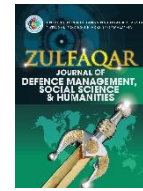




ZULFAQAR Journal of Defence Management, Social Science & Humanities

Journal homepage: zulfaqar.upnm.edu.my



PENGURUSAN DAKWAH ORGANISASI: KOMPETENSI PENDAKWAH KOR AGAMA ANGKATAN TENTERA MALAYSIA

Burhanuddin Jalal^{a,*}, Sayuti Ab Ghani^b, Amnah Saayah Ismail^c, Suraya Saudi^d

^{a, b, c, d} Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

*Corresponding author: burhanuddin@upnm.edu.my

ARTICLE INFO

Article history:

Received

08-03-2020

Received in revised

05-06-2020

Accepted

18-09-2020

Available online

31-12-2020

Katakunci:

kompetensi, latihan,
pendakwah,
pengurusan, tentera

e-ISSN: 2773-529X

Type: Article

ABSTRAK

Pelaksanaan Dakwah Islamiah dalam Angkatan Tentera Malaysia telah bermula sejak penubuhannya pada tahun 1933 lagi dan terus diperkasakan dengan penubuhan Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia (KAGAT) pada tahun 1985. Usaha-usaha dakwah Islamiah yang dilaksanakan oleh KAGAT dalam institusi ketenteraan telah membina penghayatan Islam dalam kalangan anggotanya membentuk kekuatan anggota dari aspek spritual dan mental agar mempunyai daya tempur yang kuat bagi mempertahankan agama, bangsa dan negara. Kepentingan anggota atau warga kerja yang mempunyai kompetensi atau cemerlang bagi melonjak organisasi ke arah yang lebih baik amat penting. Kompetensi merujuk pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan dalam melaksanakan tugas atau kerja tertentu. Kajian bertujuan untuk melihat tahap kompetensi pendakwah KAGAT terhadap tugas yang dilaksanakan. Kajian perpustakaan, kaedah soal selidik, temu bual dan pemerhatian telah digunakan bagi memperoleh data berkaitan dengan penyediaan dan latihan terhadap anggota Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia. Kajian soal selidik telah dijadikan instrumen kajian lapangan untuk melihat persepsi anggota Angkatan tentera terhadap anggota KAGAT. Kajian telah dilakukan terhadap 383 orang responden anggota ATM yang telah dijadikan sampel kajian. Teknik pengambilan sampel secara rambang telah digunakan dan keseluruhan hasil kajian telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS secara deskriptif dan inferensi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa persepsi anggota ATM terhadap anggota KAGAT pada umumnya baik serta tinggi dan ini membuktikan bahawa usaha-usaha Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia (KAGAT) untuk membina penghayatan Islam dalam kalangan anggota Angkatan Tentera Malaysia adalah tercapai dan kajian menunjukkan pendakwah KAGAT mempunyai kompetensi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.

ABSTRACT

The implementation of Islamic Da'wah in the Malaysian Armed Forces has started since its inception in 1933 and continues to be strengthened with the establishment of the Malaysian Armed Forces Religious Corps (KAGAT) in 1985. Islamic da'wah efforts implemented by KAGAT in military institutions have built an appreciation of Islam among its members form the strength of members in terms of spiritual and mental in order to have a strong combat power to defend religion, nation and country. The importance of members or employees who have the competence or excellence to propel the organization for the better is very important. Competence refers to the knowledge and skills required in performing a particular task or work. The study aims to see the level of competence of KAGAT preachers on the task performed. Library studies, questionnaires, interviews and observations were used to obtain data related to the preparation and training of members of the Religious

Corps of the Malaysian Armed Forces. Questionnaire study has been used as a field research instrument to see the perception of members of the Armed Forces towards KAGAT members. A study was conducted on 383 ATM members who were sampled for the study. Random sampling techniques were used and the overall results of the study were analyzed using SPSS software descriptively and inference. The findings show that the perception of ATM members towards KAGAT members is generally good and high and this proves that the efforts of the Religious Corps of the Malaysian Armed Forces (KAGAT) to build an appreciation of Islam among members of the Malaysian Armed Forces are achieved and studies show that KAGAT preachers have competencies high in the execution of tasks.

© 2020 UPNM Press. All rights reserved.

Pendahuluan

Dakwah Islamiah merupakan ajakan atau seruan ke arah penerimaan dan penghayatan ajaran dan nilai-nilai Islam. Aspirasi ini dapat direalisasikan melalui pengurusan dan perancangan dakwah yang sistematik sesuai dengan saranan al-Quran supaya dakwah disampaikan dan disebar luaskan secara hikmat dan berkesan. Sehubungan dengan itu, atas kesedaran bagi menyampaikan dakwah Islamiah dengan lebih berkesan dan untuk membina anggota tentera yang beriman dan bertakwa sekali gus dapat berkhidmat dengan cemerlang dan berkesan usaha-usaha dakwah Islamiah telah dilaksanakan dalam organisasi Angkatan Tentera Malaysia secara lebih meluas dan tersusun.

Kesedaran untuk terus meninggikan syiar Islam dalam perkhidmatan Angkatan Tentera Malaysia, khususnya dalam kalangan generasi awal pegawai-pegawai agama di Kementerian Pertahanan tentunya mewarisi kesinambungan perjuangan Rasulullah, para sahabat dan juga para ulama dan ilmuwan Islam terdahulu. Cabaran untuk meneruskan syiar Islam ini memang wujud sejak zaman Rasulullah lagi. Ini seperti yang sebut oleh Khadduri (1969) dalam bukunya *War and peace in the law of Islam*, telah menyebut, “Allah gave Prophet Muhammad four swords (for fighting the unbelievers): the first against polytheist, which Muhammad himself fought; the second against apostates, which Caliph Abu Bakr fought; the third against the people of the book, which caliph ‘Umar fought with; and the fourth against dissenters, which caliph Ali fought with”.

Menyorot kembali proses dakwah yang dilakukan oleh Rasulullah, ternyata pada peringkat awal hanya menyebarkan Islam secara ‘senyap’ dalam kalangan kaum keluarga dan sahabat yang terdekat sahaja. Selepas beberapa tahun setelah menerima wahyu yang pertama, Baginda mula berdakwah secara terbuka sehingga Baginda mendapat ancaman dari pihak musuh, serta keselamatan diri Baginda sentiasa terancam dan dihina oleh kaum sendiri. Bentuk perjuangan menyebar, meninggikan syiar Islam serta usaha-usaha penghayatan agama dan dakwah dalam perkhidmatan Angkatan Tentera Malaysia juga mengalami bentuk perjuangan yang sama, cuma yang membezakan ialah dari segi cabaran yang perlu dihadapi (Zin, 2006).

