

Pengurusan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan (JAHEAIK) menurut Persepektif Pegawai dan Kakitangannya

BITARA

Volume 6, Issue 1, 2023: 44-52
© The Author(s) 2023
e-ISSN: 2600-9080
<http://www.bitarajournal.com>
Received: 2 January 2023
Accepted: 20 January 2023
Published: 4 February 2023

[Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan (JAHEAIK)'s Management According to The Percpective of Its Officers and Staff]

Mohammad Hazwan Hussain,¹ Mazlan Ibrahim^{1*} & Hasnan Ramli²

1 Pusat Kajian Usuluddin Dan Falsafah, Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia. Emel: hazwanhussain04@gmail.com; mazib@ukm.edu.my.

2 Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan, Kompleks Islam Darulnaim, Jalan Sultan Yahya Petra, 15150 Kota Bharu, Kelantan. e-mel: hasnan@jaheaik.gov.my

* Corresponding Author: mazib@ukm.edu.my

Abstrak

Kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti dan menilai pengurusan JAHEAIK dari perspektif pegawai dan kakitangannya. Hal ini kerana, kualiti pengurusan, kelengkapan fasiliti dan suasana pekerjaan merupakan elemen penting dalam memastikan kelangsungan kejayaan sesebuah institusi. Namun, masih terdapat pejabat agama jajahan menghadapi kekurangan tenaga sumber manusia dan ada juga yang terpaksa mengambil inisiatif sendiri untuk menyediakan kelengkapan fasiliti seperti capaian Internet. Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah kuantitatif dan kualitatif. Kaedah kuantitatif menggunakan instrumen soal selidik diedarkan kepada 30 orang responden dari kalangan pegawai dan kakitangan JAHEAIK. Kaedah kualitatif dengan pelaksanaan temu bual separa struktur bersama pegawai dan kakitangan JAHEAIK serta pejabat agama jajahan bertujuan mengukuhkan lagi dapatan yang diperolehi melalui soal selidik. Data soal selidik yang diperolehi dianalisis secara deskriptif menggunakan Statistical Packages for Social Sciences (SPSS). Hasil kajian mendapati perspektif pegawai dan kakitangan JAHEAIK terhadap pengurusan JAHEAIK berada pada tahap sederhana iaitu skor min = 3.11 dan sisihan piawai = 0.982. Justeru itu, beberapa ruang perlu diperkemas dan ditambahbaik dalam sistem pengurusan yang sedia ada seperti prasarana dan kemudahan pejabat. Program-program dan kursus-kursus berkaitan juga perlu dititikberatkan serta diperbanyakkan bagi menghasilkan sistem pengurusan Islam yang cekap dan melahirkan pegawai dan kakitangan yang kompeten dalam aspek pengurusan dan perkhidmatan Islam di Kelantan.

Kata kunci: Perspektif, Pengurusan, JAHEAIK, Kelantan

Abstract

This study aims to identify and evaluate the management of JAHEAIK from the perspective of its officers and staff. This is because the quality of management, facility equipment and work atmosphere are important elements in ensuring the continued success of an institution. However, there are still colonial religious offices facing a lack of human resources and some are forced to take their own initiative to provide facilities such as Internet access. This study utilised quantitative and qualitative approach. Quantitative method using questionnaire were distributed to 30 respondents from JAHEAIK officers and staff. Qualitative method with the implementation of semi-structured interviews with JAHEAIK officials and staff as well as colonial religious officials aim to further strengthen the findings obtained through the questionnaire. The questionnaire data obtained was

analysed descriptively using Statistical Packages for Social Sciences (SPSS). This study finds that the perspective of JAHEAIK officers and staff towards the management of JAHEAIK is at a moderate level, which is mean score = 3.11 and standard deviation = 0.982. Therefore, some areas need to be improved in the existing management system such as infrastructure and office facilities. Related programs and courses also need to be emphasized and increased to produce an efficient Islamic management system and produce competent officers and staff in aspects of Islamic management and services in Kelantan.

