

PENILAIAN PRESTASI BERASASKAN KONSEP *HISBAH*: SATU SOROTAN

PERFORMANCE APPRAISAL BASED ON HISBAH'S CONCEPT: A REVIEW

Affi Farhana Mhd Poad¹
Azrin Ibrahim^{2*}

¹Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam (ISDEV), Universiti Sains Malaysia (USM), 11800 Pulau Pinang, Malaysia. E-mel: afififarhana@yahoo.com

²Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam (ISDEV), Universiti Sains Malaysia (USM), 11800 Pulau Pinang, Malaysia. E-mel: azrinibrahim@usm.my *(Corresponding Author)

Article history

Received date : 29-9-2020
Revised date : 29-9-2020
Accepted date : 15-10-2020
Published date : 15-10-2020

To cite this document:

Mhd Poad, A. F., & Ibrahim, A.(2020). Penilaian Prestasi Berasaskan Konsep Hisbah: Satu Sorotan. *Jurnal Penyelidikan Islam dan Kontemporari (JOIRC)*, 3(7),15 - 23.

Abstrak: Penilaian prestasi amnya merupakan satu proses menilai kerja dan hasil kerja bagi memastikan nilai yang diperoleh adalah baik dan terpelihara. Jika terdapat kekurangan dan kelemahan tertentu, ia dapat diperbaiki untuk membolehkan sesebuah organisasi atau institusi mencapai matlamat yang ditetapkan. Namun dalam konteks menilai prestasi pekerja, aspek pengawasan (*hisbah*) dalaman dan luaran perlu diambil kira supaya penilaian yang dilakukan adalah benar dan tidak melanggar hak-hak pekerja yang dinilai. Oleh yang demikian, kertas kerja ini dilakukan dengan dua objektif iaitu, pertama; mengenal pasti penilaian prestasi dalam Islam, kedua; menganalisis penilaian prestasi berasaskan kepada konsep *hisbah*. Berikutan itu, bagi mencapai kedua-dua objektif, kertas kerja ini dilakukan dengan menggunakan reka bentuk penjelasan melalui pengumpulan data sekunder iaitu berasaskan kepada kajian dokumen. Setelah data diperoleh dan dikumpulkan, data akan dianalisis menggunakan kaedah analisis kandungan. Hasil kajian mendapati bahawa penilaian prestasi yang dijalankan oleh mana-mana organisasi atau institusi perlu kepada pengawasan (*hisbah*) supaya proses penilaian yang dilakukan adalah tepat dan tidak menyeleweng terhadap orang yang dinilai dan organisasi itu sendiri. Oleh yang demikian, elemen *hisbah* yang terdiri daripada *tawhidi*, *itqan* dan *ihsan* perlu diterapkan dalam diri penilai dan proses dalam *hisbah* perlulah ditekankan dalam membuat penilaian hasil kerja dan pekerja di sesebuah organisasi atau institusi.

Kata kunci: penilaian prestasi, *hisbah*

Abstract: Performance appraisal is generally a process of evaluating work and work results to ensure that the value obtained is good and preserved. If there are certain shortcomings and weaknesses, it can be improved to enable an organization or institution to achieve the set goals. However, in the context of evaluating employee performance, aspects of internal and external supervision (*hisbah*) must be taken into account so that the assessment is true and does not violate the rights of the employee being assessed. Therefore, this paper is done with two objectives namely, first; identify performance appraisals in Islam, second; analyze performance appraisals based on the concept of *hisbah*. Therefore, in order to achieve both objectives, this paper is done using an explanatory design through the collection of secondary

data that is based on document study. Once the data is obtained and collected, the data will be analyzed using content analysis methods. The results of the study found that the performance appraisal conducted by any organization or institution needs to be asserted supervision (hisbah) so that the appraisal process is accurate and does not deviate from the person being assessed and the organization itself. Therefore, the elements of hisbah which consists of tawhidi, itqan and ihsan should be applied in the evaluator and the process in hisbah should be emphasized in evaluating the work and employees of an organization or institution.