Seperti mana yang telah disebutkan kesan dari perubahan sosiobudaya dan politik negara dan masyarakat, khususnya menjelang tahun 80-an, terdapat usaha-usaha ke arah proses penerapan nilai-nilai Islam di dalam sektor kerajaan dan usaha penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi ketenteraan turut mengalami proses yang sama seiring dengan sektor-sektor awam yang lain. Ekoran dari perkembangan di atas, idea dan usaha mengembangkan perkhidmatan agama sebagai suatu organisasi dalam satu bentuk kor di bawah perkhidmatan ATM mula digerakkan. Di samping untuk mendekatkan anggota agama ke arah ‘militarisation’, terdapat faktor lain yang mendorong penubuhan KAGAT, iaitu:

- a. Merancang, menyelaraskan dan melaksanakan usaha-usaha dakwah Islamiah dan penghayatan Islam kepada semua pegawai dan anggota dalam ATM.
- b. Memberi dan mengembangkan pengajaran ilmu-ilmu Islam khususnya penekanan kepada ketinggian akhlak, sikap dan sifat (*spirit de corps*) di samping memberi kefahaman di dalam erti kata sebenar tentang perkhidmatan tentera mengikut pandangan Islam.
- c. Melaksana dan menguatkuasakan segala peraturan, undang-undang dan hukum Islam yang telah diputuskan oleh Majlis Agama Islam Persekutuan dan negeri-negeri.
- d. Memberi bantuan kepada usaha-usaha mempertingkatkan semangat keperwiraan anggota tentera seimbang dengan misi perjuangan ATM (Jalal, 1998).

Sorotan Kajian

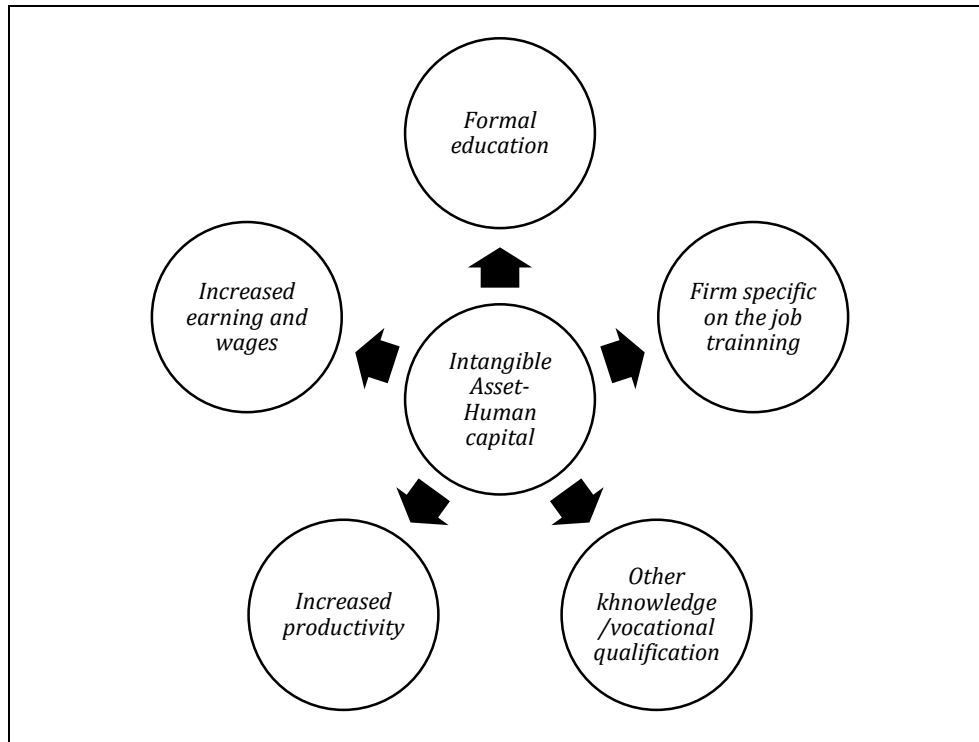
Perkhidmatan agama dalam organisasi Angkatan Tentera Malaysia juga merupakan sebahagian dari perkhidmatan awam dalam konteks organisasi dalam pengurusan pentadbiran Angkatan Tentera Malaysia. Perkhidmatan awam di Malaysia mempunyai pelbagai kelemahan dalam pengurusan organisasi. Menurut kajian Abdul Ghani Azmi et al (2013), antara kelemahan dalam perkhidmatan awam di Malaysia ialah kelemahan dalam penyampaian dan juga kekurangan kompetensi dan kecekapan dalam pengurusan. Dalam hal ini kajian *World Economic Forum Capital* (2012) menyebut bahawa aspek kompetensi pekerja atau modal insan berasaskan kepada tahap kesihatan, kualiti pendidikan yang diperoleh oleh penjawat awam. Dalam kajian Md Zin (2011), menyebutkan bahawa kompetensi itu memerlukan perubahan atau transformasi atau perubahan dari suatu keadaan kepada keadaan yang lebih baik. Kajian Mohd Zainal Abidin (2011) menyebutkan bahawa kompetensi dan perubahan dalam organisasi merujuk kepada proses perubahan yang berlaku dalam sistem politik, ekonomi, persekitaran, kepelbagaian budaya dan juga pengurusan sumber manusia.

Selanjutnya Abu Bakar dan Wan Alyani Zakaria (2016), menyebutkan bahawa pengurusan dan pentadbiran Islam masa kini tekah berubah dan dilihat telah banyak menyumbangkan pelbagai kebaikan terhadap negara Malaysia bukan sahaja dari aspek rohani dan jasmani, malah juga dari aspek duniawi dan ukhrawi. Sehubungan dengan itu, dalam sesebuah organisasi kepentingan wujudnya anggota atau warga kerja yang mempunyai kompetensi atau cemerlang bagi melonjak organisai ke arah yang lebih baik amat penting. Secara tradisinya, kompetensi merujuk pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan dalam melaksanakan tugas atau kerja tertentu. Takrifan kompetensi telah melalui evolusi makna dan pendekatan bagi menjamin keberkesanan dan kecemerlangan individu dan organisasi.

Teori modal insan dan Kompetensi

Schultz (1960) dan Becker (2012) telah membangunkan membangunkan teori asas untuk modal insan ke arah pembangunan tenaga buruh. Teori yang dikemukakan ialah berkaitan dengan tahap upah yang tinggi akan memberikan faedah kepada organisasi tetapi pihak organisasi perlu melabur melalui pendidikan kepada para pekerja dan ini memberi kesan kos yang tinggi. Hal ini turut disokong oleh Rahmat Ismail (2011) yang menyatakan bahawa pelaburan dalam pendidikan akan menghasilkan faedah langsung dan tidak langsung kepada individu, masyarakat dan negara.

