

Kefahaman dan Persepsi Wanita Berkerjaya Terhadap Prinsip *Ubudiyyah*, *Mas'uliyah* dan *Itqan*

[Understanding and Perception of Women's Career Towards the Principles of Ubudiyyah, Mas'uliyah and Itqan]

**Noor Fatimah Mujahid¹, Nur Aina Mardhiah Che Rahim² & Amrina Rasyada
Kamaruzaman³**

¹ (Corresponding Author) Department of Al-Quran and Hadis, Faculty of Contemporary Islamic Studies, Sultan Ismail Petra International Islamic University College (KIAS), 15730, Malaysia, e-mail: noorfatimahmujahid@gmail.com

² Department of Al-Quran and Hadis, Faculty of Contemporary Islamic Studies, Sultan Ismail Petra International Islamic University College (KIAS), 15730, Malaysia, e-mail: n.ainamardhiah11@gmail.com

³ Department of Al-Quran and Hadis, Faculty of Contemporary Islamic Studies, Sultan Ismail Petra International Islamic University College (KIAS), 15730, Malaysia, e-mail: amrina.rasyada93@gmail.com

ABSTRACT

The value of Rabbani manners in work and the code of ethics used by public nurses in Kelantan is based on the principles of Ubudiyyah, Mas'uliyah, and Itqan. Thus, the purpose of the study is to evaluate how well-working women in Kelantan comprehend and apply the UMI (Ubudiyyah, Mas'uliyah, and Itqan) principles in their daily lives. This study combined a qualitative literature review and a quantitative approach using a probe form. The results show that most working women in Kelantan know and understand the UMI principles as a guide in their work. In addition, the UMI principles help them carry out their tasks at work with more discipline, dedication, caliber, and diligence. In addition, this principle tells working women that working is an act of worship to Allah SWT and allows them to devote their time to their household affairs. Finally, the UMI principle is a clear reference and guide for most working women. This shows that the effort to popularize Building Together Islam has reached a high level of success, especially among women. However, to make the implementation of UMI principles more comprehensive and more user-friendly, there is still room for improvement. It is hoped that the study and recommendations will help the committee that has been appointed by the state government to improve the system and approach in applying understanding related to UMI in career. Indirectly helping Kelantan female civil servants get a comprehensive moral support system to carry out their duties.

Keywords : *The principles of Ubudiyyah, Mas'uliyah and Itqan, Women Career*

ABSTRAK

Nilai tatakelakuan Rabbani dalam kerjaya dan kod etika yang digunakan oleh penjawat awam negeri Kelantan adalah berdasarkan prinsip Ubudiyyah, Mas'uliyah, dan Itqan. Oleh itu, penyelidikan ini bertujuan untuk menilai serta menganalisis kefahaman dan persepsi wanita berkerjaya di Kelantan tentang penerapan prinsip UMI (Ubudiyyah, Mas'uliyah, dan Itqan) yang telah digunakan dalam pekerjaan mereka. Penyelidikan ini menggabungkan pendekatan kualitatif dengan kaedah kepustakaan

dan temubual. Manakala kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik. Data kaji selidik dinilai dengan menggunakan versi statistik IBM SPSS 25. Hasilnya menunjukkan bahawa kebanyakan wanita yang bekerja di Kelantan menyedari kewujudan dan memahami prinsip UMI sebagai panduan dalam kehidupan kerjaya mereka. Selain itu, prinsip UMI membantu mereka melaksanakan tugas di tempat kerja dengan lebih berdisiplin, berdedikasi, berkaliber dan tekun. Di samping itu, prinsip ini memberitahu wanita yang bekerja bahawa bekerja adalah ibadah kepada Allah SWT dan membolehkan mereka membahagikan masa mereka dengan lebih baik untuk urusan rumahtangga mereka. Akhir sekali, prinsip UMI menjadi rujukan dan panduan yang jelas bagi kebanyakan wanita yang berkerjaya. Ini menunjukkan bahawa usaha untuk merakyatkan Membangun Bersama Islam telah mencapai peratusan yang tinggi, terutamanya dalam kalangan wanita. Walau bagaimanapun, untuk menjadikan pelaksanaan prinsip UMI lebih komprehensif dan lebih mudah diakses pengisiannya, masih ada ruang untuk diperbaiki. Diharapkan kajian dan cadangan yang diutarakan akan membantu jawatankuasa pelaksana yang dilantik oleh kerajaan negeri untuk menambahbaik sistem dan pendekatan dalam menerapkan kefahaman berkaitan UMI dalam kerjaya. Secara tidak langsung membantu penjawat awam wanita Kelantan mendapat sistem sokongan moral yang komprehensif untuk melaksanakan tugas mereka.

Kata Kunci: Prinsip Ubudiyah, Mas'uliyah dan Itqan, Wanita Berkerjaya

How to Cite:

Received	: 29-08-2023	Noor Fatimah Mujahid, Nur Aina Madhiah Che Rahim & Amrina Rasyada
Accepted	: 10-10-2023	Kamaruzaman. (2023). Kefahaman dan Persepsi Wanita Berkerjaya
Published	: 30-11-2023	Terhadap Prinsip <i>Ubudiyah</i> , <i>Mas'uliyah</i> dan <i>Itqan</i> . RABBANICA Journal of Revealed Knowledge, 4(2), 212-227

1. Pendahuluan

Definisi wanita ialah seorang gadis yang telah mencapai usia antara dua puluh hingga empat puluh tahun semasa perkembangannya, iaitu memasuki fasa perkembangan dewasa. Seorang gadis yang berusia di bawah dua puluh tahun tidak boleh dianggap sebagai wanita (dewasa), tetapi ia dianggap sebagai anak usia belasan atau anak remaja sehingga ia mencapai usia dewasa atau 21 tahun (Harlock, 1990). Wanita memainkan peranan penting dalam membina keluarga, masyarakat, dan negara. Seperti kata pujangga 'Wanita adalah tiang negara, baik wanita maka baiklah negara, jika rosak wanita maka rosaklah negara'. (Hashim & Mohamed, t.t). Para sahabat wanita dan Ummahatul Mukminin pada zaman Rasulullah SAW terlibat dalam pelbagai pekerjaan, seperti pendidikan, dakwah, penternakan, pertanian, perniagaan, pengurusan, penjagaan kesihatan, dan sebagainya untuk mencari rezeki yang halal dan membantu kaumnya.

Sejarah Islam telah menggambarkan sosok wanita ideal yang sukar untuk ditandingi oleh wanita lain di seluruh dunia. Sebagai contoh, wanita yang masa mudanya dihabiskan untuk membina karier yang cemerlang sehingga berjaya di peringkat multinasional dan dihormati. Beliau ialah Saidatina Khadijah binti Khuwailid yang menginfakkan segala hasil pendapatan yang dimilikinya untuk membantu perjuangan suaminya, Rasulullah SAW dalam menyebarkan dakwah Islam (Dra. Zikriati, et al, 2017). Selain itu, salah seorang isteri baginda iaitu Zainab binti Jahsy Al-Asadiyyah merupakan seorang wanita yang terlibat dalam dunia penternakan dan mempunyai kemahiran menyamak kulit binatang. Wanita keturunan Asadiyyah itu turut bekerja sebagai pemintal benang kain hasil pengumpulan rambut, bulu binatang, dan sabut (Nazim et al, 2012).

