



# PROCEEDINGS

ISHC

2<sup>ND</sup> INTERNATIONAL  
ISLAMIC HERITAGE

2nd International Islamic  
Heritage Conference 2017

CONFERENCE 2017

المؤتمر الدولي الثاني للتراث الاسلامي

*"STRENGTHENING KNOWLEDGE, EMPOWERING ACHIEVEMENT"*

## EDITORS

MOHD FAIZAL P. RAMELI  
ABDUL QAYUUM ABDUL RAZAK  
MUHAMMAD TAUFIK MD SHARIPP  
MOHD ZAID MUSTAFAR  
MOHD KHAIRUL NIZAM MOHD AZIZ  
RAWI NORDIN  
S. SALAHUDIN SUYURNO  
DZIAUDDIN SHARIF

**PROCEEDING OF 2ND INTERNATIONAL  
ISLAMIC HERITAGE CONFERENCE  
(ISHEC 2017)**



2nd International Islamic  
Heritage Conference 2017



2nd International Islamic  
Heritage Conference 2017

---

# PROCEEDING OF 2ND INTERNATIONAL ISLAMIC HERITAGE CONFERENCE (ISHEC 2017)

*Editors*

MOHD FAIZAL P. RAMELI  
ABDUL QAYUUM ABDUL RAZAK  
MUHAMAD TAUFIK MD SHARIPP

MOHD ZAID MUSTAFAR

MOHD KHAIRUL NIZAM MOHD AZIZ  
RAWI NORDIN

S. SALAHUDIN SUYURNO

DZIAUDDIN SHARIF

Academy of Contemporary Islamic Studies (ACIS),  
Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka  
Alor Gajah • 2017

Cetakan Pertama / *First Printing*, 2017  
Hak Cipta / *Copyright* Penerbit ACIS, UiTM Cawangan Melaka

Hak cipta terpelihara. Tiada bahagian daripada terbitan ini boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau ditukarkan ke dalam sebarang bentuk atau dengan sebarang alat juga pun, sama ada dengan cara elektronik, gambar serta rakaman dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada ACIS, UiTM Cawangan Melaka terlebih dahulu.

*All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopy, recording, or any information storage and retrieval system, without permission in writing from ACIS, UiTM Cawangan Melaka.*

Diterbitkan di Malaysia oleh / *Published in Malaysia by*  
AKADEMI PENGAJIAN ISLAM KONTEMPORARI (ACIS),  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA CAWANGAN MELAKA,  
JALAN LENDU, 78000 ALOR GAJAH,  
MELAKA, MALAYSIA  
Tel: +606 558 2303, 2305

Atur huruf oleh / *Typeset by*  
ABDUL QAYUUM ABDUL RAZAK, MUHAMAD TAUFIK MD SHARIPP,  
MOHD ZAID MUSTAFAR & MOHD KHAIRUL NIZAM MOHD AZIZ  
Mel-e: [qayyumfpi@yahoo.co.uk](mailto:qayyumfpi@yahoo.co.uk)

Reka bentuk kulit oleh  
Mohd Khairul Nizam Mohd Aziz  
Mel-e: [nizamiyah86@gmail.com](mailto:nizamiyah86@gmail.com)

ISBN:

# Table of Contents

---

<i>Foreword</i>	7
<i>Preface</i>	9

## HISTORIOGRAPHY AND ISLAMIC THOUGHT

Genre Historiografi Ibn al-Athir <i>Norsaeidah Jamaludin, Abdul Qayuum Abdul Razak, Nor Adina Abdul Kadir &amp; Mariam Farhana Md Nasir ...</i>	3
Kajian Literatur Istilah 'Umrn Ibn Khaldun <i>Abdul Qayuum Abdul Razak &amp; S.Salahudin Suyurno ...</i>	13
Metodologi Penulisan Isu Kenabian menurut Badiuzzaman Said Nursi dalam Kitab <i>Rasail al-Nur</i> <i>Muaz Mohd Noor, S.Salahudin Suyurno, Nor Adina Abdul Kadir, Abdul Qayuum Abdul Razak &amp; Mohd Khairul Nizam Mohd Aziz ...</i>	21
Metodologi Penulisan Syed Qutb dalam Kitab <i>Fi Zilal al-Quran</i> <i>Halipah Hamzah &amp; Noormala Rabu ...</i>	35
Sejarah Pengajian Pondok dan Tokoh Ulama: Kajian di Daerah Besut, Terengganu Darul Iman <i>Mohd Zainodin Mustaffa, Emie Sylviana Mohd Zahid, Nur Farhana Mohd Daud, Mahasin Saja@Mearaj, Mohd Asyadi Redzuan &amp; Mohamad Zaki Razaly ...</i>	47
Mekah Pusat Dunia: Hubungan dengan Brunei <i>Muhammad Hadi Muhammad Melayong ...</i>	55
Peranan Sufi dalam Penyebaran Islam di Nusantara <i>H Sumanta MA &amp; Hajam M.Ag ...</i>	63
Ngaji Kitab bersama Para Kiai Cirebon 'Memaknai Jihad Islam' untuk Meraih Sukma Pancasila <i>Siti Fatimah M.Hum ...</i>	75
Jender dalam Perspektif Nasaruddin Umar <i>H Jamali Sahrodi MA &amp; Amin Maulana ...</i>	101

Madrasah Menggapai Mutu  
*H Maksum MA ... 117*

Pendekatan Kajian Orientalis terhadap Islam: Satu Sorotan Awal  
*Mohd Farhan Abd Rahman & Muhamad Azrul Azwan ... 125*

ZA'BA, Melayu dan Kolonialisme Inggeris  
*Noor Aziera Mohamad Rohana, Nurul Asma Mazlan, Noraini Abd Muaziz & Ermy Azziaty Rozali ...137*

Budaya Berfikir Kritis Islam sebagai Pendekatan dalam Mengukuhkan Jatidiri Masyarakat Melayu Kini  
*Norafifah Ab Hamid, Nor Azlina Abd Wahab, Norajila Che Man & Siti Nurul Izza Hashim ... 151*

Kepentingan Kepercayaan Konsep Ilmu dalam Pembentukan Pandangan Alam  
*Mahfuzah Mohammed Zabidi & Rohaya Sulaiman... 167*

#### **HISTORIOGRAPHY AND ISLAMIC HERITAGE**

Penentuan Tarikh Perkahwinan Rasulullah SAW berdasarkan Pengiraan Takwim Hijri terkini  
*Nur Jannah Ballazi, Hamidah Jalani, Norsaeidah Jamaludin, Sarah Dina Mohd Adnan & Nang Naemah Nik Dahalan ... 180*

Konsep Kepimpinan Melayu Islam di Nusantara Menurut Teks *Bustan al-Salatin*  
*Shah Rul Anuar Nordin ... 188*

Prasasti Terengganu: Kepentingannya dalam Sejarah Tamadun Islam Alam Melayu  
*Nor Adina Abdul Kadir, Nang Naemah Nik Dahalan, Norsaeidah Jamaludin, Abdul Qayyum Abdul Razak & Khairul Nizam Abdul Aziz ... 199*

Kelangsungan Budaya Masyarakat Chetti Melaka Era Globalisasi  
*Siti Nurul Izza Hashim, Norafifah Ab Hamid, Rawi Nordin, Nor Rafedah Mohsan & Muhammad Faiz Mohd Fadzil ... 209*

Sejarah dan Implementasi Dekorasi Cina dalam Pembinaan Masjid Terawal di Malaysia  
*Nor Adina Abdul Kadir, S.Salahudin Suyurno, Sarah Dina Mohd Adnan, Noorfazreen Mohd Aris & Muaz Mohd Noor ... 223*

## ISLAMIC LITERATURE AND ART

Keindahan Konsep Tauhid dalam Rekabentuk Motif-motif Seni Tradisi Melayu  
*Shaliza Dasuki, Azahar Harun, Liza Marziana Mohammad Noh, Nur Hasliza Abdullah, Nurkhozilah Idris & Fazlina Mohd Radzi ... 239*

Identifying A Lotus Motif Transformation on The Melaka Traditional Mosque's Roof Crown in 1720-1950  
*Raziq Abdul Samat, Sharifah Shaari, Dona Lowii Madon, Meor Hasmadi Meor Hamzah & Nor Fariza Baharuddin ... 255*

Potensi Seni Iluminasi al-Qur'an Mushaf Malaysia  
*Nik Narimah Nik Abdullah, Mohd Hisham Johari, Ayob Wahid, Zahara Ramli, Muhamad Fauzi Harun, Anith Liyana Amin Nudin & Mohd Amin Mohd Noh... 263*

أثر التراث العربي الإسلامي في الرسم الأوروبي الحديث  
*شكيبيا مصطفى الشرنقية & محمود حسين عبد الرحمن ... 281*

Notes on the Ibadi Religious Architecture: A Comparative Study of the Mosques in Mزاب, Djerba and Oman  
*Naima Benkari ... 301*

Contemporary Telekung in Malaysia it's Challenges and Realities  
*Norzaleha Zainun, Jamiaah Abdul Holed & Zolina Mohamad ... 317*

The Development of Character Category in Jawi Typography-An Implementation in Typography Course in UiTM  
*Intan Nur Firdaus Muhammad fuad, Sharifah Raudzah S. Mahadi & Ahmad Khairul Azizi Ahmad ... 333*

Art Photography: Ideation and Influences of Islamic Geometric Patterns  
*Azmil Aswad Che Mat, Aidah Alias & Farihan Zahari ... 345*

