

## **IMPLEMENTASI SURAH AL-HUJURAT BAGI MEMBENDUNG KONFLIK DAN MELESTARIKAN HUBUNGAN BAIK DI TEMPAT KERJA**

## **THE APPLICATION OF SURAH AL-HUJURAT IN MITIGATING CONFLICT AND SUSTAINING GOOD RELATIONSHIPS IN THE WORKPLACE**

**Yasir Ramlee**

Fakulti Pengajian Islam, Universiti Malaysia Sabah (UMS),  
88000 UMS Kota Kinabalu, Malaysia.

Emel: [yasir.ramlee@ums.edu.my](mailto:yasir.ramlee@ums.edu.my)

### **ABSTRAK**

Mengekalkan hubungan baik di tempat kerja merupakan satu cabaran yang signifikan diberikan perhatian kerana setiap pekerja memiliki matlamat peribadi yang mungkin berbeza dengan rakan sekerja lainnya dan berupaya mencetuskan konflik. Konflik yang tidak terkawal akibat hubungan yang tegang boleh memberi impak negatif jelas terhadap prestasi dan kualiti kerja. Oleh itu, panduan yang jelas diperlukan untuk memperbaiki muamalah di tempat kerja untuk memastikan setiap pekerja memahami etika yang perlu dipatuhi semasa bertugas. Makalah ini mengupas bentuk-bentuk tindakan yang dapat diimplementasikan di tempat kerja bagi melestarikan hubungan baik berdasarkan istinbat ayat-ayat terpilih daripada surah al-Hujurat. Antara panduan yang diketengahkan pada surah tersebut ialah menghormati pihak atasan, mengekalkan etika komunikasi, membudayakan sikap kerjasama dan muhasabah sendiri, serta menghargai kepelbagaian karakter. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, tempat kerja berpotensi berkembang menjadi persekitaran yang lebih positif dan produktif kerana terbina atas dasar kesefahaman dan kerjasama yang kukuh antara pekerja.

**Kata Kunci:** Surah al-Hujurat, *Tafsīr Maudhu'ī*, Tempat Kerja, Hubungan.

## ABSTRACT

Sustaining positive relationships in the workplace is a crucial challenge that demands careful consideration, as each employee has personal goals that may differ from those of their colleagues, potentially leading to conflicts. Uncontrolled conflicts resulting from strained relationships can have a clear negative impact on performance and work quality. Thus, well-defined guidelines are essential for enhancing workplace interactions and ensuring that all employees are aware of the ethical standards that must be upheld during their duties. This paper examines the implementation of various strategies in the workplace to foster and maintain positive relationships, drawing upon the interpretation of selected verses from Surah al-Hujurat. The guidelines outlined in this Surah emphasise the importance of respecting authority, adhering to ethical communication practices, promoting a culture of cooperation and self-reflection, and valuing diversity in character. By internalising these principles, the workplace can evolve into a more positive and productive environment, underpinned by mutual understanding and strong collaboration among employees.

**Keywords:** Surah al-Hujurat, *Tafsīr Maudhu'ī*, Workplace, Relationship.

## 1. PENDAHULUAN

Konflik antara individu di tempat kerja dikenal pasti sebagai salah satu punca utama stres yang berpotensi mengganggu kesihatan psikologi dan fizikal seseorang.<sup>1</sup> Oleh kerana tempat kerja merupakan lokasi di mana individu menghabiskan sebahagian besar masa mereka untuk mencari nafkah, pencegahan terhadap konflik adalah sesuatu yang kritikal perlu diusahakan bersama. Melastarikan hubungan baik antara pekerja

---

<sup>1</sup> Robert Karasek and Tores Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, (New York: Basic Books, 1992) 83.

juga penting kerana ia akan mencorakkan suasana, sinergi, dan kualiti kerja secara keseluruhan. Terdapat kajian yang menunjukkan bahawa, kepuasan kerja bukan sahaja bergantung kepada ganjaran yang diterima seperti gaji dan imbuhan, tetapi juga dipengaruhi oleh hubungan baik di tempat kerja, sama ada sesama rakan sekerja atau hubungan di antara pekerja dengan majikan.<sup>2</sup>

Konflik organisasi dapat ditakrifkan sebagai satu proses dinamik yang muncul di antara individu atau kumpulan, serta melibatkan interaksi antara satu atau lebih pihak apabila wujudnya matlamat, nilai atau sikap tidak sama atau bertentangan dengan ahli-ahli yang lain.<sup>3</sup> Berdasarkan definisi ini, ketegangan dalam hubungan kerja teretus kerana kepelbagaian latar belakang dan karakter pekerja yang membawa kepada minat serta matlamat berbeza.

