

**“BERSEPADU MEMPERKASA MANDIRI BANGSA”  
PERANAN ANGGOTA PERKHIDMATAN AWAM DALAM  
MENDUKUNG KONSEP MANDIRI**

**MUKADIMAH**

Kalau dibandingkan semua tema Hari Kebangsaan Negara Brunei Darussalam sejak tahun 1984, tema bagi tahun ini yang mengandungi hanya empat perkataan mempunyai makna dan implikasi yang paling mendalam dan tepat pada masanya. Antara keempat-empat perkataan ini, satu perkataan yakni “mandiri” merupakan perkataan yang menjadi teras atau tonggak atau “kunci” kepada tema “BERSEPADU MEMPERKASA MANDIRI BANGSA”. Justeru, saya memilih perkataan ini sebagai tema utama (central theme) dalam kertas saya yang berjudul “PERANAN ANGGOTA PERKHIDMATAN AWAM DALAM MENDUKUNG KONSEP MANDIRI”.

**TAKIF MANDIRI**

Kamus Bahasa Melayu Nusantara yang diterbitkan oleh Dewan Bahasa dan Pustaka Negara Brunei Darussalam menerangkan bahawa “mandiri” ialah “Dalam keadaan dapat berdiri sendiri; tidak bergantung kepada orang lain; berdikari.” *Kamus Dewan* yang diterbitkan Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur, memberi makna “berdiri sendiri”.

Tidak payahlah saya mengupas seterusnya berkenaan dengan takif-takrif ini kerana masa dan keadaan tidak mengizinkan. Memadailah kalau saya katakan “mandiri” mempunyai implikasi dan penghayatan yang mendalam dan ia juga

mencakupi cogan-cogan kata yang pernah kita dengar seperti “Kita Boleh”, “Brunei Yakin” dan lain-lain lagi. Cogan-cogan kata seperti ini dilaung-laungkan bertujuan meningkatkan semangat atau memberi perangsang kepada kita supaya berjaya bukan sahaja dalam bidang sukan malah dalam bidang apa sahaja. Justeru, setiap rakyat dan penduduk harus dididik supaya menghayati semangat “mandiri”. Dalam pada itu, penghayatan sahaja tidak akan menghasilkan sesuatu yang baik. Penghayatan ini perlu digandingkan dengan perbuatan. Perbuatan ini tidak dapat dilaksanakan tanpa persediaan-persediaan yang rapi dilakukan ke atas individu dan masyarakat umum. Apakah persediaan-persediaan yang perlu diambil? Perkara ini akan dibincangkan kemudian.

### **KUMPULAN SASARAN (TARGET GROUP)**

Bagi tujuan seminar pada hari ini, saya akan menumpukan perbincangan kepada peranan anggota perkhidmatan awam dalam memperkasakan semangat ‘mandiri’ demi melahirkan perkhidmatan awam yang mantap dan berdikari yang tahan diuji zaman dan berupaya mendukung tema Hari Kebangsaan 2005, “Bersepadu Memperkasa Mandiri Bangsa”.

Apakah sebabnya saya menumpukan perhatian saya kepada anggota perkhidmatan awam sahaja dan mengetepikan masyarakat umum yang lain? Ini bukan bermakna peranan masyarakat umum kurang penting dalam memperkasa mandiri bangsa. TIDAK SEKALI-KALI BEGITU! Tujuan saya berbuat sedemikian ialah kerana perkara berikut tidak boleh dinafikan bahawa sumber manusia Brunei Darussalam merupakan aset yang paling

berharga kepada negara. Sebab itulah Perkembangan Sumber Manusia (HRD) menjadi tonggak utama dalam Perancangan Kemajuan Negara Kelapan 2001–2005. Tambahan lagi, perancangan Perkembangan Sumber Manusia (HRD) negara ialah untuk menyediakan strategi bagi mengekalkan kemakmuran ekonomi dan kesejahteraan yang berterusan kepada rakyat dan penduduk Negara Brunei Darussalam sebagai masyarakat yang mandiri dan penyayang. Bagi anggota perkhidmatan awam pula, matlamat Perkembangan Sumber Manusia ( HRD ) ini ialah untuk membentuk kakitangan yang berilmu, mahir, berdisiplin, terlatih, bermotivasi, dan berkualiti tinggi untuk menghadapi cabaran-cabaran ekonomi, sosial, politik dan budaya yang menjadi semakin sofistikated dalam masyarakat global .