Menurut Vignoles (2004), menyatakan bahawa pendidikan, latihan kerjaya (*on job training*), pembangunan kerjaya, kesihatan dan lain-lain pengetahuan mempunyai kesan positif ke atas produktiviti dan upah. Teori ini menyatakan bahawa mereka yang mempunyai semua ciri-ciri yang dinyatakan dapat melonjakkan dirinya dalam kehidupan dengan kata lain pendidikan formal untuk pembelajaran atau latihan dan pekerjaan merupakan kaedah untuk meningkatkan modal insan. Menurut Philip Law (2010) terdapat beberapa faktor yang boleh meningkatkan tahap modal insan dan juga kompetensi melalui penambahan faktor-faktor pengeluaran dan pulangan hasil dari pelaburan modal insan seperti yang diseraikan dalam model pada Rajah 1 berikut:

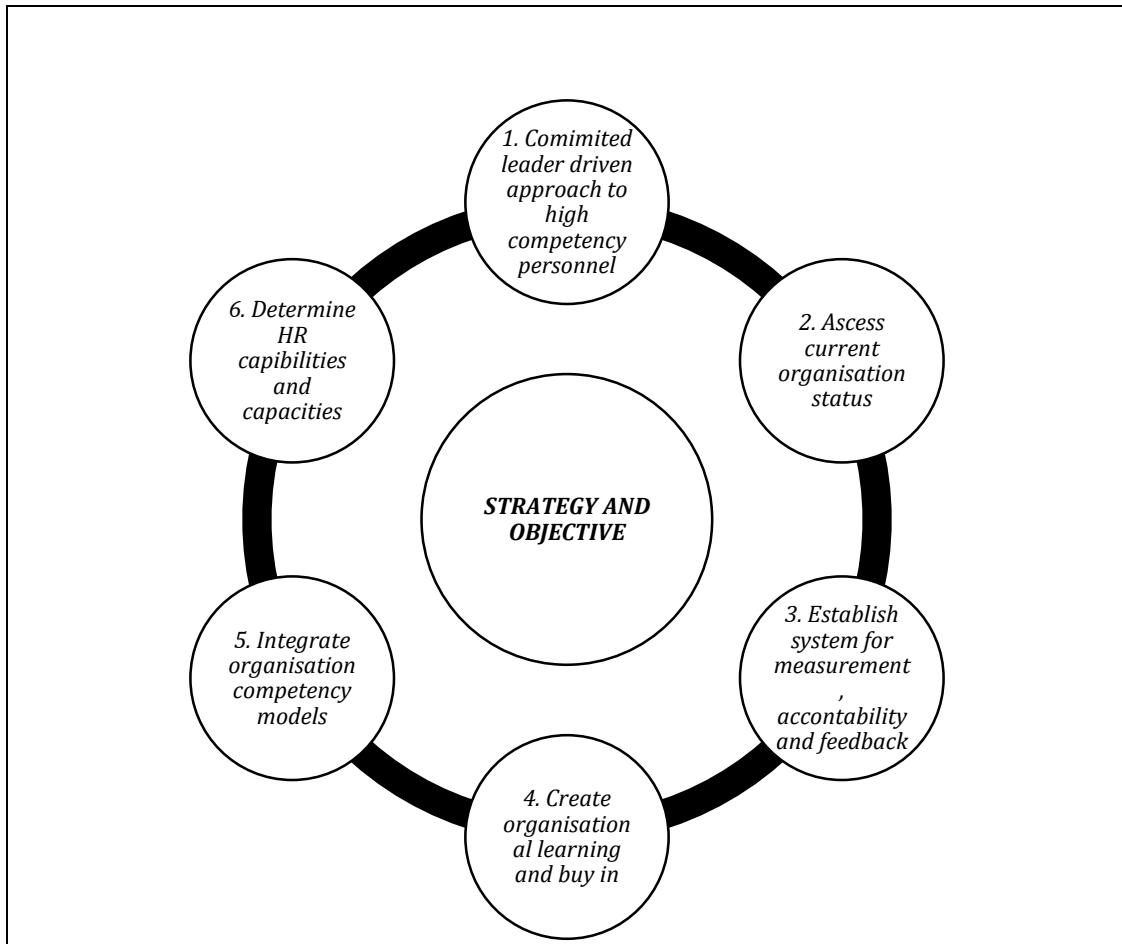


Rajah 1: Model Teori Modal Insan (Law, 2010)

Selanjutnya Zula dan Chermack (2007), telah memperkenalkan model proses perancangan modal insan yang menyeluruh dan boleh digunakan bagi industri dan organisasi. Melalui model ini ia dapat menguhunungkan perancngan modal insaan dengan sesebuah organisasi kerajaan atau swasta. Ianya perlu dilaksanakan dengan enam elemen utama iaitu:

- a. Kepimpinan dan perancangan pihak tertinggi.
- b. Penilaian terperinci mengenai satu organisasi dari semasa ke semasa.
- c. Pembanagunaan sistem pengawasan, akuntabiliti dan maklum balas.
- d. Pembelajaran organisasi.
- e. Model pematuhan organisasi
- f. Penilaian terperinci mengenai keupayaan dan keupayaan sumber manusia.

Melalui model ini pihak pengurusan atasan organisasi sewajarnya meletakkan kerangka strategi dan objek dalam sesebuah organisasi. Objektif utama model ini ialah untuk memudahkan memantau pergerakan kompetensi modal insan agar tidak menyeleweng dari matlamat asal organisasi. Model tersebut dapat digambarkan dalam rajah 2 di bawah:



Rajah 2: Model dan Proses Perancangan Modal Insan (Zula dan Chermack, 2007)

Selanjutnya dalam aspek kompetensi, Boyatzis (1982), dalam bukunya *'The competent manager'* telah membawa satu pendekatan baru dengan menakrifkan kompetensi sebagai *'an underlying characteristic of a person'* yang tersembunyi di dalam watak seseorang yang boleh dilihat dalam bentuk *'selfimage, traits, motive and social roles'* serta kemahiran dan pengetahuan yang mempunyai kesan secara langsung kepada prestasi kerja yang dihasilkan. Pelbagai takrifan dan pendekatan telah dihubungkan dengan kompetensi khususnya yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia. Berikut antara takrifan yang berkaitan dengan kompetensi:

- a. *"An underlying characteristic of a person which results in effective and or superior performance on the job"* (Klemp, 1980);
- b. *"An underlying characteristics of a person which enables them to deliver superior performance in a given job, role or situation"* (Berger, 2003).
- c. *"A cluster of related knowledge, skills, and attitudes that affects a major part of one's job (a role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development"* (Parry, 1996);
- d. *"The knowledge, skills, abilities and behavior's that an employee applies in performing his/her work and that are the key employee-related levers for achieving results that are relevant to the organization's business strategies."* (Treasury, Board of Canada, 1999).
- e. *"Competencies is a knowledge, skills, and abilities or capabilities the extent a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective and psychomotor behaviors".* (Manogaran, 2000).

