

BUDAYA CURI TULANG DALAM KALANGAN PEKERJA DI INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM DI SELANGOR

Zulkifli bin Hj Abd Hamid PhD

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
drzulkifli@kuis.edu.my

Abstrak: Budaya curi tulang merupakan suatu cabaran besar bagi institusi-institusi yang mempunyai pekerja yang bersikap tidak amanah dengan tugas yang diberikan. Terdapat banyak faktor yang dikaitkan dengan budaya curi tulang seperti *gossip* dengan rakan sekerja, melayari internet di luar bidang tugas, melakukan urusan peribadi di waktu pejabat, *shopping online* dan sebagainya. Kajian ini bertujuan menganalisis tahap budaya curi tulang dalam kalangan pekerja di institusi Islam di negeri Selangor. Metodologi kajian yang digunakan berbentuk kuantitatif menggunakan kaedah tinjauan melalui soal selidik terhadap 186 responden di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. Kajian ini menggunakan persampelan rawak mudah (*simple random sampling*) dan dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan perisian *Statistical Packages for Social Sciences version 21*. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap amalan budaya curi tulang dalam kalangan responden berada pada tahap sangat rendah iaitu dengan nilai min keseluruhan 1.28. Kajian ini memberikan gambaran bahawa budaya curi tulang sudah mula wujud dalam kalangan pekerja. Justeru, hal ini memerlukan perhatian semua pihak bagi mencari kaedah penyelesaian dalam usaha menangani gejala curi tulang daripada menular dalam kalangan pekerja terutama di institusi pendidikan yang membawa imej Islam.

Kata kunci: budaya; curi tulang; pekerja; institusi Pendidikan Islam, Selangor

1.0 PENDAHULUAN

Pencuri adalah satu kegiatan yang bertentangan dengan agama Islam, suatu perbuatan yang jijik dan ditakuti oleh segenap lapisan masyarakat. Pencuri dikaitkan dengan mencuri harta, karya dan benda yang dapat dilihat atau dirasa. Sebaliknya kita tidak sedar berlaku pencurian masa atau lebih difahami dengan istilah ‘curi tulang’ dalam tugas harian. Curi tulang atau lebih dikenali dengan perkataan “mengular” adalah topik menarik untuk diperbincangkan kerana ianya begitu sinonim dengan budaya orang Melayu. Merujuk pada kamus simpulan bahasa Curi Tulang bermaksud “Ponteng Kerja” (Ainon Mohd & Abdullah Hassan 2003).

Budaya curi tulang atau istilah curi tulang dalam kalangan pekerja adalah isu yang serius dan perlu ditangani bagi menjamin kestabilan sesebuah institusi. Sesebuah institusi akan mengalami kerugian, menjatuhkan integriti dan mencemarkan imej perkhidmatan di

institusi berkenaan jika budaya ini tidak dibendung di peringkat awal (Mills et. al. 2001). Budaya yang dikaitkan berkaitan perkara ini adalah seperti melakukan aktiviti *shopping* dan meninggalkan pejabat pada waktu kerja atas urusan peribadi (Faiza Zainudin 2012). Manakala, sebahagian daripada budaya curi tulang pula dikaitkan dengan penggunaan telefon bukan urusan kerja di tempat kerja (Manross & Rice 1986), begitu juga dengan penggunaan laman sesawang (Whitty & Carr 2006), melayari *website* secara berlebihan akan membawa kepada pembaziran masa (Nagi 2006). Manross dan Rice (1986) menyatakan bahawa penggunaan telefon di tempat kerja akan menyumbang kepada curi tulang dan kekurangan penghasilan.

Kajian Greenfield dan Davis (2002) melaporkan bahawa anggaran masa yang dihabiskan berkaitan dengan curi tulang oleh golongan responden dalam melayari internet sahaja ialah antara 2 jam 30 minit sehingga 3 jam seminggu. Oswalt et. al. (2003) menyatakan bahawa melayari internet membawa kepada gangguan prestasi kerja lebih-lebih lagi jika melibatkan penggunaan internet secara berlebihan. Kajian melalui web membabitkan lebih 10,000 pekerja di Amerika Syarikat oleh Salary.com dan America Online (AOL) mendapati 44.7 peratus daripada responden menjadikan kegiatan melayari web sebagai aktiviti membuang masa utama mereka. Kajian mengenai tabiat membuang masa di tempat kerja melalui aktiviti bersosial dengan rakan sekerja mencatat 23.4 peratus dan melakukan perniagaan peribadi hanya 6.8 peratus. (11 Julai, 2007 America Online (AOL).

