

PENGAMALAN HISBAH KENDIRI KE ARAH PEMERKASAAN PENGURUSAN INSAN

Afifi Farhana Mhd Poad

afififarhana@yahoo.com

Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam (ISDEV)
Universiti Sains Malaysia (USM)

Muslihah Mazlan

muslihah@kuim.edu.my

Fakulti Keilmuan Islam
Kolej Universiti Islam Melaka

Abstrak

Pengawasan sendiri atau hisbah sendiri merupakan satu sistem pengawasan dalam pengurusan Islam yang terbukti peranannya untuk menegakkan kebenaran dan mencegah kemungkar. Objektif utama kertas kerja ini adalah, pertama untuk mengenal pasti amalan hisbah sendiri dan kedua ialah untuk menganalisis amalan hisbah sendiri ke arah pemeraksanaan pengurusan insan. Reka bentuk kajian ini adalah berbentuk deskriptif. Seterusnya, kertas kerja ini menggunakan kajian dokumen untuk tujuan pengumpulan data. Setelah itu, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan kaedah analisis kandungan. Dapatan kertas kerja ini menunjukkan bahawa pendekatan amalan hisbah sendiri mampu melahirkan dan memperkasakan pengurusan insan yang berkualiti bagi menangani masalah yang berlaku dalam pengurusan tersebut. Oleh yang demikian, hisbah sendiri dilihat sebagai salah satu cara yang dapat diaplikasikan untuk membendung masalah yang berlaku dalam pengurusan insan.

Kata Kunci: Amalan Hisbah Kendiri, Pengurusan Islam, Sistem Pengawasan

PRACTICE OF SELF-DIRECTEDNESS TOWARDS THE EMPOWERMENT OF HUMAN MANAGEMENT

Abstract

Self-control or self-healing is a surveillance system in Islamic management that has proven its role to uphold truth and prevent evil. The main objective of this paper is the first to identify the practice of self-healing and the second is to analyze the practice of self-directedness towards the empowerment of human management. The design of this study is descriptive. Subsequently, this paper uses a document study for data collection purposes. After that, the data collected were analyzed using the content analysis method. The findings of this paper show that the practice of self-healing practices is able to produce and empower the quality of human management to address the problems faced in the management. Hence, self-directedness is seen as one of the ways that can be applied to curb the problems that occur in human management.

Keywords: Selfedicated Practice, Islamic Management, Supervision System

Pendahuluan

Sesebuah organisasi memerlukan insan sebagai pelaksana untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Muhammad Syukri Salleh, 2003). Hal ini disokong oleh Wan Liz Ozman Wan Omar (1996) yang menyatakan bahawa setiap pembangunan tidak mungkin terlaksana dengan baik tanpa insan yang menjiwai dan mengamalkan syariat Islam yang sebenar-benarnya. Ia seterusnya akan memberi pelbagai masalah dan implikasi ke atas insan dan organisasi itu sendiri.

Pengurusan insan merujuk kepada aktiviti menguruskan manusia yang juga sering diistilahkan sebagai pengurusan sumber manusia dan pengurusan modal insan. Ia merupakan proses membangunkan jiwa seseorang yang tidak terpisah antara rohani dan jasmani berlandaskan syariat Allah SWT (Siti Shafia Subrai, 2016). Selain itu, pengurusan insan juga merupakan aktiviti menguruskan seseorang dalam sesebuah organisasi untuk sentiasa memperbaiki diri sama ada dalaman dan luaran selari dengan syariat Islam dengan mengharapkan keredaan Allah SWT (Wan Nornajwa Wan Othman, 2015).

