



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***PENEROKAAN DINAMIKA INTIM PROFESIONAL
DI TEMPAT KERJA DALAM KALANGAN BELIA MUSLIM DI
SELANGOR, MALAYSIA***

MD. FARIDZ BIN ISMAIL

IPSAS 2021 1



**PENEROKAAN DINAMIKA INTIM PROFESIONAL
DI TEMPAT KERJA DALAM KALANGAN BELIA MUSLIM DI
SELANGOR, MALAYSIA**

Oleh

MD. FARIDZ BIN ISMAIL

**Tesis yang dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra
Malaysia, sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah**

September 2019

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, iklan, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya, Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia,

Hak Cipta © Universiti Putra Malaysia



DEDIKASI

This thesis is dedicated to

My lovely my mom, my wife and kids:

*With love, respect and a bunch of memories
Indeed, we belong to Allah and indeed to Him we will return.*



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah

**PENEROKAAN DINAMIKA INTIM PROFESIONAL
DI TEMPAT KERJA DALAM KALANGAN BELIA MUSLIM DI
SELANGOR, MALAYSIA**

Oleh

MD. FARIDZ BIN ISMAIL

September 2019

Pengerusi : Profesor Ismi Arif Ismail, PhD
Institut : Pengajian Sains Sosial

Intim profesional di tempat kerja (IPDTK) adalah suatu fenomena yang sering berlaku dalam suasana kerja yang mana seringkali ditafsirkan dengan perspektif negatif. Namun, konsep berkenaan perhubungan ini mempunyai pelbagai perspektif yang dinamik yang mana kajian ini cuba merungkai permasalahan ini. Justeru, penyelidik menggunakan kaedah kualitatif fenomenologi ini dengan menggunakan rekabentuk kajian temubual secara mendalam dengan informan yang terdiri daripada 13 orang belia muslim professional yang dipilih dengan teknik persempelan bertujuan untuk mendapatkan jawapan. Ini bagi mencapai objektif kajian iaitu; (1) untuk mendapatkan makna dinamika IPDTK perspektif belia muslim, (2) untuk memahami IPDTK yang berlaku dalam kalangan belia muslim, (3) untuk mengetahui kesan IPDTK kepada Pembangunan Belia Positif (PYD) dan (4) untuk mengetahui cara belia muslim menyantuni IPDTK. Hasil kajian daripada objektif pertama mendapati bahawa makna dinamika IPDTK berdasarkan magnitud yang merupakan tiga tema kategori iaitu hubungan keserakanan, hubungan intim profesional dan hubungan intim peribadi yang merangkumi sembilan subtema. Hasil kajian daripada objektif kedua pula mendapati bahawa IPDTK yang berlaku dalam kalangan belia muslim merupakan suatu proses yang panjang melibatkan hubungan interpersonal antara individu yang mana terdiri daripada tiga kategori tema iaitu berkenal-kenalan (taaruf), faham-memahami (tafahum) dan tolong-menolong (takaful) yang merangkumi 13 subtema. Berdasarkan objektif kajian ketiga pula dapat difahami bahawa IPDTK memberi kesan positif terhadap PYD yang mana merangkumi lima tema iaitu berkeyakinan, berkebolehan, keterikatan, berkeperibadian dan penyayang yang merangkumi sembilan subtema. Manakala hasil kajian terakhir untuk objektif kajian keempat didapati bahawa belia muslim menyantuni IPDTK dengan berpegang kepada prinsip Islam dan nilai profesional yang mana melibatkan empat kategori tema iaitu pegangan agama sebagai pendinding, menghormati jarak peribadi, sikap mengatasi intim peribadi negatif,

polisi hubungan profesional antara pekerja yang merangkumi tujuh subtema. Kesimpulan daripada kajian didapati bahawa asas IPDTK mempunyai dinamika perspektif iaitu suatu hubungan yang sangat akrab namun sangat profesional yang mempunyai tiga magnitud iaitu hubungan keserakanan, intim profesional dan intim peribadi. Oleh itu, bagi kajian yang akan datang, penyelidik mencadangkan agar kajian menilai perspektif belia untuk semua kaum samaada warga tempatan dan warga asing yang mana dilakukan secara kuantitatif di Lembah Kelang bagi memahami fenomena ini secara lebih mendalam dalam perspektif Malaysia.



Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

**EXPLORING THE DYNAMIC OF PROFESSIONAL INTIMACY AT THE
WORKPLACE AMONG MUSLIM YOUTH IN SELANGOR, MALAYSIA**

By

MD. FARIDZ BIN ISMAIL

September 2019

Chairman : Professor Ismi Arif Ismail, PhD
Institute : Social Science Studies

Intimate Workplace Professional (IPDTK) is a phenomenon that mostly happens in the work environment and is often interpreted from a negative perspective. However, the concept of this relationship has a variety of dynamic perspectives that this study aims to reveal. For this reason, researchers use this qualitative method of phenomenology by means of an in-depth interview design with informants made up of 13 professional Muslim youths selected using purposive sampling techniques to obtain answers. This is to achieve the objectives of the research, namely: (1) to introduce the IPDTK dynamics of meaning from the perspective of Muslim youth, (2) to understand the IPDTK that occurs among Muslim youth, (3) to know the impact of IPDTK on positive youth development (PYD) and (4) to know how Muslim youth treat IPDTK. The results of the study from the first objective found that the meaning of IPDTK dynamics based on magnitude which is three themes category of collegiality, professional intimate relationships and personal intimate relationships that include nine sub-themes. The results of the second objective study found that the IPDTK that occurs among Muslim youth is a long process involving interpersonal relationships between individuals, which consists of three categories of themes namely acquaintance (taaruf), understanding (tafahum) and helping each other (takaful) which includes 13 sub-themes. Based on the objectives of the third study, it can be understood that IPDTK has a positive effect on PYD, which includes five themes, namely confidence, competence, connection, character and care which includes nine sub-themes. While the results of the last study for the fourth research objective found that Muslim youths respect IPDTK by adhering to Islamic principles and professional values which involves four categories of themes namely religious beliefs as a barrier, respect for personal distance, attitude to address negative personal intimacy, professional relationship policy between employees which includes seven sub-themes. The findings of the study found that the basis of IPDTK has a dynamic perspective that is a very similar but very professional relationship of three dimensions, namely collegiality, professional intimacy and personal intimacy.

For future studies, researchers therefore suggest that the study assesses the perspective of youth for all races, whether locals or foreigners, which is done quantitatively in the Klang Valley in order to understand this phenomenon more deeply from a Malaysian perspective.



PENGHARGAAN

Bersyukur kehadiran Allah SWT kerana dengannya saya memperolehi kekuatan untuk menyempurnakan tesis ini. Syukur alhamdulillah, ucapan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan kepada Pengerusi Jawatankuasa Penyeliaan iaitu Prof. Dr Ismi Arif Ismail, Ahli Jawatankuasa Penyeliaan iaitu Prof. Dr Haslinda Abdullah dan Yang Berbahagia, Prof. Madya Dr. Soaib Asimiran. Bimbingan, tunjukajar, kritikan dan kesabaran semua penyelia telah banyak meningkatkan kemajuan penulisan tesis ini sehingga akhirnya telah dapat disempurnakan.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih saya tujukan kepada Institut Pengajian Sains Sosial (IPSAS) UPM serta Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia, Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS), Pejabat Agama Islam Daerah Hulu Langat (PAID) serta kepada semua informan yang terlibat dalam kajian ini.

Buat Bonda yang dikasihi, Hajah Saodah binti Hj. Nawawi yang sentiasa mendoakan, buat isteri tersayang yang sentiasa penuh tabah, sabar dan berkorban jiwa dan raga demi kejayaan ini, Hajah Amnah binti Shariff. Juga buat anak-anak cahayamata Mama dan Babah yang dikasihi, Kakak Long Tasneem, Kak Ngah Wardah, Kak Uda Madihah, Kakak Hajar, Kakak Sumayyah serta Abang Yusuff yang begitu sabar menunggu ayahandanya menghabiskan pengajian yang sangat berliku-liku ini. Babah memohon sejuta kemaafan di atas pengorbanan masa kalian dan disaat kalian tumbuh dan membesar. Sebahagian masa anakanda korbankan demi ayahandanya untuk fokus dalam menuntut ilmu di bidang Phd ini. Tidak dilupakan juga buat seluruh ahli keluarga terutama adik-beradik, ipar-duai serta sahabat-sahabat sejawatan juga jiran-jiran yang sentiasa setiap saat mendoakan atas kejayaan ini.

Juga ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada guru yang paling saya hormati, yang begitu sabar memberi tujuk ajar, tidak kira malam atau siang, di rumah, di warung atau di kedai kopi yang sentiasa membimbing, mendengar dengan penuh tekun dan sabar iaitu penyelia tesis, Prof. Dr. Ismi Arif. Rakan-rakan guru yang secara langsung atau tidak langsung membantu seperti Dr. Md. Rozalafri Johari dan Dr. Mutalib bin Mohd Azim, juga rakan seperjuangan yang sentiasa memberikan sokongan dan doa. Hanya Allah sahaja yang dapat membalas jasa dan pertolongan kalian

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah. Ahli Jawatankuasa Penyelidikan adalah seperti berikut:

Ismi Arif Ismail, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Haslinda Abdullah, PhD

Profesor
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Soaib Asimiran, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ZALILAH MOHD SHARIFF, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 08 April 2021

Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperolehi sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integriti ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis ini telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan : _____

Tarikh: _____

Nama dan No. Matrik : Md. Faridz bin Ismail, GS25740

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyelidikan

Dengan ini diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah selian kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi.

Tandatangan: _____
Nama Pengerusi
Jawatankuasa
Penyeliaan: Profesor Dr. Ismi Arif Ismail

Tandatangan: _____
Nama Ahli
Jawatankuasa
Penyeliaan: Profesor Dr. Haslinda Abdullah

Tandatangan: _____
Nama Ahli
Jawatankuasa
Penyeliaan: Profesor Madya Dr. Soaib Asimiran

JADUAL KANDUNGAN

	Muka surat
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vi
PERAKUAN	viii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii

BAB

1	PENDAHULUAN	1
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	1
1.3	Permasalahan Kajian	2
1.4	Persoalan Kajian	4
1.5	Objektif	5
1.5.1	Kepentingan Terhadap Dasar-Dasar Kerajaan	5
1.5.2	Kepentingan Terhadap Polisi Organisasi	6
1.6	Skop Kajian	6
1.7	Takrifan Konsep	6
1.7.1	Dinamika	7
1.7.2	Belia muslim	7
1.7.3	Intim Profesional.	7
1.7.4	Keserakanan (<i>Collegiality</i>)	8
1.7.5	Komuniti Pengamal (CoP)	8
1.8	Rumusan	8
2	SOROTAN LITERATUR	9
2.1	Pengenalan	9
2.2	Intim Profesional di Tempat Kerja (IPDTK)	9
2.3	IPDTK mengikut Perspektif Barat	11
2.4	IPDTK mengikut perspektif Islam	12
2.5	Perbandingan IPDTK diantara perspektif Barat dan Islam	13
2.6	Bagaimana IPDTK bermula	14
2.7	Keserakanan, Intim Profesional dan Intim Peribadi	15
2.7.1	Hubungan Keserakanan di Tempat Kerja (<i>Collegiality</i>)	15
2.7.2	Intim Profesional (Professional Intimacy)	16
2.7.2.1	Mempunyai ' <i>Commond Ground</i> ' yang sama	16
2.7.2.2	Penyataan dan pengesahan (<i>Mitual Validation</i>)	17

