

Cabaran Penguatkuasaan Etika Kerja Islam Kepada Pengurus Masjid Di Daerah Hulu Langat Selangor

Challenges in Enforcing Islamic Work Ethics Among Mosque Managers in the District of Hulu Langat, Selangor

Norsyahila Asikin Azmi¹, Halim Mokhtar², Muhammad Yusuf Marlon Abdullah³

¹²³ Universiti Islam Selangor (UIS), (Fakulti Pengajian Peradaban Islam, Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia)

Email: 122mt09001@uis.edu.my, 2halim@uis.edu.my, 3yusufmarlon@uis.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti cabaran yang dihadapi dalam penguatkuasaan etika kerja Islam dalam kalangan pengurus masjid di daerah Hulu Langat, Selangor. Etika kerja Islam berperanan penting dalam memastikan pengurusan masjid dijalankan dengan penuh integriti, amanah dan profesionalisme. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan reka bentuk kajian berbentuk temu bual berstruktur dan menganalisis menggunakan perisian Atlas.Ti. Seramai empat orang informan yang terdiri daripada pengurus masjid di bawah pentadbiran daerah Hulu Langat telah dipilih melalui kaedah pensampelan bertujuan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa penguatkuasaan etika kerja Islam masih berdepan dengan beberapa cabaran utama, iaitu ketiadaan panduan formal atau kod etika kerja Islam, tahap pendedahan terhadap nilai etika kerja Islam yang masih rendah serta pengaruh tekanan sosial dan budaya setempat yang mempengaruhi pelaksanaan nilai tersebut. Hasil kajian ini diharap dapat memberi panduan kepada pihak berautoriti dalam mempertingkatkan keberkesanan pengurusan masjid dan seterusnya memperkukuh imej masjid sebagai institusi pembangunan ummah yang unggul.

Kata kunci: *Etika kerja Islam; Pengurus masjid; Penguatkuasaan; Cabaran; Pengurusan masjid*

ABSTRACT

This study aims to identify the challenges in enforcing Islamic work ethics among mosque managers in the district of Hulu Langat, Selangor. Islamic work ethics play a crucial role in ensuring that mosque administration is carried out with integrity, trustworthiness, and professionalism. This qualitative study employed a structured interview design involving four mosque managers selected through purposive sampling. The findings reveal that the enforcement of Islamic work ethics faces several major challenges, namely the absence of a formal code of ethics, limited exposure to Islamic



work values, and the influence of local social and cultural pressures that affect the implementation of these values. The findings are expected to provide guidance for relevant authorities to enhance the effectiveness of mosque management and strengthen the mosque's role as a leading institution in community development.

Keywords: Islamic work ethics; Mosque managers; Enforcement; Challenges; Mosque management

Pengenalan

Etika kerja Islam merupakan satu sistem nilai yang berpaksikan ajaran al-Quran dan sunnah, yang menitikberatkan usaha, Kerjasama, ketelusan dan kejujuran serta amanah (Ali Abbas & Owaihan, 2008). Dalam konteks pengurusan institusi masjid, penerapan serta penguatkuasaan etika kerja Islam amatlah penting bagi memastikan masjid berfungsi bukan sekadar sebagai tempat beribadah, tetapi juga sebagai pusat penyebaran ilmu, pembangunan sosial dan pengukuhan ekonomi ummah secara menyeluruh. Sebagai institusi dakwah dan pembangunan masyarakat, masjid memerlukan barisan pengurus yang profesional, berintegriti serta berpegang teguh kepada nilai-nilai etika kerja Islam dalam setiap aspek pengurusan dan pentadbiran.

Dalam konteks pengurusan institusi masjid di Malaysia, penguatkuasaan etika kerja Islam memainkan peranan penting dalam memastikan kecekapan, integriti dan keberkesanan pentadbiran masjid. Namun begitu, pelaksanaan dan penguatkuasaan etika kerja Islam dalam kalangan pengurus masjid masih berhadapan dengan pelbagai cabaran yang menjejaskan kualiti pengurusan serta fungsi masjid sebagai pusat pembangunan ummah.