The Reading of Tajwid in Surah Yaasin for Red-Green Colour Vision Deficiencies  
*Siti Sarah Adam Wan, Azahar Harun, Nur Hasliza Abdulah & Shaliza Dasuki ... 357*

## POLITICS AND GOVERNANCE

Peranan Sultan Abu al-Hasan 'Ali al-Marini dalam Kerajaan Banu Marin di Fas, al-Maghrib (1331-1351M)



*Mariam Farhana Md Nasir, Sarah Dina Mohd Adnan, Noorfazreen Mohd Aris, Hamidah Jalani & Muhammad Taufik Md Sharipp ... 365*

Sejarah Institusi Ketenteraan di Malaysia dan Sumbangan kepada Kelangsungan Ketamadunan  
*Burhanuddin Jalal, Sayuti Ab Ghani, Amnah Saayah & Redwan Yasin ... 380*

Perspektif Kitab Quran terhadap Bidang Pengurusan Rekod  
*Ahmad Azman Mohamad Ramli, Azmi Ab Rahman, Kasmarini Baharuddin, Mohd Naim Mohd Nasfi, Mohd Ridzuan Ibrahim & Abd Rashid Abd Rahman ... 397*

### **ISLAMIC ECONOMICS AND BUSSINES MANAGEMENT**

Etika Pengurusan Sumber Manusia bagi Muslimpreneurs dalam Perniagaan Berskala Kecil  
*Mohd Faizal P.Rameli, Suhaida Mohd. Amin, Dziauddin Sharif, Norajila Che Man & Noorfazreen Mohd Aris ... 413*

Paradigma Tauhid dalam Pelaksanaan Tanggungjawab Sosial Korporat (CSR)  
*Norajila Che Man, Muhammad Rahimi Osman & Mohd Faizal P.Rameli ... 427*

Wasatiyyah sebagai Asas Pembuatan Keputusan Pelabur Muslim  
*Noor Hasyimah Sulaiman, Wan Noor Hazlina Wan Jusoh, Che Zuina Ismail, Azarudin Awang & Rubiah Abu Bakar ... 445*

Penilaian Pakar dalam Model Konseptual Penggunaan Berhierarki Islam  
*Basri Abd. Ghani & Ahmad Azrin Adnan ... 453*

The Need to Work by Educated Muslim Women in Malaysia  
*Suhaida Mohd. Amin & Mohd Faizal P.Rameli ... 461*

The Impact of Macroeconomic Variables on FTSE Bursa Malaysia Emas Shariah Index  
*Siti Nurulhuda Ibrahim, Zuraini Abdul Hamid, Amirudin Mohd Nor, Fahmi Abdul Rahim & Noraznira Abd Razak ... 469*

Multimodal Analysis on Muslimah Cosmetic Billboards  
*Nor Atifah Mohamad, S. Salahudin Suyurno, Sumarni Maulan & Nazarul Azali Razali ... 489*

Determinants of Electronic Commerce Adoption: Case Study Among Small and Medium Enterprise (SME) in Klang Valley

*Nur Atiqah Zainuddin, Maymunah Ismail, Nurul Zamratul Asyikin Ahmad, Sharina Sharif, Maz Izuan Mazalan & Mohd Sufian Ab Kadir ... 501*

**Halal vs Non-Halal Cosmetic: Positioning in Malaysian Market**  
*Azahar Harun, Roszi Naszariah Nasni Naseri, Nur Hazwani, Zolkifly & Mastura Ayob ... 513*

**Total Quality Management and Halal Certification of Food Product in Malaysia**  
*Rizuwan Abu Karim, Nurazree Mahmud, Helmy Fadlisham Abu Hasan & Juan Rizal Sa'ari ... 519*

**Pemantauan dan Penguatkuasaan Halal terhadap Produk Makanan Import oleh JAKIM**  
*Mohd Zaid Daud, Mohd Izhar Ariff Mohd Kashim, Nurzahidah Jaafar & Sharifah Fadylawaty Syed Abdullah ... 527*

## **WAQF DEVELOPMENT IN MALAYSIA**

**Elemen Kekal Harta Wakaf: Analisis menurut Fuqaha dan Undang-undang di Malaysia**  
*Che Zuina Ismail, Azarudin Awang, Rubiah Abu Bakar, Noor Hasyimah Sulaiman & Wan Noor Hazlina Wan Jusoh ... 549*

**Sejarah Universiti al-Azhar sebagai Model Institusi Pendidikan Wakaf Terulung**  
*Mohd. Ali Muhamad Don ... 565*

**Pembangunan Tanah Wakaf Melalui Inovasi Istibdal**  
*Che Zuina Ismail, Rubiah Abu Bakar, Azarudin Awang, Noor Hasyimah Sulaiman & Wan Noor Hazlina Wan Jusoh ... 575*

**Pembangunan Wakaf Kesihatan: Model Operasi dan Pengurusan Hospital Waqaf An-Nur (HWAN)**  
*Norizah Mohamed @ Daud, Noorfazreen Mohd Aris, Sharipah Amirah Abas & Noraini Abd Muaziz ... 587*

**Urus Tadbir Hartanah Wakaf Melaka: Strategi Penambahbaikan oleh Majlis Agama Islam Melaka (MAIM)**  
*Norajila Che Man, Rawi Nordin, Norafifah Ab Hamid & Nor Azlina Abd Wahab ... 601*

**Aktiviti Pembangunan Saham Wakaf di Johor**  
*Nurfarhana Mohd Daud, Emie Sylviana Mohd Zahid, Mohd Zainodin Mustaffa, Munirah Zakaria & Aflah Isa ... 613*

## CONTEMPORARY ISSUE OF ZAKAT IN MALAYSIA

Penetapan Had Kifayah Zakat Pelajar di UiTM: Satu Keperluan  
*Baharuddin Sayin, Azri Bhari, Mohd Afandi Mat Rani & Muhammad Nor Aman Jamaluddin ... 625*

Profil Asnaf Zakat di Kalangan Pelajar UiTM Melaka Kampus Bandaraya  
*Nor Rafedah Mohsan, Dziauddin Sharif, Norafifah Ab Hamid, Siti Nurul Izza, Hashim & Rizuan Abu Karim ... 635*

Pengambilan Hukum Uruf dalam Zakat Emas Perhiasan Negeri-negeri di Utara Malaysia  
*Noraini Saro & Rawi Nordin ... 643*

Aktiviti Pembangunan Spiritual Bagi Asnaf Zakat Fakir dan Miskin di Selangor  
*Emie Sylviana Mohd Zahid, Mohd Zainodin Mustaffa, Nurfarhana Mohd Daud & Mahasin Saja@Mearaj ... 651*

## ISLAMIC PHILANTHROPY AND HOSPITALITY

Crowdfunding: A New Phenomenon of Philanthropic Method  
*Nurzahidah Jaafar, Siti Noorbiah Md Rejab, Sharifah Fadylawaty Syed Abdullah, Mohd Zaid Daud & Mazni Natasha Mohd Nasir ... 675*

Corporate Philanthropy as A Corporate Social Responsibility Component: An Islamic Perspective  
*Wan Noor Hazlina Wan Jusoh, Che Zuina Ismail, Noor Hasyimah Sulaiman & Azarudin Awang ... 687*

Travel Patterns of People with Physical Disabilities in Attractions Sector of Selangor's Tourism Industry  
*Nurul Fatin Nabila Md Nafiah Intan Farhana Abd.Karim, Nurul Zamratul Asyikin Ahmad, Sharina Shariff, Mohd Sufian Ab Kadir & Maz Izuan Mazalan ... 695*

## MANAGEMENT IN ISLAMIC PERSPECTIVE

Siapakah yang Sayang: Pengurusan Gerontologi Kajian di Rumah Amal Baitul Rahmah, Rawang

*Nurzahidah Jaafar, Suliah Mohd Aris, Fadhilah Adibah Ismail, Rafeah Saidon & Sharifah Fadylawaty Syed Abdullah.... 711*

An Insight into The Islamic Manufacturing Practices (IMP)

*Sharifah Fadylawaty Syed Abdullah, Mohd Zaid Daud, Nurzahidah Jaapar & Thuraya Ahmad ... 723*

Shariah Risk Profiling Through Shariah Based Business Modelling: A Rectification Plan for Shariah Audit Finding (SNCR-01) for Company XYZ

*Mohd Helmi Ahmad & Najahuddin Lateh ... 737*

Qualitative Characteristics Accounting Information of Kariah Mosque:  
A Concept Paper

*Masita Hassan, Salina Abdullah, Rahayu Mohd Sihat & Norlinda Tendot Abu Bakar ... 749*

Sulh Approach in The Education Loan's Repayment: The Study on Education Loan of The National Higher Education Fund Corporation (PTPTN)

*Dziauddin Sharif, Norajila Che Man, Zainab Mohd Zain, Nasif Sidquee Pauzi & Ahmad Faiz Ahmad Ubaidah ... 757*

Assessing Managers' Perception towards Fitness: Examining A Few Procedures and Steps

*Saidin Wan Ismail & Norzaidi Mohd. Daud... 765*

#### CONTEMPORARY ISSUES IN ISLAMIC JURISPRUDENCE

Ta'liq Talak: Antara Peruntukan Perundangan dan Amalan di Melaka

*Noormala Rabu, Halipah Hamzah, Mohd Fauzi Md Isa & Zainal Fikri Zamzuri ... 791*

