

HUBUNGAN KEINSANAN DALAM PENGURUSAN DAN KEPIMPINAN SPIRITUAL DENGAN INTEGRITI PROFESIONAL DALAM SEKTOR PERKHIDMATAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Khairun Nisaa Ul Balqss^{1,*}

Marinah Awang¹,

¹*Jabatan Pengurusan Pendidikan-, Universiti Pendidikan Sultan Idris*

**Corresponding email: aqiss271@gmail.com*

ABSTRACT

Purpose - This descriptive study was conducted to identify the relationship between Humanity in Management and Spiritual Leadership with the Professional Integrity in the Malaysian educational service sector.

Methodology – The educational service officers in Johor had been selected as the respondents for this descriptive study. The data was obtained from the questionnaires that distributed to the respondents. In this study, the stratified random sampling was used to avoid bias in selecting the research sample. Humanity in Management theory, Spiritual Leadership theory and Professional Integrity theory were used for constructing the questionnaires. All items developed in the questionnaires were based on the dimensions that obtained from these theories. Two types of validity test were conducted, namely face validity and expert validity whereas reliability test was evaluated based on the Cronbach's Alpha coefficient.

Findings –In this study, Pearson correlation coefficient has a significant value which shows that there is a significant relationship between the dimensions of Humanity in Management and Professional Integrity. Correlation analysis also shows that there is a significant relationship between the dimensions of Spiritual Leadership and Professional Integrity.

Significance – These findings are significant to educational service officers in enhancing the professional integrity, cultivating spiritual leadership and humanity in management especially in the sector of educational service in Malaysia. This study highlights the crucial elements that must be given a great emphasis for the success of the educational service sector and economical development.

Keywords: Humanity in Management, Spiritual Leadership, Professional Integrity, Education

1. Pengenalan

Malaysia kini mencatat kejayaan cemerlang sebagai sebuah negara yang membangun dan maju menurut acuan sendiri. Cabaran besar yang harus ditangani bagi usaha tersebut ialah pemantapan etika dan integriti bagi individu yang khususnya berada dalam bidang profesional. Budi pekerti yang luhur adalah nilai integriti yang amat penting bagi profesional perkhidmatan pendidikan dalam organisasi pendidikan. Nilai integriti yang terhakis boleh menyebabkan kesan yang amat negatif dalam kalangan masyarakat dan menjejaskan maruah serta kemajuan sesebuah negara. Integriti dalam sesebuah organisasi pendidikan sangat penting bagi mencapai sasaran utama iaitu mencapai kualiti khidmat lebih tinggi.

Keperluan kepada keinsanan di dalam pengurusan telah membangkitkan satu kesedaran baru kepada organisasi sama ada yang berorientasikan keuntungan atau sebaliknya, di dalam organisasi awam mahupun swasta. Pihak pengurusan mula sedar bahawa mengurus manusia merupakan gabungan kepada pengurusan fizikal, akal, nafsu dan kerohanian mereka. Pengkaji Barat merujuk istilah Insan sebagai *human spirit* (Bartlett & Ghosal, 1995). Menurut Abd Aziz (2007), pendekatan keinsanan bermula dari 1990an sehinggalah sekarang. Menurut beliau lagi, pendekatan keinsanan diwujudkan disebabkan pendekatan pengurusan secara konvensional seperti Pendekatan Sistem terbuka (1960-1970an) dan Pendekatan Kontigensi(1970-1980an) di akui sudah tidak mampu lagi berhadapan dengan pelbagai masalah yang berpunca daripada penafian terhadap kepentingan keinsanan dalam organisasi.