Block (2001) turut menyatakan bahawa perbuatan ini adalah dipanggil tidak bermoral jika dikaitkan dengan etika dan sikap tanggungjawab di tempat kerja. Sebahagian pengkaji mengingatkan pihak berkenaan supaya dapat mengawal pekerja dengan mewujudkan polisi, pengawasan serta kaedah-kaedah lain yang boleh membanteras gejala ini (Johnson & Chalmers 2007) dan dengan cara ini pekerja dapat dikawal dengan baik (Dorantes et. al. 2006).

Pada 2 Mac 2015, seramai 100 orang kakitangan perkhidmatan awam di Shah Alam, telah menyalahgunakan waktu bekerja dengan makan dan minum pagi bukan pada waktu rehat, pemeriksaan ini dijalankan oleh Pegawai Setiusaha Kerajaan Negeri Selangor pada ketika itu Yang Berhormat Dato' Khusrin Munawi. Pegawai tersebut akan diberikan kaunseling tentang perkhidmatan pegawai dan Kakitangan Awam.(Utusan Malaysia 3 Mac 2015), ini menunjukkan budaya ponteng amat sinonim dalam kalangan pekerja.

Sehubungan itu, Islam mengajar para penganutnya supaya menanamkan sifat ubudiyah iaitu pengabdian diri secara telus dan ikhlas kepada Allah s.w.t. Pengabdian ini membawa maksud melakukan ketaatan kepada Allah S.W.T. (al-Nisa' (4):59, iaitu melakukan perkara yang disuruh dan meninggalkan perkara yang dilarang. Kajian Nor Akrimi Mohd Ali (2015) menjelaskan bahawa untuk menentukan kejayaan sesebuah institusi seharusnya wujudnya etika Islam seperti amanah, adil dan tanggungjawab supaya lahirnya pekerja yang bersifat ubudiyah.

Islam menggalakkan umatnya agar sentiasa menggunakan masa dengan sebaik mungkin agar dapat melakukan pekerjaan dengan penuh kesungguhan demi mendapat keredhaan daripada Allah s.w.t. Hal ini kerana, pekerjaan yang diniatkan ikhlas kepada Allah s.w.t adalah merupakan satu ibadah yang mendapat pahala daripada Allah s.w.t. Perkara ini dapat dibuktikan berdasarkan firman Allah s.w.t dalam surah Al-Asr:

Demi Masa! (1) Sesungguhnya manusia itu Dalam kerugian (2) Kecuali orang-orang Yang beriman dan beramal soleh, dan mereka pula berpesan-pesan Dengan kebenaran serta berpesan-pesan Dengan sabar (3)

Surah Al-Asr ayat 1-3

Justeru, pekerjaan yang telah diamanahkan seharusnya dilaksanakan dengan seikhlas hati supaya menjadikan seseorang pekerja itu bertanggungjawab, berdedikasi, amanah, bekerja tanpa dipaksa, bersungguh-sungguh, bermotivasi yang akhirnya akan mendapat reda Allah s.w.t dan menjadi tauladan yang baik kepada rakan sekerja, dan pelajar dalam era pendidikan abad ke 21 ini.

2.0 TINJAUAN LITERATUR

Menurut Hasan Al-Banna Mohamed et. al (2013) dalam kajian mereka bertajuk “ Sistem Pengurusan Islam yang Berkualiti Mampu Menjamin Kepuasan Pekerja: Suatu Realiti dan Cabaran Masa Hadapan”, menyifatkan bahawa sistem pengurusan Islam yang secara semulajadinya lebih holistik perlu meletakkan prinsip asas sebagai panduan sempurna untuk memperbaiki sistem pengurusan kualiti di tempat kerja. Prinsip asas ini seperti nilai insaniyyah, ciri-ciri ihsan berasaskan nilai tauhid, pengurusan berasaskan syura, budaya istiqamah perlu berada dalam setiap tindakan. Sekiranya kesemua prinsip ini menjadi amalan setiap pekerja, maka akan lahir kepuasan dalam bekerja serta mampu menghasilkan kejayaan hakiki (al-Falah) dan diredai Allah S.W.T.