Menurut NurHidayah Marzuki (2017) konsep pengurusan insan dalam sesebuah organisasi, seperti Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM) dan Kumpulan Meningkatkan Mutu Kerja (QCC) yang diperkenalkan oleh kerajaan tidak dikaitkan dengan Islam secara langsung. Hal ini disebabkan, konsep yang diguna pakai lebih tertumpu kepada aspek menguruskan pekerja dengan menjadikan pekerja tersebut sebagai sumber utama yang perlu diberi perhatian oleh organisasi (Wan Liz Ozman, 1996) untuk mengaut keuntungan semaksimum mungkin. Menurut Auni Abdullah (2010), selain daripada memenuhi hasrat mencari keuntungan semata-mata, konsep pengurusan ini juga lebih terarah kepada aspek-aspek luaran yang berkaitan pendekatan, kaedah dan metodologi yang bercanggah dengan akar umbi Islam. Hal ini seterusnya akan menyebabkan pelbagai masalah wujud dalam kalangan pekerja sama ada kakitangan awam atau swasta yang terlibat dengan pelbagai masalah disiplin.

Kajian menunjukkan bahawa pengurusan insan yang tidak menerapkan nilai dan sifat yang telah digariskan dalam Islam lebih cenderung untuk melakukan jenayah dan mendatangkan masalah kepada sesebuah institusi seterusnya memberi ancaman kepada perkembangan institusi tersebut. Salah satu puncanya adalah disebabkan tiada pengawasan sendiri yang terbit daripada tanggungjawab, kejujuran dan keadilan individu bagi menilai sesuatu perbuatan yang dilakukan (Ahmad Ibrahim Abu Sin, 1991). Oleh itu, kertas kerja ini membincangkan mengenai peranan amalan hisbah kendiri dalam memperkasakan pengurusan insan melalui elemen dan kaedah yang dapat diaplikasikan. Secara keseluruhannya, perbincangan dalam kertas kerja ini terbahagi kepada tiga bahagian. Pertama, membincangkan pengertian hisbah kendiri dan pengurusan insan; kedua, membincangkan mengenai pemerkasaan pengurusan insan dan ketiga menghuraikan pengamalan hisbah kendiri dalam memperkasakan pengurusan insan.

Metodologi

Kertas kerja ini merupakan kajian kualitatif yang menggunakan reka bentuk deskriptif. Analisis kandungan digunakan terhadap bahan-bahan rujukan yang digunakan seperti artikel, jurnal dan sebagainya. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis kandungan. Ianya dikumpulkan berdasarkan dua tema utama dalam kajian ini iaitu konsep hisbah kendiri serta pengurusan insan.

Sorotan Literatur

Hisbah merupakan perkataan Arab yang berasal dari perkataan ihtasaba, yahtasibu dan intisaban yang membawa maksud bersegera dalam mendapatkan ganjaran pahala daripada Allah SWT dengan melaksanakan kebaikan seperti yang dituntut dalam Islam (Ibn Manzur, 1988). Takrifan hisbah secara terminologi pula ialah satu tugas, perbuatan dan suruhan agama, yang merangkumi konsep menyeru ke arah kebaikan dan mencegah kemungkaran ke atas individu yang dipertanggungjawabkan untuk menjaga urusan orang Islam (Ibn Khaldun, 1930).

Hisbah atau pengawasan dalam Islam terdiri daripada tiga bentuk iaitu pengawasan diri sendiri, pengawasan masyarakat dan pengawasan pihak berkuasa atau kerajaan (Auni Abdullah, 2000; Ahmad Bashir Aziz, 2015). Mardzelah Makhsin (2014) menjelaskan bahawa hisbah kendiri adalah berdasarkan

al-'Amr bi al-Ma'ruf wa al-nahy 'an al-munkar yang berupaya memperkembangkan kemampuan diri untuk menilai diri sendiri dengan menekankan emosi dan jiwa, perubahan tingkah laku dalam diri sehingga membentuk kesedaran berakhlak dan penghayatan dalam kehidupan yang berteraskan kepada syariat Islam. Dengan menerapkan amalan hisbah sendiri ini ia dapat membendung seseorang insan daripada terjebak melakukan sesuatu kemungkaran ketika melaksanakan tugasannya (Auni Abdullah, 2000).

