

**NILAI DAN ETIKA DALAM DUNIA KORPORAT
SENARIO MALAYSIA**

**OLEH
DATO' DR. HJ. ABDULLAH SANUSI AHMAD
NAIB CANSOLOR
UNIVERSITI MALAYA**

Kertas dibentangkan di dalam:

**SEMINAR GEJALA SOSIAL
24-25 MEI 1995
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

Nilai dan Etika Dalam Dunia Korporat - Senario Malaysia *

Oleh: Dato' Dr. Hj. Abdullah Sanusi Ahmad
Naib Canselor
Universiti Malaya

Baru-baru ini masyarakat Malaysia telah dikejutkan dengan berita berkenaan kes pembuangan sisa toksik di Pulau Pangkor. Sebuah syarikat Malaysia telah sanggup untuk mengambil tindakan yang menjejaskan nyawa dan kesihatan manusia lain semata-mata untuk menjimatkan kos dan meningkatkan keuntungan. Turut terbabit di dalam kes yang sama ialah sebuah syarikat antarabangsa.

Kita juga telah mendengar baru-baru ini berita bagaimana pengeluar-pengeluar cili boh sanggup menggunakan asid yang berbahaya kepada kesihatan semata-mata untuk memastikan keluaran tersebut lebih lama dapat diletakkan dikedai-kedai sebelum dijual.

Beberapa bulan yang lepas sebuah lori dalam perjalanan ke Singapura dengan muatan *integrated chips* yang berharga berjuta-juta ringgit yang

* Penulis merakamkan penghargaan kepada Dr. Mohd Nazari Ismail atas bantuan dalam penyediaan kertas ini

dikeluarkan oleh sebuah kilang elektronik di Kuala Lumpur telah dirompak. Adalah dipercayai maklumat berkenaan perjalanan lori tersebut dan muatannya telah dibekalkan kepada kumpulan perompak tersebut oleh pekerja syarikat elektronik itu sendiri.

Pada 13 April 1995, seorang eksekutif D&C Bank telah didapati bersalah di atas tuduhan *Criminal Breach of Trust*. Beliau telah mencuri duit bank sebanyak RM96,000 dengan cara mengubah angka yang tertulis di atas cek yang diproses olehnya.

Berita-berita seperti yang disebutkan ini semakin hari semakin banyak dilaporkan di akhbar-akhbar tempatan. Apa yang jelas ialah ia menunjukkan kepada kita bahawa terdapat masalah nilai dan etika di dalam dunia korporat di Malaysia. Nampaknya setengah-setengah pengurus organisasi perniagaan di Malaysia sekarang ini bukan sahaja tidak boleh dipercayai untuk menjaga keselamatan dan **kebajikan masyarakat**, bahkan mereka tidak boleh dipercayai untuk menjaga **kebajikan organisasinya sendiri**.

Oleh kerana itu persoalan nilai dan etika adalah amat penting untuk kita bincangkan bersama pada hari ini. Jika di dalam dunia korporat

di Malaysia krisis nilai dan etika tidak dapat dibendung, kita bimbang cita-cita masyarakat Malaysia hendak mencapai wawasan akan terjejas.

Sebenarnya persoalan nilai dan etika adalah satu persoalan yang luas. Ini dapat dilihat daripada kepelbagaian bentuk contoh-contoh yang telah diberikan tadi. Untuk menyenangkan perbincangan, dicadangkan supaya persoalan nilai dan etika ini dibincangkan pada beberapa tingkat atau 'level'. *Level* tersebut bermula dengan gambaran yang agak *macro*. *Level* berikutnya adalah bertambah *micro* dari segi ciri perbincangannya.

