

Pembangunan Modal Insan Dan Pengukuhan Kompetensi Menurut Tadbir Urus Islam: Satu Ulasan Literatur Sistematis

Human Capital Development and Competency Enhancement From The Perspective of Islamic Governance: A Systematic Literature Review

Zakaria Othman¹, Mohd Musa Sarip², Nora'inan Bahari³, Maad Ahmad⁴

^{1,2,3,4} Fakulti Syariah dan Undang-undang, Universiti Islam Selangor (UIS), Malaysia

Email: ¹24ps01001@postgrad.edu.my, ²mmusa@uis.edu.my, ³norainan@uis.edu.my, ⁴maad@uis.edu.my

ABSTRAK

Pembangunan modal insan dan pengukuhan kompetensi penjawat awam semakin diiktiraf sebagai faktor utama dalam memperkukuh keberkesanan tadbir urus dan integriti institusi awam. Dalam persekitaran pentadbiran yang semakin kompleks, cabaran tadbir urus tidak lagi berpunca semata-mata daripada kelemahan dasar atau struktur formal, tetapi turut berkait rapat dengan kapasiti manusia, budaya organisasi dan sistem nilai yang mendasari pelaksanaan tugas awam. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan meneliti secara sistematik berkaitan kompetensi penjawat awam dan pembangunan modal insan dalam kerangka tadbir urus Islam dengan penekanan kepada prinsip nilai dan maqasid syariah. Kajian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan carian literatur dilaksanakan melalui beberapa pangkalan data akademik utama yang relevan dengan pengajian Islam dan sains sosial. Proses saringan literatur dilaksanakan menggunakan kaedah PRISMA, yang menghasilkan sejumlah artikel terpilih setelah melalui kriteria inklusi dan eksklusi daripada segi kerelevanan tema, skop kajian dan kualiti penerbitan. Analisis tematik mendapati bahawa kompetensi penjawat awam yang berkesan perlu merangkumi bukan sahaja keupayaan teknikal dan kepimpinan, tetapi juga penghayatan nilai etika, integriti dan tanggungjawab awam. Hasil analisis juga turut menunjukkan bahawa maqasid syariah berpotensi berfungsi sebagai kerangka normatif yang menyepadukan pembangunan modal insan dan amalan tadbir urus ke arah pencapaian kesejahteraan masyarakat dan kelestarian institusi. Kajian ini menyumbang kepada literatur dengan menawarkan sintesis konseptual yang menghubungkan kompetensi penjawat awam, pembangunan modal insan dan tadbir urus Islam dalam konteks sektor awam kontemporari.

Kata Kunci: Pembangunan modal insan; Kompetensi; Tadbir urus Islam; Maqasid Syariah

ABSTRACT

Human capital development and the strengthening of public servants' competencies are increasingly recognised as key factors in enhancing governance effectiveness and institutional integrity within the public sector. In an increasingly complex administrative environment, governance challenges are no longer solely attributable to weaknesses in policies or formal structures, but are closely associated with human capacity, organisational culture, and the value systems underpinning public service implementation. Accordingly, this study aims to systematically examine public servants' competencies and human capital development within the framework of Islamic governance, with particular emphasis on value-based principles and Maqasid syariah. This study adopts a Systematic Literature Review (SLR) approach, with literature searches conducted across several major academic databases relevant to Islamic studies and social sciences. The literature screening process was guided by the PRISMA method, resulting in a selected body of articles that met predefined inclusion and exclusion criteria in terms of thematic relevance, scope, and publication quality. Thematic analysis reveals that effective public sector competencies must encompass not only technical and leadership capabilities, but also the internalisation of ethical values, integrity, and public responsibility. The findings further indicate that maqasid syariah has strong potential to function as a normative framework that integrates human capital development with governance practices towards achieving societal well-being and institutional sustainability. This study contributes to the literature by offering a conceptual synthesis that links public servants' competencies, human capital development, and Islamic governance within the context of contemporary public administration.

Keywords: Human capital development; Competency; Islamic governance; Maqasid Syariah

PENDAHULUAN

Pembangunan modal insan dan penguatan kompetensi semakin diiktiraf sebagai elemen penting dalam mempertingkatkan keberkesanan tadbir urus, khususnya di sektor awam dan organisasi berteraskan nilai. Dalam era transformasi global yang dicirikan oleh digitalisasi, persaingan kerja kompetitif serta perubahan demografi, pembangunan sumber manusia yang inklusif dan berintegriti menjadi asas kepada prestasi organisasi serta keberlanjutan tadbir urus yang cekap (World Bank, 2020; Smidova et al., 2022). Dari sudut wacana pentadbiran awam bukan Barat, perbincangan mutakhir turut menekankan bahawa nilai agama termasuk Islam, wajar diberi tempat sebagai asas normatif dalam membina *public value* dan menangani cabaran tadbir urus kontemporari (Drechsler et al., 2024).

Kompetensi penjawat awam merangkumi lebih daripada sekadar penguasaan teknikal, bahkan ia turut melibatkan kemahiran kepimpinan, nilai etika dan kefahaman terhadap konteks budaya serta keperluan masyarakat moden. Dari sudut organisasi berteraskan Islam, literatur kontemporari menunjukkan bahawa nilai dan amalan Islam boleh mempengaruhi cara organisasi membentuk serta melaksanakan amalan pengurusan sumber manusia (Fareed & Fatin, 2022). Hal ini menguatkan rasional bahawa penguatan kompetensi dalam sektor awam (dan institusi berkaitan) perlu menitikberatkan dimensi nilai seperti amanah, keadilan dan akauntabiliti agar kompetensi benar-benar menyokong tadbir urus berintegriti (World Bank, 2020; Smidova et al., 2022).

Manakala *Shariah-based human resource development* dilihat sebagai pendekatan holistik untuk memupuk kompetensi yang bukan sahaja cekap dari segi teknikal tetapi juga berasaskan nilai spiritual dan etika yang tinggi. Seiring itu, penggunaan kerangka maqasid syariah semakin mendapat perhatian dalam penyelidikan semasa, termasuk melalui pemetaan trend dan "hotspot" penyelidikan maqasid dalam pangkalan data berindeks seperti Scopus dan Web of Science, yang menunjukkan perkembangan pesat serta perluasan aplikasi maqasid merentas disiplin (Mohammed et al., 2024). Maqasid dalam konteks pembangunan modal insan, boleh berperanan sebagai kompas normatif bagi menyelaraskan penguatan kompetensi dengan matlamat kemaslahatan, kesejahteraan dan ketahanan institusi (Drechsler et al., 2024; Mohammed et al., 2024).