Hassan al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani dan Siti Arni Basir (2011) memperkatakan bahawa dalam memperkasakan pengurusan insan menurut Islam ia perlu diterapkan dengan elemen yang berpaksikan keislaman seperti tawhidi, itqan dan ihsan. Hal ini disebabkan, tawhidi merupakan kaedah ilmu berasaskan kewujudan Allah SWT (Mohd Affandi Hassan, 1992). Elemen tawhidi menekankan konsep tingkah laku dan tindakan yang dilakukan mestilah sama dengan niat yang berpaksikan keimanan kepada Allah SWT disamping tidak menafikan perhubungan sesama manusia (Hassan al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir, 2015). Menurut Hassan al-Banna Mohamed et. al (2015), pengurusan insan dalam sesebuah institusi Islam mampu melaksanakan tanggungjawab dan amanah yang diberikan dengan sebaik mungkin serta mampu memartabatkan keadilan dalam institusi pembangunan berteraskan Islam tersebut jika mempunyai nilai tawhidi dalam diri mereka. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa tanpa elemen tawhidi dalam sesebuah pengurusan menyebabkan matlamat institusi Islam tidak akan tercapai kerana ia tidak menekankan nilai iman dan akidah yang teguh dan mantap kepada insan dalam institusi pembangunan berteraskan Islam. Selain itu, pengurusan insan yang baik juga diperkasakan melalui elemen ihsan yang merupakan elemen yang dapat mengawasi setiap insan dalam melaksanakan tugasannya. Menurut Hassan al-Banna Mohamed et al. (2011) perkataan ihsan adalah berasal dari perkataan Arab yang membawa maksud sesuatu yang terbaik dan paling elok. Walau bagaimanapun, Syed Othman al-Habshi (1998) berpendapat bahawa maksud ihsan merangkumi tiga komponen yang saling berkait antara satu sama lain (Mohammad Ghazali & Nor 'Azzah Kamri, 2015).

Komponen pertama ialah ihsan merupakan perbuatan yang betul, tingkah laku yang baik, kebajikan, keikhlasan, baik hati, belas kasihan, bersimpati, mementingkan orang lain, perberikemanusiaan dan sebagainya. Kedua, ihsan ialah melakukan sesuatu perkara dengan cara yang terbaik. Ketiga, ihsan membawa maksud sentiasa merasai kewujudan dan kehadiran Allah SWT serta diri sentiasa diperhatikan oleh-Nya dalam apa jua keadaan dan tindakan (Mohammad Ghazali & Nor 'Azzah Kamri, 2015; Abdul Halim Busari, Kaswadi Ali, Zaimauriffudin Shukri Nordin & Abg Izhar Abg Ahmad, 2016). Ia adalah berdasarkan hadis berkaitan pertanyaan Jibril kepada Rasulullah SAW tentang maksud ihsan:

“Apa itu ihsan? Rasulullah SAW menjawab: ihsan itu ialah bahawa engkau menyambah Allah seolah-olah engkau melihat-Nya. Jika engkau tidak dapat melihat-Nya, maka sesungguhnya Dia melihat engkau”

(Riwayat Al-Bukhari, no hadis: 48)

Berdasarkan definisi yang dikemukakan dapat dinyatakan bahawa amalan pembinaan ihsan merupakan satu amalan yang membentuk kesedaran mengenai pemerhatian Allah SWT terhadap segala gerak laku manusia termasuk suara hati dan lintasan fikiran sehingga tidak terlindung sesuatu pun. Ia merupakan amalan yang berfungsi sebagai pengawasan dalaman yang menjadikan seseorang sentiasa berwaspada daripada memikirkan serta melakukan sebarang perbuatan yang tidak selari dengan suruhan agama (Panel Akademi Pengurusan YaPEIM, 2010). Ketiga-tiga elemen ini sangat berkait rapat dengan hisbah sendiri kerana ia mempunyai objektif dan matlamat yang sama iaitu untuk melahirkan gerak kerja yang baik dalam mencapai keredaan Allah SWT.