Keywords: Perspective, Management, JAHEAIK, Kelantan

Cite This Article:

Mohammad Hazwan Hussain, Mazlan Ibrahim & Hasnan Ramli. (2023). Pengurusan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan (JAHEAIK) menurut Persepektif Pegawai dan Kakitangannya [Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan (JAHEAIK)'s Management According to The Perpective of Its Officers and Staff]. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences* 6(1): 44-52.

Pengenalan

Kecekapan bekerja oleh pekerja merupakan matlamat utama sumber manusia ketika organisasi bergerak mencapai objektif mereka. Di samping pelanggan atau pengguna yang merupakan elemen utama dalam memastikan kelangsungan sesebuah perkhidmatan, tenaga sumber manusia yang terdiri daripada pegawai dan kakitangan juga aset penting yang perlu diurus dengan bijak bagi mewujudkan sebuah organisasi yang berkualiti dan efektif. Menurut Chen et. al (2006), pekerja atau pelanggan dalaman sesebuah organisasi perlu dititikberatkan oleh pihak pengurusan agar mereka sentiasa berminat dan berpuas hati dalam menjalani tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan sebaik mungkin. Pengharmonian antara tenaga sumber manusia dan sistem pelaksanaan yang baik menjadi penentu kepada kejayaan setiap pengurusan organisasi atau institusi kerajaan.

Secara umumnya, pengurusan berasal daripada kata terbit 'urus' yang membawa maksud rawat, pelihara dan atur. Jika ditambah imbuhan padanya, ia mempunyai makna yang pelbagai antaranya, 'mengurus' yang membawa maksud menjaga supaya rapi, mengatur, mengemaskan atau mengendalikan sesuatu supaya teratur. Selain itu, 'pengurus' adalah orang yang mengurus iaitu orang yang bertanggungjawab merancang, mengurus, mengeluarkan dan memasarkan produk atau perkhidmatan sesebuah organisasi. 'Pengurusan' pula bermaksud proses, cara, perbuatan mengurus dan mempunyai matlamat serta objektifnya (Kamus Dewan 2015).

Dari sudut istilah pula, pengurusan merupakan perihal sesebuah syarikat atau organisasi yang melibatkan pengurusan pelbagai sumber seperti sumber manusia, wang, mesin bahan, kaedah atau teknologi dan pasaran (Ibrahim dan Zaiton 2008). Jaafar Muhammad (1997) mengatakan bahawa pengurusan sebagai satu proses yang merangkumi proses-proses pengagihan input-input organisasi dengan cara perancangan, pengarahan, pengawalan untuk tujuan output iaitu barang atau perkhidmatan yang diperlukan oleh pelanggan supaya objektif organisasi dapat dicapai. Syed Othman al-Habshi dan Aidit Ghazali (1994) pula berpendapat bahawa pengurusan itu merupakan proses memperolehi dan mencantumkan sumber kewangan, modal, tenaga manusia dan sebagainya untuk mencapai matlamat organisasi sama ada dalam bentuk barangan atau perkhidmatan. Pengurusan itu melibatkan dua faktor iaitu modal dan kos.

Modal merujuk kepada tenaga manusia dan alam, sementara kos merujuk kepada teknologi, kecekapan, jumlah hasil dan harta jualan serta keuntungan (Mustafa Daud 1994). Menurut Ahmad Ibrahim Abu Sin (1997) pula, pengurusan ialah kebolehan menggunakan segala sumber alam sama ada berbentuk kebendaan atau kemanusiaan yang dikurniakan oleh Allah SWT. Dalam Islam, pengurusan merupakan satu proses penting yang perlu dikendalikan oleh manusia dan organisasi demi mencapai matlamat bekerja berlandaskan al-Quran dan sunnah. Sistem pengurusan Islam yang bertujuan memperoleh *mardhatillah* (keredaan Allah SWT) dapat dicapai dengan mewujudkan sebuah perkhidmatan yang cekap dan sempurna, keadilan, sosial, jaminan keselamatan, kestabilan serta keamanan dan kemakmuran masyarakat (Ilhamie 2001; Mashitah Idris et. al. 2019). Menurut Mustafa Daud (1994) Islam mewajibkan pihak majikan, organisasi dan pengurusan menyediakan suasana kerja yang baik dan menggalakkan hubungan yang baik dan mesra seperti saling bantu-membantu, hormat-menghormati dan kasih-mengasihi antara mereka untuk mencapai matlamat organisasi bersama.