Tidak semua konflik yang berlaku di tempat kerja akan memberikan dampak buruk, terutamanya konflik yang berpunca dari perselisihan faham mengenai cara kerja yang dilakukan, matlamat yang mahu dicapai atau strategi yang terbaik bagi mencapai matlamat. Pada keadaan yang munasabah, konflik ini mampu meningkatkan prestasi antara ahli perkerja kerana mampu menjana kepelbagaian idea dan menghasilkan gerak kerja yang lebih optimum.

Akan tetapi, konflik yang berpunca dari perbezaan nilai, kepentingan, dan keperluan peribadi yang melibatkan emosi pula biasanya akan membawa kesan negatif dan lebih memerlukan pemantauan. Konflik jenis ini disebut sebagai konflik hubungan. Jika ia dibiarkan berterusan tanpa bimbingan dan pencegahan, emosi buruk seperti prejudis, jengkel dan diskriminasi, serta perilaku negatif seperti penganiayaan, cercaan dan buli akan mendominasi di tempat kerja.<sup>4</sup> Konflik yang membabitkan hubungan sebenarnya dapat dibendung jika majikan atau organisasi memiliki kerangka budaya

---

<sup>2</sup> Damianus Abun and Gladys Jean Q. Basilio, *The Effect of Workplace Relationship on Job Satisfaction of Employees: School Context*, Journal of Management and Humanities, Vol.2, no.1, (2023): 227-241.

<sup>3</sup> Shahrul Azlan Maulod, Rasidah Arshad dan Ida Rosnita Ismail, *Hubungan Antara Konflik Dan Tingkah Laku Buli Dalam Unit Kerja: Peranan Kepercayaan Sebagai Pengantara*, Jurnal Pengurusan, Vol.59, (2020): 65-74.

<sup>4</sup> Al-Karim Samnani and Parbudyal Singh, *Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment*, Journal of Business Ethics, 139 (2016): 537-549.

kerja yang sihat dan menetapkan garis panduan perhubungan yang jelas di tempat kerja. Majikan atau ketua organisasi boleh menjadikan panduan ini sebagai regulasi dan penilaian prestasi syaksiah pekerja agar pelaksanaannya dituruti.

Allah SWT melalui firman-Nya di dalam al-Quran bukan sahaja memberikan panduan mengenai akidah dan hukum syarak kepada manusia, bahkan turut menjelaskan tatacara pergaulan sesama makhluk lainnya. Panduan yang terdapat dalam al-Quran ini berbentuk prinsipal yang sangat praktikal diamalkan walau berbeza waktu dan tempat. Terjemahan amali terhadap ajaran al-Quran pula dapat dilihat dengan jelas melalui kehidupan Nabi SAW dan para sahabat.

Surah al-Hujurat merupakan salah satu surah yang membahaskan mengenai akhlak. Ia mengandungi sejumlah besar prinsip dan etika berhubung sesama insan yang dapat diimplimentasi dalam kehidupan seharian. Melalui istinbat ayat-ayat terpilih dalam surah ini, suatu kerangka dasar dapat diwujudkan dan dipraktikkan bagi mengekalkan hubungan harmoni antara pekerja.

## **2. LATAR SURAH AL-HUJURAT**

Surah al-Hujurat merupakan surah yang berada pada turutan ke-49 berdasarkan susunan mushaf dan mengandungi 18 ayat keseluruhannya. Para ulama tafsir bersepakat ia merupakan surah *al-madaniyyah*, iaitu penurunannya setelah hijrah Nabi SAW ke Madinah. Sebagaimana maklum, ayat-ayat al-Quran yang turun setelah hijrah banyak bertumpu kepada pensyariatan hukum amali yang menyentuh aspek pengabdian manusia kepada Allah dalam bentuk ibadah atau pun muamalah manusia sesama makhluk sejagat lainnya. Surah ini secara umumnya mengandungi hukum ahkam berkaitan peraturan hidup bermasyarakat yang perlu dibina atas dasar tarbiah yang utuh dan akhlak yang teguh sehinggakan surah ini digelar sebagai "*surah al-akhlāq*" oleh sebahagian ulama tafsir.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Al-Zuhailī, Wahbah bin Mustafa, *al-Tafsīr al-Munīr fī al-'Aqīdah wa al-Syarī'ah wa al-Manhaj*, (Dimashq: Dar al-Fikr al-Mu'asir, 1418H) Jld.26, Ms: 212.

