsipnya juga hendaklah sejajar dengan prinsip “kerajaan Islam” secara umumnya.

Menurut Muhammad Sulaiman El Wa (1983), Prinsip-prinsip pentadbiran Islam meliputi unsur-unsur berikut:

- Syura;
- Keadilan;
- Kebebasan;
- Persamaan; dan
- Disiplin.

SYURA

Organisasi menurut perspektif Islam meletakkan “syura” sebagai satu prinsip bukan sebagai kaedah. Maksudnya syura hendaklah dijadikan sendi kegiatan bagi sesebuah organisasi. Ruh dan aspirasi syura itu hendaklah menjadi budaya dalam organisasi, walaupun bukan dalam bentuk syura yang “rasmi”.

Sebab itu Abu Hurairah pernah mengungkapkan kata mengenai amalan syura oleh Rasulullah (SAW) dengan katanya:

“Saya tidak melihat seseorang yang begitu sering mengadakan syura (perbincangan) dengan sahabatnya kecuali Rasulullah (SAW)”.

Al-Quran sendiri banyak kali mengisyaratkan tentang pentingnya amalan syura dilakukan. Atau dengan kata-kata lain menggesa agar amalan syura ini dilaksanakan, Allah berfirman yang bermaksud;

“Sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka.”

(Surah as-Syura : 38)

Dalam konteks organisasi prinsip syura ini amat penting di hayati, kerana ianya amat banyak melibatkan persoalan-persoalan “teknikal” yang sesungguhnya merupakan bidang utama yang perlu disyurkan.

KEADILAN

Prinsip kedua pentadbiran dan keorganisasian dalam Islam ialah keadilan. Keadilan ini membawa maksud meletakkan sesuatu kena pada tempat dan kedudukannya dalam segala hal keorganisasian. Allah dengan tegas menggesa agar keadilan dilaksanakan dan dipertahankan.

Firman Allah yang bermaksud:

“sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil dan berbuat baik.”

(Surah an- Nahl (16) : 90)

Firman Allah lagi yang bermaksud :

“... Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berlaku adil.”

(Al-Mumtahanah (60) : 8)

Dalam hal keadilan ini, Muhammada Sulaiman El-Wa (1983) menegaskan:

“ Kewajipan berlaku adil dan menjauhi perbuatan zalim mempunyai tingkat yang amat tinggi dalam struktur kehidupan sosial umat Islam. Kewajipan ini merupakan prinsip-prinsip nilai sosial paling utama hingga mampu menguatkan kehidupan manusia dalam segenap aspeknya”.

KEBEBASAN

Prinsip keorganisasian yang ketiga ialah kebebasan. Dalam konteks organisasi, kebebasan ini merujuk kepada kebebasan seseorang melakukan sesuatu serta mengembangkan bakat dan potensinya, menggunakan kreativiti dan pemikiran yang tidak bercanggah dengan dasar Islam dan matlamat organisasi.

Hakikat ini berdasarkan sikap Islam yang begitu “terbuka” kepada perkara-perkara yang bersifat “teknikal” seperti dapat dilihat melalui sabda Rasulullah (SAW) yang bermaksud:

“Kamu lebih mengetahui tentang urusan dunia kamu”.

(Riwayat Bukhari dan Muslim)

Hadith ini melambangkan sifat Islam yang terbuka dan membenarkan kebebasan yang berkaitan dengan kemahiran dan perkara-perkara teknikal yang perlu digalakkan dan diterokai, seperti “pendebungaan tamar” yang mencetuskan sabda Rasulullah (SAW) di atas.

PERSAMAAN

Prinsip keempat ialah persamaan. Dalam konteks organisasi persamaan ini merujuk kepada persamaan anggota dalam organisasi dari segi kemanusiaannya. Oleh itu segala aspek dan kegiatan keorganisasian, unsur-unsur kemanusiaan hendaklah diperhatikan.

Firman Allah yang bermaksud:

“ Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang lelaki dan perempuan, dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah yang paling bertakwa, di antara kamu.”

(Surah al-Hujurat (49) : 13)

Oleh kerana anggota dalam organisasi itu sama sebagai manusia, tentunya mereka mempunyai kelebihan, keistimewaan, kelemahan dan keunikan yang tersendiri. Hakikat ini perlu diakui dan dihormati dalam konteks sesebuah organisasi.

Persamaan ini juga merujuk kepada persamaan seseorang itu dari segi peraturan dan undang-undang. Persamaan yang sedemikianlah yang perlu dipertahankan menurut perspektif Islam.

DISIPLIN YANG TINGGI.

Tanggungjawab keorganisasian merupakan satu amanah bukan ghanimah (harta rampasan perang). Oleh itu pendisiplinan setiap ahli dalam organisasi merupakan di antara prinsip utamanya.