### **PERSEDIAAN ( INISIATIF )**

Saya ada memperkatakan sebentar tadi, kita perlu membuat persediaan-persediaan awal untuk mendukung konsep ‘mandiri’. Apakah persediaan-persediaan dan tindakan-tindakan yang perlu diambil oleh perkhidmatan awam, sama ada di kalangan anggotanya atau di peringkat organisasi atau institusi, bagi memperkasakan mandiri bangsa? Bagi menjawab persoalan ini, saya akan menyentuh dua aspek penting seperti berikut :-

- (a) Pembentukan Sikap dan Nilai.
- (b) Pembangunan Keupayaan – Kepakaran dan Kemahiran.  
(Capacity Building).

### **(a) PEMBENTUKAN SIKAP DAN NILAI**

Masalah sikap ini sebenarnya berakar umbi di dalam nilai-nilai sosial, budaya dan politik tempatan. Justeru, isu pembentukan sikap di Brunei Darussalam merupakan satu perkara penting yang menimbulkan kebimbangan di kalangan pegawai-pegawai. Konsep masyarakat penyayang telah memberi kesan kepada masyarakat yang sentiasa mengharapkan dan bergantung sepenuhnya kepada bantuan kerajaan. Ini boleh melemahkan keutuhan kemandirian rakyat. Kita harus hakiskan sikap “what can the country do for me” dan digantikan dengan sikap “what can I do for the country”.

Maka, untuk memperkasakan mandiri bangsa kita perlu mengubah ‘mind-set’ ini dan menghayati nilai-nilai seperti :-

**Takwa, Sabar, Jujur, Keperihatinan, Keterbukaan, dan Kemesraan,**

dan kualiti-kualiti moral peribadi seperti:-

**EMPATI** - Kebolehan memahami perasaan orang lain.

**INTEGRITI** - Komitmen terhadap prinsip moral yang tinggi dalam memikul tugas dan tanggungjawab menjalankan tugas.

**KETAHANAN** - Keupayaan menangani masalah-masalah tanpa kendur-kendur,

**HORMAT** - Menunjukkan sifat hormat dan memahami perasaan orang lain.

**KESETIAAN** - Menghormati kepercayaan (trust) yang diamanahkan .

**MENGHORMATI** - Memperkasa ilmu dan penjagaan diri.  
**DIRI SENDIRI (Self-respect)**

## **(b) PEMBANGUNAN KEUPAYAAN**

Isu kedua yang saya ingin membincangkan mengenai persediaan-persediaan bagi anggota perkhidmatan awam untuk mendukung tema Hari Kebangsaan pada tahun ini ialah isu Pembangunan Keupayaan (Capacity Building). Sehubungan dengan perkara ini, terdapat beberapa isu yang perlu ditangani di Brunei melibatkan perancangan Perkembangan Sumber Manusia (HRD). Salah satu daripadanya ialah sikap dan kefahaman terhadap pembangunan atau kemajuan organisasi dalam sektor awam .

Pembangunan Keupayaan – kemahiran dan kepakaran (capacity building) ialah satu proses membangunkan keupayaan pentadbiran dan pengurusan dalam organisasi. Ia mencakupi pembangunan individu, pasukan atau kumpulan dan pembangunan organisasi dan keupayaan sistem secara menyeluruh. Pembangunan keupayaan ini menekankan kepentingan bagi memaju dan mengekalkan keupayaan secara sistematik bagi pengurusan strategik terhadap sumber-sumber, pembuat dasar yang berkesan dan pengurusan perubahan (change). Pembangunan keupayaan tidak terhad kepada ilmu dan kemahiran individu dan kerja-kerja harian organisasi sahaja. Pendek kata, ia mencakupi struktur, sistem, budaya, peraturan-peraturan tidak tercatat, misi, visi, nilai, dan seterusnya proses-proses yang digunakan di dalam organisasi berkenaan. Dari itu, pembangunan keupayaan yang berkesan akan mendatangkan hasil yang baik kepada Pengurusan Sumber Manusia (HRM) dan Perkembangan Sumber Manusia (HRD) dan seterusnya menuju ke arah memperkasa mandiri bangsa.