Surah ini dinamakan “al-Hujurat” kerana terdapat lafaz (الحجرات) disebut dalam salah satu ayatnya. Ia berpunca dari peristiwa sekelompok orang dari Bani Tamim telah menjerit memanggil Rasulullah SAW dari luar rumah baginda, lalu ia dikenali dengan nama ini.<sup>6</sup> Perintah Allah SWT dalam surah ini agar manusia bersifat dengan akhlak yang mulia dan adab yang terpuji boleh dibahagikan kepada dua jenis, iaitu adab khas dan adab umum.<sup>7</sup>

1. **Adab khas** merujuk kepada adab terhadap Rasulullah SAW, yang melibatkan ketaatan kepada Allah dan rasul-Nya. Umat Islam diperintahkan untuk merendahkan suara ketika berbicara dengan Rasulullah SAW sebagai tanda penghormatan. Selain itu, orang beriman juga diminta memanggil baginda dengan panggilan kenabian atau kerasulan yang sesuai, seperti “Wahai Rasulullah,” dan dilarang memanggil baginda dengan nama atau kunyah.
2. **Adab umum** pula merangkumi tatacara berhubung sesama manusia untuk membangunkan masyarakat yang berbudi luhur. Allah memerintahkan agar berita yang disampaikan oleh orang fasik disahkan dan memberikan panduan untuk menyelesaikan konflik dalaman antara dua pihak yang bertelagah.

### 3. IMPLIMENTASI SURAH AL-HUJURAT DI TEMPAT KERJA

Terdapat lima kerangka muamalah yang dapat dijadikan panduan dalam surah al-Hujurat bagi membendung konflik dan melestarikan hubungan baik antara individu pekerja, iaitu;

#### **Pertama: Menghormati ketua atau majikan**

Perkara pertama yang dinyatakan pada permulaan surah al-Hujurat adalah larangan mendahulukan Allah SWT dan rasul-Nya melebihi yang lain, iaitu kita ditegah daripada mengatakan atau berbuat sesuatu yang menyelisih wahyu berupa al-Quran dan al-

<sup>6</sup> Ibn ‘Āshūr, Muhammad al-Tahir bin Muhammad, *al-Tahrīr wa al-Tanwīr*, (Tunisia: Dār al-Tunisiyah li al-Nashr, 1984), Jld3, Ms: 7.

<sup>7</sup> Ibid.

Sunnah.<sup>8</sup> Setelah itu, Allah SWT mengajarkan orang beriman berkenaan adab bersama dengan Nabi SAW, agar memuliakan dan menghormati kedudukan baginda sebagai utusan Allah. Orang beriman dilarang keras untuk berbicara kasar dengan melantangkan suara di hadapan Nabi SAW seperti mana kebiasaan orang Arab meninggikan suara ketika bergaul dengan sahabat karib mereka. Sesiapa yang melanggar tegahan ini, maka Allah akan menghapuskan amal baik perbuatannya. Allah SWT berfirman:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَرْفَعُوا أَصْوَاتَكُمْ فَوْقَ صَوْتِ النَّبِيِّ وَلَا تَجْهَرُوا لَهُ بِالْقَوْلِ كَجَهْرِ بَعْضِكُمْ لِبَعْضٍ أَن تَحْبَطَ أَعْمَالُكُمْ وَأَنتُمْ لَا تَشْعُرُونَ﴾

Maksudnya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengangkat suara kamu melebihi suara Nabi dan janganlah kamu menyaringkan suara semasa bercakap dengannya sebagaimana setengah kamu menyaringkan suaranya semasa bercakap dengan setengahnya yang lain. (Larangan yang demikian) supaya amal-amal kamu tidak terhapus pahalanya sedang kamu tidak menyedarinya”<sup>9</sup>

Dalam konteks tempat kerja, seseorang hendaklah merendahkan suara ketika bercakap dengan orang yang lebih tinggi pangkatnya seperti ketua jabatan atau majikan sebagai tanda penghormatan. Hal ini boleh diterjemahkan kepada cara berkomunikasi yang sopan dan menghormati hierarki organisasi pada keadaan yang sepatutnya. Penghormatan ini tidak bermaksud seorang pekerja tidak boleh memberikan sumbang saran kepada atasannya atau menyatakan ketidaksetujuan, akan tetapi untuk memuliakan kedudukan yang disandang. Ayat yang ke-2 dalam surah al-Hujurat di atas merupakan suatu dalil bagi mengiktiraf akan wujudnya perbezaan status seseorang manusia yang wajar diraikan. Nabi SAW bersabda:

﴿أَنْزِلُوا النَّاسَ مَنَازِحَهُمْ﴾

<sup>8</sup> Al-Marāghī, Ahmad bin Mustafa, *Tafsīr al-Marāghī*, (Mesir: Maktabah wa Maṭba‘ah Mustāfa al-Baba, 1365H/ 1946M), Jld.26, Ms: 119.