Pengurusan juga boleh ditakrifkan sebagai satu seni bagi melaksanakan proses kerja yang terancang dan dilaksanakan secara sistematik, teratur dan mempunyai garis panduan tertentu. Urusan sering dikaitkan dengan pentadbiran yang terdiri daripada tiga (3) elemen utama iaitu pengurus, organisasi dan tatacara atau garis panduan pengurusan. Pertama, elemen pengurus terdiri daripada seseorang yang berperwatakan seperti berkebolehan tinggi, berwibawa dan mempunyai persediaan awal dalam bidang pengurusan sama ada melalui proses pendidikan ataupun pengalaman. Seorang pengurus mestilah mempunyai kemahiran tertentu seperti kemahiran teknik, kemanusiaan, masa, kemahiran membuat keputusan dan sebagainya. Seorang pengurus selalunya dilantik melalui kelayakan akademik, kenaikan pangkat atau dipinjamkan organisasi lain. Kedua adalah organisasi di mana manusia memainkan peranan penting. Jika ahlinya bersikap negatif, maka struktur yang terancang tidak dapat mencapai objektif organisasi. Tetapi, jika wujud kesungguhan dan keinginan dalam kalangan pekerja, objektif organisasi dapat dicapai walaupun struktur organisasi tidak disusun dengan sempurna serta kelengkapan yang lapuk. Pihak pengurusan memainkan peranan penting bagi mendorong pekerja supaya berusaha untuk mencapai matlamat organisasi. Ketiga, tatacara atau garis panduan pengurusan yang baik dapat menjamin sesebuah organisasi itu beroperasi dengan lancar dan sistematik. Pengurusan diperlukan supaya kerja yang sepatutnya dapat dilaksanakan dengan cekap dan pantas. Pengurusan dapat membantu sesebuah organisasi mencapai objektif yang dikehendaki. Pengurusan adalah perlu bagi membolehkan organisasi menangani perubahan. Pengurusan sebagai tuntutan fardu kifayah ke arah mencapai *al-falah* (kejayaan).

Di era globalisasi ini, aspek pengurusan terutamanya urus tadbir Islam perlu ditadbir dengan kemahiran yang tinggi, kelengkapan fasiliti yang mencukupi, suasana pekerjaan positif dan motivasi yang tinggi seperti mengadakan aktiviti, latihan dan program yang bermanfaat. Ia sebagai langkah penting untuk memastikan hal ehwal agama Islam masyarakat terpelihara, melahirkan pengurusan yang terancang, cekap dan berkesan. Di samping itu, umat Islam hari ini menghadapi pelbagai permasalahan yang boleh mengganggu gugat keimanan mereka seperti pergaulan bebas, hedonisme, salah laku dalam agama dan isme-isme barat yang semakin menular dalam kalangan masyarakat. Isu-isu tersebut menjadikan pengurusan institusi hal ehwal agama semakin mencabar dalam menangani isu-isu tersebut.

Oleh itu, kajian ini dijalankan di sebuah badan pengurusan autoriti agama di Kelantan iaitu Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan (JAHEAIK) bagi mengenal pasti dan menilai perspektif pegawai dan kakitangannya terhadap pengurusan JAHEAIK yang bertanggungjawab dalam memartabatkan hal ehwal Islam di Kelantan. Menurut Wan Hafizan (2022) kekurangan fasiliti di pejabat agama jajahan menyebabkan kakitangan terpaksa mengambil inisiatif sendiri sebagai contoh memungut yuran daripada kakitangan untuk membayar Stremeyx bagi mendapat capaian dan akses Internet serta peranti teknologi lebih baik.

Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan (JAHEAIK) adalah sebuah badan pelaksana berautoriti agama di Kelantan yang bertanggungjawab menguruskan hal ehwal agama Islam yang berpusat di Kota Bharu, Kelantan. Tujuan awal penubuhannya pada tahun 1980 bagi membantu Majlis Agama Islam dan Adat Istiadat Melayu Kelantan (MAIK) dalam menyebarkan syiar Islam ke seluruh Kelantan serta memantau sebarang bentuk ajaran atau aktiviti yang terkeluar dari landasan Islam yang sebenar. Perkembangan pesat telah dialami oleh JAHEAIK sejak awal penubuhannya dalam aspek pentadbiran, penstrukturan jawatan dan bidang tugas sesuai dengan tuntutan semasa masyarakat Islam pada hari ini.