Dilema Hak Suami Pasca Penceraian: Suatu Penelitian Awal di Malaysia

*Mohd Ab Malek Md Shah, Zunaidah Ab Hasan, Sulaiman Mahzan, Marziana Abd Malib, Akmal Adanan & Mohamad Daim Darson ... 799*

Penjagaan Akal Menurut Perspektif Islam dalam Konteks Maqasid Syariah

*Fadhilah Adibah Ismail, Sharifah Fadylawaty Syed Abdullah, Kamariah Yusoff, Azizah Zakaria & Norsalwati Sabtu ... 809*

Maqasid Syariah dalam Pelancongan

*Nor Azlina Abd Wahab, Norajila Che Man, Rawi Nordin, Mohamad Shafiei Ayub & Mohd Zaid Mustafar ... 817*

Pengurusan Harta Menurut Islam: Analisa Menurut Perspektif Maqasid Syariah  
*Nor Azlina Abd Wahab, Norajila Che Man, Norafifah Ab Hamid & Rawi Nordin ... 835*

علم الفروق الأصولية: منهجية تجديدية في تأليف علم الأصول  
*(The Science of Usuli Nuances: a Renewal Method of Writing in Usul al-Fiqh)*  
...847 مصطفى بن محمد جبري شمس الدين

The Wisdom of Polygamy in Islam: The Law and Customary Practice in Afghanistan  
*Nasir Ahmad Yousefi... 865*

Pendekatan Fuqaha dalam Memahami Illah Riba bagi Emas dan Perak  
*Mohd Asyadi Redzuan, Mohamad Zaki Razaly, Mohd Zainodin Mustaffa & Siti Noor Ain Aziz ... 879*

#### CONTEMPORARY ISSUES OF DAKWAH IN MALAYSIA

Konsep Amar Makruf Nahi Mungkar dalam Kerangka Dakwah Islam  
*Razali Musa, Wan Hishamudin Wan Jusoh, Mohd Shahril Othman, Syed Hadzrullathfi Syed Omar & Mohd Safri Ali ... 889*

Pengurusan Akidah di Malaysia Secara Berorganisasi: Satu Tinjauan Awal  
Tentang Jalinan antara Institusi Islam Kerajaan Pusat dan Negeri di Malaysia  
*Sophian Rambli & Engku Ahmad Zaki Engku Alwi ... 895*

Toleransi Agama dalam Kehidupan Komuniti Muslim Baharu: Tinjauan dari Aspek Cabaran  
*Azarudin Awang, Che Zuina Ismail, Azman Che Mat & Rubiah Abu Bakar ... 901*

Kartun Bertemakan Dakwah Islamiyah Atas Talian: Interpretasi Dakwah Sarkastik Dan Satira  
*Fazlina Mohd Radzi & Azahar Harun ... 909*

The Correlation Between Salah (Prayers) and Students' Academic Performance  
*Che Haslina Abdullah, Mahanim Omar, Raja Rosila Raja Berahim, Nur Afiqah Ab Latif & Che Nooryohana Zulkifli... 921*

Peranan Laman Facebook dalam Penyampaian Maklumat Pengurusan Pusaka  
*Mohd Khairy Kamarudin, Mohd Hafizie Suhaimi & Nasrul Hisyam Nor Muhamad... 931*

Muslims in South Korea: The Way of Life

*Mahsuri Khalid, Ashirah Fatimah Mohd, Nurauni Aqilah Mohd Khir,  
Nur Nabila Mazlan, Nur Farhanah Mahamad Halid & Noraini Jamal... 943*

Kajian Awal Tahap Kesukarelawan di Kalangan Rakyat Johor, Malaysia

*Nik Rozilaini Wan Mohamed, Abdul Rasid Abdul Razzaq, Rohayu Roddin & Nor  
Asikin Shaharuddin... 963*

Perubahan Akhlak Saudara Kita Selepas Memeluk Islam di Johor

*Nur Najwa Hanani Abd Rahman, Mohd Farhan Ahmad, Noraishah P Othman,  
Siti Fairuz Sujak & Luqmanulhakim Ab Rahman... 969*

Dakwah Melalui Media Sosial: Penerimaan dalam Kalangan  
Warga IPD Setiu, Terengganu

*Azman Che Mat, Khairul Azhar Abd. Karim, Azarudin Awang,  
Ahmad Fakrulazizi Abu Bakar, Nor Shaifura Musilehat &  
Ahmad Zulfadhli Nukman... 987*

## ISLAM AND COMMUNICATION

Akhlak Terbina Komunikasi Sempurna

*S.Salahudin Suyurno, Mohammad Taufik Md Sharipp, Mohd Shafie Ayub,  
Mohd Zaid Mustafar & Mohd Zin Junoh ... 997*

Aplikasi Syarat Kesihatan Hadith terhadap Model Komunikasi Berkesan

*Muhammad Taufik Md Sharipp, Muhammad Faidz Mohd Fadzil, Mohd Zaid  
Mustafar, Mohd Khairul Nizam Mohd Aziz & S Salahudin Suyurno ... 1005*

Komunikasi IntraPersonal dalam Dialog antara Agama:

Pengalaman Saudara Baru

*Azarudin Awang, Che Zuina Ismail, Azman Che Mat, Noor, Hasyimah Sulaiman  
& Wan Noor Hazlina Wan Jusoh ... 1015*

Pembangunan dan Pengesahsahihan Instrumen *Manhaj Rabbāniyyah* sebagai  
Indikator Komunikator Islam

*Muhammad Taufik Md Sharipp, S Salahudin Suyurno, Mohamad Shafiei Ayub,  
Abdul Raf Ridzuan & Mariam Farhana Md Nasir ... 1023*

Media Baharu dan Budaya Popular Islam: Peranan dan Realiti

*Aini Faezah Ramlan, S Salahudin Suyurno, Muhamad Shafie Ayub, Rosilawati  
Sultan Mohideen & Abdul Qayyum Abd Razak ... 1031*

Unsur-unsur Takmilah dalam Filem Islam

*Mohamad Shafiei Ayub, Muhammad Taufik Md Sharipp, Aini Faezah Ramlan, Abdul Qayyum Abdul Razak, S Salahudin Suyurno & Ahmad Faiz Ahmad Ubaidah ... 1037*

## ISLAMIC EDUCATION DEVELOPMENT

Gagasan Madrasah Al-Zahra': Penubuhan Universiti Islam di Akhir Kerajaan Turki Uthmani

*Mohd Nasir Ayub, Surita Hartini Mat Hassan, Muaz Mohd Noor, Noor Hidayah Kasim & Rafidah Amat ... 1055*

Kaedah Hafazan: Suatu Tinjauan Ringkas

*Siti Suriyani Sulaiman ... 1071*

Pembelajaran Berpusatkan Pelajar dan Pencapaian Pelajar Bahasa Arab

*Azman Che Mat, Muhammad Saiful Anuar Yusoff, Azarudin Awang, Ahmad Fakrulazizi Abu Bakar, Nor Shaifura Musilehat & Ahmad Zulfadhli Nukman ... 1087*

Perlaksanaan Pendekatan Pembelajaran Berasaskan Permainan Digital bagi Kursus CTU 281: Kesan terhadap Prestasi Akademik dan Motivasi Diri Pelajar Grafik di UiTM Alor Gajah

*Ilinadia Jamil, Azahar Harun, Fatrisha Mohamed Yusoff, Nor Yus Shahirah Hassan & Fazlina Mohd Radzi ... 1095*

Analisis Kerelevanan Kurikulum Kursus Pemikiran dan Tamadun Islam (CTU151) terhadap Pelajar di UiTM

*Rubiah Abu Bakar, Che Zuina Ismail, Azarudin Awang & Noor Hasyimah Sulaiman ... 1107*

Hadith's Source of Reference Finder Browser Extension

*Mohamad Hafiz Khairuddin, Nur Azalizana Ahmad Saru, Mohd Hafifi Mohd Supir, Anwar Farhan Zolkeplay & Mohd Taufik Mishan... 1117*

Peranan IPTA dan IPTS dalam Menerapkan Pendidikan al-Quran di dalam Kurikulum sebagai Kursus Teras bagi Semua Pelajar Islam di Malaysia: Kajian Awal di Beberapa Buah IPT di Malaysia

*Nor Ashiqeen Jamaluddin, Raihana Farahiyah Abdul Rahman, Sulaiman Shakib Mohd Noor & Mohd Nazir Kadir... 1127*

Hukum Kanun Brunei dan Hukum Kanun Melaka: Suatu Ristaan Sejarah  
*Haji Dzulkiflee Haji Abdul Latif... 1143*

جهود علماء المسلمين في مجال الطب وأثره على الحضارة الإنسانية

*1155 ... د. محمد مرسلين محمد إسماعيل*



2nd International Islamic  
Heritage Conference 2017







2nd International Islamic  
Heritage Conference 2017

---

# Foreword

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Bismillahirrahmanirrahim.* All praise to Allah SWT. Blessing and Prayers be upon Prophet Muhammad SAW, and also to his family members, kindred's, companions and his followers who adhere faithfully to his teaching.

I would like to express my gratitude for this invitation to write a few words in conjunction of this proceeding. Heartiest congratulations go to the organizers of the 2<sup>nd</sup> International Islamic Heritage Conference 2017 (2<sup>nd</sup> IsHeC2017) that was held on 14<sup>th</sup> – 15<sup>th</sup> November 2017. Congratulations also to the editors for their efforts in publishing the articles presented at the 2<sup>nd</sup> IsHeC2017.