Integriti berasal daripada perkataan latin: 'integer' yang bermaksud menyeluruh, sempurna dan kesatuan yang teguh (Widang & Fridlund, 2003). Pendefinisian terhadap istilah integriti boleh diklasifikasikan kepada empat perspektif iaitu ketekalan nilai peribadi, komitmen terhadap nilai peribadi, komitmen terhadap nilai komuniti dan komitmen terhadap nilai-nilai murni (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2013). Melalui kajian Nik, Azmi Awang & Azmi (2012) menyatakan prestasi dan integriti penjawat perkhidmatan awam di Malaysia masih berada di tahap bermasalah. Melalui kajian-kajian lepas dan laporan berkaitan integriti lazimnya bertumpu kepada isu dan masalah rasuah, penyelewengan serta penyalahgunaan kuasa sebagai kunci memahami integriti.

Kepimpinan Spiritual merupakan gaya kepemimpinan yang memberi fokus kepada penerapan kerohanian, nilai moral dan etika dalam sesebuah organisasi. Pemimpin yang memiliki nilai spiritual yang tinggi mampu mewujudkan tingkah laku yang positif dan berakhlak mulia dalam organisasi yang dipimpin. Hubungan Kepimpinan Spiritual dan amalan Keinsanan dalam pengurusan dengan Integriti Profesionalisme adalah signifikan dalam pemantapan sektor perkhidmatan pendidikan di Malaysia.

2. Tujuan Kajian

Kajian deskriptif ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara Keinsanan dalam Pengurusan dengan Integriti Profesional dalam sektor perkhidmatan pendidikan Malaysia. Kajian ini juga turut mengkaji hubungan antara Kepimpinan Spiritual dengan Integriti Profesional di kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Jabatan Pendidikan Negeri Johor.

3. Metodologi Kajian

Kajian ini adalah berbentuk deskriptif iaitu menggunakan kaedah kuantitatif yang melibatkan pengumpulan data daripada borang soal selidik yang diedarkan kepada responden. Persampelan bagi kajian ini dipilih berdasarkan kaedah persampelan rawak mudah berstrata. Kaedah ini bertujuan untuk mengelak wujudnya unsur *bias* dalam pemilihan sampel. Responden bagi kajian ini adalah terdiri daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Jabatan Pendidikan Negeri Johor. Bagi membentuk set soal selidik yang berkualiti, maka Teori Keinsanan Pengurusan, Teori Kepimpinan Spiritual, dan Teori Integriti Profesionalisme telah digunakan bagi membangunkan item-item dalam soal selidik tersebut. Setiap soalan yang dibangunkan dalam set soal selidik tersebut adalah berdasarkan dimensi-dimensi yang terdapat dalam teori-teori tersebut.

Bagi tujuan kesahan kajian (*Validity Test*), dua jenis kesahan iaitu kesahan muka dan kesahan pakar digunakan manakala bagi Ujian Kebolehpercayaan (*Pilot test*), nilai kebolehpercayaan adalah berpandukan kepada nilai pekali Alfa Cronbach.

4. Dapatan Kajian dan Perbincangan

3.1 Analisis korelasi

Berdasarkan Jadual 1.1, didapati nilai pekali korelasi Pearson mempunyai nilai yang signifikan ($r = .798$, $p < 0.01$). Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi keinsanan dalam pengurusan dengan integriti professional.

Jadual 1.1 Analisis korelasi Pearson bagi hubungan antara dimensi Keinsanan dalam pengurusan dengan Integriti Profesional

	Keinsanan dalam pengurusan	Integriti Profesionalisme
Keinsanan dalam pengurusan	1	0.798**
Integriti Profesionalisme	0.798**	1

** Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (*2-tailed*)

Hasil analisis korelasi juga mendapati nilai pekali korelasi Pearson mempunyai nilai yang signifikan ($r = .715$, $p < 0.01$) seperti ditunjukkan dalam Jadual 1.2. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepimpinan spiritual dengan integriti profesional.