Berhubung dengan pembangunan keupayaan ini, saya membahagikan perbincangan saya kepada dua bahagian :-

(i) **Pembangunan Keupayaan Individu**, termasuk isu-isu mengenai pembelajaran sepanjang hayat dan perkhidmatan kaunseling.

(ii) **Pembangunan Keupayaan Institusi.**

**(i) Pembangunan Keupayaan Individu.**

Ilmu tidak statik. Ia sentiasa bergerak dan berkembang. Ilmu dan idea-idea baru yang diperkenalkan adalah hasil dari penyelidikan-penyelidikan dan bilangannya semakin bertambah dari semasa ke semasa. Tujuan utama untuk membangunkan keupayaan seseorang dan menggunakan ilmu baru yang diperolehi ini ialah untuk meningkatkan kecemerlangan diri individu berkenaan. Demi untuk menuju kearah kecemerlangan diri, tiap-tiap anggota perkhidmatan awam, tidak kira kedudukan di dalam hierarki pentadbiran, perlu secara proaktif mengetahui perkembangan-perkembangan terhadap kaedah-kaedah pengurusan baru ( management tools), yang diperkenalkan, dari masa ke masa, seperti QCC, Action Team, MBO, KT Problem Solving and Decision-Making Analysis, Balance Score Card, Emotional Intelligence dan lain-lain lagi. Kesemua teknik-teknik pengurusan ini digunakan bagi tujuan meningkatkan keberkesanan organisasi. Hasil yang diperolehi dari penggunaan teknik-teknik ini ialah peningkatan semangat (morale), kemahiran, ilmu dan pengalaman pekerja. Sungguhpun demikian, dengan hanya menghayati teknik-teknik baru ini belum lagi mencukupi untuk persediaan kita memandirikan bangsa. Penghayatan sahaja terhadap ilmu baru ini adalah baik tetapi mempraktikkan ilmu yang telah dipelajari akan mendatangkan manfaat kepada individu dan organisasi. Berhubung dengan perkara ini, terdapat sebilangan anggota perkhidmatan awam yang tidak menggunakan teknik-teknik ini dalam kerja-kerja seharian.

Dalam hubungan ini, banyak sudah antara mereka ini telah didedahkan kepada idea-idea baru melalui kursus-kursus dan program-program latihan tetapi persoalannya ialah berapa banyakkah yang mempraktikkan apa yang telah dipelajari? Sebagai contoh, teknik-teknik KKC. Berapa banyakkah antara mereka yang telah mengikuti kursus ini menggunakan teknik-teknik KKC dalam tugas-tugas harian? Sebenarnya matlamat atau objektif institusi-institusi latihan seperti, IPA, Pusat Pengurusan ASEAN-EC, Unit-Unit Latihan Kementerian-Kementerian dan Unit Perkhidmatan Kaunseling, Jabatan Perkhidmatan Awam yang baru ditubuhkan, ialah supaya apa yang telah dipelajari oleh peserta-peserta kursus akan dipraktikkan dalam kerja-kerja harian supaya tahap pencapaian, produktiviti dan keberkesanan organisasi dapat ditingkatkan. Pada hemat saya, selagi amalan seperti ini tidak diubah sukarlah kita dapat bersepadu memperkasa mandiri bangsa.

Dalam pada itu, satu lagi isu yang selalu dibangkitkan ialah tentang individu-individu yang ditugaskan untuk memimpin anak buah masing-masing. Sebenarnya Pembangunan Keupayaan ini tidak dihadkan kepada anggota di peringkat bawahan dan pertengahan sahaja. Peluang-peluang juga diberi kepada pegawai-pegawai di peringkat atasan. Mereka juga didedahkan kepada cara-cara bagaimana mereka boleh meningkatkan motivasi, memupuk semangat kekitaan, keyakinan dan kecemerlangan di kalangan anak-anak buah mereka. Seterusnya, meningkat keinginan mereka berkongsi kejayaan organisasi dan melayani anak-anak buah mereka dengan baik.

Banyak yang berpendapat bahawa apabila kita mahir, berilmu, kuat dan berwibawa kita tidak perlu lagi meminta pertolongan atau bergantung kepada orang lain. Sungguhpun demikian, ini bukan bermaksud bahawa kita harus mengenyepikan perkembangan-perkembangan dan amalan-amalan yang berlaku di tempat lain.