Keywords: Performance Appraisal, hisbah

Pengenalan

Dalam sesebuah organisasi, prestasi kerja setiap pekerja adalah penting dan perlu diberi tumpuan bagi memastikan kemajuan atau kemerosotan prestasinya dapat ditambah baik untuk kelangsungan dan pencapaian organisasi tersebut tercapai. Hal ini memperlihatkan penilaian prestasi memainkan peranan yang penting dalam sesebuah organisasi (Md. Asfaqur Rahman, Hasibul Islam, Rakibul Islam & Nayan Kumar Sarker, 2020). Namun, terdapat beberapa isu dan konflik yang sering diperkatakan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerana ia melibatkan beberapa pihak iaitu pekerja yang dinilai dan pengurus yang mewakili organisasi dalam membuat penilaian (Zaleha Yazid, Nur Atika Abdullah & Rosmarina Baharom, 2017). Antaranya, penilaian prestasi yang dilaksanakan terdedah kepada pelbagai bentuk manipulasi, ugutan, dan konspirasi yang akhirnya dipersoalkan ketetapan dalam penilaian yang dilakukan (Ab. Aziz Yusof, 2015). Oleh yang demikian, penilaian yang dilakukan sepatutnya diawasi dan dikawal selia dengan sebaik mungkin bagi memastikan agar pelaksanaannya adalah benar dan tidak melanggar garis panduan Islam sehingga mampu mengabaikan hak-hak pihak yang dinilai dan organisasi itu sendiri.

Dalam Islam, aspek pengawasan dan kawalan sering dikaitkan dengan *hisbah* yang merupakan aktiviti yang telah dilaksanakan oleh Rasulullah SAW untuk mengawasi dan mengawal peniaga-peniaga dipasar bagi memastikan agar tidak wujud sebarang bentuk penyelewengan pada ketika itu. Kini, *hisbah* semakin berkembang dan mendapat perhatian para pengkaji sehingga terdapatnya karya-karya yang menyusun secara sistematik aspek-aspek dalam *hisbah* yang menjadi kepentingan dan dapat diaplikasikan pada mana-mana bidang terutamanya dalam mengawal selia sesuatu keadaan. Oleh yang demikian, *hisbah* dilihat dapat memainkan peranannya untuk mengawasi dan mengawal pelaksanaan penilaian prestasi dalam sesebuah organisasi bagi memastikan agar pelaksanaannya adalah benar dan tidak berlaku sebarang penyelewengan terdapat pekerja dan organisasi.

Justeru itu, kertas kerja ini mempunyai dua objektif iaitu untuk mengenal pasti penilaian prestasi dan menganalisis penilaian prestasi berasaskan kepada konsep *hisbah*. Perbincangan dalam kertas kerja ini dibahagikan kepada enam topik iaitu bermula dengan pengenalan dan diikuti dengan penilaian prestasi, *hisbah*, penilaian prestasi berasaskan hisbah, proses penilaian prestasi berasaskan konsep *hisbah* dan akhirnya disimpulkan secara keseluruhan perbincangan dalam kesimpulan.

Penilaian prestasi

Penilaian prestasi atau *performance appraisal* merupakan salah satu fungsi dalam pengurusan insan di organisasi atau institusi. Berdasarkan pandangan Snell, Morris dan Bohlander (2016), penilaian prestasi merupakan suatu pendekatan yang digunakan oleh pihak pengurusan dalam sesebuah organisasi atau institusi untuk mengukur prestasi pekerja berdasarkan garis

panduan yang telah ditetapkan bagi penambahbaikan dan memastikan agar matlamat yang ditetapkan dapat dicapai.

Berdasarkan sejarah, penilaian prestasi berlaku melalui dua pendekatan iaitu secara tidak rasmi dan secara rasmi. Secara tidak rasmi, penilaian prestasi berlaku apabila wujudnya penglibatan manusia dalam aktiviti berpasukan, manakala secara rasmi, adalah apabila penilaian prestasi digunakan sebagai input dalam pelarasan gaji, kenaikan pangkat, latihan dan pembangunan, perancangan kerjaya, meningkatkan dorongan kerja, pengambilan pekerja dan pemantauan kejayaan (Ab. Aziz Yusof, 2018; Zaleha Yazid, Nur Atika Abdullah & Rosmarina Baharom, 2017).

Penilaian prestasi dilakukan secara berkala berpandukan kepada matlamat, dasar, prosedur dan tatacara yang telah ditetapkan bertujuan membangunkan pekerja demi mencapai matlamat organisasi atau institusi (Ab. Aziz Yusof, 2018). Dalam melaksanakan penilaian prestasi, terdapat beberapa proses yang melibatkan penentuan aspek yang perlu dinilai iaitu pencapaian kerja, menyediakan maklum balas dan menentukan gaji atau faedah yang layak diberikan (Ab. Aziz Yusof, 2018). Namun, untuk memastikan keberkesanan pelaksanaan penilaian prestasi ia memerlukan kepada maklumat yang tepat dan adil.