Pemimpin wajib melaksanakan tugas-tugas kepimpinannya, manakala yang dipimpin wajib melaksanakan tanggungjawab dan ketaatannya. Perlaksanaan tugas dan tanggungjawab, serta ketaatan tersebut bukan atas “tuntutan” organisasi semata-mata tetapi juga tuntutan keagamaan menurut perspektif Islam.

Tegasnya disiplin dengan seluruh implikasi dan dimensinya merupakan prinsip organisasi dalam Islam

yang perlu dilaksanakan dalam seluruh struktur dan sektor dalam sesebuah organisasi.

Disamping pandangan yang dikemukakan oleh Muhammad Sulaiman El-Wa di atas, terdapat sarjana-sarjana muslim yang membincangkan persoalan yang sama. Misalnya Abul A' la al- Maududi (1985) mengemukakan beberapa prinsip yang hampir sama iaitu: persoalan syura dan disiplin, disamping dua prinsip tambahan yang lain iaitu: persaudaraan dan muhasabah.

Persoalan syura dan disiplin yang ditekankan oleh Maududi hampir sama dengan apa yang dinyatakan oleh Muhammad Sulaiman El-Wa di atas, malah diakui juga oleh Ibnomer Muhamed Sharfuddin (1987) dalam tulisannya yang bertajuk ***“Toward An Islamic Administrative Theory”***.

Persoalan persaudaraan yang dijadikan prinsip dan unsur utama organisasi menurut Al-Maududi, adalah merujuk kepada perlunya ikatan kasih sayang di kalangan organisasi. Mereka yang bekerja dalam organisasi bukan menjadikan organisasi hanya tempat “cari makan” tetapi adalah satu “keluarga”. Dengan semangat inilah mereka dapat bekerja di antara satu sama lain dan dapat bekerja sebagai satu pasukan. Malah ada setengah pengkaji pengurusan moden mengakui bahawa kejayaan pengurusan di Jepun kerana menghayati konsep yang dinyatakan di atas tadi.

Persaudaraan juga dilambangkan melalui sifat-sifat kasih sayang, simpati, berterus-terang, serta berbaik sangka di antara satu sama lain.

Maududi juga menekankan konsep ***“muhasabah”*** dan menjadikannya sebagai unsur utama dalam organisasi menurut Islam. Konsep ini disebut sebagai nasihat (advice) oleh Ibnomer Muhamed Sharfuddin. Menurut Maududi, organisasi Islam hendaklah mempunyai iklim yang membenarkan teguran membina dilakukan. Ianya tidak hanya melibatkan orang atasan kepada orang bawahan, tetapi juga sebaliknya.

Jelaslah organisasi menurut perspektif Islam hendaklah mencerminkan prinsip “kerajaan Islam” dan penghayatan ciri-ciri individu Islam, yang akhirnya menjadi unsur yang mewarnai seluruh kegiatan dan cara bertindak serta iklim yang sihat dalam sesebuah organisasi.

KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Sarjana pengurusan dan organisasi moden mengakui bahawa diantara unsur yang penting dalam organisasi ialah unsur komunikasi. Memandangkan kepentingan tersebut, memunculkan satu disiplin pengajian yang disebut ***komunikasi keorganisasian***.

Goldhaber (1983) mendefinisikan komunikasi keorganisasian sebagai:

“Satu proses pembentukan dan pertukaran maklumat di dalam jaringan hubungan yang bergantung untuk menghadapi cabaran dan ketidakpastian di dalam persekitaran”.

Dari definisi di atas menjelaskan sumbangan yang perlu dimainkan oleh komunikasi terhadap organisasi dan ianya merupakan di antara unsur utama yang menentukan kelicinan dan kelancaran pergerakan dan pembangunan organisasi.

Satu hakikat yang penting yang perlu diakui dalam membincangkan komunikasi, khususnya komunikasi keorganisasian, ianya melibatkan soal manusia iaitu hubungan di antara manusia, yang melibatkan sikap, persamaan kepuasan, serta kemahiran.

SARANAN ISLAM SECARA UMUM

Diakui oleh pengamat dan pengkaji komunikasi keorganisasian bahawa komunikasi keorganisasian seringkali menghadapi masalah. Masalah itu melibatkan soal sikap dan persoalan manusia yang boleh menghalang komunikasi yang berkesan. Untuk menyelesaikan sedikit sebanyak persoalan tersebut, Islam mengutarakan beberapa kaedah komunikasi yang dirasakan boleh dilaksanakan disamping menghayati prinsip-prinsip yang telah dinyatakan di atas. Kaedah-kaedah termasuk:

a. BERCAKAP DENGAN FASIH

Dalam berbahasa, dan berinteraksi dengan orang lain terutama dalam organisasi, hendaklah menggunakan bahasa yang fasih iaitu yang tepat dan "baku" dalam iklim sesebuah organisasi. Dalam hal ini diriwayatkan bahawa:

"Apabila Saidina Abbas (R.A) bertanyakan tentang kecantikan, maka Rasulullah (SAW) menyatakan bahawa kecantikan itu ialah "kefasihan lisannya".