Antara peranan dan fungsi JAHEAIK adalah melaksanakan dasar yang berkaitan dengan hal ehwal agama Islam serta peraturan yang terkandung dalam enakmen yang diputuskan oleh kerajaan negeri Kelantan dan Majlis Agama Islam dan Adat Istiadat Melayu Kelantan (MAIK). Selain itu, JAHEAIK juga berperanan dalam merancang, menyelaras dan melakukan program pembangunan dakwah kepada seluruh masyarakat dan program pembangunan kerohanian dan jati diri ummah. JAHEAIK juga melaksanakan undang-undang Agama Islam di dalam konteks Amar Makruf Nahi Mungkar. Melaksanakan program-program pembangunan institusi keluarga bahagia mengikut hukum syarak dan undang-undang keluarga Islam. Seterusnya, JAHEAIK juga perlu menjalankan kajian, penyelidikan dan penilaian terhadap isu-isu hal ehwal agama Islam yang merangkumi aspek-aspek Akidah, kekeluargaan, moral, sosial, bahan-bahan terbitan, pemakanan "*Halalan Toyyiban*" dan lain-lain.

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif dalam memperoleh data-data yang diperlukan bagi melengkapkan kajian ini. Bagi kajian kuantitatif, pengedaran soal selidik kepada responden bagi memperoleh data dan maklumat berbentuk empirikal yang berkaitan latar belakang responden dan perspektif pegawai dan kakitangan terhadap pengurusan JAHEAIK. Instrumen kajian yang digunakan telah diuji kebolehpercayaannya dengan nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh adalah 0.947. Seramai 30 orang responden telah dipilih dalam kalangan pegawai dan kakitangan JAHEAIK telah menepati ciri-ciri yang dikehendaki oleh penyelidik dipilih untuk kajian ini. Pengambilan jumlah responden seramai 30 orang dalam sesuatu kajian adalah sesuai dan disokong oleh Roscoe (1975) yang menyatakan bahawa sampel di antara 30 hingga 500 orang adalah bersesuaian dalam sesuatu kajian. Bagi mengukuhkan dapatan soal selidik tersebut, metode kualitatif turut dijalankan dengan melaksanakan temu bual separa struktur bersama pegawai JAHEAIK dan Pegawai Agama Jajahan bagi memperoleh input-input berkaitan kepuasan bekerja, kelengkapan prasarana, hubungan antara pegawai dan kakitangan JAHEAIK dan kebajikan. Dapatan soal selidik yang diperoleh telah dianalisis

secara deskriptif menggunakan perisian SPSS versi 28.0 untuk memperoleh nilai peratusan, min dan sisihan piawai (s.p.). Nilai skor min yang dijana dikategorikan kepada tiga tahap iaitu tahap rendah, sederhana dan tinggi berdasarkan interpretasi yang diubahsuai daripada interpretasi Oxford (1990) seperti dalam jadual di bawah:

Jadual 1 Interpretasi tahap skor min

Tahap	Skor Min
Rendah	1.0 hingga 2.49
Sederhana	2.5 hingga 3.49
Tinggi	3.5 hingga 5.0

Sumber: Ubahsuai daripada Oxford (1990)