<sup>9</sup> Al-Hujurat: 2.

Maksudnya: “*Letakkanlah manusia pada kedudukan mereka*”<sup>10</sup>

Pada hadis di atas, Nabi SAW memerintahkan kita agar meraikan kedudukan seseorang dan bermuamalah dengan cara yang bersesuaian berdasarkan statusnya. Berbicara dengan orang dewasa berbeza caranya dengan berkata-kata kepada kanak-kanak dan begitulah juga terdapat perbezaan muamalah dengan rakan sekerja dengan orang atasan. Memberikan penghormatan tidak menunjukkan perbezaan kemuliaan di sisi Allah kerana kemuliaan dalam agama adalah berdasarkan ketakwaan manusia.

Beberapa contoh implementasi ayat ke-2 pada surah al-Hujurat yang boleh dilaksanakan di tempat kerja ialah:

1. Menyesuaikan laras bahasa di tempat kerja berdasarkan keadaan dan kedudukan seseorang dengan menggunakan panggilan profesional kepada orang atasan, seperti “Encik”, “Haji”, “Tuan” atau “Dato”. Panggilan bahasa yang tidak formal seperti panggilan “abang”, “bro” dan “kak” dalam majlis rasmi hendaklah dihindarkan.
2. Berbincang dengan ketua atau majikan sebelum mengambil sebarang tindakan sebagai menghormati kedudukan heirarki di tempat kerja.
3. Tidak membentak atau menggunakan intonasi tinggi ketika tidak bersetuju dengan sesuatu arahan yang diberikan oleh atas. Sebaliknya, hendaklah menggunakan intonasi suara merendah diri ketika menyatakan ketidaksetujuan terhadap sesuatu perkara.

## **Kedua: Mengesahkan kesahihan maklumat**

Khabar angin merupakan salah satu punca yang mencetuskan permusuhan sesama insan. Menurut kajian yang dijalankan, berita yang disampaikan dari mulut ke mulut yang bersumber cerita dan khabar angin merupakan satu gangguan yang mewujudkan spekulasi, persepsi, dan tanggapan yang salah terhadap sesuatu atau isu yang sedang

---

<sup>10</sup> Riwayat Abu Daud, Sulaiman bin al-Ash'ath, *Sunan Abi Daud*, tahqiq Syu'aib al-Arna'ut (Beirut: Dar al-Risalah al-'Alamiyyah, t.t), Kitab al-adab, Bab tanzil al-nas manāzilahum, Jld.7, Ms.210, No.4842.

melanda.<sup>11</sup> Khabar angin sebenarnya boleh berlaku kepada sesiapa sahaja tanpa mengira pangkat atau kedudukan. Bahkan isteri Nabi SAW, Aisyah RA telah terkena tempias buruk khabar angin yang direka oleh golongan munafik dalam peristiwa *hādithah al-ifk*. Khabar angin tersebut akhirnya telah memberikan naratif buruk terhadap beliau dan keluarga, walhal ia tidak pernah terjadi sama sekali.

Satu-satunya cara bagi menangani kesan buruk khabar angin adalah dengan memastikan keabsahan maklumat yang diterima dan membina budaya semak sebelum sebar di kalangan masyarakat. Allah SWT berfirman:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴾

Maksudnya: “Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu”<sup>12</sup>

Berdasarkan ayat di atas, para ulama mengistinbatkan hukum wajib memeriksa berita yang dinukilkan dan riwayat yang disampaikan, serta dilarang menyakiti orang lain disebabkan ketergesaan mengambil tindakan ketika menerima sesuatu berita.<sup>13</sup> Allah memberikan penekanan untuk memeriksa berita yang disampaikan oleh orang fasik kerana orang fasik adalah orang yang menyimpang dari ajaran agama, akidah dan maruahnyanya,<sup>14</sup> oleh yang demikian orang seperti ini tidak mempedulikan hukum hakam dan tidak boleh dipercayai.

Perlakuan menyebarkan maklumat palsu bukan hanya haram di sisi syarak tetapi boleh dikategorikan sebagai membuli di tempat kerja dan boleh dikenakan tindakan undang-undang. Kementerian Sumber Manusia mendefinisikan buli sebagai

<sup>11</sup> Stephen J. Ball and Carol Vincent, “I Heard It on the Grapevine’: ‘Hot’ Knowledge and School Choice”, British Journal of Sociology of Education 19 (1998), No.3: 377 – 400.