Selain itu, dalam sektor kewangan Islam misalnya, aplikasi maqasid bukan sekadar wacana normatif bahkan digunakan sebagai kerangka penilaian prestasi institusi, termasuk dimensi etika dan sosial yang

melangkaui ukuran konvensional (Okumuş, 2024). Selari dengan itu, kajian terkini turut menunjukkan usaha mengintegrasikan maqasid dalam amalan pembangunan sumber manusia (HRD) bagi membentuk kerangka yang lebih berorientasikan nilai dan tujuan (Firmansah et al., 2025). Dapatan dan pendekatan sedemikian memberi gambaran bahawa model kompetensi berteraskan nilai Islam berpotensi diaplikasikan secara lebih luas, termasuk dalam pembangunan kompetensi penjawat awam dan latihan berorientasikan integriti.

Walaupun terdapat peningkatan minat terhadap tadbir urus Islam, pembangunan modal insan dan pengukuhan kompetensi secara bersepadu, kajian yang menggabungkan semua elemen ini secara sistematik tetap terhad. Banyak perbincangan masih bergerak secara selari antara wacana kompetensi sektor awam dan wacana normatif Islam tanpa kerangka integratif yang menerangkan bagaimana pembangunan modal insan dan kompetensi boleh diselaraskan secara operasional dengan maqasid syariah untuk menghasilkan outcome tadbir urus yang lebih berintegriti dan berkesan (Drechsler et al., 2024; Mohammed et al., 2024). Justeru, kajian ini bertujuan menyumbang kepada literatur semasa dengan menyediakan perbincangan konseptual yang menghubungkan pembangunan modal insan, kompetensi penjawat awam, tadbir urus Islam dan maqasid syariah dalam konteks sektor awam yang semakin kompleks dan berorientasikan nilai.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan pendekatan ulasan literatur sistematik atau *Systematic Literature Review* (SLR) dengan garis panduan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk mengenal pasti, menapis, dan menilai literatur yang relevan. Tujuan utama SLR ini adalah untuk meneliti isu berkaitan pembangunan modal insan, kompetensi sektor awam, tadbir urus Islam, etika kerja Islam, dan maqasid syariah dalam konteks organisasi dan tadbir urus Islam.

Proses carian literatur dilakukan melalui tiga pangkalan data utama: Google Scholar, JSTOR, dan ProQuest, menggunakan kata kunci seperti “human capital development”, “public sector competency”, “Islamic governance”, “Islamic work ethics”, dan “maqasid syariah”. Had masa diterapkan bagi artikel yang diterbitkan antara tahun 2010 hingga 2026, dan hanya artikel ulasan (*review articles*) atau artikel jurnal akademik yang diambil kira.

Walaupun fokus carian utama adalah artikel yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025, beberapa artikel yang diterbitkan antara 2010 hingga 2019 turut disertakan dalam ulasan ini. Justifikasi pemilihan artikel terdahulu ini adalah kerana bidang kajian yang dikaji iaitu pembangunan modal insan berasaskan nilai, kompetensi sektor awam, tadbir urus Islam, etika kerja Islam, dan maqasid syariah merupakan topik yang sangat khusus. Artikel-artikel terdahulu mengandungi teori, kerangka konseptual, dan model asas yang menjadi rujukan utama bagi penyelidikan terkini. Tanpa memasukkan literatur asas ini, ulasan sistematik akan kehilangan konteks teori dan asas intelektual yang kritikal untuk memahami evolusi kajian dan pembangunan bidang ini. Oleh itu, artikel pra-2020 dipilih secara strategik untuk memastikan kajian ini mempunyai landasan teori yang kukuh dan lengkap, sekaligus meningkatkan kesahihan dan kebolehpercayaan dapatan kajian.

Jadual 1: Tahap PRISMA

Tahap PRISMA	Penerangan	Rekod (n)
Artikel ditemui (Identification)	Rekod artikel yang ditemui melalui carian di pangkalan data (Google Scholar, JSTOR, ProQuest)	1063 (Google Scholar: 1050; JSTOR: 3; ProQuest: 10)
Selepas tapis tahun 2010-2026 & jenis artikel (Screening)	Rekod selepas menapis mengikut tahun terbit (2010-2026) dan jenis artikel (artikel jurnal / review)	54 (Google Scholar: 45; JSTOR: 1; ProQuest: 8)

Semakan tajuk & abstrak, artikel relevan (Eligibility)	Rekod yang ditolak kerana tidak relevan dengan kajian berdasarkan tajuk dan abstrak	34 (Google Scholar: 34; JSTOR: 0; ProQuest: 0)
Sedia untuk ulasan penuh / review (Included)	Semakan abstrak penuh untuk menentukan kesesuaian artikel dengan fokus kajian	20 (Google Scholar, JSTOR, ProQuest)

Sumber: Kompilasi Penulis

Daripada carian awal, Google Scholar menghasilkan 1,050 artikel. Selepas menapis mengikut had masa dan jenis artikel, 45 artikel dipilih untuk pemeriksaan lanjut. Berdasarkan semakan tajuk dan abstrak, 34 artikel ditolak kerana tidak relevan, menjadikan 11 artikel layak untuk ulasan penuh. Bagi JSTOR, daripada 3 artikel yang ditemui, hanya 1 artikel memenuhi kriteria selepas penapisan dibuat dari tahun 2010-2026. Bagi ProQuest, daripada 10 artikel awal, 8 artikel dipilih untuk ulasan akhir. Secara keseluruhan, sebanyak 20 artikel dari ketiga-tiga pangkalan data disenarai dan dianalisis secara mendalam untuk tujuan kajian ini.

Jadual 2 di bawah memaparkan senarai penuh 20 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan telah dianalisis dalam kajian Systematic Literature Review ini. Artikel-artikel tersebut merangkumi pelbagai konteks sektor awam, institusi Islam dan organisasi berteraskan nilai, sekali gus mencerminkan sifat multidimensi literatur berkaitan pembangunan modal insan dan kompetensi.

Jadual 2: Senarai Artikel Kajian Systematic Literature Review (n = 20)

No.	Pengarang (Tahun)	Tajuk Artikel	Jurnal / Sumber	Tema Utama
1	Alamsyah et al. (2023)	Developing Quality Human Resources	Influence Journal	Modal insan & tadbir urus
2	Aziz (2025)	Islamic Competency-Based HRM	International Journal of Zakat	Kompetensi Islam
3	Wahab (2024)	Value-Based Workforce	Asian Academy of Management Journal	Nilai & etika kerja
4	Hussain Al Awadhi & Muslim (2023)	HR Practices in UAE Public Sector	Information Sciences Letters	Sumber manusia sektor awam
5	Liang & Kakemam (2025)	Competency Development Needs	BMC Medical Education	Kompetensi pengurus
6	Omar (2025)	Kepimpinan Insani	'Abqari Journal	Kepimpinan & nilai
7	Ositadimma et al. (2025)	Human Capital Development	Arabian Journal of BMR	Produktiviti
8	Anto (2011)	Islamic Human Development Index	Islamic Economic Studies	Maqasid & kesejahteraan
9	Chijioke et al. (2020)	Strategic HR Training	Arabian Journal of BMR	Latihan strategik
10	Drechsler et al. (2024)	Islamic Public Administration	Public Policy & Administration	Tadbir urus Islam
11	Williams (2012a)	Boundary Spanners	Policy Press	Kolaborasi
12	Satheesh et al. (2023)	Boundary Spanning & Performance	PPMR	Kolaborasi sektor awam
13	Williams (2012b)	Role of Boundary Spanners	Policy Press	Kompetensi kolaborasi
14	Hassan & Ahmad (2021)	Islamic Work Ethic & PSM	Administration & Society	Etika kerja Islam
15	Javid et al. (2024)	Islamic Work Ethics	Sustainable Futures	Psikologi & etika
16	Hartini et al. (2025)	IWE & Public Sector Performance	KnE Social Sciences	Prestasi sektor awam

17	Ahmad (2020)	Maqasid in Shariah Governance	IJIEFR	Maqasid & tadbir urus
18	Rahman et al. (2014)	Managerial Competencies	Jurnal Pengurusan	Kompetensi pengurus
19	Bin et al. (2024)	Islamic Governance Framework	Jurnal Pengajian Islam	Kerangka tadbir urus
20	Fuzi et al. (2024)	Digital Competency in Local Authorities	Planning Malaysia	Kompetensi digital

Sumber: Kompilasi Penulis

Berdasarkan set artikel yang dianalisis dalam kajian ini, pemetaan telah dilakukan bagi menghubungkan artikel-artikel tersebut kepada enam tema utama yang dikenal pasti melalui analisis tematik, iaitu Pembangunan Modal Insan dan Tadbir Urus (T1), Kompetensi dan Pengurusan Sumber Manusia (T2), Etika Kerja Islam dan Nilai Tadbir Urus (T3), Latihan dan Pembangunan Kompetensi (T4), Tadbir Urus Islam dan Maqasid Syariah (T5) serta Sintesis atau Kerangka Konseptual dan Tadbir urus Moden (T6). Dapatan pemetaan menunjukkan bahawa sebahagian besar kajian menyumbang kepada lebih daripada satu tema, mencerminkan sifat multidimensi dan saling berkait antara pembangunan modal insan, pengukuhan kompetensi, nilai etika dan kerangka tadbir urus Islam dalam literatur yang memenuhi kriteria inklusi kajian ini. Dari sudut metodologi, matriks pemetaan tema ini meningkatkan ketelusan dan kebolehejakan antara sumber literatur dan dapatan tematik, sekali gus memperkukuh kesahan analisis selaras dengan pendekatan Systematic Literature Review dan garis panduan PRISMA yang lazim digunakan dalam penerbitan jurnal berindeks Scopus.

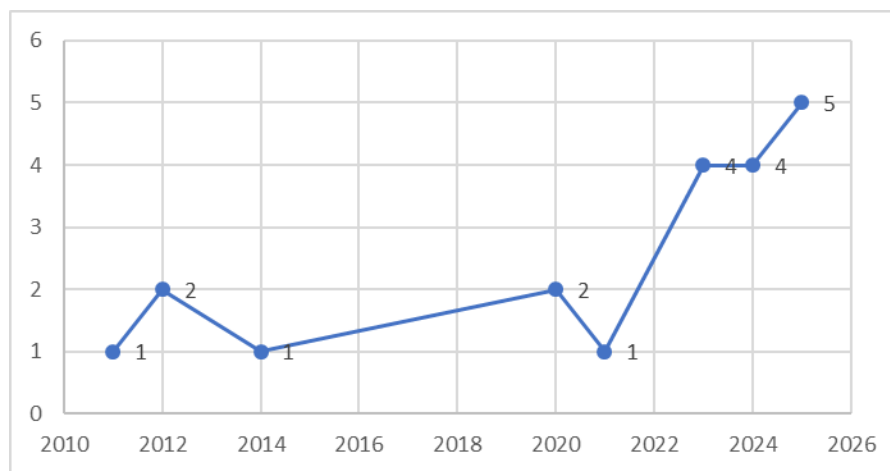
Jadual 3: Matriks Pemetaan Tema Artikel

NO.	ARTIKEL	T1	T2	T3	T4	T5	T6
1	Alamsyah et al. (2023)	✓			✓		✓
2	Aziz (2025)	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Wahab (2024)		✓	✓			
4	Hussain & Muslim (2023)	✓	✓		✓		
5	Liang & Kakemam (2025)		✓		✓		
6	Omar (2025)	✓		✓		✓	
7	Ositadimma et al. (2025)	✓			✓		
8	Anto (2011)	✓				✓	✓
9	Chijioko et al. (2020)	✓			✓		
10	Drechsler et al. (2024)					✓	✓
11	Williams (2012a)		✓				✓
12	Satheesh et al. (2023)	✓	✓				✓
13	Williams (2012b)		✓				✓
14	Hassan & Ahmad (2021)			✓			
15	Javid et al. (2024)			✓			

16	Hartini et al. (2025)	✓		✓			
17	Ahmad (2020)					✓	✓
18	Rahman et al. (2014)		✓				
19	Bin et al. (2024)					✓	✓
20	Fuzi et al. (2024)		✓		✓		

Sumber: Kompilasi Penulis

DAPATAN DAN PERBINCANGAN



Rajah 1: Taburan Penerbitan yang Dianalisis Secara Sistematis

Berdasarkan Rajah 1 di atas menunjukkan analisis rujukan yang digunakan dalam kajian ini, taburan penerbitan mengikut tahun menunjukkan corak peningkatan secara beransur-ansur. Dalam set artikel yang dianalisis, bilangan penerbitan adalah lebih terhad antara tahun 2011 hingga 2014 dengan hanya empat artikel, menunjukkan bahawa perbincangan berkaitan pembangunan modal insan, kompetensi dan tadbir urus Islam pada tempoh tersebut masih terhad dalam literatur yang memenuhi kriteria inklusi kajian ini. Namun, ini bukanlah menggambarkan permulaan keseluruhan perkembangan bidang berkenaan.. Penerbitan mula menunjukkan peningkatan sederhana pada tahun 2020 hingga 2021 dengan tiga artikel, menandakan minat akademik yang semakin berkembang terhadap isu-isu berkaitan. Lonjakan yang paling ketara berlaku bermula tahun 2023 hingga 2025, dengan sebanyak 13 artikel atau kira-kira 65% daripada keseluruhan rujukan diterbitkan dalam tempoh ini. Pola penerbitan ini menunjukkan bahawa bidang pembangunan modal insan, kompetensi dan tadbir urus Islam semakin relevan, aktif diterokai, serta mendapat perhatian penyelidik. Ia sekali gus mengukuhkan kesesuaian penggunaan literatur terkini bagi menyokong analisis, perbincangan dan pembinaan kerangka konseptual kajian.