2.7.2.3	Saling kagum mengagumi antara sahabatnya	17
2.7.2.4	Suasana sekeliling yang positif	17
2.7.2.5	Kepercayaan	18
2.7.2.6	Fasa Proses Pembentukan Hubungan Intim Profesional	18
2.7.2.7	Kerjasama dan boleh bertolak-ansur	19
2.7.3	Intim Peribadi (<i>Personal Intimacy</i>)	19
2.8	IPDTK dalam Komuniti Pengamal (CoP)	22
2.8.1	Komuniti Pengamal (CoP)	23
2.8.2	Komponen Konsep Pembelajaran dalam CoP	23
2.8.3	Memahami Komuniti Pengamal (CoP) dan Belia muslim	24
2.8.3.1	Domain	24
2.8.3.2	Komuniti	25
2.8.3.3	Pengamal	25
2.9	Konsep Hubungan Persahabatan Dalam Islam	25
2.9.1	Rukun Pertama - <i>Ta'aruf</i> (Saling Kenal-Mengenal)	26
2.9.2	Rukun Kedua – <i>Tafahum</i> (faham-memahami)	27
2.9.3	Rukun ke Tiga: <i>Takaful</i> (Saling bantu membantu)	27
2.10	Belia Muslim dan Kehidupan	29
2.11	Belia dalam Organisasi	31
2.12	Peranan Belia muslim sebagai Ahli Organisasi	32
2.13	Perspektif Belia Muslim terhadap Perhubungan	33
2.13.1	Perhubungan Manusia dengan Tuhan (<i>Hablum Minnallah</i>)	34
2.13.2	Hubungan Manusia dengan Manusia (<i>Hablum Minan'nas</i>)	35
2.14	Kepentingan Hubungan Kepada Belia	36
2.15	Persahabatan dan Hubungan <i>Ukhuwah Fillah</i>	37
2.16	Konsep Pembangunan Belia Positif (PYD)	37
2.17	Komponen 5C yang penting dalam PYD	38
2.17.1	Kompetensi (<i>Competence</i>)	38
2.17.2	Berkeyakinan (<i>Confidence</i>)	39
2.17.3	Karekter (<i>Character</i>)	39
2.17.4	Mempunyai Keterikatan (<i>Connection</i>)	40
2.17.5	Sifat Penyayang (<i>Caring</i>)	40
2.18	Belia dan Hubungan dengan Rakan Sekerja	40
2.19	Hubungan Persahabatan di Tempat Kerja	41
2.20	Konsep-Konsep Parameter Kajian	41
2.21	Rumusan Bab	44
3	METODOLOGI KAJIAN	45
3.1	Pengenalan	45
3.2	Kualitatif sebagai Kaedah Kajian	45
3.3	Justifikasi untuk pemilihan kajian Kualitatif	46
3.4	Kajian Fenomenologi	47
3.5	Penggunaan Pendekatan Kajian Kes	47
3.6	Pemilihan Gabungan Pendekatan Kajian Kes	49

3.7	Persediaan sebelum kelapangan	50
3.7.1	Mengenalpasti informan dan perundingan persetujuan	51
3.7.2	Peserta dan Informan Kajian	52
3.7.3	Pemilihan informan	53
3.7.3.1	Kriteria Pemilihan Informan	54
3.7.3.2	Kebenaran dan persetujuan informan.	54
3.7.3.3	Susunan temubual	55
3.7.3.4	Perakam Suara Digital	55
3.7.4	Tahap Ketepuan Data	56
3.7.5	Aktiviti Kerja di lapangan: Prosedur Pengumpulan Data	56
3.8	Kajian Rintis	57
3.9	Temubual berbentuk Semi Struktur	58
3.9.1	Teknik pencungkilan maklumat temubual	61
3.10	Analisis Dokumen	63
3.10.1	Analisis dan Interpretasi Data	63
3.10.2	Penggunaan Perisian Atlas.ti ver 7.5 dalam penganalisan data kualitatif	64
3.10.3	Penulisan Transkripsi Data daripada Temubual	65
3.10.4	Memberi kod dan mengelaskan tema-tema	66
3.11	Pembentukan tema	66
3.12	Langkah bagi menghasilkan tema-tema	67
3.13	Kebolehpercayaan dan Kesahan Kajian	68
3.13.1	Member Checks	68
3.13.2	Mengelakan Bias	68
3.13.3	Etika dalam kajian	69
3.14	Rumusan Bab	72
4	HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	73
4.1	Pengenalan	73
4.2	Butiran Informan	73
4.3	Profil dan Latar belakang Informan	73
4.4	Tema-tema daripada analisis data	79
4.5	Tema dan sub tema yang dibentuk daripada Persoalan Kajian 1	80
4.6	PK 1: Apakah makna dinamika IPDTK perspektif belia muslim	80
4.6.1	Hubungan keserakanan	80
4.6.1.1	Persaudaraan Islam	84
4.6.1.2	Ukhuwah di tempat kerja	84
4.6.1.3	Saling percaya mempercayai	86
4.6.2	Hubungan intim professional	88
4.6.2.1	Mudah bekerjasama	89
4.6.2.2	Bertolak ansur dan bertimbang rasa	90
4.6.2.3	Saling kenal mengenali	90
4.6.3	Hubungan intim peribadi	92
4.6.3.1	Keserasian (<i>Chemistry</i>)	93
4.6.3.2	Empati dan sedia mendengar	94

	4.6.3.3	Tidak mengambil kesempatan	95
4.7	PK 2:	Bagaimanakah IPDTK berlaku dalam kalangan belia muslim	96
	4.7.1	Berkenal-kenalan (Taaruf)	96
	4.7.1.1	Hubungan tanpa dirancang	96
	4.7.1.2	Masa yang cukup saling mengenali	97
	4.7.1.3	Mempunyai minat yang sama	98
	4.7.1.4	Persamaan tingkah laku dan cara berfikir	98
	4.7.1.5	Saling mengenali keluarga dan pasangannya	100
	4.7.2	Faham-memahami (Tafahum)	100
	4.7.2.1	Keserasian dan frekuensi yang sama	101
	4.7.2.2	Kecenderungan berkongsi dan berbincang	102
	4.7.2.3	Memahami emosi dan empati	103
	4.7.2.4	Memahami aspirasi kumpulan	103
	4.7.3	Tolong-menolong (Takaful)	104
	4.7.3.1	Semangat kekitaan yang tinggi	105
	4.7.3.2	Saling mengalas tanggungjawab	105
	4.7.3.3	Bekerja atas dasar kekeluargaan	107
	4.7.3.4	Pembentukan kumpulan yang teguh	108
4.8	PK 3:	Sejauh manakah IPDTK memberi kesan kepada Pembangunan Belia Positif (PYD)	109
	4.8.1	Berkeyakinan (Confidence)	109
	4.8.2	Berkebolehan (Competence)	110
	4.8.2.1	Sokongan daripada ahli kumpulan	110
	4.8.2.2	Gabungan pengalaman ahli kumpulan	111
	4.8.3	Keterikatan (Connection)	111
	4.8.3.1	Sentiasa merujuk ahli kumpulan	112
	4.8.3.2	Ahli kumpulan sebagai keluarga	113
	4.8.4	Berkeperibadian (Character)	114
	4.8.4.1	Menjaga batas pergaulan	114
	4.8.4.2	Menghormati Jarak Peribadi	115
	4.8.5	Penyayang (Care)	117
	4.8.5.1	Berkorban mengalas tanggungjawab	117
	4.8.5.2	Sifat empati mengambil berat	119
	4.8.5.3	Perkongsi pengalaman urusan keluarga	120
4.9	PK 4:	Bagaimanakah belia muslim menyantuni IPDTK	121
	4.9.1	Pegangan Agama sebagai pendinding	121
	4.9.2	Menghormati jarak peribadi	122
	4.9.2.1	Menghormati ruang peribadi agar tidak dicerobohi	123
	4.9.2.2	Mengelak perbincangan silang jantina di tempat tertutup	124
	4.9.3	Bagaimana menyantuni intim peribadi negatif	125
	4.9.3.1	Tidak berkongsi masalah peribadi dengan rakan sekerja	125
	4.9.3.2	Kepercayaan terhadap pasangan masing-masing	126

	4.9.3.3	Penerapan nilai Islam di tempat kerja	127
	4.9.4	Polisi hubungan profesional antara pekerja.	128
	4.9.4.1	Penguatkuasaan polisi kakitangan- Intim profesional	128
	4.9.4.2	Integriti dalam organisasi	130
4.10		Rumusan Bab	132
5		RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	133
	5.1	Pengenalan	133
	5.2	Ringkasan	133
	5.3	Kesimpulan	135
	5.4	Kerangka Konseptual Hasil Kajian	136
	5.5	Implikasi	139
	5.6	Cadangan	139
	5.6.1	Cadangan kepada individu	139
	5.6.2	Cadangan kepada institusi	140
	5.6.3	Cadangan kepada polisi atau dasar	140
	5.7	Cadangan kepada kajian akan datang	140
	5.8	Rumusan Bab	141
		RUJUKAN	142
		BIODATA PELAJAR	167
		SENARAI PENERBITAN	168

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka surat
1	Tafsiran Umur Belia (Dasar Belia Negara, 2018)	32
2	Tarikh Temubual yang dijalankan	57
3	Senarai Semakan Persoalan Etika sebelum menjalankan temubual	71
4	Profil dan latar belakang Informan	74



SENARAI RAJAH

Rajah		Muka surat
1	Perbezaan antara Keserakanan (<i>collegiality</i>), Intim Profesional (<i>professional intimacy</i>) dan Intim Peribadi (<i>personal intimacy</i>)	22
2	Memahami Komuniti Pengamal (CoP)	25
3	Tiga Rukun Persahabatan Dalam Islam (Abdul Halim, 2009)	29
4	Elemen 5C' dalam Pembangunan Belia Positif (Lerner & Lerner, 2012)	40
5	Konsep-Konsep Parameter Kajian	43
6	Kerangka Rekabentuk Kajian	48
7	Carta alir langkah-langkah dalam menghasilkan tema dan sub tema	67
8	Makna Dinamika IPDTK Perspektif Belia Muslim	96
9	IPDTK Dalam Kalangan Belia Muslim	109
10	Kesan IPDTK Kepada Pembangunan Belia Positif (PYD)	121
11	Cara Belia Muslim Menyantuni IPDTK	132
12	Dinamika Intim Profesional Di Tempat Kerja (IPDTK)	137

SENARAI SINGKATAN

IPDTK	Intim Profesional di Tempat Kerja
IDTK	Intim di Tempat Kerja
PYD	Positive Youth Development
CoP	Community of Practice
PK	Persoalan Kajian
BM	Belia muslim





© COPYRIGHT UPM

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini merangkumi latar belakang kajian, latar belakang masalah, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian serta limitasi kajian dan definisi istilah untuk meneroka proses dinamika intim profesional di tempat kerja dalam kalangan belia muslim di tempat kerja (IPDTK) di negeri Selangor. Cetusan daripada itu, maka timbul empat (4) persoalan kajian yang mana membawa kepada penyelidikan untuk mencapai empat (4) objektif kajian secara khusus. Selain daripada itu, penyelidik juga mengenalpasti kepentingan kajian agar ia menyumbang kepada keilmuan agar memberi manfaat dalam bidang ini. Walau bagaimanapun, sumbangan penyelidikan terbatas kepada skop kajian sahaja. Seterusnya bab ini turut menyenaraikan dan memberi definisi secara ringkas peristilahan konsep-konsep operasi yang menjadi asas kepada kajian.

1.2 Latar Belakang Kajian

Perhubungan di tempat kerja adalah perkara lumrah yang berlaku sepanjang kitaran kehidupan manusia (Obakpolo, 2015). Perhubungan ini membentuk perilaku dalam berinteraksi dan berkomunikasi bersama orang lain terutama ketika berada di alam pekerjaan. Menurut kajian yang dijalankan oleh Randle et al., (2012) setiap pekerja memperuntukkan masa hampir 8 jam sehari atau 40 jam seminggu untuk berkomunikasi dan berhubung dengan keserakanan (Gordon & Hartman, 2009). Sudah tentulah dalam menjalankan rutin harian pekerjaan, mereka perlu berkomunikasi dan berhubung untuk memastikan perjalanan organisasi yang mereka ceburi tercapai (Dian Hikmah & Mohd Zaidi, 2016). Oleh kerana banyak masa dihabiskan di tempat kerja, maka lazimnya manusia akan membentuk hubungan persahabatan di tempat kerja. Individu tersebut akan membentuk persahabatan daripada pelbagai jenis keadaan hubungan (Pakeeza, Haris & Sajjad, 2011). Proses ini juga boleh melibatkan pelbagai jenis aras persahabatan, kemesraan, kasih sayang, keintiman dan kerjasama (Robert French, 2007; Randle, Gaylor, & Mathis, 2012). Ini kerana persahabatan merupakan suatu keadaan sebagai saling bergantung antara satu sama lain secara sukarela dan berlaku dari masa ke semasa dengan tujuan untuk memudahkan matlamat sosio-emosi (Fraser, 2015). Dalam keghairahan mereka bekerja dalam satu pasukan kerja, berkomunikasi dan berhubung, kerjasama yang sangat erat antara setiap individu perlu mengikuti undang-undang yang telah ditentukan, menumpukan perhatian antara satu sama lain serta menghormati setiap ahli dalam satu pasukan (Salman & Hassan, 2015).

Mengikut kajian oleh Institut Pembangunan Belia Malaysia, sehingga September 2012, jumlah penjawat awam daripada kalangan belia di Malaysia sahaja sudah mencapai 616,000 orang. Ini menunjukkan bilangan golongan belia yang sangat

besar dalam industri pekerjaan di Malaysia. Pada peringkat belia, hubungan dengan rakan sebaya menjadi salah satu perkara utama dalam norma kehidupan mereka (Oxenbridge & Evesson, 2012). Belia berkomunikasi dan saling berhubung sesama rakan sejawat di tempat kerja untuk mencapai objektif kumpulan kerja serta organisasi (Jones, 2009; Myrick et al., 2010). Malah berjumpa dan berbincang secara bersemuka menjadi aliran terkini golongan belia berkomunikasi (Destiana et al., 2013; Ayun, 2015). Cara bekerja belia masakini juga lebih mengutamakan kerja berpasukan dalam kumpulan. Belia kini juga lebih suka berbincang sebelum membuat sebarang keputusan (Azmi, Rahman & Anuar, 2006).

Namun begitu, ada sebahagian pekerja dalam kalangan belia muslim ini terlepas pandang bahawa hubungan rapat dan intim kadang-kadang tersasar dari tujuan asal mereka bekerja dalam satu pasukan. Semua perhubungan bentuk baharu ini menjadi alat untuk mereka bertemu dan berbincang serta menjadi sebahagian daripada budaya dan cara hidup belia masa kini serta sangat terdedah dengan fenomena hubungan intim (Myrick et al., 2010). Dalam konteks intim profesional di tempat kerja (Ariana Trevino, 2014), persahabatan yang terjalin di antara keserakanan ditakrif sebagai pergantungan secara sukarela antara pekerja dan ia berlaku daripada semasa ke semasa dengan tujuan untuk memudahkan matlamat sosio-emosi (Seok-Hwi Song, 2005). Proses ini juga melibatkan pelbagai jenis persahabatan, kemesraan, kasih sayang, keintiman dan kerjasama (Randle, Gaylor & Mathis, 2012). Mereka berhubung dan berkomunikasi untuk mencapai matlamat organisasi. Apabila membincangkan isu intim profesional di tempat kerja (IPDTK), belia Muslim juga tidak terkecuali daripada terlibat dalam fenomena ini.

1.3 Permasalahan Kajian

Intim di tempat kerja sering dipandang oleh masyarakat Malaysia sebagai sesuatu proses yang dikaitkan dengan perbuatan dan tingkah laku yang membawa kepada keburukan (Siti Fatimah, 1999). Ini kerana intim di tempat kerja dikaitkan dengan perlakuan negatif yang sering dilaporkan dalam media. Contohnya akhbar Utusan Malaysia (2011) melaporkan bagaimana kakitangan sebuah syarikat penerbangan negara ditangkap kerana terlibat dengan perlakuan seksual yang bermula dengan hubungan intim profesional di tempat kerja kemudian berlaku hubungan intim peribadi yang mengakibatkan terjerumus gejala negatif tersebut. Kes-kes yang melibatkan hubungan intim peribadi di tempat kerja ini bukan sahaja melibatkan syarikat swasta, malah ia juga berlaku pada organisasi kerajaan. Sebagai contoh laporan Utusan Malaysia, (2011) turut melaporkan kejadian seorang ketua pengarah di sebuah kementerian telah di tangkap bersama kakitangannya dan laporan Berita Harian, (2012) berkenaan tangkapan di Pulau Pinang ke atas seorang Timbalan Ketua Setiausaha sebuah Kementerian bersama pembantu peribadinya. Kes intim di tempat kerja turut berlaku dalam organisasi yang ternama seperti Google International Inc yang melibatkan kakitangan dengan kes hubungan intim di tempat kerja. Akibatnya individu tersebut ditamatkan perkhidmatannya kerana perlakuan tersebut dianggap mencemarkan reputasi Google (Robert French, 2007 & Kara Swisher, 2013).

Antara bentuk hubungan di tempat kerja yang kurang dibincangkan secara ilmiah adalah berkaitan keintiman di tempat kerja secara profesional. Berdasarkan data kes yang dirujuk ke pihak kaunseling agama, jelas menunjukkan bahawa masyarakat masih keliru dalam membezakan antara hubungan intim profesional dengan hubungan intim peribadi di tempat kerja. Ini kerana persahabatan bersama rakan sejawat di tempat kerja ini juga dikenali sebagai hubungan Intim Profesional Di Tempat Kerja (Berman, West, & Richter, 2002; Megan Donohoe, 2010; & Gilen, 2014) atau selepas ini diringkaskan dengan akronim IPDTK. Intim Profesional di tempat kerja (IPDTK) bermakna hubungan yang terjalin antara pekerja yang bekerja dalam suatu organisasi yang mana mereka berkomunikasi dan berhubung untuk mencapai matlamat organisasi (Rogers & Holloway, 1993). Antara sarjana awal yang menulis berkenaan penyelidikan ini adalah Rogers dan Holloway (1993) dan penulisan mereka bertajuk '*Professional Intimacy: Somewhere Between Collegiality and Personal Intimacy*'. Justru, ini jelas menunjukkan bahawa konsep IPDTK merupakan sesuatu yang baharu dan amat jarang dibincangkan mahupun diselidiki secara ilmiah dan empirikal dalam konteks Malaysia walaupun ia telah mula diperkatakan di barat semenjak tahun 1993 lagi.

IPDTK adalah perkara penting yang menjadi sebahagian daripada lumrah kitaran kehidupan manusia. Hubungan ini membolehkan kita berinteraksi dan berkomunikasi bersama orang lain. Di Barat, mereka memahami IPDTK sebagai hubungan persahabatan dan perkongsian daripada banyak aspek yang melibatkan perkongsian ikatan emosi serta mereka sendiri amat memahami persoalan diri masing-masing. Ia bermakna seseorang yang mempunyai rakan sekerja yang menjalin persahabatan yang intim dan proses ini berlaku dalam tempoh masa yang agak lama. Melaluinya, individu memahami sedikit sebanyak perkara yang melibatkan peribadi rakan sekerja seterusnya mendapat kepercayaan penuh daripada sahabatnya (Mallett-Hamer, 2005; Zelizer, 2009). Dalam konteks kajian ini, IPDTK merujuk kepada hubungan intim profesional yang positif dan sering dikatakan sebagai pemangkin kepada kerja berpasukan (Wan Idros & Maizatul Haizan, 2012). Ia bermakna hubungan yang terjalin dalam keadaan yang sangat mesra antara pekerja yang bekerja dalam suatu organisasi. Walaupun secara amnya hubungan seperti ini membawa konotasi yang positif, namun realitinya terdapat kes-kes penyimpangan dari tujuan asal IPDTK tersebut. Salah satu contohnya seperti tangkapan berkhawat sehingga mengakibatkan perceraian yang melibatkan golongan belia yang dibawa ke mahkamah yang asalnya bermula daripada hubungan IPDTK. Terdapat juga situasi permasalahan yang melibatkan perhubungan di tempat kerja yang mana IPDTK disalahguna oleh individu yang terlibat hingga terjebak kepada hubungan sulit dan akhirnya tersasar dalam gejala hubungan terlarang (Marican, 2008).

Walaupun maklumat mengenai fenomena IPDTK ini boleh didapati daripada dapatan kajian di Barat, perlu diingatkan bahawa sistem nilai di Barat adalah berbeza dengan sistem nilai, budaya dan agama di Malaysia. Malah, konsep dan model yang melibatkan IPDTK di Barat seperti *Community of Practice (CoP)* dan *Positive Youth Development (PYD)* tidak banyak meletakkan sistem nilai agama dan budaya sebagai asas utama perbincangan. Ini kerana di dalam konteks budaya timur yang mementingkan budaya kolektif seperti gotong-royong dan kerjasama di dalam masyarakatnya (Mohd Yusof et al., 2011). Para pekerja selalunya berkomunikasi

(Seok-Hwi Song, 2005) dan bergerak dalam satu kumpulan secara intim profesional. Oleh itu, nilai dan adab budaya serta agama (Ruhaizie Riyadzi, 2010) seringkali dijadikan pegangan hidup untuk melaksanakan tugas seharian.

Kelompangan daripada sudut budaya dan agama yang tidak disentuh oleh sarjana barat inilah yang dijadikan skop perbincangan dalam kajian ini. Ini kerana kajian ini menerokai proses adaptasi belia tentang hubungan IPDTK dalam ruang lingkup nilai agama dan budaya yang tidak disentuh oleh sarjana barat sebelum ini. Model dan teori seperti yang di utarakan oleh sarjana barat seperti Engestrom (1997) dan Wenger et al. (2006) tidak begitu jelas mengaitkan proses ini dalam konteks nilai agama dan budaya, malah hanya membincangkan daripada perspektif yang secular sifatnya. Ini kerana manusia memerhatikan dan belajar melalui apa yang diperhati dan ditafsirkan dengan apa yang berlaku di sekeliling mereka (Bandura, 1971; Maisto, Carey, & Bradizza, 1999). Berdasarkan kajian ini, diharapkan ia mampu membantu belia untuk memerhati bagaimana rakan mereka membentuk hubungan IPDTK secara yang positif. Beliau juga berpandangan bahawa melalui sosialisasi, intim profesional dan keserakanan mungkin akan berlaku mengikut situasinya. Mereka berkomunikasi, berhubung, berbincang dan menyumbang idea bermanfaat untuk organisasi dalam konteks Komuniti Pengamal atau *Community of Practice* (CoP) (Wenger, 2004 & Holland, 2009). Ini kerana komuniti pengamal adalah satu kelompok informal yang menghimpunkan segolongan individu daripada pelbagai bidang pengalaman, kepakaran serta pengetahuan untuk menyumbang idea dengan tujuan memperbaiki atau mencapai sesuatu matlamat (Lave, 1991; Alan Frost, 2010; Zulfa Avidiansyah, 2011).

Pada kebiasaannya perhubungan di tempat kerja, kakitangan akan berkomunikasi dan di antara satu sama lain dalam satu kumpulan secara intim profesional (Seok-Hwi Song, 2005 & Donohoe, Francis, & Ph, 2010). Ini kerana IPDTK adalah hubungan persahabatan dan perkongsian daripada banyak aspek yang melibatkan perkongsian ikatan emosi sesama pekerja terutama dalam kalangan belia. Belia sangat mementingkan hubungan antara sesama mereka dalam alam pekerjaan dan kehidupan seharian. Oleh kerana banyak masa yang dihabiskan di tempat kerja, maka lazimnya belia akan membentuk hubungan persahabatan yang erat, intim dan rapat melibatkan pelbagai jenis aras persahabatan seperti kemesraan, kasih sayang, keintiman dan kerjasama.

1.4 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada permasalahan kajian, analisis ini bertujuan menjawab persoalan seperti yang berikut:

1. Apakah makna dinamika IPDTK perspektif belia muslim?
2. Bagaimanakah IPDTK berlaku dalam kalangan belia muslim?
3. Sejauh manakah IPDTK memberi kesan kepada Pembangunan Belia Positif (PYD)?
4. Bagaimanakah belia muslim menyantuni IPDTK?

1.5 Objektif

Berdasarkan persoalan kajian, secara umumnya kajian ini bertujuan untuk memahami fenomena IPDTK. Manakala objektif khusus bagi kajian ini ialah:

1. Untuk mendapatkan makna dinamika IPDTK perspektif belia muslim.
2. Untuk memahami IPDTK yang berlaku dalam kalangan belia muslim.
3. Untuk mengetahui kesan IPDTK kepada Pembangunan Belia Positif (PYD).
4. Untuk mengetahui cara belia muslim menyantuni IPDTK.