Level atau tingkat yang pertama ialah *level* kemasyarakatan atau 'social'. Pada tingkat ini persoalan-persoalan yang dihadapi oleh dunia korporat di Malaysia ialah berkenaan peranan institusi-institusi asas di dalam masyarakat. Antara contoh persoalan-persoalan tersebut ialah:

- (i) Apakah sikap sesebuah badan korporat apabila menghadapi keadaan di mana sebahagian besar dari masyarakat tidak diberikan hak mengundi, seperti yang berlaku di Afrika Selatan pada satu masa dahulu?
- (ii) Apakah sikap sesebuah badan korporat apabila menghadapi

keadaan di mana terdapat peluang perniagaan yang lumayan di sesuatu negara tetapi negara itu jelas melanggar peraturan-peraturan antarabangsa, seperti negara Israel, negara yang jelas mengamalkan kekejaman terhadap sebahagian daripada penduduknya yang beragama Islam dan terus menjajah wilayah orang lain?

- (iii) Apakah sikap sesebuah badan korporat apabila menghadapi keadaan dimana kemiskinan di kalangan sebahagian besar penduduk telah menghalang anak-anak mereka daripada memperoleh pendidikan yang sempurna?

Persoalan di atas adalah besar dan luas dan kadangkala difikirkan tidak relevan kepada badan-badan korporat. Itu sebenarnya

Apabila terdapat masalah kemiskinan yang menjejaskan akses pendidikan kepada sebahagian besar penduduk, dunia korporat akan turut terjejas. Syarikat-syarikat mungkin akan menghadapi masalah memperoleh pekerja-pekerja yang mahir yang sangat perlu hari ini di dalam suasana perniagaan yang mencabar.

Badan korporat juga boleh melakukan sesuatu jika ia berasa sensitif kepada persoalan ini. Sebagai contoh, banyak syarikat telah memboikot Afrika Selatan dulu kerana polisi *apartheid*nya. Ini telah sedikit sebanyak menyumbang kepada kejatuhan regim yang lepas.

Amalan kejam negara Israel terhadap penduduk Arabnya terus berlaku kerana tiada pemboikotan yang efektif oleh syarikat-syarikat pemiagaan antarabangsa terhadap negara tersebut seperti yang telah berlaku terhadap negara Afrika Selatan.

Tingkat atau *level* analisis yang kedua ialah perhubungan antara organisasi dan pemegang kepentingannya (*stakeholders of the organisation*). Badan-badan korporat perlu memberi perhatian kepada persoalan nilai dan etika di dalam interaksinya dengan mereka yang mempunyai kepentingan di dalam kewujudan badan-badan korporat tersebut. Ini termasuk pemegang sahamnya, pembekalnya, pekerjaanya, pemiutangnya, pelanggannya serta juga masyarakat di persekitaran tempat ia beroperasi.

Syarikat-syarikat yang mempunyai nilai dan etika yang tinggi akan memastikan bahawa kepentingan pemilik-pemilik syarikat adalah terpelihara. Wang yang dilabur oleh pelabur-pelabur akan digunakan

dengan cara yang optimum demi keuntungan syarikat pada jangka panjang. Syarikat juga akan memastikan bahawa pembekal-pembekalnya dibayar dengan cepat untuk memudahkan mereka beroperasi. Syarikat juga akan memastikan bahawa barangan atau keluaran yang dikeluarkan tidak menjejaskan kesihatan pelanggannya. Syarikat akan memastikan bahawa sisa-buangan dari kilang adalah dibuang dengan cara yang selamat dan tidak menyalurkannya ke sungai-sungai yang berdekatan.

Contoh-contoh yang telah diberikan pada awal kertas ini malangnya menunjukkan bagaimana syarikat-syarikat di Malaysia kian menunjukkan sikap tidak beretika di dalam interaksinya dengan masyarakat sekitarnya.

Tetapi tidak kesemua contoh adalah negatif. Baru-baru ini Bank of Commerce telah mengambil keputusan untuk memaafkan pembayaran hutang pinjaman kepada bekas-bekas pemilik apartmen di Ulu Klang yang roboh di dalam satu tragedi yang menyedihkan. Jumlah pinjaman adalah ratusan ribu dan keputusan yang dibuat adalah sangat susah untuk diambil oleh bank tersebut. Langkah yang diambil jelas menunjukkan Bank of Commerce adalah sebuah organisasi yang sensitif kepada derita yang ditanggung oleh pelanggannya. Keputusan yang diambilnya adalah keputusan yang sangat murni dan harus dipuji.