Terdapat beberapa pengkaji yang menyentuh tentang amalan curi tulang seperti kajian yang dilakukan oleh Janice (1997) yang merumuskan bahawa kepentingan dalam motivasi kerja amat perlu ditekankan kerana dengan ketiadaan motivasi akan menyebabkan tingkahlaku seperti gejala ponteng, sifat malas dan berpindah di tempat kerja baharu. Bagi pekerja itu sendiri, motivasi yang rendah juga akan mempamerkan gangguan terhadap kesihatan fizikal dan mental. Oleh itu, pekerja yang mempunyai tahap motivasi kerja yang tinggi akan menguntungkan dan menjadi aset yang penting kepada organisasi. Manakala, Morgan et. al. (1995) menyatakan bahawa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kecemerlangan seseorang individu, kesihatan fizikal dan mental serta kepuasan hidup. Dalam kajian ini juga menyentuh tentang ketidakpuasan dalam kerja boleh membangkitkan pelbagai perasaan seperti kekecewaan, ponteng kerja, pertukaran kerja, kecelaruan fikiran dan kemerosotan kesihatan fizikal serta konflik dalaman organisasi.

Seorang lagi penyelidik organisasi iaitu Ting (1997) telah melakukan kajian ke atas kakitangan awam persekutuan Amerika Syarikat dan mengkategorikan tiga faktor utama yang boleh mempengaruhi motivasi kerja iaitu ciri kerja (ganjaran, peluang kenaikan pangkat, tanggungjawab yang jelas dan peluang penggunaan kemahiran), ciri-ciri organisasi (komitmen terhadap organisasi, hubungan yang baik dengan penyelia dan rakan sekerja) dan juga ciri-ciri individu (umur, bangsa dan jantina). Pengkaji tersebut juga mendapati peningkatan dalam kesemua faktor berkait dengan ciri kerja dan ciri organisasi mempunyai kesan yang positif dalam meningkatkan lagi motivasi kerja.

Sehubungan itu, bagi ciri-ciri individu pula, kesan yang positif hanya ditunjukkan melalui peningkatan dalam umur, sebaliknya pengaruh jantina tidak memainkan peranan penting dalam menentukan kepuasan tersebut. Ini juga selaras dengan saranan Mahmood Nazar dan Sabitha (1995) yang mengesyorkan beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja seperti penjelasan tanggungjawab dan bidang tugas, mengurangkan kawalan ke atas pekerja, memberi peluang untuk merancang dan melaksanakan tugas sendiri dan memberi autoriti dan kreativiti kepada pekerja dalam pelaksanaan tugas mereka.

Melalui penelitian Walsh (1999) ke atas sembilan buah negara di Eropah mendapati wujudnya perbezaan dalam tahap motivasi kerja bagi negara-negara tersebut. Dalam kebanyakan negara yang dikaji, penyelidik mendapati kurang dan 10% pekerja mengatakan mereka tidak mendapat kepuasan atau motivasi dalam bekerja. Sebaliknya bagi negara-negara yang dikategorikan sebagai negara perindustrian pula, hanya 3% pekerja mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Pekerja di Republik Ireland mempunyai tahap motivasi dan kepuasan kerja yang tertinggi berbanding negara-negara Eropah yang lain. Keadaan ini wujud ekoran daripada amalan budaya kerja dan corak kerja di Ireland yang kurang kepada tekanan tetapi sebaliknya lebih kepada perhubungan sosial yang kuat. Penemuan ini juga turut disokong oleh Lu (1999) di mana beliau mendapati tekanan kerja yang menentukan tahap motivasi dan kepuasan, juga faktor keadaan ekonomi dan sosial sesebuah negara.

Amalan organisasi yang berkaitan dengan autonomi memainkan peranan penting dalam menentukan motivasi kerja (Sharon, 1995). Hasil kajian telah membuktikan bahawa tidak terdapat perbezaan dalam tahap motivasi kerja antara gender dalam organisasi yang memberi autonomi kepada pekerja wanita. Pekerja wanita di peringkat pengurusan yang diberi lebih tanggungjawab, peningkatan dalam kerjaya, peluang untuk membuktikan pencapaian serta kerja yang mencabar telah menunjukkan motivasi yang setanding dengan rakan lelaki sejawatan dalam satu-satu organisasi.