Tanpa maklumat yang tepat dan adil ia akan menyebabkan wujudnya kepincangan dan memberi kesan kepada pekerja dan organisasi yang terbabit. Sebaliknya, dengan melaksanakan penilaian prestasi secara objektif, adil dan tulus akan dapat membantu dalam pengurusan dan pembangunan pekerja seterusnya memaksimumkan produktiviti sesebuah organisasi dan institusi (Ab. Aziz Yusof, 2018). Oleh yang demikian, bagi memastikan agar pelaksanaan penilaian prestasi dapat berlaku dengan adil dan tulus, ia memerlukan kepada pengawasan dari sifat-sifat negatif pihak penilai dalam melaksanakan sesuatu penilaian.

Hisbah

Hisbah merupakan perkataan Arab yang terbina dari perkataan *ihtasaba*, *yahtasibu* dan *ihtisaban* yang membawa maksud bersegera dalam mendapatkan ganjaran pahala daripada Allah SWT dengan melaksanakan kebaikan yang dituntut (Ibn Manzur, 1988; Ibrahim, 2019). *Hisbah* dari sudut bahasa pula merupakan suatu perbuatan yang menyeru ke arah kebaikan apabila manusia meninggalkannya secara terang-terangan dan mencegah daripada melakukan kemungkaran apabila manusia melakukannya secara terang-terangan (al-Mawardi, 1993). Selain itu, *hisbah* juga didefinisikan sebagai satu tugas dan suruhan agama, yang terangkum dalam konsep menyeru ke arah kebaikan dan mencegah kemungkaran ke atas individu yang dipertanggungjawabkan menjaga urusan orang Islam (Ibn Khaldun, 1930; Azrin Ibrahim, 2019).

Sejarah *hisbah* bermula apabila Baginda Rasulullah SAW melaksanakan pengawasan di pasar-pasar untuk membanteras penipuan yang berlaku. Selepas itu, *hisbah* terus berkembang apabila Rasulullah SAW mula melantik pegawai-pegawai yang digelar Penyelia Pasar (*Sahib as-Suq*) atau Petugas di Pasar (*al-'Amil fil-Suq*) untuk mengawasi perjalanan pasar dan urusan perdagangan (Auni Abdullah, 2000). Bidang tugas mereka pada masa itu tertumpu kepada pencegahan daripada berlakunya penindasan atau penipuan khususnya dalam operasi sistem timbangan dan sukatan dalam urusan niaga (Auni Abdullah, 2000). *Hisbah* yang dilaksanakan pada masa tersebut membolehkan Rasulullah SAW dan para Sahabat mengendalikan urusan orang ramai serta melindungi agama.

Melihat keberkesanan pelaksanaan *hisbah* pada zaman Rasulullah SAW, membawa kepada kesinambungan pelaksanaan *hisbah* pada zaman khulafa' ar-Rasyidin, Umayyah, Abbasiyyah

dan berkembang ke seluruh tanah Arab dan Asia seperti di Indonesia dan Malaysia. Namun, pelaksanaan yang berlaku selepas zaman Rasulullah SAW dilihat telah melalui pelbagai revolusi demi penambahbaikan dan memastikan bersesuaian dengan keadaan semasa.

Walau bagaimanapun, secara asas *hisbah* mempunyai empat tahap pengawasan merangkumi pengawasan diri-sendiri, pengawasan Ilahi, pengawasan oleh masyarakat, dan pengawasan rasmi oleh pihak berkuasa (Auni Abdullah, 2000). Keempat-empat *tahap* tersebut mempunyai hubungan kait dalam mewujudkan rangkaian pengawasan yang menyeluruh di bawah sistem pengurusan Islam melalui proses, elemen dan komponen yang tersendiri. Justeru itu, *hisbah* dilihat dapat diaplikasikan dalam mengawasi penilai dalam melaksanakan penilaian prestasi di sesebuah organisasi atau institusi.

Hal ini disebabkan, pelaksanaan *hisbah* bermatlamatkan untuk melahirkan seorang yang sentiasa berdisiplin dan berusaha membendung diri daripada melakukan kemungkaran semasa menjalankan tugas harian dan amanah yang dipikul melalui proses penghayatan dan penerapan amanah dan tanggungjawab sebagai hamba Allah SWT serta menganggap kerja yang dipikul sebagai ibadat yang sentiasa diberi penilaian di dunia dan di akhirat (Mardzelah Makhsin et. al, 2014; Afifi Farhana Mhd Poad & Azrin Ibrahim, 2018).