Sebenarnya syarikat-syarikat yang mempunyai sikap yang tidak baik terhadap pelanggannya lambat laun akan menyedari bahawa sikapnya itu akan merugikannya sendiri. Syarikat yang membuang sisa toksik di Pulau Pangkor telah ditangkap dan akan didenda. Syarikat pembinaan di Kuala Lumpur yang telah tidak memberi perhatian kepada keadaan keselamatan pekerja yang mengakibatkan berlakunya kemalangan-kemalangan ngeri telah didenda oleh kerajaan.

Satu contoh dari luar negeri ialah Syarikat Union Carbide dari Amerika Syarikat. Syarikat tersebut mempunyai sebuah kilang di Bhopal, India. Oleh kerana India adalah negara yang kurang maju, syarikat tersebut telah mengambil sikap yang tidak serius terhadap langkah keselamatan di kilangnya berbanding dengan langkah keselamatan yang ketat di kilang-kilangnya yang terletak di negara maju. Akibatnya, pada suatu malam satu keboçoran kimia telah berlaku di kilangnya di Bhopal. Beribu-ribu penduduk Bhopal telah meninggal dunia pada keesokan harinya. Union Carbide telah disaman berjuta-juta ringgit dan pada tahun lepas telah memberhentikan operasinya di India.

Satu contoh lagi ialah syarikat Ford, pembuat kereta yang masyhur, juga dari Amerika Syarikat. Syarikat tersebut telah cuai di dalam mereka-bentuk sebuah model kereta dari segi kedudukan tangki minyak petrol.

Akibatnya model tersebut didapati mudah terbakar apabila berlaku kemalangan. Oleh kerana ingin menjimatkan kos, walaupun perkara ini diketahui oleh Ford sejak awal-awal lagi, syarikat tersebut telah mengambil keputusan untuk tidak mengubahsuai model tersebut. Akibatnya beberapa nyawa telah terkorban hangus di dalam kemalangan-kemalangan yang ngeri. Ford telah didenda jutaan dollar oleh Kerajaan Amerika.

Etika Kerja: Organisasi dan Pekerja

Tingkat atau analisis yang ketiga ialah berkaitan dengan perkara-perkara dalaman organisasi. Tingkat ini berkait rapat dengan konsep '*work culture*' atau 'budaya kerja' yang dominan di dalam sesebuah organisasi. Pada tingkat ini persoalan-persoalan adalah berkenaan hubungan antara organisasi dan ahlinya, sama ada daripada kumpulan pengurusan atasan mahupun dari kumpulan pekerja bawahan. Ia melibatkan persoalan-persoalan hak dan tanggungjawab organisasi terhadap pekerja serta hak dan tanggungjawab pekerja terhadap organisasi.

Apabila kita menyertai sesebuah organisasi kita harus sedar bahawa organisasi berhak menuntut komitmen yang sepenuhnya daripada kita. Kita sebagai ahli organisasi mempunyai tanggungjawab untuk berkerja dengan segigih yang mungkin untuk menyumbang kepada usaha

menjayakan wawasan, misi serta objektif yang telah dirangka dan ditetapkan oleh organisasi kita.

Organisasi juga berhak menuntut daripada kita kesetiaan yang tidak berbelah bagi di dalam kerja-kerja yang melibatkan organisasi kita. Di samping itu, organisasi berhak menuntut supaya kita sentiasa menjaga nama baiknya. Kita juga bertanggungjawab untuk bersikap jujur kepada organisasi kita. Adalah tidak wajar bagi kita melakukan tindak-tanduk yang mungkin menjejaskan keupayaan organisasi untuk mencapai cita-citanya atau melakukan sesuatu yang merosakkan nama baik organisasi kita. Kita seharusnya menyedari bahawa jika kita sebagai ahli organisasi tidak mempunyai perasaan yang setia kepada organisasi kita, siapakah lagi yang boleh diharapkan oleh organisasi untuk memperolehi kesetiaan tersebut?