Menurut Ridhwan et al. (2024) kekurangan kefahaman dan pengetahuan yang mendalam mengenai konsep institusi masjid serta prinsip etika kerja Islam telah menyebabkan sebahagian pengurus masjid tidak menunjukkan tahap kesungguhan dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tanggungjawab mereka, sekali gus menjejaskan keberkesanan usaha pengimarah masjid. Selain itu, terdapat juga sikap tidak produktif dan kurang komitmen dalam kalangan ahli jawatankuasa masjid, termasuk kecenderungan melaksanakan tugas secara sambil lewa, kurangnya inisiatif dalam merancang program yang bermanfaat, serta pandangan rendah terhadap peranan dan tanggungjawab yang diamanahkan. Keadaan ini turut menjejaskan kecekapan pengurusan dan pencapaian matlamat institusi masjid. Selain itu, faktor sosial dan sikap segelintir ahli jemaah serta pengurus yang sukar menerima perubahan dan pembaharuan turut menjadi cabaran besar dalam memastikan pematuhan terhadap etika kerja Islam dapat dilaksanakan secara konsisten dan berterusan.

Masalah yang berkaitan dengan budaya kerja dalam institusi masjid seperti suasana kerja yang kurang kondusif, hubungan yang tidak mesra dalam kalangan pengurusan serta pengurusan yang tidak sistematik, telah dikenal pasti sebagai antara faktor utama yang menyumbang kepada berlakunya isu ketidakpatuhan terhadap etika kerja Islam. Keadaan ini bukan sahaja menjejaskan keharmonian dan kecekapan pengurusan, tetapi juga melemahkan semangat kerja berpasukan dalam kalangan ahli jawatankuasa masjid. Selain itu, kelemahan kepimpinan yang tidak menunjukkan ketegasan dan kejelasan dalam menerapkan nilai integriti serta profesionalisme turut memberi kesan negatif terhadap pelaksanaan nilai-nilai etika kerja Islam yang sepatutnya menjadi asas kepada pengurusan masjid (Sahlawati et al., 2022).

Konsep Etika Kerja Islam

Menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka Edisi Keempat, *etika* didefinisikan sebagai nilai-nilai akhlak yang menjadi panduan kepada individu atau kumpulan tertentu seperti organisasi, persatuan,

dan pekerjaan. Dari perspektif Islam, *etika* merujuk kepada *akhlak*, yang berasal daripada perkataan Arab bermaksud sifat semula jadi, tabiat, maruah, moral dan tingkah laku seseorang individu (Mustakim, 2015). Kamus Dewan turut mendefinisikan akhlak sebagai budi pekerti, moral, sikap, dan tabiat manusia. Sementara itu, *etika kerja* merujuk kepada nilai-nilai yang dipegang dan diamalkan oleh seseorang individu dalam melaksanakan tanggungjawabnya (Satriadi, 2017). Menurut Mustakim (2015), etika kerja turut mencerminkan sikap dan komitmen seseorang terhadap pelaksanaan tugas bagi mencapai matlamat organisasi yang telah digariskan. Setiap pekerjaan menuntut nilai etika kerja tersendiri bagi memastikan hasil kerja mencapai tahap kecemerlangan yang diharapkan.

Teori etika kerja Barat pula diperkenalkan oleh Max Weber (1864) melalui konsep *Protestant Work Ethic (PWE)*. Teori ini menekankan nilai seperti kesungguhan dan kerja keras, kepatuhan terhadap peraturan, pengurusan masa yang produktif, perbelanjaan secara berhemat, berdikari, serta penggunaan sumber kewangan dengan bijaksana kerana setiap harta dianggap sebagai amanah yang memberi manfaat kepada individu (Furnham, 1990; Raluca Rusu, 2018). Menurut Abbas Ali (1987), asas kepada pembentukan etika kerja dan kemajuan masyarakat Barat ialah *individualisme*. Konsep ini menegaskan bahawa setiap individu merupakan entiti tersendiri yang unik dan berbeza daripada kumpulannya (Triandi, 1995; Alice, Silvia & Mariya, 2020). Pendekatan ini menumpukan kepada pencapaian, nilai, dan kepentingan peribadi berbanding kepentingan kolektif kumpulan.