Maka, pelaksanaan penilaian prestasi berasaskan *hisbah* dilihat mampu melahirkan penilai yang tidak melanggar syariat Islam dan perkara yang dinilai adalah baik dan dapat menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi atau institusi terbabit. Oleh yang demikian, subtopik seterusnya membincangkan secara jelas penilaian prestasi berasaskan konsep *hisbah* yang dapat diaplikasi dalam pelaksanaannya di dalam organisasi dan institusi.

Penilaian prestasi berasaskan konsep *hisbah*

Dalam melaksanakan penilaian prestasi, penilai memainkan peranan yang penting bagi memastikan agar mereka bertanggungjawab melakukan penilaian secara adil dan tulus. Maka, untuk memastikan agar sikap adil dan tulus dapat disemat dalam diri setiap penilai, ia memerlukan kepada pengawasan daripada sifat-sifat negatif. Oleh yang demikian, elemen *hisbah* yang terdiri daripada *tawhidi*, *itqan* dan *ihsan* menjadi salah satu asas yang boleh diaplikasikan bagi memastikan penilaian prestasi yang dilakukan adalah tulus dan tidak mengabaikan hak-hak pekerja dan organisasi. Hal ini disebabkan, ketiga-tiga elemen tersebut merupakan asas untuk melahirkan insan yang selari dengan syariat Islam (Hassan al-Banna et. al, 2011).

Tawhidi merupakan konsep berpaksikan kepada tauhid yang merupakan suatu kaedah ilmu berasaskan kewujudan Allah SWT (Mohd Affandi Hassan, 1992). Elemen *hisbah* yang berpaksikan ketauhidan kepada Allah SWT akan melahirkan penilai yang mengakui bahawa Allah SWT Maha Melihat dan setiap penilaian yang dilakukan akan dibalas dengan balasan yang setimpal. Hal ini menekankan setiap penilai untuk bertingkah laku dan bertindak berpaksikan keimanan kepada Allah SWT dan tidak menafikan perhubungan sesama manusia dalam melaksanakan penilaian. Hal ini selari dengan pandangan Hassan al-Banna Mohamed et. al (2015) dan Yusof Ismail & Suhaimi Mhd Sarif (2011) yang menyatakan bahawa elemen *tawhidi* berkait rapat dengan niat seseorang dan hubungan dengan Allah SWT serta hubungan insan dengan insan dan makhluk yang lain. Ekoran daripada itu, elemen *tawhidi* terhadap diri penilai dilihat penting bagi melaksanakan penilaian prestasi di sesebuah organisasi atau institusi dengan penuh keikhlasan, keyakinan, keimanan dan ketaatan kepada Allah SWT dan melahirkan hasil yang baik serta mencapai matlamat yang ditetapkan.

Seterusnya ialah *itqan* yang merupakan suatu budaya kerja cemerlang, bersungguh-sungguh, istiqamah dan tekun bagi melahirkan kerja yang berkualiti dan komitmen untuk mencapai kesempurnaan. (Azman Che Omar, 2001; Sohaimi Mohd Salleh dan Mohd Gunawan Che Ab. Aziz, 2007). Hassan al-Banna Mohamed et. al (2011) menyatakan budaya *itqan* akan melahirkan rasa yakin bahawa amanah dan tanggungjawab yang dilakukan akan diberi ganjaran sama ada di dunia ataupun akhirat. Hal ini disebabkan, budaya *itqan* berpaksikan kepada al-'Amr bi al-Ma'ruf wa al-Nahy 'an al-Munkar dan amat menitikberatkan hak individu atau orang lain dalam menjalankan sesuatu pekerjaan (Azrin Ibrahim & Afifi Farhana Mhd Poad, 2018). Ia sekaligus dapat mencegah penilai dari melakukan sebarang penilaian yang bertentangan dengan amanah dan seterusnya mampu memastikan agar penilaian prestasi pekerja yang berlaku dapat memenuhi kualiti dan kesempurnaan organisasi dan institusi terbabit.

Elemen *hisbah* yang berikutnya ialah ihsan yang merupakan pelaksanaan perbuatan yang betul dan baik kerana merasa diri sentiasa diperhatikan oleh-Nya dalam apa jua keadaan dan tindakan serta merasai kewujudan dan kehadiran Allah SWT (Mohammad Ghozali & Nor 'Azzah Kamri, 2015). Elemen ini secara tidak langsung berfungsi sebagai pengawasan dalaman yang menjadikan seseorang sentiasa berwaspada daripada memikirkan serta melakukan sebarang perbuatan yang tidak selari dengan suruhan agama (Panel Akademi Pengurusan YaPEIM, 2010). Selain itu, ihsan dalam konsep *hisbah* juga terbit apabila aspek keinsanan seperti kejujuran, adil, amanah dan mentaati arahan dan menjauhi segala larangan Allah SWT wujud dalam diri yang menyebabkan niat dan tujuan asal dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan tidak menyimpang. Justeru, jika penilai mengaplikasi elemen ihsan dalam membuat penilaian prestasi akan menyebabkan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan dilakukan dengan sebaik mungkin kerana merasai seolah-olah Allah SWT melihat setiap gerak kerja mereka.