Analisa Amalan Hisbah Kendiri Dalam Memperkasakan Pengurusan Insan

Jika diteliti mengenai elemen yang perlu diterapkan dalam pengurusan insan iaitu elemen tawhidi, itqan dan ihsan didapati bahawa ia dapat dipraktikkan melalui pengamalan hisbah sendiri. Hal ini

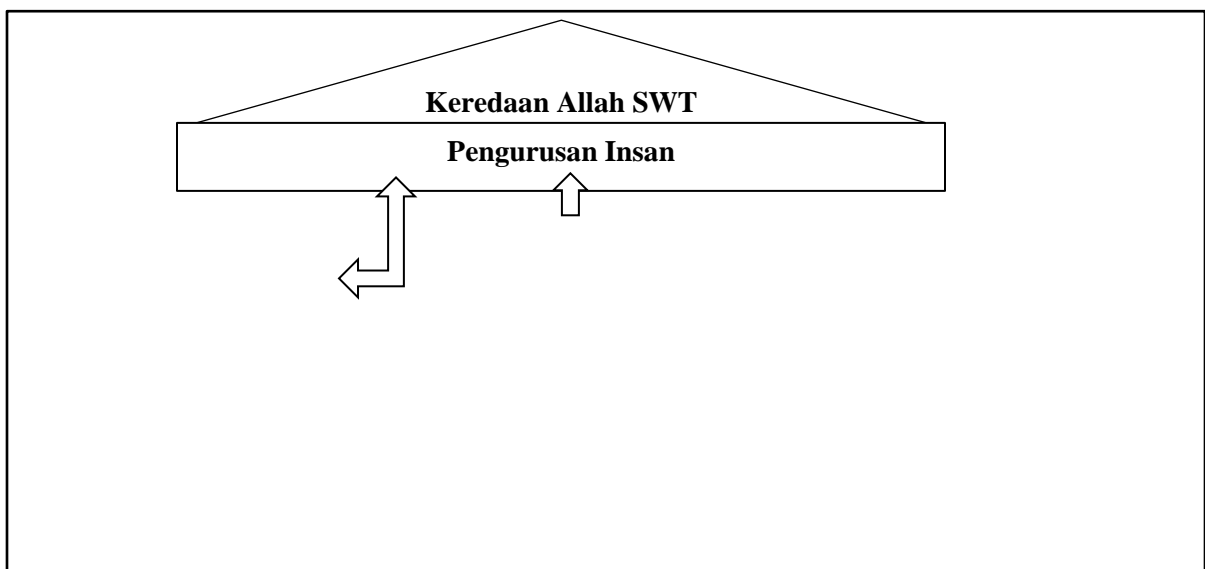
disebabkan wujudnya elemen-elemen berkenaan dalam amalan hisbah kendiri. Namun, perkara ini perlulah diterapkan menerusi beberapa kaedah agar pengamalannya dalam mewujudkan elemen tersebut dalam pengurusan insan tercapai (Ahmad Bashir Aziz, 2015). Antara kaedah pengamalan hisbah kendiri dalam pengurusan insan yang dapat diaplikasikan ialah nasihat, tazkirah, irsyad, islah, qudwah dan qiyadah.