*Proceeding of 2nd International Islamic Heritage Conference 2017* is a very noble effort as it adds to the corpus of literature on Islamic based research in various disciplines of knowledge. I hope that this proceeding can be a catalyst for the germination and strengthening of Islamic knowledge.

Finally, I wish to extend my sincere appreciation to all parties involved in the publication of this proceeding especially Academy of Contemporary Islamic Studies (ACIS) UiTM Melaka, Center for Islamic Philanthropy and Social Finance (CIPSF), Pusat Jaringan Industri, Komuniti dan Alumni (PJI & A) UiTM Melaka and the authors for their contribution.

DATUK PROF. MADYA SABARIAH MAHAT

Rektor,  
Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka,  
Alor Gajah, Melaka.



2nd International Islamic  
Heritage Conference 2017

---

# Preface

---

In the name of Allah, the Most Beneficent, the Most Merciful. All praise is due to Allah SWT, the Almighty. We all praise Him, seek His Help, and ask for His Forgiveness. We seek refuge with Him from the evil of our souls, and from our sinful deeds. He whom Allah SWT guides, no one can misguide him, and whoever Allah SWT misguides, no one can guide him. Blessings and prayers upon His Messenger Prophet Muhammad SAW. We would like to express our thorough and sincere gratefulness to Allah the Almighty, who has given us the opportunity to write, edit and complete the *Proceeding of 2nd International Islamic Heritage Conference 2017*.

We wish to extend our appreciation to YBhg. Datuk Associate Professor Sabariah Hj. Mahat, Rector of Universiti Teknologi MARA (UiTM) Cawangan Melaka for her full encouragement in ensuring the success of the 2<sup>nd</sup> IsHeC2017 and also the publication of this proceeding. Special thanks to YBrs. Associate Professor Dr. Shafinar Ismail, Deputy Rector of Research and Industrial Linkage UiTM Cawangan Melaka for her continuous support in 2<sup>nd</sup> IsHeC2017.

A great deal of appreciation also goes to the Center for Islamic Philanthropy and Islamic Finance (CIPSF), Uni-Charity Society, ACIS UiTM Cawangan Melaka and UiTM Press for their tremendous effort in making the 2<sup>nd</sup> IsHeC2017 a success.

This proceeding comprises the articles that were presented in 2<sup>nd</sup> IsHeC2017 which held on 14 hingga 15 November 2017 at Avillion Hotel Melaka.

Hopefully, the *Proceeding of 2nd International Islamic Heritage Conference 2017* will give a clearer view of various contemporary issues in Islamic-based research in this country and the Muslim world as a whole. Finally, we hope that this proceeding may inspire and motivate its readers in initiating attempts and contributions for the sake of Muslim ummah.

MOHD FAIZAL P. RAMELI  
ABDUL QAYUUM ABDUL RAZAK  
MUHAMAD TAUFIK MD SHARIPP  
MOHD ZAID MUSTAFAR  
MOHD KHAIRUL NIZAM MOHD AZIZ  
RAWI NORDIN  
S. SALAHUDIN SUYURNO  
DZIAUDDIN SHARIF

Editor

*Proceeding of 2<sup>nd</sup> Islamic Heritage Conference (ISHEC 2017)*



2nd International Islamic  
Heritage Conference 2017

---

## **ETIKA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA BAGI MUSLIMPRENEURS DALAM PERNIAGAAN BERSKALA KECIL**

Mohd Faizal P.Rameli<sup>1</sup>, Suhaida Mohd. Amin, Dziauddin Sharif, Norajila Che Man & Noorfazreen Mohd Aris

### **PENDAHULUAN**

Pengurusan sumber manusia merupakan salah satu cabang ilmu ekonomi yang berkait rapat dengan kejayaan sesebuah organisasi atau perniagaan. Menurut Junaidah (2009), pengurusan sumber manusia merupakan fungsi asas dalam organisasi yang menguruskan manusia secara cekap bagi mencapai objektif organisasi dan individu. Justeru, dalam perniagaan sama ada kecil atau besar, ia adalah berkaitan dengan mendapat keuntungan maksimum bagi setiap aktiviti perniagaan tersebut (Astuti & Gustiana, 2016). Di negara membangun, usahawan menjadi penghubung di antara unit-unit sosial yang kecil seperti individu dan keluarga dengan negara.

Usahawan-usahawan termasuk Muslimpreneurs dalam perniagaan berskala kecil menghadapi persekitaran yang berbeza dengan usahawan perniagaan besar. Cabaran utama usahawan kecil adalah untuk menyerap teknologi maju dalam keadaan kekurangan modal dan pasaran yang tidak menentu (Bharudin, Siti Arni, Raja Hisyamudin, & Mohd. Zaidi, 2008).

Muslimpreneurs merupakan gabungan dua perkataan iaitu Muslim dan entrepreneurs. Ia merujuk kepada Muslim yang melaksanakan kegiatan-kegiatan keusahawanan berlandaskan prinsip-prinsip dan pendekatan yang dibenarkan dalam Islam (Mohd Faizal, Muhammad Ridhwan, Kalsom, & Suhaida, 2014). Justeru usahawan Muslim yang tidak melaksanakan prinsip-prinsip Islam dalam aktiviti keusahawanan mereka tidak termasuk dalam kategori ini (Mohd Faizal, Muhammad Ridhwan, & Kalsom, 2013).

Perniagaan berskala kecil di Malaysia merupakan sebahagian daripada Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS). Ia merupakan bentuk perniagaan yang memiliki bilangan rakan kongsi yang terhad atau kekangan dalam perpindahan sumber-sumber perniagaan (OECD, 2005). Menurut SMECORP, perniagaan kecil tergolong dalam perniagaan mikro yang memperoleh pendapatan tahunan kurang dari RM300,000 serta bilang pekerja tidak melebihi 5 orang (SME Corp. Malaysia, 2013). Justeru, perniagaan berskala kecil secara umumnya bersifat perniagaan persendirian, keluarga, serta perkongsian kecil-kecilan. Perniagaan ini juga lebih tertumpu dalam bidang asas tani, pembuatan dan perkhidmatan dan biasanya tidak memiliki jumlah pekerja tetap yang ramai (Takhiah, Nor Hazwani, Zuraidah, & Zakiah, 2017).

Kajian kualitatif ini menggunakan kaedah pengumpulan data melalui temu bual bersemuka. Sebanyak enam siri temu bual telah dilakukan untuk mendapatkan input-input penting tentang etika pengurusan sumber manusia dalam

---

<sup>1</sup> Mohd Faizal P.Rameli ialah Pensyarah Kanan Akademi Pengajian Islam Kontemporari (ACIS), UiTM Cawangan Melaka, Kampus Jasin. E-mail: faizal061@melaka.uitm.edu.my

Islam serta bagaimana ia boleh diaplikasikan dalam persekitaran perniagaan berskala kecil di Malaysia. Responden bagi temu bual ini dikelaskan kepada ahli akademik dan pakar serta Muslimpreneurs. Seramai tiga orang ahli akademik dan pakar telah ditemu bual dan dinamakan sebagai R1, R2 dan R3. Ketiga-tiga pakar ini terdiri daripada Profesor dan pensyarah kanan IPTA serta seorang Timbalan Pengarah Bahagian Penyelidikan di Jabatan Agama Negeri. Manakala tiga orang Muslimpreneurs yang dipilih pula dinamakan sebagai R4, R5 dan R6. Mereka merupakan usahawan tempatan yang aktif menghasilkan makanan tradisional, mi dan minuman ringan di negeri Melaka.

Metode temu bual digunakan kerana ia memberi peluang kepada penyelidik untuk mendapat maklumat secara lebih mendalam dan terperinci. Pada masa yang sama, metode ini membolehkan penyelidik memahami dengan lebih jelas maklumat-maklumat yang diterima dari respondent. Huraian-huraian dan penjelasan dari responden mampu mengurangkan kesilapan dalam interpretasi data dan maklumat. Data-data dalam kajian ini telah diolah secara manual dan di analisa dengan menggunakan pendekatan induktif dan deduktif. Setiap dapatan telah disokong dengan nas-nas al-Quran dan al-Hadis serta kajian-kajian terdahulu yang relevan dengan skop kajian ini.

### **ETIKA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA MENURUT ISLAM**

Penekanan terhadap pembangunan modal insan dan daya saing dilihat sebagai faktor penting dalam memastikan Muslimpreneurs mampu bersaing dalam pasaran masa kini. Dalam konteks pembangunan sosioekonomi negara, perniagaan berskala kecil dilihat mampu untuk menyumbang ke arah peningkatan ekonomi dalam negara melalui cabang-cabang perniagaan yang diterokai. Perniagaan berskala kecil biasanya diwujudkan untuk memenuhi tuntutan ekonomi para usahawan. Pada masa yang sama, ia mampu memenuhi kehendak pasaran setempat dan menyediakan ruang pekerjaan dalam persekitaran mereka.

Dalam usaha untuk mewujudkan hubungan baik di antara pekerja dan majikan, Islam telah menetapkan beberapa peraturan dan tegahan sebagai satu usaha untuk menggalakkan dan menyemai perasaan kasih sayang dan semangat persaudaraan sesama mereka. Menurut ajaran Islam, kebajikan dan kebaikan untuk pekerja akan terlaksana secara menyeluruh melalui nilai-nilai keagamaan dan tanggungjawab moral yang dipraktikkan oleh pekerja dan majikan. Justeru, pemberian gaji dan upah yang adil, persekitaran pekerjaan yang kondusif, pekerjaan yang bersesuaian serta nilai persaudaraan yang jitu perlu diwujudkan terhadap pekerja (Nazamul Hoque, Mamun, & Mamun, 2014; Chowdhury, 2008).