Bagi mencapai tahap “mandiri” yang sebenarnya, kita perlu peka terhadap perkembangan-perkembangan dan amalan-amalan di tempat-tempat lain. Kita perlu meneroka “best practice” dan idea-idea dari negara-negara lain untuk dijadikan pengukur ( benchmark ) supaya kita boleh mengetahui sejauh mana pencapaian kita sudah diperolehi. Pada zaman globalisasi ini, untuk hidup(survive) kita tidak boleh tinggal di bawah tempurung. Perambahan Inggeris menyatakan, “No man is an island” yakni tidak sesiapa yang boleh hidup bersendirian. Sebagai contoh, lihat sahaja Negara Jepun, pada masa ini, merupakan salah sebuah negara yang terulung dalam bidang teknologi dan industri otomobil. Pada waktu saya di bangku sekolah dahulu, masyarakat memandang rendah terhadap barang-barang buatan Jepun. Pada masa ini, siapa tidak tahu SONY atau kereta LEXUS. Mereka mencapai tahap kemajuan ini bukan bulat-bulat hasil dari idea-idea mereka sendiri. Mereka meniru dan kadang-kadang ‘mencuri’ idea-idea dari negara-negara barat dan dibawanya balik ke Jepun untuk dihalusi dan dibaiki. Satu contoh lagi; negara yang terkaya, termaju dan terkuat yakni Amerika Syarikat, saintis-saintis dan cendikiawan-cendikiawan mereka menceduk ilmu dan kepakaran dari negara-negara seperti Jepun, China dan dari pakar-pakar dan sarjana-sarjana Islam, pada zaman kegemilangan tamadun Islam, mereka telah menceduk ilmu perubatan, matematik, astronomi dan lain-lain lagi.

Sayidina Ali bin Abi Talib mengingatkan :

**“Cubalah sentiasa belajar dari mereka yang berpengetahuan dan bijak, dan mintalah nasihat mereka mengenai urusan-urusan negara supaya kamu dapat mengekalkan keamanan dan muhibah yang sudah diwujudkan. Ingatlah bahawa masyarakat dianggotai oleh pelbagai jenis manusia. Kemajuan sesuatu kumpulan itu**



**bergantung kepada kemajuan yang lain, dan tidak ada yang boleh bergerak secara persendirian tanpa bantuan orang lain.”**

(Dipetik dari buku “Motivasi – Peralihan Paradigma Untuk Kecemerlangan Diri, Organisasi dan Negara oleh Haji Duraman Tuah )

### **Pembelajaran Sepanjang Hayat :**

Apabila kita bincangkan mengenai kecemerlangan diri, kita terpaksa membincangkan isu pembelajaran sepanjang hayat. Konsep pembelajaran sepanjang hayat (life-long learning) ialah pembelajaran berterusan bagi individu yang minat meneruskan pendidikan sama ada formal atau tidak formal untuk terus memperbaiki diri dari segi ilmu, kemahiran, dan pengalaman. Dari segi apakah pembelajaran sepanjang hayat ini sangat perlu bagi memperkasakan mandiri bangsa? Pembelajaran sepanjang hayat adalah didorong oleh motivasi dan kemahuan individu atas kesedarannya sendiri terhadap pendidikan untuk kehidupan dan mengagungkan ilmu. Dari itu, adalah penting untuk membudayakan pelajaran seperti ini dan penyediaan pelan strategik oleh pihak-pihak tertentu harus dilakukan. Peranan yang akan dimainkan oleh sistem pendidikan negara adalah penting (crucial) bagi memajukan pelajaran ini. Pembelajaran sepanjang hayat ini boleh meningkatkan ilmu dan kemahiran individu ke tahap yang lebih tinggi dan ini akan menguatkan lagi batu asas (foundation) untuk menguatkan lagi konsep ‘mandiri’.