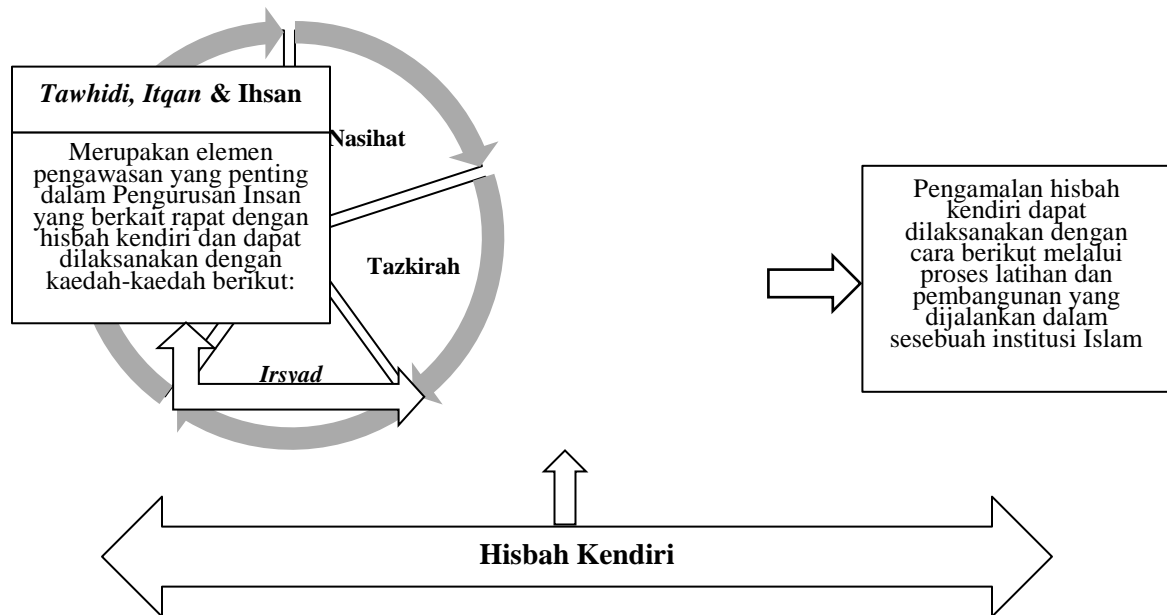
Menurut al-Munjid (1976) perkataan nasihat dimaksudkan sebagai keikhlasan, kesucian dan hubungan yang mesra dalam menyeru kepada kebaikan dan mencegah daripada melakukan kemungkaran. Ia juga merupakan asas hubungan antara kakitangan dalam sesebuah organisasi Islam untuk melahirkan gerak kerja yang sentiasa dalam landasan syariat Islam (Panel Akademi Pengurusan YaPEIM, 2010). Nasihat juga berkait rapat dengan tazkirah kerana ia merupakan kaedah untuk memberi peringatan kepada insan dalam sesebuah institusi untuk melakukan yang terbaik terhadap tanggungjawabnya. Hal ini disebabkan, tazkirah merupakan proses untuk saling mengingatkan antara satu dengan yang lain (Ahmad Bashir Aziz, 2015).

Selain itu, kaedah irsyad atau bimbingan juga boleh diaplikasikan untuk memperkasakan pengurusan insan di sesebuah institusi pembangunan berteraskan Islam. Menurut al-Ghazali (1983) irsyad merupakan satu kaedah membimbing, mengajar atau menunjukkan cara menuju ke arah kebaikan atau matlamat mengikut syariat Islam (Salasiah Hanin Hamjah, 2008). Hal ini adalah bertujuan untuk memberi petunjuk ke arah kebenaran demi mengelakkan berlakunya kesesatan dan penyelewengan dalam memandu manusia untuk membina kecemerlangan (Ahmad Bashir Aziz, 2015).

Seterusnya ialah dengan melaksanakan islah dalam pengurusan insan juga adalah langkah untuk memperkasakan insan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Uthman El-Muhammady (2015) berpendapat bahawa islah merangkumi definisi yang luas iaitu menjadikan sesuatu itu baik, betul, munasabah dengan kedudukan yang sepatutnya, tersusun dengan baik, soleh, bertakwa, sihat, berkembang maju, berguna, bermanfaat, menjadikan berjaya, mendamaikan dua pihak dan sebagainya.