### **Larangan Menghina dan Mencela Pekerja**

Rasulullah SAW pernah melarang para sahabat daripada memanggil hamba-hamba mereka dengan panggilan yang menghina sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh al-Ma'rur yang bermaksud:

*Saya bertemu dengan Abu Dhar di Ar-Rabadha. Beliau mengenakan jubah sama dengan dan hambanya. Saya bertanya mengenai sebabnya. Beliau menjawab,*



*"Saya telah menghina seseorang dengan memanggil ibunya dengan nama-nama yang tidak baik. Maka Nabi SAW berkata kepada saya: Wahai Abu Dhar! Adakah anda menghina dengan memanggil ibunya dengan nama buruk. Kamu masih mempunyai beberapa sifat jahiliyyah. Hamba-hamba kamu adalah saudara-saudara kamu dan Allah telah meletakkan mereka di bawah perintah kamu. Jadi, barangsiapa yang mempunyai seorang saudara di bawah perintahnya, hendaklah memberinya makan apa yang dia makan dan mengenakan pakaiannya. Jangan tanya mereka (hamba) untuk melakukan perkara-perkara di luar kemampuan mereka (kuasa) dan jika anda berbuat demikian, maka bantulah mereka. (Bukhari. Sahih Bukhari. Volume 1, Book 2, #29).*

Baginda SAW juga pernah mengancam untuk mengabaikan golongan yang bersumpah khianat atas nama Baginda SAW, golongan yang mendapat hasil dari jual beli hamba serta golongan yang tidak membayar upah pekerja setelah selesai sesuatu pekerjaan (lihat: Bukhari. Sahih Bukhari. Volume 3, Book 34, #430). Bahkan hadis yang menjelaskan bahawa gaji hendaklah dibayar sebelum kering peluh pekerja adalah penegasan tentang kepentingan membayar upah setelah setiap pekerjaan selesai dilaksanakan (Hadis Ibn Majah. Sunan Ibnu Majah. Volume 3, Chapter 4: Wages Of Workers: #2443; Nasiruddin Al-Khattab, 2007).

### **Pemilihan dan Pelantikan Pekerja**

Islam telah menetapkan panduan asas yang jelas dalam menguruskan hubungan di antara syarikat dengan pekerja dan sebaliknya. Sebagai contoh, Islam menekankan keadilan (al-'Adl) dan kesaksamaan (al-Qist) dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan pelantikan, kenaikan pangkat, penilaian prestasi dan sebagainya (Beekun & Badawi, 2005). Perkara ini jelas dinyatakan melalui firman Allah yang bermaksud:

*Allah memerintahkan kamu memberikan amanah terhadap mereka yang sepatutnya, dan apabila kamu menghukum di antara manusia hendaklah kamu berhukum dengan adil... " (Al-Nisā' 4: 58).*

Penekanan terhadap keadilan ini juga menjadi sebab mengapa setiap Muslim dituntut menitik beratkan elemen kecekapan dalam pekerjaan. Walaupun penglibatan wanita yang sangat kompeten dalam tenaga buruh tidak dapat diterima di sesetengah negara-negara Arab (United Nations Development Programme, 2002), terdapat hadith Rasulullah SAW yang menekankan kepentingan kompetensi dalam perjawatan. Menurut Ibn Taymiyyah (1966) Rasulullah telah menegaskan perkara ini sebagaimana hadis Baginda SAW yang bermaksud:

*Sesiapa yang memberikan jawatan kepada seseorang sedangkan terdapat orang lain yang lebih cekap dan layak (untuk jawatan tersebut), sesungguhnya dia telah berdusta kepada Allah, Rasul-Nya dan umat Islam (Riwayat Al-Hakim)*

### **Diskriminasi, Eksploitasi dan Tanggungjawab**

Islam melarang diskriminasi gender dalam perniagaan sama seperti larangan dalam lain-lain aspek kehidupan. Terdapat banyak ayat al-Quran yang menunjukkan bahawa wanita secara spiritualnya adalah sama dengan lelaki (al-Quran, 4: 1, 7: 189, 3: 195, 4:124, 33: 35, and 57: 12). Konsep-konsep umum seperti amanah, maruah dan tanggungjawab juga dinyatakan secara jelas di dalam al-Quran tanpa prejudis kepada mana-mana gender (al-Quran, 32: 9, 15: 29, 2: 29). Al-Quran juga menjelaskan bahawa hanya Taqwa dan kebenaran yang akan menentukan kedudukan seseorang dalam Islam bukannya gender (al-Quran, 49: 13). Walau bagaimanapun, kebanyakan masyarakat Muslim tidak melaksanakan ajaran asas Islam seperti ini. Sebaliknya, dalam banyak keadaan ia telah diketepikan dan digantikan dengan pendekatan konservatif atau adat budaya yang berat sebelah (United Nations Development Programme Malaysia, 2007).

Islam juga memastikan bahawa pekerja tidak dieksploitasi serta diberikan pekerjaan yang dalam suasana yang kondusif (Nazamul Hoque et al., 2014). Pada masa yang sama mereka seharusnya diberikan bebanan tugas yang bersesuaian dengan kemampuan mereka sebagaimana yang dijelaskan dalam al-Quran (Al-Baqarah 1: 286).

Mewujudkan syarat dan peraturan pekerjaan juga merupakan satu usaha menjaga kebajikan para pekerja. Perkara ini dijelaskan dalam hadis Rasulullah tentang “penjaga (guardian)” yang mempunyai amanah untuk menjaga mereka yang di bawah seliaannya sebagaimana tercatat dalam Sahih Bukhari (Volume 2, Book 13, #18.)

Terma “penjaga” dalam hadis ini menunjukkan bahawa majikan harus memberi panduan, melindungi dan menyediakan keperluan para pekerjanya. Ia juga merangkumi larangan membiarkan pekerja terlibat dalam perkara-perkara yang berbahaya tanpa langkah-langkah pencegahan yang sewajarnya. Dari perspektif majikan, terma “penjaga” adalah merujuk kepada kebajikan (ihsan) yang menghalang mereka dari memeras pekerja sesuka hati dan secara tidak beretika. Tanpa kawalan seperti ini, ramai majikan akan terlibat dengan tindakan tidak beretika seperti tekanan dalam pekerjaan sehingga menghasilkan keputusan-keputusan perniagaan yang salah (Fink, 2002).

Sumber manusia merupakan perkara yang sangat penting bagi sesebuah perniagaan sebagaimana pentingnya sumber manusia dalam sesebuah organisasi dan masyarakat. Kejayaan sesebuah perniagaan sama ada besar atau kecil amat bergantung pada prestasi dan kebolehan para pekerjanya (Koryak et al., 2015). Sumber manusia menurut perspektif Islam ialah proses koordinasi di antara tindakan pekerja dengan kehendak organisasi untuk mencapai matlamat dan tujuan yang ditetapkan berlandaskan panduan al-Quran dan al-Sunah (Farrukh, Butt, & Mansori, 2015). Oleh itu, setiap pengurusan sumber manusia yang dilakukan tanpa berpaksikan moral dan etika sebagaimana dinyatakan dalam Islam akan menyebabkan keseluruhan aktiviti syarikat tidak diiktiraf oleh Islam.

## **ISU-ISU PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DALAM KALANGAN MUSLIPRENEURS**

Secara umumnya, isu-isu berkait pengurusan sumber manusia yang dihadapi oleh Muslimpreneurs dalam perniagaan berskala kecil boleh dilihat dalam beberapa aspek berikut:

### **Pemberian Gaji dan Upah yang Adil**

Majikan bertanggungjawab memberi ganjaran yang setimpal kepada pekerja mereka. Walau bagaimanapun, Ibnu Taymiyyah (1966) menegaskan bahawa terdapat majikan yang mengambil kesempatan terhadap pekerja mereka dengan membayar gaji yang rendah atas faktor kekurangan pekerjaan dan pekerja terdesak untuk mendapatkan pekerjaan. Manakala sebahagian yang lain pula memaksa pekerja untuk bekerja lebih masa tanpa bayaran tambahan (Ioannides, Oxouzi, & Mavroudeas, 2014). Sedangkan Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2001) menegaskan bahawa pekerja yang dibayar gaji rendah secara tidak adil akan cenderung menjadi kurang bermotivasi serta mengharap pertambahan bayaran untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Pada masa yang sama, sekiranya majikan membayar gaji yang terlalu tinggi, mereka akan mengalami kesukaran untuk mencipta keuntungan dan meneruskan perniagaan (Weiss, 2014) terutamanya dalam keadaan pertumbuhan ekonomi negara yang tidak menentu (Bharudin et al., 2008).

Dalam perspektif Islam, gaji dan upah mesti ditetapkan serta dibayar berdasarkan persetujuan bersama pekerja dan majikan (Karim & Murad, 2014). Pelaksanaan kesetaraan gaji dan upah telah dicatatkan dalam sejarah Islam sejak berabad lamanya. Sejarah awal Islam menunjukkan bahawa tugas utama seorang Muhtasib (juru audit) ialah untuk menyemak status, kadar dan kaedah pembayaran gaji. Secara umumnya, Muhtasib akan mencadangkan kaedah Ujrat al-Mithl (gaji dan upah berdasarkan pekerjaan yang setara dengannya) sebagai panduan menyediakan gaji yang adil (Ibnu Taymiyyah, 1966).

Islam mencela setiap pembayaran gaji dan upah yang tidak setimpal dan tidak berpatutan. Sebagai contoh, ketidakadilan bayaran dapat dilihat dalam “sweatshops” dan buruh kanak-kanak yang wujud atas dasar eksploitasi dan penindasan terhadap golongan yang lemah dalam masyarakat (Wilson, 2014).

Sweatshops merupakan kilang atau bengkel terutamanya dalam industri pakaian. Kebanyakan pekerjaan dilakukan secara manual, manakala pekerja dibayar gaji yang amat rendah dan mereka bekerja dalam suasana yang amat teruk. Walaupun “sweatshops” beroperasi dalam negara yang telah membangun, kebanyakan operasi mereka dibuat secara tertutup. Oleh sebab itu, pemilik perusahaan ini boleh mengelak peraturan berkaitan gaji, manfaat, polisi pekerjaan, keperluan keselamatan dan kesihatan serta undang-undang berkaitan buruh kanak-kanak (Powell & Skarbek, 2006).

### **Kemampuan pekerja**

Islam tidak sekadar menyuruh menjaga hak-hak golongan pekerja, tetapi Islam juga menuntut pekerja supaya kuat bekerja dan produktif. Mengurangkan

kebergantungan terhadap bantuan orang lain serta mengehadkan bantuan merupakan satu kaedah mendorong produktiviti pada peringkat makro (Beekun & Badawi, 2005). Menurut Badawi (n.d.), walaupun Islam mengiktiraf hak orang kurang upaya, kanak-kanak dan golongan lemah untuk membina kehidupan tahap yang lebih baik, tetapi ia melarang penyalahgunaan sistem kebajikan atau pengeksploitasian kebaikan orang lain sekiranya golongan tersebut masih mampu bekerja dan berusaha mencari pendapatan sendiri. Justeru, terdapat hadis-hadis Rasulullah yang melarang pemberian zakat dan bantuan kepada orang kaya dan sihat tubuh badan (Lihat: Jami' al-Tirmidhi. Book on Zakah, Chapter 23: #652; Sunan Abu Daud. Book 3: #1630) serta larangan meminta sedekah (Sunan Abu Daud. Book 3: #1637).

Perkara penting yang dijelaskan dalam hadis-hadis di atas bukan sekadar seruan untuk bekerja, tetapi ia mengandungi larangan menganggur dan tegahan dari menjadi beban kepada masyarakat. Oleh sebab Islam melihat pekerjaan sebagai sebahagian dari ibadat kepada Allah, justeru pengangguran dan meminta-minta adalah bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan akan menjadi masalah besar kepada mereka di akhirat.

### **Menghormati Kepercayaan dan Pegangan Agama**

Tuntutan utama bagi al-Ihsan, al-'Adl dan al-Qist ialah ia mesti dipraktikkan dalam semua aspek hubungan di antara syarikat, majikan dan pekerja. Muslimpreneurs tidak harus menganggap agama pekerjaanya tidak penting dalam masa bekerja. Adalah mustahak untuk semua Muslim dan non-Muslim memperoleh masa yang sesuai dan mencukupi untuk melaksanakan tuntutan agama masing-masing sebagaimana mereka harus diberi rehat apabila sakit dan selamat dari gangguan seksual. Prinsip ini adalah bertepatan dengan perintah Allah dalam Surah Al-Kāfirūn (109: 6). Menurut Hefner (2014), pendekatan ini juga bertepatan dengan amalan Rasulullah di Madinah terhadap kaum Yahudi. Rasulullah SAW membenarkan mereka mentadbir urusan mereka menggunakan peraturan Yahudi walaupun Rasulullah SAW mentadbir Madinah menurut peraturan Islam.

### **Hak Privasi Pekerja**

Adalah penting untuk dijelaskan bahawa majikan tidak berhak memaksa pekerja yang mempunyai sesuatu halangan (seperti keupayaan fizikal) untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang menyebabkan ia mengabaikan kerja-kerja yang lain. Kerja-kerja tambahan yang di luar dari kebiasaan pekerjaannya juga tidak boleh diberikan sekiranya ia adalah suatu hukuman terhadap kesilapan yang dilakukan sebelum itu (Ahmadi & Bolghan-abadi, 2016). Pekerja yang melakukan kesalahan tidak boleh dihukum sewenang-wenangnya. Ia mesti melalui prosedur dan peraturan tertentu yang dibenarkan oleh syarak. Kesilapan pekerja juga tidak patut dihebahkan kepada umum kerana ia boleh menjatuhkan reputasi mereka di kalangan rakan-rakan sekerja. Allah SWT menyarankan agar setiap kesalahan itu ditutup dan dimaafkan, pada masa yang sama tindakan pembetulan mesti dibuat (al-Nisā', 4: 149).

## **PELAKSANAAN ETIKA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DALAM KALANGAN MUSLIMPRENEUR**

### **Pemilihan dan Pelantikan Pekerja Tanpa Diskriminasi**

Fungsi paling asas dalam pengurusan sumber manusia ialah pemilihan dan penggajian pekerja. Pemilihan pekerja seharusnya berasaskan kemampuan dan keupayaan calon secara adil tanpa sebarang unsur pilih kasih dan keterikatan. Pelantikan pekerja yang tepat merupakan kunci kepada penyelesaian tugas (Schlosser, 2015). Dengan pemilihan pekerja yang berkebolehan, Muslimpreneurs akan memiliki warga kerja yang berdaya saing serta mampu merealisasikan kehendak pekerjaan mereka dan akan menjadi pemangkin kejayaan perniagaan (R1 & R2).

Manakala R3 menegaskan bahawa pekerja mesti diiktiraf sesuai dengan statusnya sebagai aset penting dan signifikan bagi sesebuah perniagaan. Pada masa yang sama, R1 menjelaskan bahawa Muslimpreneurs harus memainkan peranan utama mereka untuk menyelia dan mengurus aset ini bagi memastikan mereka dapat berfungsi dengan baik dalam persekitaran pekerjaan mereka

### **Kelayakan dan Kemampuan Pekerja**

Semua aspek pekerjaan termasuk pemasaran, pengeluaran, kewangan, jualan, pentadbiran, pengurusan dan sebagainya memerlukan pekerja yang berkebolehan. Walau bagaimanapun, Perkins (2015) menegaskan bahawa pemilihan pekerja bagi perniagaan berskala kecil biasanya tidak berdasarkan kelayakan akademik atau kemahiran tertentu. Apa yang diperlukan oleh usahawan kecil ialah keinginan untuk bekerja dan kesediaan melaksanakan tugas. Dalam menjelaskan perkara ini, R3 menyatakan bahawa keinginan untuk bekerja dan pada kebiasaannya mempunyai hubungan kekeluargaan adalah faktor paling penting dalam pemilihan pekerja untuk perniagaan berskala kecil. Pada masa yang sama, kebanyakan perniagaan kecil bermula sebagai perusahaan keluarga. Justeru, ahli keluarga menjadi harapan utama Muslimpreneurs untuk membantu aktiviti perniagaan mereka (R3).

Prosedur pemilihan pekerja yang tepat dan sesuai akan meminimumkan masalah menghadapi pesaing perniagaan pada masa hadapan. Kesilapan dalam pemilihan pekerja akan memberi kesan kepada kelangsungan syarikat secara keseluruhannya (Gogari, 2011). Muslimpreneurs harus memiliki pekerja yang bertepatan dengan pekerjaan yang ditawarkan. Kualiti asas yang patut dimiliki oleh seseorang pekerja ialah harga diri dan amanah (R3). Setiap orang yang ada harga diri serta amanah tidak akan menyusahkan orang lain. Mereka juga akan menjadi pekerja beretika dan akan mampu memberikan yang terbaik dalam tugas dan kerja mereka.

Dalam menghuraikan keperibadian pekerja, R3 menjelaskan tentang kepentingan nilai taqwa dalam diri pekerja. Menurut R3, taqwa adalah aspek utama yang perlu dinilai pada pekerja selepas kualiti dan hubungan keluarga kerana mereka akan sentiasa jujur dengan syarikat dan biasanya akan bekerja dalam tempoh yang lama. Nilai-nilai taqwa boleh dilihat melalui pelaksanaan

tuntutan fardu dalam Islam. Mereka yang melaksanakan tuntutan Islam dalam kehidupan akan terikat dengan keyakinan bahawa Allah melihat apa yang mereka lakukan. R3 menegaskan bahawa pekerja seperti ini lebih mudah diurus dan boleh dipercayai

### **Ganjaran**

Ganjaran merupakan pemberian secara tunai atau tanpa tunai yang diberikan kepada pekerja sebagai balasan terhadap perkhidmatan mereka terhadap syarikat. Selain daripada gaji dan upah, ganjaran juga boleh diberikan dalam bentuk komisen, bayaran kerja lebih masa, bonus, perkongsian untung, hadiah dan penghargaan dan barangan. Ia juga boleh diberikan dalam bentuk manfaat termasuk bayaran penginapan, agihan unit pelaburan dan pembiayaan aset (Schlosser, 2015). Terdapat juga pihak-pihak berkuasa yang menggunakan terma bayaran untuk maksud cukai. Kappel (2012) menjelaskan bahawa dasar-dasar dan langkah-langkah berkaitan pembayaran perkhidmatan telah mempengaruhi pelaksanaan pelbagai bentuk bayaran termasuk penentuan agihan keuntungan dan jumlah gaji pekerja.