Sebaliknya, etika kerja Islam merupakan sistem nilai berasaskan ajaran al-Quran dan al-Sunnah yang menekankan pelbagai nilai-nilai yang murni dalam bekerja sebagai suatu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Menurut Hussai dan Ahmad (2006), Etika kerja Islam menekankan bahawa setiap individu perlu melaksanakan tugas sebagai suatu bentuk ibadah dengan berpandukan prinsip serta panduan yang ditetapkan oleh Islam bagi mencapai keredaan Allah SWT. Hal ini menggambarkan bahawa pekerjaan memainkan peranan penting dalam membentuk jiwa dan keperibadian seseorang. Oleh itu, setiap Muslim hendaklah membina etika diri berasaskan nilai-nilai positif agar dapat menonjolkan keperibadian Islam melalui mutu kerja, sikap, dan tingkah laku yang terpuji (Tasmara Toto, 2002).

Dalam konteks pengurusan masjid, penerapan etika kerja Islam bukan sekadar mencerminkan profesionalisme dan integriti pengurus masjid, tetapi turut menggambarkan imej serta fungsi masjid sebagai pusat pembangunan umat Islam. Namun demikian, pelaksanaan dan penguatkuasaan etika kerja Islam dalam kalangan pengurus masjid sering berdepan pelbagai cabaran.

Sumber Etika Kerja Islam

Islam menetapkan al-Quran dan as-Sunnah sebagai sumber rujukan utama yang menjadi panduan dalam setiap tindakan dan keputusan manusia. Kedua-dua sumber ini menjadi asas utama bagi pembentukan dan pelaksanaan etika kerja Islam. Di samping itu, Islam juga mengiktiraf peranan akal serta pandangan para Khulafa' al-Rasyidin dalam menentukan sesuatu hukum atau keputusan selagi mana ia tidak bercanggah dengan prinsip syariat.

a. Dalil Naqli

1. Al-Quran

Dalam ajaran Islam, segala hukum dan panduan hidup berpaksikan wahyu yang disampaikan melalui al-Quran dan as-Sunnah Rasulullah SAW. Kedua-dua sumber ini berfungsi sebagai rujukan utama umat Islam dalam setiap aspek kehidupan. Ia merangkumi nilai-nilai serta prinsip asas dalam sistem keagamaan, peraturan, dan perundangan. Al-Quran merupakan kalam Allah SWT yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW melalui malaikat Jibril dan kekal terpelihara secara sempurna oleh umat Islam sepanjang zaman tanpa mengalami sebarang perubahan (Wan Rohani, 2012).

2. As-Sunnah

Dari sudut bahasa, *sunnah* bermaksud jalan atau kebiasaan, manakala dari segi istilah, ia merujuk kepada setiap perkara yang bersumber daripada Rasulullah SAW sama ada dalam bentuk perkataan, perbuatan, atau pengakuan (Umma, 2015). Berdasarkan pengertian tersebut, Sunnah dibahagikan kepada tiga jenis utama (Zuhri, Fatimah & Watni, 2014):

- Sunnah Qauliyyah ialah segala perkataan Rasulullah SAW yang dijadikan dalil dalam penetapan hukum syarak.
- Sunnah Fi'liyyah ialah setiap perbuatan Rasulullah SAW yang boleh dijadikan panduan dalam penentuan hukum.
- Sunnah Taqririyyah ialah setiap pengakuan Rasulullah SAW terhadap perbuatan atau perkataan para sahabat, sama ada dengan membiarkannya atau tidak menegahinya, sebagai tanda penerimaan terhadap perkara tersebut.

b. Dalil Aqli

Akal merupakan kurniaan istimewa daripada Allah SWT yang menjadi pembeza utama antara manusia dengan makhluk lain. Islam mengiktiraf kepentingan akal dalam membuat pertimbangan serta keputusan, selagi penggunaannya tidak bercanggah dengan prinsip al-Quran dan as-Sunnah. Allah SWT juga menggalakkan manusia untuk berfikir, meneliti dan menggunakan akal bagi memahami hikmah di sebalik setiap ciptaan serta perintah-Nya. Hasil daripada kebijaksanaan dan penelitian para ulama terhadap dalil-dalil naqli, lahirlah pelbagai cabang ilmu Islam termasuk ilmu berkaitan sikap dan etika kerja yang menjadi asas kepada pembentukan masyarakat berdisiplin serta berakhlak terpuji.