Secara tidak langsung, elemen *hisbah* yang terdiri daripada *tawhidi*, *itqan* dan ihsan jika diaplikasikan oleh penilai dalam melaksanakan penilaian prestasi dapat melahirkan lapan implikasi utama terhadap minda, sikap dan tingkah laku. Antaranya:

1. Menjadikan seseorang penilai bersikap terbuka dan menjadikannya seorang yang beramanah, cekap dan disiplin yang bertujuan untuk mencapai matlamat
2. Mempunyai harga diri dan keyakinan yang tinggi sehingga mampu menegakkan sesuatu kebenaran dan membela keadilan.
3. Menjana penilai bersifat rendah diri, tawaduk, tidak sombong, angkuh, bongkak walaupun mempunyai kuasa dalam organisasi.
4. Melahirkan penilai yang mengamalkan nilai-nilai murni, amanah, tekun, istiqamah dan menegakkan kebenaran dalam melaksanakan tanggungjawabnya untuk melaksanakan penilaian prestasi.
5. Melahirkan penilai yang tidak mudah putus asa apabila berlakunya masalah atau kegagalan, sebaliknya ia akan bermuhasabah dengan kesalahan-kesalahan yang lalu.
6. Membentuk penilai yang mempunyai tahap kesabaran, keazaman dan kesungguhan yang tinggi dalam mencapai matlamat organisasi dan institusi.
7. Mewujudkan sikap mahmudah serta menghakiskan sifat-sifat mazmumah dalam diri seorang penilai seperti iri hati, dengki, hasad dan seumpamanya.
8. Membentuk penilai yang sentiasa patuh dan taat terhadap peraturan serta perintah Allah SWT tidak kira dalam apa jua situasi

Oleh yang demikian, jika ketiga-tiga elemen *hisbah* diterapkan dalam diri setiap penilai, maka penilaian prestasi yang dilakukan akan bebas dari unsur-unsur negatif seperti ketidakadilan dan ketidaktulusan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada orang yang dinilai iaitu pekerja dan organisasi itu sendiri. Namun, dalam melaksanakan penilaian prestasi faktor luaran seperti kaedah pelaksanaan penilaian prestasi juga memainkan peranan penting dan melalui konsep

asas *hisbah* penilaian prestasi boleh dilakukan dengan tiga tahap yang dibincangkan dalam subtema yang berikut.

Proses penilaian prestasi berasaskan konsep *hisbah*

Selain penilai, aspek pengurusan dalam melaksanakan penilaian prestasi juga berperanan penting bagi memastikan agar proses penilaian berlaku dengan sebaik mungkin tanpa wujud sebarang penyelewengan maklumat dan memberi manfaat dalam mencapai matlamat organisasi. Oleh yang demikian, dalam melaksanakan penilaian prestasi, konsep *hisbah* dilihat dapat dipraktikkan dan dilaksanakan untuk menilai pekerja dan hasil kerja mereka.

Dalam *hisbah*, pengawasan berlaku dalam tiga fasa penting iaitu fasa persediaan, fasa penganalisan dan diakhiri dengan fasa penilaian (al-Ghazali, 1981). Fasa permulaan atau fasa persediaan adalah untuk membentuk dan menanam azam yang jitu. Melalui *hisbah*, fasa ini didasari dengan proses *musyaratah* dan *muraqabah*. *Musyaratah* bermaksud menanam azam dengan menyematkannya di dalam hati, manakala *muraqabah* pula bermaksud berwaspada atau berhati-hati terhadap sebarang penyakit rohani yang wujud dalam diri manusia (al-Ghazali, 1981; Sa'id Hawa, 2001).

Oleh yang demikian, dapat dilihat bahawa dalam melaksanakan penilaian prestasi melalui konsep *hisbah*, fasa pertama perlu bermula dengan menetapkan matlamat dan mengariskan panduan supaya penilai dapat mengetahui skop penilaian dan dapat menghindarkan diri penilai dari melakukan selain daripada perkara yang ditetapkan. Dengan menetapkan matlamat dengan jelas dan tetap serta membuat garis panduan, penilaian prestasi yang dilakukan mampu mencapai matlamat yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi atau institusi tanpa dicampuri dengan hal-hal yang negatif.