Tema-tema utama dikenal pasti melalui proses pengekodan dan pengelompokan konsep yang berulang dalam literatur berkaitan pembangunan modal insan, kompetensi dan tadbir urus Islam. Perbincangan ini bertujuan menghuraikan secara analitikal hubungan antara tema-tema tersebut serta implikasinya terhadap amalan tadbir urus berasaskan nilai Islam.

Tema 1: Pembangunan Modal Insan dan Tadbir Urus (T1)

Pembangunan modal insan dari perspektif tadbir urus Islam menekankan pembangunan manusia secara holistik yang merangkumi dimensi ilmu, kemahiran, akhlak dan kesejahteraan sosial serta tidak terhad

kepada peningkatan produktiviti semata-mata. Walaupun sarjana konvensional seperti Alamsyah et al. (2023) dan Chijioke et al. (2020) mencapai kesepakatan bahawa kualiti sumber manusia adalah pemacu utama keberkesanan tadbir urus, analisis mendapati wujud perbezaan fokus antara kedua-duanya. Chijioke et al. (2020) cenderung melihatnya daripada lensa instrumen latihan strategik manakala Alamsyah et al. (2023) membincangkannya secara makro. Walau bagaimanapun, titik persamaan kajian-kajian ini adalah ia masih berorientasikan pencapaian organisasi yang bersifat sekular.

Oleh hal yang demikian, wacana tadbir urus Islam seperti yang dikemukakan oleh Anto (2011) dan Bin et al. (2024) tampil mengisi kelompongan tersebut dengan menganjukkan paradigma penilaian kejayaan kepada pemeliharaan nilai dan objektif maqasid syariah. Tadbir urus Islam dari sudut konseptual menghubungkan pembangunan modal insan dengan dimensi ketuhanan dan tanggungjawab moral, sekali gus menjadikan pembangunan kompetensi sebagai proses yang terikat dengan nilai moral. Wacana ini memperlihatkan bahawa sistem pentadbiran berteraskan nilai berupaya membina *public value* yang tidak hanya berpaksikan kerangka pemikiran sekular Barat, sebaliknya mengambil kira agama sebagai asas legitimasi dan makna perkhidmatan awam (Drechsler et al., 2024; Bin et al., 2024). Ini membawa implikasi bahawa pembangunan modal insan menurut Islam perlu memupuk bukan sahaja kemahiran profesional, tetapi juga kesedaran tujuan, etika dan amanah dalam pelaksanaan peranan organisasi.

Manakala dari sudut pentadbiran awam, pembangunan modal insan yang tidak seimbang contohnya menekankan kemahiran teknikal tanpa pengukuhan nilai, berpotensi menyumbang kepada kegagalan tadbir urus dan isu disiplin. Kelemahan ini dibuktikan oleh kajian Hartini et al. (2025) mengenai etika kerja Islam dalam sektor awam Malaysia. Dapattannya menunjukkan bahawa nilai etika mempunyai kesan signifikan terhadap prestasi tugas dan prestasi tingkah laku sokongan. Ini mengukuhkan hujah bahawa pembangunan insan perlu mengintegrasikan dimensi nilai sebagai teras tadbir urus berkesan. Selain itu, memandangkan etika kerja Islam turut dikaitkan dengan motivasi perkhidmatan awam (Hassan & Ahmad, 2021), literatur secara kolektif merumuskan bahawa pembangunan modal insan berasaskan nilai adalah satu strategi kritikal bagi meningkatkan ketahanan organisasi dan kepercayaan rakyat.

Tema 2: Kompetensi dan Pengurusan Sumber Manusia (T2)

Kriteria kompetensi dalam pengurusan sumber manusia berteraskan Islam lazimnya menuntut keseimbangan yang komprehensif antara kompetensi teknikal, kepimpinan dan nilai seperti integriti, amanah dan keadilan. Analisis merentas literatur mendedahkan bahawa wujud variasi yang besar dalam keperluan kompetensi teknikal mengikut sektor. Sebagai contoh, Aziz (2025) menekankan penguasaan fiqh zakat dan perakaunan syariah bagi amil di institusi zakat, Liang dan Kakemam (2025) menggariskan keperluan kompetensi klinikal dan pengurusan sistematik bagi menyokong reformasi hospital manakala Fuzi et al. (2024) memfokuskan kepada keupayaan digital seperti pelaksanaan *BIM e-Submission* bagi menjayakan transformasi kerajaan tempatan. Namun begitu, sintesis terhadap kajian-kajian ini merumuskan satu titik pertemuan yang kritikal walau betapa beragam keperluan teknikal sesuatu sektor, kesemuanya secara asasnya menuntut kompetensi nilai sebagai paksi pengimbang agar kecekapan tersebut tidak disalahgunakan atau menjejaskan *maslahah* awam.

Menyedari kepentingan pengimbang nilai ini, sarjana seperti Rahman et al. (2014) berhujah secara konseptual bahawa model kompetensi Islam adalah lebih utuh berbanding pendekatan konvensional kerana ia dipandu oleh prinsip Ilahi dan keseimbangan duniawi dan ukhrawi yang saling melengkapi. Walau bagaimanapun, tinjauan secara kritikal mendapati literatur sedia ada masih sarat dengan perbincangan teori semata-mata dan kurang membahaskan cabaran empirikal. Kebanyakan kajian tidak mengupas secara terperinci bagaimana model kompetensi Islam yang ideal ini boleh diterjemahkan ke dalam mekanisme penilaian yang objektif di tempat kerja sebenar.

Justeru, kelompongan empirikal ini amat ketara apabila meneliti implikasi kompetensi terhadap amalan pengurusan sumber manusia, khususnya dalam proses pengambilan pekerja. Misalnya, saranan Wahab (2024) yang mengusulkan pengambilan pekerja berasaskan nilai moral dan etika (*value-based*

recruitment) adalah bertepatan bagi mengelakkan organisasi meminggirkan faktor pembentukan tingkah laku yang sihat. Namun, persoalan yang masih belum dijawab secara tuntas dalam literatur ialah sejauh manakah institusi awam konvensional bersedia mengadaptasi amalan pengambilan ini, memandangkan ekosistem pengurusan semasa masih tegar didominasi oleh metrik pengukuran prestasi (KPI) yang berorientasikan kecekapan teknikal semata-mata. Kesimpulannya, kajian seperti Hassan dan Ahmad (2021) serta Hartini et al. (2025) menyokong hujah bahawa anjakan ke arah kerangka kompetensi yang menggabungkan kemahiran dan nilai adalah suatu keperluan mendesak bukan sekadar untuk memenuhi tuntutan moral tetapi sebagai strategi pencegahan praktikal bagi mengurangkan risiko salah laku dan mengukuhkan akauntabiliti dalam tadbir urus awam.

Tema 3: Etika Kerja Islam dan Nilai Tadbir Urus (T3)

Etika kerja Islam tidak wajar lagi dilihat semata-mata sebagai kepatuhan moral yang teoretikal sebaliknya, sintesis merentas kajian empirikal terkini meletakkannya sebagai satu mekanisme fungsional dan psikologikal yang kritikal dalam organisasi. Terdapat persamaan yang jelas antara kajian Hassan dan Ahmad (2021) serta Hartini et al. (2025) yang membuktikan bahawa etika kerja Islam bertindak sebagai pemangkin yang bukan sahaja menggerakkan motivasi perkhidmatan awam, malah melonjakkan prestasi kerja secara menyeluruh di Malaysia. Menariknya, fungsi ini tidak terhad sebagai pemacu prestasi, tetapi turut bertindak sebagai perisai psikologi seperti yang dibuktikan oleh Javid et al. (2024). Kajian beliau mendapati etika kerja Islam berupaya meredakan kesan negatif kepimpinan toksik. Ia sekaligus membuktikan bahawa kompetensi dalam kerangka Islam melangkaui domain kemahiran teknikal yang merangkumi daya tahan emosi dan moral (*emotional and moral resilience*) yang sangat dinamik.

Walau bagaimanapun, satu kritikan utama terhadap kepelbagaian literatur empirikal ini ialah majoriti pengkaji cenderung memfokuskan impak etika kerja Islam pada tahap mikro iaitu tindak balas dan psikologi individu semata-mata. Namun kurang memberi penekanan terhadap pembudayaannya pada tahap makro iaitu pada sistem dan struktur organisasi. Daya tahan individu menghadapi persekitaran toksik (Javid et al., 2024) atau peningkatan motivasi (Hassan & Ahmad, 2021) berisiko menjadi tidak mampan sekiranya institusi tersebut masih beroperasi di bawah kerangka pengurusan yang memisahkan kecekapan rasional daripada akauntabiliti spiritual.

Di sinilah integrasi nilai tadbir urus Islam seperti yang diutarakan oleh Bin et al. (2024) menjadi sangat relevan bagi menghubungkan kelompongan antara etika individu dan sistem pentadbiran. Literatur ini menegaskan bahawa nilai amanah, keadilan dan ihsan tidak boleh diaplikasikan tanpa perancangan yang khusus oleh pekerja, sebaliknya mesti dijadikan kriteria moral yang mengikat prosedur pembuatan keputusan organisasi. Sebagai langkah ke hadapan, hujah Wahab (2024) berhubung pengambilan pekerja berasaskan nilai menawarkan justifikasi kritikal iaitu transformasi tadbir urus mesti bermula di 'pintu masuk' organisasi. Secara keseluruhannya, literatur merumuskan bahawa sistem tadbir urus yang telus tidak akan terhasil sekadar dengan adanya pekerja yang beretika, melainkan sistem pengurusan sumber manusia itu sendiri terlebih dahulu diinstitusikan dengan nilai-nilai syariah bagi menyaring bagaimana penjawat awam bakal mengendalikan tanggungjawab kelak.

Tema 4: Latihan dan Pembangunan Kompetensi (T4)

Latihan dan pembangunan sentiasa diiktiraf sebagai instrumen utama dalam memperkukuh kompetensi secara berstruktur. Namun, perbandingan rentas literatur menyerlahkan pemisahan yang ketara antara dua orientasi utama dalam merangka objektif latihan. Di satu pihak, wacana konvensional seperti Chijioke et al. (2020) dan Ositadimma et al. (2025) melihat latihan secara utilitarian iaitu dirangka secara sistematik untuk memacu produktiviti, komitmen dan kecekapan teknikal seperti pengurusan masa. Orientasi kemahiran ini selari dengan keperluan kritikal organisasi semasa mendepani inovasi, seperti latihan adaptasi sistem *BIM e-Submission* di pihak berkuasa tempatan (Fuji et al., 2024) dan reformasi kapasiti pengurusan hospital mengikut hierarki pekerja (Liang & Kakemam, 2025). Manakala di pihak yang lain pula, literatur pengurusan berteraskan Islam seperti Aziz (2025) dan Hartini et al. (2025) membawa perspektif berbeza dengan menegaskan bahawa keberkesanan sebenar sesuatu latihan

menuntut ia berfungsi sebagai mekanisme pemindahan nilai (*value transmission*), bukan sekadar pemindahan kemahiran.

Oleh yang demikian, analisis kritikal terhadap senario ini mendapati bahawa walaupun literatur bersetuju tentang kepentingan adaptasi kemahiran teknikal untuk mengelakkan kegagalan inovasi organisasi, model latihan konvensional sering mengalami kelompongan dari sudut struktur. Rangka kerja latihan teknikal sering kali menganggap pembinaan kapasiti pekerja beroperasi dalam ruang yang lompong nilai moral. Kesannya, modul pembinaan karakter dan etika selalunya dikesampingkan atau sekadar dijadikan modul sisipan berbanding keutamaan yang diberikan kepada modul pematuhan prosedur. Pemisahan ini amat berisiko kerana ia berpotensi melahirkan tenaga kerja yang sangat cekap mengendalikan teknologi atau sistem pengurusan, namun rapuh keluhuran peribadinya sekaligus mendedahkan institusi kepada salah guna kuasa.

Menyedari kepincangan ini, hujah literatur Islam menawarkan penyelesaian strategik dengan menuntut integrasi organik antara kompetensi dan nilai dalam kerangka pembangunan modal insan. Sebagai contoh, pembuktian empirikal Hartini et al. (2025) mengenai kesan etika terhadap prestasi sektor awam, disokong oleh penegasan Aziz (2025) tentang keperluan menggabungkan pensijilan kemahiran dengan pembinaan kebolehpercayaan amil zakat, memperkukuh hujah bahawa latihan mesti distrukturkan semula secara holistik. Justeru, berdasarkan sintesis ini, dicadangkan bahawa program pembangunan kompetensi masa hadapan tidak wajar memisahkan modul kemahiran teknikal dengan pengukuhan moral. Sebaliknya, setiap strategi latihan sama ada untuk digitalisasi mahupun reformasi dasar, mesti disulami dengan nilai tadbir urus berteraskan syariah bagi memastikan kapasiti yang dibina kekal terikat dengan paksi akauntabiliti dan masalah awam.