(Riwayat al-Hakim)

b. BERCAKAP DENGAN TERATUR

Oleh kerana di antara masalah komunikasi ialah kurang kefahaman terhadap apa yang diperkatakan, Islam menganjurkan agar pembicaraan yang dilakukan itu hendaklah teratur dan bersistematik. Hal ini telah diamalkan oleh Rasulullah (SAW) berdasarkan riwayat Saidatina Aishah katanya yang bermaksud:

"Rasulullah (SAW) tidak mengucapkan bicaranya seperti kamua mengucapkan ini. Baginda bila berbicara sesuatu percakapan, kalau hendak dikira kata-katanya dapat dikira oleh pengira.

(Riwayat Bukhari dan Muslim)

Al-Ismaili meriwayatkan yang bermaksud;

“Sesungguhnya bicara Rasulullah (SAW) mudah dan boleh difahami oleh siapa yang mendengarnya”.

(Riwayat Bukhari dan Muslim).

c. BICARA SECARA TEPAT

Untuk memastikan komunikasi yang dilaksanakan itu berkesan, maka pengucapan yang dilakukan hendaklah benar-benar tepat. Ini berdasarkan kepada Hadith daripada Anas r.a yang bermaksud:

“ Bahawasanya Nabi SAW ketika berbicara selalu diulanginya tiga kali, sehingga bicaranya difahami oleh orang ramai. Dan apabila baginda datang kepada sesuatu kaum sentiasa baginda memulakan dengan memberi salam kepada mereka. Baginda selalu berbicara satu-satu, tidak terlalu panjang dan tidak terlalu pendek. Baginda membenci omong-omong kosong dan berpura-pura dalam percakapan.”

(Riwayat Bukhari dan Muslim)

Cara berbicara yang dilakukan oleh Rasulullah itu akan menghindari salah faham, yang dalam kontek komunikasi keorganisasian merupakan satu di antara masalahnya.

d. MENGGUNAKAN BAHASA YANG DIFAHAMI

Di antara kaedah berkomunikasi yang dianjurkan oleh Islam ialah menggunakan bahasa yang difahami oleh orang ramai. Ianya hendaklah mengambilkira kemampuan akal, fahaman serta usia mereka yang hendak mendengarnya.

Rasulullah bersabda yang bermaksud:

“Berbicaralah kepada manusia dengan apa yang boleh mereka mengerti. Apakah kamu mahu mereka mendustakan Allah dan RasulNya.”

(Riwayat Bukhari)

Rasulullah bersabda lagi :

Yang bermaksud:

“Engkau tidak akan berbicara kepada sesuatu kaum sebuah bicara yang tidak ditangkap oleh akal fikiran mereka melainkan ia akan menjadi fitnah sesama mereka.”

(Riwayat Muslim)

Pentingnya bentuk komunikasi yang boleh difahami agar ianya tidak memberi kesan negatif kepada organisasi akibat silap faham terhadap apa yang diperkatakan.

e. KOMUNIKASI YANG BENAR-BENAR “CUKUP”

Islam menyarankan agar komunikasi yang dilaksanakan itu benar-benar cukup. Ianya tidaklah terlalu sedikit atau tidak pula terlalu banyak hingga mewujudkan “kebebanan komunikasi”.

Jabir bin Samurah meriwayatkan, hadith Rasulullah (SAW);

Yang bermaksud:

“Saya pernah bersembahyang bersama-sama Nabi (SAW) sembahyangnya pertengahan dan khutbahnya juga pertengahan.”

(Riwayat Muslim)

Di dalam hadith yang lalu diriwayatkan bahawa:

“Adalah Ibnu Mas’ud sentiasa berpidato kepada kami setiap hari khamis, mengingatkan kami mengenai hal-hal agama. Lalu seorang berkata kepadanya; Wahai Abdul Rahman! Kalau boleh engkau memberikan ingatan kepada kami setiap hari. Ibnu Masud menjawab: Yang menghalang aku dari melakukan yang demikian; iaitu aku tidak suka membosankan kamu. Aku mengingatkan kamu sebagaimana Rasulullah (SAW) mengingatkns kami dahulu, supaya kamu tidak jemu”.

(Riwayat Bukhari dan Muslim)

Saidina Ali (K.W) pernah berkata yang bermaksud:

“Sesungguhnya hati itu akan merasa jemu sebagaimana badan ini merasa jemu. Maka carilah tambahannya dari kata-kata hikmat.”