### **Perkhidmatan Kaunseling :**

Setakat ini saya telah mengetengahkan pendapat bahawa Pembangunan Keupayaan (Capacity Building) individu boleh memainkan peranan penting dalam pembangunan kecemerlangan organisasi dan seterusnya negara. Dari itu, segala usaha harus

diambil untuk mengekalkan atau mempertahankan kecemerlangan yang telah diperolehi. Walau bagaimanapun, terdapat gejala-gejala atau masalah-masalah yang boleh membantut atau melemahkan usaha ini. Gejala-gejala ini berpunca dari keadaan mental dan emosi individu yang mengganggu ketenteraman diri akibat dari perasaan tertekan (stress), perhubungan dengan orang lain, konflik di tempat kerja atau di rumah dan lain-lain lagi. Keadaan seperti ini mesti ditangani dari peringkat awal. Jika tidak, ia boleh menghalang keberkesanan, produktiviti, dan efisiensi, pendek kata, kecemerlangan organisasi. Akibatnya, kemandirian kita juga akan terjejas. Apakah perlu dilakukan untuk menangani masalah ini? Caranya ialah dengan merujuk kepada perkhidmatan kaunseling. Kalau dulunya perkhidmatan kaunseling dalam perkhidmatan awam hanya menyediakan perkhidmatan sokongan (support service), pada masa ini, ia merupakan rakan strategik dan komponen penting bagi Pengurusan Sumber Manusia (HRM). Peralihan paradigma (paradigm shift) ini disedari dan atas kebijaksanaan dan keperihatinan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Dan Yang DiPertuan Negara Brunei Darussalam, Baginda telah memperkenankan penubuhan Unit Perkhidmatan Kaunseling di bawah Jabatan Perkhidmatan Awam, mulai 5 Ogos 2004. Tugas dan tanggungjawab utama Unit ini ialah untuk mengambil langkah-langkah pencegahan, intervensi dan pemulihan terhadap anggota perkhidmatan awam supaya produktiviti, efisiensi, kesejahteraan (wellness-wellbeing) mereka dapat dipertahan dan ditingkatkan. Di samping itu, Unit ini juga diamanahkan untuk mengadakan program-program latihan bagi Pembangunan Keupayaan - kepakaran dan kemahiran (Capacity Building) pegawai dan kakitangan kerajaan. Mudah-mudahan dengan langkah-langkah ini akan menghasilkan peningkatan keupayaan individu untuk menuju ke arah "Bersepadu Memperkasa Mandiri Bangsa".

## **(ii) Pembangunan Keupayaan Institusi (Institutional Capacity Building)**

Seperti mana yang telah disebutkan, Pembangunan Keupayaan merupakan suatu proses pembangunan keupayaan bukan sahaja untuk individu tetapi juga untuk pentadbiran dan pengurusan dalam organisasi atau institusi. Ia mempunyai peringkat-peringkat perkembangan. Antara peringkat-peringkat ini, peringkat yang paling rumit dan juga paling penting ialah Pembangunan Keupayaan Institusi (Institutional Capacity Building) untuk mengimplimentasikan perubahan-perubahan secara sistematik.

Dalam mana-mana organisasi, proses perancangan strategik biasanya digabungkan ke dalam dimensi Pembangunan Keupayaan (Capacity Building). Pendek kata, perumusan perancangan strategik merupakan proses penting dalam pembelajaran secara kolektif. Dalam menafsirkan visi, misi, matlamat, pengeluaran hasil, ahli-ahli dalam pasukan pengurusan ( management team ) boleh berkongsi kefahaman, nilai-nilai, kepercayaan dan seterusnya meningkatkan kebolehan organisasi atau jabatan untuk menghadapi apa jua cabaran. Justeru, Pembangunan Keupayaan Institusi yang berkesan boleh menghasilkan sesuatu yang baik kepada Pengurusan Sumber Manusia ( HRM ) dan Perkembangan Sumber Manusia ( HRD ). Sehubungan dengan ini, unsur-unsur yang memberi sumbangan kepada Pembangunan Keupayaan Institusi, pada masa kini, terdapat di dalam perkhidmatan awam. Sebagai contoh; Jabatan Perkhidmatan-Perkhidmatan Pengurusan menyediakan khidmat nasihat yang menyumbang kepada Pembangunan Keupayaan di peringkat jabatan. Satu lagi contoh ialah program latihan tahunan yang mensasarkan 100 jam setahun bagi tiap-tiap pegawai dan kakitangan kerajaan. Kesemua ini beroperasi di peringkat individu dan jabatan. Apa yang diperlukan lagi ialah konsep Pembangunan Keupayaan

diperluaskan ke peringkat kementerian-kementerian, kerajaan dan seterusnya ke peringkat nasional.