Metodologi Kajian

Metodologi kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan reka bentuk tinjauan melalui temu bual berstruktur. Menurut Saul McLeod (2024), kaedah temu bual merupakan salah satu teknik pengumpulan data di mana penyelidik berinteraksi secara langsung dengan responden bagi mendapatkan maklumat tentang pemikiran, pengalaman, dan tingkah laku mereka. Proses ini melibatkan penyediaan menggunakan soalan berbentuk berstruktur atau terbuka bagi memperoleh maklum balas yang dapat memberikan gambaran terhadap pelbagai fenomena psikologi. Kaedah temu bual digunakan secara meluas dalam penilaian klinikal, penyelidikan akademik dan konteks terapeutik kerana ia membolehkan penyelidik menelusuri secara mendalam sesuatu topik serta memahami pengalaman subjektif individu. Melalui kaedah ini, penyelidik dapat meneliti perspektif peserta secara lebih mendalam, memperoleh data kualitatif yang kaya serta memahami dengan lebih baik perilaku dan proses psikologi manusia.

Kajian ini menggunakan kaedah pensampelan bertujuan dengan melibatkan empat orang informan yang terdiri daripada pengurus masjid di bawah pentadbiran daerah Hulu Langat, Selangor. Profil demografi informan dibahagikan kepada tiga kategori utama, iaitu jantina, jawatan, dan institusi. Menurut Cresswell (2012), jumlah peserta yang sesuai bagi penyelidikan kualitatif lazimnya antara tiga hingga sepuluh orang, bergantung kepada tahap kedalaman analisis yang dikehendaki.

Pemilihan informan dibuat berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Pertama, informan merupakan individu yang mempunyai pengalaman dalam bidang pengurusan masjid di negeri Selangor. Kedua, mereka ialah pengurus masjid yang berkhidmat di bawah pentadbiran daerah Hulu Langat. Ketiga, informan yang dipilih menunjukkan tahap komitmen dan kerjasama yang tinggi, sekali gus memudahkan proses pengumpulan data. Akhirnya, mereka dikenal pasti memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas berkaitan aspek yang dikaji kerana terlibat secara langsung dalam pengurusan masjid di daerah tersebut. Populasi kajian terdiri daripada empat orang pengurus masjid yang berkhidmat di bawah pentadbiran Masjid Daerah Hulu Langat, Selangor. Mereka ialah pengurus

Masjid Jamek Pekan Kajang, Masjid Nurussaadah Cheras Baru, Masjid Al-Mustaqim Taman Nirwana, dan Masjid At-Taqwa Bandar Bukit Mahkota.

Dalam menganalisis data, pendekatan analisis bertema telah digunakan. Kaedah ini merupakan antara teknik asas dalam analisis kajian kualitatif (Braun & Clarke, 2006). Bagi tujuan tersebut, kajian ini telah menggunakan perisian AtlasTi. Penggunaan AtlasTi memudahkan penyelidik mengenal pasti bahagian-bahagian teks, memberi label kategori pada setiap segmen serta menyusun semula segmen-segmen tersebut mengikut kategori tertentu (Othman Lebar, 2022).

Analisis Dapatan Kajian

Analisis dapatan terhadap cabaran penguatkuasaan etika kerja Islam kepada pengurus masjid di Selangor terbahagi kepada panduan etika kerja Islam formal, pendedahan berkaitan etika kerja Islam serta tekanan sosial dan budaya setempat.

a- Panduan Etika Kerja Islam Formal

Hasil temu bual menunjukkan bahawa ketiadaan kod atau panduan rasmi berkaitan etika kerja Islam menjadi salah satu cabaran utama dalam melaksanakan nilai-nilai etika tersebut dalam tugas harian. Menurut informan ketiga, belum wujud panduan khusus yang menumpukan kepada nilai etika kerja Islam, sebaliknya panduan sedia ada hanya menekankan aspek pengurusan masjid.