Fasa kedua ialah fasa penganalisan semasa melaksanakan sesuatu tugas. Fasa ini adalah bertujuan untuk mengesan dan memperbetulkan kesalahan yang wujud supaya ia tidak berulang dan dapat melakukan penambahbaikan untuk mencapai matlamat. Dalam *hisbah*, fasa ini dilakukan melalui dua proses iaitu proses *muhasabah* dan *m'aqabah*. *Muhasabah* ialah proses memperhitungkan dan menganalisis diri terhadap pekerjaan yang telah dilakukan serta bersegera memperbaikinya dan beriltizam untuk memperkukuhkan hubungan dengan Allah SWT (Mohd Nakhaie Ahmad, 1998). *Mu'aqabah* pula ialah penilaian hasil kerja yang dilakukan melalui proses penelitian terhadap kelemahan dan kekurangan amalan-amalannya (al-Ghazali, 1981; Sa'id Hawa, 2001; Ahmad Bashir Aziz, 2015).

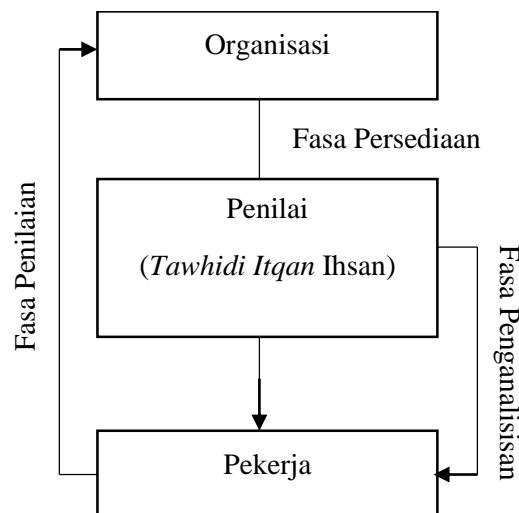
Melalui konsep *hisbah* dalam melaksanakan penilaian prestasi, fasa kedua adalah semasa penilaian berlaku. Jika terdapat kekangan atau masalah ketika melaksanakan penilaian, pihak penilai dan organisasi perlu melihat kembali penetapan dan garis panduan yang ditetapkan. Dari sudut rohani, pihak penilai seharusnya menilai diri mereka dan memperbaiki diri dengan amalan utama dan umum. Hal ini bertujuan agar penilaian dan pihak organisasi dapat segera memperbaiki kelemahan dan tidak mengabaikan hak orang yang dinilai.

Peringkat akhir ialah fasa penilaian. Dalam *hisbah*, fasa ini dilakukan melalui proses *mujahadah* dan proses *mu'atabah*. *Mujahadah* bermaksud berjuang bersungguh-sungguh di jalan Allah SWT tanpa menghiraukan perasaan takut atau gentar terhadap sebarang tentangan dari pihak luar, manakala proses *mu'atabah* pula bertujuan untuk mengkritik diri sehingga melahirkan rasa kekesalan terhadap kesalahan yang dilakukan (al-Ghazali, 1981). Proses ini adalah bertujuan untuk memastikan setiap perbuatannya selari dengan matlamat yang

ditetapkan dan bersemangat untuk meneruskan sesuatu tugas. Selain itu, pada fasa ini juga berlaku kritikan terhadap diri penilai, pekerja dan proses penilaian yang berlaku.

Jika terdapat sebarang permasalahan di pihak pekerja, maka penilai dan pihak organisasi perlu pemberi peringatan serta amaran dalam melakukan sesuatu tugas pada masa hadapan. Begitu juga jika permasalahan berlaku pada proses penilaian dan penilai, maka kritikan dan peringatan perlu dilakukan supaya penilaian yang dilakukan pada masa hadapan dapat ditambah baik dan dapat mencapai matlamat yang ditetapkan. Tanpa peringatan dan amaran ini akan menyebabkan penilaian prestasi tidak dapat berjalan dengan sebaik mungkin. Justeru, melalui penilaian yang dibuat, pihak organisasi mampu menilai pekerja mereka sesuai dengan hasil kerjanya dan dapat menetapkan ganjaran atau amaran yang sesuai mengikut hasil penilaian yang dilakukan.