Berasaskan kepada takrifan-takrifan di atas, bolehlah disimpulkan bahawa kompetensi mempunyai tiga elemen penting iaitu, kemahiran, pengetahuan dan perilaku (*behaviour*) yang dipengaruhi oleh ciri-ciri

peribadi seseorang pekerja. Perlu dijelaskan juga bahawa konsep pembentukan kompetensi ini telah dikemukakan oleh Lewin (1935), yang menyebut bahawa seseorang itu mempunyai kompetensi turut disumbangkan oleh pengaruh suasana sekelilingnya serta maklumat yang diperoleh di samping pendidikan. Kombinasi ini disebut sebagai teori *convergent* (gabungan) yang dipelopori oleh William Stern yang menyatakan kompetensi untuk dipengaruhi oleh gabungan faktor keturunan dan suasana sekeliling (Lamiell, 2010). Teori ini menepati apa yang disebutkan oleh hadis nabi yang menyatakan bahawa seseorang itu dilahirkan secara fitrah dan pendidikannya yang akan menentukan sama ada anak itu menjadi Muslim, Yahudi atau majusi.

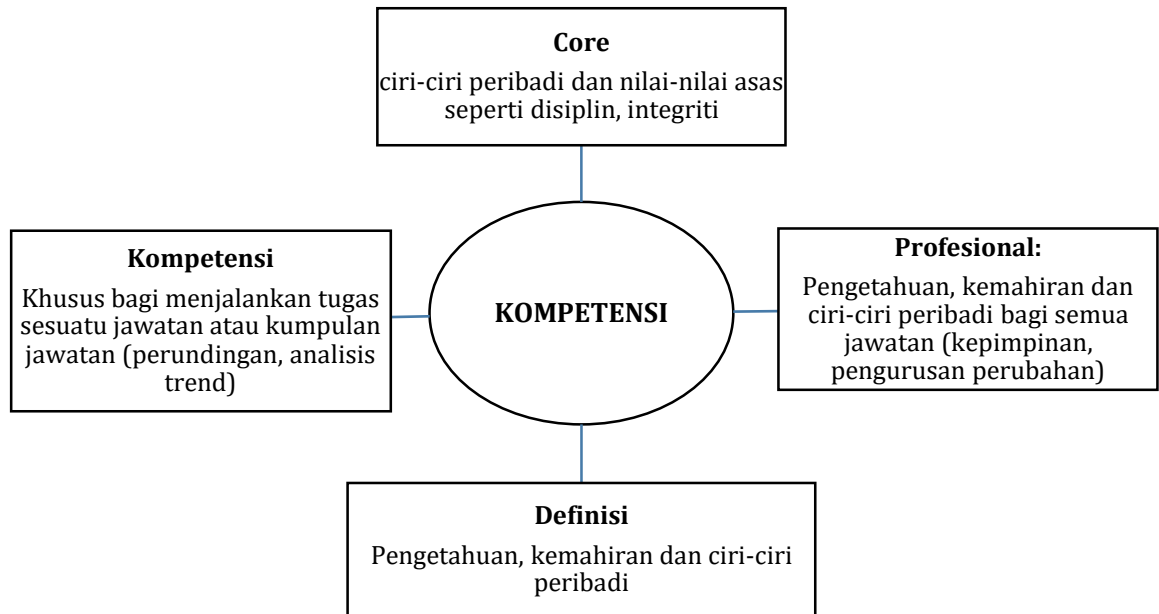
Dalam konteks Malaysia, khususnya dalam perkhidmatan awam pihak Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (JPA) telah mengenal pasti tiga tahap kompetensi yang boleh digunakan pakai dalam perkhidmatan awam di Malaysia iaitu, kompetensi teras (*core competency*), kompetensi profesional (*professional competency*) dan kompetensi fungsi (*functional competency*) (Mohd Yusuf, 2002).

- a. **Kompetensi Teras** (*Core Competency*). Merupakan ciri-ciri peribadi dan nilai-nilai teras dalam perkhidmatan awam dan sebanyak lapan kompetensi teras telah dikenal pasti:
 - i. *Accountability*
 - ii. Penekanan kepada pelanggan
 - iii. Berdisiplin
 - iv. Integriti
 - v. Kesetiaan
 - vi. *Social sensitivity*
 - vii. *Tolerance*
 - viii. Ketelusan
- b. **Kompetensi Profesional** (*Professional Competency*). Merupakan pengetahuan, kemahiran dan perilaku (*behaviour*) yang perlu dipunyai oleh semua pekerja individu dalam perkhidmatan awam tidak mengira gred jawatannya. Terdapat 24 jenis kompetensi yang telah dikenal pasti dan dikategorikan kepada tiga golongan seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1: Kompetensi Profesional Dalam Perkhidmatan awam di Malaysia (Mohd Yusuf, 2002).

Keberkesanan Kepimpinan	Keberkesanan/Kumpulan Interpersonal	Keberkesanan Individu
Pemikiran conceptual Membuat keputusan Mempengaruhi Kepimpinan Mengurus perubahan Penyelesai masalah Perancangan strategik	Coaching Pengurusan <i>diversity</i> <i>Facilitation</i> Perkongsian pengetahuan Perundingan Bekerja dalam pasukan	Achievement orientation Adaptasi Pemikiran analitis Inisiatif Inovatif <i>Ownership</i> <i>Resilience</i> Pengurusan diri Keupayaan teknologi Komunikasi lisan Komunikasi bertulis

- c. **Kompetensi Fungsional**. Kompetensi fungsional merupakan kompetensi yang mempunyai kaitan dengan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang spesifik dalam organisasi tertentu dan kemungkinan sebahagian kompetensi tidak relevan dalam jabatan atau organisasi tertentu.



Rajah 3: Kompetensi Fungsional (Mohd Yusuf, 2002).

Kompetensi Pendakwah

Secara umumnya pelaksanaan usaha-usaha dakwah bukanlah sesuatu yang mudah. Para pendakwah pasti akan menghadapi pelbagai cabaran, rintangan, dugaan, masalah, pahit getir serta perlu melalui proses dan masa yang panjang. Oleh yang demikian para pendakwah perlu mempunyai kompetensi yang tertentu dalam melaksanakan tugas yang suci ini iaitu menyampaikan risalah Allah dan tambahan pula dalam zaman kemajuan dan globalisasi ini pelbagai cabaran yang perlu dihadapi oleh pendakwah. Berdasarkan takrif-takrif yang telah diberikan, para pendakwah juga perlu mempunyai kompetensi yang pelbagai bagi memastikan dakwah dapat dilaksanakan, atau dirancang secara lebih berkesan.

Mahmud (1995), menyebutkan bahawa untuk menjadi pendakwah yang kompetensi seseorang itu perlu memenuhi pra-syarat yang ditetapkan oleh Allah, agama, akhlak, adab, keilmuan serta tahap keyakinan kepada Allah. Bagi Zaidan (1993), pendakwah dituntut mempunyai kefahaman agama yang mendalam, iman yang kukuh serta mempunyai hubungan yang erat dengan Allah di samping memiliki akhlak, peribadi yang mulia serta mengenali diri sendiri. Ini seperti yang telah dinyatakan oleh Josef Luft dan Harington Ingham yang memperkenalkan teori 'tingkap Johari' yang terdiri dari empat bahagian iaitu kawasan terbuka, kawasan buta, kawasan tersembunyi dan kawasan yang tidak tahu, bagi melihat kekuatan dan kelemahan diri sendiri (Abdul Rahim, 1992).

