



Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam



Norhazilina Abdul Halim
Institut Koperasi Malaysia Zon Timur
hazilina@ikkm.edu.my



Pengenalan

Budaya Kerja Cemerlang (BKC) atau *Excellent Work Culture* merupakan satu pendekatan komprehensif yang dijadikan dasar dalam perkhidmatan awam sejak tahun 1989 terutamanya dari aspek pengurusan pentadbiran, sistem penyampaian, proses dan tatacara kerja penjawat awam di Malaysia. Penekanannya telah mula diberi tumpuan selepas kemerdekaan khususnya bagi mencapai Dasar Ekonomi Baru (DEB). BKC merupakan satu kemestian dan titik tolak sekiranya ingin memacu kemantapan dan kekuatan pembangunan ekonomi sesebuah negara. Malah YAB Perdana Menteri Malaysia juga menyatakan bahawa:

"Cara kita tadbir dahulu lain dengan sekarang... dari segi sistem, perlu pendekkan prosedur. Kita mesti berusaha ke arah itu agar hasil kerja dapat diperoleh dengan cepat. Bukan sahaja cepat, tetapi juga tepat dan menepati tujuan. Tapi ini bergantung kepada faktor manusia. Sebab itu, perlu perbaiki, perlu ditambah (sikap) tanggungjawab, boleh dipercayai, komited, tidak membuang masa, bersemangat hendak menjayakan sesuatu yang diamanahkan dan bukan bekerja sambil lewa".
(Bernama 23 November 2006).

Sehubungan itu, usaha yang berterusan dari semasa ke semasa menerusi Penyelidikan dan Pembangunan (R&D) terhadap penerapan BKC akan sentiasa dinilai oleh kerajaan. Maka, tanggal 27 November 1989, YAB Tun Dr. Mahathir Mohamad, Perdana Menteri Malaysia telah melancarkan BKC. Pelancaran BKC dapat dibudayakan dan dapat disemai dalam pelaksanaan kerja serta ia mampu dijadikan rutin amalan kebiasaan untuk mencapai matlamat organisasi, entiti perniagaan lain termasuk koperasi dan kerajaan.

Konsep BKC

Pelbagai definisi yang akan tergambar apabila membicarakan soal BKC ini. Terdapat juga hasil tulisan yang menterjemahkannya sebagai keberkesanan sesuatu kerja yang menghasilkan kecemerlangan itu boleh dinilai daripada aspek kos, masa, keselesaan dan kepuasan pelanggan. Penentuan kecemerlangan juga bukan sahaja berdasarkan kuantiti bagi produk dan kualiti perkhidmatan semata-mata tetapi juga kepuasan pelanggan. Menurut Salleh M, kualiti yang dimaksudkan adalah kepuasan pelanggan dan keperluan yang ditetapkan. Budaya kerja murni dan berkualiti menjadi amalan kerja bersama apabila diperkukuhkan dengan sistem, proses, prosedur dan peraturan yang jelas dan mudah dilaksanakan. Budaya kerja bermula dari peringkat pengurusan atasan, disambut baik oleh pengurusan pertengahan dan dihayati serta dilaksanakan oleh setiap kakitangan. Begitu juga, Musatafa Daud menyatakan konsep BKC boleh dikaitkan dengan etika dan tatacara kerja yang melibatkan kerajinan, gigih, daya cipta, kreativiti, inovasi, semangat kerjasama, kerja berpasukan, integriti, berdisiplin dan bersikap untuk berusaha meningkatkan prestasi. Namun, menurut Wan Omar (1996), budaya ini harus seiring dengan konsep dan nilai ajaran Islam yang perlu disemai dan dipraktikkan dalam urusan seharian.

Selain itu, YAB Perdana Menteri dalam ucapannya menyatakan bahawa terdapat lima aspek kualiti kerja yang perlu ditekankan iaitu:

- a. Bekerjasama
- b. Bekerja secara efektif
- c. Berusaha memenuhi ekspektasi pelanggan
- d. Bekerja berdasarkan keperluan zaman
- e. Bersedia untuk mengadakan perubahan dan belajar ke arah melaksanakan projek-projek di bawah Rancangan Malaysia Ke-9

Berdasarkan kupasan tafsiran ini, dapat dilihat bahawa BKC dan etika kerja adalah saling berkaitan. BKC menekankan aspek 'berterusan' atau 'konsisten' dan 'kebiasaan' selaras dengan penggunaan perkataan 'budaya' dalam melakukan kerja berdasarkan nilai, sikap dan norma yang cemerlang melalui aspek perancangan, pengorganisasian, pelaksanaan atau pembuatan keputusan di setiap tahap perjawatan dan menghasilkan output yang cemerlang.