Selain itu, motivasi kerja juga didapati bergantung kepada umur dan tempoh bekerja seseorang. Oshagbemi (1997) mendapati 5% sahaja daripada tenaga akademik yang berumur 55 tahun ke atas tidak mempunyai motivasi kerja berbanding tenaga akademik muda yang sebahagian besarnya menunjukkan tahap motivasi kerja yang rendah. Pendapat ini disokong oleh Noran Fauziah dan Habibah (1999) yang menyatakan bahawa kakitangan pusat pengajian tinggi tempatan meletakkan kecintaan terhadap tugas sebagai tersangat penting dalam menentukan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Pengiktirafan dari majikan serta rakan sebaya dan kebebasan akademik menduduki tempat seterusnya dalam senarai kepentingan.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Metodologi kajian ini adalah berbentuk kuantitatif iaitu secara tinjauan melalui edaran soal selidik yang melibatkan responden seramai 186 orang. Satu set soal selidik telah diedarkan secara rawak kepada golongan kakitangan pentadbiran pekerja Muslim di Institusi Pengajian Tinggi di Selangor. Data kajian dianalisis menggunakan perisian *Statistical Packages for Social Sciences version 21*. Manakala, dapatan kajian min, peratusan dan kekerapan dihuraikan secara deskriptif.

4.0 DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian dibahagikan kepada dua bahagian, iaitu demografi dan penilaian diri terhadap budaya curi tulang dalam kalangan pekerja di institusi Islam di Selangor. Dapatan kajian adalah seperti berikut:

Demografi Kajian

Responden dalam kajian ini adalah terdiri daripada 78 kakitangan lelaki (41.9%) dan 108 kakitangan wanita (58.1%) yang bekerja di institusi Islam di Selangor. Sebahagian besar daripada responden adalah berusia antara 31-40 tahun iaitu seramai 74 orang (39.8%), diikuti responden yang berumur antara 26-30 tahun dengan jumlah seramai 47 orang (25.3%), manakala responden yang berumur 41 ke atas seramai 45 orang (24.2%) dan seramai 20 orang (10.8%) bagi responden berumur antara 18-25 tahun. Ini menunjukkan bahawa majoriti responden adalah dalam lingkungan umur antara 31-40 tahun.

Seterusnya, bagi status perkahwinan, majoriti responden adalah seramai 131 orang responden (70.4%) adalah berkahwin, diikuti responden bujang iaitu seramai 49 orang (26.3%) dan seramai 6 orang responden (3.2%) adalah duda/janda.

Bagi kategori pendidikan pula, sebahagian besar responden mempunyai pendidikan pada tahap Diploma/Degree iaitu seramai 90 orang (48.4%). Diikuti responden yang memegang sijil PMR/SPM iaitu seramai 77 orang (41.4%), di peringkat Master/PhD pula seramai 12 orang (6.5%) dan manakala bakinya seramai 7 orang (3.8%) memegang sijil di peringkat sekolah rendah.

Dari segi tempoh berkhidmat, seramai 70 orang yang sudah berkhidmat melebihi 11 tahun (37.6%), diikuti responden yang berkhidmat antara 2-5 tahun iaitu seramai 52 orang (28%), responden yang berkhidmat antara 6-10 tahun iaitu seramai 42 orang (22.6%) dan responden yang berkhidmat di bawah setahun adalah seramai 22 orang (11.8%).

Penilaian Diri Terhadap Budaya Curi Tulang dalam Kalangan Pekerja di Institusi Islam di Selangor

Bahagian ini membincangkan tentang tahap nilai min dapatan kajian secara deskriptif. Skala Likert dari 1 hingga 5 digunakan untuk menggambarkan tahap amalan budaya cemerlang dalam kalangan pekerja di institusi Islam. Bagi menentukan tahap nilai min setiap pembolehubah, pengkaji telah mengklasifikasikan skor min kepada 5 tahap seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1 Interpretasi 5 tahap bagi purata skor

Purata Skor	Interpretasi
1.00 - 1.89	Sangat Rendah
1.90 - 2.69	Rendah
2.70 - 3.49	Sederhana
3.5 - 4.29	Tinggi
4.3 - 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Department of Planning and Research Educational Policy (2006)

Jadual 2 Tahap budaya curi tulang dalam kalangan pekerja di institusi Pendidikan Islam

Bil	Item	Purata kuran g 10 minit/ sehari	Purata antara 15-30 minit/ sehari	Purata 45 minit/ sehari	Purata 60 minit/ sehari	Purata lebih 60 minit/ sehari	Min	Interpr etasi
1	Saya telah menggunakan telefon bimbit untuk urusan peribadi ketika waktu bekerja	108 58.1%	55 29.6%	11 5.9%	9 4.8%	3 1.6%	1.62	Sangat Rendah
2	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk sarapan pagi/minum petang pada waktu bekerja	87 46.8%	88 47.3%	7 3.8%	1 0.5%	3 1.6%	1.62	Sangat Rendah
3	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk berbual/bergosip dengan rakan sekerja pada waktu bekerja	139 74.7%	39 21.0%	3 1.6%	2 1.1%	3 1.6%	1.33	Sangat Rendah
4	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk melayari internet/emel/whatsapp/ Facebook pada waktu bekerja	126 67.7%	45 24.2%	11 5.9%	1 0.5%	3 1.6%	1.44	Sangat Rendah
5	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk urusan peribadi di luar pejabat untuk urusan pejabat pos/menghantar dan mengambil anak ke taska/sekolah	156 83.9%	26 14.0%	2 1.1%	1 0.5%	1 0.5%	1.19	Sangat Rendah