Konsep islah dari sudut istilah pula bermaksud satu usaha untuk memperbaiki keadaan umat Islam yang telah rosak dan menyeleweng daripada ajaran al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW dengan cara mengajak umat Islam kepada fitrah Islam yang bersumberkan dari al-Quran dan sunnah rasulullah SAW (Muhamad Zaid Ismail & Norahida Mohamed, 2015). Oleh itu, untuk memperkasakan insan dalam institusi Islam ia perlulah melakukan langkah penambahbaikan yang bersumberkan dari al-Quran dan sunnah Rasulullah SAW dalam pengurusannya agar dapat melahirkan gerak kerja yang baik. Selain nasihat, tazkirah, itqan dan islah, kaedah yang mampu memperkasakan pengurusan insan juga ialah qiyadah dan qudwah. Qiyadah berasal dari perkataan Arab yang membawa maksud kepimpinan (Yusof Ismail, 1991). Tugas utama kepimpinan ialah mengajak ke arah kebenaran dan mencegah dari kemungkaran (Yusof Ismail, 1991). Qudwah pula bermaksud teladan yang baik sehingga dapat membentuk diri seseorang (al-Ghazali, 1983). Kedua-dua kaedah ini memainkan peranan penting kerana sesebuah kepimpinan bertanggungjawab untuk memberi teladan kepada orang dibawah kepimpinan tersebut. Oleh yang demikian, dapat disimpulkan bahawa pengurusan yang baik dapat dilaksanakan dengan kaedah-kaedah yang berteraskan Islam. Hal ini dapat diringkaskan melalui Rajah 1 seperti yang berikut





Rajah 1: Kaitan antara kaedah pengamalan hisbah sendiri dengan elemen pengawasan dalam pengurusan insan untuk mencapai keredaan Allah SW

Kesimpulan

Berdasarkan perbincangan mengenai hisbah sendiri dan pengurusan insan dapat disimpulkan bahawa pengamalan hisbah sendiri dalam pengurusan insan dapat membantu memperkasakan insan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diamanahkan. Dua objektif utama, pertama untuk mengenal pasti amalan hisbah sendiri dan kedua ialah untuk menganalisis amalan hisbah sendiri ke arah pemerksaan pengurusan insan.

Terdapat tiga elemen penting yang berkait rapat antara hisbah sendiri dan pengurusan insan iaitu elemen tawhidi, itqan dan ihsan. Ketiga-tiga elemen ini merupakan teras kepada agama Islam dalam membantu mengawasi insan dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, terdapat kaedah yang dapat diamalkan untuk memperkasakan pengurusan insan. Berdasarkan perbincangan dalam kertas kerja ini, terdapat enam cara yang dapat dipraktikkan untuk membentuk pengurusan insan yang berlandaskan syariat Islam. Antara kaedah yang dicadangkan ialah nasihat, tazkirah, itqan, islah, qiyadah dan qudwah. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa pengamalan hisbah sendiri mampu untuk memperkasakan pengurusan insan yang seterusnya dapat mencapai keredaan Allah SWT.

Rujukan

- Abdul Ghani Shamsuddin. (1989). *Tajdid dalam pendidikan dan masyarakat*. Kuala Lumpur: Dewan Pustaka Fajar.
- Abdul Halim Busari, Kaswadi Ali, Zaimuariffudin Shukri Nordin & Abg Izhar Abg Ahmad. (2016). Exploring ihsan-based leadership among academic leaders. *Qualitative Research Conference*, 390-397.
- Ahmad Bashir Aziz. (2015). *Pengurusan Islam alternatif pengurusan moden*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Ahmad Ibrahim Abu Sin. (1991). *Pengurusan dalam Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad Al-Ghazali. (1983). *Ihya' 'Ulumuddin*. Kaherah: Mu'assasah Al-Halabi Wa Syurakah.

