

Orang Melayu di Tempat Kerja: Adab dan Kesantunan dalam Komunikasi dan Hubungan Sosial

Azlina Abdullah^{1*}, Zatul Alia Zakaria¹, Norazimah Zakaria² dan Alizah Lambri²

¹Universiti Kebangsaan Malaysia.

²Universiti Pendidikan Sultan Idris.

ABSTRAK

Kerta kerja ini membincangkan tentang manifestasi akal budi Melayu di tempat kerja dengan menumpu kepada aspek adab dan kesantunan orang Melayu dalam berkomunikasi dan berhubungan di tempat kerja. Penelitian kajian manifestasi akal budi Melayu di tempat kerja menggunakan pendekatan sosiologi mengkaji pandangan dan tingkah laku individu atau kumpulan serta kesannya ke atas hubungan dengan yang lain. Budaya merupakan pemikiran, nilai dan sikap termasuk kepercayaan, tradisi dan tingkah laku manusia yang dipelajari dan diwarisi daripada satu generasi kepada satu generasi. Nilai dan budaya orang Melayu berpunca daripada pandangan dunia agama Islam iaitu 'Islam sebagai satu cara hidup'. Agama, budaya dan ikatan sosial tersemat dalam kehidupan orang Melayu. Dari segi sejarah asas pembentukan masyarakat Melayu bermula dari kampung, justeru itu adat dan budayanya terbina di kampung. Orang Melayu hari ini telah menunjukkan perubahan ketara dari aspek ekonomi dan sosial. Dari masyarakat tandu-desa kepada masyarakat moden-bandar terlibat aktif dalam sektor ekonomi moden termasuk perkhidmatan dan perniagaan. Kajian survey telah dijalankan dalam kalangan 123 warga kerja pengurusan dan pentadbiran di beberapa universiti awam di Malaysia. Responden di pilih menggunakan kaedah pensampelan bertujuan. Dapatan kajian menunjukkan pola perilaku dan tahap kekerapan responden dan juga ketua mereka berkaitan perilaku dari aspek adab, sopan santun dan berbahasa di tempat kerja. Selain itu, responden turut menyatakan amalan keagamaan yang dilakukan di tempat kerja serta pandangan mereka tentang ciri-ciri yang perlu ada pada seorang ketua. Konsep budi tersulam erat dalam kehidupan harian orang Melayu baik dalam bermasyarakat mahupun di tempat kerja. Keperibadian orang Melayu didapati sukakan kedamaian, akomodatif, bertimbang rasa, menjaga 'air muka' dengan berselindung di sebalik bahasa kiasan, bersopan santun dalam tindakan dan perilaku, dan berbudi bahasa dalam pertuturan. Dalam konteks pekerjaan, majikan tidak boleh memisahkan pekerja daripada kapasiti tenaga pekerja mereka kerana pekerja adalah manusia yang tinggal bersama masyarakat, mereka dibentuk dan dilihat melalui masyarakat. Pelbagai perkara dibina secara sosial termasuklah persepsi, dan kesemua ini mempengaruhi interaksi dalam kalangan pekerja, majikan, dan ketua.

Kata Kunci: Melayu, Akal Budi, Pekerjaan, Nilai, Budaya, Sosiologi, Malaysia.

PENGENALAN

Organisasi merupakan institusi manusia yang menyediakan makna kepada ahlinya atas tindakan dan kelakuan mereka, seterusnya mencerminkan personaliti ahli dan juga organisasi yang diwakilinya. Menurut Jonsson (2007 dalam Gould, Marie, Howson & Alexandra, p. 3, 2014) institusi boleh didefinisikan sebagai kumpulan individu yang mengejar satu set tujuan kolektif dan telah membentuk pembahagian buruh (peranan), kaedah penyelarasan, membuat keputusan dan resolusi konflik (prosedur), nilai dan kepercayaan umum (budaya), dan perpaduan ruang lingkup geografi (ruang). Dalam organisasi, orang bawahan atau subordinate akan berkelakuan sepertimana yang dikehendaki oleh superior mereka untuk mencapai sesuatu matlamat yang khusus apabila berada di dalam satu institusi. Institusi mengawal bagaimana organisasi tersusun

*Koresponden: Azlina_ab@ukm.edu.my

dan jenis aktiviti dan tingkah laku anggotanya yang dianggap dapat diterima dalam organisasi tersebut (North, 1990 dalam Gould, Marie, Howson & Alexandra, p. 3, 2014). Pekerjaan merupakan salah satu jenis organisasi sosial di mana terdapat interaksi sosial berlaku di dalamnya. Sistem birokrasi yang mantap sahaja tidak cukup untuk menentukan kejayaan sesebuah organisasi tersebut sebaliknya proses pelaksanaannya juga perlu diambil kira.

Komunikasi antara anggota kumpulan dalam sesebuah organisasi merupakan proses yang sangat penting terutamanya komunikasi antara superior-subordinate. Menurut Jablin F. M. (1979 dalam Hashim Fauzy Yaacob, p. 28-29, 2011) mentakrifkan komunikasi superior dan subordinate sebagai pertukaran maklumat dan pengaruh antara anggota organisasi, sekurang-kurangnya seorang daripada mereka mempunyai autoriti formal untuk mengarah atau menilai aktiviti anggota organisasi yang lain. Menurut TA Gutama (2010) komunikasi merupakan salah unsur penting dalam organisasi di mana pesanan disampaikan dari pengurus ke anggota kumpulan dan sebaliknya. Komunikasi superior-subordinate merupakan elemen yang penting dalam mencapai matlamat dan objektif organisasi kerana komunikasi superior-subordinate ini mampu memberi kesan yang signifikan kepada hasil karya sesebuah organisasi. Menurut TA Gutama (2010) anggota dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga idea-idea dari anggota merupakan input yang sangat berguna bagi kelangsungan hidup organisasi. Komunikasi yang terjalin antara superior dan subordinate telah mewujudkan hubungan antara dua kelompok tersebut.

Kualiti hubungan sosial superior dan subordinate yang tinggi mewujudkan suasana yang positif di tempat kerja dan dapat mengurangkan tekanan kerja dan meningkatkan komitmen kerja anggota organisasi itu. Menurut Northcraft dan Neale (1996 dalam Oginni B. O., Afolabi G. & Erigbe P., p.31, 2014) menghuraikan komitmen sebagai sikap yang mencerminkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi, dan proses yang berterusan di mana anggota organisasi menyatakan keprihatinan mereka terhadap kejayaan dan kesejahteraan organisasi yang berterusan. Subordinate menganggap layanan yang baik daripada superior akan membuatkan mereka memberikan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Sokongan sosial yang diberikan oleh superior kepada subordinate akan menyebabkan orang bawahan itu rasa dihargai dan akan melakukan kerja dengan baik. Emosi yang stabil kerana persekitaran tempat kerja yang positif menyebabkan anggota organisasi mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Emosi yang cerdas akan mencerminkan tingkah laku yang sihat.

Salah satu daripada tumpuan kajian sosiologi organisasi ialah pengkajian dari sudut personaliti dan budaya dengan menumpu kepada hubungan antara keperluan struktur organisasi dan keperluan personaliti aktor, serta persoalan motivasi dan penglibatan. Kajian tentang hubungan organisasi dengan sistem budaya memberi tumpuan kepada dua perkara utama. Sebahagian berminat terhadap orientasi nilai dan menyiasat kedinamikan hubungan antara cita-cita dan matlamat organisasi dengan keperluan struktur organisasi itu sendiri. Manakala sebahagian lagi lebih berminat terhadap bagaimana pengetahuan terutamanya ilmu sains diambil dan diterapkan dalam organisasi. Lain-lain yang turut menjadi tumpuan kajian organisasi adalah aspek budaya seperti mitos berhubung dengan gelagat organisasi. Seterusnya tahap keempat meneliti hubungan antara organisasi dan persekitaran mereka. Ia merangkumi kajian tentang hubungan antara tingkah laku organisasi dengan keupayaan biologi dan fisiologi serta keperluan aktor. Begitu juga kajian tentang penyesuaian kepada organisasi dan persekitaran geografi-fizikalnya (Etzioni 1961: 36).