Yang pentingya komunikasi yang dilaksanakan itu hendaklah benar-benar mencukupi dan tidak menjemukan orang mendengarnya terutama komunikasi pada peringkat awam (publik) yang melibatkan orang ramai.

f. MENDENGAR DENGAN AKTIF

Salah satu saranan Islam untuk mewujudkan komunikasi yang berkesan dengan menjadi pendengar yang aktif, hendaklah ditujukan dengan kesungguhan dalam mendengar dan juga memerhati

Amalan yang sedemikian ini telah dilaksanakan oleh Rasulullah (SAW) melalui apa yang diriwayatkan oleh Anas yang bermaksud:

“Saya tidak pernah melihat seorang lelaki yang membisikkan ke telinga Nabi (SAW) lalu baginda menarik kepalanya dari orang itu melainkan setelah orang itu terlebih dahulu menarik kepadanya daripada Nabi (SAW). Dan saya tidak pernah melihat Nabi (SAW) memegang tangan seorang lelaki lalu dilepaskannya, melainkan setelah orang itu (yang dipegangnya tangan) terlebih dahulu melepaskan tangannya”.

(Riwayat Abu Daud)

g. MELAKSANAKAN DENGAN PENUH PERHATIAN

Dalam tradisi Islam, ianya hendaklah dilaksanakan dengan penuh perhatian apabila berbicara dengan orang lain, terutama komunikasi dalam bentuk awam (publik).

Amru al-As meriwayatkan yang bermaksud:

“Adalah Rasulullah (SAW) memberikan wajahnya dan percakapannya kepada kaum-kaum yang jahat dengan tujuan untuk menjinakkan mereka. Kemudian baginda memberikan pula wajahnya dan percakapannya kepadaku, sehingga aku menyangka akulah orang yang terbaik di antara kaum itu.”

(Riwayat at-Tabrani)

h. BOLEH MENYENANGKAN HATI

Komunikasi yang disarankan oleh Islam ialah satu bentuk komunikasi yang menyenangkan dan penuh kemesraan. Hakikat amalan komunikasi yang sedemikian ini telah dilaksanakan oleh Rasulullah (SAW), sebagaimana yang diceritakan oleh Abu Darda', kata yang bermaksud:

“Saya tidak pernah melihat atau mendengar Rasulullah (SAW) berbicara sesuatu percakapan melainkan baginda sentiasa senyum sahaja.”

(Riwayat Ahmad)

i. SALING PERCAYA MEMPERCAYAI

Di antara masalah komunikasi keorganisasian ialah persoalan kelunturan sifat percaya mempercayai antara anggota dalam sesebuah organisasi. Oleh itu Islam mengetengahkan kaedah, agar sikap saling percaya mempercayai terutama di antara pegawai dengan orang bawahan di amal dan disuburkan dalam organisasi.

Atas dasar yang sedemikianlah Islam menolak sifat-sifat yang buruk seperti hati hasad, sangka buruk, sombong dan sebagainya yang akan menghilangkan sifat saling percaya mempercayai tersebut.

Rasulullah pernah bersabda yang bermaksud:

“Jauhilah hasad, sesungguhnya hasad itu memakan segala kebaikan seperti api membakar kayu atau rumput kering”.

(Riwayat AbuDaud)

Kaedah-kaedah komunikasi yang dinyatakan di atas merupakan di antara kaedah-kaedah komunikasi yang dianjurkan oleh Islam yang boleh menyelesaikan banyak masalah dalam kegiatan komunikasi dalam organisasi.

Dengan cara itu, tentunya komunikasi yang dilaksanakan lebih berkesan.

HUBUNGAN ATAS KE BAWAH DALAM ISLAM.

Diantara masalah dalam jaringan komunikasi keorganisasian ialah hubungan atas ke bawah atau hubungan ketua dengan pengikut atau orang bawahan. Dalam hal ini Mustafa Masyhur (1987) menyarankan beberapa unsur hubungan atas bawah menurut pendekatan Islam. Menurutnya, hubungan tersebut hendaklah mengambil kira perkara-perkara berikut:

1. Pemimpin hendaklah sentiasa berdamping rapat dengan sesiapa sahaja yang bekerja di bawahnya. Dengan cara ini dia akan boleh membangkitkan minat pekerja untuk bekerja, memahami kesulitan mereka, menghargai usaha mereka, melakukan ziarah kepada mereka, dengan itu membolehkannya menilai potensi dan bakat sebenar orang bawahan mereka.
2. Pemimpin hendaklah boleh membahagikan kerja dan tugas dengan sebaik mungkin, menentukan segala pengkhususan, dan memastikan tidak ada pertindihan kerja yang akan mengganggu kelancaran kerja atau terus menghentikannya.
3. Pemimpin hendaklah menentukan, mengatur dan mempermudah segala saluran perhubungan di setiap peringkat dan jurusan. Dengan demikian akan memudahkan organisasi mengikut segala perkembangan, mengawasinya, mudah menyampaikan pandangan dan fikiran atau taklimat.
4. Pemimpin hendaklah memberikan kebebasan yang mencukupi kepada setiap sektor dan jurusan untuk memilih cara yang paling baik yang dapat menolong mereka di dalam merealisasikan tugas mereka.