Hadis Riwayat Muslim daripada Anas Bin Malik r.a pula menyebut bahawa terdapat seorang wanita yang gigih dalam bidang penjagaan kesihatan dan menyediakan makanan kepada orang lain (Noor, 2020). Hal ini boleh dilihat melalui lafaz berikut:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ، قَالَ: ((كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَغْزُو بِأُمَّ سُلَيْمٍ وَنِسْوَةٍ مِنَ الْأَنْصَارِ مَعَهُ إِذَا غَزَا، فَيَسْقِيَنِ الْمَاءَ، وَيُدَاوِينَ الْجُرْحَى))

Maksudnya: Dari Anas bin Malik, dia berkata: “Dulu Rasulullah SAW berperang dengan membawa serta Ummu Sulaim dan beberapa wanita Anshaar yang lain bersama baginda. Apabila baginda berperang, mereka (para wanita) memberi air untuk minum dan mengobati pasukan yang terluka.

(*Sahih Muslim*, no hadis: 1810).

Dalam hadis Riwayat Muslim yang lain dikisahkan bahawa Rasulullah bertemu seorang wanita yang mempunyai kebun tamar iaitu Ummu Mubasyir Al-Ansariyyah di kebun miliknya. Sabda baginda SAW:

عَنْ جَابِرٍ، أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ دَخَلَ عَلَى أُمِّ مُبَشِّرٍ الْأَنْصَارِيَّةِ فِي تَحْلٍ لَهَا، فَقَالَ لَهَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((مَنْ غَرَسَ هَذَا النَّخْلَ؟ أَمْسَلِمٌ أَمْ كَافِرٌ؟ فَقَالَتْ: بَلَن مُسْلِمٍ، فَقَالَ: لَا يَغْرِسُ مُسْلِمٌ غَرْسًا، وَلَا يَزْرَعُ زَرْعًا، فَيَأْكُلُ مِنْهُ إِنْسَانٌ، وَلَا دَابَّةٌ، وَلَا شَيْءٌ، إِلَّا كَانَتْ لَهُ صَدَقَةً))

Maksudnya: Dari Jabir bin Abdullah ra, Nabi Muhammad SAW menemui Ummu Mubasyir Al Anshariyah di kebun kurma miliknya. Lantas Nabi Muhammad SAW bersabda kepadanya, "Siapakah yang menanam pohon kurma ini? Apakah dia seorang Muslim atau kafir? Ummu Mubasyir Al Anshariyah menjawab, "Seorang Muslim.". Maka Nabi Muhammad SAW bersabda, "Tidaklah seorang Muslim yang menanam pohon atau menanam tanaman (bercucuk tanam) lalu tanaman tersebut dimakan oleh manusia, binatang atau sesuatu yang lain kecuali hal itu merupakan sedekah untuknya”.

(*Sahih Muslim*, no. hadis 1552)

Hadis ini menunjukkan apresiasi Rasulullah SAW kepada petani walaupun daripada kalangan wanita. Sejarah Islam juga merekodkan terdapat wanita yang gemar mengadakan *walimah* iaitu majlis keraian setiap Jumaat selepas majlis ilmu bersama Rasulullah. Wanita ini merupakan pemilik kebun tanaman sejenis ubi dan suka menyediakan jamuan berupa sejenis lauk dan sup untuk tetamu yang hadir (Azyyati et al., 2013).

Terdapat banyak ayat al-Quran menyebut tentang peranan wanita setara pentingnya dengan lelaki disisi agama. Antaranya ialah firman Allah SWT:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۖ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ
الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Terjemahan: Dan orang-orang beriman, lelaki dan wanita, setengahnya menjadi penolong bagi setengah yang lain; mereka menyuruh berbuat kebaikan, dan melarang daripada berbuat kejahatan; dan mereka mendirikan sembahyang dan memberi zakat, serta taat kepada Allah dan RasulNya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Kuasa, lagi Maha Bijaksana.

(at-Taubah, 9: 71).

Syeikh Muhammad Abduh dalam kitab Tafsir Al-Munir menyatakan bahawa ayat ini menunjukkan walaupun lelaki dan wanita mempunyai aspek peranan dan kelebihan yang berbeza, namun mempunyai martabat yang sama rata di hadapan Allah. Kenyataan ini disokong oleh Prof Dr. Nasaruddin Umar di dalam bukunya yang bertajuk Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Quran. Beliau menyatakan bahawa sebagai hamba Allah dan khalifah, lelaki dan wanita sama-sama menerima perjanjian dengan Allah dan mempunyai kemungkinan untuk menerima ganjaran (Syarbini, t.t). Dalam hal ini, Profesor Dr M. Quraissy Syihab menyebutkan pendapat Mahmud Syaltut bahawa tabiat kemanusiaan antara lelaki dan wanita hampir (dapat dikatakan) sama; Allah telah menganugerahkan kepada wanita sebagaimana menganugerahkan kepada lelaki potensi dan kemampuan yang mencukupi agar masing-masing dapat memikul tanggungjawab, sehingga kedua-dua jenis jantina ini dapat melaksanakan aktiviti-aktiviti yang bersifat umum dan khusus. (Dra.Zikriati et al.,2017).

Majoriti wanita pada hari ini berkerjaya secara sukarela mahupun terpaksa kerana tuntutan gaya hidup semasa yang serba moden dan taraf hidup yang tinggi. Malah, wanita kini menghadapi cabaran yang lebih besar kerana banyak perkara berlaku di luar kawalan, seperti media massa, yang memberikan kuasa tular kepada sesiapa sahaja dan menyampaikan maklumat daripada pelbagai sumber. Perkara ini boleh mempengaruhi paradigma dan penampilan wanita dalam kerjaya hari ini. Di samping itu, wanita menghadapi kesukaran apabila berhadapan dengan individu yang berfikir negatif dan tidak memahami tempat wanita dalam masyarakat. Hal ini dikukuhkan lagi dengan dapatan daripada kajian tentang diskriminasi terhadap wanita di tempat kerja,

Seperti yang dinyatakan dalam Seksyen 8 Kod Amalan Kementerian Sumber Manusia, gangguan seksual di tempat kerja telah wujud sejak tahun 1970an dan terus wujud sehingga ke hari ini. Gangguan seksual boleh terjadi sama ada dalam bentuk lisan, isyarat atau bukan lisan, visual, psikologi, dan fizikal (Simun & Morshidi, 2017). Menurut Kod Amalan Untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja, lebih daripada 70 peratus pekerja wanita dalam industri telah mengalami gangguan seksual. Selain itu, laporan statistik Polis Diraja Malaysia menunjukkan bahawa hanya 1646 daripada 2,023 aduan kes gangguan seksual yang dilaporkan pada tahun 2006 berjaya diselesaikan, dan selebihnya masih dalam siasatan. Ini menunjukkan bahawa walaupun terdapat kod amalan, diskriminasi dan gangguan terhadap wanita masih tidak dapat dibendung. Punca utama gangguan ini adalah kerana wanita berpakaian seksi dan dianggap moden. Oleh itu, wanita yang bekerja dalam bidang tertentu harus memahami dan mematuhi garis panduan Islam apabila mereka bekerja di tempat kerja mereka.

Dalam hal yang sama, garis panduan yang jelas harus diberikan kepada wanita apabila mereka memilih kerjaya mereka. Keadaan ini sangat penting untuk memastikan bidang kerjaya yang diceburi itu sesuai dengan minat dan kecenderungannya sebagai wanita dan sesuai dengan peranannya sebagai seorang wanita. Ini adalah untuk memastikan wanita itu dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan tekun dan bersungguh-sungguh dan mengelakkan masalah dalam urusan rumahtangga pada masa hadapan (Hassan et al., 2021).