Orang Melayu yang dahulu secara umum bercirikan masyarakat desa dengan warisan budaya tradisi, kini telah menunjukkan pelbagai kejayaan besar dan penguasaan dalam pelbagai bidang termasuk ekonomi, politik mahupun sosial. Malah, pada hari ini kehidupan seharian mereka lebih banyak dihabiskan di tempat kerja bersama masyarakat pelbagai etnik, bahasa dan budaya yang berbeza dengan mereka. Interaksi dan hubungan sosial setiap hari melibatkan urusan berkaitan kerja dan pekerjaan yang matlamat akhirnya adalah mencapai tuntutan organisasi dan juga

tuntutan peribadi. Dari segi sejarah asas pembentukan masyarakat Melayu bermula dari kampung, justeru itu adat dan budayanya terbina di kampung. Orang Melayu dikenali sebagai orang yang mudah berakomodasi, bertolak ansur dan mengelak berkonfrontasi dalam berhubungan sosial. Nilai dan budaya yang diwarisi orang Melayu terserlah dalam perilaku individu dan kumpulan serta perbagai perlambangan simbol kehidupan orang Melayu yang dianggap sebagai cerminan akal budi Melayu. Justeru itu, apabila persekitaran orang Melayu telah berubah dari komuniti kampung ke komuniti bandar, aktiviti ekonomi pertanian kepada ekonomi bandar dan moden – perniagaan, perkhidmatan dan sebagainya, maka bagaimanakah orang Melayu yang dikatakan mempunyai ketinggian akal budi bertingkah laku di tempat kerja; bagaimanakah adat, nilai dan budayanya termasuk agama anutannya mempengaruhi budaya kerja mereka. Persekitaran organisasi jelas sudah dibentuk oleh pemilik organisasi atau majikannya dengan matlamat dan visi yang tertentu.

AKAL BUDI MELAYU: BUDAYA DAN AGAMA

Takrif Melayu maknanya sangat luas berdasarkan pengertian sejarah dan sosiobudaya yang menunjukkan Melayu meliputi mereka yang mendiami Kepulauan Melayu. Mansor (1999) menegaskan bahawa konsep etnik telah diguna pakai di Alam Nusantara Melayu dengan konsep etnik payung sebagai pengikat rumpun Melayu. Mereka terdiri daripada pelbagai kelompok sub-etnik atau suku-bangsa yang terikat dengan ciri budaya rumpun Melayu. Walaupun terdapat pelbagai suku-bangsa, bahasa dan loghat, namun ahli-ahli bahasa dan budaya menganggap mereka sebagai satu kumpulan yang sama berketurunan Melayu dan mendiami Wilayah Alam Melayu (Abdul Rahman 2006; Shamsul 2012). Di Malaysia, konsep yang digunakan untuk mentakrif kaum Melayu adalah etnik yang bercirikan budaya, bahasa dan agama. Melayu ditakrif oleh Perlembagaan Persekutuan sebagai seseorang yang menganuti agama Islam, lazimnya bercakap Bahasa Melayu, dan mengamalkan adat istiadat Melayu (Malaysia 2010: 238).

Konsep budi yang merangkumi komponen kebijaksanaan dan kebaikan telah tersulam erat menjadi norma dalam kehidupan harian masyarakat Melayu. Agama Islam pula menjadi tunjang dan semangat yang menguasai kehidupan orang Melayu. Akal budi mencerminkan pemikiran, perbuatan dan sikap seseorang manusia yang mendukung kebijaksanaan, kehalusan jiwa dan keindahan (Abdullah 2005). Akal budi membolehkan seseorang untuk menimbang tara antara kebenaran dan kebatilan. Dalam melihat ketamadunan sesuatu bangsa, ketinggian akal dan kehalusan budi dianggap sebagai penentu kepada kecemerlangan sesebuah negara. Keseimbangan antara akal dan budi akan melahirkan manusia yang bersifat insan atau berupaya memenuhi tuntutan nilai-nilai kemanusiaan sejagat. Minda atau akal budi sesuatu bangsa tidak mudah difahami kerana bersifat abstrak. Oleh yang demikian, akal budi ini memerlukan pengantara iaitu bahasa sebagai kaedah paling berkesan bagi menyampaikan minda atau akal budi yang menyerlahkan aspek kekuatan pemikiran bangsa. Wilkinson dan Winstedt berpendapat bahawa bahasa menyerlahkan akal budi sesuatu bangsa (Azhar, 1993: 11). Keunikan ciri-ciri akal budi, nilai dan budaya masyarakat Melayu ternyata telah menarik perhatian ramai pengkaji sosiobudaya Melayu. Kajian terhadap pemikiran dan akal budi Melayu banyak menumpu kepada aspek pembentukan bahasa atau motif linguistik dan kajian terhadap karya sastera Melayu yang mendapat perhatian ramai pengkaji.

Sebuah kajian PhD oleh Lim Kim Hui (2003) telah mengkaji persoalan budi dan kaitannya dengan minda orang Melayu. Beliau meneliti peribahasa Melayu dengan melihat sama ada pemikiran orang Melayu di dominasi oleh hati atau sebaliknya iaitu akal (fikiran). Apa yang menjadi tanda tanya beliau ialah jika benar pemikiran orang Melayu dijajah emosi semata-mata, adakah ia bertentangan dengan rasionaliti dalam tradisi Melayu? Menurutnya, budi mempunyai peranan yang penting dalam menerangkan kaedah pendalilan dan emosi Melayu dengan menjadikan peribahasa sebagai subjeknya. Konsep minda ini menurut Lim Kim Hui (2003) menjadi sukar untuk diterjemahkan apabila ia melangkaui budaya Inggeris-Amerika terutamanya dalam

memahami konsep minda masyarakat timur dalam konteks ini pemikiran Melayu. Lim Kim Hui (2003) telah menggunakan takrifan konsep minda yang telah diutarakan oleh Urusan Panel Anugerah Sastera Negara (1991) sebagai sesuatu yang masih baru dan kompleks serta longgar. Ringkasnya, minda adalah semua proses yang dinamik dalam istilah-istilah yang difahamkan secara biasa seperti alam fikiran, hati, rasa, akal budi bagi mentakrif minda Melayu. Dalam masyarakat Melayu tradisional yang mengutamakan perasaaan kekitaan, sikap dan pandangan bersama, pembicaraan tentang minda kolektif (*collective mind*) menjadi lebih relevan kepada kita. Takrifan ini lebih sesuai digunakan dalam konteks pemikiran Melayu yang kompleks kerana akal dan hati sering kali bekerjasama dalam menyelesaikan masalah. Di dalam proses menyelesaikan pertelingkahan, orang Melayu lebih gemar menggunakan hati budi dan akal budi mereka.

Maka itu terbitlah konsep budi bagi mengimbangi akal (dalil) dan hati (emosi) supaya seseorang itu mencapai kemuncak tahap keunggulan iaitu seorang yang budiman. Menurut Lim Kim Hui (2003) minda Melayu yang bersifat konseptual iaitu budi merupakan konstruksi budaya yang dihimpunkan berabad-abad lamanya dan menjadi wadah untuk mengetahui minda Melayu sama ada logik, retorik dan falsafah Melayu itu sendiri. Terbitnya perkataan budi adalah berasal daripada semangat baik (perbuatan baik, kebijaksanaan, kecerdasan, sifat baik, dan lain-lain) menurut kaca mata masyarakat Melayu terdahulu dan lawannya badi merupakan semangat jahat (pengaruh buruk, kekasaran, dan lain-lain). Hasil kajian tersebut juga mendapati kurang pendekatan dialektikal dalam penghujahan dan pendalilan orang Melayu sebagai reaksi kepada sejarah, geografi dan keperluan sosial mereka. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Lim, orang Melayu dikenali dengan sifat lemah lembut, apabila terdapat percanggahan pendapat antara mereka orang Melayu lebih gemar memilih cara yang sopan untuk menegur bagi mengelakkan pendengarnya terluka dengan kata lain seperti 'pukul anak sindir menantu'. Masyarakat Melayu lebih gemar menggunakan bahasa kiasan untuk menegur supaya persengketaan dapat dielakkan. Menurut Lim lagi nilai feodalistik yang diwarisi turun temurun masyarakat Melayu menjadikan mereka tidak suka bertikam lidah dan menegur secara berhadapan (*direct confrontation*) sebaliknya mereka gemar menggunakan bahasa berlapis untuk menyampaikan kritikan mereka. Orang Melayu memilih tidak terlibat dengan konfrontasi secara langsung memandangkan ia bukan sebahagian daripada budi pekerti dan budi bahasa yang dipraktikkan oleh masyarakat Melayu. Konfrontasi secara langsung dengan pihak berkuasa dianggap sebagai sifat tidak mengenang budi. Oleh itu, bahasa kiasan dan peribahasa digunakan oleh pengucap untuk menyembunyikan makna yang dimaksudkan supaya pendengarnya tidak tersinggung dalam menyampaikan kritikan atau teguran. Masyarakat timur tidak berminat menggunakan pendekatan dialektik berbanding masyarakat barat kerana mereka mengamalkan budaya budi yang bertujuan untuk mengekalkan keharmonian sosial.