5. Pemimpin hendaklah meniupkan roh tolong menolong dengan penuh kejujuran di antara segenap lapisan pekerja.
6. Pemimpin hendaklah membudayakan dirinya bermesyuarat dan berbincang dengan orang bawahannya sebelum mengeluarkan keputusan terutama dalam urusan penting.
7. Hendaklah menentukan secara jelas segala perintah dan keputusan yang hendak dilaksanakan. Hendaklah dijelaskan segala objektif daripada keputusan dan pelaksanaan sesuatu kegiatan.
8. Pertemuan-pertemuan secara teratur hendaklah dilakukan dengan pekerja-pekerja bawahan dalam setiap sektor dan bahagian.
9. Pemimpin hendaklah menjaga jaringan hubungan dalam organisasi dan mewujudkan peraturan yang teratur.
10. Untuk membetul dan menegur seseorang ahli dalam organisasi, perlulah dikaji secara mendalam misalnya mengkaji situasi yang menyebabkan sesuatu kesalahan, agar keputusan yang dilakukan tidak melibatkan kezaliman kepada seseorang.
11. Di samping menegur, pimpinan juga hendaklah memberikan galakan dan pujian di atas usaha-usaha yang berjaya dan sempurna dilaksanakan.
12. Pemimpin hendaklah meminta pandangan orang bawahan.
13. Pemimpin hendaklah mengetahui masalah orang bawahan.
14. Apabila berlaku kesilapan besar, pemimpin hendaklah berusaha untuk meningkatkan moral di kalangan orang bawahan.

15. Pemimpin hendaklah berusaha untuk meningkatkan kecekapan ahli dalam melaksanakan kerja-kerja organisasi.

Pandangan-pandangan yang dinyatakan di atas adalah beberapa kaedah atau cara perhubungan atau komunikasi yang melibatkan hubungan dari atas ke bawah, atau hubungan di antara pimpinan dengan yang dipimpin. Dengan saranan tersebut, dapat membantu mempercepatkan komunikasi dan pelaksanaan program organisasi.

HUBUNGAN DALAM SESEBUAH ORGANISASI

Jaringan hubungan dalam organisasi bukan hanya melibatkan hubungan dari atas ke bawah, tetapi juga dari bawah ke atas dan hubungan mendatar. Secara umumnya hubungan dari bawah ke atas dan hubungan mendatar bolehlah mengambilkira beberapa unsur berikut;

a. BERKOMUNIKASILAH BERDASARKAN KEPADA KEDUDUKAN SESEORANG

laitu mengakui keistimewaan dan status seseorang itu di dalam organisasi. Jikalau pimpinan layanlah dan hormatilah sebagai pimpinan, jikalau rakan sejawatan layanlah sebagai adanya. Ini berdasarkan kepada Hadith Rasulullah SAW sabdanya:

“Layanlah manusia itu masing-masing menurut kedudukannya”.

(Riwayat Abu Daud)

b. HORMATI ORANG YANG LEBIH TUA DAN BERPENGALAMAN

Orang yang tua dan orang yang berpengalaman dalam organisasi hendaklah dihormati. Dengan cara itu akan mengurangkan konflik di antara mereka yang baru tetapi

“berkuasa” manakala orang yang lama merupakan “pekerja biasa” dalam organisasi. Mereka yang dilayan demikian akan terasa dihargai.

Ini berdasarkan kepada Hadith Rasulullah SAW yang bermaksud;

“Bukan dari golongan kami siapa yang tidak merahmati yang muda dari kalangan kita , tidak pula mengenal hak orang tua kita”.

Rasulullah SAW bersabda lagi yang bermaksud:

“Tiada seorang pemuda yang menghormati seorang yang tua usianya, melainkan Allah akan mentakdirkan baginya orang lain untuk menghormatinya kelak, apabila dia pula mencapai usia tua”.

(Riwayat at-Tirmizi)

Iklim di dalam organisasi hendaklah diwujudkan dalam bentuk hormat menghormati di antara satu sama lain. Dengan cara ini suasana kekeluargaan akan wujud di dalam sesebuah organisasi.

KEGIATAN KOMUNIKASI YANG TIDAK FORMAL

Salah satu unsur yang penting untuk mewujudkan komunikasi berkesan dalam organisasi, ialah dengan mewujudkan yang tidak formal.