	dan lain-lain urusan								
6	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk menonton filem/mendengar muzik di pejabat	160 86.0%	14 7.5%	2 1.1%	3 1.6%	7 3.8%	1.29	Sangat Rendah	
7	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk membaca majalah/surat khabar/berita isu-isu semasa	165 88.7%	18 9.7%	1 0.5%	1 0.5%	1 0.5%	1.14	Sangat Rendah	
8	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk bersolek/berhias di waktu kerja	179 96.2%	6 3.2%	0 0%	0 0%	1 0.5%	1.05	Sangat Rendah	
9	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk berehat/tidur di waktu kerja	171 91.9%	8 4.3%	5 2.7%	1 0.5%	1 0.5%	1.13	Sangat Rendah	
10	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk urusan perniagaan saya secara langsung/online	179 96.2%	6 3.2%	0 0%	0 0%	1 0.5%	1.05	Sangat Rendah	
11	Saya telah menggunakan waktu bekerja untuk mengerjakan solat fardu/ibadah umum seperti membaca al-Quran/berzikir dan sebagainya	120 64.5%	57 30.6%	6 3.2%	2 1.1%	1 0.5%	1.42	Sangat Rendah	
12	Saya datang lewat/pulang awal pada waktu kerja	181 97.3%	3 1.6%	0 0%	0 0%	2 1.1%	1.05	Sangat Rendah	
	Min						1.28	Sangat Rendah	

Sumber: Soal Selidik (2017)

Jadual 2 di atas menjelaskan bahawa dapatan kajian berada pada nilai purata min (<2.0) berkaitan budaya curi tulang dalam kalangan pekerja Muslim di institusi Pendidikan Islam bagi setiap pembolehubah yang disoal.

Berdasarkan item pemboleh ubah, “saya datang lewat/pulang awal pada waktu kerja” memberi jumlah tertinggi kerana ia merupakan perkara kebiasaan dalam kalangan pekerja. Etika bekerja selama 8 jam sehari merupakan perkara yang telah termaktub dalam garis panduan mengenai kebenaran meninggalkan pejabat dalam waktu bekerja di bawah perintah Am 5 Bab G, yang memperuntukkan setiap pekerja untuk mematuhi tempoh bekerja yang ditetapkan.

Bagi item “saya telah menggunakan waktu bekerja untuk urusan perniagaan saya secara langsung/online” pula, sering kali terjadi dalam kalangan pekerja yang terlibat dalam urusan perniagaan secara atas talian. Menurut kajian yang dijalankan oleh Wilnelia Hernandez (2016) dalam kajian doktor falsafahnya yang bertajuk “Penilaian Empirikal Terhadap Budaya Curi Tulang Siber dalam Kalangan Sektor Awam” budaya curi tulang siber atau *cyberslacking* merupakan penyalahgunaan teknologi yang semakin menular dewasa ini. Beliau menambah dengan adanya kawalan daripada pihak pengurusan, tabiat ini boleh dikurangkan melalui penubuhan *internet acceptable-use policy (IAUP)* atau dasar penggunaan internet yang boleh diterima di tempat kerja.

Seterusnya, bagi item “saya telah menggunakan waktu bekerja untuk berehat/tidur di waktu kerja” menunjukkan hilangnya sikap serius ketika bekerja dalam kalangan pekerja. Menurut Abdul Rahim Abdul Rahman (Sinar Harian,2015) seorang ahli penganalisis dalam Kluster Ekonomi dan Kewangan mengatakan punca utama kakitangan awam culas ialah sistem kerja yang tidak mendesak untuk bersaing sehingga membuatkan mereka selesa dan tidak mementingkan prestasi dan kualiti kerja (Sinar Harian, 2015). Beliau berpendapat negara bakal berdepan dengan masalah keculasan penjawat awam akibat saiz jumlah perjawatan yang ramai akibat terdapat pekerja yang curi tulang.