Menurut Ahmad (1993), dalam konteks kompetensi pendakwah perlu dilihat dari dua aspek iaitu kompetensi teras dan juga kompetensi kaedah atau metodologi dakwah. Dalam aspek kompetensi teras yang perlu dimiliki oleh pendakwah merangkumi tujuh aspek iaitu:

- a. Pemahaman Islam yang tepat serta berilmu.
- b. Pemahaman dan penghayatan terhadap gerakan dakwah Islamiah.
- c. Memiliki akhlak yang baik
- d. Mempunyai ilmu yang luas
- e. Menghormati sasaran dakwah
- f. Mempunyai pengetahuan tentang suasana sekeliling dan suasana dakwah yang disasarkan
- g. Keteguhan jiwa dan sikap ikhlas yang kuat

Dalam aspek kompetensi metodologi atau kaedah dakwah, ia bermaksud kemampuan pendakwah secara individu atau organisasi membuat perancangan yang bersistematik dalam pelaksanaan dakwah. Ini termasuk kompetensi untuk melakukan perubahan paradigma dan cara berfikir dan juga strategi dalam pelaksanaan dakwah agar lebih efektif, efisien, serta dakwah yang lebih matang. Antara kompetensi dari aspek metodologi yang perlu dimiliki oleh pendakwah ialah:

- a. Mampu mengenal pasti masalah dan mempunyai keupayaan untuk menyelesaikannya.
- b. Mempunyai maklumat yang tepat tentang objektif dakwah yang dilaksanakan.
- c. Mengenal pasti model atau strategi yang sesuai untuk dilaksanakan.
- d. Berkebolehan untuk melaksanakan perancangan dakwah yang telah dibuat.

Secara amnya kompetensi pendakwah perlu mencakupi beberapa aspek tertentu yang merangkumi aspek intelektual seperti kebijaksanaan, ilmu pengetahuan serta wawasan, aspek karakter mencakupi sifat dan peribadi yang mulia serta aspek spiritual yang mencakupi kekuatan akidah dan ibadah. Kesemua ciri tersebut dapat mengangkat kewibawaan darjat pendakwah dalam kalangan sasarannya. Ini seperti yang telah difirmankan oleh Allah dalam surah al- Mujadalah ayat 11 yang bermaksud, *"Wahai orang-orang yang beriman! Apabila diminta kepada kamu memberi lapang dari tempat duduk kamu (untuk orang lain) maka lapangkanlah seboleh-bolehnya supaya Allah melapangkan (segala halnya) untuk kamu. Dan apabila diminta kamu bangun maka bangunlah, supaya Allah meninggikan darjat orang-orang yang beriman di antara kamu, dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan agama (dari kalangan kamu) - beberapa darjat. Dan (ingatlah), Allah Maha Mendalam Pengetahuannya tentang apa yang kamu lakukan"*.

Permasalahan kajian

KAGAT telah ditubuhkan pada tahun 1985 dan kini telah berusia 35 tahun. Namun demikian masih terdapat banyak masalah yang berkaitan dengan akhlak dan moral yang berlaku dalam kalangan warga Angkatan Tentera Malaysia. Ini berdasarkan data statistik salah laku yang menggambarkan masih wujud masalah tersebut dan ini sepatutnya tidak berlaku dalam sebuah organisasi yang cukup terkawal. Menurut Abdul Rahman (2017) dalam *Jurnal Sorotan Darat*, punca-punca anggota melakukan pelbagai kesalahan jenayah itu disebabkan pelbagai faktor di antaranya pengaruh sosial, pengaruh persekitaran masyarakat, pengaruh alkohol dan perjudian, kekurangan pendidikan dan pengetahuan agama, penyalahgunaan dadah, tapan yang longgar ketika kemasukan, kekurangan motivasi, kekurangan pengawasan, beban hutang, peluang melakukan jenayah, masalah pentadbiran, masalah kepincangan rumah tangga dan juga pengaruh media.

Berdasarkan punca-punca yang telah dinyatakan, faktor kekurangan pendidikan dan pengetahuan agama turut menyumbang kepada masalah ini. Oleh yang demikian, sejauh manakah usaha-usaha dakwah yang telah dijalankan oleh KAGAT dapat memberikan kesan penghayatan Islam kepada warga atau anggota Angkatan Tentera Malaysia? Oleh yang demikian permasalahan kajian yang ingin dikaji ialah sejauh manakah tahap kompetensi dalam kalangan anggota agama Angkatan Tentera Malaysia dalam usaha melaksanakan program dakwah yang telah dilaksanakan oleh Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia. Adakah anggota Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia (KAGAT) benar-benar mempunyai kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan program-program dakwah khususnya melalui Dasar Pembinaan Mental dan Kerohanian Islam Angkatan Tentera Malaysia yang bermatlamatkan mendidik anggota tentera menjadi insan yang Muslim, mukmin dan muhsin.

Metodologi kajian

Kajian telah dilakukan terhadap anggota Angkatan Tentera Malaysia mulai September 2018 hingga Disember 2019. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah borang soal selidik. Borang soal selidik yang dibina mengandungi 112 soalan. Instrumen soal selidik adalah menggunakan instrumen yang telah dibina oleh Mahmud (2006), yang mempunyai kebolehpercayaan alpha cronbach 0.97. Walau bagaimanapun instrumen tersebut telah dibuat pengubahsuaian dan juga pembinaan semula berdasarkan keperluan kajian dan sasaran responden kajian. Kajian perpustakaan, kaedah soal selidik, temu bual dan pemerhatian telah digunakan bagi memperoleh data berkaitan dengan penyediaan dan latihan terhadap anggota Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia. Kajian soal selidik telah dijadikan instrumen kajian lapangan untuk melihat persepsi anggota Angkatan tentera terhadap anggota KAGAT. Kajian telah dilakukan terhadap 383 orang responden anggota ATM yang telah dijadikan sampel kajian. Teknik pengambilan sampel secara rambang telah digunakan dan keseluruhan hasil kajian telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS secara deskriptif dan inferensi.