Berhubung dengan sektor awam Negara Brunei Darussalam, langkah-langkah sedang giat diambil untuk memantapkan lagi perancangan strategik kementerian-kementerian. Pemangkin (katalis) bagi usaha-usaha ini ialah Jabatan Perdana Menteri yang secara proaktif mengorak langkah supaya perancangan-perancangan strategik bagi jabatan-jabatan di bawahnya disejajarkan dengan perancangan strategik Jabatan Perdana Menteri yakni, "Excellent Leadership and Good Governance for National Prosperity and Stability".

Pembangunan Keupayaan Institusi ada kaitan yang rapat dengan kejayaan terhadap mengimplimentasi dasar-dasar dan program-program organisasi. Pada hemat saya, untuk mendokong tema, "Bersepadu Memperkasa Mandiri Bangsa", isu mengimplimentasi dasar-dasar dan program-program ini merupakan perkara penting yang harus dijadikan bahan perbincangan dalam seminar yang lain. Seorang penulis pernah mengatakan, bila menyentuh tentang konsep perancangan, "It is not bad planning but bad implimentation." Dengan kata-kata lain, kebiasaannya semua perancangan strategik adalah baik tetapi yang menimbulkan masalah ialah di peringkat implimentasi. Masa tidak mengizinkan perkara ini dibincangkan seterusnya. Seperti yang saya katakan tadi, perkara ini boleh dibincangkan dalam satu seminar yang berasingan. Memadailah kalau saya katakan sektor awam Negara Brunei Darussalam akan bertambah berkesan jika Pembangunan Keupayaan Institusi diberi keutamaan.

## **PENUTUP**

Kesimpulan kertas ini ialah, saya telah mengutarakan pendapat bahawa perkataan “mandiri” dalam tema Hari Kebangsaan tahun 2005 yakni, “Bersepadu Memperkasa Mandiri Bangsa” sebagai “kunci” untuk membangunkan negara dan bangsa sebagai yang mampu berdikari dan berdiri atas kaki sendiri. Atas sebab-sebab yang telah saya terangkan saya menumpukan perhatian kepada anggota awam sahaja, sungguhpun, memandirikan bangsa adalah tanggungjawab semua lapisan masyarakat.

Kertas ini menyarankan, untuk mendukung konsep ‘mandiri’, kita perlu membuat persediaan-persediaan untuk membekalkan diri kita dan bagi organisasi, yakni perkhidmatan awam, dengan ilmu, kepakaran, kemahiran dan pengalaman yang mencukupi. Dengan hal yang demikian, barulah kita dapat melaung-laungkan semangat, “Brunei Yakin” dan “Ini Calak Brunei”.

Bagi persediaan-persediaan yang perlu diusahakan, saya telah menyentuh dua aspek yang difikirkan penting iaitu, Pembentukan Sikap dan Nilai dan Pembangunan Keupayaan – Kemahiran dan Kepakaran (Capacity Building) bagi individu dan bagi institusi atau organisasi. Bagi membangun keupayaan individu, konsep pembelajaran sepanjang hayat perlu diberi perhatian.

Saya juga menyentuh, dalam usaha kita membangun keupayaan untuk individu dan organisasi terdapat gejala-gejala yang boleh mengganggu kelicinan usaha kita itu. Contoh-contoh gejala ini ada dinyatakan. Bagi menangani masalah ini kita harus merujuk kepada perkhidmatan kaunseling.

Akhir sekali, saya menutup perbincangan saya ini dengan titah Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam dan firman Allah Subhanahu Wata'ala:

Titah:

**“Kita mahu melihat Negara kita terus menerus berada di dalam aman, makmur serta maju, seiring dengan warga dan bangsa dunia yang lain. Kita juga ingin negara kita menikmati kestabilan. Kita juga mahu menjadi bangsa yang berilmu, berkemahiran dan berpengetahuan tinggi serta cemerlang di segenap bidang...”**

Firman:

**“Sesungguhnya Allah tidak mengubah apa yang ada pada sesuatu kaum sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.”**

(Surah Ar-Rad, ayat 11)