<sup>12</sup> Al-Hujurat: 6.

<sup>13</sup> Al-Zuhailī, *al-Tafsīr al-Munīr fī al-‘Aqīdah wa al-Syarī‘ah wa al-Manhaj*, Jld.26, Ms229.

<sup>14</sup> Al-Uthaimīn, Muhammad bin Soleh, *Tafsīr al-Quran al-Karīm (al-Hujurat – al-Hadid)*, (Riyadh: Dār al-Thurayyā, 1425H/ 2004M), Ms: 23.

“Suatu bentuk gangguan psikologi terdiri daripada kelakuan menindas secara kejam, jahat atau berdendam untuk mengaibkan atau merosakkan imej/ kedudukan/ martabat seorang pekerja atau sekumpulan pekerja, termasuk teguran atau kritikan negatif yang berterusan dan tidak wajar, memencilkan seseorang daripada hubungan sosial dan mengumpat atau menyebarkan maklumat palsu”.<sup>15</sup>

Langkah proaktif penting bagi membendung penyebaran maklumat tidak sah adalah sangat kritikal kerana khabar angin yang terjadi di tempat kerja atau sesebuah organisasi boleh menyebabkan salah faham dan mencetuskan krisis di kalangan kakitangan sehingga menyebabkan hubungan di antara mereka terjejas dan renggang.<sup>16</sup>

Beberapa contoh implementasi ayat ke-6 pada surah al-Hujurat yang boleh dilaksanakan di tempat kerja ialah:

1. Membina budaya komunikasi yang telus dengan memastikan sebarang maklumat yang diterima dan dikongsi adalah benar sebelum disebarkan kepada kakitangan lain.
2. Ketua atau majikan memberikan pengesahan terhadap sebarang berita atau memo sebelum ia dihebahkan. Adakan mesyuarat berkala untuk tujuan perbincangan dan penyelarasan maklumat organisasi.
3. Menetapkan suatu polisi yang jelas mengenai sebaran maklumat dan mengenakan tindakan disiplin terhadap mereka yang menyebarkan atau mereka berita palsu secara sengaja.

### **Ketiga: Menegah perbuatan merendahkan orang**

Surah al-Hujurat mengajarkan pentingnya menjaga kesejahteraan hubungan dan memupuk sikap saling menghormati antara satu sama lain tanpa mengira latar serta

---

<sup>15</sup> Kementerian Sumber Manusia, *Panduan Bagi Pencegahan Tekanan Dan Keganasan Di Tempat Kerja*, 2002. Ms: 17.

<sup>16</sup> Grant Michelson and Suchitra Mouly, “Rumour and gossip in organisations: A conceptual study” *Management Decision*, 38 (2000): 339 – 346.

jantina. Allah melarang sekerasnya perbuatan atau perkataan mengejek dan memberi gelaran jelek kepada orang lain kerana ia merupakan penganiayaan yang zalim. Allah berfirman:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللِّغَابِ بِغِسِّ الْعَالَمِ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ﴾

Maksudnya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah suatu kaum merendah-rendahkan kaum yang lain, boleh jadi puak yang dicemuhkan itu lebih baik daripada mereka; dan janganlah pula kaum wanita merendah-rendahkan kaum wanita yang lain, boleh jadi yang dicemuhkan itu lebih baik daripada mereka; dan janganlah setengah kamu menyatakan keaiban setengahnya yang lain; dan janganlah pula kamu panggil-memanggil antara satu dengan yang lain dengan gelaran yang buruk. (Larangan-larangan yang tersebut menyebabkan orang yang melakukannya menjadi fasik, maka) amatlah buruknya sebutan nama fasik (kepada seseorang) sesudah ia beriman. Dan (ingatlah), sesiapa yang tidak bertaubat (daripada perbuatan fasiknya) maka merekalah orang-orang yang zalim”<sup>17</sup>

Oleh yang demikian, perlakuan mengejek, mengaibkan dan memberi gelaran kepada seseorang adalah haram di sisi syarak serta merupakan suatu kesalahan yang boleh dikenakan tindakan undang-undang kerana termasuk sebagai perlakuan membuli. Boleh jadi orang yang melakukan perbuatan ini tidak berniat untuk membuli dan sekadar gurauan, ia tetap perbuatan yang menyelisih syarak dan boleh memecah belahkan hubungan persaudaraan.

Kata-kata nista, mengejek, dan memberi gelaran buruk yang menyakiti orang lain adalah menyalahi adab bermuamalah yang ditegah oleh baginda Nabi SAW. Perbuatan ini menyelisih karakter seorang muslim yang sempurna imannya seperti mana sabda baginda SAW:

<sup>17</sup> Al-Hujurat: 11.

«المُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ وَالْمُهَاجِرُ مَنْ هَجَرَ مَا نَهَى اللَّهُ عَنْهُ»

Maksudnya: “*Seorang Muslim ialah sesiapa yang orang-orang Islam terselamat daripada lidah dan tangannya, dan seorang muhajir adalah sesiapa yang meninggalkan segala yang dilarang oleh Allah SWT daripada melakukannya*”<sup>18</sup>

Dapat disimpulkan bahawa perbuatan-perbuatan buruk yang dinyatakan dalam ayat di atas adalah tindakan memperlekeh orang lain. Ia menunjukkan rasa ujub terhadap diri sendiri pelakunya dan tingkah laku ini tidak dilakukan oleh seseorang melainkan jiwanya dipenuhi keburukan.<sup>19</sup>

Beberapa contoh implementasi ayat ke-11 pada surah al-Hujurat yang boleh dilaksanakan di tempat kerja ialah:

1. Larangan penggunaan kata-kata kesat dan berbentuk makian, atau apa-apa perbuatan yang boleh membawa maksud yang sama di tempat kerja.
2. Menyediakan program berbentuk pembangunan jati diri dan kerjasama berpasukan bagi meningkatkan rasa kebersamaan sesama rakan sekerja.
3. Mengambil tindakan terhadap pembuli di tempat kerja dengan memberikan khidmat kaunseling atau tindakan tata tertib sekiranya berlanjutan dan mengancam kesihatan emosi rakan sekerja yang lain.

#### **Keempat: Menegah buruk sangka, mengintai aib dan mengumpat**

Buruk sangka boleh berpunca daripada kejahilan seseorang terhadap situasi sebenar atau kerana perasaan buruk seseorang yang sedia ada terhadap orang lain. Orang seperti ini memiliki hati yang berpenyakit hasad dengki, amarah dan ujub terhadap diri sendiri. Allah SWT berfirman:

<sup>18</sup> Riwayat al-Bukhari, Muhammad bin Ismail, *al-Jām'ī al-Ṣaḥīḥ*, (Beirut: Dar Ibn Kathīr, 1422H), Kitab al-īmān, Bab al-muslim man salima al-muslimūn min lisānih wa yadih, Jld.1, Ms: 13, No.10.

<sup>19</sup> Al-Sa'dī, Abd al-Rahman bin Nāsir, *Taisīr Al-Karīm Al-Raḥmān fī Tafsīr Al-Kalām Al-Mannān*, (Saudi: Dār al-Salām, 2002M), Ms: 945.

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ ﴾

Maksudnya: “Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan buruk sangka, kerana sebagian dari buruk sangka itu adalah dosa. Dan janganlah mencari-cari keburukan orang dan janganlah mengumpat satu sama lain. Adakah seorang diantara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah kamu merasa jijik kepadanya. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Penerima Taubat lagi Maha Penyayang”<sup>20</sup>

Sangkaan yang dilarang oleh Allah adalah sangkaan yang buruk terhadap orang beriman, iaitu yang tidak memiliki fakta dan petunjuk yang jelas.<sup>21</sup> Ia merupakan bentuk muamalah buruk yang bersifat tersembunyi serta tidak dapat dikesan dengan mata kasar sehinggakan pelakunya akan sentiasa bergelumang dengan sifat ini.<sup>22</sup> Kesan dari buruk sangka akan membawa kepada perlakuan buruk lainnya seperti mengumpat, mengintai mencari-cari aib orang serta tohman yang tidak berasas.

Ayat di atas mengajarkan kepada kita mengenai kesucian jiwa dalam bermuamalah sesama insan. Allah menyatakan sangkaan yang mendatangkan dosa tidak sedikit dan menjadi kewajiban kepada kita semua membezakan di antara sangkaan benar dengan sangkaan yang batil. Para ulama menyatakan, berburuk sangka kepada orang yang secara zahirnya baik adalah tidak diperbolehkan (haram).<sup>23</sup> Buruk sangka umpama barah dalam sebuah organisasi yang menghakis kasatuan dan keharmonian secara perlahan-lahan.

Membendung budaya tiga serangkai ini (buruk sangka – mengintai aib – mengumpat) akan mewujudkan persekitaran kerja yang lebih harmoni dan meningkatkan profesionalisme pekerja. Akan tetapi, ini tidak menafikan kewajiban

<sup>20</sup> Al-Hujurat: 12.