Menurut Lim, rasionaliti dan emosi tidak harus dilihat bertentangan atau bercanggah antara satu sama lain sebaliknya ia melengkapi dalam setiap keadaan. Hasil kajiannya menyatakan bahawa masyarakat Melayu tidak berpusat rasionaliti mahupun emosi sebaliknya berpusatkan budi yang berfungsi sebagai fulkrum untuk mengimbangkan antara rasionaliti dan emosi. Hal ini kerana, mereka percaya bahawa budi sebagai pengantaraan rasionaliti dan emosi adalah penyelesaian terbaik di dalam komuniti mereka. Namun begitu, tidak mustahil seseorang penghujah itu lebih dikuasai oleh akal mahupun emosinya. Bergantung kepada kebijaksanaan si penghujah tersebut untuk mengimbangi antara akal dan emosi diikat dengan konsep budi yang bersifat konseptual itu.

Al-Ghazali (1058-1111M) dalam kitabnya berjudul *Minhajul Abidin* (2008: ix) menjelaskan bahawa lingkungan kehidupan manusia adalah satu produk budaya sebuah masyarakat yang memaparkan fenomenologi manusia tentang etika, ketamadunan bangsa, dan berupaya menterjemahkan kebudayaan yang melahirkannya, mengungkapkan hubungan jiwa dan memancarkan akal budi masyarakatnya (Shamsudin *et al.* 2015: 13). Peribahasa seperti "berat sama dipikul, ringan sama dijinjing", "bukit sama didaki, lurah sama dituruni", "pisang emas

dibawa belayar, masak sebiji di atas peti, hutang emas boleh dibayar, hutang budi dibawa mati”, menjadi cerminan kepada konsep budi yang tersulam erat dalam kehidupan harian orang Melayu yang merangkumi komponen kebijaksanaan dan kebaikan yang menjadi norma dalam masyarakat. Budi terjelma dari akal yang bijaksana dan dipamerkan melalui tingkah laku. Asuhan budi ini diperturunkan sejak kecil menjadikan personaliti orang Melayu sukakan kedamaian bukan konfrontasi, bersopan santun, beradab dan berakhlak, bermanis muka walaupun dalam keadaan tegang, bertimbang rasa, menjaga ‘air muka’ dengan berselindung di sebalik bahasa kiasan. Selain itu, sikap tolong menolong dan bekerjasama menjadi asas kepada perhubungan harmoni dalam kehidupan bermasyarakat.

Kajian-kajian Kesusasteraan Melayu jelas menunjukkan bahawa akal budi, nilai dan budaya merupakan entiti masyarakat Melayu yang saling berkait rapat menggambarkan ketinggian kearifan, nilai, amalan dan tradisi bangsa Melayu. Kajian-kajian lepas menemukan perkaitan erat antara ilmu dan adab dengan bahasa dan pemikiran, contohnya seperti yang terdapat dalam *Syair Kelebihan Ilmu*, karangan Za'ba. Syair tersebut memberikan gambaran tentang pemikiran pengarangnya tentang kelebihan seseorang yang berilmu pengetahuan. Ilmu pengetahuan dapat menerangi hidup dan dijadikan panduan dan orang yang mempunyai ilmu pengetahuan dapat memanfaatkannya dalam kehidupan di sepanjang hayatnya (Zurakintan Abdul Razak dan Che Ibrahim Salleh, 2015: 128). Selain itu, puisi Melayu tradisional seperti pantun, peribahasa, dan syair banyak menggambarkan minda masyarakat Melayu yang mengungkapkan kepentingan ilmu dan adab melalui medium bahasa yang sungguh indah. Fungsi puisi Melayu tradisional yang deduktif dengan isi kandungannya yang sarat dengan maksud tersirat sangat memberikan sumbangan besar dalam menyuburkan adab dan budaya ilmu dalam kalangan masyarakat. Sementara ketinggian ilmu dan adab yang dipaparkan dalam puisi Melayu tradisional tersebut menjadi tunggak ketamadunan bangsa.

Kajian berkaitan pemikiran Melayu oleh Zurakintan Abdul Razak dan Che Ibrahim Salleh (2015) menerusi sebuah kajian berjudul *Pemikiran Melayu tentang Ilmu Adab dalam Puisi Melayu Tradisional* mengupas konsep pemikiran yang berkaitan ilmu dan adab yang terdapat dalam puisi Melayu tradisional seperti pantun, peribahasa, dan syair. Pemikiran yang dikupas dalam puisi Melayu tradisional tersebut merangkumi keseluruhan pandangan atau fikiran individu yang merangkumi segala aspek pengetahuan, pemerhatian atau pendirian yang menjadi dasar keilmuan. Kajian ini dijalankan berdasarkan dua kaedah utama, iaitu kajian kepustakaan dan analisis kandungan dengan bertitik tolak daripada konsep ilmu dan adab menurut perspektif Islam. Kajian Zurakintan *et al.* (2015) mendapati memang terdapat hubungan yang erat antara ilmu dan adab dengan bahasa dan pemikiran yang terdapat dalam puisi-puisi Melayu seperti pantun, peribahasa, mantera, syair, nazam, masnawi, dan perbilangan. Dalam pantun umpamanya, ditemukan kekreatifan masyarakat Melayu dalam menyampaikan sesuatu hasrat, tunjuk ajar (ilmu) dengan cara yang begitu berhemah dan di dalamnya penuh dengan nilai agama, budaya, norma-norma sosial serta unsur moral dan akhlak yang mulia.

Demikian juga, hubungan ilmu dan adab dengan bahasa dan pemikiran Melayu turut jelas terpancar dalam peribahasa Melayu. Umpamanya peribahasa yang menyeru bangsa Melayu supaya menuntut ilmu pengetahuan dan mengamalkan adab terpuji dalam kehidupan. Contohnya, seperti "Biduk kalau tidak berkemudi bagaimana ia akan laju" yang dari segi maksudnya membawa makna suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa ilmu tidak akan berjaya. Demikian juga, perkara yang sama terlihat dalam peribahasa "Melentur buluh biarlah daripada rebungnya" yang bermaksud pendidikan anak-anak seharusnya bermula sejak kecil lagi sebagai satu tarbiah berterusan dalam usaha membentuk keperibadian anak untuk menjadikan mereka sebagai seorang yang berilmu pengetahuan dan beradab sopan, seta mengamalkan nilai-nilai agama. Selain itu, seseorang yang berilmu juga dituntut menyampaikan ilmunya kepada orang lain seperti yang diungkapkan dalam peribahasa, "Alim yang kikir akan ilmunya itu seumpama senjata yang berkarat di dalam sarungnya" (Zurakintan Abdul Razak dan Che Ibrahim Salleh, 2015: 127).

