

Syura kaedah terbaik selesaikan perbalahan

Oleh SAPORA SIPON

PERBEZAAN pendapat di antara anggota organisasi merupakan satu perkara biasa. Malah ia dianggap satu 'rahmat dari Allah SWT' yang bertujuan untuk membuka pintu-pintu kemudahan dan penyelesaian terhadap masalah dan pengurusan kepentingan manusia.

Namun, apa yang amat membimbangkan ialah apabila perbezaan pandangan bertukar menjadi satu konflik tegar yang akan membawa kepada implikasi yang negatif. Jika ini berlaku, Islam meminta agar konflik ini dapat diselesaikan dengan adil.

Perbezaan yang wujud dari segi kelainan warna kulit, bahasa, bangsa dan sebagainya adalah bermatlamat untuk memperkayakan umat manusia dari segi pengetahuannya. Selain itu, ia juga bertujuan memberi peluang kepada manusia untuk mengamalkan konsep saling hormat-menghormati dan bekerjasama.

Hakikatnya, perbezaan yang wujud bukanlah satu alasan untuk membezakan taraf apatah lagi mewujudkan konflik di kalangan sesama manusia sepertimana firman Allah SWT dalam surah Al-Hujuraat ayat 13 yang bermaksud, "Wahai umat manusia! Sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari

lelaki dan perempuan, dan Kami telah menjadikan kamu berbagai bangsa dan bersuku puak, supaya kamu berkenal-kenalan (dan beramah mesra antara satu dengan yang lain). Sesungguhnya semulia-mulia kamu di sisi Allah ialah orang yang lebih takwanya di antara kamu, (bukan yang lebih keturunan atau bangsanya). Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui, lagi Maha Mendalam Pengetahuannya (akan keadaan dan amalan kamu)."

Apa yang jelas dalam Islam, perbezaan antara manusia hanyalah dari segi takwa, ilmu dan amalan bercirikan nilai-nilai mutlak. Dr. Mohd. Shahar Sidek dalam artikelnya yang bertajuk *Konflik organisasi: Pandangan dan penyelesaian mengikut alternatif Islam* menjelaskan bahawa jika berlaku konflik dalam organisasi, syura adalah cara utama penyelesaian sebarang perbezaan mahupun konflik dalam Islam.

Apa yang dimaksudkan dengan konsep syura ialah ia meliputi proses perbincangan dan perundingan, malah ia merupakan satu institusi dan budaya pengurusan cara Islam (Quran 42:20, 36-40).

Beliau juga menjelaskan syura adalah satu proses perbincangan bertujuan mencari kebenaran dan pembentukan konsensus dalam perkara tertentu yang menyentuh kepentingan

individu dan masyarakat di mana syariah tiada memberikan peruntukan yang jelas.

Dalam penyelesaian konflik, agama Islam tidak menafikan melaksanakan penyelesaian konflik secara mengenakan tindakan keras yang dilandaskan kepada kebenaran hakiki ke atas pihak yang dianggap bersalah. Islam mengizinkan, contohnya, peperangan (Quran 2:216) sama ada dalam jalan Allah atau membela pihak yang ditindas atau dizalimi (Quran 4:73-75).

Selain syura, dalam penyelesaian konflik, faktor kepimpinan adalah juga penting dalam penyelesaian konflik dalam Islam. Tanpa pemimpin yang mempunyai kewibawaan, amat sukar untuk menangani masalah perbezaan pendapat dalam organisasi. Ini akan membawa kepada wujudnya konflik.

Mengikut Mohd. Shahar, prinsip ini diambil daripada saranan al-Quran yang menghendaki seseorang itu taat kepada ketua di kalangan orang Mukmin, atau uli al-amr, selagi perintah yang diberi tidak melanggar perintah dan nilai Islam.

Islam amat melarang fitnah, berita yang berunsur fitnah boleh memporak-perandakan umat Islam. Oleh itu, penentuan dan penapisan maklumat atau berita yang disebarkan oleh pihak-pihak yang dianggap tidak bertanggungjawab

(seperti orang munafik) amat penting dilakukan dalam usaha mengelak konflik.

Konflik dalam Islam juga boleh diatasi melalui peranan orang tengah yang adil dan berwibawa. Selain itu, penyelesaian konflik boleh dibuat dalam bentuk 'nasihat', 'irsyad' dan 'tawsiyah'.

Islam mempunyai metodologi penilaian tersendiri dalam menilai aspek-aspek yang berkaitan berpunca daripada keputusan-keputusan yang dibuat oleh pihak pengurusan.

Kaedah syariah Islam yang telah diperincikan oleh ahli-ahli fikir dan sarjana hukum Islam pada dasarnya mengkehendaki penyelesaian konflik dilihat dari segi keutamaan kepentingan yang terlibat, khususnya dari segi kepentingan umum, penghapusan dan penangguhan mudarat.

Tiga aspek pengurusan organisasi telah diberikan oleh Mohd. Shahar dalam pengurusan konflik menurut cara Islam iaitu penekanan yang diberikan kepada matlamat dan struktur organisasi, proses kemanusiaan dan perhubungan dan pembangunan insan manusia.

Matlamat dan struktur organisasi, mengikut beliau ialah atas dasar pelanjutan konsep kerjasama atau mu'awanah dalam hal yang makruf di peringkat kehidupan bermasyarakat.

Penekanan kepada perhubungan dalam organisasi adalah berasaskan nilai dan pandangan Islam. Ia atas dasar persaudaraan Islam yang saling ingat-mengingati, nasihat-menasihati atas dasar iman, ilmu dan kebolehan serta amalan pengurusan yang terbuka.

Penekanan ketiga iaitu pembangunan insan dalam organisasi bermaksud penyelesaian jangka panjang yang berteraskan matlamat hidup dan sifat keinsanan sebagai khilafah Allah di bumi dan sebagai hamba Allah yang dijadikan dalam bentuk yang terbaik (Quran 94:6). Inilah cara Islam yang unik dalam mengendalikan konflik manusia.

Konflik dalam organisasi jika tidak diselesaikan akan membawa kesan buruk. Islam melihat konflik yang berlaku dalam organisasi sebagai satu krisis kerohanian insan.

Kegagalan manusia yang menganggotai organisasi untuk menghayati nilai-nilai unggul sama ada di peringkat pimpinan atau pengurusan amat wajar ditangani melalui pendekatan Islam.

□ DR. SAPORA SIPON ialah Pensyarah Kanan, Fakulti Keplimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM).