

Ciri-Ciri Pekerja Cemerlang Mengikut Persepsi Majikan Dan Berasaskan Analisis Perspektif Islam

Noor Idahwati binti Mohd Noor¹ & Nooraini binti Othman²

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia 81310 Johor, Malaysia

ABSTRAK : Kajian ini bertujuan untuk menghasilkan satu profil ciri-ciri pekerja yang cemerlang mengikut persepsi majikan dan berasaskan analisis dari perspektif Islam. Profil ini berupaya untuk digunakan sebagai penanda aras kepada majikan dalam mendapatkan pekerja cemerlang yang diperlukan oleh sesebuah organisasi. Pengumpulan data akan dijalankan dalam dua fasa iaitu fasa I: Penggunaan kaedah kualitatif, dan fasa II: Penggunaan kaedah kuantitatif. Kaedah kualitatif berbentuk temu bual dengan para majikan yang bertindak sebagai sumber maklumat utama (pakar) dalam menentukan ciri-ciri yang perlu ada pada seseorang pekerja yang dianggap cemerlang dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Ciri-ciri tersebut akan dianalisis, disahkan dan dijadikan item dalam borang soal selidik yang akan diguna pakai dalam fasa II. Sebelum fasa II dilakukan, kajian rintis akan dijalankan untuk menguji kebolehpercayaan soal selidik. Kaedah kuantitatif akan digunakan melalui pengedaran borang soal selidik kepada responden yang telah dikenal pasti bagi menguji dan mengesahkan ciri-ciri pekerja cemerlang. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan kajian ini akan menggunakan kaedah statistik lanjutan seperti model Rasch, Principal Component Analysis (PCA) dan Structural Equation Modeling (SEM). Kaedah tersebut bertujuan untuk melakukan pembersihan terhadap data yang dikumpulkan, mengecilkan data melalui pembentukan kluster dan mengesahkan konstruk profil. Kajian ini cuba menjawab persoalan kajian berikut: 1) Apakah konstruk bagi ciri-ciri pekerja cemerlang? 2) Apakah konstruk bagi ciri-ciri pekerja cemerlang dari perspektif Islam? 3) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan terhadap konstruk bagi ciri-ciri pekerja cemerlang dari kedua-dua perspektif tersebut? 4) Apakah nilai kesahan dan kebolehpercayaan profil yang dihasilkan?

Katakunci : *Ciri Pekerja Cemerlang, Majikan & Perspektif Islam*

Abstract : This study aims to produce a profile of characteristics of an excellent employee by the employer perceptions and based the perspective of Islam analysis. This profile can be used as a bench mark for employers in securing an excellent employee who is required by the organization. Data collection will be conducted in two phases: Phase I: The use of qualitative methods, and phase II: The use of quantitative methods. Qualitative methods in the form of interviews with employers who act as primary information sources (expert) in determining the characteristics that should be considered on an employee who excellent in carrying out the tasks entrusted. Characteristics will be analyzed, verified and become as items in the questionnaire which will be used in phase II. Before the second phase, pilot testing will be conducted to test questionnaire's reliability. Quantitative methods will be done by distributing questionnaires to the respondents who were in order identified to test and verify the characteristics of excellent employees. To analyze the data collected from this study, advanced statistical methods such as the Rasch model, Principal Component Analysis (PCA) and Structural Equation Modeling (SEM) will be used. These methods aim to clean-up the data collected, reduce the data by the formation of the cluster and validate a profile construct. This study attempts to answer the following research questions: 1) What are the constructs of the outstanding characteristics of worker? 2) What are the constructs of the outstanding characteristics of workers from Islamic perspective? 3) Are there any significant difference on

the constructs of the outstanding characteristics of workers from both perspectives? 4) What is the validity and reliability of the resulting profile?

Keywords : *Characteristics Of An Excellent Employee, Employer & Islamic Perspective*

1.0 PENGENALAN

Sumber manusia adalah salah satu sumber yang harus dibangunkan demi merealisasikan setiap objektif yang dibina oleh setiap organisasi mahupun negara. Tanpa sumber manusia, setiap perkara yang dirancang akan sukar dicapai. Walaupun negara mempunyai teknologi yang canggih dan sumber yang banyak tetapi sumber manusia tidak digunakan dengan berkesan dan tidak berkualiti, sumber-sumber tersebut akan hilang dan dibazirkan begitu sahaja. Justeru, sumber manusia hendaklah dititikberatkan demi merealisasikan setiap apa yang diidamkan dan ditetapkan. Malaysia adalah salah sebuah negara yang ramai sumber manusianya, jadi bagi memajukan negara Malaysia adalah mudah sekiranya sumber manusia negara kita ini dijana dengan bersungguh-sungguh dan berteraskan sumber Islam yang betul. Berdasarkan sumber Islam yang betul di sini bermaksud berteraskan al-Quran dan Sunnah. Ini bertepatan dengan firman Allah dalam surah Fussilat, ayat 1 – 4, yang bermaksud;

“Haa Mim. Turunnya kitab ini daripada Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihi. Sebuah Kitab yang dijelaskan ayat-ayatnya satu persatu iaitu al-Quran yang diturunkan dalam bahasa Arab bagi faedah orang yang mengambil tahu dan memahami kandungannya. Ia membawa berita yang menggembirakan (bagi orang yang beriman) dan membawa amaran (kepada orang yang ingkar); dalam pada itu kebanyakan mereka berpaling ingkar (tidak mahu mengetahui dan memahaminya), maka dengan sebab itu mereka tidak menerima dan tidak mematuhi.”

Oleh itu, kefahaman yang tepat dan betul terhadap isi kandungan al-Quran amat penting dalam mencorakkan pandangan terhadap Islam serta memerangi ajaran sesat dan kebatilan dalam minda dan hati manusia. Di samping itu, sunnah dijadikan sumber rujukan kedua dalam menerangkan dan menjelaskan maksud yang kurang jelas dalam al-Quran. Sekiranya keadaan ini berlaku, sumber manusia yang akan dihasilkan akan lebih berkualiti dari aspek rohani dan jasmani.

Sejak dahulu lagi, program pembinaan budaya cemerlang ini dilaksanakan, namun masih kurang lagi sumber-sumber manusia yang berkualiti dikeluarkan. Sebelum penghasilan sumber manusia yang berkualiti, kita sebagai rakyat Malaysia haruslah berganding bahu dalam melaksanakan dan mengejar realiti untuk menjadi negara yang maju serta berakhlak mulia dengan memahami konsep kualiti atau cemerlang.

‘Kualiti iaitu sesuatu keadaan yang cemerlang atau tamat baik, tetapi kebaikan itu tidak terhad atau tetap pada sesuatu tahap. Ianya tidak statik. Ianya bergerak sepanjang masa. Justeru itu, apabila sahaja kita mencapai kualiti yang kita kejar, kita mendapati ada lagi kualiti yang lebih baik yang mesti kita kejar. Setelah kita mengejar dan mencapai kualiti yang baru menjadi matlamat kita, sekali lagi kita mendapati ada lagi kualiti yang lebih baik daripada itu yang perlu kita kejar. Dengan itu, usaha kita tidak berhabis-habisan dan tidak ada hadnya dan kita perlu mengejar kualiti sepanjang masa.’

Pelancaran Gerakan Budaya Kerja Cemerlang, 27 November 1989

Pernyataan di atas jelas menunjukkan kualiti sesuatu produk amat penting bagi menjana kejayaan dalam sesebuah organisasi. Pernyataan tersebut turut menyatakan kualiti sesuatu produk itu hendaklah dikejar atau dipertingkatkan setiap masa kerana kualiti sesuatu produk itu semakin hari semakin meningkat. Dalam mewujudkan kualiti sesuatu produk, sumber utama yang perlu dititik beratkan bagi penghasilan produk yang berkualiti ialah sumber manusia. Sumber manusia merupakan sumber yang amat penting dan sangat memainkan peranan bagi menjalankan sumber-sumber lain. Sekiranya sumber manusianya berkualiti tidak mustahil produk yang dihasilkan akan turut berkualiti.

Sumber manusia atau dikenali pekerja yang berkualiti, professional, berpendidikan dan berprestasi tinggi bukan sahaja merupakan aset negara yang penting tetapi menjadi tenaga penggerak kepada pencapaian wawasan 2020 yang akan meletakkan negara kita, Malaysia sebagai sebuah negara maju dan mempunyai daya saing di peringkat global. Pekerja atau sumber manusia dan kini dikenali sebagai modal insan adalah salah satu aset penting dalam membangunkan dan memajukan sesebuah organisasi dan sesebuah negara. Oleh itu, perhatian yang tinggi terhadap penghasilan sumber manusia adalah amat penting dan perlu dijana dan dilatih secara berterusan agar sumber manusia ini dapat membantu dalam merealisasikan setiap visi dan misi organisasi dan negara.

Menurut Ibrahim dan Zaiton (2008) modal insan merupakan sumber terpenting dalam sesebuah organisasi. Ini disebabkan mereka merupakan sumber yang menentukan dan mencorak penggunaan sumber-sumber yang lain seperti sumber teknologi, sumber bahan mentah dan sebagainya. Di samping itu juga, pekerja yang baik dan berkaliber adalah idaman bagi setiap majikan. Jadi langkah yang utama yang akan diambil oleh kebanyakan organisasi dalam pengambilan dan pemilihan pekerja adalah dalam kalangan yang produktif. Perkara ini bertepatan dengan kajian yang telah dilakukan oleh Hinrichs (1976) iaitu, antara langkah yang akan diambil oleh sesebuah organisasi dalam menentukan sumber manusia mereka produktif ialah dengan menitik beratkan dalam sesi pengambilan dan pemilihan.

Dalam agama Islam pula, pemilihan pekerja dilihat dari aspek kebaikan seseorang pekerja tersebut yang harus diukur dengan sejauh mana kemampuan dan kejujurannya dalam melaksanakan kerjanya serta kesempurnaan hasil kerja yang dilakukannya. Menurut Darwish (1998), konsep etika kerja Islam berasal daripada al-Quran dan apa yang diperkatakan dan dilakukan oleh Nabi Muhammad (SAW)(Sunnah) yang mana beliau pernah memberi khutbah agar bekerja dengan keras agar dapat menghapuskan dosa dan bersabda "tiada seseorang pun yang makan lebih baik melainkan mereka itu makan dari hasil apa yang dikerjakan sendiri" Perkara ini bertepatan dengan ayat suci al-Quran pada surah al-Qasas ayat 26, menyebut bahawa:

Pekerja yang baik ialah seorang yang kuat (al-qawiyy) dan beramanah (al-amin).

Manakala dalam sebuah Hadis baginda Rasulullah s.a.w bersabda yang bermaksud:

Sesungguhnya Allah s.w.t. suka apabila seseorang itu membuat satu perkara (pekerjaan) dia melakukannya dengan tekun. Dalam riwayat yang lain baginda menyebut ...apabila bekerja dia sentiasa memperbaiki mutu kerjanya (riwayat al-Baihaqi).

Hadis di atas turut jelas menyatakan agar seseorang itu menjadi seseorang yang bekerja dengan cemerlang, iaitu sentiasa memperbaiki mutu atau kualiti kerjanya.

2.0 LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam dunia yang semakin moden dan mencabar ini, kehendak dan keinginan semakin meningkat dan perkara ini memaksa seseorang itu melakukan sesuatu usaha atau pekerjaan bagi memenuhi kehendak dan keinginan tersebut. Oleh yang demikian pelbagai langkah seseorang itu akan lakukan bagi meningkatkan kualiti diri dalam memenuhi kehendak peluang-peluang pekerjaan. Antara langkah yang dilakukan oleh seseorang individu itu ialah dengan meningkatkan pencapaian akademik dan kemahiran dalam diri masing-masing. Namun demikian setakat mempunyai kelayakan akademik dan kemahiran yang tertentu tapi personaliti atau tingkah laku yang kurang baik juga tidak menjamin apa-apa kualiti dalam seseorang pekerja tersebut. Ini bertepatan dengan kajian yang dilakukan oleh Esa (2000), di samping memiliki kelayakan akademik, seseorang itu perlu memiliki keterampilan yang baik, serta mempunyai kemahiran yang pelbagai di samping-samping pengalaman-pengalaman kerja.

Apakah sebenarnya yang diperlukan oleh seseorang majikan terhadap pekerja-pekerja mereka agar mereka dikekalkan bekerja di dalam organisasi tersebut dan bagi bakal-bakal pekerja yang akan dipilih dalam organisasi mereka. Menurut Yahya (2001), para majikan hari ini juga berasa bimbang terhadap bakal-bakal pekerja yang akan mereka peroleh untuk bekerja di syarikat-syarikat mereka. Ini kerana majikan melaporkan, terdapat sebilangan besar para lulusan sekolah tinggi tidak mempunyai kemahiran yang mereka perlukan untuk memasuki pasaran kerja semasa. Berdasarkan kajian tinjauan yang dibuat oleh "National Association of Manufacturers", ke atas 4500 pekerja industri, melaporkan bahawa terdapat perbezaan besar antara jangkaan majikan dengan kemahiran para pekerja. Mereka mendapati bahawa;

- i. Lapan puluh peratus para pekerja kilang didapati kekurangan kelayakan bekerja
- ii. Lebih daripada 75 peratus pemohon pekerjaan tidak mempunyai kelayakan
- iii. Satu per tiga daripada pemohon ditolak permohonannya kerana gagal dalam ujian pembacaan dan juga kemahiran menulis
- iv. Satu per empat daripada para pemohon ditolak permohonannya kerana kekurangan kemahiran matematik

Manakala menurut Menteri Sumber Manusia, Dato' Fong Chan Onn dalam Utusan Malaysia, 17 Mei 2004, kelemahan utama para penganggur ialah kelemahan mereka dalam berkomunikasi terutamanya dalam Bahasa Inggeris, tidak berkeyakinan serta kurang pengetahuan dalam bidang teknologi maklumat. Beliau turut menyatakan, peluang pekerjaan dalam sektor swasta terbuka luas terutamanya dalam bidang komunikasi dan pemasaran yang mana memerlukan seseorang itu mempunyai pakej lengkap seperti kemahiran bersosial dan kemahiran teknikal. Keadaan ini menunjukkan rakyat Malaysia masih lagi kurang kemahiran dalam pelbagai aspek seperti kemahiran berkomunikasi, kemahiran bersosial dan sebagainya walaupun kebanyakan daripada penganggur merupakan lepasan diploma atau ijazah dari pelbagai Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) mahupun swasta

Sebagai tambahan, berdasarkan statistik yang dikeluarkan oleh Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN) dalam Bernama (2006), sehingga September 2005, mendapati seramai 18000 siswazah di peringkat diploma dan ijazah masih lagi menganggur. Melalui statistik tersebut, jelas menunjukkan bahawa majikan di organisasi mempunyai sikap *selective* dalam memilih individu yang akan bekerja di organisasi mereka. Mereka akan memilih pekerja yang bukan sahaja mempunyai kelulusan akademik baik malah pelbagai aspek yang akan diambil kira misalnya, kemahiran dan kebolehan bekerja bagi memenuhi jawatan yang terdapat diutarakan.

Menurut Azura, Hanizatul dan Sidek (2006) dalam temu ramah yang dilakukan secara formal dengan majikan, menyatakan proses pemilihan pekerja majikan mengharapkan bahawa seseorang itu mempunyai kemahiran komunikasi yang baik semasa berinteraksi dengan mereka. Selain itu, mereka menitik beratkan *soft skill* yang lain seperti kebolehan untuk membuat keputusan serta dapat mengawal konflik.

3.0 PERNYATAAN MASALAH

Sejak kebelakangan ini isu pemberhentian kerja dan pengangguran semakin meningkat. Punca asas yang dikenal pasti ialah kerana keadaan ekonomi yang kurang baik pada kini. Salah satu sebab keadaan ekonomi yang kurang baik pada masa kini adalah kerana kadar pengangguran yang semakin meningkat. Ini bertepatan dengan rencana yang diutarakan dalam Jabatan Tenaga Kerja iaitu kadar pengangguran global yang semakin meningkat menyebabkan negara maju berhadapan dengan krisis ekonomi kronik yang menyebabkan puluhan ribu hilang pekerjaan dan sumber pendapatan. Lazimnya pengangguran boleh berlaku atas sebab kesan langsung krisis ekonomi global, suasana politik yang tidak stabil, kebergantungan kepada tenaga buruh, teknologi, kepakaran asing dan sebagainya. Sebagai tindakan mengatasi pengangguran, dalam Bajet 2009 menekankan aspek pembangunan modal insan. Pembangunan modal Insan ditekankan kerana modal insan merupakan salah aset daya tahan pertumbuhan ekonomi Malaysia akan datang dan pada masa akan datang aset tersebut akan digunakan sebagai usaha membangunkan tenaga kerja. Dalam rencana tersebut turut menyatakan, budaya cemerlang di semua peringkat tenaga kerja sama ada sektor swasta mahupun awam perlu disemai bagi meningkatkan daya saing Malaysia di peringkat global.

Menurut Zakaria, Abdullah dan Khulidah (2003) ,pekerja yang menunjukkan kelakuan bermasalah tidaklah begitu ramai dalam sesebuah organisasi. Namun mereka boleh memberi banyak masalah kepada pengurus daripada menumpukan kepada fungsian lain yang lebih signifikan dan strategik. Masalah ini menunjukkan pengurusan sumber manusia secara individu yang kurang dititikberatkan. Setiap individu atau pekerja hendaklah menerapkan ciri-ciri seorang pekerja yang baik dalam diri masing-masing. Ciri-ciri pekerja yang baik telah banyak diketengahkan namun ciri-ciri tersebut tetap tidak digunapakai oleh setiap pekerja. Mengapa perkara sebegini berlaku? Adakah ciri-ciri tersebut tidak sesuai dengan diri mereka atau adakah ciri-ciri tersebut tidak lengkap?. Oleh yang demikian, penyelidik ingin mengenalpasti apakah ciri-ciri pekerja atau modal insan yang baik dari perspektif Islam dan konvensional serta adakah terdapat perbezaan dalam ciri-ciri tersebut.

4.0 OBJEKTIF KAJIAN

- i. Menenal pasti ciri-ciri pekerja yang cemerlang mengikut persepsi majikan.
- ii. Menenal pasti ciri-ciri pekerja yang cemerlang yang berasaskan analisis perspektif Islam iaitu Al-Quran dan As-Sunnah
- iii. Menenal pasti perbezaan ciri-ciri pekerja cemerlang dari kedua-dua perspektif.
- iv. Membina profil pekerja cemerlang dari perspektif Islam
- v. Menguji kesahan dan kebolehpercayaan kandungan profil yang mewakili setiap ciri yang tersenarai

5.0 PERSOALAN KAJIAN

- i. Apakah ciri-ciri pekerja yang cemerlang mengikut persepsi majikan
- ii. Apakah ciri-ciri pekerja cemerlang dari perspektif Islam mengikut Al-Quran dan As-Sunnah
- iii. Adakah terdapat perbezaan ciri-ciri pekerja cemerlang dari persepsi majikan dan Islam
- iv. Apakah profil pekerja cemerlang dari perspektif Islam
- v. Adakah kandungan profil mempunyai tahap kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi

6.0 HIPOTESIS KAJIAN

- i. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara ciri-ciri pekerja cemerlang dari perspektif Islam dengan majikan

7.0 METODOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini, dua kaedah akan digunakan iaitu kaedah kualitatif dan kuantitatif. Kaedah kualitatif yang berbentuk temu bual akan dijalankan dengan para majikan yang bertindak sebagai sumber maklumat utama (pakar) dalam menentukan ciri-ciri yang perlu ada pada seseorang pekerja yang dianggap cemerlang dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Ciri-ciri tersebut akan dianalisis, dijadikan item dan diuji kesahan dan kebolehpercayaan untuk dijadikan borang soal selidik. Kajian rintis akan dilakukan untuk menguji kebolehpercayaan borang soal selidik. Seterusnya kaedah kuantitatif akan digunakan melalui pengedaran borang soal selidik kepada responden (majikan) yang telah dikenal pasti untuk menghasilkan profil ciri-ciri pekerja cemerlang. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan kajian ini akan menggunakan analisis statistik lanjutan seperti *Rasch Model*, *Principal Component Analysis (PCA)* dan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Analisis tersebut bertujuan untuk melakukan pembersihan terhadap data yang dikumpulkan, mengecilkan data melalui pembentukan kluster dan mengesahkan konstruk profil. Justeru, sampel kajian yang akan diambil adalah daripada majikan di daerah Skudai dalam sektor swasta dan sektor awam.

8.0 KEPENTINGAN KAJIAN

Setiap kajian yang dilakukan mempunyai tujuan dan matlamat masing-masing. Begitu juga dengan kajian yang sedang dilakukan oleh penyelidik. Pertama, kajian ini diharapkan dapat memberi maklumat tambahan dan panduan kepada para majikan terutamanya, untuk mengenal pasti bakal-bakal pekerja yang akan bekerjasama dalam organisasi mereka dan membantu mereka dalam proses pemilihan pekerja. Tambahan, kajian yang dilakukan ini lebih menitikberatkan ciri-ciri pekerja cemerlang dari perspektif Islam kerana kita sedia maklum sebaik-baik cara hidup ialah cara hidup Islam. Ini bertepatan dengan firman Allah dalam surah Al-Maidah (3:145) yang menerangkan agama Islam itu telah cukup sempurna. Ini bermaksud, cara hidup agama Islam itu sangat fleksibel diguna pakai dalam apa jua keadaan.

Selain daripada itu, kajian ini juga boleh dijadikan panduan kepada bakal pekerja untuk meningkatkan keyakinan diri dalam sesi temu duga kerja. Keyakinan di sini bermaksud seseorang individu itu sudah membuat persiapan diri dari segi personaliti dan kemahiran dan

telah diterapkan dalam diri setiap individu masing-masing untuk mendapatkan sesuatu pekerjaan. Dengan adanya profil pekerja ini boleh membantu bakal pekerja merujuk dan memupuk ciri-ciri pekerja yang diidamkan oleh para majikan. Kajian ini turut boleh dijadikan rujukan ilmiah kepada mahasiswa mahasiswi mahupun golongan akademik berkenaan ciri-ciri pekerja cemerlang yang diperlukan oleh setiap majikan pada masa kini. Dengan adanya profil pekerja cemerlang dari perspektif Islam ini akan memberi panduan kepada pelajar-pelajar yang bakal menempuh alam pekerjaan ini untuk mempersiapkan diri lebih awal dari diri masing-masing dan mengaplikasikan dalam dunia pembelajaran. Dengan cara tersebut akan membantu seseorang itu membentuk personaliti dan kemahiran yang menjadi idaman majikan kemudian hari. Sebagai tambahan, kajian ini boleh dijadikan rujukan ilmiah kerana kajian yang dilakukan ini mempunyai sumber yang diperakui dan sah.

Bagi pihak kerajaan pula, kajian ini boleh memberi maklumat kepada para pekerja juga untuk mempertingkatkan mutu personaliti dan kemahiran bagi pengeluaran produk yang lebih berkualiti. Dengan adanya sumber manusia dan produk yang berkualiti akan dapat meningkatkan taraf dan daya maju sesebuah negara. Ini secara tidak langsung akan melahirkan rakyat yang berkualiti dan memenuhi program Modal Insan yang diutarakan oleh Tun Abdullah bin Ahmad Badawi iaitu bekas perdana menteri Malaysia kelima.