“Setakat ini, garis panduan yang ada hanya tertumpu kepada aspek pengurusan masjid saja, kalau untuk panduan yang secara khusus tentang etika kerja Islam masih tiada.”
(Sumber: Informan 3, 1:08.57, 27/2/2025)

Pandangan yang sama turut dikemukakan oleh informan pertama yang berpendapat bahawa kewujudan panduan etika kerja Islam amat penting bagi memastikan semua pengurus masjid melaksanakan tanggungjawab secara seragam dan adil.

“Bagi saya kewujudan panduan etika kerja ini dapat bantu kita bekerja secara setara antara semua pengurus, kiranya kita ada standardizelah.”
(Sumber: Informan 1, 1:10.42, 27/2/2025)

Kod etika berperanan sebagai panduan dalam membuat keputusan serta membentuk cara berfikir dan tingkah laku anggota organisasi. Ia memperjelas norma, kepercayaan dan nilai organisasi, sekali gus memandu pekerja kepada sikap yang diharapkan. Kod etika turut memainkan peranan penting dalam mengukuhkan budaya etika dalam seluruh organisasi. Apabila kod etika dirumus dengan baik dan digabungkan dengan amalan integriti, ia mampu membentuk budaya dan disiplin yang menjadi asas moral yang stabil dan progresif dalam organisasi (Megat Ayob & Abd. Halim, 2016).

b- Pendedahan Berkaitan Etika Kerja Islam

Hasil analisis temu bual turut mendapati bahawa pendedahan mengenai nilai-nilai etika kerja Islam dalam kalangan pengurus masjid masih kurang dan memerlukan lebih banyak inisiatif seperti kursus atau bengkel yang berkaitan. Informan pertama menjelaskan bahawa walaupun terdapat pendedahan, namun jumlahnya masih tidak mencukupi. Pandangan ini turut disokong oleh informan keempat yang mencadangkan agar lebih banyak bengkel dilaksanakan bagi meningkatkan pemahaman dan fokus terhadap pengamalan nilai etika kerja Islam.

“Pengurus ada diberikan pendedahan, tapi pada pendapat sayalah, ia masih tak mencukupi.”
(Sumber: *Informan 1, 1:20.18, 27/2/2025*)

“Kalau ikut saya, kita kena banyakkkan bengkel lagi sebab tak banyak bengkel ni kita jadi kurang fokus.”
(Sumber: *Informan 4, 21:03, 27/3/2025*)

Selain itu, hasil temu bual turut menunjukkan bahawa pendedahan berkaitan etika kerja Islam seharusnya diberikan kepada semua warga organisasi, bukan hanya kepada pengurus masjid semata-mata. Hal ini kerana nilai-nilai tersebut perlu diamalkan secara menyeluruh bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan etika kerja dalam organisasi.

“Sebenarnya, kalau diikutkan pendedahan macam ni seeloknya bukan setakat kepada pengurus saja, tapi kita berikan juga kepada kakitangan yang lain sebabnya kalau setakat pengurus je yang terdedah tapi kakitangan tidak, dia tak membantu pun. Ialah kalau pengurus je beretika tapi anak buah tidak, tetap tak membantu organisasi kita.”
(Sumber: *Informan 3, 1:18.21, 27/2/2025*)

Secara keseluruhannya, dapat dirumuskan bahawa pendedahan yang mencukupi dan menyeluruh mengenai nilai etika kerja Islam dapat membantu organisasi beroperasi secara lebih sistematik, efisien dan berkesan. Pendedahan melalui pembentukan program dan aktiviti merupakan pendekatan utama dalam menerapkan etika kerja Islam dalam sesebuah organisasi. Menurut Malek Shah dan Nor Shah (2002), proses ini merangkumi empat peringkat. Peringkat pertama ialah menimbulkan kesedaran, yang bertujuan membentuk emosi, pemahaman dan kesediaan anggota organisasi melalui pendedahan nilai, taklimat, ceramah, latihan dan lawatan ke organisasi berkaitan. Peringkat kedua ialah menjana dan mengekalkan amalan yang berfokus untuk memperkukuh komitmen dan menyemai nilai-nilai murni melalui bimbingan mentor-mentee, kepimpinan melalui teladan serta ganjaran yang sesuai. Peringkat ketiga pula bertujuan untuk mengukuhkan penghayatan, memberi penekanan kepada pembentukan kepercayaan dan kesungguhan dalam mengamalkan nilai melalui ceramah, latihan, semakan prosedur, pemantauan dan penambahbaikan berterusan. Akhirnya, peringkat penilaian dengan menilai keberkesanan program melalui kajian impak secara kuantitatif dan kualitatif untuk menentukan hala tuju serta penambahbaikan pada masa hadapan (Nur' Azzah, 2023).