Kajian Abdul Halim (2009) pula mengkaji gambaran akal budi Melayu melalui sajak, manakala Hamidah dan Siti Marina (2012), dan Zaitul Azma dan Ahmad Fuad Mat (2011) melihat peribahasa sebagai cerminan kepada ketinggian budi bahasa, budaya dan pemikiran Melayu. Pemikiran Melayu disampaikan secara tersurat dan juga tersirat dalam peribahasa Melayu. Malah ia turut menyerlahkan satu gambaran nilai sosial, moral dan fungsi adat dalam kehidupan bermasyarakat sekali gus menonjolkan falsafah bangsa Melayu yang ada kaitannya dengan metafizik, epistemologi, etika, logik, dan estetika hasil interaksi mereka terhadap persekitaran mereka. Kajian oleh Zaitul Azma dan Ahmad Fuad (2011) pula menunjukkan peribahasa Melayu memaparkan pemikiran Melayu dalam lima kategori falsafah, iaitu pemikiran tentang kewujudan (metafizik), pemikiran tentang ilmu pengetahuan (epistemologi), pemikiran tentang moral manusia (etika), pemikiran tentang penaakulan manusia terhadap alam (logik), dan pemikiran tentang keindahan (estetika). Selain peribahasa, pantun, papatah-petitih dan penggunaan bahasa kiasan juga merupakan manifestasi sosiobudaya, nilai budaya, pemikiran dan kearifan Melayu bagi melambangkan ketinggian ketamadunan masyarakat Melayu di Alam Melayu. Analisis terkini oleh Nur Afiqah Wan Mansor dan Nor Hashimah Jalaluddin (2016) pula menunjukkan peranan bahasa kiasan yang mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif dalam komunikasi, kognisi dan semantik. Dalam konteks mendepani cabaran kontemporari kesinambungan masyarakat Melayu, Hadijah Rahmat (2008) menyatakan proses pembinaan minda dan budaya Melayu Baru hanya boleh diperkukuhkan melalui perekaayaan pendidikan bangsa Melayu.

Selain nilai budaya, Melayu dan Islam merupakan elemen yang tidak boleh dipisahkan. Dalam konteks pemerkasaaan jati diri masyarakat Melayu-Islam, aspek pemikiran orang Melayu dapat menggambarkan penerapan akal dan budi berasaskan elemen keagamaan Islam sebagai pandang dunia yang membentuk pandangannya tentang alam dan kehidupan secara keseluruhan. Oleh yang demikian, Islam menjadi asas dan faktor pengukuh pembentukan budaya dan jati diri Melayu, membentuk watak dan wajah Melayu (Zainal Kling t.thn; Zakaria Stapa, Noranizah Yusof dan Abdul Fatah Shahatudin 2012). Ini termasuklah penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya masyarakat Melayu di Malaysia baik dalam kehidupan bermasyarakat mahupun di tempat kerja (Asma Abdullah 1992; Mansor *et al.* 2006; Azlina Abdullah 2016). Penulisan oleh Fatimahwati *et al.* (2017) tentang menyusuri akal budi melayu dan prestasi sektor awam menegaskan bahawa maksud akal budi mempunyai kemiripan konsep dengan psikologi personaliti, sistem organisasi psikologikal yang dinamik bagi mengawal proses mental, emosi dan tingkah laku individu mengikut situasi dan persekitaran. Konsep akal dianggap sebagai sepadan dengan dengan proses mental dan emosi kerana hasil interaksi keduanya akan menghasilkan tingkah laku. Budi pula sepadan dengan tingkah laku.

Agama Islam merupakan tunjang dan semangat yang menguasai kehidupan orang Melayu (Mansor *et al.* 2006). Orang Melayu umumnya mempunyai sifat toleransi dan akomodatif yang tinggi kesan daripada ajaran dan amalan agama Islam. Islam diterima sebagai satu cara hidup, yakin dan percaya kepada balasan baik dan buruk, dan kehidupan di dunia dan akhirat selepas kematian dan dibangkitkan semula. Tanggungjawab kepada agama yang menjadi rukun sebagai seorang muslim - mengucap dua kalimah syahadah dengan mengakui tiada tuhan selain Allah dan nabi Muhamad pesuruh Allah, menunaikan sembahyang lima kali sehari, berpuasa sepanjang bulan ramadan, membayar zakat, dan menunaikan haji menjadi bahagian penting dalam proses sosialisasi orang Melayu Islam. Justeru, seorang muslim lazimnya cuba mengimbangi antara material dan spiritual dalam kehidupan mereka (Asma 1996). Shamsudin Othman, Azhar Md Sabil dan Ghazali Lateh (2015: 8) telah meneliti pemikiran akal budi dan sosiobudaya Melayu dalam pendidikan Kesusasteraan Melayu. Menurut Shamsudin *et al.* (2015) aturan sastera dan lingkungan hidup menekankan enam perkara penting, pertama manusia perlu mengabdikan diri kepada Pencipta, kedua manusia ialah sebahagian daripada alam dan perlu bertanggungjawab ke atasnya, ketiga manusia perlu saling berkomunikasi sesama manusia tetapi tidak boleh diperlakukan sewenang-wenangnya, keempat manusia perlu bijaksana mentadbir alam, kelima keanekaragaman hidup amat penting untuk dilindungi, dan keenam system sosiopolitik boleh dikritik tetapi dengan cadangan alternatif.

KAJIAN MANIFESTASI AKAL BUDI MELAYU DI TEMPAT KERJA: KAJIAN DI UNIVERSITI AWAM

Menurut Etzioni (1961) salah satu tahap pengkajian ahli sosiologi organisasi ialah organisasi dikaji dari sudut personaliti dan budaya dengan menumpu kepada hubungan antara keperluan struktur organisasi dan keperluan personaliti aktor, serta persoalan motivasi dan penglibatan. Kajian tentang hubungan organisasi dengan sistem budaya memberi tumpuan kepada dua perkara utama. Sebahagian berminat terhadap orientasi nilai dan menyiasat kedinamikan hubungan antara cita-cita dan matlamat organisasi dengan keperluan struktur organisasi itu sendiri. Manakala sebahagian lagi lebih berminat terhadap bagaimana pengetahuan terutamanya ilmu sains diambil dan diterapkan dalam organisasi. Lain-lain yang turut menjadi tumpuan kajian organisasi adalah aspek budaya seperti mitos berhubung dengan gelagat organisasi. Seterusnya tahap keempat meneliti hubungan antara organisasi dan persekitaran mereka. Ia merangkumi kajian tentang hubungan antara tingkah laku organisasi dengan keupayaan biologi dan fisiologi serta keperluan aktor. Begitu juga kajian tentang penyesuaian kepada organisasi dan persekitaran geografi-fizikalnya (Etzioni 1961: 36). Menurut Scott (1987), kajian organisasi adalah bersifat multi disiplin yang menumpu kepada pelbagai aktiviti yang bersifat operasional, budaya dan politik dalam organisasi kerja yang kompleks bersama para anggotanya. Dalam sebuah organisasi merangkumi struktur sosial, para anggota, visi dan misi, teknologi dan juga persekitarannya.

Kajian-kajian para Sarjana dalam pelbagai disiplin ilmu seperti yang dibincangkan pada bahagian awal di atas banyak menunjukkan kebijaksanaan, kebajikan, beretika dan bermoral di samping mempunyai ciri-ciri murah hati, hormat, ikhlas, mulia, bertimbang rasa, menjaga hati, budi-bicara dan malu menjadi komponen penting dalam memandu kehidupan bermasyarakat orang Melayu. Sungguhpun telah banyak kajian-kajian tentang akal budi Melayu dijalankan, namun masih ada kelompangan kajian yang meneliti nilai dan budaya kerja orang Melayu di tempat kerja yang memberi tumpuan kepada aspek manifestasi akal dan budi di tempat kerja. Justeru itu, kajian dalam disiplin Sosiologi yang mengkaji manifestasi akal budi Melayu di tempat kerja di jalankan. Sebuah kajian yang melibatkan gabungan pengkaji dari pelbagai bidang dan universiti mengkaji tentang manifestasi akal budi Melayu dalam komunikasi superior-subordinate di tempat kerja sedang dijalankan dalam kalangan warga kerja Melayu-Malaysia dan Melayu Brunei. Penyelidikan ini mendapat tajaan daripada Universiti Kebangsaan Malaysia di bawah Geran Regional Cluster for Research and Publication (RCRP) tahun 2016-2018. Objektif kajian adalah i) mengenal pasti pemikiran warga kerja Melayu tentang kerja dan pekerjaan, ii) mengenal pasti manifestasi dan amalan 'budi' dalam hubungan superior dan subordinate; iii) menghuraikan hubungan pemikiran dan amalan 'budi' di tempat kerja; dan iv) menganalisis impak akal budi Melayu dalam menangani konflik di tempat kerja.