Kepentingan Kajian

Persahabatan di tempat kerja selalunya berkait dengan banyak proses penting dan tindakan seperti kepuasan bekerja, pembangunan kerjaya, daya kreativiti, dan kebolehan membuat keputusan. Ia juga mempunyai perkaitan rapat dengan IPDTK dan golongan belia yang mempunyai isu dalam perkara ini. Oleh yang demikian, kajian ini sangat diperlukan untuk mencari jawapan adakah generasi belia muslim untuk mereka benar-benar memahami apakah makna, punca, kesan dan akibat daripada fenomena IPDT ini.

Kepentingan Terhadap Masyarakat

Berdasarkan kajian yang dilakukan ini, adalah amat penting kefahaman kepada konsep ini dalam pembinaan jatidiri belia muslim yang mampan (Fadillah Mansor, 2008; Ismail, Najihuddin, & Hassan, 2013), mempunyai daya tahan dan daya juang yang tinggi serta berintegriti yang amat diperlukan dalam membentuk pelapis nuasa kepimpinan negara (Azimi Hamzah, 1996). Kemahiran berkomunikasi *Interpersonal*, fasih berbicara, kebolehan memimpin, bijak membuat keputusan serta sentiasa bermotivasi dan mampu mendorong orang lain adalah ciri-ciri pembinaan belia positif yang sepatutnya dibangunkan dalam organisasi (Gaur & Ebrahimi, 2013). Oleh itu, kajian ini sangat penting untuk dijadikan panduan kepada golongan belia muslim di negara ini di dalam mempelajari kemahiran perhubungan di tempat kerja agar belia muslim yang terbentuk adalah generasi belia muslim yang mampu berkomunikasi secara cemerlang dan berhikmah di tempat kerja dalam mempersiapkan kebolehmengjadi pemimpin yang berkaliber di masa hadapan.

1.5.1 Kepentingan Terhadap Dasar-Dasar Kerajaan

Kajian mengenai IPDTK ini sangat penting kerana ia dapat membantu pihak yang berkepentingan dalam membina garis panduan perhubungan di tempat kerja (Nazari Ismail, 2007) bagi mana-mana organisasi seperti di institusi kerajaan contohnya Kementerian Sumber Manusia, Kementerian Belia dan Sukan atau Kementerian Pembangunan Wanita Keluarga dan Masyarakat. Ia juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terutamanya kepada generasi belia berkaitan dengan

pendidikan perhubungan di tempat kerja (Zilberstein & Spencer, 2017). Hasil kajian ini dapat memberi garis panduan tatacara adab dan tingkahlaku dalam perhubungan secara profesional di tempat kerja mengikut budaya dan nilai positif yang berpaksikan kepada nilai agama dan budaya Muslim di tempat kerja.

1.5.2 Kepentingan Terhadap Polisi Organisasi

Kajian ini juga penting kepada generasi belia di tempat kerja agar pihak organisasi mampu menjadikan kajian ini sebagai rujukan dalam membangunkan polisi bertulis mengenai IPDTK bagi mengekang perkara-perkara negatif yang berkait dengan hubungan di tempat kerja. Ini kerana, perhubungan intim yang sangat rapat dan intim antara silang jantina, melewati batas hubungan peribadi akhirnya menatijahkan hubungan terlarang dan membawa kesan negatif kepada organisasi. Tindakan seperti pilih kasih, nepotisme dalam pembuatan keputusan, kebocoran maklumat sulit organisasi serta lain-lain yang boleh mengalakkan gossip serta gangguan seksual di tempat kerja (Zelizer, 2009 & Donohoe et al., 2010).

1.6 Skop Kajian

Penyelidikan ini bertujuan untuk menerokai makna dinamika intim profesional di tempat kerja dalam kalangan belia muslim. Limitasi kajian ini hanya dilakukan ke atas golongan belia muslim yang bekerja di sekitar Selangor sahaja. Ini disebabkan mereka bekerja di tempat yang sama, berkongsi nilai agama dan nilai budaya yang sama. Namun jika penyelidik memberi fokus kajian terhadap belia daripada pelbagai agama, maka nilai yang timbul daripada intim profesional itu mempunyai pandangan alam yang berbeza. Temubual yang dijalankan di tempat kerja, sama ada di agensi kerajaan atau swasta. Organisasi di tempat kerja dijadikan konteks kajian ini memandangkan kajian perhubungan intim profesional yang ingin dikaji adalah proses sosialisasi yang berlaku di tempat kerja tersebut.

Dalam kajian ini, ia melibatkan belia dalam kalangan lelaki dan wanita Muslim sahaja. Penyelidik juga tidak meneroka perhubungan antara lelaki dengan lelaki atau antara wanita dengan wanita. Penyelidik berpandangan bahawa intimasi persahabatan antara gender yang berbeza adalah lebih jelas untuk dikupas berbanding dengan perhubungan intim antara sesama gender yang boleh mengundang kesangsian (Noor 'Ashikin et al., 2015).

1.7 Takrifan Konsep

Bahagian ini merupakan penjelasan secara ringkas mengenai konsep-konsep yang merupakan takrif konseptual kendalian konstruk kepada kajian. Manakala konstruk pula adalah kata kunci yang menjadi tujuan dalam kajian. Ia merupakan asas kepada idea yang membentuk pelbagai elemen konseptual yang mencetuskan penyelidikan. Semua konstruk-konstruk kajian ini merupakan elemen penting dalam IPDTK yang merupakan fenomenologi yang membawa kepada persoalan-persoalan

kajian. Berikut merupakan takrifan konsep yang menjadi pembolehubah dalam penyelidikan ini.

1.7.1 Dinamika

Secara umum dinamika membawa maksud, bertenaga, berkebolehan untuk bertukar dan berubah, berupaya memberi tekanan dan perubahan. Manakala melalui perspektif proses dan sesuatu sistem pula ia bermakna sentiasa berubah-ubah, mempunyai fleksibiliti, keragaman aktiviti, bertenaga, bersifat positif, efektif, agresif serta dapat memberi tekanan terhadap sesuatu proses.

1.7.2 Belia muslim

Menurut istilah yang didaftarkan di Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu untuk belia adalah antara 15 hingga 25 tahun. Manakala mengikut istilah yang digunakan oleh Dasar Belia Negara, umur yang dikategorikan belia adalah daripada 15 hingga 30 tahun. Manakala dalam Islam definisi belia muslim mengikut Dr. Mustofa Al-Khind dalam kitabnya 'Fiqh Al-Manhaji Mazhab As-Syafie' (Mustofa Al-Khind, 2011) yang menyatakan umur belia dikira setelah seseorang Muslim itu mencapai had 'Aqil-Baligh' untuk lelaki dan 'kedatangan haid' untuk perempuan. Hal ini kerana, pada usia ini seseorang lelaki atau perempuan tersebut telah sampai pada tahap umur tertentu dan layak menerima tanggungjawab yang ditentukan oleh syariat. Dalam konteks kajian ini, Belia muslim merujuk kepada belia lelaki dan wanita yang beragama Islam yang menerima tanggungjawab bekerja di dalam satu organisasi serta mampu berfikir dengan waras berdasarkan syariat Islam bagi mencapai matlamat organisasi. Diantara definisi yang lain mengenai Belia Muslim yang diterangkan disini adalah suatu sosok belia yang mempunyai kefahaman atau fikrah Islam yang sempurna dari sudut pengamalan dan tindakan disamping sentiasa menjaga kemuliaan akhlak, adab, perbuatan dan tingkah-lakunya.

1.7.3 Intim Profesional.

Intim Profesional dalam kajian ini bermaksud suatu kedudukan hubungan yang sangat rapat dan akrab antara dua orang individu atau lebih, saling berkongsi pengalaman dan pengetahuan serta dalam hubungan tersebut terdapat unsur keterbukaan daripada segi idea dan buah fikiran. Hubungan ini didasari dengan hubungan persahabatan yang sangat menjaga dan mementingkan ciri-ciri prinsip profesional dalam persahabatan iaitu dengan mengutamakan tanggungjawab dan akauntabiliti dalam sebarang tindakan, melakukan kerja dengan penuh sikap komitmen dan amanah, beretika, membuat keputusan secara kreatif, mempunyai kemahiran dan pengetahuan dalam bidang mereka, mempunyai tokoh dan daya kepimpinan serta keputusan berasaskan hasil.

1.7.4 Keserakanan (*Collegiality*)

Keserakanan biasanya digunakan untuk menerangkan tentang keadaan persahabatan yang rapat, profesional dan kukuh. Ia juga digambarkan sebagai sebuah kekuatan kerja berpasukan atau *teamwork* di dalam sebuah organisasi. Elemen utama yang mengkategorikan ciri-ciri ini seperti bekerja dalam satu kumpulan (*teamwork*), perkongsian tanggungjawab (*sharing responsibilities*), kepercayaan setiap ahli mempunyai kebolehan yang diiktiraf (*trusted*), hanya berurusan dalam hal ehwal kerja yang formal, pengambilan risiko bersama atas keputusan yang telah dilakukan bersama (*risk taking*) serta elemen pendedah kepada kekuatan dan kelemahan diri kepada rakan satu pasukan (*Self Disclosure*) (Woodfield & Kennie, 2008; Bakke, 2013)

1.7.5 Komuniti Pengamal (CoP)

Secara umumnya komuniti pengamal adalah suatu komuniti kumpulan manusia yang mempunyai minat, keinginan, keterujaan dan matlamat yang sama. Mereka berkongsi semangat untuk sesuatu yang mereka ketahui. Mereka juga selalu berinteraksi dengan tujuan untuk memperbaiki sesuatu amalan agar ia menjadi lebih bermakna. Terdapat tiga elemen penting dalam konsep pengamal pembelajaran ini iaitu domain (*domain*), komuniti (*community*) serta pengamalan (*practice*). Dalam konteks IPDTK ini, belia di tempat kerja berinteraksi dan belajar melalui proses sosialisasi berserta nilai yang ada dipersekitaran mereka. Melalui perhubungan dan interaksi mereka, belia dapat mempelajari ilmu pengetahuan dan amalan berbentuk pengetahuan yang tersurat (*explicit knowledge*) seperti latihan, pementoran, coaching serta lain-lain. Manakala bentuk ilmu pengetahuan yang tersirat (*tacit knowledge*) inilah yang banyak dipelajari oleh belia secara tidak langsung di tempat kerja seperti perlakuan, sikap, pengalaman, cara berfikir dalam menyelesaikan masalah, kompetensi, komitmen serta ilmu lain yang mungkin didapati melalui pemerhatian belia di tempat kerja.

1.8 Rumusan

IPDTK merupakan sebuah gagasan perhubungan yang menggambarkan fenomena hubungan intim erat dan mesra yang berlaku secara profesional di tempat kerja. Ia melibatkan pelbagai aras persahabatan seperti kemesraan, kasih-sayang, keintiman serta kerjasama yang berlaku secara profesional. Justeru, kajian ini cuba untuk merungkaikan fenomena IPDTK yang berlaku dalam kalangan belia muslim di tempat kerja secara lebih mendalam dan terperinci.