c- Tekanan Sosial dan Budaya Setempat

Temu bual juga mendapati bahawa pengurus masjid berhadapan dengan cabaran yang berpunca daripada tekanan sosial dan budaya masyarakat setempat. Faktor ini melibatkan kehendak, jangkauan serta norma masyarakat yang boleh mempengaruhi tingkah laku, pemikiran dan keputusan seseorang pengurus.

Tekanan ini sering dikaitkan dengan tuntutan masyarakat agar pengurus menyesuaikan diri dengan adat, tradisi, kepercayaan dan gaya hidup yang telah lama diamalkan, di samping kesukaran menerima perubahan baharu. Menurut informan kedua, walaupun pengurus berusaha untuk berlaku adil terhadap semua pihak tanpa mengira umur atau latar belakang, mereka kadang-kadang

menghadapi cabaran apabila berurusan dengan jemaah yang lebih tua atau berasal dari kawasan tempatan.

“Kami sebagai pengurus akan bersikap sama rata tanpa lihat pada umur, latar belakang dan sebagainya. Namun, ada juga jemaah yang kadang kala sukar untuk kami hadapi sebab kami ni lebih muda daripada mereka dan bukan berasal dari tempat ni.”
(Sumber: *Informan 2, 1:18.21, 27/2/2025*)

Menurut Mohd Ridhuwan et al. (2019) masalah utama yang dapat dikenalpasti ialah sebahagian AJK masjid yang juga terdiri daripada masyarakat setempat, masih kurang memahami konsep institusi masjid. Tambahan pula, tahap pemikiran mereka masih terhad akibat suasana yang agak selesa sebelum ini. Antara kebimbangan yang dihadapi ialah pelbagai perubahan dan pembaharuan yang ingin dilaksanakan sering terkendala oleh kerana biah serta suasana sedia ada. Kekangan utama ini berpunca daripada tahap pemikiran dan corak suasana dalam institusi masjid yang masih berada pada takuk yang lama.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahawa cabaran dalam pelaksanaan etika kerja Islam dalam kalangan pengurus masjid tidak hanya disebabkan oleh ketiadaan garis panduan rasmi, tetapi juga berpunca daripada tahap pendedahan yang masih rendah serta pengaruh persekitaran sosial dan budaya setempat. Menurut kajian Ruiz, Martinez dan Rodrigo (2015), latihan berkaitan etika mempunyai peranan penting dalam membantu pekerja memahami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi (Muliati & Norsiah, 2021).

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, hasil analisis mendapati bahawa penguatkuasaan etika kerja Islam dalam kalangan pengurus masjid di Selangor berdepan dengan pelbagai cabaran yang berpunca daripada tiga aspek utama, iaitu ketiadaan panduan etika kerja Islam yang formal, kekurangan pendedahan terhadap nilai etika kerja Islam, serta pengaruh tekanan sosial dan budaya setempat. Ketidadaan garis panduan khusus menyebabkan pelaksanaan etika kerja tidak seragam antara pengurus, manakala kekurangan latihan atau bengkel berkaitan etika kerja Islam menjejaskan kefahaman dan penghayatan nilai-nilai tersebut dalam amalan kerja seharian. Di samping itu, tekanan sosial dan budaya masyarakat setempat turut memberi kesan terhadap keupayaan pengurus untuk melaksanakan tanggungjawab secara adil dan profesional. Oleh itu, usaha memperkukuh penguatkuasaan etika kerja Islam memerlukan pendekatan yang menyeluruh meliputi penyediaan kod etika rasmi, peningkatan program pendedahan dan latihan berterusan, serta penyesuaian terhadap konteks sosial dan budaya setempat bagi memastikan pengurusan masjid dapat dijalankan dengan lebih berintegriti dan berkesan.