Tema 5: Tadbir Urus Islam dan Maqasid Syariah (T5)

Perbandingan rentas literatur menyerlahkan pertembungan paradigma antara kayu ukur konvensional dan wacana Islamik dalam menilai keberkesanan pentadbiran awam. Literatur pengurusan awam moden sering memfokuskan kejayaan tadbir urus dari sudut kelancaran jaringan kolaboratif dan kecekapan fungsional pengurus yang bertindak sebagai penghubung merentas organisasi (*boundary spanners*) dalam mencapai *output* projek yang optimum (Williams, 2012a; Satheesh et al., 2023). Sebaliknya, sarjana pengurusan Islam seperti Anto (2011) dan Bin et al. (2024) menganjukkan paradigma ini dengan menegaskan bahawa pengurusan awam tidak boleh sekadar berpuas hati dengan kecekapan dan pencapaian teknikal. Sebaliknya, ia mesti dinilai secara holistik berpaksikan maqasid syariah, di mana kesejahteraan manusia sejagat iaitu pemeliharaan kebaikan (*maslahah*) dan penolakan keburukan (*mafsadah*) diangkat sebagai penanda aras moral dan indikator kejayaan sebenar.

Walaupun sebahagian kajian mendapati wujudnya keserasian antara prinsip tadbir urus moden dan nilai Islam seperti yang diketengahkan oleh Ahmad (2020) melalui elemen ketelusan dan akauntabiliti, analisis kritikal mendapati wacana ini masih berhadapan dengan dua sisi kelompongan. Pertama, perbincangan literatur berhubung tadbir urus syariah majoritinya masih terperangkap dalam bentuk konseptual dan terlalu didominasi oleh sektor kewangan semata-mata. Kedua, apabila beralih kepada pentadbiran sektor awam arus perdana pula, model kolaborasi dan pembinaan kompetensi komunikasi atau keusahawanan oleh *boundary spanners* (Williams, 2012a, 2012b) dilihat beroperasi dalam keadaan buta nilai (*value-blind*). Tanpa panduan normatif yang kukuh, wujud risiko besar di mana kolaborasi organisasi awam yang kompleks ini boleh dieksploitasi, menjadikan pemuafakatan rasmi bertukar menjadi salah guna kuasa atau dimonopoli kepentingan pihak tertentu sahaja.

Rentetan daripada kelompongan ini, dapatan literatur secara tuntas berhujah bahawa penyepaduan maqasid syariah ke dalam praktis tadbir urus moden bukan sekadar pilihan, tetapi satu keperluan mendesak. Bagi mengemudi persekitaran tadbir urus yang semakin beragam, kemahiran koordinasi dan kolaborasi silang organisasi (Satheesh et al., 2023) wajib disulami dan dipagari oleh nilai seperti amanah, keadilan dan hikmah (Bin et al., 2024). Kesimpulannya, nilai-nilai maqasid syariah tidak seharusnya kekal sebagai retorik semata, tetapi perlu diinstitusikan sebagai mekanisme semak dan imbang (*check and balance*). Ini bagi memastikan bahawa peranan *boundary spanners* dan apa-apa polisi silang organisasi yang digubal tidak meminggirkan keadilan dan ketelusan, sebaliknya sentiasa difokuskan kepada matlamat tertinggi pentadbiran iaitu memelihara kemaslahatan rakyat.

Tema 6: Sintesis Konseptual dan Tadbir Urus Moden (T6)

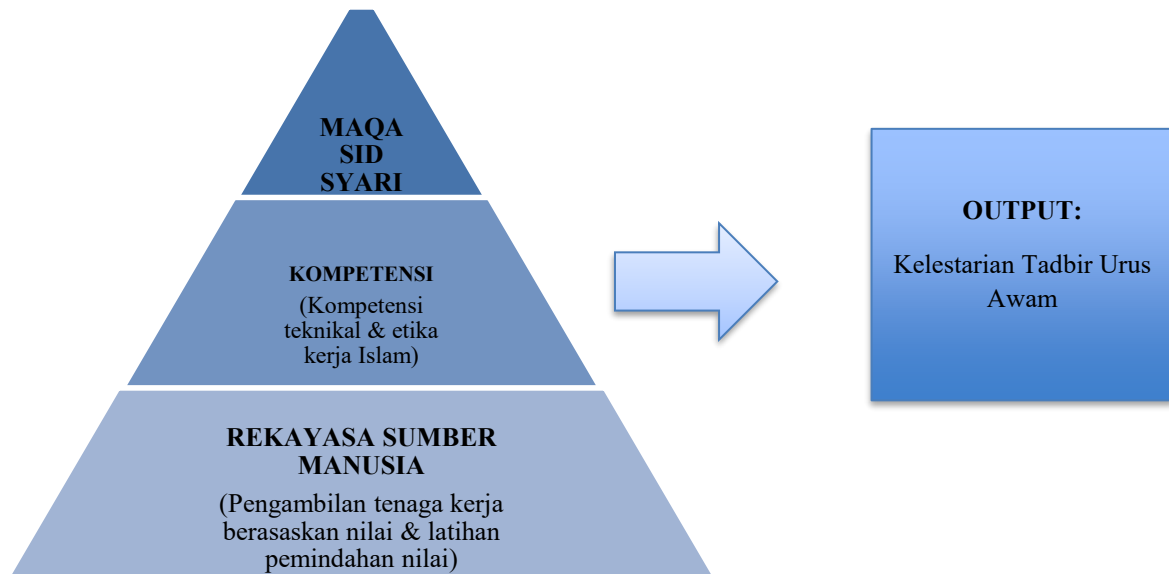
Sintesis merentas pelbagai tema literatur mendedahkan wujudnya pertembungan dan pelengkap antara dimensi mikro iaitu kapasiti individu dan makro iaitu sistem organisasi dalam ekosistem pentadbiran awam. Kajian arus perdana seperti Alamsyah et al (2023) sering mengandaikan bahawa pembangunan sumber manusia secara automatik akan menghasilkan ketelusan dan akauntabiliti organisasi. Namun, tinjauan terhadap wacana Islam membetulkan naratif konvensional ini dengan mensintesiskan bahawa kecekapan teknikal yang tidak diikat oleh kerangka moral seperti etika kerja Islam cenderung tersasar daripada matlamat asal kemaslahatan awam (Anto, 2011; Bin et al., 2024; Hassan & Ahmad, 2021). Analisis mengesahkan bahawa etika kerja ini bukan sekadar alat pematuhan, malah berfungsi secara serampang dua mata, iaitu sebagai pemacu kelestarian prestasi (Hartini et al., 2025) dan sebagai pendinding psikologi (*psychological buffer*) yang menstabilkan kompetensi individu tatkala berhadapan dengan persekitaran atau kepimpinan yang toksik (Javid et al., 2024).