Profil Demografi

Terdapat seramai 30 orang responden yang terlibat iaitu seramai 21 orang lelaki (70%) dan 9 orang perempuan (30%). Bagi aspek peringkat umur, seramai 5 orang (16.7%) berumur 21-30 tahun, 14 orang (46.7%) berumur 31-40 tahun, 10 orang (33.3%) 41-50 tahun dan 1 orang (3.3%) berumur 50 tahun ke atas. Seterusnya, aspek tahap pendidikan tertinggi pula, seramai 7 orang responden (23.3%) berpendidikan SPM, 2 orang (6.7%) berkelulusan STPM, 9 orang (30%) adalah berkelulusan diperingkat Diploma dan 12 orang (40%) adalah berkelulusan Sarjana Muda. Dari segi julat pendapatan pula, seramai 8 orang responden (26.7%) berpendapatan RM1,001-RM2,000, 12 orang (40%) berpendapatan RM2,001-RM3,000, 4 orang (13.3%) berpendapatan RM3,001-RM5,000 dan 6 orang (20%) berpendapatan RM5,001-RM10,000. Akhir sekali, taburan responden mengikut pejabat agama jajahan. Dalam kajian ini, bilangan responden yang berada di jajahan Kota Bharu adalah seramai 12 orang (40%), 6 orang (20%) di jajahan Pasir Puteh, 9 orang (30%) berada di jajahan Gua Musang dan 3 orang (10%) dari jajahan lain iaitu Tanah Merah dan Machang.

Perspektif Pegawai Dan Kakitangan Jaheaik Terhadap Pengurusan Jaheaik

Dapatan yang diperoleh telah dianalisis secara deskriptif yang melibatkan kekerapan, peratusan dan skor min bagi mengenal pasti perspektif pegawai dan kakitangan JAHEAIK terhadap pengurusan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kelantan. Hasil analisis deskriptif tersebut ditunjukkan dalam jadual berikut:

Jadual 2 Pengurusan JAHEAIK menurut perspektif pegawai dan kakitangannya

Item	Perkara	Peratusan (%)				Min	S.p.	Interpretasi
		STS	TS	S	SS			
1	JAHEAIK menetapkan masa bekerja yang berpatutan.	0	3.3	60	36.7	3.30	0.547	Sederhana
2	Saya selesa berurusan dengan pegawai atasan.	0	6.7	60	33.3	3.30	0.583	Sederhana
3	Saya selesa berurusan dengan pegawai bawahan.	0	0	60	40	3.40	0.498	Sederhana
4	Saya selesa berurusan dengan rakan sekerja.	0	0	46.7	53.3	3.50	0.507	Tinggi
5	Saya selesa berurusan dengan rakan di Cawangan JAHEAIK yang lain.	3.3	3.3	56.7	36.7	3.30	0.691	Sederhana
6	Saya suka berurusan dengan pelanggan.	0	6.7	53.3	40	3.30	0.606	Sederhana
7	Tempat kerja yang disediakan luas dan selesa.	0	30	46.7	23.3	2.90	0.740	Sederhana
8	Tempat yang disediakan adalah selamat dan kondusif	6.7	20	60	13.3	2.80	0.761	Sederhana
9	Penyediaan bekalan kemudahan prasarana seperti alat-alat tulis, komputer, <i>printer</i> , Internet dan lain-lain memuaskan.	6.7	30	60	3.3	2.60	0.675	Sederhana
10	Persekitaran fizikal yang positif.	0	10	70	20	3.10	0.548	Sederhana
11	JAHEAIK mengadakan	0	26.7	56.7	16.7	2.90	0.662	Sederhana

	program peningkatan kecekapan kakitangan seperti <i>teambuilding</i> .							
12	Pengurusan JAHEAIK selalu mengadakan program-program ukhawah seperti jamuan makan dan <i>family day</i> .	0	26.7	56.7	16.7	2.90	0.662	Sederhana
	Min Purata					3.11	0.435	Sederhana

Sumber: Soal Selidik (2022)

Jadual di atas menunjukkan taburan peratusan perspektif pegawai dan kakitangan terhadap pengurusan dan perkhidmatan JAHEAIK. Kesemua skor min bagi item-item dalam konstruk ini mencatat jumlah sederhana sehingga tinggi, iaitu diantara nilai 2.60 hingga 3.50. Walau bagaimanapun, satu item sahaja yang mendapat nilai skor min tinggi iaitu item 4 yang mendapat (skor min=3.50; s.p.=0.507). Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa pengurusan JAHEAIK dalam perspektif pegawai dan kakitangan adalah sederhana dan perlu dipertingkatkan lagi bagi memperoleh kecekapan pentadbiran yang berkesan dan berkualiti.