Bagi item “saya telah menggunakan waktu bekerja untuk bersolek/berhias di waktu kerja” merupakan tabiat kebiasaan dalam kalangan kakitangan wanita. Seseorang kakitangan wanita mengambil masa tidak kurang dari 10 minit setiap kali selesai solat untuk aktiviti bersolek. Perkara tidak sihat ini boleh membawa kepada kerugian kepada pihak institusi.

Walau bagaimanapun, amalan budaya curi tulang dalam kalangan pekerja di Intitusi Pendidikan Tinggi di Selangor ini berada dalam purata yang sangat rendah. Sebanyak 12 item pembolehubah yang ditanyakan kepada responden namun kesemua item mendapat skor yang sangat rendah iaitu purata budaya curi tulang “kurang 10 minit/sehari” terhadap kesemua pembolehubah yang dinyatakan dalam set soal selidik.

Dapatan kajian secara keseluruhannya jelas mendapati bahawa tahap amalan budaya curi tulang dalam kalangan pekerja Muslim berada pada tahap sangat rendah iaitu dengan nilai min keseluruhan 1.28. Penemuan ini sangat penting sebagai dapatan baharu dalam menentukan nilai kerugian, pembaziran masa, masalah pengurusan serta tahap integriti dan menentukan masa depan sesebuah institusi dalam menyediakan mutu dan kualiti perkhidmatan yang ditawarkan kepada pelanggan.

5.0 PERBINCANGAN

Hasil daripada kajian ini membuktikan bahawa walaupun purata budaya curi tulang dalam kalangan responden berada pada tahap sangat rendah namun jika dibandingkan dengan kerugian institusi maka nilai tersebut adalah besar. Sehubungan itu, terdapat juga sesetengah kakitangan keluar dari pejabat pada jam 12:00 tengah hari dengan alasan untuk mengambil anak ke sekolah dan masuk semula ke pejabat pada jam 2:30 petang selepas selesai menghantar anak ke sekolah KAFA (Utusan Online, 2009). Dalam hal ini, seorang pekerja membazirkan masanya secara purata 90 minit sehari bagi tujuan mengambil anak ke sekolah. Jika perkara ini menjadi kebiasaan dalam kesemua pekerja, maka kerugian masa yang harus ditanggung oleh sebuah institusi adalah jauh lebih besar dan perkara ini boleh membawa kepada kegagalan institusi dalam melahirkan pekerja berkualiti dan berintegriti.

Seterusnya, jika dilihat kerugian daripada aspek perbelanjaan operasi, secara purata pihak Institusi Pengajian Tinggi Selangor ini telah membayar gaji minima sebanyak RM 421,563.00 kepada 186 orang pegawai dan kakitangan bagi setiap bulan. Pengiraan ini diambil berdasarkan gaji purata RM2,266.47 setiap orang/sebulan dan jika dikira 20 hari bekerja dalam sebulan, maka kadar gaji dikira sebanyak RM 113.33 pada setiap hari bagi setiap pekerja. Perkiraan ini dibuat berdasarkan Jadual 3 di bawah.

Jadual 3: Kadar bayaran gaji minima serta elaun bagi setiap gred jawatan.

Bil	Gred Jawatan	Jumlah pekerja	Gaji minima dan elaun/bulan (RM)	Jumlah gaji keseluruhan /bulan (RM)
1	17-22	107	1715.00	183,505.00
2	27-36	23	2122.00	48,806.00
3	41	44	2811.00	123,684.00
4	44	6	4463.00	26,778.00
5	48	6	6465.00	38,790.00
JUMLAH KESELURUHAN				421, 563.00

Seperti mana termaktub dalam pekeliling perkhidmatan awam, waktu bekerja pada setiap hari adalah selama 8 jam. Oleh yang demikian, bayaran gaji purata bagi setiap pekerja sebanyak RM14.17/jam. Namun, hasil kajian yang dijalankan telah menunjukkan berlakunya kegiatan curi tulang dalam kalangan pekerja pada keseluruhan item soal selidik dengan jumlah 120 minit bagi setiap orang. Oleh itu, sekiranya diperhalusi kerugian dari sudut kewangan, pihak Institusi telah mengalami pembaziran oleh sebab kecuaiannya pihak pekerja dengan jumlah RM105,424.80 sebulan bagi keseluruhan 186 pekerja. Keseluruhannya pembaziran waktu yang dinilai dengan upah kerja yang dilakukan oleh pegawai dan kakitangan berjumlah Rm 1,265.097.00 setahun. Kajian ini

adalah signifikan dengan kajian yang dijalankan oleh (**America Online (AOL) 2007**) yang mendapati berlakunya kegiatan curi tulang sebanyak 2.09 jam sehari dan kadar masa curi tulang ini dua kali ganda lebih lama berbanding sejam sehari yang dijangkakan oleh majikan. Disebabkan senario ini menyebabkan syarikat terpaksa menanggung kerugian berbentuk gaji lebih RM2,288 bilion setahun akibat masa kurang produktif itu.