- Al-Mawardi, Abu Hasan A'li Muhammad. (1966). *Al-Ahkam al-sultaniyyat*. Beirut: Dar Al-Kutub 'Ilmiyyah.
- Asmadi Mohamed Naim. (2003). *Maqasid syariah dan pemikiran pengurusan Islam*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Auni Abdullah. (2000). *Hisbah dan pentadbiran negara*. IKDAS Sdn Bhd. Kuala Lumpur.
- Azrin Ibrahim. (2010). *Sejarah hisbah dan kajian kontemporari tentangnya di Malaysia*. Tesis Sarjana, Universiti Sains Malaysia.
- Azrin Ibrahim. (2015). *Asas-asas hisbah dalam kitab al-hisbah fi al-islam : kajian di Majlis Perbandaran Kota Bharu Bandaraya Islam (MPKB-BBI), Kelantan*. Tesis, Universiti Sains Malaysia.
- Azrin Ibrahim. (2015). Kepentingan hisbah dan amalannya di Malaysia. *Jurnal Islam Dan Masyarakat Kontemporari*.
- Fadzila Azni Ahmad. (2013). *Konsep pengurusan institusi pembangunan berteraskan Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Hahasa Dan Pustaka.
- Hamdan Abd. Kadir. (2008). *Pekerja industri isu & teknik penyelesaiannya*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Hasan al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir. (2011). Pemantapan sistem pengurusan Islam berkualiti melalui konsep tawhidi, budaya itqan dan nilai ihsan. *World Congress on Islamic Systems*.
- Hasan al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir. (2015). Nilai-nilai sistem pengurusan kualiti Islam berasaskan al-Quran dan integrasi ilmu saintifik. *Jurnal Syariah, jil. 23, bil. 1, m/s 25-52*.
- Ibn Khaldun. (1930). *Muqadimmah*. Kaherah: Al-Matba'ah Al-Zariyyah.
- Ibn Manzur. (1988). *Lisan al-arab*. Beirut: Dar Ihya' Al-Turath Al-'Arabiyy.
- Ibn Taimiyyah. (1993). *Al-Hisbah fi Al-Islam wazifat Al-hukumat Al-Islamiyat*. Beirut: Dar Al-Fikr.
- Lenny Luat. (2010). *Kaedah pengurusan insaniah berteraskan Islam*. Tesis Sarjana: Universiti Sains Malaysia.
- Lenny Luat. (2017). Strategi pengurusan insan Universiti Sains Malaysia (USM): satu kajian dari perspektif Islam. Tesis: Universiti Sains Malaysia.
- Mardzelah Makhsin, (2008). *Hisbah Sistem Pengawasan Dan Etika Pengurusan Islam*. Universiti Utara Malaysia.
- Mardzelah Makhsin, Ab. Halim Tamuru, Mohd Aderi Che Noh & Mohamad Fadhli Ilias. (2012). Hisbah Pembelajaran Kendiri Dalam Pendidikan Islam. *Journal of Islamic And Arabic Education, Vol 4 (1), m/s 45-60*.
- Mardzelah Makhsin, Mohamad Fadhli Ilias & Mohd Aderi Che Noh (2014). Amalan hisbah kendiri dalam pendidikan Islam: kajian terhadap murid-murud sekolah menengah di Kedah. *The Online Journal of Islamic Education, Vol 2, Issue 1, m/s 45-60*.
- Mardzelah Makhsin, Nurulwahida Azid @ Aziz, Rozalina Khalid & Mohamad Fadhli Ilias. (2015). *Eksplorasi amalan hisbah kendiri dalam membina kecemerlangan pelajar universiti*. Sarawak: Konvensten Guru Pendidikan Islam.
- Matussein Jumat. (2005). *Konsep hisbah dan kaitannya dalam pembentukan bahagian penguatkuasa agama, negara brunei darussalam*. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM).
- Megat Ayob Megat Arifin, Abd. Halim Ahmad. (2016). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: suatu tinjauan umum. *Malaysian Journal of Society and Space 12 issue 9 (138-149), ISSN 2180-2491*.
- Mohd Affandi Hassan. (1992). *The tawhidic approach in management and public administration: concept, principles and an alternative model*. Kuala Lumpur: National Institute of Public Administration (INTAN).