Kecemerlangan

Kualiti adalah satu keadaan yang cemerlang tetapi ia tidak terhad kepada satu tahap sahaja. Justeru, setelah berjaya mencapai sesuatu kualiti, ia tidak terhenti dan perlu diteruskan untuk mencari kualiti yang lebih baik. Kecemerlangan merupakan satu matlamat yang diimpikan bukan sahaja oleh individu tetapi juga oleh organisasi yang berwawasan. Usaha untuk mencapai kecemerlangan memerlukan pengorbanan, dedikasi, kesungguhan, kesabaran, iltizam, kepimpinan dan pelbagai lagi sikap dan sahsiah yang positif. Begitu juga jelas dalam Al-Quran iaitu '*ahsanu amala*' dalam Surah al-Mulk (67):2, '*aflaha*' Surah al-A'La (87):14, Surah al-Mu'minin (23):1, Surah Asy-Syams (91):9, Surah Thaha (20):64 dan '*ihsana*' yang menerangkan apa jua pekerjaan yang dilakukan oleh manusia menitikberatkan keikhlasan, kejujuran serta berilmu untuk mencapai kecemerlangan dengan mendapat keredaan dan keberkatan Allah SWT. Malah dalam laungan azan apabila masuknya

waktu solat, seruan "*hayya ala falah*" digunakan dalam menyeru umatnya untuk berusaha menuju kejayaan dan mencapai kemenangan bukan sahaja di dunia malah ke alam yang kekal iaitu akhirat. Pekerjaan yang cemerlang adalah dilaksanakan dengan berkualiti secara tekun, khusyuk, ikhlas, konsisten, amanah dan bertanggungjawab. Kecemerlangan membawa implikasi maju ke hadapan, bersifat dinamik, gemilang, menerima sanjungan dan menjadi '*role model*' kepada masyarakat.

Selain itu, terdapat beberapa perkara yang perlu dilihat dalam fasa pembentukan kualiti kecemerlangan individu dan organisasi seperti di dalam Rajah 1 di bawah:



Rajah 1: Kecemerlangan Individu dan Organisasi

Berdasarkan Rajah 1 dapat disimpulkan bahawa, untuk mencapai kecemerlangan dalam organisasi komponen utama adalah datangnya daripada individu atau pekerja yang memahami matlamat organisasi.

Oleh yang demikian, untuk memastikan kecemerlangan akan kekal berterusan tahap kesedaran, kefahaman, penghayatan dan keinginan pekerja mestilah seiring dengan visi dan misi organisasi. Sifat yang perlu ditanamkan dalam jiwa dan sanubari pekerja adalah merupakan tuntutan dalam keterampilan (berfikir, komunikasi dan pengurusan masa) yang lebih kompetitif. Perlumbaan kepada peningkatan kualiti melibatkan dua aspek iaitu:

- i) perlumbaan untuk ke hadapan dan;
- ii) perlumbaan sentiasa di hadapan.

Firman Allah dalam Surah al-Hadid:21 menerangkan konsep kompetitif yang bukan sahaja dalam urusan kebaikan tetapi melihat juga usaha penambahbaikan dan pembetulan (keimanan dan taubat). Kecemerlangan juga turut mengambil kira aspek sumber dan kaedah sama ada menepati piawaian dan standard dari aspek pemantauan (pentadbiran, polisi, matlamat, tatacara dan prosedur serta kaedah) di peringkat pengurusan organisasi. Hasil kajian oleh Sharifah Hayaati Al-Qudsy menyatakan bahawa terdapat empat komponen utama menentukan BKC dalam Islam selain dari aspek kerja yang dilaksanakan, iaitu:

- i) sumber pekerjaan hendaklah halal dan tidak mengandungi unsur 'syubhah' seperti rasuah dan penipuan;
- ii) kaedah pelaksanaan kerja juga mestilah telus, bersih daripada unsur haram, tiada penyalahgunaan kuasa dan kedudukan;
- iii) kesan iaitu hasil keputusan tidak bersifat dendam dan memberi kesan negatif kepada pekerja dan;
- iv) nilai kerja yang cemerlang seperti muafakat, kerja kumpulan, ikhlas, tekun, sabar; tanpa mengeksploitasi tenaga kerja dengan mengarahkan sesuatu yang bukan di bawah bidang tugas atau kuasa secara melampau,

bekerja di luar waktu pejabat dengan membuat tuntutan yang tidak sewajarnya. Kupasan ini diterangkan menerusi **Rajah 2** di bawah yang menunjukkan inti pati utama BKC dalam Islam.