Walau bagaimanapun, satu kritikan utama yang muncul daripada sintesis konseptual ini ialah wujudnya kelompongan translasi (*translational gap*) di antara retorik nilai dan praktikaliti tadbir urus moden. Majoriti literatur pengurusan moden yang memfokuskan kepada mekanik pentadbiran seperti strategi peningkatan latihan teknikal (Chijioke et al., 2020; Ositadimma et al., 2025) mahupun pembinaan kemahiran kolaborasi silang sempadan atau *boundary spanning* (Williams, 2012a; Satheesh et al., 2023) masih melihat elemen nilai sebagai entiti yang terpisah. Akibatnya, tadbir urus kontemporari sentiasa berisiko melahirkan penjawat awam yang sangat tangkas mengendalikan jaringan kolaborasi awam dan inovasi di atas kertas, tetapi rapuh integritinya sekaligus membuka ruang kepada manipulasi peranan untuk kepentingan tertentu.

Bertitik tolak daripada kelompongan ini, dapatan literatur secara tuntas berhujah bahawa struktur tadbir urus moden dicadangkan distruktur semula dengan menginstitusikan nilai merentasi keseluruhan kitar hayat pengurusan sumber manusia. Transformasi pentadbiran yang mampan mesti bermula secara *end-to-end*, daripada peringkat saringan awal melalui proses pengambilan pekerja berasaskan nilai (Wahab, 2024), disusuli dengan modul latihan yang tidak lagi memisahkan kemahiran teknikal dan etika, hinggalah ke peringkat pemerksaan kemahiran *boundary spanning*. Kesimpulannya, kerangka tadbir urus yang ideal tidak lagi boleh melihat pembangunan kompetensi dan maqasid syariah sebagai dua landasan yang terasing. Sebaliknya, ia mesti disepadukan sebagai satu jentera holistik di mana kompetensi bertindak sebagai enjin penggerak operasi, manakala maqasid syariah bertindak sebagai kompas moral yang memastikan setiap keputusan pentadbiran bersandarkan kepada integriti dan keadilan sejagat.

Cadangan Kerangka Konseptual

Berdasarkan sintesis literatur yang telah dibincangkan, kajian ini mencadangkan satu kerangka konseptual baharu seperti dalam rajah 2 berikut;



Rajah 2: Kerangka Konseptual Integrasi Kompetensi dan Maqasid Syariah dalam Tadbir Urus Awam

Pemilihan struktur berbentuk piramid ini melambangkan proses pembinaan ekosistem tadbir urus awam yang menuntut asas yang utuh sebelum organisasi mampu mencapai matlamat tertinggi. Model konseptual ini dibina berdasarkan tiga lapisan utama yang saling bergantung, berserta satu unjuran hasil akhir iaitu:

Lapisan Pertama (Tapak Piramid): Asas Rekayasa Sumber Manusia

Kerangka ini bermula dengan meletakkan rekayasa sumber manusia sebagai tunjang utama organisasi. Pada tahap ini, transformasi kelestarian tadbir urus mesti bermula di pintu masuk institusi melalui pelaksanaan pengambilan pekerja berasaskan nilai. Pondasi ini seterusnya diperkukuh melalui program latihan strategik yang tidak lagi terhad kepada utiliti teknikal, sebaliknya bertindak secara aktif sebagai medium pemindahan nilai ke dalam sanubari penjawat awam. Asas yang kukuh ini amat kritikal bagi memastikan setiap penjawat awam memiliki penajajaran nilai yang tepat dari awal perkhidmatan.

Lapisan Kedua (Tengah Piramid): Kompetensi sebagai Enjin Penggerak

Berdiri teguh di atas asas rekayasa tersebut ialah komponen kompetensi yang bertindak sebagai enjin penggerak operasi tadbir urus. Lapisan pertengahan ini menolak sebarang bentuk amalan dikotomi yang memisahkan kemahiran profesional daripada tuntutan agama. Sebaliknya, ia menyepadukan kompetensi teknikal dengan etika kerja Islam secara organik. Hasilnya, integrasi ini melahirkan serampang dua mata iaitu memacu kecemerlangan prestasi kerja dan pada masa yang sama, membina daya tahan psikologi penjawat awam tatkala mendepani persekitaran atau tekanan kepimpinan yang toksik.

Lapisan Ketiga (Puncak Piramid): Maqasid Syariah sebagai Kompas Normatif

Pada kedudukan hierarki tertinggi, kerangka ini mengangkat maqasid syariah sebagai kompas moral dan panduan normatif yang menaungi keseluruhan operasi di bawahnya. Kedudukan di puncak ini menegaskan bahawa setiap strategi rekayasa sumber manusia dan aplikasi kompetensi mesti sentiasa tertakluk kepada prinsip pemeliharaan *maslahah* awam dan penolakan *mafsadah*. Kompas ini bertindak sebagai mekanisme semak dan imbang tertinggi bagi mengelakkan manipulasi kuasa.

Unjuran Hasil (Output): Kelestarian Tadbir Urus Awam

Kesimpulannya, pergerakan bersepadu bermula daripada asas rekayasa sumber manusia yang jitu, digerakkan secara optimum oleh enjin kompetensi dan dipandu lurus oleh kompas maqasid syariah ini secara langsung akan melahirkan satu unjuran output yang tuntas. Unjuran ini membawa kepada

pembentukan kelestarian tadbir urus awam yang holistik, di mana ketelusan, integriti dan keadilan sosial kekal terpelihara buat jangka masa yang panjang.