<sup>21</sup> Al-Sa'di, *Taisir Al-Karim Al-Rahman fi Tafsir Al-Kalam Al-Mannan*, Ms: 946.

<sup>22</sup> Ibn 'Ashur, *al-Tahrir wa al-Tanwir*, Jld.26, Ms: 250.

<sup>23</sup> Ibid, Jld.26, Ms: 256.

nahi mungkar di tempat kerja kerana kesalahan yang berlaku secara nyata dan terbukti tidak termasuk dalam tiga budaya tadi. Perbuatan mungkar yang terbukti perlu diambil tindakan wajar bagi mengelakkan daripada terjadinya mudarat yang lebih besar.

Beberapa contoh implementasi ayat ke-12 pada surah al-Hujurat yang boleh dilaksanakan di tempat kerja ialah:

1. Melarang pekerja daripada membincangkan hal-hal yang terlalu peribadi tanpa kepentingan semasa bekerja. Ini dapat mengelakkan budaya bergosip yang mendatangkan mudarat dalam berbentuk perspektif negatif terhadap rakan sekerja.
2. Mewujudkan dasar yang memastikan semua suara didengari dan dihargai, serta mendorong komunikasi terbuka antara semua lapisan organisasi.
3. Kepimpinan dengan teladan yang baik, iaitu ketua atau majikan menunjukkan sikap baik sangka terhadap pekerja mereka. Tindakan mereka akan menjadi contoh kepada yang lain. Pemimpin yang memberi peluang kedua dan tidak cepat menghukum juga membantu menanamkan sikap positif di kalangan pekerja.

#### **Kelima: Memupuk budaya bersuai kenal**

*Al-ta'āruf* berkata tunjang dari kata (عرف) yang bermaksud pengetahuan. Dikatakan, orang yang berta'āruf adalah orang yang memiliki pengetahuan terhadap orang lain dan melalui pengetahuan inilah perselisihan faham dapat dihindari kerana manusia akan mengingkari sesuatu yang dia tidak ketahui.<sup>24</sup> Manusia sukar untuk menjalin keakraban jika tidak saling mengenali kerana melalui perkenalan kita akan mengetahui persamaan dan perbezaan serta lebih cakna akan batas yang tidak boleh dilangkaui ketika bermuamalah.

---

<sup>24</sup> Ibn Fāris, Ahmad, *Mu'jam Maqāyīs al-Lughah*, tahqiq Abd al-Salam Muhammad Harun, (t.t: Dār al-Fikr, 1399H/ 1979M), Jld.4, Ms: 281.

Budaya *al-tā'aruf* jika disuburkan di tempat kerja dapat menimbulkan rasa ingin saling membantu dan berbuat ihsan. Ini secara tidak langsung akan mengekang faktor perosak-perosak hubungan seperti yang dibahaskan sebelum ini. Hikmah sebenar kepada sebuah *al-tā'aruf* ialah untuk menyedarkan bahawa semua manusia adalah sama di sisi Allah, tiada yang memiliki kelebihan berbanding yang lain melainkan ketakwaan kepada-Nya. Allah SWT berfirman:

﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾

Maksudnya: “Hai manusia! Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang lelaki dan seorang perempuan, dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.<sup>25</sup>

Salah faham manusia tentang kemuliaan yang bersumberkan keturunan, warna kulit, dan bangsa disangkal sama sekali pada ayat ini. Golongan yang berbangga dengan keturunan, bangsa, atau disebabkan kewujudan mereka dalam entiti tertentu memiliki kecenderungan untuk memperlekehkan dan menindas kerana menganggap mereka mempunyai kelebihan yang tidak ada pada selain mereka.

Antara bentuk implementasi ayat ke-12 pada surah al-Hujurat yang boleh dilaksanakan di tempat kerja ialah:

1. Mengadakan aktiviti orientasi ketika ada rakan sekerja baharu. Aktiviti ini bukan sekadar berfungsi sebagai taklimat skop kerja tetapi memperkenalkan rakan sejawat lain dan suasana di tempat kerja.
2. Ketua mengambil inisiatif mengadakan pertemuan informal seperti makan bersama waktu tengah hari dan bersukan di hujung minggu bagi menggalakan

---

<sup>25</sup> Al-Hujurat: 13.

suai kenal. Komunikasi di luar waktu kerja lebih bersifat terbuka dan kurang tekanan.

3. Memperkasakan “*Mentoring/ Buddy System*”, Implementasikan program mentoring atau buddy system, di mana karyawan baru dipasangkan dengan karyawan yang lebih senior untuk membantu mereka beradaptasi dan mengenal rekan kerja lainnya.