Rajah 2: Model Asas BKC Islam (BKCI)

Bekerja bukan sahaja sebagai tuntutan kehidupan dan hanya mendapat gaji semata-mata tetapi keberkatan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai ibadah juga perlu dilihat dengan lebih serius. Imam Al-Ghazzali juga menyatakan bahawa dalam melaksanakan amanah dan memikul tanggungjawab yang diberikan, tiga perkara ini tidak boleh diambil mudah iaitu:

- i) Apabila mengerjakan sesuatu, ikhlaskan hati
- ii) Semasa mengerjakan sesuatu, khusyukkan hati
- iii) Setelah mengerjakan sesuatu, rendahkan hati



Elemen Asas Kecemerlangan

Sejajar dengan Perkara 3 Fasal 1 Perlembagaan Persekutuan iaitu agama Islam merupakan agama rasmi, maka kenyataan YAB Tun Dr. Mahathir Mohamad amat bertepatan iaitu menegaskan penerapan nilai Islam dalam pentadbiran untuk meningkatkan kualiti kerajaan. Ukuran kualiti kecemerlangan sesebuah kerajaan adalah dengan membentuk sebuah masyarakat Malaysia yang bermaruah, beridentiti kukuh dan disegani oleh masyarakat lain. Selain itu, pengukuhan kecemerlangan dalam kalangan masyarakat Malaysia mampu untuk menubuhkan sebuah 'negara bahagia'. Penerapan nilai Islam seperti amanah, tanggungjawab, ikhlas, dedikasi, sederhana, tekun, bersih, berdisiplin, bekerjasama, berbudi mulia, bersyukur, bijaksana, adil dan sabar juga dapat diaplikasikan dalam urusan sesebuah organisasi dengan menghapuskan sikap negatif untuk menjalankan tugas yang dipertanggungjawabkan bagi menghasilkan perkhidmatan yang bermutu dan berkualiti. Oleh sebab itu, dalam membentuk BKC bagi sesebuah organisasi terdapat empat elemen asas yang perlu diutamakan iaitu:

A) Nilai

Nilai merupakan tanggapan dan penerimaan individu dari sudut pemikiran masing-masing terhadap organisasi yang akan menentukan tindak balas dalam menghasilkan perkhidmatan yang berkualiti. Mampu melaksanakan sesuatu keputusan berdasarkan permuafakatan secara:

- P – Problem (Kenal pasti masalah)
- O – Objective (Menetapkan objektif)
- A – Alternatives (Menyenaraikan pilihan)
- C – Consequences (Mengenal pasti kesan dan natijah satu-satu pilihan)
- T – Trade Off (Mengenal pasti kos lepas berdasarkan pilihan)

Elemen nilai yang sering dibincangkan boleh juga diklasifikasikan dalam pelbagai bentuk seperti tekun, fokus, atau dedikasi dalam kerja. Jika sekiranya elemen nilai ini diteliti dan diawasi dalam BKC, maka ia bukan sekadar dinilai cemerlang dalam konteks beretika malah juga boleh cemerlang dalam memupuk keimanan kepada Allah S.W.T. Pengertian ke atas nilai yang baik akan dijadikan etika kerja dan amat dituntut dalam Islam bukan sekadar kerana ia adalah aspek akhlak yang menentukan kualiti sesuatu tugas tetapi ia adalah formula untuk memastikan matlamat syariat terlaksana dengan baik. Menurut Muhammad Tahir b. Ashur dalam bukunya Ibn Ashur, 2009:15-16 menyatakan lima matlamat syariat yang dinamakan sebagai 'maqasid Daruriyyat Al-Khams', iaitu:

- Memelihara agama
- Memelihara jiwa dan nyawa
- Memelihara akal fikiran
- Memelihara harta
- Memelihara keturunan

Ajaran Islam bukan sekadar menggalakkan umatnya semata-mata cemerlang melalui nilai dan etika kerja sahaja tetapi juga bersifat memeliharanya sebelum berlakunya kemusnahan, ketidakbertanggungjawaban terhadap tugas atau kerja. Nilai dipupuk bukan sebab hendak cemerlang dalam kerja dan di mata manusia tetapi lakukan sesuatu kerja dan niat kerana ALLAH sememangnya perlu ada dalam diri sebagai seorang manusia dan hambaNya.