KESIMPULAN

Secara tuntasnya, kajian ulasan literatur sistematik ini membuktikan bahawa pembangunan modal insan dan pemeraksanaan kompetensi tidak wajar diuruskan secara berasingan bagi menyokong kelestarian tadbir urus sektor awam. Analisis literatur mengesahkan bahawa pengintegrasian keupayaan teknikal, kepimpinan serta etika berteraskan Islam merupakan prasyarat kritikal bagi mengelakkan kecenderungan tadbir urus yang berpaksikan kecekapan teknikal secara mutlak. Penyepaduan nilai tadbir urus Islam dan maqasid syariah berfungsi sebagai kerangka normatif yang holistik lalu membimbing aplikasi kompetensi secara berkesan ke arah pencapaian keadilan sosial dan kesejahteraan awam. Kebaharuan utama kajian ini dari sudut sumbangan wacana akademik adalah pada keupayaannya merapatkan jurang translasi yang wujud antara retorik teori tadbir urus Islam dengan praktikaliti pengurusan sumber manusia moden. Berbanding kajian lepas yang memfokuskan tadbir urus Islam secara konseptual dalam sektor kewangan atau sekadar menilai impak etika pada tahap mikro, kajian ini menawarkan tiga bentuk kebaharuan yang signifikan. Pertama, kajian ini mensintesis konsep pengurusan awam kontemporari seperti peranan penghubung rentas organisasi lalu mengikatnya dengan kerangka maqasid syariah sebagai mekanisme semak dan imbang. Kedua, kajian ini mengusulkan proses rekayasa sumber manusia secara menyeluruh yang bermula daripada anjakan paradigma latihan teknikal hinggalah kepada pelaksanaan pengambilan pekerja berasaskan nilai. Ketiga, wacana ini menawarkan satu kerangka konseptual yang menolak pemisahan antara kemahiran dengan agama. Sebaliknya, pendekatan ini meletakkan kompetensi teknikal sebagai enjin penggerak kelancaran operasi awam, manakala maqasid syariah berfungsi teguh sebagai kompas moral yang menjamin keutuhan integriti. Justeru, sintesis ini secara praktikalnya mampu memberikan implikasi strategik kepada penggubal dasar dan pengurus organisasi. Pembinaan kapasiti berteraskan nilai ini diyakini berupaya menyediakan panduan konkrit dalam merangka pelan pembangunan sumber manusia yang tangkas untuk mendepani cabaran tadbir urus moden yang kompleks serta kekal terpelihara integritinya demi kemaslahatan sejagat.

RUJUKAN

- Ahmad, A. A. (2020). Realizing maqasid syariah in shari'ah governance: A case study of islamic banking institutions in malaysia. *International Journal of Islamic Economics and Finance Research*, 3(2), 39–52.
- Alamsyah, K., Komar, M. A., Sujana, N., Ramadhani, P., & Mustajam, A. (2023). The urgency of developing quality human resources in realizing good governance: A literature review. *Influence: International Journal of Science Review*, 5(2), 363–375.
- Anto, M. B. (2011). Introducing an Islamic human development index (I-HDI) to measure development in OIC countries. *Islamic Economic Studies*, 19(2).
- Aziz, N. (2025). Enhancing professionalism in zakat management through Islamic competency-based human resource management: A literature review of key competencies for amil zakat. *International Journal of Zakat*, 10(4), 12–30. <https://doi.org/10.37706/ijaz.v10i4.685>
- Bin, A., Syed, I. S. H., & Basir, S. A. B. (2024). Harmonizing faith and governance: A comprehensive study of Islamic governance frameworks. *Jurnal Pengajian Islam*, 17(2), 87–101.
- Chijioko, O. C., Ikechukwu, A., & Aloysius, A. (2020). Strategic human resources training and development: A methodical exposition of the processes and bearings on accomplishment of employees' and organizations' goals. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigeria Chapter)*, 6(1), 1–13.

- Drechsler, W., Kattel, R., & Chafik, S. (2024). Islamic public administration and Islamic public value: Towards a research agenda. *Public Policy and Administration*, 39(4), 608–624. <https://doi.org/10.1177/09520767231201799>
- Fareed, F. R. T. A. M. (2022). Model-model pengurusan Islam: Suatu sorotan literatur: Islamic management models: A literature review. *Jurnal Syariah*, 30(2), 123–151.
- Firmansah, Y., Muqorobin, A., & Pramadhan, G. (2025). Integration of Maqasid Sharia in human resource development practices: A case study in waqf-based organization. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/JIABR-09-2024-0329>
- Fuzi, M. F. N. M., Salleh, H., & Chuing, L. S. (2024). Addressing the competency of practitioners within BIM e-submission in Malaysian local authorities. *Planning Malaysia*, 22.
- Hartini, H., Talib, A. N. A., & Yaakub, S. (2025). Reinforcing Malaysian public sector excellence: The impact of Islamic work ethics on task and contextual performance. *KnE Social Sciences*, 10(30), 217–234.
- Hassan, H. A., & Ahmad, A. B. (2021). The relationship between Islamic work ethic and public service motivation. *Administration & Society*, 53(9), 1390–1417. <https://doi.org/10.1177/0095399721998335>
- Javid, F., Gul, A., Naz, I., & Ali, M. (2024). Do Islamic work ethics matter? Impact of aversive leadership on employees' emotional and psychological health through the lens of conservation of resource theory. *Sustainable Futures*, 8, 100309.
- Liang, Z., & Kakemam, E. (2025). Identifying competency development needs of hospital managers in Iran: A national survey. *BMC Medical Education*, 25, Article 67. <https://doi.org/10.1186/s12909-025-06721-x>
- Mohammed, T. A. S., et al. (2024). A scientometric study of Maqasid al-Shariah research: Trending issues, hotspot research, and co-citation analysis. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 9, 1439407. <https://doi.org/10.3389/frma.2024.1439407>
- Okumuş, H. Ş. (2024). Performance assessment of participation banks based on Maqasid syariah framework: Evidence from Türkiye. *Borsa Istanbul Review*. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2024.04.011>
- Ositadimma, O. I., Obiezekwem, C. J., Soba, U. J., & Njoagwu, F. C. (2025). Human capital development and employee productivity: Highlighting the potentials for growth and improvement. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 14(2), 65–72.
- Rahman, N. M. N., Abdullah, N. A., Adham, K. A., & Mat, N. (2014). Managerial competencies: Comparing conventional and Islamic perspectives. *Jurnal Pengurusan*, 41, 91–99.
- Satheesh, S. A., Verweij, S., van Meerkerk, I., Busscher, T., & Arts, J. (2023). The impact of boundary spanning by public managers on collaboration and infrastructure project performance. *Public Performance & Management Review*, 46(2), 418–444.
- Smidova, Z., Cavaciuti, A., & Johnson, J. (2022). *Anti-corruption and public integrity strategies: Insights from new OECD indicators* (OECD Economic Department Working Papers No. 1725). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9c1c9b1c-en>
- Toumi, S., & Su, Z. (2023). Islamic values and human resources management: A qualitative study of grocery stores in the Quebec province. *International Journal of Cross Cultural Management*, 23(1), 79–112. <https://doi.org/10.1177/14705958221136691>

- Wahab, M. A. (2024). *Building a value-based workforce through Islamic work value-based recruitment: A conceptual review*. *Asian Academy of Management Journal*, 29(1).
- Williams, P. (2012a). The role and competencies of boundary spanners. In *Collaboration in public policy and practice*. Policy Press. <https://doi.org/10.51952/9781447306306.ch004>
- Williams, P. (2012b). We are all boundary spanners now? In *Collaboration in public policy and practice*. Policy Press. <https://doi.org/10.51952/9781447306306.ch007>
- World Bank. (2020). *Enhancing government effectiveness and transparency: The fight against corruption*. World Bank Publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1668-4>