Kajian yang dijalankan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam merungkaikan persoalan kajian, dan dijalankan ke atas 500 responden warga kerja Melayu-Malaysia dan Melayu-Brunei di lima buah universiti awam. Persoalan yang cuba dijawab antaranya ialah apakah dan bagaimanakah pandangan warga kerja Melayu tentang kerja dan tempat kerja, serta interaksi dalam konteks komunikasi sesama rakan sekerja. Selain itu, apakah nilai dan budaya yang wujud dalam hubungan superior-subordinate di tempat kerja, dan bagaimanakah mereka bertingkah laku, seterusnya apakah implikasi akal dan budi ke atas keharmonian di tempat kerja dari segi budaya komunikasi, kepercayaan dan kepuasan. Kajian ini sudah tentu dapat mendukung kajian-kajian sarjana awal tentang kekuatan akal budi orang Melayu khususnya di tempat kerja, seterusnya menjadi tunjang kekuatan dan keharmonian masyarakat kepelbagaian Malaysia.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

Kertas kerja ini membincangkan hasil survey (Peringkat Pertama) yang dijalankan dalam kalangan warga kerja Melayu di universiti awam (UKM, USIM dan UPSI) yang melibatkan 123 responden. Responden yang terlibat dipilih menggunakan kaedah pensampelan bertujuan dan mudah. Jadual 1 menunjukkan latar belakang demografi responden. Dari segi jantina responden, 38.2% responden adalah lelaki, manakala 61% lagi adalah perempuan. Dari segi umur, majoriti responden adalah berumur 40 tahun ke atas (71.3%). Jika dilihat dari aspek tahap pendidikan tertinggi pula, seramai 42.6% mempunyai pendidikan sehingga universiti. Mereka yang berpendapatan melebihi RM4500 adalah seramai 19.1%, RM3001 hingga RM4500 seramai 16.5%, RM1501 hingga RM3000 pula seramai 47.1%, dan berpendapatan kurang RM1500 ialah seramai 17.1%.

Jadual 1 Latar belakang responden (n = 123)

Kategori	Peratusan
<i>Jantina</i>	
Lelaki	38.2
Perempuan	61.0
<i>Tahap pendidikan tertinggi</i>	
Sarjana/PhD	13.1
Sarjana muda	29.5
Sekolah menengah	30.3
Lain-lain	27.0
<i>Umur</i>	
Lebih 60 tahun	2.5
50 hingga 59 tahun	18.0
40 hingga 49 tahun	50.8
30 hingga 39 tahun	28.7
Kurang dari 30 tahun	
<i>Tempoh lama berkhidmat</i>	
Kurang 1 tahun	12.9
1 hingga 5 tahun	25.9
5 hingga 10 tahun	20.0
10 hingga 15 tahun	28.2
Lebih 15 tahun	12.9
<i>Pendapatan</i>	
Kurang RM1500	17.4
RM1501-RM3000	47.1
RM3001-RM4500	16.5
RM4501-RM6000	8.3
RM6001-RM7500	8.3
Lebih RM7500	2.5

Budaya merupakan pemikiran, nilai dan sikap termasuk kepercayaan, adat, tradisi dan tingkah laku manusia. Budaya juga merupakan satu sistem pemahaman dan kelakuan yang dipelajari dan diwarisi daripada satu generasi kepada satu generasi. Asma (1996) menegaskan untuk memahami makna sebenar budaya, kita perlu melihat di luar peringkat sedar dan mendalami nilai dan anggapan kita di peringkat tidak sedar iaitu dalam program mental yang menetapkan corak kita berfikir, perasaan dan tingkah laku. Bagi Hofstede (1997) budaya merupakan program mental kerana setiap orang membawa bersamanya pola pemikiran sendiri, dan berpotensi bertindak seperti mana yang dipelajari sepanjang hidupnya.

Jadual 2 Amalan adab, sopan santun dan berbahasa semasa bekerja

Kenyataan	Ketua			Responden		
	Kadang - kadang Peratusan	Selalu	Min	Kadang - kadang Peratusan	Selalu	Min
i. Bersopan dalam membuat tuntutan	23.1	76.8	3.87	26.4	73.5	3.92
ii. Tidak secara terus mengatakan ‘Tidak’	34.4	54.8	3.25	40.5	48.8	3.16
iii. Tidak berkeras terutama dengan orang yang lebih tua.	25.6	71.3	3.75	26.2	69.7	3.73
iv. Mengelakkan ketegangan yang boleh menyebabkan konflik peribadi	21.3	75.5	3.92	22.2	68.0	3.72
v. Tidak akan bertegang leher dengan orang yang lebih tua.	19.1	71.3	3.68	21.4	64.8	3.54
vi. Saling menghormati perasaan orang lain	14.9	79.7	4.00	11.7	86.7	4.25
vii. Sensitif terhadap perasaan orang lain	28.3	65.2	3.72	19.0	76.9	3.96
viii. Berlemah lembut dalam bertutur kata	16.5	80.3	4.02	9.9	87.6	4.20
ix. Makan atau minum selepas dijemput	25.5	69.1	3.70	24.6	75.4	3.96
x. Menggunakan tangan kanan ketika menghulur sesuatu	5.3	91.5	3.55	9.0	91.0	3.88
xi. Mengelak duduk di tempat tinggi atau di hadapan orang berstatus lebih tinggi	38.3	56.3	4.41	21.4	73.7	4.78
xii. Meminta maaf sekiranya menggunakan tangan kiri semasa menghulur sesuatu	15.1	83.8	4.34	13.9	85.2	4.37
xiii. Tidak menyentuh kepada orang lain	9.7	80.6	4.13	8.2	77.8	4.08
xiv. Tidak menyentuh orang lain ketika menyapa berlainan jantina	12.9	75.2	4.02	8.2	77.0	3.93
xv. Menunjuk hanya dengan ibu jari tangan	31.2	63.5	3.78	26.3	64.7	3.73
xvi. Sentiasa berhubung baik dengan orang yang lebih tua	15.1	80.7	4.18	10.7	89.4	4.39
xvii. Tidak berteriak untuk mendapatkan perhatian orang	9.6	77.7	3.93	11.5	75.4	3.94
xviii. Menyenangkan atau memudahkan orang	15.2	79.7	4.10	8.4	90.6	4.39
xix. Bersedia membantu selain yang berkaitan kerja	14.1	80.8	4.14	5.8	92.3	4.41

Jadual 2 menunjukkan dapatan kajian tentang amalan adab, sopan santun dan berbahasa semasa di tempat kerja. Dalam borang soal selidik terdapat 19 item dan responden diminta menyatakan tahap amalan ketua mereka dan juga diri sendiri terhadap elemen-elemen adab, sopan santun dan juga budaya berbahasa. Dapatan kajian jelas menunjukkan bahawa warga kerja Melayu dalam abad 21 ini masih mempertahankan nilai dan budaya mereka dari segi adab, kesopanan dan berbahasa dalam berinteraksi dan berhubungan sesama manusia di tempat kerja. Tahap amalan sama ada ketua mahupun responden sendiri menunjukkan tahap sangat positif dengan peratusan amalan ‘Selalu’ adalah melebihi 70% (15 item – ketua; 14 item – responden). Jika dilihat dari segi Min respons terhadap kesemua item pula didapati pada tahap sangat tinggi (3.68 hingga 4.41 bagi 17 item), dan pada tahap sederhana (3.25-3.55 bagi 2 item). Min sederhana pada tahap Ketua hanya melibatkan kenyataan “Sesuatu permintaan daripada orang tidak dijawab/dibalas secara langsung dengan perkataan tidak”, dan kenyataan “Menggunakan tangan kanan apabila menghulur sesuatu kepada orang lain”. Manakala min sederhana pada tahap responden pula adalah melibatkan kenyataan “Sesuatu permintaan daripada orang tidak dijawab/dibalas secara langsung dengan perkataan tidak”, dan “Tidak akan bertegang leher (mengaku kalah/berkeras) dengan orang yang lebih tua”.