## KESIMPULAN

Hubungan manusia adalah bersifat dinamik dan tidak mudah untuk memberikan satu bentuk solusi terhadap konflik yang terjadi secara pukul rata. Ia perlu diperbaiki berdasarkan keadaan perse dan tatacara menangani konflik pastinya berbeza antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kajian-kajian berkenaan punca konflik dan buli di tempat kerja didapati bertepatan dengan saranan yang terdapat dalam kandungan surah al-Hujurat. Surah ini memberikan panduan berbentuk prinsipal yang relevan untuk memupuk keharmonian dan menangani konflik di tempat kerja. Ia boleh dijadikan sebagai penilaian terhadap seorang pekerja bagi menilai syaksiah.

Lima elemen utama yang ditonjolkan dan dapat dijadikan asas pembagunan etika ialah: menghormati ketua atau majikan, mengesahkan kesahihan maklumat, mencegah sikap merendahkan orang lain, mencegah buruk sangka, dan memupuk budaya berkenalan. Setiap elemen ini saling berkait rapat untuk mencipta suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif. Fakta menarik dari model ini adalah, penekanan pada prinsip asas Islam pada asasnya yang tidak hanya berfokus pada ibadah semata, tetapi juga mengutamakan etika sosial dan komunikasi yang efektif, yang sangat relevan dengan pengurusan organisasi moden.

## RUJUKAN/ REFERENCES

- [1] Al-Quran al-Karim
- [2] Abu Daud, Sulaiman bin al-Ash'ath. *Sunan Abi Daud*, tahqiq Syu'aib al-Arnaūt. Beirut: Dar al-Risālah al-‘Ālamiyyah, t.t.
- [3] Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail, *al-Jām‘i al-Ṣaḥīḥ*. Beirut: Dar Ibn Kathīr, 1422H.
- [4] Al-Karim Samnani and Parbudyal Singh, Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment, *Journal of Business Ethics*, 139 (2016): 537-549.
- [5] Al-Marāghī, Ahmad bin Mutafa, *Tafsīr al-Marāghī*. Mesir: Maktabah wa Maṭba‘ah Mustafa al-Baba, 1365H/ 1946M.
- [6] Al-Sa‘dī, Abd al-Rahman bin Nāsir. *Taisīr Al-Karīm Al-Raḥmān fi Tafsīr Al-Kalām Al-Mannān*. Saudi: Dār al-Salām, 2002M.
- [7] Al-Uthaimīn, Muhammad bin Soleh, *Tafsīr al-Quran al-Karīm (al-Hujurat – al-Hadid)*. Riyadh: Dār al-Thurayyā, 1425H/ 2004M.
- [8] Al-Zuhailī, Wahbah bin Mustafa. *Al-Tafsīr al-Munīr fi al-‘Aqīdah wa al-Syarī‘ah wa al-Manhaj*. Dimashq: Dar al-Fikr al-Mu‘asir, 1418H.
- [9] Damianus Abun and Gladys Jean Q. Basilio. *The Effect of Workplace Relationship on Job Satisfaction of Employees: School Context*. *Journal of Management and Humanities*, Vol.2, no.1, (2023): 227-241.
- [10] Grant Michelson and Suchitra Mouly, “*Rumour and gossip in organisations: A conceptual study*”. *Management Decision*, 38 (2000): 339 – 346.
- [11] Ibn ‘Āshūr, Muhammad al-Tahir bin Muhammad. *al-Taḥrīr wa al-Tanwīr*. Tunisia: Al-Dār al-Tunisiyyah li al-Nashr, 1984M.
- [12] Ibn Fāris, Ahmad, *Mu‘jam Maqāyīs al-Lughah*, tahqiq Abd al-Salam Muhammad Harun. t.t: Dār al-Fikr, 1399H/ 1979M.
- [13] Kementerian Sumber Manusia, *Panduan Bagi Pencegahan Tekanan Dan Keganasan Di Tempat Kerja*, 2002.

- [14] Robert Karasek and Tores Theorell. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books, 1992M.
- [15] Shahrul Azlan Maulod, Rasidah Arshad dan Ida Rosnita Ismail. *Hubungan Antara Konflik Dan Tingkah Laku Buli Dalam Unit Kerja: Peranan Kepercayaan Sebagai Pengantara*. Jurnal Pengurusan, Vol.59, (2020): 65-74.
- [16] Stephen J. Ball and Carol Vincent. "I Heard It on the Grapevine": 'Hot' Knowledge and School Choice". *British Journal of Sociology of Education* 19 (1998), No.3: 377 – 400.