Jadual 1.2 Analisis korelasi antara dimensi Kepimpinan Spiritual dengan dimensi Integriti Profesionalisme

	Kepimpinan spiritual	Integriti Profesionalisme
Kepimpinan spritual	1	0.715**
Integriti Profesionalisme	0.715**	1

** Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (*2-tailed*)

5. Kesimpulan

Pada masa kini, kecemerlangan insan bukan hanya di ukur secara fizikal atau akal sahaja tetapi ia menjangkau kepada nilai kerohanian seseorang individu itu. Antara yang dicadangkan oleh para pengkaji adalah nilai yang boleh digunakan mengukur kecemerlangan insan ialah aspek kerohanian. Kakitangan, staf atau penjawat awam yang berkualiti tinggi merupakan aset penting terhadap kejayaan sesebuah organisasi dan negara. Sifat amanah, telus, bertanggungjawab dan berkhidmat demi kepentingan awam merupakan intipati kepada istilah integriti dan etika. Dengan kata lain integriti dan etika dalam pekerjaan dan organisasi bukan sekadar penglibatan diri individu untuk menyediakan keperluan dirinya sahaja sebaliknya melibatkan tindakan baik yang dilakukan dalam kerja dan semua ini mempunyai kaitan erat dengan ajaran agama dan tanggungjawab sebagai manusia. Justeru, bagi memantapkan Integriti Profesionalisme, amalan Keinsanan dalam Pengurusan dan Kepimpinan Spiritual perlu diterapkan dalam setiap warga kerja bagi sesebuah organisasi.

Penghargaan

Penyelidik ingin merakamkan penghargaan dan terima kasih kepada penyelia kajian, Prof Madya Dr Marinah Awang di atas bimbingan dalam menjalankan kajian ini. Penyelidik juga ingin memberikan penghargaan kepada para pegawai sektor perkhidmatan pendidikan di Johor yang telah terlibat dalam kajian ini. Di samping itu, penyelidik turut memberikan penghargaan kepada penganjur persidangan ini.

Rujukan

- Abd Aziz Yusof. 2007. *Keinsanan dalam Pengurusan*. Cheras, Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Bartlett, C. & Ghoshal, S. 1995. Rebuilding Behavioural Context: Turn Process Reengineering into People Rejuvenation. *Sloan Management Review*. hlm 11-23.
- Covey, S.R. 2004. *The Eight Habits From Effectiveness to Greatness*. London : Simon & Schuster UK Ltd.
- Haqiqi Rafsanjanu (2017). *Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)*. Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah; Vol. 2. No. 1.
- Kaplan, R.S. & Norton, D. P. 1996. *Translating Strategy into Action : The Balance Scorecard*. US : Harvard Business Press.
- Kotler, P. 1997. *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control*. Englewood, Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- McGregor D (1966). *Leadership and Motivation*. Dalam Aion Mohd (2005). *Teori dan Teknik Kepimpinan: Panduan Aplikasi di Tempat Kerja*. Pahang: PTS Professional.
- Musta'in, M. Najib dan Manan, Anwar Sanusi Abdul (2014). *A Study on Employees Performance: Spiritual Leadership and Work Motivation with Mediation Work Satisfaction at the University of Darul Ulum Indonesia*. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 77-85.
- Robson, W. 1997. *Strategic Management & Information System : An Integrated Approach*. Ed. Ke 2. Essex, England : Prentice Hall.
- Rowe, A.J. 1994. *Strategic Management: A Methodological Approach*. Ed. Ke-4. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Wan Liz Ozman Wan Omar. 1996. *Pengurusan Islam Abad ke 21 : Revolusi Pengurusan untuk keunggulan sektor awam dan korporat*. Kuala Lumpur : Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Ward, J & Peppard, J. 2002. *Strategic Planning for Information Systems*. Ed ke-3. West Sussex, England : John Wiley and Sons.
- Wells S., Burgess N. & Ngusaru A. 2007. Towards the 2012 (human dimension) marine protected area targets in Eastern Africa. *Ocean and Coastal Management*. **50** : 67–83.
- Wiese, D., Buckley, M.R. 1998. The evolution of the performance appraisal system. *Journal of Management History*. **4** (3) : 233-249.