Nilai dan budaya orang Melayu adalah berpunca daripada pandangan dunia agama Islam. Islam diterima sebagai satu cara hidup, yakin dan percaya kepada balasan baik dan buruk, dan kehidupan di dunia dan akhirat selepas kematian dan dibangkitkan semula. Agama, budaya dan

ikatan sosial tersemat dalam kehidupan orang Melayu. Justeru itu, seorang Muslim lazimnya cuba mengimbangi antara material dan spiritual dalam kehidupan mereka (Asma 1996; Mansor *et al.* 2006).

Jadual 3 menunjukkan dapatan kajian berkaitan amalan keagamaan yang dilakukan responden di tempat kerja. Daripada data yang diperolehi jelas menunjukkan warga kerja Melayu mengamalkan ajaran Islam semasa bekerja. Daripada 11 amalan yang disenaraikan, hanya tiga jenis amalan sahaja yang mencatatkan min pada tahap sederhana iaitu amalan berkaitan solat berjemaah di surau/masjid (3.20), meluangkan masa membaca al-Quran (3.29), dan berpuasa sunat pada hari Isnin/Khamis (3.06).

Jadual 3 Amalan keagamaan di tempat kerja

Kenyataan		Kadang-kadang	Setuju	Min
		Peratusan		
i.	Kerja sebagai ibadah	5.8	94.2	4.51
ii.	Ganjaran setimpal di akhirat	9.2	90.7	4.39
iii.	Menyertai program keagamaan	28.3	71.6	3.94
iv.	Kerja dipandu 5 hukum dalam Islam	12.4	86.8	4.23
v.	Menyumbang duit gaji untuk program keagamaan	33.0	64.4	3.78
vi.	Meluangkan masa membaca al-Quran	59.5	38.0	3.29
vii.	Solat berjemaah di surau	48.7	42.1	3.20
viii.	Ingat tentang keberkatan bekerja	33.9	64.5	3.72
ix.	Kenaikan gaji adalah rezeki masing-masing	8.3	91.7	4.38
x.	Berpuasa sunat Isnin/Khamis	62.0	31.4	3.06
xi.	Yakin berbuat baik dibalas baik	7.4	92.4	4.47

Mansor *et al.* (2006) menegaskan bahawa agama Islam merupakan tunjang dan semangat yang menguasai kehidupan orang Melayu. Islam diterima sebagai satu cara hidup, yakin dan percaya kepada balasan baik dan buruk, dan kehidupan di dunia dan akhirat selepas kematian dan dibangkitkan semula. Tanggungjawab kepada agama yang menjadi rukun sebagai seorang muslim - mengucap dua kalimah syahadah dengan mengakui tiada tuhan selain Allah dan nabi Muhamad pesuruh Allah, menunaikan sembahyang lima kali sehari, berpuasa sepanjang bulan ramadan, membayar zakat, dan menunaikan haji menjadi bahagian penting dalam proses sosialisasi orang Melayu-Islam. Justeru, seorang muslim lazimnya cuba mengimbangi antara material dan spiritual dalam kehidupan mereka (Asma 1996), dan berusaha menjaga hubungan yang baik dengan Tuhan dan juga manusia.

Kepercayaan atau rasa percaya boleh terdiri daripada pelbagai faktor di peringkat kognitif, emosi dan tingkah laku, yang mana kesemuanya mempengaruhi persepsi kepercayaan individu. Kepercayaan merupakan salah satu daripada beberapa dimensi yang digunakan dalam pengukuran hubungan. Dimensi kepercayaan boleh meliputi kompetensi, integriti, kebolehppercayaan, keterbukaan dan kejujuran, kepuasan, komitmen, prihatin pada pekerja, kerentanan, identifikasi, dan kawalan mutual (IPR Commission on Measurement and Evaluation, 2013). Umumnya dalam kajian organisasi, kepercayaan dilihat dari aspek hubungan antara pengurus dan antara pengurus dengan pekerja yang lain. Daripada kajian survey yang dijalankan, data yang dikutip menunjukkan tahap kepercayaan responden dengan ketua masing-masing adalah pada tahap yang baik dengan min bagi 7 item yang disenaraikan adalah pada nilai 3.56 hingga 3.95 (lihat Jadual 4). Sungguhpun demikian, respon ke atas item iv dan vii menunjukkan tahap kepercayaan adalah sederhana, (39.3% - aliran komunikasi; 40.2% - pendapat didengar organisasi).

Jadual 4 Tahap kepercayaan responden terhadap ketua

Item	Tahap Kepercayaan			Min
	Rendah	Sederhana	Tinggi	
i. Kepercayaan terhadap ketua	2.4	17.6	80.4	3.95
ii. Keterbukaan dengan ketua	4.1	32.3	63.7	3.73
iii. Boleh bergantung atau mengharapkan pada sokongan pengurusan (Ketua) apabila diperlukan	3.3	27.9	68.8	3.77
iv. Aliran komunikasi bergerak secara bebas dan tepat sama ada ke atas, ke bawah dan mendatar	4.1	39.3	56.5	3.64
v. Ketua berkomunikasi dan menyediakan bantuan serta sokongan yang jelas kepada staf di bawah mereka	1.6	27.0	71.3	3.86
vii. Organisasi mendengar pendapat saya.	4.9	40.2	54.9	3.56
vii. Pihak pengurusan kanan membantu dan menyokong staf apabila diperlukan.	4.1	30.6	65.3	3.71

Kepuasan merupakan sesuatu yang dianggap perkara peribadi kerana setiap orang mempunyai makna yang berbeza-beza tentang kepuasan. Namun, kepuasan bukanlah yang bersifat individualistik semata-mata. Dalam mana-mana masyarakat pun akan terdapat tanggapan asas tentang apa yang setiap individu harapkan daripada pekerjaan yang dilakukan. Tanggapan tentang kepuasan itu pula dapat dilihat melalui respon yang pelbagai terhadap soalan-soalan yang berkaitan dengan kepuasan di tempat kerja yang berlainan persekitarannya. Menurut Watson (2012) terdapat empat aspek kepuasan kerja seperti yang ditunjukkan oleh Blauner (1960), pertama, prestij pekerjaan, kedua, tahap kebebasan dan kawalan ke atas keadaan kerja yang meliputi kebebasan daripada kawalan hierarki, kebebasan untuk bergerak, peluang untuk mengubah rentak kerja dan peruntukan masa, ketiga, sejauh mana kepuasan sosial diperolehi daripada bekerja dalam sebuah kumpulan bersepadu, dan keempat, sejauh mana orang yang bekerja bersama-sama berkongsi dalam aktiviti bukan kerja yang mendekatkan diri dengan komuniti pekerjaan. Faktor lain termasuk peluang untuk mencipta sesuatu, menonjolkan kemahiran, bekerja sepenuh hati, dan bekerja dengan orang yang tahu tentang pekerjaannya.

Dalam kajian yang dijalankan, tahap kepuasan yang diteliti adalah dari segi kepuasan komunikasi antara responden dengan ketua, dan juga responden dengan subordinate, data kajian yang ditunjukkan dalam Jadual 5 menunjukkan tahap kepuasan yang positif (lebih 70% pada tahap kepuasan tinggi) dalam hubungan responden dengan ketua mereka. Elemen yang ditanyakan adalah berkaitan dengan keprihatinan, penyelesaian masalah, tahap komunikasi, pemantauan dan juga gosip.