Item 1 hingga 6 dikategorikan dalam aspek pengurusan iaitu hubungan antara pegawai dan kakitangan serta kepuasan bekerja. Item 1 (JAHEAIK menetapkan masa bekerja yang berpatutan) mencatat (skor min=3.30; s.p.=0.547), Item 2 (Saya selesa berurusan dengan pegawai atasan) mencatat (skor min=3.30; s.p.=0.583), Item 3 (Saya selesa berurusan dengan pegawai atasan) mencatat (skor min=3.40; s.p.=0.498), Item 4 (Saya selesa berurusan dengan rakan sekerja) mencatat (skor min=3.50; s.p.=0.507), Item 5 (Saya selesa berurusan dengan rakan di cawangan JAHEAIK yang lain) mencatat (skor min=3.30; s.p.=0.691) dan item 6 (Saya suka berurusan dengan pelanggan) mencatat (skor min=3.30; s.p.=0.606). Berdasarkan hasil temu bual yang diadakan, hubungan antara pegawai atasan dengan kakitangan adalah baik. Manakala hubungan antara kakitangan dengan pegawai atasan juga di tahap yang baik dan hubungan antara rakan sekerja juga dilihat baik. Penelitian daripada hasil temu bual mengenai kepuasan bekerja juga menunjukkan hasil dapatan yang baik. Berdasarkan temu bual tersebut, kepuasan tersebut merujuk kepada sistem pengurusan dan pentadbiran JAHEAIK yang baik, selesa dan tiada tekanan semasa bekerja.

Item 7 hingga 9 dikategorikan dalam aspek fasiliti dan prasarana. Menurut Becker (1990), pengurusan fasiliti melibatkan perancangan, reka bentuk dan pengurusan bangunan yang diduduki termasuk sistem bangunan, peralatan dan perabot yang berkaitan dengannya untuk meningkatkan keupayaan organisasi untuk bersaing dengan jayanya. Atkin dan Brooks (2005) juga berpendapat bahawa pengurusan fasiliti yang baik dapat mewujudkan sebuah persekitaran yang kondusif. Item 7 (Tempat kerja yang disediakan luas dan selesa) mencatat

(skor min=2.90; s.p.=0.740), item 8 (tempat yang disediakan adalah selamat dan kondusif) mencatat (skor min=2.80; s.p.=0.761) dan item 9 (Penyediaan bekalan kemudahan prasarana seperti alat-alat tulis, komputer, printer, Internet dan lain-lain memuaskan) mencatat (skor min=2.60; s.p.=0.675). Dapatan temu bual mendapati kelengkapan prasarana di sebahagian besar pejabat agama jajahan menghadapi beberapa masalah dalam melaksanakan urusan kerja secara efektif. Antaranya adalah capaian internet yang terhad. Berdasarkan temu bual tersebut, gerak kerja dalam era pandemik ini memerlukan capaian internet yang baik untuk meneruskan program-program dan kursus yang dilakukan secara atas talian. Perkara ini menyebabkan kakitangan di pejabat agama jajahan perlu menyediakan tabung untuk membayar *streamyx* dan ada juga menggunakan data Internet peribadi. Selain itu, kenderaan pejabat juga perlu ditambah bagi memudahkan urusan penguatkuasaan dan lain-lain. Sebahagian besar operasi penguatkuasaan yang membabitkan Orang Kena Tuduh (OKT) yang ramai memerlukan kenderaan yang berkapasiti besar. Selain itu, permasalahan mengenai sistem *server* yang terhad yang menyebabkan sistem berkaitan pengurusan hal ehwal Islam tidak boleh dicapai oleh ramai kakitangan dalam satu-satu masa seperti e-Nikah. Akhir sekali, fasiliti komputer yang disediakan juga menjadi satu permasalahan apabila komputer yang disediakan di pejabat agama jajahan adalah tidak mencukupi, mengalami kerosakan dan kebanyakannya menggunakan perisian yang lama.