#### **Penentuan Kadar Gaji Dan Upah**

Kadar gaji dan upah pekerja ditentukan oleh beberapa faktor. Anggaran gaji dan upah biasanya ditentukan oleh kemahiran khusus, keinginan untuk mengekalkan pekerja dalam syarikat, kestabilan syarikat serta kadar upah setara dalam pasaran buruh (Murray & Schwartz, 2015). Dalam hal ini, R1 menegaskan bahawa kelayakan, kelulusan serta kebolehan pekerja harus menjadi penanda aras dalam penentuan kadar gaji mereka. Justeru, pekerja yang berpangkat dan berkelulusan lebih tinggi, lebih berpengalaman dan lebih berketerampilan boleh dibayar gaji yang lebih tinggi berbanding yang lain.

Justifikasi penentuan gaji juga boleh dibuat berdasarkan perbandingan dengan syarikat lain. Pada masa yang sama, ia mesti berdasarkan kemampuan syarikat kerana pekerja biasanya akan bertukar tempat kerja apabila mendapat tawaran yang lebih baik di tempat lain (R1). Walau bagaimanapun, R1 menjelaskan bahawa tawaran yang lebih baik kepada pekerja tidak sekadar pada kadar gaji. Terdapat perkara-perkara lain yang sering dipertimbangkan oleh pekerja sebelum membuat pilihan. Antaranya ialah jarak dengan tempat tinggal, suasana tempat kerja, waktu bekerja dan sebagainya (R4, R5, R6). Selain menyediakan kadar gaji yang sesuai, adalah menjadi tanggungjawab Muslimpreneurs untuk menyediakan persekitaran kerja yang kondusif (R3). Sebagai satu usaha menarik minat pekerja, tidak menjadi satu kesalahan untuk bermula dengan kadar gaji yang rendah tetapi mempunyai peningkatan berperingkat berdasarkan kemampuan syarikat (R2).

#### **Masa Pembayaran Gaji dan Upah**

Islam melarang sebarang bentuk penangguhan terhadap bayaran upah dan gaji. Islam menegaskan bahawa majikan bertanggungjawab melunaskan gaji dan upah pekerja sebagaimana yang sepatutnya. Gaji dan upah pekerja adalah satu amanah

dan jaminan yang tidak boleh diabaikan sesuatu hati tanpa sebab dan alasan yang kukuh (Hoque, 2014). Allāh menegaskan dalam al-Quran bahawa setiap bayaran yang telah dipersetujui mesti dilunaskan setelah selesai pekerjaan dan tugas sebagaimana yang telah dipersetujui bersama (Al-Ṭalāq. 65: 6). Pada masa yang sama, Allah melarang menyimpan hak orang lain tanpa sebab dan alasan yang dibenarkan oleh syarak (Hūd. 11: 85)

Secara umumnya isu ganjaran adalah berkait rapat dengan gaji dan upah yang merupakan bayaran secara tetap mengikut jenis dan peringkat pekerjaan. Penentuan kadar ganjaran ini berkait rapat dengan kos hidup yang biasa, kelayakan dan perjawatan (R1). Pada masa yang sama, ganjaran boleh diberikan dalam bentuk manfaat dan keistimewaan yang bersifat bukan tunai tetapi mempunyai impak kewangan (R1, R2). Adalah menjadi kebiasaan para majikan dalam perniagaan berskala kecil memberi ganjaran dalam bentuk hadiah sempena hari raya (R4), sugu hati kelahiran anak dan cuti khas (R5) serta membuat jamuan makan dan sambutan hari lahir (R6). Justeru, ia boleh merangkumi perlindungan dan jaminan terhadap kemalangan, cuti, manfaat tamat kontrak, pelan persaraan dan sebagainya.

### **Perbezaan Kadar Gaji dan Upah**

Islam melarang sebarang perbezaan pada gaji dan upah sekiranya disebabkan oleh faktor perbezaan jantina, agama, bangsa dan keturunan serta hubungan kekeluargaan. Disebabkan itu, faktor pertalian keluarga dan hubungan rapat tidak boleh menjadi justifikasi dalam penentuan tinggi atau rendah gaji yang akan dibayar (Hoque, 2014). Walau bagaimanapun, Islam tidak menghalang penentuan gaji dan upah berdasarkan prestasi, merit, kekananan dan sesuatu sebab yang munasabah menurut syarak (Hoque, 2014). Justeru, pekerja yang berkemahiran harus dibayar lebih tinggi berbanding yang kurang kemahiran.

Islam telah menetapkan piawaian tertentu yang harus dipatuhi berkaitan dengan penentuan gaji dan upah. Antara lainnya ia mesti berasaskan kepada persetujuan di antara majikan dan pekerja, serta ditentukan dengan adil tanpa ada unsur berat sebelah dan pilih kasih atas apa jua faktor (R1). Walau bagaimanapun, perniagaan berskala kecil seperti SME boleh mewujudkan satu kaedah dan cara tersendiri berkaitan dengan upah dan gaji (R1, R2 dan R3). Ia boleh disesuaikan dengan kemampuan syarikat selagi tidak melanggar prinsip-prinsip syarak.

### **Hak Pekerja**

Semua pekerja mempunyai hak yang harus ditunaikan oleh majikan. Ia termasuk hak beragama, hubungan sesama manusia, hubungan dengan masyarakat, pendidikan dan latihan serta masa rehat dan cuti (Ahmadi & Bolghan-abadi, 2016). Menurut R2, majikan seharusnya meletakkan pekerja sebagai aset penting syarikat dan juga menghormati kedudukannya sebagai seorang manusia. Pekerja tidak boleh dianggap sebagai buruh semata-mata, sebaliknya mereka adalah sebahagian dari syarikat itu sendiri. Setiap tindakan mesti dibuat secara berhemah dan berlandaskan penelitian yang adil dan sesuai (R2). Nilai-nilai kemanusiaan

mesti diterapkan dalam berinteraksi dengan pekerja. Islam melarang sebarang tindakan disiplin tanpa usul periksa.

Pekerja adalah amanah yang perlu dijaga oleh majikan. Menjadi tanggungjawab majikan menyediakan ruang untuk mereka melaksanakan tuntutan keagamaan, sosial dan masyarakat sekalipun berbeza agama dan budaya (R3). Hak pekerja bukan sekadar gaji dan upah, sebaliknya ia juga berkait dengan agama, kekeluargaan dan kebajikan sama sebagaimana gaji yang diberi secara adil dan sesuai (R2). Menjadi amalan dalam kalangan Muslimpreneurs memberi gaji yang lebih tinggi kepada pekerja yang telah lama berkhidmat dengan mereka (R4, R5, R6). Ini merupakan suatu bentuk penghargaan daripada majikan kepada pekerja yang setia dan lama berkhidmat. Dapatkan kajian ini diringkaskan dalam jadual 1 seperti berikut.

Jadual 1: Ciri-Ciri Asas Etika Pengurusan Sumber Manusia Dalam Perniagaan

Skop	Ciri-ciri Asas
Hubungan majikan-pekerja	Hubungan berasaskan persaudaraan Islam (huwwah); Pekerja adalah aset dan amanah dari Allah; Tidak ada diskriminasi dan eksploitasi
Pemilihan pekerja	Pemilihan pekerja berasaskan: Kebolehan, keupayaan dan kemahiran; Keinginan untuk bekerja; Gaji dan beribadat
Gaji dan upah	Gaji yang munasabah; Tidak ada kenaikan gaji dan pemberian bonus; Setujuan bersama
Hak pekerja	Adil beragama, bersosial dan berehat; Tidak boleh untuk dipercayai; Majikan memastikan wujud kepuasan bekerja; Majikan memastikan pekerja bekerja dalam suasana yang kondusif dan selamat; Majikan mendapat penilaian yang adil dan saksama
Beberapa pengecualian untuk perniagaan berskala kecil	Keuntungan tidak untuk pekerja Muslim sahaja; Tidak ada pengkhususan kerja; Tidak ada pemilihan pekerja di kalangan keluarga; Gaji yang lebih tinggi untuk pekerja yang senior; Majikan memastikan gajinya mengikut kemampuan syarikat; Majikan memastikan kebebasan membuat keputusan berdasarkan pertimbangan yang adil dan saksama; Majikan memastikan keselamatan semasa;

## PENUTUP

Islam sentiasa menekankan kepentingan hak pekerja dan majikan serta melarang sebarang bentuk kezaliman dan ketidakadilan. Adil dan saksama adalah nilai asas dalam Islam yang mesti dilaksanakan sepanjang masa. Keamanan dan



keharmonian tidak akan wujud dalam mana-mana organisasi yang tidak berpaksikan nilai keadilan. Semua manusia adalah sama dalam Islam. Manusia tidak boleh dibezakan kerana sebab perbezaan bangsa, warna kulit, asal usul, jantina atau taraf pekerjaan. Pada masa yang sama Islam menyanjung tinggi golongan yang bekerja dan membenci pengangguran. Setiap pekerja dan majikan mempunyai tanggungjawab dalam skop kerja mereka dan ia mesti dilaksanakan mengikut prinsip-prinsip asas dalam Islam. Semua pihak harus bekerja keras untuk menghasilkan produk dan perkhidmatan berkualiti. Produk dan perkhidmatan yang baik dalam pasaran akan meningkatkan hasil pendapatan serta membantu pertumbuhan ekonomi negara. Syarikat yang kukuh mampu memberikan ganjaran yang lebih baik kepada pekerjanya.