RUJUKAN

- Abbas As-Siisiy. (2001). *Bagaimana Menyentuh Hati. Era Intermedia* (1st Editio, Vol. 356). Solo Indonesia: Era Intermedia, Karengasem, Solo, Indonesia.
- Abdul Azim Ibrahim Al-Math'an. (2006). *10 Wasiat Imam Hassan Al-Banna*. Jakarta Timur: Al-I'tishom Cahaya Umat.
- Abdul Halim Mahmud. (2009). *Fiqh Ukhuwah* (1st ed.). Surakarta Indonesia: Era Intermedia, Karengasem, Solo, Indonesia.
- Abdul Halim Mahmud. (2000). *Peringkat-Peringkat Tarbiyah Ikhwan Muslimin*. (Fajri Muhammad, Ed.) (2nd Edition). Karengasem, Solo Indonesia: Ea Intermedia.
- Abdullah Nasih Ulwan. (1995). *Belia Muslim Dalam Menghadapi Cabaran Masakini*. Kuala Lumpur: Al Ramadhan.
- Abdullah, F. (2014). *Virtues And Character Development In Islamic Ethics And Positive Psychology*. *International Journal of Education and Social Science*, 1(2), 69–77.
- Abdullah, R. (2006). *Untukmu Pemuda Kader Dakwah*. Pustaka Da'watuna (Vol. 24).
- Abe, I. I., & Mason, R. B. (2016). *The Role Of Individual Interpersonal Relationships On Work Performance In The South African Retail Sector*. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2).
- Abu Hashim Hisyam Abdul Qadir. (2012). *Mempereratkan Persaudaraan dan Persahabatan, Mempererat Persaudaraan dan Persahabatan*. Jakarta, Indonesia: Daun Publishing, Bekasi, Indonesia.
- Adam, Z., & Kassim, F. (2008). *Kemahiran Kerja berpasukan: Etika dalam pekerjaan dari perspektif Islam*. *Kemahiran Insanniah Dan Kesejahteraan Sosial*, 1–9.
- Adler, P. S., Kwon, S. W., & Heckscher, C. (2008). Perspective—professional work: The emergence of collaborative community. *Organization Science*, 19(2), 359-376.
- Afriansyah, E. A. (2016). Penggunaan software ATLAS. ti sebagai alat bantu proses analisis data kualitatif. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(2), 53-63.
- Agans, J. P., Champine, R. B., DeSouza, L. M., Mueller, M. K., Johnson, S. K., & Lerner, R. M. (2014). Activity involvement as an ecological asset: Profiles of participation and youth outcomes. *Journal of Youth and Adolescence*, 43(6), 919-932.

- Ahmed, S., & Ezzeddine, M. (2009). Challenges and opportunities facing American Muslim youth. *Journal of Muslim Mental Health*, 4(2), 159-174.
- Akhtar, M. R. (1992). An Islamic framework for employer-employee relationships. *American Journal of Islamic Social Sciences*, 9(2), 202.
- Akram Ridha. (2007). *Management Diri Pemuda: Panduan Menuju Sukses*. (Dr Akram Ridha, Ed.) (1st ed.). Solo, Indonesia: Media Insani Publisher.
- Akua Ahya Adu-Oppong. (2016). *Communications in The Workplace Guidelines for Improving Effectiveness*. Communications Process, 4(September 2014).
- Al-Haq, F. (2011). *Hukum Berikhtilat Mengikut Pandangan Ulama*. Kuala Lumpur: Fikrah Halaqah Sdn Bhd.
- Al-Khatib, M. Abdullah. (2008). *Buku Penjelasan Di Sekitar Risalah Taalim*. Muhamad Abdullah Al-Khatib. Shah Alam: Dewan Pustaka Fajar.
- Amichai-Hamburger, Y., Kingsbury, M., & Schneider, B. H. (2013). Friendship: An old concept with a new meaning?. *Computers in Human Behavior*, 29(1), 33-39.
- Amin, A., & Roberts, J. (2006). *Communities Of Practice: Varieties Of Situated Learning*. Dynamics of Institutions and Markets in Europe, 44(0), 0-45. Retrieved from http://www.dime-eu.org/files/active/0/Amin_Roberts.pdf
- Amy Nicole Miller. (2011). *Sharing in Workplace Friendship: A Model of Disclosure in White-Collar Workplace Relationships*. North Dakota State University.
- Anney, V. N. (2014). *Ensuring The Quality Of The Findings Of Qualitative Research: Looking At Trustworthiness Criteria*. Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies, 5(2), 272-281.
- Anuar Ahmad. (2001). *Tahap Penglibatan Pekerja-Pekerja Kilang Dalam Program Rakan Muda Sektor Industri*. Master Thesis.
- Ardelt, M., & Day, L. (2002). *Parents, Siblings, And Peers: Close Social Relationships And Adolescent Deviance*. The Journal of Early Adolescence, 22(3), 310-349. <https://doi.org/10.1177/02731602022003004>
- Arifah Ahmad. (2011). *Memahami Konsep Ukhuwah Islamiah*. Tamadun Islam, 4.
- Ariana Trevino. (2014). *Workplace Friendships and Informal Communication*. Communications Public Relations, 5, 1-16.
- Arias, J. T., Higueta, J. C., & Castrillón, O. D. (2010). *Building A Collaborative Enterprise*. Cuadernos de Admnistracion, 23 (August), 81-105.
- Aries, E. J., & Johnson, F. L. (1983). *Close Friendship In Adulthood: Conversational Content Between Same-Sex Friends*. Sex Roles, 9 (12), 1183-1196. <https://doi.org/10.1007/BF00303101>

- Ariffuddin Dzulkiefli. (2015). *Pembentukan Belia Di Dalam Al-Quran*. Pembangunan Belia, 2(1), 2013–2016.
- Arman Syahlan Mohd Anuar. (2013). *Laporan Gangguan Seksual di Tempat Kerja di Malaysia dari tahun 2003 - 2013*. Gangguan Seksual Di Tempat Kerja, 1, 2013.
- Arshad, M. M., Ismail, I. A., Suandi, T., Omar, Z., Families, O. C. on C. & Frank, Anderson, P. M. (2005). *Kepimpinan Belia dalam Jaringan Sosial: Potensi Pementoran kepada Pembangunan Belia Positif*. The Journal of Early Adolescence, 25(1), 17–71
- Asmawati Suhid. (2007). *Pengajaran Adab Dan Akhlak Islam Dalam Membangunkan Modal Insan*. Jurnal Pengajian Umum, 8(9), 167–178.
- Austin, B., Beaven, M., Warburton, P., & Whitley, T. (2015). *Design For Workplace Performance-Fact Or Fiction-Sustainability And Profit*. Workplace Relationships, 3(1), 1–16.
- Ayun, P. Q. (2015). *Fenomena Remaja Menggunakan Media Sosial Dalam Membentuk Identitas*. Channel Jurnal Komunikasi, 3(2), 1–16.
- Ayun, P. Q., Destiana, I., Salman, A., Helmi, M., Rahim, Ghadaffi Hanafiah, M. (2015). *Media Dan Konstruk Sosial : Implikasi Terhadap Isu Sosial Remaja*. Jurnal Komunikasi Malaysian Journal of Communication Jilid, 31(2), 1–16.
- Azimi Hamzah, T. S. (1996). *Isu dan Cabaran dalam Pembangunan Belia: Beberapa Pemerhatian Penting*. Jurnal Pembangunan Belia, 3, 1–17.
- Azizah Hamzah (2010) *Kaedah kualitatif dalam penyelidikan sosiobudaya*. Jurnal Pengajian Media Malaysia, 6 (1) : 1-12.
- Azlina Abdullah. (2010). Tema dan Isu Penyelidikan Mengenai Gejala Sosial Pada Dekad Pertama Abad 21 di Malaysia. *Akademika*, 78(Jan.-April), 3–14.
- Azmi, N. (2006). *Hubungan antara komitmen ahli pasukan dengan keberkesanan pasukan kerja dalam Jabatan Sains dan Matematik di daerah Tumpat* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Baber, K. M., & Rainer, A. (2011). *Positive Youth Development*. *Advances in Child Development and Behavior*, 41, 309–348.
- Baharuddin Che Pa. (2008). *Hak Dan Tanggungjawab Masyarakat Islam Dalam Kopmtels Syar 'iyyah*. Kemasyarakatan, 2, 1–18.
- Bahrin, Z. (2004). *Faktor Mempengaruhi Keberkesanan Kerja Berpasukan Di Kalangan Pekerja Bukan Eksekutif Di Lembaga Pelabuhan Rajang Sibul, Sarawak* (Doctoral dissertation, Universiti Malaysia Sarawak).
- Bakke, E. W. (2013). *Teamwork in Industry*. *Teamwork*, 66 (3), 213–220.

- Baldwin, E. (2007). *Spark of Chemistry in a Romantic Relationship*. Yahoo Contributor Network.
- Beaulieu, C. M. J., & Lieu, M. J. B. (2004). *Intercultural Study of Personal Space : A Case Study*. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 794–805.
- Bedu, H., Katip, K., & Fahmi, M. (2008). *Keruntuhan Akhlak Dan Gejala Sosial Dalam Keluarga; Isu Dan Cabaran*. *Seminar Kaunseling Keluarga*, 51–62.
- Beers, P. J., Boshuizen, H. P. A., Kirschner, P. A., & Gijssels, W. H. (2006). *Common Ground, Complex Problems And Decision Making*. *Group Decision and Negotiation*, 15(6), 529–556.
- Benson-arter, R., & Hsieh, T. (1997). *Teamwork Across Time And Space*, (4), 19–27.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N. (2002). *Workplace Relations: Friendship Patterns And Consequences (According To Managers)*. *Public Administration Review*, 62(2), 217–230.
- Bhebhe, M., & Hove, E. (2016). *Workplace Romance: Rationale for Human Resource Practitioners Intervention. A Case of a Local Authority in Zimbabwe*. *International Journal of Asian Social Science*, 6(7), 386–397.
- Bishop, F. L., & Yardley, L. (2015). Qualitative assessment. *Cambridge handbook of psychology, health and medicine*. 2nd ed. Cambridge.
- Blandford, A. (2013). *Semi-Structured Qualitative Studies*. *The Encyclopedia of Human-Computer Interaction*, 2, 53.
- Bleske-Rechek, A., Somers, E., Micke, C., Erickson, L., Matteson, L., Stocco, C., Ritchie, L. (2012). *Benefit Or Burden? Attraction In Cross-Sex Friendship*. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29(5), 569–596.
- Bogdan, R.C., & Biklen, S.K. (1992) *Qualitative Research For Education*. Allyn & Bacon, United States of America.
- Bowen, G. A. (2009). *Document Analysis as a Qualitative Research Method*. *Qualitative Research Journal*, 9 (2), 27–40.
- Boyce, C., & Neale, P. (2006). *Conducting In-Depth Interviews: A Guide For Designing And Conducting In-Depth Interviews*. *Evaluation*, 2 (May), 1–16.
- Boyd, C. (2010). *The Debate Over the Prohibition of Romance in the Workplace*. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 325–338.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). (2006). *Using Thematic Analysis in Psychology*. *Qualitative Data Analysis Software*, 3, 77–101.
- Brehm, S. S. (2016). *Intimate relationships*. McGraw-Hill Book Company.

- Brink, A. J., & Wissing, M. P. (2013). *Towards A Theory-Based Positive Youth Development Programme*. *Journal of Child & Adolescent Mental Health*, 25(1), 7–22.
- Brink, H. I. (1993). *Validity And Reliability In Qualitative Research*. *Curationis*, 16(2), 35–38.
- Bruce, M., & Bridgeland, J. (2014). The mentoring effect: Young people's perspectives on the outcomes and availability of mentoring. *Washington, DC: Civic enterprises with hart research associates*.
- Bufkin, M. a. (2005). *Qualitative Studies: Developing Good Research Questions*, 1–7.
- Buntat, Y., & Hassan, M. S. (2003). *Kemahiran komunikasi dalam meningkatkan keyakinan diri pelajar. Satu Tinjauan Di Kalangan Ahli Jawatankuasa Kolej Mahasiswa, Universiti Teknologi Malaysia*. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.
- Burr SA, Collett T, L. Y. (2017). *The Value And Challenges Of Collegiality In Practice*. *Workplace Intimacy*, 3(2), 1–6.
- Burridge, L. H., Mitchell, G. K., Jiwa, M., & Girgis, A. (2011). *Consultation Etiquette In General Practice: A Qualitative Study Of What Makes It Different For Lay Cancer Caregivers*. *BMC Family Practice*, 12(1), 110.
- C Auriacombe. (2007). *Qualitative Field Research*. *Journal of Public Administration*, 42(6), 441–457.
- Caldbeck, R. (2005). *The Importance of an HR Policies & Practices Strategy*. *Entrepreneur*. HR Policies.
- Camino, L. & Taylor-Powell, E., (2006). Probing questions in interviews. *Quick Tips*, 34.
- Campbell, K. (2011). *Relationship Chemistry : Can Science Explain Instant Connections?*
- Campbell, K., Holderness, N., & Riggs, M. (2015). *Friendship Chemistry: An Examination Of Underlying Factors*. *Social Science Journal*, 52(2), 239–247.
- Carnevale, A. P., Gainer, L. J., & Meltzer, A. S. (1988). *Workplace basics: The skills employers want*. US Department of Labor, Employment & Training Administration.
- Carol Craig. (2014). *Creating Confidence For Professional Working With Young People*. *Self Esteem*, 4.
- Charlene Austin. (2009). *An Investigation Of Workplace Friendship Of Worklance Friendships And How It Influences Career Advancement And Job Satisfaction*. Capella University.
- Chen, Y. J. (2012). Melissa Gregg, *Work's Intimacy*, 6, 2440–2442.