Dapatan kajian

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan terhadap pelaksanaan dan pengurusan dakwah terhadap anggota Angkatan Tentera Malaysia artikel ini akan memberikan maklumat berkaitan dengan peranan dan kompetensi serta prestasi anggota KAGAT khususnya terhadap aspek pelaksanaan tugas, aspek pentadbiran Hal Ehwal Islam dalam ATM dan juga aspek penyampaian perkhidmatan.

a. Pandangan terhadap pelaksanaan tugas

Dalam kajian yang telah dilakukan terdapat 10 item berhubung dengan KAGAT untuk melihat apakah pandangan warga ATM terhadap KAGAT, sekali gus sebagai rujukan silang bagi mengenal pasti sejauh manakah usaha-usaha yang KAGAT telah laksanakan dalam usaha penghayatan Islam dalam kalangan anggota ATM ini. Dapatan kajian menunjukkan pandangan responden terhadap peranan KAGAT secara keseluruhan memperlihatkan taburan kekerapan tahap sikap pada tahap rendah (10-23) seramai 4 orang (1.0 %), tahap sederhana (24-34) seramai 90 orang (23.5 %) dan tahap tinggi (35-50) seramai 289 orang (75.5 %). Ini dapat dijelaskan pernyataan yang mempunyai peratusan yang tertinggi adalah pernyataan tentang pegawai dan anggota KAGAT mempunyai kredibiliti dan kemampuan dalam berdakwah serta berkhidmat dalam ATM. Hampir keseluruhan responden adalah setuju dan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan ini. Ia merupakan penilaian yang jujur oleh setiap individu anggota tentera, maka boleh diambil kira bahawa pegawai dan anggota KAGAT mempunyai kredibiliti dan kemampuan dalam berdakwah serta berkhidmat dalam ATM. Mungkin ada segelintir pegawai dan anggota KAGAT yang kurang kredibiliti dan ketegasan mereka di dalam berdakwah dan membuatkan segelintir responden menyatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tersebut.

Majoriti responden juga menyatakan bahawa program dan perkhidmatan KAGAT dapat membina anggota yang beriman, beramal dan bertakwa serta mempunyai daya juang yang tinggi selain berjaya memberikan pengetahuan, kefahaman dan bimbingan agama kepada warga ATM. Ini menunjukkan bahawa anggota atau pegawai KAGAT telah pun berjaya menjalankan tanggungjawab mereka dengan hampir sempurna dan dapat diterima oleh setiap anggota tentera. Pendekatan dan pengisian mereka bertepatan dengan kehendak dan keperluan warga ATM. Oleh yang demikian boleh dikatakan kini anggota dan pegawai KAGAT telah memenuhi keperluan perkhidmatan agama, ibadah, kekeluargaan serta nasihat agama kepada warga ATM. Ini bermaksud KAGAT telah memainkan peranannya dengan berkesan dalam ATM. Majoriti responden menyokong setiap pernyataan yang membenarkan perkhidmatan dan peranan KAGAT terhadap warga ATM. Ini menunjukkan tahap dan kemampuan KAGAT untuk membimbing dan memberikan pengetahuan tentang keagamaan dan semangat perjuangan mengikut cara Islam sedikit sebanyak telah pun terkesan di dalam diri ATM. Terdapat responden yang tidak memberikan jawapan yang positif mungkin kerana mereka belum dapat merasakan di mana peranan dan tidak memahami sepenuhnya apa tugas dan tidak dapat menerima batasan kemampuan KAGAT.

Kajian juga mendapati bahawa surau dan masjid dalam ATM diurus dengan berkesan oleh anggota pegawai KAGAT dan responden menyatakan bahawa KAGAT telah berjaya menyelesaikan banyak isu atau dasar yang tidak selari dengan Islam dalam ATM. Ia jelas menyatakan maklum balas yang positif terhadap peranan KAGAT. Malahan KAGAT juga dikatakan telah berjaya meningkatkan tahap profesionalisme anggota dan pegawai menerusi pendidikan Islam dan perkhidmatan agama. Walaupun terdapat beberapa pencapaian yang tidak memuaskan dan mungkin boleh di anggap kurang berjaya seperti program KAGAT kepada keluarga dan anak-anak anggota. Maka responden rata-rata menyatakan KAGAT belum mencapai tahap pentadbiran dan pengurusan yang setaraf dengan lain-lain kor dalam ATM. Di mana ia perlu diambil perhatian oleh pihak KAGAT sendiri untuk sentiasa memperbaiki cara dan pendekatan mereka kepada warga ATM selain memantapkan lagi pengisian dan matlamat yang jelas untuk didapati oleh mereka setiap hari. Ini kerana keperluan anggota ATM adalah berbeza-beza dan dipengaruhi oleh latar belakang, keadaan masyarakat, rakan dan persekitaran serta emosi mereka.

b. Pandangan Terhadap Aspek Perkhidmatan

Hasil kajian mendapati hampir keseluruhan responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan pegawai dan anggota KAGAT mempunyai kredibiliti dan kemampuan dalam

berdakwah serta berkhidmat dalam ATM. Ia menunjukkan persepsi yang baik responden terhadap perkhidmatan yang telah diberikan oleh KAGAT. Begitu juga dengan kemampuan program dan perkhidmatan KAGAT dalam membina anggota yang beriman, bermal dan bertakwa serta mempunyai daya juang yang tinggi. Ianya diakui oleh kebanyakan responden. Selain berjaya memberikan pengetahuan, kefahaman dan bimbingan agama kepada warga ATM. Ia sebenarnya menunjukkan tahap perkhidmatan KAGAT terhadap responden. Di mana anggota KAGAT berjaya menarik hati warga ATM dan menyelami kekosongan yang menjadi tanggungjawab mereka untuk mengisinya.

Keputusan yang hampir sama diperoleh melalui persepsi responden terhadap peranan KAGAT secara keseluruhan dan telah diperbincangkan di mana responden memberikan maklum balas yang positif bahawa KAGAT telah memainkan peranannya dengan berkesan dalam ATM serta telah berjaya meningkatkan tahap profesionalisme anggota dan pegawai menerusi pendidikan Islam dan perkhidmatan agama. Walaupun masih terdapat mereka yang tidak memberikan maklum balas yang positif tidak bermakna mereka membantah. Mereka mungkin mempunyai pandangan dan pendapat tersendiri yang mana perlu diluahkan dan membuat aduan atau cadangan kepada pihak KAGAT agar dapat diperbaiki dari masa ke masa.

Hanya Program KAGAT kepada keluarga dan anak-anak anggota didapati tidak memuaskan secara keseluruhannya. Ia boleh dikatakan sedemikian kerana hanya 33.6% peratus responden sahaja yang bersetuju dan selebihnya memberikan maklum balas yang negatif. Ini mungkin kerana anggota KAGAT tidak dapat memberikan perkhidmatan mereka secara terus kepada ahli keluarga dan anak-anak anggota, akibat kekangan masa dan keadaan. Maka ianya didapati kurang memberi impak yang diharapkan. Oleh yang demikian, rata-rata responden menyatakan tidak setuju bahawa KAGAT telah mencapai tahap pentadbiran dan pengurusan yang setaraf dengan lain-lain kor dalam ATM. Ianya masih banyak yang perlu di baiki di mana-mana bahagian yang didapati lemah dan memerlukan usaha yang lebih, pengetahuan yang tinggi, perancangan yang teratur dan konsisten serta perlaksanaan yang lebih kemas lagi di masa-masa akan datang untuk meningkatkan kualiti keimanan dan pengetahuan Islamiah dalam kalangan generasi dan masa depan anggota ATM serta ahli keluarga mereka.