B) Norma

Norma adalah peraturan atau nilai hidup dan amalan yang sepakat diterima dalam sesebuah masyarakat serta mencerminkan kemahuan bersama. Jika dilihat dalam konteks organisasi ia adalah menjurus kepada cara bekerja yang diterima umum dan diamalkan dalam organisasi yang menjadi nilai budaya organisasi itu. Sebagai contoh, seseorang pekerja menjadi kebiasaannya memulakan pekerjaannya jam 9.30 pagi iaitu selepas sarapan, baca surat khabar atau berbual dengan rakan, (sedangkan waktu bekerja sebenar adalah jam 8.30 pagi) tidak akan menjadi perkara luar biasa kerana ia sering dan sentiasa berlaku dalam organisasi tersebut. Perkara yang sering dan berulang perlakuannya menjadikan ia sebagai satu norma kebiasaan. Usaha untuk mengubah keadaan ini adalah sukar dan mengambil masa.

Oleh yang demikian, Islam sangat memandang serius terhadap masa. Umur manusia merangkumi tahun, bulan, jam, minit dan saat yang kesemuanya menggambarkan masa yang dibahagikan mengikut bahagian tertentu. Masa adalah barangan atau modal yang semestinya dimanfaatkan secara sebaik-baiknya dan tidak sesekali boleh disia-siakan. Justeru, gunakanlah masa seoptimum yang boleh. Maka Allah turunkan ayat al-Quran, Surah al-Asr :1-3 yang menceritakan "*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal soleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan menetapi kesabaran*".

Melakukan perubahan bukan sesuatu yang mudah. Namun, usaha ke arah perubahan itu perlu disemai dalam jiwa dengan memahami serta menghayati proses peribadatan sifat mahmudah dan mengikis sifat mazmumah dalam urusan kehidupan mahupun suasana pekerjaan. Sifat ini boleh diterapkan dengan cara mujahadah. Menangani cabaran dan ancaman dengan penuh keinsafan dan waspada kerana godaan nafsu itu menjadi musuh utama kepada manusia.

Pembentukan norma yang baik perlu diurus dengan menilai serta memperbaiki prestasi pekerjaan di peringkat pengurusan atasan mahupun pelaksana. Bahagian pengurusan perlu memperuntukkan masa dan kesempatan untuk menilai dan seterusnya memperbaiki tugas dan pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepada pekerja. Di peringkat pekerja atau individu pula harus memeriksa diri mereka untuk mencari kelemahan yang boleh dibaiki dengan menilai penghasilan serta produktiviti yang diusahakan berbanding dengan modal tenaga mahupun pemikiran yang disumbangkan. Penilaian perlu dibuat atas urusan pengendalian tugas dan tanggungjawab ataupun hasil dari sudut setakat mana keberhasilan, keberkesanan dan kecekapan sesuatu tugas atau kerja yang telah dilaksanakan.

C) Sikap

Sikap merupakan kesediaan seseorang dari segi mental dan fizikal untuk bertindak terhadap sesuatu perkara yang mungkin dilakukan secara teragak-agak, tidak sepenuh hati atau secara terpaksa. Oleh sebab itu, persediaan mental juga amat penting bagi memperlihatkan sikap sebenar seseorang.

Sehubungan itu, proses awal untuk melahirkan kecemerlangan organisasi adalah dengan membentuk sikap pekerja terhadap bekerja. Selain sikap pekerja dipengaruhi oleh ambil berat pihak atasan terhadap kebajikan mereka, motivasi dan semangat bekerja juga perlu disuburkan dengan persekitaran kerja yang kondusif. Kepuasan bekerja juga telah diterangkan oleh Abraham Maslow dalam model 'The Hierarchy of Needs'. Terdapat tiga faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi sikap pekerja BKC iaitu:

- (i) Penglibatan dalam kerja,
- (ii) Kepuasan Kerja dan
- (iii) Komitmen kerja, begitu juga dalam sepotong hadis Rasulullah S.A.W yang bermaksud "*sesungguhnya Allah suka apabila seseorang itu membuat sesuatu pekerjaan hendaklah dilakukan dengan tekun*".