Perbincangan tentang pendekatan Islam dalam pengurusan sumber manusia memberi gambaran yang jelas bahawa ia tidak jauh berbeza dengan pendekatan pengurusan sumber manusia yang biasa diamalkan sekarang. Walau bagaimanapun, pendekatan pengurusan sumber manusia dalam Islam dalam bentuk prinsip-prinsip umum yang lebih mudah dan terbuka untuk dilaksanakan dalam pelbagai persekitaran terbuka. Islam menekankan kepentingan memahami kedudukan pekerja dalam organisasi sebagai satu aset dan amanah yang perlu diurus dengan nilai-nilai agama dan kemanusiaan. Amat juga penting untuk difahami bahawa pekerja bukan buruh semata-mata. Walaupun pendekatan pelaksanaan pengurusan sumber manusia secara Islam dilihat menyamai pendekatan konvensional terdapat beberapa perkara penting yang membezakan antara kedua-duanya. Ia merangkumi aspek-aspek seperti pemilihan pekerja, kelayakan, gaji dan upah serta ganjaran-ganjaran untuk pekerja dan pemberian hak-hak eksklusif mereka sebagaimana sepatutnya.

Kajian ini merumuskan bahawa isu-isu sumber yang dihadapi oleh usahawan adalah sama tanpa mengira saiz perniagaan mereka. Walau bagaimanapun pendekatan yang boleh diguna pakai dalam mengatasi setiap isu adalah berbeza-beza mengikut saiz dan persekitaran perniagaan masing-masing. Justeru kajian ini mencadangkan beberapa pengecualian kepada Muslimpreneurs dalam perniagaan berskala kecil untuk menguruskan sumber manusia mereka. Ia termasuk boleh melantik pekerja Muslim sahaja, tiada pengkhususan kerja dalam kalangan pekerja serta boleh melantik pekerja kerana hubungan kekeluargaan. Pada masa yang sama, Muslimpreneurs juga boleh mempertimbangkan bayaran gaji yang lebih tinggi untuk pekerja yang senior serta menentukan kadar gaji berdasarkan kemampuan syarikat. Selain itu, Muslimpreneurs dibenarkan membuat keputusan berdasarkan situasi semasa secara bebas.

## **RUJUKAN**

- Abu Dawud, S. bin A.-A. A.-S. (n.d.). Sunan Abu Daud (Internet). Retrieved from <http://muhhsinin.blogspot.com/2009/09/all-free-download-al-hadith.html>
- Ahmadi, K., & Bolghan-abadi, M. (2016). The model of the relationship between couples and family based on Quran and Hadith. *Int J Behav Sc*, 10(3), 117–122.

Al-Bukhari, M. ibn I. (n.d.). Sahih Bukhari (Internet)(English translated by M. Muhsin

- Khan). Retrieved from <http://www.iium.edu.my/deed/hadith/bukhari/index.html>
- Al-Tirmidhi, M. ibn 'Isa. (n.d.). Jami' Tirmidhi (Internet). Retrieved from <http://muhhsinin.blogspot.com/2009/09/all-free-download-al-hadith.html>
- Astuti, M., & Gustiana, I. S. (2016). Penerapan Al Idarah Pada Noel Fikri Offset Palembang. *I-Economic*, 2(1), 66–85.
- Badawi, J. A. (n.d.). Islamic Business Ethics. Fiqh Council of North America. Retrieved August 15, 2013, from <http://www.fiqhcouncil.org/node/17>
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60, 131–145.
- Bharudin, C. P., Siti Arni, B., Raja Hisyamudin, R. S., & Mohd. Zaidi, A. R. (2008). Prinsip-prinsip Kualiti Usahawan Muslim. In Seminar Keusahawanan Islam II Peringkat Kebangsaan, anjuran JAKIM dan Universiti Malaya (pp. 1–17). Kuala Lumpur.
- Chowdhury, A. J. M. N. (2008). Towards an Islamic model of entrepreneurship. In M. Loqman (Ed.), *Management Islamic Perspective* (pp. 6–19). Dhaka: BIIT.
- Farrukh, M., Butt, S., & Mansori, S. (2015). Innovation Capability: The Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Asian Business Strategy*, 5(7), 125–132.
- Fink, R. (2002, August). The Fear of All Sums: CFO Survey. *CFO Magazine*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2001). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. Burr Ridge, IL: Irwin.
- Gogari, V. (2011). Why Recruitment is Important for any Organisation? Retrieved June 15, 2014, from <http://www.hrgyaan.com/why-recruitment-is-important-for-any-organisation/>
- Hefner, R. W. (2014). Islam and plurality, old and new. *Society*, 51(6), 636–644.
- Hoque, N. (2014). Industrial Relations—An Islamic Approach. *IIUC Studies*, 2014(8), 39–58.
- Hoque, N., Mamun, A., & Mamun, A. M. A. (2014). Dynamics and traits of entrepreneurship: an Islamic approach. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 10(2), 128–142. doi:10.1108/WJEMSD-04-2013-0027
- Ibnu Taymiyyah. (1966). *al-Siyasatu al-Shari'ah Fi Islāhi Rā'ie war Rā'iyha* (On Public and Private Law in Islam). Beirut: Khayats.
- Ioannides, A., Oxouzi, E., & Mavroudeas, S. (2014). All work and no... pay? Unpaid overtime in Greece: determining factors and theoretical explanations. *Industrial Relations Journal*, 45(1), 39–55.
- Junaidah, H. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(2), 251–267.
- Kappel, M. (2012). What Is Compensation? Retrieved from <https://www.patriotsoftware.com/small-business/blog/what-is-compensation/>
- Karim, S. M. T., & Murad, M. H. (2014). Ideological Views of Islam in Relation to Contemporary Human Rights: An Evaluation. *IIUC Studies*, 8(2014), 113–130.
- Koryak, O., Mole, K. F., Lockett, A., Hayton, J. C., Ucbasaran, D., & Hodgkinson, G. P. (2015). Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth. *International*

- Small Business Journal, 33(1), 89–105.
- Mohd Faizal, P. R., Muhammad Ridhwan, A. A., & Kalsom, A. W. (2013). The Entrepreneurs Characteristic from al-Quran and al-Hadis. In 3rd International Conference In Business and Economic Research 2013 (ICBER2013), Sept. 28-29. Bandar Seri Begawan, Brunei Darussalam: IEDCR.
- Mohd Faizal, P. R., Muhammad Ridhwan, A. A., Kalsom, A. W., & Suhaida, M. A. (2014). The Characteristics of Muslimpreneurs from the view of Muslim Scholars and Academician. *International Journal of Teaching and Education*, II(2), 47–59. Retrieved from <http://www.iises.net/?p=10383>
- Murray, J., & Schwartz, M. (2015). Moral Economy, Structural Leverage, and Organizational Efficacy: Class Formation and the Great Flint Sit-Down Strike, 1936–1937. *Critical Historical Studies*, 2(2), 219–259.
- Nasiruddin Al-Khattab (Trans). (2007). English Translation of Sunan Ibnu Majah. Riyadh: Maktabah Darussalam.
- OECD. (2005). Corporate Governance of Non-Listed Companies in Emerging Markets Corporate Governance of Non-Listed Companies. Paris: OECD Publishing.
- Perkins, R. (2015). Entrepreneurial Leadership Theory: An Exploration of Three Essential Start-Up Task Behaviors. In ICMLG2015-The 3rd International Conference on Management, Leadership and Governance. Academic Conferences and Publishing Limited.
- Powell, B., & Skarbek, D. (2006). Sweatshops and third world living standards: Are the jobs worth the sweat? *Journal of Labor Research*, 27(2), 263–274. doi:10.1007/s12122-006-1006-z
- Schlosser, F. (2015). Identifying and differentiating key employees from owners and other employees in SMEs. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 37–53.
- SME Corp. Malaysia. (2013). Garis Panduan Bagi Definisi Baharu PKS. Majlis Pembangunan PKS Kebangsaan. Kuala Lumpur: Bahagian Ekonomi dan Pembangunan Dasar SME Corp. Retrieved from [http://www.smecorp.gov.my/images/pdf/GarisPanduan\\_Definisi\\_Baharu\\_PKS\\_updated.pdf](http://www.smecorp.gov.my/images/pdf/GarisPanduan_Definisi_Baharu_PKS_updated.pdf)
- Takiah, M. I., Nor Hazwani, H., Zuraidah, M. S., & Zakiah, M. M. (2017). Board of Directors and Ownership Structure: A Study on Small and Medium Enterprises (SMEs) in Malaysia. *Jurnal Pengurusan*, 49(2017), 1–22.
- United Nations Development Programme. (2002). Arab Human Development Report 2002. New York.
- United Nations Development Programme Malaysia. (2007). Malaysia Small and Medium Enterprises: Building and Enabling Environment. Kuala Lumpur.
- Weiss, A. (2014). Efficiency wages: Models of unemployment, layoffs, and wage dispersion. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Wilson, R. (2014). Islam and Sustainable Economic Development. In P. Sillitoe (Ed.), *Sustainable Development: An Appraisal from the Gulf Region* (pp. 178–194). New York: Berghahn Books.