Rujukan

Abbas Ali. (1988). Scaling An Islamic Work Ethic. *The Journal Of Social Psychology*, 576.

Ahmad Zuhri, F. W. (2014). *Ulumul Hadis*. Medan: Cv. Manhaji.

Ahmad, M. A. (2016). Kepentingan Budaya Integriti Dan Etika Kerja Dalam Organisasi Di Malaysia: Suatu Tinjauan Umum. *Malaysian Journal Of Society And Space* , 138-149.

Alice W. Cheng, S. R. (2020). Individualism Vs. Collectivism. *Journal The Wiley-Balckwell Encyclopedia Of Personality And Individual Differences*, 3.

- Al-Owaihan, A. A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Clarke, V. B. (2006). Using Thematic Analysis In Psychology. *Qualitative Research In Psychology*, 77-101.
- Cresswell. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative And Qualitative Research (4th Ed.)*. Boston: Ma : Pearson.
- Diaz, P. R. (2015). Level Of Coherence Among Ethics Program Components And Its Impact On Ethical Intent. *Journal Of Business Ethics*, 128(4), ., 725-742.
- Farida, U. (2015). Diskursus Sunnah Sebagai Sumber Hukum Ilam : Perspektif Ushuliyin Dan Muhadditsin. *Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 238-255.
- Furnham, A. (1990). The Protestant Work Ethic And Vocational Preferences . *Journal Organizational Behaviour Vol11(1)*, 33.
- Kamri, D. N. (2023). Etika Kerja Untuk Institusi Islam. 1-23.
- Lebar, O. (2022). *Penyelidikan Kualitatif : Pengenalan Kepada Teori Dan Metod*.
- Mat, M. U. (2021). Green Human Resource Management: Implication Toward Environmental Performance In Developing Countries . *International Journal Of Economics, Management And Accounting 29, No. 1* , 207-221.
- McLeod, S. (2024). Type Of Interviews In Research (Guide & Examples). 1-18.
- Mohd Ridhuan Bin Remly, P. D. (2019). Cabaran Pengurusan Aktiviti Pengimarahkan Institusi Masjid: Kajian Kes Di Masjid Cemerlang Di Malaysia. *Journal Of Management & Muamalah, Vol. 9, No. 1*, 39-51.
- Mohd Ridhuan Remly, S. N. (Vol. 7, No. 1; 2022). Peranan Pengurusan Masjid Dan Ahli Jemaah Dalam Mengimarahkan Institusi Masjid Pasca Wabak Covid 19: Satu Sorotan. *Al-Turath Journal Of Al-Quran And Al-Sunnah*, 1-11.
- Mokhtar, W. R. (2012). Penggunaan Uslub Khabaridalam Al-Quran : Kajian Terhadap Surah Yasin. 5.
- Muhammad Mustakim Mohamed Noh, A. S. (2015). Kajian Kes Perlaksanaan Etika Kerja Islam (Eki) Di Johor Corporation (Jcorp): Tumpuan Kepada Perlaksanaan Dan Faedahny. *Jurnal Pengurusan*, 1-24.
- Ogechukwu, A. D. (2013). The Current Ethical Challenges In The Nigerian Commercial Banking Sector . *Global Journal Of Management And Business Research Finance*, 1-17.
- Rusu, R. (2018). The Prrotestant Work Ethic And Attitude Towards Work. *Scientific Bulletin Vol Xxiii*, 114.
- Sahlawati Abu Bakar, M. A. (2022). Nilai Integriti Dalam Tadbir Urus Masjid. *Al-Mimbar: International Journal Of Mosque, Zakat And Waqaf Management* , 1-15.
- Satriadi, ., S. (Des 2017). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Se-Kota Tanjungpinang. *Jurnal Al-Amwal Vol. 6, No. 2* , , 1-14.
- Tasmara, K. T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.