Oleh yang demikian, dapat disimpulkan bahawa penilaian prestasi berasaskan kepada konsep *hisbah* dapat dilaksanakan melalui penerapan elemen *hisbah* dalam diri penilai dan proses penilaian yang dilakukan. Secara ringkas, rajah 1 memperlihatkan pengaplikasian konsep *hisbah* dalam penilaian prestasi:



Rajah 1: Ringkasan penilaian prestasi berasaskan konsep *hisbah*

Rajah 1 memperjelaskan secara ringkas pengaplikasian konsep *hisbah* dalam pelaksanaan penilaian prestasi. Secara ringkas, pengaplikasian *hisbah* dalam penilaian prestasi boleh dilakukan dalam dua aspek iaitu proses pelaksanaan dan penerapan elemen *hisbah* yang terdiri daripada *tawhidi*, *itqan* dan *ihsan* dalam diri penilai. Proses penilaian boleh dilakukan dengan tiga peringkat iaitu dari pihak organisasi dengan penilai bagi menetapkan matlamat, seterusnya peringkat diantara penilai dengan pekerja untuk memahami dan akhirnya kembali kepada organisasi untuk menetapkan ganjaran atau amaran terhadap hasil penilaian yang telah dibuat dan diterima.

Kesimpulan

Secara kesimpulan, penilaian prestasi merupakan aspek yang penting dalam menilai pekerja dan hasil kerja mereka bagi memastikan agar matlamat organisasi dapat direalisasi dan mencapai objektif. Namun, penilaian prestasi akan terdedah kepada penyelewengan jika penilai tidak memainkan peranan dan tanggungjawab mereka dengan sebaik mungkin. Oleh yang demikian, melalui kertas kerja ini, didapati bahawa melalui elemen *hisbah* (*tawhidi*, *itqan* dan *ihsan*) dalam penilaian prestasi, penilai memainkan peranan penting untuk mengawasi diri

mereka dari perkara-perkara negatif dan dapat melaksanakan tanggungjawab dengan sebaik mungkin. Proses pelaksanaannya pula dapat diterapkan menerusi tiga tahap sebagaimana yang dibincangkan dalam proses *hisbah* bagi memastikan agar, proses pelaksanaan *hisbah* adalah bertetapan dengan syariat Islam dan tidak bercanggah dengan matlamat pelaksanaan penilaian prestasi.

Penghargaan

Terima kasih kepada **Universiti Sains Malaysia (USM)** atas pembiayaan melalui Geran Universiti Penyelidikan (RUI) (1001/CISDEV/8016039) – Tajuk: Model Psiko-Hisbah untuk Penilaian Prestasi.

Rujukan

- Ab. Aziz Yusof. (2015). *Penilaian prestasi dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ab. Aziz Yusof. (2018). *Penilaian prestasi barah dalam organisasi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Bashir Aziz. (2015). *Pengurusan Islam Alternatif Pengurusan Moden*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad Al-Ghazali. (1981). *Ihya' 'Ulumuddin*. Ismail Yakub (pentj). Singapura: Pustaka Nasional PTE Ltd.
- Al-Mawardi, Abu Hasan A'li Muhammad. (1993). *Al-Ahkam al-sultaniyyat wa al-wiyah al-diniyyah*. Uthman Haji Khalid (pentj). Kuala Lumpur: Institut Pengajian Tradisional Islam.
- Auni Abdullah. (2000). *Hisbah dan pentadbiran negara*. Kuala Lumpur: IKDAS Sdn Bhd.
- Aydin, N. (2020), "Paradigmatic foundation and moral axioms of ihsan ethics in Islamic economics and business", *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 11 No. 2, pp. 288-308. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2016-0146>
- Azrin Ibrahim. (2015). *Accountability (Hisbah) In Islamic Management: The Philosophy and Ethics behind Its Implementation*. *International Journal of Humanities and Social Science (IJHSS)*, 5(8), 184-190.
- Azrin Ibrahim. (2019). *The fundamentals of hisbah strategic in developing of human civilization*. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(1). Retrieved from www.scopus.com
- Azrin Ibrahim & Afifi Farhana Mhd Poad. (2018). *The Element of Self-Hisbah in Human Management Practices*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 877–884.
- Azman Che Omar (2001). *Pengurusan di Malaysia dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Hasan al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir. (2015). *Nilai-nilai sistem pengurusan kualiti Islam berasaskan al-Quran dan integrasi ilmu saintifik*. *Jurnal Syariah*, Jil. 23, Vol. 1, 25-52.
- Hassan al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir. (2011). *Pemantapan sistem pengurusan Islam berkualiti melalui konsep tawhidi, budaya itqaan dan nilai ihsan*. *World Congress on Islamic Systems*.
- Hassan, R. and Ilias, I. (2019), "Hisbah as a Consumer Protection Institution in Malaysia: A Special Reference to Islamic Consumer Credit Industry", *Oseni, U.A., Hassan, M.K. and Hassan, R. (Ed.) Emerging Issues in Islamic Finance Law and Practice in Malaysia*, Emerald Publishing Limited, pp. 69-87. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-545-120191011>
- Ibn Khaldun. (1930). *Muqadimmah*. Kaherah: Al-Matba'ah Al-Zariyyah.
- Ibn Manzur. (1997). *Lisan al-arab*. Beirut: Dar Ihya' Al-Turath Al-'Arabiyy.