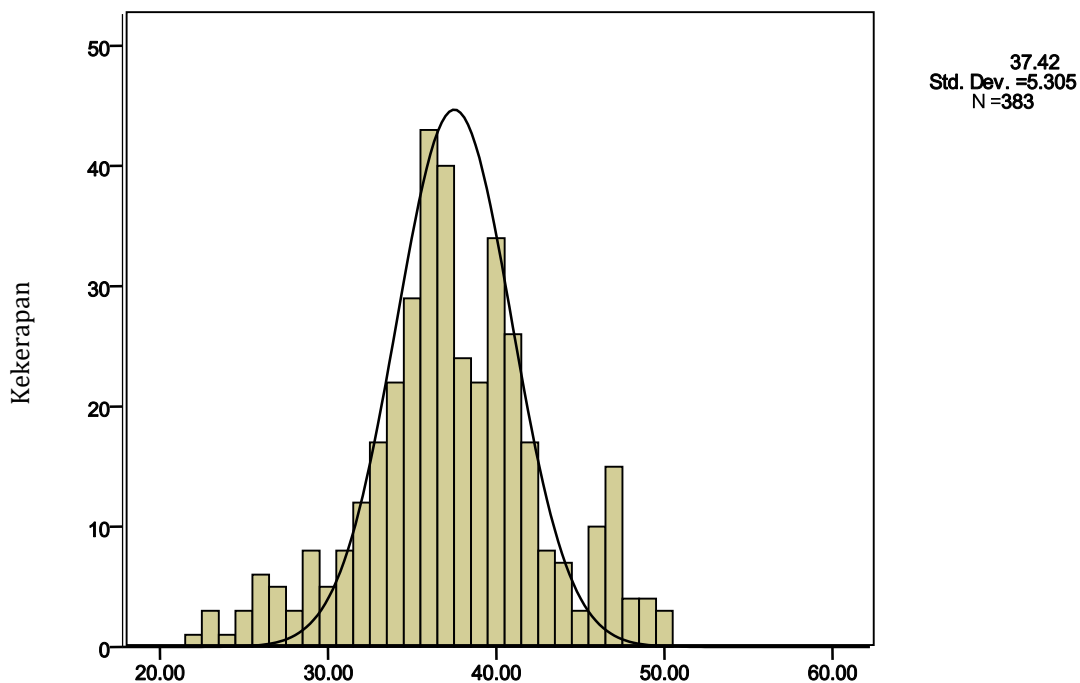
c. Pandangan Terhadap Aspek Sistem Penyampaian

Seterusnya bagi persepsi responden terhadap KAGAT dalam aspek sistem penyampaian juga didapati mempunyai nilai min yang tinggi. Rata-rata responden setuju dan sangat setuju dengan setiap pernyataan yang diberikan. Di mana anggota pegawai KAGAT didapati telah memenuhi keperluan perkhidmatan agama, ibadah, kekeluargaan serta nasihat agama kepada warga ATM, surau dan masjid dalam ATM diurus dengan berkesan oleh anggota dan pegawai KAGAT dan KAGAT telah berjaya menyelesaikan banyak isu atau dasar yang tidak selari dengan Islam dalam ATM. Hanya terdapat sebilangan responden yang tidak menyokong pernyataan-pernyataan tersebut. Di mana mereka pastinya mempunyai alasan yang kukuh kerana ianya melibatkan agama yang mereka anuti. Para responden ini pastinya lebih memahami apa yang mereka mahukan dan apa yang mereka perlukan. Oleh yang demikian, pihak KAGAT tidak boleh menentang pandangan mereka, mungkin sesuatu tindakan dapat dilakukan bagi memantapkan lagi sistem pengurusan dan perlaksanaan dakwah mereka agar penyampaiannya lebih berkesan lagi.

Jadual 2 : Analisis deskriptif taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap peranan kompetensi KAGAT

Peranan dan kompetensi KAGAT dalam ATM	1 STS (%)	2 TS (%)	3 KS (%)	4 S (%)	5 SS (%)
KAGAT telah memainkan peranannya dengan berkesan dalam ATM	0 0%	41 10.7%	51 13.3%	135 35.2%	156 40.7%
KAGAT telah berjaya meningkatkan tahap profesionalisme anggota/pegawai menerusi pendidikan Islam dan perkhidmatan agama.	0 0%	46 12%	77 20.1%	219 57.2%	41 10.7%
Program dan perkhidmatan KAGAT dapat membina anggota yang beriman, bermal dan bertakwa serta mempunyai daya juang yang tinggi.	14 3.7%	34 8.9%	14 3.7%	152 39.7%	169 44.1%

KAGAT telah mencapai tahap pentadbiran dan pengurusan yang setaraf dengan lain-lain kor dalam ATM	33 8.6%	165 43.1%	63 16.4%	92 24%	30 7.8%
Pegawai dan anggota KAGAT mempunyai kredibiliti dan kemampuan dalam berdakwah serta berkhidmat dalam ATM	6 1.6%	34 8.9%	0 0%	190 49.6%	153 39.9%
Pegawai dan anggota KAGAT berjaya memberikan pengetahuan, kefahaman dan bimbingan agama kepada warga ATM.	7 1.8%	32 8.4%	7 1.8%	219 57.2%	118 30.8%
Program KAGAT kepada keluarga dan anak-anak anggota telah memuaskan.	41 10.7%	153 39.9%	60 15.7%	99 25.8%	30 7.8%
KAGAT telah berjaya menyelesaikan banyak isu atau dasar yang tidak selari dengan Islam dalam ATM	12 3.1%	61 15.9%	34 8.9%	191 49.9%	85 22.2%
Surau dan masjid dalam ATM diurus dengan berkesan oleh anggota dan pegawai KAGAT.	0 0%	47 12.3%	28 7.3%	208 54.3%	100 26.1%
Anggota/ pegawai KAGAT telah memenuhi keperluan perkhidmatan agama, ibadah, kekeluargaan serta nasihat agama kepada warga ATM.	0 0%	0 0%	66 17.2%	223 58.2%	94 24.5%



Rajah 4: Skor Tahap Pandangan Responden Terhadap KAGAT

Berdasarkan kepada dapat kajian aspek pelaksanaan latihan terhadap anggota KAGAT untuk membentuk pendakwah yang baik pada umumnya baik namun demikian usaha yang berterusan perlu dilaksanakan khususnya dalam aspek pengurusan organisasi. Menurut Othman (1990), kecemerlangan pengurusan organisasi dakwah boleh dilihat dari tiga aspek iaitu:

- Keupayaan organisasi dakwah mewujudkan suasana pengabdian kepada Allah.
- Peningkatan dan pencapaian matlamat serta kefungsi organisasi.
- Penggemblengan tenaga manusia organisasi sepenuhnya (staf).