Jadual 5 Tahap kepuasan komunikasi responden dengan ketua (superior)

Item	Kepuasan Komunikasi			Min
	Responden-Ketua			
	Rendah	Sederhana	Tinggi	
i. Keprihatinan ketua dalam mendengar dan memberi perhatian kepada saya.	2.5	23.8	73.8	3.86
ii. Panduan penyelesaian masalah berkaitan pekerjaan oleh ketua.	2.5	25.4	72.2	3.84
iii. Tahap komunikasi yang menarik dan bermanfaat.	0.8	27.9	71.4	3.85
iv. Tahap gosip yang aktif dalam organisasi kami.	21.5	43.0	35.5	3.12
v. Tahap pemantauan ke atas saya adalah betul.	2.5	19.7	77.8	3.89

Jadual 6.1 pula menunjukkan dapatan kajian tentang tahap kepuasan komunikasi responden dengan subordinate di tempat kerja dari aspek responsif arahan, jangkaan, beban komunikasi, penerimaan, dan juga kebertanggungjawab. Hasil kajian jelas menunjukkan tahap kepuasan komunikasi mereka juga pada tahap yang positif. Kualiti hubungan sosial superior dan

subordinate yang tinggi mewujudkan suasana yang positif di tempat kerja dan dapat mengurangkan tekanan kerja dan meningkatkan komitmen kerja anggota organisasi itu. Menurut Northcraft dan Neale (1996 dalam Oginni B. O., Afolabi G. & Erigbe P., p.31, 2014) menghuraikan komitmen sebagai sikap yang mencerminkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi, dan proses yang berterusan di mana anggota organisasi menyatakan keprihatinan mereka terhadap kejayaan dan kesejahteraan organisasi yang berterusan. Subordinate menganggap layanan yang baik daripada superior akan membuatkan mereka memberikan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Sokongan sosial yang diberikan oleh superior kepada subordinate akan menyebabkan orang bawahan itu rasa dihargai dan akan melakukan kerja dengan baik. Emosi yang stabil kerana persekitaran tempat kerja yang positif menyebabkan anggota organisasi mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Emosi yang cerdas akan mencerminkan tingkah laku yang sihat.

Jadual 6 Tahap kepuasan komunikasi responden dengan orang bawah (subordinate)

Item	Kepuasan Komunikasi Responden-Subordinate			Min
	Rendah	Sederhana	Tinggi	
i. Tahap responsif orang bawahan saya terhadap arahan komunikasi dari atas ke bawah.	1.0	23.5	75.5	3.90
ii. Tahap jangkaan orang bawahan saya kepada keperluan saya untuk mendapatkan maklumat.	3.1	22.4	74.5	3.86
iii. Tahap ketiadaan beban komunikasi berlebihan.	3.1	35.1	61.9	3.71
iv. Tahap penerimaan bawahan saya terhadap penilaian, cadangan dan kritikan.	3.1	22.4	74.5	3.74
v. Tahap rasa kebertanggungjawaban orang bawahan dalam memulakan komunikasi ke atas dengan tepat.	2.4	25.0	72.7	3.86

Pemimpin yang baik pula dikatakan wajib memiliki keperibadian yang sesuai dengan ketetapan dan aturan agama Islam, undang-undang, adat istiadat, masyarakat, dan bangsa (Siti Fatimah *et al.*, 2018). Melalui pemimpin, orang atau sekelompok orang tertentu dibawa bersama mencapai tujuan, cita-cita dan kepentingan kelompok. Seseorang ketua atau pemimpin berperanan mempengaruhi, mengarah, menuntut, memandu serta membimbing orang-orang dalam kelompoknya dalam mencapai tujuan yang sama. Melalui borang soal selidik, responden turut disenaraikan 15 ciri-ciri yang perlu ada pada seorang pemimpin. Responden diminta memilih tiga ciri yang paling utama dan dianggap paling penting dimiliki oleh seorang pemimpin. Hasil kajian mendapati ciri beragama sebagai ciri paling utama (62.5%), diikuti ciri kedua iaitu Beramanah (41.7%), ketiga Berakhlak tinggi (40.8%). Responden kemudian turut diminta memberi respons tahap persetujuan terhadap 10 kenyataan yang berkaitan ciri-ciri ketua yang menjadi pilihan mereka. Hasil kajian menunjukkan tahap persetujuan yang tinggi pada kesemua kenyataan dengan min melebihi 3.87 (lihat Jadual 3).

Jadual 3 Ciri-ciri ketua

Kenyataan	Sederhana	Setuju	Min
	Peratusan		
i. Kuat pegangan agama dalam amalan dan kehidupan	23.1	74.4	3.98
ii. Melayu sejati untuk perpaduan kumpulan	20.7	73.5	3.87
iii. Bijaksana dalam sesuatu perkara	13.2	86.8	4.23
iv. Prihatin terhadap kebajikan	11.6	88.4	4.29
v. Berani menghadapi risiko	11.6	88.4	4.27
vi. Berkebolehan berperanan sebagai orang tengah	9.1	88.4	4.25
vii. Menyumbang masa demi kebaikan bersama	7.4	91.7	4.28
viii. Bersedia mengorbankan keuntungan peribadi demi kepentingan kumpulan	14.0	84.3	4.18

ix.	Memenuhi janji	9.9	90.1	4.26
x.	Menyelesaikan konflik dalaman organisasi	9.9	90.1	4.28

KESIMPULAN

Organisasi terbina daripada banyak budaya, bahagian, profesyen, fungsi dan peranan, pekerja, pengurusan dan hierarki. Organisasi berfungsi dengan pelbagai peranan manusia yang telah disusun atur mengikut tugas masing-masing. Himpunan manusia dikumpulkan bersama dalam lingkungan teknologi beroperasi untuk menukarkan input-input daripada persekitarannya kepada produk dan perkhidmatan yang boleh dipasarkan kepada masyarakat (Miles 1975). Selain itu, aktiviti-aktiviti kolektif dalam organisasi berfungsi secara berterusan dengan adanya pembahagian kerja dan hierarki autoriti bagi mencapai matlamat yang ditetapkan organisasi (Robbins 1983), dan menjadi satu entiti simbolik yang berfungsi menurut model implisit yang ditentukan oleh budaya yang terdapat dalam minda ahli-ahlinya (Hofstede 1997). Namun, apabila individu atau kumpulan bekerja, mereka bukan sahaja menghasilkan barangan atau perkhidmatan, mempunyai pendapatan dan membina kerjaya sendiri tetapi mereka juga melahirkan budaya (Cockburn 1991). Malah, jabatan-jabatan dalam organisasi secara tersendiri juga membentuk struktur lokal mereka sendiri dengan sub-budaya yang berbeza (Rutherford 2011).

Organisasi yang merupakan satu sistem yang dinamik sifatnya perlu menyesuaikan diri secara berterusan dengan masyarakat, ekonomi, dan ada pertimbangan daya saing pasaran bagi memastikan daya saing organisasi, berjaya dan kekal maju (Elemers 2003). Manakala, identiti menunjukkan sejauh mana individu pekerja komited terhadap budaya, sejauh mana mereka menerima dan menghayati matlamat dan nilai organisasi dalam imej diri sebagai pekerja. Dalam organisasi kerja, majikan tidak boleh memisahkan pekerja daripada kapasiti tenaga pekerja mereka. Ini kerana pekerja adalah manusia yang tinggal bersama masyarakat, mereka dibentuk dan dilihat melalui masyarakat. Pelbagai perkara dibina secara sosial termasuklah persepsi contohnya kelas, gender, etnisiti, *racialisation*, latar belakang pendidikan, aspirasi, dan pemahaman tentang dunia dan kerja. Ini semua mempengaruhi interaksi dalam kalangan pekerja, majikan, dan penyelia/ketua, kemudian interaksi ini diserap ke dalam masyarakat yang lebih besar.

Dalam masyarakat tradisi orang Melayu, budi bahasa mempunyai kedudukan penting dalam menentukan kedudukan dan kebaikan seseorang dalam masyarakat terutama dalam berinteraksi dan berhubungan sesama manusia. Pembentukan budi bahasa dapat melahirkan individu yang dapat menunjukkan perlakuan yang dipandang tinggi dan dihormati oleh orang ramai (Wan Abdul Kadir, 2000: 104). Sifat budi bahasa yang baik dan sifat "malu" yang tinggi melambangkan wajah bangsa Melayu yang mempunyai jati diri yang baik. Tertanam di dalam pemikiran mereka bahawa kedua-dua nilai ini saling berhubung kait di antara satu sama lain. Sekiranya masyarakat Melayu melanggar tatasusila adab yang telah tertanam dalam pemikiran masyarakat Melayu sejak zaman dahulu lagi maka mereka akan menerima suatu tekanan sosial sama ada dari segi undang-undang, masyarakat dan agama. Orang Melayu dalam memupuk nilai-nilai sosial amat menekankan kepada budi bahasa dan tatasusila baik dalam hubungannya dengan keluarga, komuniti, dan juga di tempat kerja. Perlakuan yang berlandaskan kepada keperluan ini dianggap dapat memenuhi nilai-nilai yang dikehendaki secara tradisi.