Namun demikian, atas kesanggupan kita untuk menyumbangkan tenaga kita kepada organisasi secara jujur dan ikhlas, organisasi juga perlu memenuhi tanggungjawabnya terhadap kita. Adakah adil bagi sesebuah organisasi mengharapkan sumbangan yang gigih daripada ahlinya jika keperluan-keperluan asas ahlinya tidak diberi perhatian? Untuk memperoleh sumbangan yang memuaskan dari ahlinya, sesebuah organisasi harus bersedia untuk memberikan ganjaran yang setimpai

kepada ahlinya. Ganjaran tersebut bukan sahaja meliputi ganjaran kewangan malahan juga suasana tempat kerja yang baik serta mengadakan peluang-peluang untuk ahlinya membangunkan diri mereka (*self-development*) serta memenuhi hasrat diri mereka (*self-actualisation*).

Adalah dipercayai ada organisasi di dalam negara kita yang masih tidak prihatin tentang perkara ini, khususnya di dalam menyediakan suasana tempat kerja bukan sahaja yang tidak memuaskan bahkan adakalanya membahayakan. Di dalam keadaan demikian adalah tidak menghairankan jika ahli-ahli organisasi kadang kala mempamerkan sikap yang negatif terhadap usaha menjayakan misi organisasi.

Nilai dan Etika Pengurusan dan Nilai Peribadi

Akhir sekali, persoalan nilai dan etika boleh juga dilihat dari *level* atau tingkat peribadi. Ini merangkumi aspek interaksi antara individu-individu di dalam sesebuah organisasi. Apakah hak dan tanggungjawab kita terhadap ahli-ahli organisasi yang lain, sama ada terhadap pengurus atasan kita, mahupun pekerja bawahan kita. Seseorang individu yang memberi perhatian kepada persoalan nilai dan etika akan memastikan bahawa dia telah menunaikan tanggungjawab terhadap para pekerja yang lain. Tanggungjawab tersebut adalah sangat luas. Antara lain, ia merangkumi

aspek kepatuhan kepada arahan yang diberikan oleh ketua serta berlaku adil di dalam memberi arahan kepada pekerja di bawahnya. Seseorang individu juga harus bebas dari sikap dan amalan-amalan negatif yang lain seperti **buruk sangka, dengki, benci-membenci, mengadu domba, mengumpat** dan lain-lain. Dalam erti kata yang lain ahli-ahli organisasi yang mempunyai nilai dan etika yang tinggi akan berusaha untuk mewujudkan hubungan *inter-personal* yang baik di dalam organisasi. Apabila ahli-ahli organisasi mempunyai sikap dan amalan yang baik dan menjauhi sikap negatif yang disebutkan tadi, sudah tentu akan wujud satu suasana yang sihat di dalam organisasi. Pada jangka panjang, organisasi tersebut bukan sahaja dapat memperolehi sumbangan yang optimum daripada ahli-ahlinya, bahkan ia akan berupaya menarik tenaga kerja yang baik dari luar, yang tertarik dengan suasana kerja yang baik di dalam organisasi. Ini akan membantu organisasi mencapai misi dan objektif yang digariskannya.

Nilai-Nilai Agama/Nilai-Nilai Universal

Persoalan seterusnya ialah bagaimanakah kita boleh mempertingkatkan nilai dan etika dalam organisasi khususnya dan masyarakat kita secara am.

Sudah tentu, unsur yang sangat penting ialah agama. Boleh dikatakan hampir kesemua agama mengajar kita nilai-nilai baik yang telah kita bincangkan di atas. Tidak ada agama yang mengajar pengikutnya supaya bersikap **tamak, malas, tidak jujur** dan sebagainya. Tidak ada agama yang memandang enteng terhadap sikap seorang pekerja yang, setelah diberi gaji masih tidak menjalankan tugas yang diberikannya dengan baik. Juga, tidak ada agama yang memandang enteng sikap seorang peniaga yang mengeluarkan keluaran yang membahayakan kesihatan penggunanya.

Islam, sebagai satu cara hidup juga mengajar kesemua perkara-perkara yang dibincangkan di atas. Bahkan kesemuanya adalah intipati kepada ajaran Islam yang mempertanggungjawabkan manusia sebagai khalifah Allah di dunia ini. Menunaikan tanggungjawab sebagai ahli organisasi, baik sebagai seorang pengurus mahu pun sebagai seorang pekerja biasa adalah sebenarnya termasuk di dalam rangka tugas sebagai khalifah Allah.

Oleh yang demikian setiap ahli organisasi perlu sedar bahawa Tuhan akan mempersoalkan tindak-tanduk mereka di dalam memimpin ahli organisasi mereka. Ini bukan sahaja melibatkan pimpinan atasan bahkan juga seseorang pegawai yang mempunyai beberapa orang buruh kasar sahaja di bawahnya.

Semua agama mementingkan nilai positif. Banyak nilai positif yang kita tahu sepatutnya dihayati oleh semua staff di dalam dunia korporat. Nilai-nilai positif ini boleh juga dikenali sebagai nilai-nilai universal. Antaranya ialah kejujuran, keadilan, menepati janji, amanah, kebenaran, niat baik, berilmu, kesabaran, kecemerlangan, kecekapan dan lain-lain lagi.

Kebanyakan badan korporat dalam negara ini belum lagi memupuk satu budaya korporat (*corporate culture*) yang menitik beratkan nilai-nilai sejagat ini yang dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja-pekerja dan staf organisasi mereka.

Nampaknya pada awal tahun lapan puluhan sahaja (1980an), banyak badan korporat dan lain-lain organisasi baru sedar tentang pentingnya diadakan secara khusus satu etika kerja (*work ethics*) yang sama-sama dihayati bagi menjamin kelancaran perjalanan organisasi dan dapat menjamin kehendak-kehendak pekerja serta menghasilkan keluaran dan perkhidmatan sehabis-habis baik oleh badan perniagaan tersebut.

Kajian dan penyelidikan yang dibuat dalam dunia korporat pada tahun-tahun sebelum lapan puluhan (1980an) telah jelas menunjukkan bahawa ketiadaan budaya korporat dan etika kerja yang khusus menjejaskan

prestasi organisasi yang sekaligus membawa kemudharatan kepada pekerja, staf dan organisasi tersebut.

Seperti telah dinyatakan dalam perbincangan pada awal tadi, sudah banyak berlaku jenayah korporat (*corporate crime*) dan tindakan yang tidak bertanggungjawab yang membawa keruntuhan kepada akhlak, moral dan kepercincangan masyarakat pada tahun-tahun tujuh puluhan (1970an) dan sebelumnya.

Ini tidak bermakna selepas tahun lapan puluhan gejala ini tidak berlaku lagi tetapi yang jelas sekarang ialah ada kesedaran dari pemimpin korporat terhadap pentingnya dibentuk satu budaya korporat dan etika kerja yang tersendiri di dalam organisasi besar.

Kajian telah dibuat oleh sarjana pengurusan yang menunjukkan bahawa syarikat-syarikat cemerlang wujud kerana memiliki budaya korporat yang positif. Satu budaya korporat yang mempunyai norma dan nilai-nilai universal akan dapat mengwujudkan prestasi yang cemerlang.

Sekarang ini dalam institusi-institusi pengajian tinggi khususnya oleh Fakulti Perniagaan dan Ekonomi mereka sudah mula mengadakan penawaran kursus tentang etika pengurusan (*Ethics in Management*).

adalah satu gejala baik dan adalah diharapkan mereka yang mengikut mata pelajaran perniagaan dan ekonomi, kursus seperti ini akan dapat mendedahkan mereka kepada nilai dan etika kerja yang sepatutnya ada pada mereka yang bakal berkecimpung dalam dunia korporat yang sebelum ini semata-mata mengaitkan operasi mereka kepada keuntungan sahaja (*bottom line*) sebagai ukuran kejayaan.

Di dalam negara kita sekarang ini sudah mula ternampak setengah-tengah badan korporat yang besar mewujudkan budaya korporat dan etika kerja yang berlandaskan nilai-nilai yang telah disebutkan.