- Ibn Taimiyyah. (1993). *Al-hisbah fi al-islam wazifat al-hukumat al-islamiyat*. Beirut: Dar Al-Fikr.
- Lukasz Sułkowski, Sylwia Przytuła , Colin Borg & Konrad Kulikowski (2020). Performance Appraisal in Universities—Assessing the Tension in Public Service Motivation (PSM) . *Educ. Sci.* 2020, 10, 174; doi:10.3390/educsci10070174
- Makhsin, Mardzelah and Md Jaafar, Fauziah and Ismail, Nor Hasimah and Jumiran, Siti Nurmaya (2019). Kecerdasan spiritual dalam aplikasi telefon mudah alih menerusi hisbah refleksi al-nafs ke arah mendepani cabaran teknologi komunikasi. In: Seminar Teknologi Multimedia & Komunikasi 2019, 23-24 Julai 2019, Pusat Pengajian Teknologi Multimedia dan Komunikasi Universiti Utara Malaysia.
- Mardzelah Makhsin, Mohamad Fadhli Ilias & Mohd Aderi Che Noh (2014). Amalan hisbah sendiri dalam pendidikan Islam: kajian terhadap murid-murud sekolah menengah di Kedah. *The Online Journal of Islamic Education*, Vol 2, Issue 1, 45-60.
- Md. Asfaqur Rahman, Hasibul Islam, Rakibul Islam & Nayan Kumar Sarker (2020). The Effect of Management by Objectives on Performance Appraisal and Employee Satisfaction in Commercial Banks. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.12, No.20, 2020
- Moch. Khoirul Anwar, A'rasy Fahrullah, Ahmad Ajib Ridlwan & Muhammad Hasan Muzaki (2020). The Role Of Al-Hisbah In Implementation Of Business Ethics In Traditional Markets. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, Vol.4(2), 158-175. Online ISSN : 2540-8402 | Print ISSN : 2540-8399
- Mohd Affandi Hassan. (1992). *The tawhidic approach in management and public administration: concept, principles and an alternative model*. Kuala Lumpur: National Institute of Public Administration (INTAN).
- Mohd Nakhaie Ahmad. (1998). *Dibawah naungan Islam*. Kuala Lumpur: Institusi Muamalat Islam Malaysia.
- Panel Akademi Pengurusan Yapeim. (2010). *Pengurusan Islami Menghayati Prinsip Dan Nilai Qurani*. Kuala Lumpur: Akademi Pengurusan YaPEIM.
- Sa'ad Hawa (2001). *Mensucikan jiwa kaedah tazkiyatun nafs bersepadu*. Pentry: Aunur Rafiq Shaleh Tahmid. Selangor: Pustaka Dini Sdn Bhd.
- Snell, S.A., Morris, S.S. & Bohlander, G.W. 2016. *Managing Human Resources*. Edisi ke-17. Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- Sohaimi Mohd Salleh & Mohd Gunawan Che Ab. Aziz (2007). Kualiti dari perspektif Islam: satu pengamatan dalam perkhidmatan awam Malaysia. Kertas kerja sempena Ceramah Utama Kualiti sempena Sambutan Hari Kualiti Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia.
- Yusof Ismail & Suhaimi Mhd Sarif. (2011). The role of tawhidic paradigm in the transformation of management system. *Prosiding seminar transformasi sistem pengurusan Islam di Malaysia*, 127-147. ISBN: 978-967-5295-91-1.
- Yusof, A., A. (2015). *Penilaian Prestasi dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Zaleha Yazid, Nur Atikah Abdullah & Rosmarina Baharom. (2017). Konflik dalam proses penilaian prestasi dalam organisasi. *Jurnal Pengurusan*, 49 (2017), 41-52.