Dalam agama Islam, sifat budi bahasa yang baik dan lemah lembut adalah kunci kepada semua kebaikan. Menurut Ali-Imran yang dipetik dalam Aid bin Abdullah Al-Qarni (2011:910) "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu menjadi berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauh dari sekelilingmu." Dari segi kepimpinan, sabda Nabi "jika segala urusan diserahkan kepada bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya" (HR. Al-Bukhari). Islam mengajar penganutnya-penganutnya supaya

sentiasa menjauhkan daripada perlakuan yang bercanggah dengan nilai-nilai Islam. Dalam perkembangan peraturan sosial, seperti adat tradisi juga menekankan kepada kepentingan moral dan akhlak. Orang-orang Melayu amat menekankan tentang kepentingan bersama, moral dan akhlak (Wan Abdul Kadir, 2000:36). Justeru perilaku nilai dalam masyarakat Melayu adalah dikawal oleh agama, adat dan adab yang melingkari mereka.

PENGHARGAAN

Kertas kerja ini adalah sebahagian daripada penyelidikan “Manifestasi Akal Budi Melayu Dalam Komunikasi Superior-Subordinate di Tempat Kerja: Kajian Dalam Kalangan Warga Kerja Melayu-Malaysia dan Melayu Brunei di bawah *Geran Regional Cluster for Research and Publication RCRP-2016-006*, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) yang melibatkan tiga universiti lain iaitu Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), Universiti Islam Sains Malaysia (USIM) dan Universiti Malaysia Sabah (UMS). Terima kasih di atas sokongan dan galakan yang diberikan kepada pasukan penyelidik. Sekalung penghargaan juga diucapkan kepada rakan penyelidik lain iaitu Prof Madya Dr Sharifah Zarina Syed Zakaria (UKM), Dr Mimi Hanida Abdul Mutalib (UKM), Rosmah Derak (UMS), Dr Mashitah Sulaiman (USIM), dan Puan Siti Salwa Jamaldin (UPSI).

RUJUKAN

- Abdul Rahman Embong. (2006). *Negara-bangsa: Proses dan Perbahasan*. Edisi ke-2.–Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abdullah Hussain. (2005). *Simpulan Bahasa*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Asma Abdullah. (1992). *Understanding the Malaysian Workforce: Guidelines for Managers*. Kuala Lumpur: Malaysian Institute of Management.
- Asma Abdullah. (1996). *Going Glocal: Cultural Dimensions in Malaysian Management*. Kuala Lumpur: Malaysian Institute of Management.
- Azhar M. Simin. (1993). *Sintaksis Wacana ‘yang’ dalam Bahasa Melayu*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Azlina Abdullah. Mengurus kepelbagaian dan budaya tradisi etnik dalam organisasi tempat kerja. (2015). Dalam Roziah Omar & Sivamurugan Pandian. *Kesejahteraan Sosial Komuniti Bandar: Pembangunan Dalam Kesinambungan*. Putrajaya: Majlis Profesor Negara.
- Azlina Abdullah dan Mansor Mohd Noor. Pertembungan tradisi dan modeniti dalam organisasi korporat. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*. 2(2): 118-126.
- Azlina Abdullah, Mohd Mahadee Ismail & Mansor Mohd Noor. (2016). Etnisiti Di Tempat Kerja: Menghormati Perbezaan, Meraikan Kepelbagaian. *Research Journal of Social Sciences*, 52-58. <http://www.aensiweb.com/RJSS/>.
- Blauner, R. (1960). *Alienation and Freedom. The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women: Men’s Resistance to Sex Equality in Organizations*. Basingstoke: Macmillan.
- Etzioni, A. (1961). Industrial sociology: The study of economic organizations. Dlm. Etzioni, A. (pnyt.) *Complex Organizations: A Sociological Reader*, hlm. 130-142. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Etzioni, A. (1961). Industrial sociology: The study of economic organizations. Dlm. Etzioni, A. (pnyt.) *Complex Organizations: A Sociological Reader*, hlm. 130-142. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Fatimah Wati Halim, Khairul Anwar Mastor & Nur Riza Mohd Suradi. (2017). Menyusuri akal budi Melayu dan prestasi sektor awam. Dalam Sari Penyelidikan Kongres Budaya. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Gould, Marie, Howson & Alexandra. (2014). Merton's dysfunctions of bureaucracies. *Research Starters Sociology*, p1-5.

- Hamidah Abdul Wahab, Siti Marina Kamil. (2012). Peribahasa cerminan budi bahasa dan budaya bangsa Melayu. *Issues in Language Studies*, 1(1): 34-37.
- Hashim Fauzy Yaacob. (2011). Komunikasi Untuk Pembangunan Sumber Manusia. Johor Bahru: UTM Press.
- Hassan Abu Bakar & Che Su Mustaffa. (2008). Relationship between superior-subordinate relationship quality and group commitment: The mediating factor of superior-subordinate communication. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication* 24: 20-33.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw Hill.
- Hofstede, G.H. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institution, and Organizations Across Nation*. Edisi ke-2. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Jaffe, D. (2001). *Organization Theory: Tension and Change*. New York: McGraw Hill.
- Lim Kim Hui. (2003). Budi as the Malay mind: A Philosophy study of Malay ways of reasoning and emotions in Peribahasa. Tesis PhD. Hamburg Germany.
- Mansor Mohd Noor, Abdul Rahman Abdul Aziz & Mohamad Ainuddin Iskandar Lee. (2006). *Hubungan Etnik di Malaysia*. Petaling Jaya: Pearson Prentice Hall.
- Miles, R. E. (1975). *Theories of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Norazimah Zakaria, Azlina Abdullah, Sharifah Zarina Syed Zakaria, Mimi Hanida Abdul Mutalib, Alizah Lambri, Siti Salwa Jamaldin, Mashitah Sulaiman & Rosmah Derak. (2017). Akal Budi dan Cerminan Jati Diri Melayu Dalam Pantun. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*. 4(2): 89-97.
- Nur Afiqah Wan Mansor, Nor Hashimah Jalaluddin. (2016). Makna implisit bahasa kiasa Melayu: mempertalikan komunikasi, kognisi dan semantik. *Jurnal Komunikasi (Malaysian Journal of Communication)*, 32(1): 189-206.
- Oginni B. O., Afolabi G. & Erigbe P. (2014). A Study of Superior-Subordinate Relationship and Employees' Commitment to the Core Beliefs of Organisation in Public Universities of Southwest, Nigeria. *American Journal of Business and Management* 3(1): 28-38 DOI: 10.11634/216796061403520
- Scott, W.R. (1987). *Organizations: Rational, Natural, and Open System*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Edisi ke-5. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Shamsudin Othman, Azhar Md Sabil dan Ghazali Lateh. (2015). Pemikiran akal budi dan sosiobudaya Melayu dalam pendidikan kesusasteraan Melayu. *International Journal of Education and Training (Injet)*, 1(2): 1-10.
- Shamsul, A.B. (pnyt). (2012). *Modul Hubungan Etnik*. Edisi ke-2. Bangi: Institut Kajian Etnik, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- TA Gutama. (2010). Peranan Komunikasi dalam organisasi. *Dilemma* 25 (2): 107-112.
- Watson, T.J. 2012. *Sociology, Work and Organisation*. Edisi ke-6. London: Routledge.
- Zainal Kling. (2010). Islam dan kebudayaan Alam Melayu. 22 Nov. 2010. <http://portalfss.um.edu.my/portal/uploadFolder/pdf/Islam%20dan%20Kebudayaan%20Alam&20Melayu1.pdf>.
- Zaitul Azma Zainon Hamzah, Ahmad Fuad Mat Hassan. (2011). Bahasa dan pemikiran dalam Peribahasa Melayu. *Journal of Language Studies*, 11(3):31-51.
- Zurakintan Abdul Razak dan Che Ibrahim Salleh. (2015). Pemikiran Melayu tentang ilmu dan adab dalam puisi Melayu tradisional. *International Journal of the Malay world and Civilisation (Iman)*, 3(2):1 21-129.