Item 10 hingga 12 dapat diklasifikasikan sebagai aspek kebajikan. Item 10 (Persekitaran fizikal yang positif) mencatat (skor min=3.10; s.p.=0.548), item 11 (JAHEAIK ada mengadakan program peningkatan kecekapan kakitangan seperti *teambuilding*) mencatat (skor min=2.90; s.p.=0.662) dan item 12 (Pengurusan JAHEAIK selalu mengadakan program-program ukhuwah seperti jamuan makan dan *family day*) mencatat (skor min=2.90; s.p.=0.662). Sehubungan itu, dapatan temu bual juga mendapati sebahagian besar Pejabat Agama Jajahan mewujudkan tabung-tabung untuk menjaga kebajikan kakitangan. Antara tabung diwujudkan adalah tabung dapur, tabung kebajikan umum seperti ahli keluarga kakitangan mengalami bencana dan lain-lain. Di peringkat pusat atau JAHEAIK, kebajikan kakitangannya turut dijaga dengan mewujudkan kesatuan kebajikan.

Berdasarkan kepada analisis secara keseluruhan, pengkaji mendapati terdapat beberapa aspek yang memerlukan dipertimbang dan ditambahbaik dalam pengurusan JAHEAIK. Antaranya adalah menyelenggara dan membaiki kelengkapan fasiliti dan prasarana di setiap pejabat agama jajahan di bawah JAHEAIK serta turut menaiktaraf capaian Internet dan peranti teknologi. Selain itu, JAHEAIK juga perlu memperbanyakkan program-program dan kursus-kursus dalam kalangan pegawai dan kakitangan seperti program mempertingkatkan kecekapan, *family day* dan lain-lain supaya dapat mewujudkan hubungan yang baik dalam JAHEAIK.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, dapatan menunjukkan bahawa perspektif pegawai dan kakitangan JAHEAIK terhadap pengurusan JAHEAIK berada di tahap sederhana dengan bacaan nilai skor min = 3.11 dengan sisihan piawai = 0.982. Berdasarkan dapatan soal selidik dan temu bual ini, pihak JAHEAIK perlu memperkemaskan aspek-aspek yang boleh ditambahbaik terhadap sistem pengurusan dan perkhidmatan yang sedia ada. Selain itu, program-program dan kursus-

kursus berkaitan juga perlu dititikberatkan bagi mencari titik pertemuan dalam menghasilkan sistem pengurusan Islam yang cekap dan melahirkan pegawai dan kakitangan yang profesional dalam aspek pengurusan dan perkhidmatan Islam di Kelantan. Hasil kajian ini diharapkan dapat menyumbang ke arah pembangunan pentadbiran hal ehwal agama Islam di Kelantan yang lebih berkualiti dan berkesan di masa hadapan.

Rujukan

- Ahmad Ibrahim Abu Sin. 1997. *Pengurusan dalam Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Atkin, B. & Brooks, A. 2005. *Total Facilities Management*. 2nd Ed. Oxford.
- Becker, F. D. 1990. *The Total Workplace: Facilities Management and The Elastic Organization*. Van Nostrand Reinhold Company.
- Chen, S. H., Yang, C. C., Shiau, J. Y. & Wang, H. H. 2006. The development of an employee satisfaction model for higher education. *The TQM Magazine*, 18(5): 484-500.
- Ibrahim Mamat & Zaiton Hassan. 2008. *Pengurusan Sumber Manusia: Perspektif Modal Insan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Ilhamie, A. G. 2001. Pengurusan dari perspektif Islam. *Jurnal Syariah*, 9(2): 85-102.
- Jaafar Muhammad. 1997. *Asas-asas pengurusan*. Shah Alam: Siri Pengurusan Fajar Bakti.
- Kamus Dewan. 2015. Ed. Ke 4. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mashitah Idris, Wan Fariza Alyati Wan Zakaria, Ahmad Sunawari Long & Nozira Salleh. 2019. Kualiti kerja dalam organisasi: tinjauan dari perspektif pengurusan Islam. *International Journal Of Islamic Thought (IJIT)*, 15(1): 60-70.
- Mustafa Haji Daud. 1994. *Pengurusan Islam*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.
- Oxford, R.L. 1990. *Language Learning Strategies: What Every Teacher Should Know*. New York: Newbury House.
- Roscoe, J.T. 1975. *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Syed Othman al-Habshi & Aidit Ghazali. 1994. *Islamic Values Of Management*. Kuala Lumpur: IKIM.
- Wan Hafizan. 2022. Perspektif Masyarakat Awam Terhadap Pengurusan Islam di Kelantan. Temu bual.