Di antara bentuk komunikasi yang tidak formal yang boleh diamalkan dalam organisasi ialah;

a. MENGAMALKAN SALAM KETIKA BERTEMU

Amalan memberi salam di kalangan anggota sesebuah organisasi hendaklah disebar. Dengan amalan yang sedemikian suasana hormat menghormati dan berkasih

sayang di kalangan anggota dalam organisasi dapat ditingkatkan.

Amalan yang sedemikian ini adalah bersesuaian dengan sabda Rasulullah SAW:

Yang bermaksud:

“Islam yang bagaimana yang paling baik? Jawab Baginda, hendaklah engkau memberi makan dan memberi salam kepada sesiapa yang engkau kenal dan yang engkau tidak kenal”.

(Riwayat Bukhari dan Muslim)

Juga sabda Rasulullah SAW:

Yang bermaksud:

“Kamu tidak masuk syurga sehingga kamu beriman. Dan tidak beriman sehingga kamu kasih mengasihani. Mahukah kamu Aku tunjukkan kepada kamu satu perkara jika kamu mengamalkannya nescaya kamu akan kasih mengasihani? Sebarkanlah salam sesamamu”.

(Riwayat Muslim)

b. SALING BANTU MEMBANTU DALAM TUGAS RASMI DAN TIDAK RASMI

Suasana tolong menolong di antara anggota dalam organisasi sama ada melibatkan kerja rasmi atau yang tidak rasmi. Ini berdasarkan kepada Hadith Rasulullah SAW;

Yang bermaksud:

“Seseorang muslim itu saudara muslim yang lain, tidak boleh dizalimi atau dibiarkan tanpa ditolong. Barang siapa mengambil berat terhadap keperluan saudaranya. Dan barang siapa yang melepaskan seorang muslim dari satu kesusahan, nescaya Allah melepaskan daripadanya satu kesusahan-kesusahan hari kiamat. Barang siapa yang menutup keaiban seorang muslim, nescaya Allah akan menutup keaibannya di hari Kiamat”.

(Riwayat Bukhari dan Muslim)

c. MENGHADIRI PROGRAM-PROGRAM TIDAK RASMI AHLI

Dalam sebuah organisasi, tentunya mereka mengadakan program atau kegiatan yang tidak rasmi seperti mengadakan jamuan, rumah terbuka dan sebagainya. Walaupun mungkin ada di kalangan ahli dalam organisasi sakit dan sebagainya. Maka untuk program dan kegiatan yang sedemikian hendaklah diberi perhatian yang sewajarnya terutama oleh pihak pengurusan dan rakan sejawatan.

Ini bersesuaian dengan sabda Rasulullah SAW:

Yang bermaksud;

“Barangsiapa yang menziarahi seorang pesakit, ataupun menziarahi seorang teman kerana Allah, akan berteriak satu suara : Moga-moga engkau menjadi baik dan baik pula langkahmu dan engkau telah memperolehi sebuah rumah di dalam syurga”.

(Riwayat Ibnu Majah dan At-Tirmizi)

Rasulullah SAW bersabda:

Yang bermaksud;

“Hak seorang muslim ke atas muslim yang lain adalah lima perkara: menjawab salam, menziarahi pesakit, mengikuti jenazah, menerima undangan dan mengucapkan rahmat terhadap orang bersin”.

(Riwayat Bukhari dan Muslim)

d. MEMBERI TAHNIAH PADA HARI-HARI DAN BULAN-BULAN SERTA MUNASABAH YANG TERTENTU

Memberi ucapan tahniah sempena hari-hari kebesaran dan sebagainya hendaklah digalak dan dilaksanakan di dalam sesebuah organisasi. Ianya bukan hanya memberi tahniah, tetapi juga melibatkan pemberian hadiah yang bersesuaian. Ini berdasarkan kepada hadith Rasulullah SAW yang bermaksud:

“Hendaklah kamu memberikan hadiah-hadiah, sebab yang demikian itu akan membangkitkan kasih sayang dan menghapuskan hasad dan dengki”.

(Riwayat ad-Dailami)

Pokoknya, program komunikasi dalam mana-mana organisasi bukan hanya melibatkan program yang bersifat rasmi, tetapi juga yang bersifat tidak rasmi. Dengan adanya program dan kaedah yang sedemikian diyakini bahawa masalah komunikasi dalam sesebuah organisasi akan berkurangan, serta iklim yang wujud dalam organisasi dapat dilaksanakan dengan lancar dan berkesan.

PEMBANGUNAN ORGANISASI

Salah satu unsur yang difokuskan oleh sarjana pengurusan dan keorganisasian ialah apa yang disebut “organizational development” atau “pembangunan organisasi”. Pembangunan organisasi yang didefinisikan oleh John M. Invancevich dan Micheal T. Matteson sebagai “satu proses untuk dan mengurus perubahan organisasi” dirasakan satu proses biasa yang dilalui oleh mana-mana organisasi. Dan tentunya Islam tidak menolak secara bulat proses tersebut, cuma berbezanya ialah apa dan bagaimana pembangunan organisasi itu dikendalikan.