- Chenail, R. J. (2010). *Introduction to Qualitative Research Design*. Qualitative Research, 1–15
- Chetan Kelkar. (2010). *Professional Relationships with Co-Workers. Communications at Workplace*. 5.
- Chin, Y. L. (2011). 'Platonic Relationships' In China's Online Social Milieu: A Lubricant For Banal Everyday Life? *Chinese Journal of Communication*, 4(4), 400–416.
- Chirzin, M. (2007). *Ukhuwah Dan Kerukunan Dalam Perspektif Islam*. Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama, 1(3).
- Close, A. G., & Hall, B. (2002). *Rules of Romance at Work: Who 's the Boss? From Art to Technology: Opportunities in Marketing Research and Education*, (706), 187–193.
- Cole, N. (2009). *Workplace Romance: A Justice Analysis*. *Journal of Business and Psychology*, 24(4), 363–372. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9117-1>
- Collier, R. (2012). *Professionalism: What Is It?* CMAJ. Canadian Medical Association Journal. Journal de l'Association Medicale Canadienne, 184(10), 1129–1130.
- Collins, W. A., & Laursen, B. (2004). *Changing Relationships, Changing Youth*. *The Journal of Early Adolescence*, 24(1), 55–62.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *The Basics Of Qualitative Research*. Research Educations Series, 6.
- Costa, M. (2010). *Interpersonal Distances In Group Walking*. *Journal of Nonverbal Behavior*, 34(1), 15–26.
- Crabtree, S. (2004). *Getting Personal In The Workplace*. Management, June.
- Crary, M. (1987). *Managing Attraction And Intimacy At Work*. *Organizational Dynamics*, 15(4), 27–41.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). *Determining Validity in Qualitative Inquiry*. *College of Education, The Ohio State University*, 39(3), 7.
- Crosnoe, R. (2000). *Friendships in Childhood and Adolescence: The Life Course and New Directions*. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 377–391.
- Crowe, S. (2013). *Get Back! The Use of Personal Space Among College Students*, 3(2011).
- Cuff, B. M. P., Brown, S. J., Taylor, L., & Howat, D. J. (2014). *Empathy: A Review Of The Concept*. *Emotion Review*, 8(2), 144–153.

- Darwall, S. (1998). *Empathy, Sympathy, Care*. *Philosophical Studies*, 6(5), 420–423.
- Davis, P. (2013). *Teamwork-The Special Challenge of Industry*. *Teamwork*, 2(4), 26–29.
- Demuth, S. (2004). *Understanding the Delinquency and Social Relationships of Loners*. *Youth & Society*, 35(3), 366–392.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Destiana, I., Salman, A., & Rahim, M. H. A. (2013). Penerimaan media sosial: Kajian dalam kalangan pelajar universiti di Palembang. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 29(2).
- Dian Hikmah Mohd Ibrahim, & Mohd Zaidi Mahyuddin. (2016). Pengangguran Belia di Malaysia : Perkembangan dan Pertimbangan Dasar. Laporan Tahunan BNM 2016, 109–117.
- Dimon, Z., & Putra, B. S. (2014). 043 Undang-Undang Menangani Orang Ketiga Dalam Rumahtangga : Satu Sorotan Dalam Undang-Undang Jenayah Syariah Negeri Selangor Dan Undang-Undang, 2014(November), 17–18.
- Donohoe, M. (2010). *Til 5pm do us part: intimate relationships in the workplace*.
- Donohoe, M., Francis, L., & Ph, D. (2010b). *Till 5pm Do Us Part: Intimate Relationships in the Workplace*. Saint Mary's University Nova Scotia.
- Duch, W. (1998). *Platonic Model Of Mind As An Approximation To Neurodynamics*, 87–100.
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 67-80.
- Dutton, J. E., Debebe, G., & Wrzesniewski, A. (2016). Being valued and devalued at work: A social valuing perspective. In *Qualitative organizational research: Best papers from the Davis Conference on Qualitative Research* (Vol. 3, pp. 9-52). Charlotte, NC: Information Age.
- Edenborough, R. (2002). *Effective interviewing: A handbook of skills and techniques*. Kogan Page Publishers..
- Edwards, R., & Holland, J. (2013). What is Qualitative Interviewing? 'What is?' Research Methods Series (Vol. 7
- Elmusharaf, K., Farrokhi, F., & Mahmoudi-Hamidabad, A. (2012). *Qualitative Sampling Techniques*. *Theory and Practice in Language Studies*, 2(4), 784–792.

- Eraut, M. (2004). *Informal learning in the workplace. Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273.
- Etienne Wenger. (2014). *Communities of Practice. Social Learning Theory*, (1953), 1–46.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Fabian, M., & Breunig, R. (2019). Long Work Hours and Job Satisfaction: Do Overworkers Get Trapped in Bad Jobs?. *Social Science Quarterly*, 100(5), 1932-1956.
- Fadillah Mansor, T. S. A. T. K. (2008). Pembangunan Modal Insan dari Perspektif Pengurusan Islam. *Pembangunan Modal Insan*, 3, 85–109.
- Fine, M., Weis, L., Weseen, S., & Wong, L. (2000). *For whom? Qualitative Research, Representations, and Social Responsibilities*. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 107–131). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fisher, Y. (1997). Platonic Friendships : Can They Work? *Relationships Educations*, 2(1).
- Fitzgerald, L. (2004). Professional Intimacy: Transforming communities of practice. Herstonceux IV: The Fourth International Conference on Self-Study of Teacher Education Practices (Vol. 1).
- Fletcher, R. H., Fletcher, S. W., Jiménez, V., Díaz De Salas, S., Mendoza, V., Porras, C., Noor, K. B. M. (1997). *Case Study as a Research Method*. *Academy of Management Review*, 5(2), 301–316.
- Fogel, G. (2013). *Sexual Relationships in the Workplace: A Case Study from the Perspective of Human Resources*. ProQuest Dissertations and Thesis, (December), 179.
- Frank Stafford, & Yeung, W. J. (2003). The Distribution of Children’s Development Resources. *Journal of Housing Economics*, 12(4), 318–336.
- Fraser, N. (2015). *Finding Meaning in Friendship*. *Friendships*, 2.
- French, R. (2007). Friendship and organization: Learning from the western friendship tradition. *Management and Organizational History*, 2(3), 255–272.
- Friedman, N. (2008). Intimacy: The cornerstone of caring. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 8(2), 31–44.
- Friesen, N., Henriksson, C., & Saevi, T. (2013). *Hermeneutic Phenomenology in Education* (Vol. 53).

- Fritz, J. H. (2014). Researching workplace relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 31(4), 460–466.
- Frost, A. (2010). Organizational learning and communities of practice. Retrieved February, 7, 2011.
- Fursman, L. (2009). Parents' long work hours and the impact on family life. *Family Life*, 4(35), 55–67.
- Gagnon, D. (2011). *Developing Effective Communication Skills*. Psychologist, 2(514), 605–7610.
- Galvin, K. M., Braithwaite, D. O., & Bylund, C. L. (2015). Family Communication: Cohesion and Change. *Communication*, 3(2), 412.
- Gaur, M., & Ebrahimi, N. (2013). *Understanding Workplace Relationships -With Special Reference to Superior-Subordinate Relationship – An Important Dimension Having Impact On The Success, Growth And Performance of the Employees And Organization*. ISSN (Print, (2), 2319–5479.
- Gentles, S. J., Charles, C., & Ploeg, J. (2015). Sampling in qualitative research: Insights from an overview of the methods literature. *The Qualitative Report*, 20(11), 1772–1789.
- Gentry, W. A., Weber, T. J., & Sadri, G. (2011). *Empathy in the Workplace: A Tool for Effective Leadership*. Society of Industrial Organizational Psychology Conference, (April), 1–15.
- Ghozali, M., & Kamri, A. (2015). Keperibadian Islam Dan Profesionalisme dalam Pekerjaan: Suatu Analisis Teoritis. *Shariah Journal*, 23(2), 255–286.
- Gillen, H. G. (2014). *Male-Female Workplace Friendships: Third Party Coworkers' Perceptions of and Behavior toward Organizational Peers in Cross-Sex Workplace Friendships*.
- Goldstein, A. (2003). *Researcher on the Couch: Is "Understanding the Self" critical for Qualitative Research?* *Self*, 14–20.
- Gordon, J., & Hartman, R. L. (2009). Affinity-Seeking Strategies and Open Communication in Peer Workplace Relationships. *Atlantic Journal of Communication*, 17(January 2015), 115–125.
- Gražulis, V. (2012). *Teamwork - The Assumption of The Critical Construct Adoption in Organization Activity*. *Human Resource Management & Ergonomics*, VI(1950), 78–94.
- Greenberger, E., & Steinberg, L. D. (1981). The workplace as a contexts for the socialization of youth. *Journal of Youth and Adolescence*, 10(3), 185–210.
- Hall E.T. (1966). *The Hidden Dimension*. Garden City, New York.

- Hager, P., & Gonczy, A. (1996). What is competence?. *Medical teacher*, 18(1), 15-18.
- Hamzah, M. I., Othman, A. K., Hassan, F., Razak, N. A., & Yunus, N. A. M. (2016). *Conceptualizing a Schematic Grid View of Customer Knowledge from the Informan 7 Window's Perspective*. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 471-479.
- Harvey, J. H., & Pauwels, B. G. (2012). *Developments in Close Relationships Theory*, 8(3), 93-95.
- Hariyanto, M. (2019). Kesetiakawanan sosial: *Persaudaraan Islami atau Antar Muslim* (1).
- Hazzi, O., & Maldaon, I. (2015). A pilot study: Vital methodological issues. *Business: Theory and Practice*, 16(1), 53-62.
- Henry, P., Morgan, S., & Hammond, M. (2010). *Building Relationships through Effective Interpersonal Engagement: A Training Model for Youth Workers*, 25-38.
- Hisyam Abdul Qodir Uqdah. (2012). *Memperkuat Ikatan Ukhuwah, Melenggengkan Persaudaraan dan Persahabatan* (2nd ed.). Bagasi, Jawa Barat, Jakarta, Indonesia: Daun Publishing, Bekasi, Indonesia.
- Hoadley, C. (2012). What is a Community of Practice and How Can We Support It? *Theoretical Foundations of Learning*, (814), 287-300.
- Hofmeyer, A. T., & Scott, C. M. (2007). Relationships in the Workplace. *International Journal of Qualitative Methods*, 6(2), 2-8.
- Holland, C., & Work & Education Research & Development Services. (2009). Workplace mentoring: A literature review.
- Hussin, Z. (2015). Pembangunan Akhlak dan Moral ke Arah Masyarakat Lestari. *Al-Hikmah*, 7(2), 72-87.
- Ismail, M. N., Chee, L. K., & Bee, C. F. (2007). *Factors influencing Sexual Harassment in the Malaysian Workplace*, 12(2), 15-31.
- Ismi Arif Ismail. (2005). *Moving on in academia: exploring the career experiences of professors at a UK university* (Doctoral dissertation, University of Warwick).
- Istiyanto, S. B., & Sos, S. (1996). Remaja dan etika pergaulan dalam Islam. *Youth Development*, 3(1).
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2010). Jumlah Pekerja Belia di Malaysia. *Pembangunan Belia*, 2, 12-25.