Islam tidak pernah menghalang wanita daripada menjalankan perniagaan di luar rumah, kerana pada mulanya ini adalah sesuatu yang sepatutnya dilakukan. Larangan hanya akan dilaksanakan apabila wanita melakukan kesalahan lain semasa keluar untuk bekerja. Kesalahan seperti melanggar batas pergaulan, tidak menutup aurat dengan sempurna apabila berhadapan dengan orang asing, dan mengabaikan tanggungjawab di rumah. Jika tugas itu menyebabkan ketidakpastian dalam sistem syariat Islam tentang peranan lelaki dan wanita, hukum juga boleh menjadi haram (Ramadhan Al-Buti, terjemahan oleh Naqiuddin (2021)).

Imam al-Qaradhawi apabila membicarakan tentang isu kerjaya dan wanita berkata: "Sesuatu yang dituntut terhadap masyarakat ialah menyusun dan menyediakan suasana yang membolehkan Muslimah bekerja apabila terdapat tuntutan kemaslahatan ke atas dirinya, keluarga dan masyarakat tanpa menghapus sedikitpun sifat malunya atau menyanggah etika peribadi wanita Islam seperti memberi wanita bekerja setengah waktu dengan setengah gaji yang dibayar". Imam al-Qaradhawi juga menyebut beberapa peraturan yang mesti dipenuhi oleh muslimah iaitu kerja halal, mematuhi etika syarak dalam berpakaian, cara berjalan, percakapan dan kelakuan. Seterusnya ia tidak mengorbankan kewajipan lain seperti terhadap suami dan anak-anak (Noor, 2020).

1.1 Pemahaman Prinsip UMI

i. Ubudiyyah

Ibadah dari sudut bahasa adalah pengabdian terhadap Allah dengan penuh kecintaan dan merendahkan diri, mengakui Allah SWT sebagai Tuhan yang mencipta, memiliki, mentadbir, yang berhak disembah serta tidak mensyirikkan Allah SWT dalam seluruh kehidupan sama ada secara iktikad, lisan, atau perbuatan.

Konsep ini menekankan betapa pentingnya manusia adalah hamba kepada Allah. Setiap tindakan dan usaha harian manusia mesti selaras dengan syariat yang telah ditetapkan oleh Allah. Ia dibina atas kepercayaan dan ketaatan kepada Allah. Oleh itu, matlamat ibadah merangkumi seluruh aspek kehidupan, termasuk tingkah laku dalam pekerjaan sama ada melalui perbuatan, perkataan atau gerak hati (niat) yang diredai Allah. Oleh itu, kejayaan dan pencapaian dalam kerjaya dan kehidupan ini sangat berkaitan dengan sejauh mana kita melaksanakan tugas kita dengan sebaik mungkin kerana Allah (UMI Manual Audit, 2020).

Pengurusan organisasi bermula dengan prinsip ini. Aplikasi prinsip pentadbiran termasuk tiga prinsip pengurusan Islam; yang pertama, prinsip Tauhidiyyah, yang bermaksud meletakkan sebab, matlamat dan ketaatan kepada Allah SWT. Kedua, prinsip Syura atau mesyuarat, yang menetapkan prinsip kemuafakatan; ketiga, prinsip al-Musawah (kesamaan) yang bermaksud bahawa semua orang mempunyai hak dan tanggungjawab yang sama di sisi Allah SWT.

ii. Mas'uliyah

Masuliyah menurut bahasa ialah kata terbitan daripada perkataan مسؤول dan membawa maksud hal keadaan atau sifat seseorang yang dipersoalkan perkara yang dibawah jagaannya. Menurut istilah, ia dapat difahami bahawa iltizam seseorang dalam menunaikan sesuatu berpandukan apa yang telah digariskan atau ditetapkan. Ini menggambarkan sebuah pertanggungjawaban dan yang memberi tanggungjawab itu ialah Allah SWT. Maka sebagai orang Islam, garis panduan utama ialah syariat yang telah ditetapkan oleh Allah SWT kemudian sebagai pekerja panduannya telah digariskan oleh majikan. Manusia telah diberi tugas oleh Allah SWT untuk memakmurkan bumi ini sebagai khalifah mengikut undang-undang dan hukum hakam syara'. Menjadi fitrah manusia yang dihiasi jiwanya dengan akal dan nafsu, perlu kepada syara' untuk memelihara tanggungjawab tersebut. Jesteru, prinsip ini sangat berkait rapat dengan kerja dan gerak kerja dalam sesuatu kerjaya. Di sinilah prinsip *Mas'uliyah* memerlukan kaedah fiqh iaitu setiap perkara berasaskan niat, keraguan tidak boleh menghalang kepercayaan, cabaran boleh membawa kebaikan, kemudharatan harus dielakkan dan adat boleh menjadi asas hukum.

iii. Itqan

Itqan ialah prinsip yang menekankan moral dan tindakan baik. Tugas mesti diselesaikan dengan bersungguh-sungguh, tekun dan memerlukan komitmen yang tinggi untuk menghasilkan kerja yang berkualiti tinggi dan cemerlang. Ia juga melibatkan kualiti kerja, yang bermaksud bahawa ajaran Islam akan menyelamatkan manusia di dunia dan akhirat. Prinsip *itqan* bukan hanya merujuk kepada pencapaian (*performance*) fizikal; ia juga memerlukan kemahiran, komitmen, keyakinan, tumpuan (*determination*), dan lain-lain yang merujuk kepada sifat hati. *Itqan* memerlukan sifat lain untuk menyokong atau merealisasikan iaitu empat sifat Rasul; sidiq (benar), amanah (jujur), tabligh (menyampaikan dengan betul), dan fatanah (bijaksana). Penjawat awam akan lebih tekun dalam pekerjaan jika mereka memiliki ciri-ciri ini. Dengan cara ini, pentadbiran dan kerajaan dapat mengekang sifat mazmumah seterusnya menghasilkan sikap cemerlang dan kerja yang berkualiti tinggi.

1.2 Kaedah Pelaksanaan Prinsip UMI

Pelaksanaan prinsip UMI diterapkan melalui kaedah yang pelbagai merangkumi aspek penerangan dan penguatkuasaan. Banyak pihak telah memainkan peranan dalam menjayakan usaha ini. Antaranya ialah Jawatankuasa UMI dari Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan (JAHEAIK) telah mengadakan program seperti kuliah secara berkala mengikut jadual dan kekerapan tertentu dan juga ceramah umum oleh agensi-agensi kerajaan negeri. Selain itu platform maya seperti Facebook dan Youtube serta laman web yang mengandungi siri ceramah dan info berkaitan UMI juga telah diwujudkan. Manakala pihak ILPK (Institut Latihan Perguruan Kelantan) yang kini dikenali sebagai ILKAN telah melaksanakan Kursus Membangun Bersama Islam (MBI) dalam Profesionalisme yang mensasarkan kakitangan agensi kerajaan negeri termasuk guru-guru yang bernaung dibawah Yayasan Islam Kelantan. Usaha ini dirancang lagi dengan mewujudkan pasukan *naqibat* sebagai agen penerangan prinsip UMI melalui Dasar Pendidikan Rabbani Kelantan (Zaman et al., 2022).

Penerangan melalui bahan bercetak juga giat diusahakan melalui edaran risalah dan buku serta Manual Latihan *Training of Trainers* UMI. Pihak IPTG (Institut Pemikiran Tok

Guru) pula telah menyusun dan mencetak beberapa siri buku untuk diedarkan. Selain itu, Jawatankuasa UMI di peringkat agensi pula telah melaksanakan program usrah untuk kakitangan mereka. Walau bagaimanapun, tidak semua agensi yang berjaya melaksanakan kaedah ini.

Dalam aspek penguatkuasaan, kerajaan negeri Kelantan telah mengeluarkan Kod Etika Anggota Perkhidmatan Awam Negeri pada 23 Januari 2008 untuk melaksanakan tiga prinsip ini (Kod Etika Anggota Perkhidmatan Awam Negeri Kelantan, 2013). Kod etika ini menjadi garis panduan tata kelola yang perlu dipatuhi oleh semua Anggota Perkhidmatan Awam negeri (Infografik Membangun Bersama Islam, 2021). Selain itu, pejabat Setiausaha Kerajaan (SUK) telah mengedarkan pekeliling garis panduan pemakaian patuh syariat bagi penjawat awam negeri. Kerajaan negeri juga telah menubuhkan satu jawatankuasa tindakan audit yang diketuai oleh pegawai JAHEAIK. Maka, pihak JAHEAIK telah menghasilkan manual audit sebagai panduan kepada jawatankuasa UMI di peringkat agensi terbabit. Bermula tahun 2020, pelaksanaan audit telah dimulakan dan akan dibuat secara berkala iaitu secara dwitahunan. Agensi yang telah diaudit akan diberikan Sijil Audit dengan penganugerahan bintang pencapaian mengikut prestasi masing-masing. Sekiranya tidak mencapai tahap minimum, maka proses audit akan diulang semula bagi agensi tersebut.

1.3 Prinsip ‘Ubudiyah, Mas’uliyah dan Itqan Dalam Kerjaya

Prinsip UMI terdiri daripada elemen *Ubudiyah*, *Mas’uliyah* dan *Itqan*. Ia menjadi asas kepada dasar kerajaan negeri Kelantan, termasuk Dasar Membangun Bersama Islam (MBI). Prinsip ini digunakan dalam konteks pekerjaan dan perkhidmatan, terutamanya untuk penjawat awam agensi kerajaan negeri. Sebagai usaha untuk memastikan dasar Membangun Bersama Islam semakin difahami oleh rakyat Kelantan, YAB Dato' Bentara Kanan Dato' Ahmad Bin Yakob telah mengemukakan Pelan Strategik Merakyatkan Membangun Bersama Islam untuk meneruskan pelaksanaannya (Asas Memahami MBI dan UMI, 2021).

Dasar Berkeadilan dan Kesejahteraan Rakyat Negeri Kelantan juga telah diwujudkan oleh Urusetia Pembangunan Wanita, Keluarga dan Kebajikan Kerajaan Negeri Kelantan pada tahun 2016. Dasar ini berfungsi sebagai garis panduan untuk agensi kerajaan di semua peringkat dan juga untuk individu. Prinsip UMI adalah asas kepada dasar ini, yang dilaksanakan melalui empat strategi utama melalui kaedah-kaedah seperti *At-Taawun* (bekerjasama), *Al-Takaful Al-Ijtimaie* (keseimbangan masyarakat), dan *Al-Mahabbah* (berkasih-sayang). Kaedah-kaedah ini memberi kesan kepada individu, keluarga, masyarakat, institusi, dan kerajaan. Oleh itu, dasar ini digunakan sebagai rujukan kepada kajian ini dari segi pelaksanaan secara berfasa mengikut objektif individu.

Kajian literatur telah digunakan oleh pengkaji sebagai panduan dan rujukan untuk meneruskan kajian ini. Bab ini mencerakinkan beberapa kajian sebelumnya yang berkaitan dengan objektif kajian ini bagi melihat perkaitan antara satu sama lain. Satu kajian telah dibuat bertajuk ‘Semakan Dasar Wanita Kelantan: Penambahbaikan Pelaksanaan ke arah Mencapai Matlamat Pembangunan Mampan’. Kajian ini menjelaskan sepintas lalu apa yang telah dicapai oleh wanita Kelantan melalui Dasar Wanita Kelantan dan juga mengemukakan cadangan penambahbaikan ke atas dasar tersebut agar selari dengan Matlamat Pembangunan Mapan (SDG) (Musa, N. et.al, (2018).

Selain itu, kajian terhadap Majlis Perbandaran Kota Bharu – Bandaraya Islam (MPKB-BRI) mengenai dua prinsip ini, yang merupakan dua piawaian penting untuk menjamin bahawa

pekerja perkhidmatan awam beretika dan bebas rasuah juga telah dijalankan oleh Musa, 2015. Menurut beliau, prinsip ini membentuk asas perkhidmatan awam negeri dan dasar pentadbiran negeri Kelantan serta berkait rapat dengan Pelan Transformasi Ummah yang dikeluarkan oleh JAHEAIK yang mempunyai lima tunggak utama, *faqihan*, *amiinan*, *rahiiman*, & *ilman*, dan *salaaman*. Namun, elemen *Masuliyah* yang menjadi subjek perbincangan adalah elemen yang berkaitan dengan *amiinan* atau amanah.

2. Sorotan Literatur

Usaha untuk mengislamkan pentadbiran negeri Kelantan dengan menggunakan al-Quran dan al-Sunnah, Ijmak Ulama, dan qias telah bermula selepas pilihan raya pertama pada tahun 1959. Pada peringkat awal islamisasi (tahun 1996), usaha tertumpu kepada membina dan mengukuhkan institusi pendidikan Islam, meminda undang-undang mahkamah syariah dan hal ehwal perkahwinan, dan mengharamkan amalan tradisi yang bertentangan dengan agama seperti judi, laga lembu, sabung ayam, dan puja Pantai dan hiburan (Infografik Membangun Bersama Islam, 2021).

Allahyarham Tuan Guru Dato' Bentara Setia Dato Haji Nik Abdul Aziz adalah orang pertama yang melaksanakan prinsip UMI sebagai sebahagian daripada usaha islamisasi. Sejak tahun 1990 hingga kini, prinsip ini menjadi asas untuk dasar yang dibuat oleh kerajaan negeri. Terdapat banyak kajian dan dokumen yang berkaitan dengan UMI selepas pelaksanaan prinsip ini di makmal sosial sejak sekian lama.

Berdasarkan penelitian, majoriti kajian yang telah dibuat hanya tertumpu kepada salah satu aspek UMI. Salah satunya ialah kajian berkaitan prinsip *Itqan* yang ditulis oleh Enida & Azman pada tahun 2019 yang bertajuk Pelaksanaan Nilai Al-Birr dan Itqan Mempengaruhi Tingkahlaku Penjawat Awam Supaya Lebih Cemerlang dan Beretika. Kajian ini menggunakan temu bual, soal selidik dan kajian kepustakaan. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa nilai al-birr dan itqan memberi kesan kepada cara penjawat awam bertindak semasa mereka melaksanakan tanggungjawab mereka. Kajian yang dilakukan oleh Enida (2018) pula melibatkan pelaksanaan prinsip Mas'uliyah dalam tadbir urus pihak berkuasa tempatan untuk memastikan sistem penyampaian perkhidmatan berfungsi dengan baik. Kajian yang ditulis oleh Nurhafilah Musa, iaitu mengenai Penerapan Prinsip Mas'uliyah dan Amanah Dalam Pentadbiran Awam Ke Arah Bersih Rasuah, Kajian di Majlis Perbandaran Kota Bharu Bandaraya Islam (MPKB-BRI) adalah setanding dengan kajian ini. Kedua-dua kajian ini mempunyai matlamat yang serupa untuk menjelaskan hubungan antara mas'uliyah dan amanah melalui kaedah penyelidikan kepustakaan dan untuk menilai cara mereka dilaksanakan di kalangan pekerja awam melalui temu bual dan soalan. Kajian ini berbeza kerana responden datang dari pelbagai negeri.

Selain itu, Akrimi (2015) menjalankan penyelidikan prinsip dengan memberi penekanan terhadap elemen *Ubudiyyah* dalam organisasi. Prinsip pelaksanaan *ubudiyyah* dalam organisasi dikaji melalui kaedah kualitatif dan analisis kandungan. Kajian ini menunjukkan bahawa prinsip *Ubudiyyah* boleh mempunyai kesan yang ketara terhadap cara sesebuah organisasi bertindak dan berperilaku.

Selain itu, beberapa dokumen khusus mengenai UMI dan pelaksanaannya dalam pentadbiran awam Kelantan juga telah diteliti bagi mendapat penjelasan dan gambaran berkaitan peranan serta pelaksanaan prinsip ini dalam dasar Membangun Bersama Islam di negeri Kelantan. Institut Pemikiran Tok Guru telah menyusun buku yang bertajuk Asas

Memahami Membangun Bersama Islam, *Ubudiyyah*, *Mas'uliyah* dan *Itqan* bagi memberi penjelasan kefahaman berkaitan UMI (Infografik Membangun Bersama Islam, 2021).

Buku ini bermula dengan perbincangan tentang kerajaan Islam Kelantan bermula tahun 1801 hingga selepas merdeka. Selain itu, terdapat penjelasan tentang prinsip UMI, bagaimana ia digunakan dalam kerjaya, dan usaha kerajaan negeri untuk mengawal pentadbiran negeri Kelantan melalui pelan strategik yang berdasarkan prinsip UMI, yang dipanggil gagasan Merakyatkan Membangun Bersama Islam, dengan tema "Pengurusan Ihtirafi Tunjang Kesejahteraan" dari tahun 2019 hingga 2022. Pengurusan *Ihtirafi* ialah pengurusan yang cemerlang dan profesional. Tema ini bertujuan untuk memastikan penjawat awam Kelantan bekerja dengan penuh kecemerlangan untuk memastikan pembangunan negeri itu mengikut tuntutan syariat.

Buku ini berbentuk ringkasan yang lebih menarik dan inovatif. Selain itu, Institut Latihan Perguruan Kelantan telah mencipta modul yang dipanggil Latihan Membangun Bersama Islam dalam Profesionalisme Penjawat Awam pada 2017. Ia merupakan garis panduan untuk penganjuran kursus latihan. Modul ini digunakan dalam kursus penjawat awam negeri Kelantan dan kursus pelatih MBI. Peserta kursus ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kedudukan MBI dalam konteks visi dan misi profesion perkhidmatan awam dalam konteks falsafah dan dasar kerajaan negeri. Ia juga menerangkan empat strategi perkhidmatan awam Islam yang penting untuk menyokong MBI dan UMI untuk memastikan profesionalisme berada dalam kerangka yang kukuh (Institut Latihan Perguruan Kelantan. (2018)). Kod Etika Anggota Perkhidmatan Awam Negeri Kelantan (2013) juga telah memperincikan prinsip UMI dalam bentuk aplikasi dan amalan dalam kerjaya dengan memberi gambaran yang lebih realistik bagi menjadi panduan kepada seluruh penjawat awam negeri Kelantan.

Apabila membincangkan isu wanita yang bekerja dalam bidang profesional, terdapat beberapa kajian yang memperhalusi kedudukan wanita dalam bidang profesional menurut Islam. Antaranya ialah Adawiyah & Salasiah (2012) dalam artikel Kefahaman Terhadap Kedudukan Wanita Berkerjaya Menurut Islam, dan Ali (1996) dalam artikelnya yang bertajuk Pandangan Islam Terhadap Wanita Bekerja. Kedua-dua artikel ini memberikan contoh wanita yang bekerja dari sejarah Islam dan penjelasan undang-undang yang berkaitan dengan mereka. Walau bagaimanapun, kajian ini hanya menggunakan analisis kandungan sebagai kaedah penyelidikan kepustakaan.

Selain itu, terdapat artikel yang berkaitan dengan konflik peranan wanita yang bekerja. Antaranya Abdul et al., (2019) dalam artikel yang bertajuk Konflik Peranan Dalam Kalangan Ibu Berkerjaya: Analisis Kajian daripada Pelbagai Negara dan Era; Zakaria (2020) dalam artikel Realiti dan Cabaran Wanita Berkerjaya. Tambahan pula, Hashim & Mohamad (t.t) membincangkan isu yang sama dalam Cabaran Wanita Berkerjaya Dalam Pembentukan Keluarga Hadhari. Walau bagaimanapun, kajian yang dijalankan terhadap wanita di Lembah Klang ini lebih tertumpu kepada cadangan untuk wanita sebagai pengurus keluarga dan anak-anak.

Hamzah (2015) pula telah menjalankan kajian berjudul Aplikasi Amalan Fiqh Sains Rumahtangga dan Kerjaya dalam Kalangan Akademis Wanita Cemerlang. Hasil daripada analisis data dan temu bual, kajian ini menampilkan model-model yang berkaitan dengan wanita berkerjaya. Walau bagaimanapun, kajian ini tidak dikaitkan dengan prinsip UMI dan hanya melihat wanita yang cemerlang dalam kalangan profesional sektor awam gred 54 dan JUSA untuk mendapat pengiktirafan dan anugerah kecemerlangan dalam kerjaya mereka.

Hasil kajian ini boleh dijadikan panduan dan piawaian bagi wanita berkerjaya dalam menentukan sikap dan halatuju kerjaya mereka.

Oleh itu, kajian ini dijalankan bagi menggabungkan wacana tentang UMI dan wanita berkerjaya di Kelantan sebagai responden untuk melihat bagaimana perkembangan dan hasil kerajaan negeri melaksanakan prinsipnya selama 32 tahun sejak mula diperkenalkan. Berdasarkan Manual Pelaksanaan Prinsip UMI 2020, jawatankuasa yang diketuai oleh pegawai JAHEAIK menjalankan audit pelaksanaan UMI pertama. Jawatankuasa tersebut telah menggubal manual ini untuk memberi panduan kepada semua agensi kerajaan negeri Kelantan dalam usaha menerapkan prinsip UMI di agensi masing-masing.

Penjelasan berkaitan UMI, garis panduan pelaksanaan UMI di agensi, dan tatacara audit dalaman disertakan dalam manual ini. Audit ini merangkumi semua perkara termasuk pengurusan prasarana, dokumentasi kerja, pengetahuan yang mesti diketahui kakitangan, dan tatakelakuan kerja mengikut prinsip UMI. Kajian ini juga melihat wanita yang bekerja di agensi kerajaan negeri dan bagaimana amalan UMI memberi kesan kepada cara mereka berfikir dan bertindak.

3. Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif, populasi dan sampel, serta instrumen dan prosedur yang digunakan. Ia direka untuk menerangkan proses pengumpulan dan analisis data melaluinya. Metodologi kajian ini memberikan penjelasan terperinci tentang strategi yang digunakan untuk mencapai matlamat kajian. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif keperpustakaan dan kes. Selain itu, borang soal selidik digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif. Soalan diberikan kepada responden dari setiap agensi yang dipilih. Data dihantar kepada agensi di daerah Gua Musang melalui aplikasi *Google Form*. Untuk menilai data soal selidik, *IBM Statistical Package for Science (SPSS)* versi 25 telah digunakan.

Penyelidik menjalankan soal selidik yang terdiri daripada bahagian demografi dan empat belas soalan yang diubah suai daripada tinjauan Dr Nurhafilah Musa yang bertajuk Penerapan Prinsip Mas'uliyah dan Amanah Dalam Pentadbiran Awam Ke Arah Bersih Rasuah, Kajian di Majlis Perbandaran Kota Bharu-Bandaraya Islam (MPKB-BRI). Seterusnya kajian oleh Enida & Azman (2019) yang bertajuk Pelaksanaan Tadbir Urus Pihak Berkuasa Tempatan untuk 14 soalan terdiri daripada dua bahagian; sebelas soalan berkaitan dengan pengetahuan tentang prinsip *Ubudiyyah*, *Mas'uliyah*, dan *Itqan* serta tiga soalan berkaitan dengan kefahaman.

Kajian ini tertumpu kepada wanita yang bekerja di agensi kerajaan negeri Kelantan yang melaksanakan prinsip *Ubudiyyah*, *Mas'uliyah* dan *Itqan* dalam persekitaran kerja mereka.

4. Prosedur Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji bagaimana prinsip *Ubudiyyah*, *Mas'uliyah* dan *Itqan* digunakan oleh wanita yang bekerja di Kelantan. Para penyelidik mengambil masa tiga bulan untuk mendapatkan responden. Setiap 14 agensi terpilih telah dihubungi dan diberi kebenaran untuk menjalankan kajian. Agensi-agensi ini berasal dari daerah-daerah yang berbeza di negeri Kelantan dan mematuhi prinsip *Ubudiyyah*, *Mas'uliyah* dan *Itqan*. Setiap agensi telah mencapai kata sepakat dan bekerjasama dengan baik untuk penyelidikan yang sedang

dijalankan. Penyelidik mengadakan pertemuan dengan responden di setiap agensi dan mengedarkan borang soal selidik kepada mereka. Penyelidik juga menghantar borang soal selidik kepada organisasi di daerah yang jauh seperti daerah Gua Musang melalui pautan *Google Form*. Responden diberi masa selama lima belas minit untuk melengkapkan borang kaji selidik. Para penyelidik telah membantu setiap responden yang dipilih memahami soalan kajian jika tidak memahami soalan-soalan kajian tersebut.

5. Dapatan Kajian

Hasil kajian daripada soal selidik yang telah dijalankan secara lapangan dan *online (google-form)* telah diletakkan dalam Jadual 1 dibawah:

Jadual 1: Demografi Responden			
	Perkara	Kekerapan	Peratus (%)
Umur	18-30 tahun	69	22.8
	31-40 tahun	131	43.4
	41-50 tahun	71	23.5
	51-60 tahun	31	10.3
Status	Bujang	56	18.5
	Berkahwin	232	76.8
	Balu / Janda	14	4.6

5.1 Pengetahuan dan Persepsi Terhadap Prinsip UMI

Bahagian A: Pengetahuan dan Persepsi Terhadap Prinsip 'Ubudiyyah, Mas'uliyah, Itqan (UMI)				
NO	PERKARA	YA	TIDAK	TIDAK PASTI
A1	Adakah anda mengetahui tentang kewujudan prinsip UMI dalam Dasar Membangun Bersama Islam?	293 97%	5 1.7%	4 1.3%
A2	Adakah anda mengetahui bahawa prinsip UMI perlu diterapkan dalam melaksanakan tugas anda?	294 97.4%	5 1.7%	3 1%
A3	Adakah anda mengetahui bahawa prinsip UMI merupakan nilai-nilai teras kepada Kod Etika Anggota Perkhidmatan Awam Negeri Kelantan?	290 96%	3 1%	9 3%
A4	Menurut kefahaman anda, adakah nilai 'Ubudiyyah merujuk kepada kedudukan manusia sebagai hamba Allah yang diciptakan semata-mata untuk beribadah kepadaNya?	289 95.7%	7 2.3%	6 2%
A5	Menurut kefahaman anda, adakah nilai Mas'uliyah merujuk kepada kebertanggungjawaban iaitu segala kerja yang dilakukan di dunia ini akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah?	296 98%	3 1%	3 1%
A6	Menurut kefahaman anda, adakah Itqan merujuk kepada kualiti kerja yang diterjemahkan sebagai ketekunan, komitmen dan kesungguhan kerja?	295 97.7%	3 1%	4 1.3%

A7	Adakah anda mempunyai sumber rujukan untuk memahami prinsip UMI dalam kerjaya?	262 86.8%	21 7%	19 6.3%
A8	Adakah majikan anda memberi penerangan yang jelas berkaitan penerapan prinsip UMI di tempat kerja anda?	274 90.7%	14 4.6%	14 4.6%
A9	Pada pendapat anda, adakah penerapan prinsip UMI memberi kesan kepada kualiti kerja anda?	294 97.4%	2 0.7%	6 2%
A10	Adakah anda merasa lebih bersemangat untuk bekerja selepas memahami prinsip UMI?	290 96%	3 1%	9 3%
A11	Adakah anda mendapat pengisian berkala berkaitan UMI di tempat kerja anda?	249 82.5%	22 7.3%	31 10.3%

5.2 Kefahaman Prinsip UMI

Bahagian B: Apakah nilai UMI yang terdapat dalam situasi di bawah:

No	Perkara	Ubudiyah	Mas'uliyah	Itqan
B1	Aminah seorang pegawai pemasaran di sebuah agensi. Suatu hari, majikannya meminta dia membantu membersihkan bilik stor. Aminah melakukan kerja tersebut dengan ikhlas dan gembira walaupun kerja tersebut di luar bidang tugasnya kerana dia memahami bahawa segala amal baik akan diberi ganjaran di sisi Allah SWT.	238 78.8%	42 13.9%	20 6.6%
B2	Faris merupakan seorang kakitangan di unit peperiksaan sebuah IPT. Dia juga mempunyai anak yang belajar di IPT tersebut tetapi dia tidak mengambil kesempatan untuk melihat dan memberitahu soalan peperiksaan yang diuruskan kepada anaknya bagi mengelakkan kebocoran soalan.	36 11.9%	248 82.1%	16 5.3%
B3	Malik seorang ketua jabatan. Beliau sangat teliti dalam menyusun dan mendokumentasi setiap urusan surat-menyurat, kertas kerja serta perjalanan program di bawah seliaan jabatan.	20 6.6%	32 10.6%	248 82.1%

6. Perbincangan

Menurut Statistik Wanita Bekerja dan Menganggur oleh Jabatan Perangkaan Malaysia, jumlah wanita bekerja telah meningkat daripada 3.236 juta pada tahun 2000 kepada 4.973 juta pada tahun 2013. Ini menunjukkan bahawa terdapat purata 134 ribu penambahan setiap tahun. Selain itu, berdasarkan jumlah pekerja yang dilatih mengikut gender dan sektor, wanita menguasai sektor profesional dengan 711.5 ribu orang, manakala lelaki 572.4 ribu orang; wanita juga menguasai sektor sokongan perkeranian dengan 866.9 ribu orang, manakala lelaki 322.6 ribu orang. Sektor lain masih mempunyai pekerja wanita walaupun pekerja lelaki lebih banyak. Selain itu, data penjawat awam menunjukkan bahawa 56% pekerja adalah wanita. Angka-angka ini jelas menunjukkan bahawa kehadiran pekerja wanita dalam alam kerjaya sudah meningkat secara berterusan. Hal ini akan memberi kesan yang ketara kepada suasana kerjaya kerana wanita adalah salah satu komponen penting yang menentukan sama ada keadaan itu positif atau negatif. Wanita yang dididik dengan prinsip Islam akan mewujudkan persekitaran yang positif selain itu disokong oleh tindakan yang diambil oleh

pihak berkuasa untuk melindungi hak peribadi dan hak mereka di tempat kerja. Oleh itu, penyelidikan ini tertumpu kepada wanita yang menerima pengisian, penjelasan dan latihan yang berkaitan dengan prinsip UMI.

Situasi kebanjiran pekerja wanita ini mempunyai kesan ke atas masyarakat secara keseluruhan. Ini berkaitan dengan konflik peranan yang akan dihadapi oleh seseorang wanita yang berkerjaya. Hal ini kerana wanita turut berperanan sebagai isteri, ibu, pekerja juga sebagai seorang anak. Kesemua peranan tersebut memerlukan wanita mengambil bahagian secara fizikal, mental dan emosi. Jadual demografi di atas menunjukkan bahawa 76.8% responden adalah berkeluarga, berbanding 18.5% yang bujang dan 4.6% yang balu atau janda. Ini menunjukkan bahawa kebanyakan wanita yang bekerja di negeri Kelantan terdedah kepada konflik peranan yang dinyatakan di atas.

Secara keseluruhan, analisis menunjukkan bahawa majoriti peserta mempunyai pengetahuan asas yang baik tentang UMI berdasarkan keputusan soalan A1, A2, A3, A4, A5, dan A6. Hanya 5% responden menjawab tidak atau tidak pasti. Walau bagaimanapun, keputusan A7, A8 dan A11 menunjukkan hasil yang tidak selaras dengan majoriti daripada mereka. Ini menunjukkan bahawa beberapa responden memahami prinsip UMI tetapi tidak merujuk kepada sumber yang boleh dipercayai dan tidak mendapat maklumat yang jelas daripada pentadbir agensi. Situasi seperti ini boleh menyebabkan pemahaman yang salah tentang prinsip UMI. Ini disebabkan oleh bilangan peserta yang terkeliru dalam menjawab soalan situasi B1, B2, dan B3 dalam bahagian B. Peserta dikehendaki menentukan nilai UMI dalam keadaan tersebut dalam ketiga-tiga soalan. Sebanyak 78.8% telah memberikan jawapan yang tepat kepada soalan B1, manakala 82.1% telah memberikan jawapan yang tepat kepada soalan B2 dan B3. Berdasarkan keputusan B, secara purata, kira-kira 10% daripada jumlah yang memahami dan mempunyai pengetahuan yang baik berkurangan. Sebagai hasil daripada soalan A9 dan A10, majoriti responden bersetuju bahawa penerapan prinsip UMI memberi kesan kepada semangat dan kualiti kerja mereka. Ini menunjukkan sambutan yang sangat baik terhadap usaha kerajaan negeri untuk melaksanakan prinsip UMI terhadap pekerja, terutamanya wanita.

7. Kesimpulan dan Cadangan

Secara ringkasnya, kajian ini menunjukkan bahawa majoriti wanita yang bekerja di Kelantan mengetahui dan memahami prinsip UMI sebagai garis panduan dalam kerjaya mereka. Selain itu, mereka dapat melaksanakan tugas di tempat kerja dengan lebih berdisiplin, berdedikasi, berkaliber dan tekun kerana prinsip UMI. Oleh itu, kajian ini dianggap penting kerana ia bertujuan untuk menilai sejauh mana prinsip UMI memberi kesan kepada kehidupan wanita yang bekerja. Ia juga bertujuan untuk menentukan cara yang paling berkesan untuk melaksanakan prinsip-prinsip ini.

Selain itu, prinsip ini mengajar wanita yang bekerja bahawa bekerja adalah ibadah kepada Allah SWT dan membolehkan mereka membahagikan masa mereka dengan lebih baik untuk urusan rumahtangga mereka. Prinsip UMI jelas berfungsi sebagai rujukan dan panduan untuk kebanyakan wanita yang bekerja. Ini menunjukkan bahawa kebanyakan usaha untuk merakyatkan Membangun Bersama Islam sudah berjaya, terutamanya dalam kalangan wanita. Bilangan peserta yang memberikan hasil negatif tidak boleh diabaikan.

Ini menunjukkan bahawa masih ada ruang untuk peningkatan dalam proses pelaksanaan prinsip UMI ini dalam menjadikannya lebih mesra pengguna dan menyeluruh,

terutamanya berkenaan dengan usaha untuk memberikan maklumat yang jelas dan tepat kepada semua pekerja supaya dapat mengelakkan salah faham dan penghayatan yang lebih rendah dalam kalangan wanita yang berkerjaya. Akhirnya, ini akan membawa kepada kepura-puraan dalam audit, yang akan menghalang usaha untuk melaksanakan prinsip ini di peringkat akar umbi.

Oleh itu, dicadangkan kepada pihak yang bertanggungjawab melaksanakan pelaksanaan prinsip UMI ini supaya mereka boleh mengusahakan aplikasi digital dan penguatkuasaan maklumat UMI yang berkaitan dan supaya ia boleh diakses sepenuhnya untuk membetulkan kekurangan dalam proses penyampaian yang telah dilaksanakan sebelum ini. Mengambil kira faktor proses pertukaran pekerja, persaraan dan pengambilan pekerja baru serta kekangan masa dan bebanan kerja menjadikan cadangan ini dilihat sebagai satu cadangan yang relevan. Dengan usaha tersebut, wanita yang bekerja akan dapat mengakses maklumat pada bila-bila masa dan berulang kali melalui aplikasi perisian seperti ini.

Malahan penjawat awam seperti peniaga dan wanita berkerjaya yang tidak bekerja untuk agensi kerajaan negeri juga boleh menggunakan maklumat ini. Jawatankuasa audit UMI juga mencadangkan kaedah ini untuk melaksanakan proses audit yang lebih mendasar untuk semua pekerja awam Kelantan. Apabila menilai prestasi kerja mereka, akses kepada perisian ini boleh diambil kira sebagai motivasi dan nilai tambahan.

Ini adalah untuk mencapai matlamat kerajaan negeri untuk menjadikan pelaksanaan UMI sebagai KPI kecemerlangan dalam kerjaya setiap pekerja agensi kerajaan negeri dan untuk mencapai matlamat tema Pengurusan *Ihtirafi*. Di samping itu, dicadangkan kepada pentadbir agensi atau jawatankuasa yang bertanggungjawab agar memperluaskan program yang membantu pekerja memahami ilmu Fardhu Ain and pengurusan konflik, yang berkisar tentang peranan wanita dan bagaimana ia boleh membantu mereka menguruskan kehidupan mereka.

Untuk menilai prestasi pelaksanaan yang menyeluruh, pengkaji mencadangkan agar dibuat kajian pengesanan terhadap tahap pelaksanaan di kalangan seluruh penjawat awam, termasuk lelaki dan wanita, sebagai kesinambungan kajian ini.

Rujukan

- Al-Karim, A. Q. (2020). Karya Bestari Sdn Bhd. *Cetakan ke, 10*.
- Ab Rahman, A., Wan Ahmad, W. I., & Ismail, Z. (2010). Peranan wanita dalam pembangunan keluarga dari perspektif Fi Zilal Al-Quran. *Journal of Governance and Development*, 6, 14-21.
- Akrimi, N. (2015) 'Ubudiyyah Dalam Organisasi: Satu Kajian Konsep. Prosiding SeminarPengurusan Islam Ke Arah Pemantapan Ummah. Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam UKM.
- Al-Buti, M. S. R. terjemahan Ahmad Naquiuddin. (2021). *Nasihat untuk Setiap Wanita yang Beriman*, Nizamiyyah Publications, Kuala Lumpur.
- Ali, F. (1996). Pandangan Islam terhadap wanita bekerja. *Jurnal Usuluddin*, 3, 157-190.
- Bakar, N. R. A. (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *Malaysia Journal of Society and Space*, 8(7), 155-162.
- Dra.Zikriati, Nurazan M.R. & Rahimah, E. (2017). Wanita Dalam Perspektif Islam. *Proceeding of International Conference of Empowering Islamic Civilization*.
- Daud, E. (2018). Pelaksanaan Konsep Masuliyyah Dalam Tadbir Urus Pihak Berkuasa Tempatan Bagi Memastikan Sistem Penyampaian Perkhidmatan Yang Cepak Dan Berkesan (The Implementation of Masuliyyah Concept in The Governance of Local Authorities to Ensure Effective and Effici. *Journal of Human Capital Development (JHCD)*, 11(2), 85-98.
- Daud, E., & Hashim, A. (2019). Pelaksanaan Nilai Al-Birr Dan Itqan Mempengaruhi Tingkahlaku Penjawat Awam Supaya Lebih Cemerlang Dan Beretika (The Implementation of Al-Birr and Itqan

- Values Influence the Behavior of Civil Servants to Be More Excellent and Ethical). *Journal of Human Capital Development (JHCD)*, 12(2), 77-90.
- Embong, R. (2018). Wanita dalam Perspektif Islam. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences (e-ISSN: 2600-9080)*, 1(2), 52-59.
- Fuadi, A. (2018). Studi Islam (Islam Eksklusif dan Inklusif). *Jurnal Wahana Inovasi*, 7(2), 49-55.
- Nazim, A. M., Sham, F. M., & Hamjah, S. H. (2012). Khidmat sosial wanita pada zaman Rasulullah SAW. *Jurnal al-Hikmah*, 4, 37-49.
- Hamzah, N., Mustari, M. I., & Basiron, B. (2015). Model Keseimbangan kerjaya dan rumah tangga dalam kalangan wanita cemerlang sektor awam. *Sains Humanika*, 4(1).
- Hamzah, N. (2015). *Aplikasi amalan fiqh sains rumah tangga dan kerjaya dalam kalangan akademis wanita cemerlang* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Hamjah, S. H. (2012). Kefahaman terhadap kedudukan wanita bekerjaya menurut Islam. *Jurnal al-Hikmah*, 4, 314.
- Syarbini, H. A. (t.t). Gender & Peranan Wanita Perspektif Al-Quran. Diakses pada 20 Ogos 2023. <https://www.syaamilquran.com>
- Hassan, M. P., Ihwani, S. S., & Mustaffa, Z. (2021). Pemilihan kerjaya seorang wanita menurut perspektif Islam. *Jurnal'ulwan*, 6(2), 144-154.
- Idris, M., Zakaria, W. F. A. W., Long, A. S., & Salleh, N. (2019). Kualiti kerja dalam organisasi: Tinjauan dari perspektif pengurusan Islam. *International journal of islamic thought*, 15, 60-70.
- Indana, N. (2018). Tela'ah nilai-nilai pendidikan akhlak pada kisah Sayyidati Khadijah Istri Rasulullah. *DAR EL ILMI: Jurnal Studi Keagamaan, Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 123-144.
- Institut Latihan Perguruan Kelantan. (2018). Manual MBI dalam Profesionalisme Keguruan. Kota Bharu: Uni Press.
- Ismail, S. (2009). Pembentukan organisasi cemerlang: Pandangan Islam dalam melantik pemimpin. *Jurnal Usuluddin*, 29, 207-220.
- Juwita, D. R. (2018). Pandangan hukum islam terhadap wanita karir. *El-Wasathiya: Jurnal Studi Agama*, 6(2), 175-191.
- Kod Etika Anggota Perkhidmatan Awam Negeri Kelantan (2013), Kerajaan Negeri Kelantan, Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kelantan, Cetakan Kedua.
- Muhd Hashim, N., & Syed Mohamad, S. Z. (2005). Cabaran wanita bekerjaya dalam pembentukan keluarga Hadhari. *Jurnal CITU*, 1(2), 19-29.
- Musa, N., Husin, A., & Amin, N. A. S. M. (2018). Semakan Dasar Wanita Kelantan: Penambahbaikan Pelaksanaan Ke Arah Mencapai Matlamat Pembangunan Mampan. *Akademika*, 88(3), 137-150.
- Musa, N. (2015). Penerapan Konsep Mas'uliyah Dan Amanah Dalam Pentadbiran Awam Ke Arah Bersih Rasuah-Kajian di Majlis Perbandaran Kota Bharu-Bandaraya Islam (MPKB-BRI). *Jurnal Keputeraan*. Jilid, 3.
- Nazim, A. M., Sham, F. M., & Hamjah, S. H. (2012). Khidmat sosial wanita pada zaman Rasulullah SAW. *Jurnal al-Hikmah*, 4, 37-49.
- Noor, F. F. (2020). *Fiqh Wanita Menghalusi Kerahsiaan dan Permasalahan Wanita Semasa*. Kuala Lumpur: Telaga Biru.
- Mohamed, N. A., & Mohamed, S. (2016). Program Wanita Negeri Kelantan di Bawah Dasar Membangun Bersama Islam: Pencapaian dan Cabaran. In *Kertas Kerja, Muzakarah Fiqh & International Fiqh Conference* (pp. 28-41).
- Rianawati, R. (2016). Sejarah Keterlibatan Perempuan Islam Dalam Bidang Ekonomi. *Sejarah*, 3(2).
- Zakaria, S. M., Lazim, N. H. M., & Kadir, N. B. Y. A. (2019). Konflik peranan dalam kalangan ibu bekerjaya: analisis kajian daripada pelbagai negara dan era. *E-Jurnal Penyelidikan dan Inovasi*, 6(2), 137-147.
- Safie, S., & Mohamed, Z. (2020). Pencegahan penyakit berjangkit (Covid 19), kesan dan hikmahnya menurut perspektif Islam. *Al-Turath Journal Of Al-Quran And Al-Sunnah*, 5(2), 49-58.
- Shaari, A. (2010). *Wanita Pertama Memeluk Agama Islam: Siti Khadijah binti Khuwailid ra*. Anugerah Publications.
- Walian, A. W. (2013). Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim. *An Nisa'a*, 7(1), 65-80.
- Zaman, R. K., Saleh, M. M., & Ab Hamid, N. S. (2022). Penerapan Dasar Pendidikan Rabbani Kelantan dalam Pembangunan Strategik di Institusi Pengajian Tinggi Islam Swasta: Satu Kajian Awal di KIAS: The

Implementation of Rabbani Kelantan Education Policy in Strategic Development in Private Islamic Higher Education Institutions: A Preliminary Study at KIAS. *RABBANICA-Journal of Revealed Knowledge*, 3(2), 1-16.