Oleh yang demikian KAGAT perlu untuk meningkatkan prestasinya sebagai sebuah organisasi ke arah yang lebih cemerlang, dari keadaan yang sedia ada. Untuk itu KAGAT perlu mampu menjadi wadah yang memudahkan (*facilitate*) anggota ATM untuk mengamalkan, memahami dan menghayati Islam dengan sepenuhnya. Selain dari itu juga KAGAT perlu meneliti semula beberapa perkara yang menjadi syarat untuk ke arah kecemerlangan organisasi yang diharapkan itu bergantung pada tiga perkara utama, iaitu: (Burhanuddin, 2018)

- a. Sistem tarbiah organisasi. Kecemerlangan organisasi banyak bergantung kepada sistem latihan, budaya dan pendidikan dalam organisasi. Jumlah pegawai dan anggota KAGAT kini kian ramai, namun demikian generasi awal KAGAT yang mengetahui sejarah, inspirasi serta semangat penubuhan KAGAT telah ramai yang bersara dan kini generasi baru KAGAT perlu dididik untuk memahami matlamat dan hala tuju KAGAT yang sebenar. Oleh itu sistem tarbiah bukan sahaja merujuk kepada pendekatan memahami budaya organisasi tetapi merangkumi semua perkara termasuk sistem penilaian, proses keperluan latihan, proses pelaksanaan dan proses pengawalan organisasi. Sistem tarbiah yang berkesan adalah sistem yang bertujuan menyediakan anggota atau staf yang memenuhi keperluan organisasi.
- b. Suasana organisasi. Suasana organisasi merujuk kepada semua keadaan sama ada fizikal organisasi atau pun tidak. Elemen tersebut merangkumi budaya, nilai, struktur dan iklim organisasi. Secara umumnya organisasi yang cemerlang dapat memudahkan organisasi itu berfungsi dengan berkesan bagi mencapai matlamatnya.
- c. Kepimpinan organisasi. Aspek kepimpinan organisasi sangat penting dan KAGAT tidak terkecuali dari aspek ini. Berdasarkan dapatan kajian, responden telah memberikan pandangan yang agak negatif terhadap kepimpinan KAGAT masa kini dan keadaan ini perlu diperbaiki dengan kadar yang segera termasuk memastikan kepimpinan KAGAT sentiasa responsif, berstrategik, pemikiran yang fleksibel, ketepatan membuat keputusan yang praktikal, kesanggupan untuk menyelesaikan masalah dan bersedia menghadapi pelbagai situasi yang kritikal serta bersedia memenuhi keperluan ATM semasa sama ada dalam aspek pentadbiran ataupun operasi.

Penutup

Pada umumnya Usaha dakwah Islamiah dalam Angkatan Tentera Malaysia perlu terus dikekalkan dipertingkatkan serta diperkukuh. Aspek kekuatan doa dan amal ibadah perlu dimantapkan selaras dengan kecanggihan senjata serta kekuatan jiwa dan hati juga perlu kuat seimbang dengan kekuatan fizikal dan mental. Firman Allah (s.w.t.) dalam surah al-Anfal ayat 45 yang memberi panduan bagi mencapai kejayaan dalam menghadapi musuh. Firman Allah dalam Surah al-Anfal (8:45): *"Wahai orang yang beriman! apabila kamu bertemu Dengan sesuatu pasukan (musuh) maka hendaklah kamu tetap teguh menghadapinya, dan sebutlah serta ingatlah Allah (dengan doa) banyak-banyak, supaya kamu berjaya (mencapai kemenangan).*

RUJUKAN

- Abdul Ghani Azmi, I., Syed Ismail, S. H., dan Basir, S. A. (2013). *Kualiti perkhidmatan awam menurut perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Abdul Rahman (2017). Perlakuan jenayah dalam kalangan anggota ATM. Dalam *Jurnal Sorotan Darat*, p. 27.
- Abdul Rahim, S. (1992). *Komunikasi asas*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abu Bakar, M. S. Wan Alyani Zakaria, W. F. (2016). Pengurusan dan Pentadbiran Islam di Malaysia. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 3(2), p. 313.
- Ahmad, A. (1993). *Dakwah Islam dan perubahan sosial: suatu kerangka pendekatan dan permasalahan*. Yogyakarta: Penerbit Duta.
- Becker, G. S. (2011). "Investment in human capital: A Theoretical analysis", *Journal of Political economy*. 71(5), p. 9-49.
- Berger, D. (2003). *The talent management handbook: Creating organizational excellent*. New York: MacGraw-Hill.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. London: Wiley.

- Jalal, B. (1998). *KAGAT: Wadah dan profesionalisme*. Jabatan Arah Kor Agama Markas Angkatan Tentera. Kuala Lumpur: Kementerian Pertahanan Malaysia.
- Lamiell, J. T. (2010). *William Stern (1871–1938): A brief Introduction to his Life and works*. Langrick, Germany: Pabst Science Publishers.
- Law, P. (2010). "Gaming outcome of accountants and human capital theory: Macau evidence. *Management Research Review*. 33(2).
- Khadduri, M. (1969). *War and peace in the law of Islam*. London: The John Hopkins Press.
- Klemp, G. O. (1980). *The assessment of occupational competence*. Washington, DC: Report to the National Institute of Education.
- Lewin, K. (1935). *A dynamics theory of personality*. New York: McGraw Hill.
- Manogaran, P. (2000) Core competencies and the knowledge economy. *Pentadbir*. p. 23-29.
- Mahmud, A. (2006). Pengukuran tahap penghayatan pendidikan Islam pelajar-pelajar sekolah menengah di Malaysia. Tesis Doktor Falsafah. Fakulti Pendidikan (Bahan tidak diterbitkan), Universiti Kebangsaan Malaysia. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mahmud, A. A. H. (1995). *Fiqh al-Mas'uliyah fil-Islam*. Mesir Dar al-Tawzi' wa al-Nashr al-Islamiyah.
- Md Zin, A. (2011). Transformasi sistem pentadbiran Islam di Malaysia sejak merdeka, kini dan masa depan. Dalam *Prosiding seminar transformasi sistem pengurusan Islam di Malaysia 2011*. Nilai: Penerbit Universiti Sains Islam Malaysia.
- Mohd Yusuf, M. M. S. (2002). *Model kompetensi perkhidmatan awam Malaysia*. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Malaysia.
- Mohd Zainal Abidin, A. F. (2011). "Transformasi pembangunan insan dalam komuniti". Dalam *modal insan: transformasi menjana kelestarian*, penyunting Abd Jalil Borham. Kuantan: Universiti Malaysia Pahang.
- Parry, S. R. (1996). The quest for competence. *Training Magazine*, July, 48.
- Othman, R. (1990). *Pengurusan dakwah*. Shah Alam: Ummah Media Ummah.
- Vignoles, M. S. D. (2004). *A what the good education?* New Kersey: Princeton University Press.
- Schultz, T. W. (1960). Investment in human capital, American", *Economic Review*, Geneva, Switzerland.
- The Global Competitiveness Report (2012). *World Economic Forum Geneva*. New York: United Nation Headquarters.
- Zaidan, A. K. (1993). *Ushul ad-Da'wah*. Beirut: Mu'assasah al-Risalah.
- Zin, A. Z. (2006). *Islam dan dakwah*. Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia.
- Zula, K. J., dan Chermack, T. J. (2007). "Human capital planning, Human: A review of literature and implication". *Human Resource Development Review*. p. 6.