(Kanzul "Ummal Kitab al-Ijrah min Qism al-Aqwal, Dar al- Fikr, no. 9128, juzuk 1, h.639). Gabungan ketiga-tiga faktor ini mampu membentuk sikap untuk mempertingkatkan kualiti, produktiviti dan kesetiaan pekerja terhadap organisasinya. Sekiranya perkara ini dapat dibudayakan, ia akan melahirkan suatu BKC dalam organisasi. Namun demikian, terdapat juga faktor lain yang menjadi alat utama untuk memperkukuhkan ketiga-tiga faktor tersebut seperti sistem ganjaran dan imbuhan, latihan, kenaikan pangkat, suasana persekitaran tempat kerja yang kondusif, keseronokan bekerja, kemudahan pekerja, sokongan dan rakan sejawat.

Sikap juga biasanya berkaitan dengan nilai akidah individu itu sendiri. Allah SWT telah berfirman dalam Surah al-Taubah 9:105 berhubung dengan aspek kerja sebagai ibadah dan bukan hanya solat, puasa dan haji sahaja dan ianya meluas dalam kehidupan. Firman Allah *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan; dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui perkara-perkara yang ghaib dan yang nyata, kemudian Dia menerangkan kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan"*. Jelas di sini, untuk membudayakan kecemerlangan kerja ia memerlukan penghayatan dan akhlak yang mulia dalam membangunkan jati diri, sahsiah dan peribadi pekerja serta menjadikan pekerjaan ini sebagai ibadah dengan mengambil kira:

- Al-Hikmah - kebijaksanaan atau kesucian ilmu dengan amal atau tindakannya
- Al-Adl - keadilan iaitu jiwa yang dapat dikawal dari sifat marah, rakus, ego dan sebagainya untuk mencapai al-Hikmah. Nilai ini mampu menyelamatkan dan membimbing manusia ke arah kesejahteraan dan kebahagiaan
- Al-Shaja'ah - keberanian, iaitu kekuatan dan keteguhan hati dalam mempertahankan kebenaran (Al-Haq), tidak berundur kerana dicela dan tidak

maju kerana dipuji

- Al-Iffah - kemuliaan iaitu mempunyai kemuliaan dengan menjaga maruah diri dari melakukan perbuatan yang dilarang Allah.

Sehubungan itu, di sinilah pentingnya perancangan dan pengurusan sumber manusia secara komprehensif dan bersepadu kepada tenaga kerja yang lebih efektif dalam sesebuah organisasi, sekiranya ingin mencapai kecemerlangan. Walau bagaimana pun, tanggungjawab pengurusan sumber bukan sekadar dalam pengambilan, pengagihan tugas, perancangan latihan dan kenaikan pangkat semata-mata tetapi impaknya mestilah mampu mencorakkan sikap atau tingkah laku dalam bekerja (*work behavior/attitude*) kepada pekerja.

D) Etika

Etika merupakan gabungan unsur nilai, norma dan sikap yang dikongsi bersama secara positif dan akan menerbitkan prinsip kerja yang baik dan akan mewujudkan satu budaya organisasi yang cemerlang secara keseluruhannya. Nilai agama dan moral perlu diambil kira semasa bekerja dan mestilah digunakan sebaiknya semasa bekerja. Pengamalan nilai murni dalam etika Islam seperti amanah, dedikasi, disiplin, jujur, menahan diri dan takwa diperlukan oleh semua penganut Islam dalam melaksanakan tanggungjawab.

Islam sebagai agama yang lengkap memberikan garis panduan menyeluruh tentang etika kerja yang sepatutnya diamalkan oleh sesebuah organisasi. Perkataan etika juga menggambarkan akhlak. Akhlak yang berada dalam diri manusia yang mendorong seseorang itu untuk melakukan sesuatu perbuatan tanpa perlu berfikir dan biasanya berlaku secara spontan. Penyucian hati akan membentuk sikap ikhlas yang sebenar dan tidak dipengaruhi dengan perkara duniawi sahaja. Penerapan akhlak yang mulia dapat dihayati sepenuhnya oleh seseorang insan. Etika kerja Islam merupakan tanggungjawab terhadap sesuatu pekerjaan dan menjadikannya sebagai satu ibadah.