Sehubungan dengan itu, sebuah institusi harus memikirkan bagaimana memberikan motivasi dan semangat kepada pekerja untuk bersifat amanah di tempat kerja. Robbins (1998) menyimpulkan kepentingan kepada motivasi kerja iaitu sekurang-kurangnya perlu diletakkan kepada empat alasan utama yang merangkumi; i) terdapat bukti ketara menunjukkan bahawa pekerja yang tidak bermotivasi kerap ponteng kerja dan berkemungkinan tinggi untuk meletak jawatan; ii) pekerja yang tidak bermotivasi berkemungkinan mempunyai tingkahlaku destruktif; iii) pekerja yang bermotivasi lebih sihat dan berhayat panjang dan iv) motivasi kerja mempengaruhi semua aspek kehidupan pekerja.

Manakala, Kamariah (1997) menyarankan agar setiap organisasi sentiasa berusaha meningkatkan kecemerlangannya dalam semua aspek terutama sekali dalam membangun dan meningkatkan pengetahuan, kemahiran serta sikap dan nilai murni di semua peringkat anggotanya. Dengan adanya perkara ini akan dapat meningkatkan jangka harapan kakitangan dan organisasi dalam usaha untuk mencapai kecemerlangan organisasi. Pengurusan sumber manusia yang sistematik adalah penting dalam meningkatkan motivasi pekerja, produktiviti organisasi dan seterusnya mencapai wawasan negara. Sehubungan dengan ini juga, pihak pengurusan perlu memupuk hubungan baik dalam kalangan kakitangan, menghidupkan iklim organisasi yang harmonis serta memastikan agar kakitangan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi tempat kerja mereka.

6.0 KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, budaya curi tulang tidak wajar terdapat dalam sektor pendidikan khasnya kerana setiap pekerja dan para pendidik haruslah menghayati nilai-nilai etika kerja. Terdapat beberapa garis panduan etika kerja yang disarankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia iaitu amanah, benar, bijaksana, bersyukur, dedikasi, ikhlas dan penyayang bagi melahirkan seorang warga kerja yang kompetensi.

Dalam usaha memastikan para pekerja sentiasa bermotivasi dalam melaksanakan pekerjaan pihak pentadbir dan pengurusan institusi hendaklah meneruskan usaha menyemai nilai-nilai murni seperti sikap kasih sayang kepada seluruh warga kerja. Selain itu, para majikan perlu sentiasa memberi perhatian dan memastikan para pekerja sentiasa sedar akan peranan dan tanggungjawab masing-masing. Disamping itu, para pekerja perlu mempunyai perasaan muhasabah diri terhadap pekerjaan yang telah dilakukan agar mutu kerja sentiasa dapat ditambah baik dari semasa ke semasa.

Justeru itu, Islam, masa sangat dititikberatkan sehingga terdapatnya satu surah khas yang membincangkan tentang masa, kepentingan dan kerugian bagi manusia jika tidak digunakan dengan sebaik-baiknya (al-Asr (103):1-3). Justeru, masa perlu dimanfaatkan dan jangan dibiarkan masa berlalu begitu sahaja sehingga merugikan diri, institusi, negara dan sebagainya.

Selain itu, sikap curi tulang atau menipu semasa kerja kelihatan ringan kepada sesetengah pekerja, namun perbuatan ini boleh dikategorikan dalam penipuan atau kecurangan dalam timbangan yang banyak diberikan amaran oleh Allah s.w.t. dalam al-Quran melalui surah al-Muthaaffin: 1-6

Kecelakaan besar bagi orang-orang Yang curang (dalam timbangan dan sukatan) (1) Iaitu mereka Yang apabila menerima sukatan (gantang cupak) dari orang lain mereka mengambilnya Dengan cukup, (2) Dan (sebaliknya) apabila mereka menyukat atau menimbang untuk orang lain, mereka kurangi (3) Tidakkah mereka menyangka Bahawa mereka akan dibangkitkan (hidup semula sesudah mati)? (4) Pada hari (kiamat) Yang amat besar (huru-haranya) (5) Hari berdiri manusia untuk mengadap Tuhan sekalian alam? (6).