Islam sebagai satu agama yang realistik dan responsif terhadap perubahan yang berlaku dalam masyarakat, tentunya mempunyai pendekatan yang tersendiri untuk mengendalikan pembangunan organisasi. Sarjana Islam ternama Dr. Yusuf al-Qardawi telah membicarakan perkara yang berkaitan dengan persoalan pembangunan organisasi dengan menggunakan istilah “perencanaan organisasi”.

Menurut Dr. Yusuf al-Qardawi, (1987) perencanaan tersebut adalah mengambilkira faktor dalaman dan luaran organisasi di antara perkara penting yang perlu difikirkan ialah;

- a. Menentukan tujuan dan matlamat organisasi dan cuba merealisasikannya. Ertinya wajib membezakan

di antara tujuan pokok dengan tujuan sampingan. Tujuan jangka panjang dengan tujuan jangka pendek. Tujuan pada peringkat tertentu dengan tujuan yang tetap.

- b. Menentukan cara-cara untuk mencapai tujuan tadi. Sama ada cara praktikal, cara pendidikan atau cara-cara lain. Penentuan cara tersebut hendaklah mengambilkira persoalan-persoalan berikut;
- Cara-cara itu hendaklah halal mengikut pandangan Islam;
 - Cara tersebut hendaklah sesuai dengan tenaga dalam organisasi dan keadaan persekitaran;
 - Cara tersebut hendaklah fleksibel. Iaitu boleh dikembangkan dan diubahsuai apabila keadaan atau persekitaran;
 - Hendaklah berusaha yang bertahap-tahap dalam melaksanakan program organisasi; dan
 - Hendaklah cara tersebut merupakan sesuatu yang realistik dengan mengambilkira faktor-faktor penghalang dalam perhitungannya.

Apa yang dinyatakan oleh Dr. Yusuf al-Qardawi di atas menunjukkan konsep “pembangunan organisasi” merupakan perkara perlu yang sewajarnya dilaksanakan dengan teratur bagi menghadapi realiti dan persekitaran yang berubah.

Pembangunan organisasi dalam Islam melihat juga dua unsur yang utama iaitu persoalan sistem dan manusia yang terlibat di dalam sesebuah organisasi.

Pembangunan yang melibatkan sistem itu termasuklah membuat penilaian terhadap pelaksanaan sistem syurga di dalam tersebut ianya lebih berkesan dan hampir menyamai apa yang selalu disebut oleh sarjana pengurusan sebagai “management by objektif” (MBO).

Pembangunan yang melibatkan sistem juga termasuklah melakukan pertukaran pegawai dan pengubahsuaian sistem bekerja yang bersifat teknikal jikalau itu yang difikirkan perlu. Begitu juga dengan penggunaan alat-alat teknologi baru yang sedikit sebanyak melibatkan perubahan sistem.

Pembangunan organisasi bukan hanya bergantung kepada perubahan dan pengubahsuaian sistem, tetapi lebih utama lagi ialah perubahan manusia sendiri. Ini berdasarkan kepada firman Allah yang bermaksud;

“sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sehingga mereka merubah diri mereka sendiri”.

(Surah ar-Ra'd 13:11)

Nyatalah perubahan yang ditekankan oleh Islam yang utamanya ialah perubahan diri manusia itu sendiri dan ianya sepatutnya menjadi puncak kepada perubahan-perubahan yang ingin dilakukan termasuklah perubahan dan pembangunan organisasi. Menyentuh tentang pembangunan organisasi ini, Mohd. Affendi Hassan (1987) menyarankan pembangunan yang melibatkan manusia dalam organisasi menyentuh perkara-perkara yang disifatkan sebagai *“pendidikan dan latihan dalam pengurusan”*.

Menurut beliau, dalam pengurusan moden, yang ditekankan dalam latihan pengurusan ialah persoalan yang melibatkan tiga jenis kemahiran yang utama iaitu, kemahiran menggunakan konsep atau idea (conceptual skill), kemahiran membuat perhubungan (human relation skill) dan kemahiran teknikal (technical skill). Ketiga-tiga jenis kemahiran tersebut bermatlamatkan untuk menambah pengetahuan, mempertajamkan kemahiran dan mengubah sikap. Sesungguhnya unsur-unsur kemahiran tersebut wajar diteroka dan dipertingkatkan dalam konteks pembangunan organisasi.