Cadangan

BKC tidak terhasil dengan sekelop mata atau dalam kadar segera. Sebaliknya ia menjadi suatu budaya apabila dilakukan secara berulang kali dan diamalkan secara berterusan oleh sejumlah masyarakat dalam sesebuah komuniti atau boleh juga dalam gerakan koperasi dan organisasi. Amalan yang akan melahirkan 'trend' bekerja dan kemudiannya menjadikan serta membentuk imej masyarakat, komuniti yang boleh juga diterjemahkan dalam koperasi dan organisasi.

Namun, ia bukan sekadar untuk menyatakan BKC semata-mata tetapi pengurusan perubahan ke arah pencapaian BKC itu yang amat sukar dilakukan. Pandangan Islam dalam mengurus perubahan yang ingin dilakukan adalah merupakan satu transformasi sosial berlandaskan konsep iman dan tauhid demi mencapai matlamat keredaan Allah SWT. Firman Allah dalam Surah al-Taubah:62 yang bermaksud, "Yang sepatutnya mereka cari ialah keredaan Allah dan Rasul sekiranya mereka benar orang yang beriman". Perubahan budaya kerja dapat dilakukan sekiranya pekerja dalam organisasi itu memiliki ilmu dari aspek i) informasi mengenai bentuk perubahan, ii) misi organisasi dan iii) strategi perubahan. Kejayaan pengislahan organisasi perlu memenuhi tiga pra syarat iaitu:

I. Prasyarat Pertama

Mewujudkan "mind-set" yang berorientasikan kecemerlangan supaya pekerja lebih komited kepada pencapaian matlamat dan mempunyai kesedaran yang tinggi terhadap dasar kualiti organisasi. Melatih pekerja bersedia untuk berubah dan menyesuaikan keadaan dalam menghadapi perubahan persekitarannya melalui anjakan paradigma demi mencapai kecemerlangan.

Memerlukan sistem motivasi yang mantap untuk menggalakkan pekerja meninggalkan sikap dan tabiat yang lama kepada budaya kerja baharu.

II. Prasyarat Kedua

Merangka wawasan yang jelas ke arah mana organisasi hendak dibawa agar pekerja boleh menerima hakikat bahawa usaha mewujudkan kecemerlangan dalam organisasi bukan pelaksanaan yang mudah dan boleh diperoleh dengan sekelop mata. Usaha untuk mencapai kecemerlangan perlu dilakukan secara berterusan tanpa ada had masa yang ditetapkan. Pihak pengurusan perlu peka tentang ruang yang boleh diperbaiki dari masa ke semasa bagi menampung kelemahan yang masih ada.

III. Prasyarat Ketiga

Strategi dan langkah yang perlu diambil untuk melakukan perubahan. Penetapan kaedah yang bersesuaian dalam merancang, melaksanakan dan mengawal untuk penambahbaikan agar pencapaian ke arah BKC ini boleh diterjemahkan dengan berkesan.

Oleh sebab itu, pentingnya setiap organisasi mahupun apa jua entiti termasuk koperasi, sekiranya berhasrat untuk membudayakan amalan kecemerlangan dalam persekitaran kerja perlu mengambil kira aspek berikut seperti Rajah 3 di bawah:



Rajah 3: Pengurusan Perubahan dalam Organisasi

Penutup

Budaya kerja yang unggul dan cemerlang menjadi asas kepada peningkatan produktiviti dan kualiti sesebuah organisasi mahupun koperasi. Pembentukan BKC dan berkualiti hanya akan tercapai sekiranya warga organisasi atau pekerja koperasi mempraktikkan etika kerja yang positif. Bak kata pepatah "*Jangan masukkan sampah sarap dalam otak kita. Kalau kita sangka kita malas, malasmalah kita. Kalau kita sangka kita lembap, maka lembaplah kita, tetapi kalau kita fikir kecemerlangan itu mudah, maka mudalah untuk kita jadi cemerlang*". Orang yang cemerlang menunjukkan hasil, Orang yang gagal memberikan alasan.