Ada pemimpin syarikat-syarikat yang besar di dalam negara kita sekarang ini yang mewujudkan satu bentuk etika kerja (*work ethics*) yang hendak dianuti oleh semua staf selain daripada memahami misi korporat mereka. Misalnya sebuah badan korporat yang besar seperti PETRONAS meriekankan satu etika kerja yang mengutarakan:

- (i) profesionalisme (*Professionalism*)
- (ii) kesetiaan (*loyalty*)
- (iii) bekerjasama (*cohesiveness*)
- (iv) integriti (*integrity*)

Badan-badan korporat lain juga memilih setengah-tengah nilai positif/universal yang disebutkan tadi sebagai amalan nilai-nilai yang mereka hendak menghayati untuk membolehkan syarikat-syarikat masing-masing beroperasi dengan maju, beruntung dan sekaligus mempunyai tanggungjawab sosial (*social responsibilities*). Sudah agak banyak juga badan-badan korporat di negara kita melaung-laungkan kesediaan mereka memenuhi tanggungjawab sosial ini tetapi seperti kita tahu juga banyak lagi yang belum berusaha untuk menanggung tugas tanggungjawab sosial ini oleh kerana belum ada kesedaran di kalangan mereka. Selagi ramai di antara mereka yang belum menyedari perkara ini, selagi itulah gejala-gejala dan perkara yang tidak diinginkan akan berlaku.

Jelas sekali adalah penting bagi badan korporat mengadakan misi tercah (*mission statement*) budaya korporat dan etika kerja yang positif dan amalan-amalan kerja (*work practices*) yang baik yang membawa kepada kesanggupan menunaikan tanggungjawab sosial dan sekaligus mengelakkan melakukan jenayah kolar putih dan tindakan yang tidak bertanggungjawab.

Banyak lagi nilai kerja yang boleh di ketengahkan seperti kerja keras (*hard work*), mementingkan hasil kerja yang baik (*quality*), menghargai masa (*value time*), ketekunan (*industriousness*) dan berkemahiran (*skills*)... dan lain-lain lagi.

Nilai-nilai yang disebutkan itu eloknya bukan ditanami dalam hati sanubari pekerja bila dewasa tetapi lebih penting dan sepatutnya ditanamkan di dalam jiwa mereka itu dari masa kanak-kanak lagi. Oleh itu adalah penting kita memastikan sistem pendidikan di negara kita memberi perhatian yang mendalam kepada pembentukan nilai dan etika yang murni berasaskan kepada penghayatan agama yang mendalam.

Persoalan nilai dan etika dan persoalan tanggungjawab sosial adalah persoalan yang penting yang dihadapi oleh masyarakat Malaysia amnya dan badan-badan korporat khasnya.

Pada jangka panjang daya saing organisasi-organisasi perniagaan di Malaysia akan terjejas jika ahli-ahlinya tidak mempunyai nilai dan etika yang tinggi.

Kata Pengakhir

Sebelum saya mengakhiri pembentangan ini, perlu saya sebutkan bahawa hanya dengan mempunyai pengurus-pengurus serta pekerja-pekerja yang bernilai dan beretika tinggi adalah tidak mencukupi bagi sesebuah organisasi yang ingin berjaya di dalam dunia korporat pada hari ini. Hal

nilai dan etika sahaja yang menjadi faktor kejayaan mengapa tidak wujud sebuah pun organisasi perniagaan yang berdaya saing yang tinggi (*competitive*) di dalam pasaran antarabangsa yang dijalankan oleh orang-orang Islam?

Sebenarnya, walaupun nilai dan etika adalah sangat penting, tetapi dalam korporat yang kian mencabar pada hari ini memerlukan juga keupayaan-keupayaan lain untuk meningkatkan daya saing sesebuah organisasi. Ini termasuk keupayaan **pengurusan, teknologi, perancangan kewangan, perancangan strategik, pemasaran** dan lain-lain. Apabila sesebuah organisasi mampu menggabungkan keupayaan-keupayaan tersebut secara diurus dan dijalankan oleh sebuah pasukan pengurusan dan pekerja yang bernilai dan beretika tinggi barulah organisasi tersebut mempunyai harapan untuk memperolehi kejayaan di dalam dunia perniagaan sahaja ada di peringkat kebangsaan mahupun antarabangsa. ■