- James Slack. (2013). *The Evolution of Friendship. Communications at Workplace*, 2(1).
- Jean Rhodes. (2009). Fostering Close and Effective Relationships in Youth Mentoring Program. *Youth Relationships*, 3(1).
- Jennifer Ann Drobac. (2004). Sex and the Workplace:"Concenting" Adolescents and a conflict of laws. *Workplace Relationships*, 3(2), 471–573.
- Joinson, A. N., & Paine, C. B. (2004). Self-disclosure, Privacy and the Internet. *Personal Communications*, 3, 1–34.
- Jones, C. L. (2015). *Researching the researcher as instrument: An exercise in interviewer self-reflexivity*, 33(4), 395–401.
- Jones, R. C. (2009). *Sense of belonging and its relationship with quality of life and symptom distress among undergraduate college students* (Doctoral dissertation, Oklahoma State University).
- Julio J.Rotemberg. (1992). Human Relations in the Workplace. *Human Relations*, 1(3).
- Kara Swisher. (2013). Google co-founder Sergey Brin splits with wife Anne Wojcicki amidst romantic relationship with another Google employee. *Intimacy Relationships*, (August), 2013.
- Kark, R. (2012). *Workplace Intimacy in Leader-Follower Relationships*. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship, 423–438.
- Katherine E.Heck. (2005). Promoting positive youth development: Theoretical and empirical bases. Prepared for the Workshop on the Science of Adolescent Health and Development. *National Research Council*, 92.
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., ... & Peterson, D. R. (1983). *Close relationships* (pp. 265-314). New York: Freeman.
- Kementerian Belia dan Sukan Malaysia. (2010). *Dasar Belia Negara*. Kementerian Belia Dan Sukan Negara, 1, 1689–1699.
- Kerr, B., Godfrey-Smith, P., & Feldman, M. W. (2004). *What is altruism? Trends in Ecology and Evolution*, 19(3), 135–140.
- Khalid Ahmad. (2008). Challenges and Practices in Human Resource Management of the Muslim World. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(2), 34–42.
- Kholmi, M. K. (2012). Akuntabilitas dan Pembentukan Perilaku Amanah dalam Masyarakat Islam. *Jurnal Salam*, 15(1).

- Kuckartz, U. (2014). *Qualitative text analysis: A guide to methods, practice and using software*. Sage.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79–93.
- Kvale, S. (1996). *An introduction to qualitative research interviewing*. Sage Publications, 344.
- Kvale, S. (2006). *Dominance Through Interviews and Dialogues*. *Qualitative Inquiry*, 12(3), 480–500. Retrieved from <http://qix.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/1077800406286235>
- LaFollette, H., & Graham, G. (1986). Honesty and Intimacy. *Journal of Social and Personal Relationships*, 3(1), 3–18.
- Lane, S. (1995). The dynamics of dynamic river channels. *Geography*, 80(2), 147–162.
- Laurenceau, J. P., Barrett, L. F., & Pietromonaco, P. R. (1998). Intimacy as an interpersonal process: the importance of self-disclosure, partner disclosure, and perceived partner responsiveness in interpersonal exchanges. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1238–1251.
- Laurenceau, J. P., Barrett, L. F., Pietromonaco, P. R., Directors, C. of R. N. of M. B. of, Huebner, L. C., Directors, C. of R. N. of M. B. of, ... Hall, B. (2007). Professional Intimacy: An Ethnography of Care in Hospital Nursing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(Figure 1), 1–5.
- Lauri, M. A. (2011). Triangulation of Data Analysis Techniques. *Papers of Social Representations*, 20, 1–15.
- Lave, J. (1991). Situating learning in communities of practice. *Perspectives on Socially Shared Cognition*, 2, 63–82.
- Lecker, M. J. (2006). Workplace Romances: A Platonic Perspective. *Research in Ethical Issues in Organizations*, 7(06), 253–279.
- Lee, J. J., & Ok Ph D, C. (2015). Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism, and task performance.
- Lembke, S., & Wilson, M. G. (1998). Putting the "team" into teamwork: Alternative theoretical contributions for contemporary management practice. *Human Relations*, 51(7), 927-944.
- Lerner, R. M. (2011). The positive development of youth: *Report of the findings from the first seven years of the 4H Study of Positive Youth*, 1–21.

- Lerner, R. M., & Lerner, J. V. (2011). The positive development of youth: Report of the findings from the first seven years of the 4H Study of Positive Youth. *Youth Development*, 2(3), 1–21.
- Lerner, R. M., & Lerner, J. V. (2012). The Positive Development of Youth : Comprehensive Findings from the 4-h Study of Positive Youth Development, 57.
- Lerner, R. M., Lerner, J. V., Almerigi, J. B., Theokas, C., Phelps, E., Gestsdottir, S., ... von Eye, A. (2005). Positive Youth Development, Participation in Community Youth Development Programs, and Community Contributions of Fifth-Grade Adolescents. *The Journal of Early Adolescence*, 25(1), 17–71.
- Lerner, R. M., Roeser, R. W., & Phelps, E. (Eds.). (2008). *Positive youth development & spirituality: From theory to research*. West Conshohocken, PA: Templeton Foundation Press.
- Lerner, Richard. (2005). The Positive Development of Youth. *Positif Youth Development*, 4, 1–8.
- Lichtman, M. (2013). *Making Meaning From Your Data. Qualitative Research in Education*, 241–268.
- Lieu, M. J. B. (2004). *Intercultural Study of Personal Space : A Case Study*, 794–805.
- Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Littlejohn, S.W. & Foss, K.A. (2009) *Encyclopedia of Communication Theory*. Vol.1: Sage Publication
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young Workers' Work Values, Attitudes and Behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 543–558.
- Lyman, A. (2003). *Building trust in the workplace*, 3(1), 24–27.
- M.N. D'Cruz. (1999). *Current Malaysian Labour Laws* (1st Edition). Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Mack, N., Woodsong, C., McQueen, K. M., Guest, G., & Namey, E. (2011). *Qualitative Research Methods: A data collector's field guide. Qualitative Research Methods: A data collector's field guide*
- Mahajan, R. (2015). The Key Role Of Communication Skills In The Life Of Professionals. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 20(12), 36–39.
- Mahamud, A. A. H. (2010). *Adab dalam Islam. Menegakkan Risalah Islam Dengan Pengamalan*, 4, 1–9.

- Mahon, E., Roberts, J., Furlong, P., Uhlenbrauck, G., & Bull, J. (2015). Barriers to Clinical Trial Recruitment and Possible Solutions : A Stakeholder Survey. *Applied Clinical Trials*, 19(11), 1–8.
- Maisto, S. A., Carey, K. B., & Bradizza, C. M. (1999). Social learning theory. *Psychological theories of drinking and alcoholism*, 2, 106-163.
- Mallett-Hamer, B. (2005). *Communication Within The Workplace*. Field Problems in Training and Development, (August), 1–39.
- Mao, H. Y. (2006). The relationship between organizational level and workplace friendship. *International Journal of Human Resource Management*, 17(10), 1819–1833.
- Margaret C. Harrell; Melissa A. Bradley. (2009). *Data Collection Methods Semi-Structured Interviews and Focus Groups*. Distribution. National Defense Research Institute, USA
- Marican, S. (2008). Bullies at workplace: a case of public sector employees. *Jurnal Pengurusan Awam*, 1, 63–80.
- Markiewicz, D., Devine, I., & Kausilas, D. (2000). Friendships of women and men at work: Job satisfaction and resource implications. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 161–184
- Marsidi, A., & Abdul Latip, H. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. *Jurnal Kemanusiaan*, 56–64.
- Masrukhin, A. (2013). Model Pembelajaran *Character Building* dan Implikasinya Terhadap Perilaku Mahasiswa. *Humaniora*, 4(2), 1229-1236.
- Maszlee Malik. (2016). *Risalah Pemuda Muslim (1st Ed)*. Kuala Lumpur. Telaga Biru Sdn Bhd.
- Maxwell, J. A. (2009). Designing a qualitative study. *The SAGE handbook of applied social research methods*, 2, 214-253.
- Maykut, P., & Morehouse, R. (1994). *Beginning qualitative research*. Bristol, PA: The Falmer Press.
- McGregor, D. (1964). The Human Side of Enterprise: Studies in Personal and Industrial. *McGregor–Englewood Cliffs (NJ): Prentice–Hall*.
- McLellan, E., MacQueen, K. M., & Neidig, J. L. (2003). Beyond the Qualitative Interview: Data Preparation and Transcription. *Field Methods*, 15(1), 63–84.
- McLoughlin, V. (2012). *The impact of professional development on teaching* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Merriam, S. B. (1998). Case studies as qualitative research. *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*, 3(2), 29–43.

- Merriam, S. B., & Grenier, R. S. (Eds.). (2019). *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. John Wiley & Sons..
- Michael Parks. (2006). *2006 Workplace Romance: Poll Findings*. Society for Human Resource Management.
- Mihailo Peronovic. (2007). *Agreeableness and close relationships: It is trust that really Matters?* University of Waterloo.
- Miller, A. N., & Nicole, A. (2012). Sharing in workplace friendship: A model of disclosure in white-collar workplace relationships. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 72(7-A), 2221.
- Minshew, C., & Dell, C. O. (1998). Interviewing : The Art of Gathering Information Five tips to conduct a better interview Overcoming 'Introverted-ness' Asking the questions that count when they count. *Qualitative Interview*, 2(3).
- Mitchell, V. (2011). *Professional relationships*. *Mental Health Ethics: The Human Contexts.*, 149–158.
- Mogalakwe, M., & Wesley, J. J. (2010). Qualitative Document Analysis in Political Science. *African Sociological Review*, 10(April), 1–15.
- Mohamad Kamil Abd Majid, & Rahimin Affandi Abd Rahim. (2009). Perubahan Sosial Dan Impaknya Terhadap Pembentukan Modal Insan Menurut Ibn Khaldun. *Journal Of Hadhari*, 1, 45–76.
- Mohamad, B., & Salleh, M. (2009). *Pembangunan modal insan sebagai satu pelaburan penting dalam konteks pembinaan negara*, pp. 23–24. Retrieved from <http://irep.iium.edu.my/11673/>
- Mohammad Noorizzuddin Nooh, Syadiyah Abdi Shukur. (2013). *Impak Program Transformasi Ekonomi (ETP) Terhadap Belia Malaysia*. *Belia Dan Kerjaya*, 2(January).
- Mohd Fauzi Hamat & Mohd Khairul Naim Che Nordin. (2012). Tinjauan kepentingan Pembangunan Modal Insan di Malaysia (Review on the Importance of Human Capital Development in Malaysia). *Jurnal Al-Tamaddun*, 7. 75–89.
- Mohd Yusof Hussain, Samsurijan, M. S., Suraiya Ishak, & Abd. Hair Awang. (2011). Hubungan kejiranan dalam membentuk kesejahteraan hidup masyarakat 'kampung bandar': Kes Kampung Berjaya dan Kampung Mempelam, Alor Setar, Malaysia. *Geografia - Malaysian Journal of Society and Space*, 7(3), 36–44.
- Morita, A., Reingold, E. M., Shimomura, M., & Smith, M. (1986). *Made in Japan: Akio Morita and Sony*. New York: Dutton.

- Morley, M., & Heraty, N. (1995). The high-performance organization: Developing teamwork where it counts. *Management Decision*, 33(2), 56–63. <https://doi.org/10.1108/00251749510081737>
- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2008). Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2), 13–22.
- Muhammad Husain Isa Ali Manshur. (2017). *Syarah 10 Muasofat Keperibadian Belia muslim (3rd Edition)*. Solo, Jawa Tengah, Indonesia: Era Intermedia, Karengasem, Solo, Indonesia.
- Muhammad Syahir, A. B., Ahmad Sunawari, L., & Ibrahim, A. B. (2013). Perspektif Aristotile dan Al-Ghazali Terhadap Konsep Persahabatan. *Jurnal Hadhari*, 5(1), 21–36.
- Muhsin Hariyanto. (2010). Persaudaraan Islami antara Muslim. *Akhlak Islam*, 3(1).
- Mursyid Arshad, M., Arif Ismail, I., Suandi, T., Omar Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan, Z., & Pengajian Pendidikan, F. (2016). Kepemimpinan Belia dalam Jaringan Sosial: Potensi Pementoran kepada Pembangunan Belia Positif. *International Journal of Education and Training (InjET)* 1(12), 1–12.
- Mustari, M. I. (2007). Pembentukan nilai dan kecemerlangan bagi melahirkan Generasi Muda yang mampan dalam menghadapi era pasca Modenisme. *Pembangunan Belia*, 4.
- Mustofa Al-Khind. (2011). *Al-Fiqh Manhaji Mazhab As-Syafie*. Fiqh Al Manhaji, 1(3).
- Myrick, M., Hercik, J., & Patterson, P. (2010). Relationships matter: Strengthening vulnerable youth. *Fairfax, VA: National Healthy Marriage Resource Center*.
- Nafis Irhami. (2014). Worldview dan Epistimologi dalam Ilmu Ekonomi Islam. *Peradaban Islam*, 3(2).
- Neville-Neil, G. (2011). *Interviewing Techniques*. *Queue*, 9(6), 30.
- Newman, J., & Grigg, D. (2003). *Platonic Work Relationships*. *Relationships*, 3.
- Nicole, A. (2011). Sharing in workplace friendship: A model of disclosure in white-collar workplace relationships. PhD Thesis in North Dakota State University.
- Nigel Mathers. (1998). Trent Focus for Research and Development in Primary Health Care Using Interviews in a Research Project. *Research Qualitative*, 1(2).
- Nik Hasnah Ismail. (2015). Sifat perlu dimiliki pemuda Muslim ideal. *Youth Development*, 3(2), 1–3.

- Nining Wahyuningsih. (2016). Membangun sikap dan etos kerja melalui perspektif syariah. *Syariah dan Pengurusan*, 8(2).
- Niven, K., Holman, D., & Totterdell, P. (2012). How to win friendship and trust by influencing people's feelings: An investigation of interpersonal affect regulation and the quality of relationships. *Human Relations*, 65(6), 777–805.
- Nobaya, A., Haslinda, A., Abd. Halim, S., Sarjit S., G., & Dzuhailmi, D. (2009). *Pembangunan Belia Abad Ke-21 : Isu dan Cabaran*. 1, 1–7.
- Noh, S. M. (2004). *Dakwah Faridiah: Pendekatan Personal Dalam Dakwah*. Solo Indonesia: Era Intermedia, Karengasem, Solo, Indonesia.
- Noor 'Ashikin Hamid, Shariffah Nuridah Aishah Syed Nong Mohamad, Lily Suryati Mohd Jamil, & Nur Amani Pauzai. (2015). Khalwat Dalam Kalangan Remaja Di Malaysia Dan Aceh: Kajian Terhadap Pemuatan Syariah. *Jurnal Kanun*, 27(2), 297–313.
- Nordberg, B. T. K. (2015). Relationships in the workplace Policies. *Human Relations*, 2(4).
- Novayani, I. (2017). Islamisasi Ilmu Pengetahuan Menurut Pandangan Syed M. Naquib Al-Attas Dan Implikasi Terhadap Lembaga Pendidikan International Institute of Islamic Thought Civilization (Istac). *Jurnal Al-Muta'aliyah STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang*, 1(1), 74–89.
- Nugent, P. D., & Abolafia, M. Y. (2006). The Creation of Trust Through Interaction and Exchange. *Group & Organization Management*, 31(6), 628–650.
- Nurdiani, N. (2014). *Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan*. ComTech, 5(2), 1110–1118.
- Obakpolo, P. (2015). Improving Interpersonal Relationship in Workplaces. *IOSR Journal of Research & Method in Education Ver. II*, 5(6), 2320–7388.
- Ocwania Asifah. (2015). Pembinaan Keperibadian Islam Siswa melalui kegiatan Membaca dan Menulis Al-Quran di Madrasah Tsaniwiyah Negeri Kediri. *Tarbiyah Islam*, 3(2).
- Oppong, S. H. (2013). The problem of sampling in qualitative research. *Asian Journal of Management Sciences and Education*, 2(2), 202–210.
- Othman Lebar (2009). *Penyelidikan Kualitatif Pengenalan Kepada Teori dan Metod*. Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris. Tanjung Malim.
- Oxenbridge, S., & Evesson, J. (2012). Young people entering work: A review of the research. *Acas Research Paper*, 18, 12.
- Packer, M. (2013). *Why Qualitative Research?* Unpublished Manuscript. Retrieved from <http://Compsci.>, 1–12.

- Pakeeza, Haris, M., & Sajjad, M. (2011). Workplace Friendships and Organizational Outcomes. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(1), 667–679.
- Parks, M. R., & Floyd, K. (1996). Meanings for Closeness and Intimacy in Friendship. *Journal of Social and Personal Relationships*, 13, 85–107.
- Patton, M. (1990). Qualitative Evaluation and Research Methods. *Qualitative Evaluation and Research Methods*, 169–186.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 5-32.
- Pifer, M., Asgharian, R., Yusoff, R., Yasermazhari, M., Mardani, A., Hazratsoltan, E. K., ... Leary, M. R. (2015). The need to Belong: Desire for Interpersonal Attachment as a Fundamental Human Motivation. *International Journal of Business Management Invention*, 6(July), 721–732.
- Ponelis, S. R. (2015). Using Interpretive Qualitative Case Studies for Exploratory Research in Doctoral Studies : A Case of Information Systems Research in Small and Medium Enterprises. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 535–550.
- Pranee Liamputpong. (2014). *Kaedah Penyelidikan Kualitatif*. Serdang. Universiti Putra Malaysia Press.
- Rabiee, F. (2007). *Focus-group interview and data analysis*. Proceedings of the Nutrition Society, 63(04), 655–660.
- Ragins, B. R., & Dutton, J. E. (2007). *Introduction: Positive Relationships at Work*. Exploring Positive Relationships at Work: Building a Theoretical and Research Foundation, 3–25.
- Rajendran, N. S. (2001). *Dealing With Biases in Qualitative Research: A Balancing Act for Researchers*. Qualitative Research Convention, (October), 1–15.
- Randle, N. W., Gaylor, K. P., & Mathis, C. J. (2012). *Professional Intimacy: Exploring Relationships Between Managers and Subordinates*. Allied Academies International Conference: Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications & Conflict (AOCCC), 17(1), 29
- Rasyid, N. A. M. (2013). *Penerapan nilai ukhuwah dalam corporate social responsibility pada Pondok Pesantren Darul Istiqamah di Maros*.
- Ratika Elsa. (2012). Konsep Pembinaan Keperibadian Muslim Menurut Muhammad Iqbal. Pendidikan Islam. Universiti Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Reddy, B. B., Gopi, M. M., & Sunethri, A. J. R. (2013). *Improving Communication Skills in English : A Necessity in the Present World of Globalization*, (May), 324–325.

- Reich, T. C., & Hershcovis, M. S. (2011). *Interpersonal relationships at work*. APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization, (January), 223–248.
- Reis, H. T., & Shaver, P. (1988). Intimacy as an interpersonal process. *Handbook of Personal Relationships*, 367–389.
- Richter, T. (2013). *Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software (CAQDAS) – Atlas.ti: Enhancing qualitative data analysis and findings*. Qualitative Data Analysis Software, 1–6.
- Ridwan Nurdin. (2012). Kepimpinan dan Kesetiaan pekerja Muslim dalam Perspektif Islam. *Islamic Development Management Conference*, USM, 2(Idmac), 29–30.
- Rigdon, W. D. (2006). *Duration and Depth: The Effectis o Leader-Follower Relationship Quality on Observer Ratings of Leadership Performance*. University of Texas.
- Riordan, C. M. (2014). Three ways leaders can listen with more empathy. *Harvard Business Review*.
- Robert K. Yin. (2011). *Qualitative research from start to finish* (1st ed.). New York: The Guilford Press.
- Robert S Feldman. (2010). An Introduction to Life Span Development. *Development Across Life Span*, 2–41.
- Robin M. Peters. (1995). *The Paradox of Intimacy*. North. Alameda.
- Robson, C. (2002). *Real World Research: A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*. Blackwell Publishing.
- Rogers, J. C., & Holloway, R. L. (1993). Professional intimacy: Somewhere between collegiality and personal intimacy?. *Family Systems Medicine*, 11(3), 263.
- Rosenthal, D. A., Gurney, R. M., & Moore, S. M. (1981). From trust on intimacy: A new inventory for examining Erikson's stages of psychosocial development. *Journal of Youth and Adolescence*, 10(6), 525-537.
- Rosh, L., & Offermann, L. (2013). Be yourself, but carefully. *Harvard Business Review*, 91(10), 135-139.
- Ruhaizie Riyadzi. (2010). Islam Mempengaruhi Kebudayaan Di Malaysia. *Kesenian Dan Warisan*, 8(1), 9–13.
- Rusleda Awang, Wan Kamal Mujani, K. A. G. (2012). Potensi Manusia Menurut Pemikiran Hassan Langgulung. *Jurnal IPG Kampus Islam*, 1–20.

- Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2007). Techniques to identify themes in qualitative data. *Handbook of Qualitative Research*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sa'ad Riyadh. (2010). *Mendidik Anak Cinta Al Quran* (1st ed.). Jakarta Timur: Khatulistiwa Press.
- Safiah, N., Selamah, & Norinforman 2. (2015). Pembangunan Belia Dari Perspektif Pengurusan Islam. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(2), 61–76.
- Sahin, A. (2014). Muslim youth: challenges, opportunities and expectations. *British Journal of Religious Education*, 36(2), 241–243.
- Salman, W., A., & Hassan, Z. (2015). The impact of teamwork on employee performance. *Internatinal Journal of Accounting, Business and Management*, 4 (1)(April), 77–86.
- Samsudin A. Rahim. (2007). *Pengurusan Pembangunan Belia Ke Arah Pembentukan Generasi 2057*. Meneroka Generasi Putrajaya, 2–4.
- Samsudin Abdul Rahim. (2007). *Perkembangan dan Pembentukan Remaja menurut Perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sarniak, R. (2015). 9 Types of Research Bias and How To Avoid Them. *Quirk's Marketing Research Media*, 5–6.
- Scott, W. R. (1982). Managing Professional Work: Three Models of Control for Health Organizations. *Health Services Research*, 17(3), 213–240.
- Segerstrom, P. S. (2007). Intel economics. *International Economic Review*, 48(1), 247–280.
- Selvalakshmi, M. (2012). Probing: An effective tool of communication. *IUP Journal of Soft Skills*, 6(3), 55–58.
- Seok-Hwi Song. (2005). *Workplace Friendship and It's Impact on Employees' Positive Work Attitudes*. State University of New Jersey.
- Shah, I. M., & Nor, Z. M. (2003). Faktor-faktor kerja berpasukan dan pengaruhnya kepada prestasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 1(2).
- Sharabany, R., & Bar-Tal, D. (1982). Theories of the Development of Altruism: Review, Comparison and Integration. *International Journal of Behavioral Development*, 5(1), 49–80. <https://doi.org/10.1177/016502548200500103>
- Sharabany, R., & Wiseman, H. (1993). Close relationships in adolescence: The case of the kibbutz. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(6), 671–695.

- Sharabany, Ruth, & Wiseman, H. (1993). Close relationships in adolescence: The case of the kibbutz. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(6), 671–695. <https://doi.org/10.1007/BF01537137>
- Sharon A. Lobel, R. E. Q. (2005). *The Impact of Psychological Intimacy Between Men and Women at Work*.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63–75.
- Shulman, S., Laursen, B., Kalman, Z., & Karpovsky, S. (1997). Adolescent Intimacy Revisited. *Journal of Youth and Adolescence*, 26(5), 597–617.
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I., & Pedersen, H. (2011). Maintaining Workplace Friendships: Perceived Politeness and Predictors of Maintenance Tactic Choice. *Communication Research*, 39(2), 239–268.
- Sias, Patricia M. (2005). Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication Studies*, 56(4), 375–395.
- Sias, Patricia M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62(3), 273–299.
- Sias, Patricia M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I., & Pedersen, H. (2012). Maintaining Workplace Friendships: Perceived Politeness and Predictors of Maintenance Tactic Choice. *Communication Research*, 39(2), 239–268.
- Sias, Patricia M., Pedersen, H., Gallagher, E. B., & Kopaneva, I. (2012). Workplace Friendship in the Electronically Connected Organization. *Human Communication Research*, 38(3), 253–279.
- Sidal, A. (2003). Kerja Berpasukan : Strategi Ke Arah Keberkesanannya. *Jurnal Pengurusan Awam*, 2(1), 68–82.
- