

Satu daripada isu semasa yang kian mendapat perhatian seluruh masyarakat ialah amalan rasuah yang kian meluas dilaporkan oleh media massa. Laporan Transparency International menunjukkan bahawa pada tahun 1996, skor rasuah di Malaysia ialah 53.2% yang merupakan kadar tertinggi berbanding dengan skor 43% pada tahun 2011 dan skor 47% pada tahun 2017. Laporan Global Financial Integrity pula menjangkakan bahawa negara Malaysia telah kehilangan RM1800 bilion menerusi aliran kewangan tidak sah yang merupakan hasil amalan rasuah di antara tahun 2005 hingga tahun 2014.

Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) pula menyatakan bahawa sektor yang paling terdedah kepada rasuah (63.3%) ialah sektor awam. Daripada maklumat tersebut, jelas menunjukkan bahawa amalan rasuah sudah menjadi barah yang perlu dirawat segera. Oleh itu, pihak kerajaan melancarkan Pelan Antirasuah Nasional (PAN) 2019-2023 pada 29 Januari 2019. PAN 2019-2023 dijangka akan menggalakkan ketelusan, sikap bertanggungjawab dan integriti dalam perkhidmatan awam sejajar dengan Matlamat Pembangunan Mampan (SDG), iaitu menggalakkan masyarakat yang aman dan inklusif untuk pembangunan mampan, memberi akses kepada keadilan untuk semua dan membina institusi yang berkesan, bertanggungjawab dan inklusif pada semua peringkat. Pelan tersebut juga menyatakan bahawa satu daripada kunci penyelesaian gejala rasuah ialah integriti. Justeru, konsep integriti perlu difahami dengan mendalam supaya gejala yang tidak diingini ini dapat dirungkaikan daripada terus merebak pada masa hadapan.

# Integriti dan Etika Pengurusan Isu dan Strategi Organisasi



Md Zabid Haji Abdul Rashid



## Konsep Integriti

*Kamus Cambridge* mentakrifkan integriti sebagai satu kualiti yang berkaitan dengan sikap jujur dan memiliki prinsip moral yang kukuh yang enggan diubah oleh seseorang (tidak mahu bertolak ansur). *Kamus Dewan Perdana* pula mentakrifkan integriti sebagai kejujuran dan atau keadaan sempurna dan utuh. Kedua-dua definisi itu menunjukkan bahawa integriti berkaitan atau bermaksud sikap dan atau amalan kejujuran serta pematuhan yang konsisten tanpa kompromi terhadap prinsip dan nilai moral dan etika yang kukuh. Hal ini bermakna seseorang itu berintegriti jika berkelakuan secara beretika dan melakukan perkara yang betul, walaupun secara tertutup atau dalam keadaan tidak ada sesiapa yang memerhatikan tindakan tersebut. Justeru, seseorang yang berintegriti menunjukkan amalan jujur dan mematuhi secara konsisten tanpa kompromi terhadap prinsip dan nilai moral serta etika yang kukuh.

Oleh hal yang demikian, integriti menjadi satu ciri personaliti yang menunjukkan seseorang mempunyai prinsip yang kukuh dan menggunakan kod etika yang jelas untuk membimbingnya membuat sesuatu keputusan atau tindakan. Sikap yang dimiliki oleh seseorang terhadap perkara itu sangat penting dalam hubungan



manusia, sama ada daripada aspek pekerja dengan majikan dan atau pekerja dengan pelanggan.

### **Integriti dan Etika Pengurusan**

Integriti juga berkaitan dengan dua lagi perkataan yang sering dipergunakan, iaitu moral dan etika. Moral ialah akhlak yang ada pada seseorang berdasarkan prinsip atau kepercayaan mereka tentang sesuatu perlakuan. Moral juga menggambarkan tabiat atau tingkah laku seseorang terhadap sesuatu perkara mengikut kepercayaan individu tersebut. Misalnya, jika seseorang mencuri harta orang lain, maka daripada segi moral, tindakan tersebut dianggap salah atau tidak bermoral. Lazimnya, aspek moral atau akhlak ini dipengaruhi oleh nilai-nilai masyarakat, budaya atau kepercayaan.

Etika pula merupakan suatu peraturan yang dibentuk bagi membolehkan seseorang melaksanakan tugas mengikut prinsip moral organisasi, institusi atau profesion setempat. Oleh hal yang demikian, etika merujuk peraturan kelakuan yang dibenarkan dalam sistem sosial atau norma masyarakat berasaskan nilai-nilai dan budaya organisasi atau institusi tersebut. Misalnya, dalam etika profesion perubatan, mereka dilarang melakukan promosi atau iklan mengenai perkhidmatan kepakaran perubatan kepada orang ramai. Begitu juga halnya bagi profesion peguam dan akauntan bertauliah tidak dibenarkan melakukan iklan mempromosi kelebihan kepakaran masing-masing kepada orang ramai. Oleh hal yang demikian, etika merujuk kepada prinsip akhlak yang berbentuk profesional yang dipengaruhi oleh tatacara dan nilai-nilai asasi institusi atau profesion tersebut.

Etika pengurusan pula merujuk prinsip moral, dasar dan nilai yang mengawal cara pengurusan dan individu dalam institusi tersebut melaksanakan aktiviti pengurusan perniagaan atau pentadbiran awam. Etika pengurusan juga merupakan tingkah laku yang perlu dipatuhi oleh semua kakitangan dalam urusan harian di tempat

kerja atau dalam urusan pekerjaan, sama ada dalam urusan antara perseorangan, antara staf dengan pelanggan, staf dengan ketua, atau staf dengan pemegang taruh yang lain. Secara ringkas, integriti menunjukkan sikap seseorang itu jujur dan adil dalam melaksanakan tugas, mengikut prinsip kepercayaannya (iaitu akhlak atau moral) dan menunjukkan perilaku yang mematuhi amalan etika pengurusan institusi atau organisasi di tempat dia bekerja. Oleh hal yang demikian, wajar bagi seseorang itu bertindak mengikut prinsip etika pengurusan yang sejajar dengan moral dan akhlak yang dipersetujui dan melaksanakan secara jujur dan adil.

Oleh sebab konsep integriti saling berkaitan dengan moral dan etika, isu gejala rasuah yang berlaku di Malaysia banyak berpunca daripada amalan pengurusan yang tidak beretika atas desakan pihak pengurusan tertinggi organisasi yang mengharapkan pencapaian prestasi yang cemerlang dalam suasana perubahan persekitaran yang begitu pantas, tidak menentu,

kompleks dan kabur [*Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous (VUCA)*].

Kajian yang dilakukan oleh syarikat perunding tersohor, EY Global Integrity Report 2022 menunjukkan jurang yang semakin luas antara kesedaran terhadap tahap integriti yang lebih tinggi dengan penurunan tahap integriti piawai serta keyakinan terhadap piawai integriti yang ditunjukkan oleh barisan kepimpinan dan pekerja syarikat yang terlibat dalam kajian tersebut. Sejumlah 55% responden kajian percaya bahawa tahap integriti berada dalam keadaan yang sama atau bertambah buruk sejak 18 hingga 24 bulan yang lalu. Trend kadar penipuan juga telah meningkat daripada 11% pada tahun 2018 kepada 13% pada tahun 2022. Pada tahun 2020, kadar penipuan sebanyak 18%, yang merupakan kadar tertinggi jika dibandingkan dengan kadar antara tahun 2008 sehingga tahun 2018. Hal itu menunjukkan bahawa lebih ramai individu sedia melakukan perbuatan tidak beretika dalam situasi pandemik COVID-19.



Walaupun bagaimanapun, sebanyak 97% daripada responden bersetuju bahawa aspek integriti penting dalam syarikat mereka. Akan tetapi sebanyak 33% daripada responden percaya bahawa berkelakuan mengikut piawaian etika adalah ciri-ciri penting dalam integriti. Sebanyak 50% daripada jumlah responden menyatakan bahawa pematuhan terhadap undang-undang, peraturan dan kod kelakuan merupakan ciri terpenting dalam integriti. Hal itu bermaksud walaupun pihak responden sedar mengenai ciri-ciri integriti, tetapi hanya satu pertiga yang berkelakuan sejajar dengan piawaian etika. Sejumlah 42% daripada jumlah responden bersetuju bahawa amalan tidak beretika dalam kalangan pengurusan tertinggi dan staf yang berprestasi tinggi boleh diterima dalam organisasi mereka seperti dalam Rajah 1. Kadar itu meningkat berbanding dengan 34% pada tahun 2020.

Hasil kajian tersebut jelas menunjukkan bahawa integriti mendapat perhatian pihak syarikat atau organisasi, namun keberkesanan dalam pemantauan dan perlaksanaannya masih lemah

atau kurang berkesan. Walaupun organisasi boleh melaksanakan dasar atau mempunyai kod etika dalam pekerjaan, keberkesannya masih tidak kukuh dan kurang menyakinkan. Laporan tersebut telah dijalankan ke atas 4762 orang staf syarikat yang berskala antara 250 pekerja sehingga syarikat yang mempunyai lebih 10 000 orang pekerja. Kajian tersebut juga merangkumi syarikat dan pengurusan dari Malaysia.

### Amalan Etika Perniagaan

Persoalan mengenai kurangnya keberkesanan kod etika dan rendahnya tahap integriti dalam organisasi dan peningkatan amalan tidak beretika dalam pengurusan perniagaan berkaitan dengan suasana amalan perniagaan dalam sesebuah masyarakat. Perkara itu terbukti dalam kajian Md Zabid dan Ho Jo Ann (2003) yang memperlihatkan hanya 48% orang Melayu telah dikelompokkan dalam kelompok yang betul (iaitu amalan etika perniagaan mengikut kaum masing-masing), 83% orang Cina telah dikelompokkan dalam kelompok yang betul, dan 21.1% orang India telah dikelompokkan dalam kelompok yang betul dalam

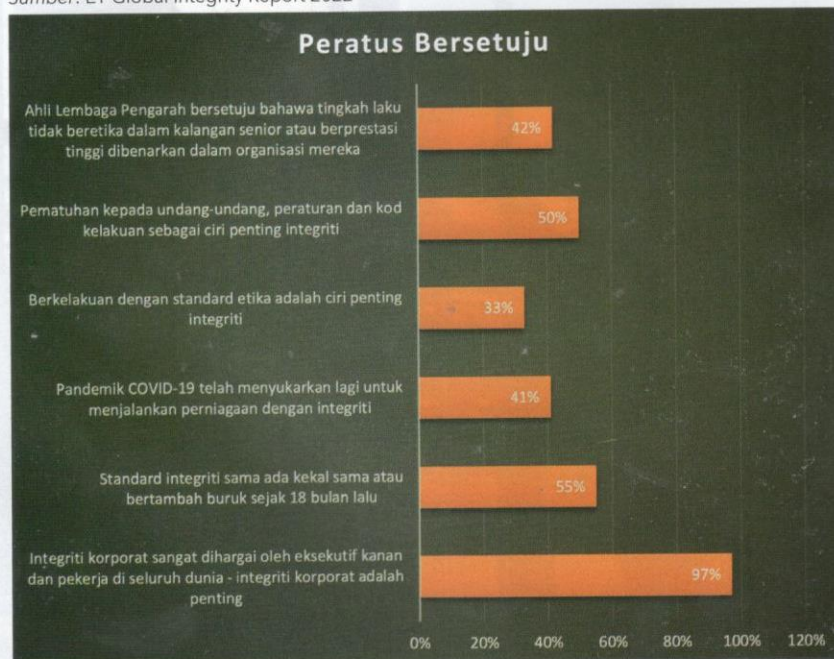
24 kes etika perniagaan. Hal ini bermaksud 50% orang Melayu mengikut amalan etika perniagaan orang Cina, dan 58% orang India juga mengikuti etika perniagaan cara orang Cina.

Situasi itu terjadi disebabkan oleh setiap kaum cuba menyesuaikan diri dalam amalan perniagaan masing-masing mengikut budaya yang dominan dan diamankan dalam sesuatu komuniti. Hal itu juga menunjukkan bahawa masyarakat peniaga Melayu dan India sedia melakukan penyesuaian amalan perniagaan dengan peniaga Cina supaya dapat mengelakkan konflik dan bersikap kompromi serta bekerjasama antara satu sama lain.

Kajian tersebut juga menunjukkan bahawa dalam beberapa kes amalan perniagaan, terdapat amalan yang lebih terkelompok bagi orang Melayu berbanding dengan kaum lain. Terdapat juga beberapa kes amalan perniagaan yang khusus bagi masyarakat India atau Cina. Hasil kajian tersebut turut menunjukkan bahawa tahap etika perniagaan bergantung kepada suasana amalan perniagaan dalam sesuatu masyarakat. Misalnya, tabiat menerima hadiah dari pembekal kepada klien tidak dianggap amalan tidak beretika oleh masyarakat Melayu berbanding dengan masyarakat Cina atau India. Hal itu demikian kerana masyarakat Melayu menganggap pemberian hadiah tersebut sebagai tanda "berterima kasih" atau mengenang budi kerana menyokong dengan membeli barangan daripada pembekal tersebut. Tabiat sedemikian pula boleh dianggap sebagai rasuah dan amalan tidak beretika daripada perspektif lain kerana hal ini boleh mendorong pembekal memberi hadiah untuk tujuan lain yang akan melemahkan integriti seseorang dalam hubungan antara manusia.

Sebaliknya dalam keadaan yang lain seperti tindakan menggunakan teknik memberi tekanan kepada klien bagi memastikan jualan dapat diluluskan dianggap suatu amalan beretika oleh peniaga Cina berbanding dengan peniaga Melayu atau India. Amalan menipu

Sumber: EY Global Integrity Report 2022



Rajah 1 Sikap Pengurus Kanan dan Lembaga Pengarah terhadap Integriti.

seperti mengambil cuti sakit untuk tidak datang kerja dianggap tidak menyalahi amalan etika bagi seorang India berbanding dengan kaum Melayu atau Cina. Contoh-contoh amalan tidak beretika seperti ini kelihatan mempunyai persepsi yang berbeza mengikut kaum Melayu, Cina dan India. Perkara ini jelas menunjukkan bahawa amalan integriti dan persepsi terhadap etika perniagaan sangat berbeza mengikut nilai dan kepercayaan kaum masing-masing. Oleh hal yang demikian, usaha membanteras amalan tidak beretika dan memastikan tahap integriti berada pada tahap tertinggi perlu berhadapan dengan cabaran kerana kepelbagaian sikap dan tabiat manusia yang dicorakkan mengikut rentak ragam yang bersimpul mati.

Dalam satu kajian lain yang dilakukan oleh Md Zabid dan Saidatul Ibrahim (2008) mengenai hubungan budaya dan kepercayaan (keagamaan) dengan amalan etika perniagaan mendapati tanggapan yang berbeza antara orang Melayu, Cina dengan India terhadap amalan perniagaan yang dianggap beretika atau tidak beretika. Hasil kajian tersebut menunjukkan bahawa terdapat persepsi yang berbeza antara orang Melayu, Cina dengan India terhadap amalan perniagaan yang dianggap beretika atau tidak beretika.

Kajian tersebut juga menunjukkan bahawa tahap keagamaan, iaitu tahap kewarakan atau kepatuhan dengan tidak melanggar larangan agama dalam kalangan orang Melayu, Cina dan India juga mempunyai tanggapan yang berbeza dari segi persepsi amalan perniagaan yang beretika dan tidak beretika. Sebagai contoh, tindakan menjual barangan yang berbahaya kepada pengguna di negara lain yang tidak mengenakan syarat ketat dianggap oleh responden Melayu dan responden Cina sebagai tindakan beretika, manakala responden India menganggap tindakan tersebut sebagai tidak beretika oleh kelompok yang mempunyai ketaatan agama yang tinggi. Sebaliknya, tindakan tersebut dianggap sebagai tidak beretika



dalam kalangan responden Cina berbanding responden Melayu dan India yang terdiri daripada kelompok ketaatan agama yang rendah.

Kajian tersebut turut menunjukkan bahawa amalan membayar pegawai asing bagi mendapatkan sesuatu projek di luar negara dianggap tidak beretika oleh responden India berbanding dengan responden Melayu atau Cina dari kelompok tahap keagamaan yang tinggi. Namun begitu, bagi kelompok keagamaan yang rendah, responden Cina melihat amalan tersebut sebagai tidak beretika berbanding dengan responden Melayu atau India. Hal itu bermaksud tahap toleransi terhadap amalan tidak beretika berbeza dengan pelbagai budaya dan tahap keagamaan yang rendah atau tinggi.

Hasil daripada kajian tersebut dapat dirumuskan bahawa tanggapan terhadap amalan tidak beretika sangat berbeza antara kaum dan juga tingkat kewarakan masing-masing. Sungguhpun demikian, kajian tersebut tidak dapat meyakinkan kita bahawa tahap keagamaan yang tinggi akan menunjukkan tahap amalan yang lebih tinggi daripada segi etika perniagaan. Hal ini demikian

kerana faktor budaya dan amalan harian sesuatu budaya boleh mempengaruhi sikap terhadap amalan yang beretika atau tidak beretika dari masa ke masa.

### **Strategi Integriti dan Etika Pengurusan Organisasi**

Terdapat pendapat yang menyatakan bahawa syarikat atau organisasi boleh tangani isu etika sebagai suatu strategi organisasi yang unik yang memberikan kelebihan daya saing strategik kepada syarikat atau organisasi tersebut. Usaha tersebut lebih baik kerana pihak syarikat atau organisasi dapat bertindak secara proaktif menangani isu etika pengurusan yang dianggap penting oleh pihak berkepentingan tertentu. Untuk memperoleh kelebihan daya saing strategik, amalan etika perniagaan yang baik dapat meningkatkan hubungan syarikat dan organisasi dengan pelbagai pihak berkepentingan dan meningkatkan keyakinan dan kepercayaan terhadap tatacara dan budaya syarikat atau organisasi tersebut. Keadaan itu akan meningkatkan perasaan saling menghormati dalam hubungan perorangan dan urusan rasmi pejabat, serta mengurangkan tanggapan terhadap risiko

perniagaan. Syarikat atau organisasi yang mengamalkan dasar etika yang kukuh juga dapat menikmati kelebihan daya saing dalam jangka masa panjang disebabkan oleh keyakinan pelanggan dan pelabur terhadap kualiti barangan dan perkhidmatan yang boleh dipercayai dan sifat bertanggungjawab terhadap orang lain. Keadaan itu juga menggalakkan hubungan yang lebih akrab dengan minda inovatif dan kreatif apabila berurusan dengan pelbagai pihak berkepentingan.

Bagi memastikan tahap integriti dan amalan perniagaan beretika yang tinggi, terdapat beberapa langkah yang perlu diberikan perhatian. Satu daripada langkah tersebut termasuklah menggalakkan organisasi atau syarikat membentuk strategi integriti organisasi yang berasaskan nilai-nilai kebersamaan yang dizahirkan dan dilaksanakan secara proaktif bagi mendapat komitmen daripada individu untuk melaksanakan tabiat dan tingkah laku beretika demi menjamin tahap etika pengurusan yang baik dan betul.

Organisasi juga perlu menggubal strategi khusus bagi meningkatkan integriti pengurusan organisasi serta meninjau program dan amalan etika pengurusan terbaik yang perlu dijalankan oleh institusi. Hal ini termasuklah aktiviti tanggungjawab sosial, kemasyarakatan dan alam sekitar. Strategi organisasi juga perlu memberikan tumpuan terhadap usaha memupuk pemimpin yang beretika dan dasar yang diperlukan untuk menjamin pematuhan kod etika dan suasana tempat bekerja yang dapat mendorong pekerja menjalankan tugas dengan penuh iltizam dan terbaik.

Pemimpin juga mesti menunjukkan teladan yang baik kepada setiap staf, sama ada peringkat atasan atau bawahan supaya nilai-nilai murni dapat dipupuk pada setiap lapisan organisasi. Hal itu demikian kerana organisasi yang mengamalkan nilai-nilai beretika bermula daripada kepimpinan beretika yang menjadi contoh bagi semua yang berada dalam organisasi tersebut.

## **Dalam perkhidmatan awam, terdapat Akta Rahsia Rasmi 1972 yang jelas menggariskan perkara larangan dan konsekuensi terhadap pelanggaran mana-mana amalan yang tidak beretika.**

Satu daripada cara bagi memastikan amalan beretika dalam organisasi adalah dengan mengamalkan budaya menjamin kerahsiaan organisasi termasuk memberikan perlindungan kepada pemberi maklumat dalam organisasi dan penggiliran bekerja yang merupakan pertukaran sesuatu tugas kepada pegawai bagi tempoh tertentu, saringan permohonan pekerjaan (termasuk ujian personaliti terhadap amalan tidak beretika), dan perkara-perkara lain yang dapat mendorong seseorang terjerumus dalam amalan tidak beretika.

Organisasi wajar mewajibkan setiap pekerja baharu yang akan diambil bekerja menjalani ujian integriti dan etika pengurusan. Ujian seperti ini harus dilakukan bukan dalam bentuk soalan secara langsung tetapi dengan mengemukakan situasi kepada bakal pekerja yang akan menunjukkan sikap mereka terhadap keadaan yang tidak etika dalam urusan pekerjaan. Tindakan ini perlu diperkenalkan sebagai

usaha memahami sikap seseorang terhadap integriti dan amalan tidak beretika yang dihadapi dalam dunia pekerjaan.

Terdapat juga organisasi yang mewajibkan pekerja tertentu menandatangani surat menjaga kerahsiaan seperti *Non Disclosure Agreement* (suatu perjanjian tidak mendedahkan rahsia organisasi) yang membolehkan pelakunya dikenakan tindakan tatatertib atau saman daripada segi undang-undang oleh organisasi kepada pembocor rahsia. Dalam perkhidmatan awam, terdapat Akta Rahsia Rasmi 1972 yang jelas menggariskan perkara larangan dan konsekuensi terhadap pelanggaran mana-mana amalan yang tidak beretika.

Walau bagaimanapun, penguatkuasaan akta tersebut ibarat air besar sampan tak hanyut atau sekadar hangat-hangat tahi ayam. Sepatutnya, penguatkuasaan akta tersebut harus menjadi seikat bagai sirih, serumpun bagai serai. Strategi integriti organisasi juga dapat diperkasakan dengan pemantauan pelbagai aktiviti syarikat atau organisasi termasuk dari pelbagai bahagian organisasi dari masa ke masa. Tindakan seperti mempelbagaikan aktiviti tanggungjawab sosial korporat sebagai amalan lazim dalam organisasi boleh dijadikan satu daripada perkara asas bagi mengukuhkan sikap integriti dalam kalangan setiap pekerja di sesebuah organisasi. Amalan ini juga harus dilakukan sejak dari kecil lagi, iaitu bermula daripada peringkat tadika, sekolah rendah, menengah hingga ke pusat pengajian tinggi.

Selain mewujudkan kod etika pengurusan dalam organisasi bagi meningkatkan kesedaran terhadap tabiat integriti dan amalan beretika, latihan dan pendidikan dalam kalangan pemimpin organisasi juga penting supaya tahap kesedaran itu berada pada tahap yang terbaik di seluruh lapisan pengurusan organisasi. Pemimpin organisasi, khususnya Ketua Pegawai Eksekutif, lembaga pengarah, pihak berkepentingan dan lapisan pertama pengurusan tertinggi organisasi perlu menghayati

pentingnya sifat integriti dan amalan beretika dalam urusan perniagaan atau perkhidmatan sebagai suatu aset strategik yang tidak ternilai dalam kunci kira-kira dan imbalan kewangan organisasi, walaupun perkara itu merupakan suatu aset yang tidak ketara bagi semua organisasi dan institusi.

Sekiranya lebih banyak pemimpin organisasi dan pihak berkepentingan lain mempunyai kesedaran yang tinggi terhadap kepentingan integriti sebagai aset strategik organisasi, maka dijangkakan bahawa mereka akan memberikan lebih kerjasama dalam usaha memupuk dan mengelakkan kesan buruk terhadap pengabaian sikap integriti dan amalan beretika dalam organisasi. Hal itu demikian kerana setiap keputusan strategik yang dibuat oleh pemimpin organisasi dan pengurusan akan memberikan kesan daripada segi moral (atau akhlak). Justeru, matlamat utama kod etika perniagaan organisasi bertujuan menangani isu komplikasi moral yang dihadapi oleh pembuat keputusan. Dengan adanya kod etika perniagaan organisasi, hal ini memudahkan pemimpin organisasi menyerap sikap integriti dan amalan pengurusan beretika dalam urusan harian segenap lapisan warga organisasinya.

Tindakan ini sejajar dengan polisi mutakhir korporat yang memberikan fokus terhadap dasar dan amalan alam sekitar, sosial dan tadbir urus yang diwajibkan ke atas setiap organisasi yang tersenarai dalam Bursa Malaysia untuk membuat pelaporan ESG tahunan sejajar dengan 17 perkara yang termaktub dalam Matlamat Pembangunan Lestari Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu. SDG tersebut diterima pakai pada tahun 2015 dan merupakan seruan sejagat sebagai tindakan bagi menamatkan kemiskinan, melindungi planet ini, dan memastikan menjelang tahun 2030 semua kelompok masyarakat dapat menikmati keamanan dan kemakmuran.

Kesemua 17 matlamat tersebut merupakan suatu cadangan bersepadu yang dapat



Sumber: Adaptasi daripada UN SDG dan Matlamat Pembangunan Lestari Merentasi Kurikulum, Modul Latihan Guru, Open University Malaysia, 2022.

memberikan kesan terhadap hal lain yang berkaitan. Justeru, strategi pembangunan harus mengimbangi keperluan sosial, ekonomi dan alam sekitar. Sebagai contoh, sesebuah organisasi bersetuju untuk tidak menggunakan kaedah teknologi hijau akan memberi kesan negatif terhadap cuaca, alam sekitar dan kehidupan masyarakat. Oleh hal yang demikian, organisasi berperanan penting untuk menyertai pendekatan bersepadu pembangunan mampan bagi menjamin kelestarian hidup yang mampan pada jangka masa panjang.

Dasar ESG merupakan suatu bentuk piawaian perilaku bagi organisasi dan panduan tentang kaedah menyertai pelbagai aktiviti pelaburan baru agar tindakan organisasi tersebut tidak menghalang kemajuan pembangunan lestari SDG PBB dan iltizam kerajaan Malaysia terhadap alam sekitar, sosial dan tadbir urus.

Walau bagaimanapun, bagi menjamin budaya etika perniagaan yang baik dan masyarakat

berintegriti, kerajaan perlu mewajibkan pengajian akhlak (moral) seawal peringkat sekolah rendah agar perkara tersebut menjadi satu daripada nilai murni masyarakat Malaysia madani yang unggul. Pengajian amalan pengurusan yang baik dan kod etika juga harus dipertingkatkan pada peringkat sekolah menengah dan institusi pengajian tinggi di seluruh negara. Hal itu juga dapat membendung budaya buli dalam kalangan murid dan mahasiswa. Justeru, hasrat untuk mencapai tahap integriti dan amalan beretika dalam kalangan masyarakat Malaysia madani dapat direalisasikan sekiranya sikap kebolehpercayaan, kesetiaan, kejujuran, bertimbang rasa dan saling menghormati sesama insan diberi perhatian khusus.

**Datuk Seri Dr. Md Zabid Haji Abdul Rashid adalah Ketua Pegawai Eksekutif Yayasan Pendidikan Tun Abdul Razak (PINTAR).**