- Muhamad Zaid Ismail & Norahida Mohamed. (2015). *Islah dan tajdid: pendekatan semula tamadun Islam. Proceedings of International Conference on Empowering Islamic Civilization in the 21 Century. eISBN:978-967-13705-0-6.* pembinaan
- Muhammad Firdaus Muhammad Hatta. (2005). *Al-Hisbah wa-dawruha fi himayat Al-Su dirasah fi fiqhiyah muqaranah bi Al-qanun Al-Malizi.* Tesis, Universiti Islam Antarabangsa Malaysia.
- Muhammad Syukri Salleh. (2003). *7 Prinsip Pembangunan Berteraskan Islam.* Perpustakaan Negara Malaysia.
- Muhammad 'Uthman El-Muhammady. (1977). *Memahami Islam : insan, ilmu dan kebudayaan.* Kota Bharu : Pustaka Aman Press, 1977.
- Neneng Nushasanah. (2013). *Pengawasan Islam dalam operasional lembaga kewangan syariah.* Fakulti Syariah Unisba, Bandung, Indonesia.
- Nor Azzah Kamri. (2007). *Perlaksanaan kod etika Islam di industri pembangunan berteraskan Islam: Kajian kes di Lembaga Tabung Haji Malaysia.* Tesis, Universiti Sains Malaysia.
- Nurhidayah Marzuki @ Yahaya (2017). *Kaedah kepimpinan dan perancangan strategik dalam pengurusan kualiti di Institusi Pembangunan berteraskan Islam Brunei Darussalam.* Tesis Doktor Falsafah, Universiti Sains Malaysia.
- Panel Akademi Pengurusan Yapeim. (2010). *Pengurusan Islami Menghayati Prinsip Dan Nilai Qurani.* Kuala Lumpur: Akademi Pengurusan Yapeim.
- Salasiah Hanin Hamjah. (2008). *Pendekatan da'wah al-irsyad al-nafsiyy menurut al-Ghazali: satu kajian di Pusat Kaunseling Majlis Agama Islam Negeri Sembilan.* Tesis: Universiti Sains Malaysia.
- Shukri Ahmad, Razali Mat Zin. (2001). *Adab dan etika kerja dalam organisasi.* Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Sidek Baba. (2006). *Pendidikan Rabbani: mengenal Allah melalui ilmu dunia.* Selangor: Karya Bestari Sdn Bhd.
- Siti Shafia Subrai. (2016). *Latihan pengurusan insan berteraskan Islam: Kajian di Institusi Tadbiran Awam Negara (INTAN).* Tesis Sarjana: Universiti Sains Malaysia.
- Sohaimi Mohd Salleh & Mohd Gunawan Che Ab. Aziz (2007). *Kualiti dari perspektif Islam: satu pengamatan dalam perkhidmatan awam Malaysia. Kertas kerja Ceramah Utama Kualiti sempena Sambutan Hari Kualiti Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia.*
- Suhaimi Mhd Sarif. (2014). *Tawhidic paradigm and organizational policy and strategy practices. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 5, Issue 2: ISSN 2289-1560.*
- Wan Liz Ozman Wan Omar. (1996). *Siri pengurusan dan pentadbiran utusan: pengurusan Islam abad ke-21, revolusi pengurusan untuk keunggulan sektor awam dan korporat.* Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Wan Nornajwa Wan Othman. (2015). *Pendidikan dalam pengurusan insan di institusi Islam berdasarkan surah Luqman.* Tesis Sarjana: Universiti Sains Malaysia.
- Yusof Ismail & Suhaimi Mhd Sarif. (2011). *The role of tawhidic paradigm in the transformation of management system. Proseding seminar transformasi sistem pengurusan Islam di Malaysia. ISBN: 978-967-5295-91-1, m/s 127-147.*
- Yusof Ismail. (1991). *Menguruskan Secara Islam.* Kuala Lumpur: A.S. Nooreen