Di samping mempertajamkan kemahiran, yang utama lagi yang perlu diperhatikan ialah pembinaan insan itu

sendiri. Organisasi bukan hanya akan maju dengan kemahiran, tetapi juga ditentukan oleh pembinaan keperibadian akhlak dan sikap yang lebih mantap. Justeru kerana itu, menurut Islam, di antara unsur pembangunan organisasi yang utama ialah persoalan "*pembinaan watak manusia*".

Pembinaan watak manusia ini melibatkan kegiatan yang bersifat kerohanian yang sepadu, yang dapat mengikatkan tindakan lahiriah seseorang dalam organisasi dengan ikatan rohaniahnya. Yang akhirnya menjadikan kegiatannya di dalam organisasi sebagai ibadah. Organisasinya bukan hanya "*tempat cari makan*", tetapi juga "*tempat untuk ianya beribadat*" dalam bentuknya yang lebih luas. Dengan program pendisiplinan yang bersifat kerohanian ini diyakini dapat mengurangkan masalah dalam organisasi seperti pecah amanah, malas bekerja, melakukan penyelewengan, rasuah dan sebagainya yang kebanyakannya dilakukan oleh mereka yang "*berkamahiran*", tetapi tidak bersiplin menurut kaedah-kaedah Islam.

KESIMPULAN

Berdasarkan kepada penyelidikan dan pembacaan yang dilakukan oleh sarjana Islam, berpandukan kepada sumber-sumber Islam yang muktabar, meyakinkan yang Islam mempunyai gagasan yang mantap dan jitu tentang apa yang dikatakan komunikasi keorganisasian. Prinsip-prinsipnya sudah nyata. Yang perlu sekarang ialah menjadikannya sebagai satu konsep yang "*sistematik*" hingga kepada perkara yang bersikap "*teknikal*" agar yang bersifat teknikalnya pun mendapat roh pendekatan Islam secara sempurna. Sesungguhnya dinamika yang ada dalam Islam yang bertunjangkan tauhid tersebut mampu untuk memberikan jawapan pasti terhadap persoalan kehidupan, termasuklah persoalan yang melibatkan komunikasi dan keorganisasian.

RUJUKAN

1. *Al-Quran dan Terjemahannya*, oleh Yayasan Penyelenggara Penterjemahan/Pentafsir al-Quran, (Pustaka Antara Kuala Lumpur: 1979).
2. Abdullah Nasih Ulwan, *Pendidikan Anak-Anak Dalam Islam*, (Jilid 1), Pustaka Nasional Singapura, 1988.
3. Abul A'la Maududi, *Pra-Syarat Kejayaan Harakah Islam*, (Kuala Lumpur Dewan Pustaka Fajar, 1985).
4. Muhamed Sulaiman El Wa, *Sistem Politik Dalam Pemerintahan Islam*, (terj) Percetakan Bina Ilmu Surabaya, 1983.
5. Fathi Yakan, *Bagaimana Kita Memanggil Kepada Islam*, Jakarta Bulan Bintang, 1987.
6. Mustafa Masyhur, *Jalan Da'wah Antara Qiadah Dan Jundiyah*, Alor Setar, Pustaka Ikhwan, 1987.
7. Yusuf al-Qardhawi, *Harakah Islamiah Satu Tuntutan*, Kuala Lumpur, Dewan Pustaka Fajar, 1987.
8. Abdul Halim el-Muhammady, "Kerohanian Mengikut Pandangan Islam" (kertas kerja "*Kursus Pembinaan Insan*", Di IPPN, Sri Layang, Anjuran Institut Teknologi MARA, 10 – 12hb Julai 1987.
9. Mohd. Affendi Hassan, "Pengurusan Dari Segi "Tawhidic Paradigm": Pengurusan Dengan Syurga Sebagai Model Alternatif Dalam Pengurusan Moden", dalam, *Seminar Pembangunan Insan Dalam Konteks Penyelidikan Dan Pembangunan Pertanian*. Anjuran MARDI dan Institut Kajian Dasar, Subang Jaya, 22 – 25 Oktober 1987.
10. Mohd. Kamal Hassan, "Konsep Disiplin Diri Dari Sudut Pandangan Islam", (Kertas Kerja) *Kursus Pembinaan Insan*, Anjuran ITM, di Genting Highland Pahang, 10 –12 Julai 1987.

11. Ibnomer Muhamed Sharfuddin, "Toward An Islamic Administrative Theory" dalam *The American Journal of Islamic Social Sciences*, Vol 4, No2 1987, hal 229 – 244.
12. Gerald M. Golhaber, *Organizational Comunication*, U.S.A, C. Brown Company Publishers, 1983.
13. John M. Ivancevich dan Micheal T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, Bussiness Publication, Inc 1987.
14. Richard C. Huseman dan Cal M. Logue serta Dwight I Freshley, (ed) *Reading in Interpersonal and Organizational Comunication*, Boston, Holbrook Press, Inc. 1974.