9.0 KESIMPULAN

Dengan adanya kajian ini, satu profil pembangunan kualiti diri dalam setiap diri individu itu dapat diketengahkan dan dikupas dari dua perspektif iaitu majikan (konvensional) dan Islam. Melalui dua perspektif tersebut, penyelidikan akan mengenal pasti perbezaan ciri-ciri pekerja cemerlang. Jadi, kajian ini penting untuk dilakukan bagi membantu dan memberi panduan kepada para majikan untuk mengenal pasti pekerja yang sesuai dan memenuhi keperluan organisasi mereka. Di samping itu, melalui kajian ini pembangunan kualiti diri berlandaskan nilai Islam perlu bagi setiap sumber manusia/pekerja bagi melahirkan modal insan yang cemerlang. Ini bertepatan dengan firman Allah yang bermaksud;

“Dan bahawa sesungguhnya inilah jalan-Ku (agama Islam) yang lurus, maka hendaklah kamu menurutnya; dan janganlah kamu menurut jalan-jalan (yang lain dari pada Islam), kerana jalan-jalan (yang lain itu) mencerai-beraikan kamu dari jalan Allah’.(Al-An’am : 153).

RUJUKAN

- Al-Quran al-Karim dan terjemahan. Medinah al-Munawwarah: Mujamma’ al-Malik Fahd lial-Tiba’at al-Mushhaf. 1419H
- Azura Kifli, Hanizatul Zakiah Hanafiah, dan Mohd Sidek Roslan. (2006). Pengaruh Soft Skill Terhadap Graduan dari Persepsi Majikan: Satu Kajian di Kalangan Majikan di Sekitar Johor. Thesis. Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia. Skudai Johor.
- Darwish A. Yusef. (2000). The Islamic Work Ethics As a Mediator Of The Relationship Between Locus Of Control, Role Conflict And Role Ambiguity. Jurnal of Managerial Psychology. MCB University Press.

Esa Samad .(2000). ”Pencapaian Akademik Bukan Jaminan Kerjaya ”.Siswa. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Hajah Noresah Baharom.(2007). Kamus Dewan edisi keempat. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.

Hinrichs, J. 1976. Personnel Training. In marvin Dunnette (ed), handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp.829-860). Chicago:Rand-mcNally Hj Mat Saad (2006)

Ibrahim Mamat dan Zaiton Hassan. (2008). Pengurusan Sumber Manusia :Perspektif Modal Insan. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka

Mustafa Kassim. (1994). Doktrin Ekonomi Islam (Jilid 1). Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia.

Utusan Malaysia. 17 Mei 2004. Graduan dan Masalah Pengangguran.

Yahya Bin Buntat. (2001). Aspek-aspek Penting dalam Kemahiran Employability (Employability Skill). Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor.

Zakaria Ismail, Abdullah Omar dan Khulida Kirana Yahya. (2003). Pekerja Bermasalah: Hubungan Antara Persepsi Masalah, Tindakan dan Kesan Terhadap Prestasi Pekerja dan Jabatan. Utara Management Review. Universiti utara Malaysia.

http://eprints.uum.edu.my/1019/1/Pekerja_Bermasalah_Hubungan_Antara_Persepsi_Masalah%2C_Tindakan_Dan_Kesan.pdf

<http://www.wanzulkifli.com/ciri-ciri-pekerja-yang-menjadi-rebutan-majikan>

http://disertasi.blogspot.com/2007/11/konsep-latihan-dalam-islam-persediaan.html#_ftn12#_ftn12

http://ppkp.forumwise.com/archive/o_t/t_414/pekerja_yang_baik.html

<http://www.scribd.com/doc/2163104/Sistem-ekonomi-Islam-dan-sistem-ekonomi-konvensional>

<http://www.mykmu.net/~mykmu/modules.php?name=News&file=print&sid=5069>