Surah al-Muthaaffin: 1-6

Sebagai kesimpulan daripada kajian ini, budaya curi tulang merupakan suatu penyakit yang perlu diatasi di setiap institusi dan organisasi. Hasil daripada kajian berkaitan dengan jumlah masa yang dibazirkan maka kerugian besar harus ditanggung oleh mana-mana institusi yang terlibat. Justeru, setiap institusi yang terlibat perlu mewujudkan *standard operation procedure* bagi mengawal dan menilai bagaimana kaedah terbaik untuk mengatasi gejala ini.

7.0 RUJUKAN

- Abdul Rahim Abdul Rahman. 2015. Tidak Rasa Terancam Punca Buat Kerja Sambil Lewa. *Sinar Harian*. 16 Februari.
- Al-Quran.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, business ethics and managerial economics. *Journal of Business Ethics*, 33(3), 225-231.
- Dorantes, C., Hewitt, B., & Goles, T. (2006). Ethical decision-making in an IT context: The roles of personal moral philosophies and moral intensity. *Proceedings of the 39th Annual Hawaii International Conference on System Sciences, USA*, 1-10.
- Faiza Zainudin. 2012. *JPA Pantau Pekerja Ponteng*. *Berita Harian*. 11 Ogos.
- Greenfield, D. N., & Davis, R. A. (2002). Lost in cyberspace: The web@work. *CyberPsychology and Behavior*, 5, 347-353.
- Hasan Al-Banna Mohamed, et. al. 2013. Sistem Pengurusan Islam yang Berkualiti Mampu Menjamin Kepuasan Pekerja: Suatu Realiti dan Cabaran Masa Hadapan. *GJAT, June Vol.3 Issue 1*.
- Janice, T. S. Ho. 1997. Corporate wellness programmes in Singapore: Effect on stress, satisfaction and absenteeism. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (3), 177-189.
- Johnson, J., & Chalmers, K. W. (2007). Identifying employee internet abuse. *40th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 1-9.
- Kamariah Noruddin. 1997. Pengurusan sumber manusia. *Majalah Khidmat*, Sep/Okt. 23-26.
- Lu, L. 1999. Work motivation, job stress and employees' well-being. *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1), 61-73.

- Mahmood Nazar Mohamed dan Sabitha Marican. 1995. Hubungan Manusia Dalam Organisasi. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.
- Manross, G. G., & Rice, R. E. (1986). Don't hang up: Organizational diffusion of the intelligent telephone. *Information & Management*, 10(3), 161-179.
- Mills, B. Y., Hu, B. O., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 34-47.
- Morgan, R., McDonagh, P. dan Ryan-Morgan, T. 1995. Employee job satisfaction: An empirical assessment of marketing managers as an occupationally homogeneous group. *Journal Of Managerial Psychology*. 10 (2), 10-17.
- Nagi, K. (2006). Solving ethical issues in eLearning. *Japan Tappi Journal*, 60(1), 11-20.
- Nor Akrami Binti Mohd Ali. 2015. Ubudiyah Dalam Organisasi: Satu Kajian Konsep. Prosiding Seminar Pengurusan Islam: Ke Arah Pemantapan Ummah. Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, FPI, UKM, Bangi Selangor.
- Noran Fauziah Yaakub dan Habibah Elias. 1999. Job motivation and job performance: Case of recipients for excellent service in a higher education institution. *Malaysian Management Review*. 34 (1), 62-68.
- Oshagbemi, T. 1997. Job satisfaction profiles of university teachers. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (1), 27-39.
- Oswalt, B., Florence, E.H., & Austin, S. F. (2003). Cyberslacking -- legal and ethical issues. *International Association for Computer Information Systems* (pp. 646652).
- Robbins, S. P. 1998 . *Organizational Behavior*. Englewood-Cliff: Prentice Hall.
- Sharon, E. M. 1995. Gender differences in job satisfaction. *Journal of Psychology*, 135 (2), 143152.
- Ting, Y. 1997. Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management*, 26 (3), 313-335.
- Utusan Online*. 2009. 18 Mac.
- Walsh, J. 1999. Mark and Dickens refuted by job satisfactions survey. *People Management*, 5 (9), 23-31.
- Whitty, M. T., & Carr, A. N. (2006). New rules in the workplace: Applying objectrelations theory to explain problem Internet and email behavior in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 22, 235-250.
- Wilnelia Hernandez. 2016. *An Empirical Assessment of Employee Cyberslacking in the Public Sector*. Doctoral Diss.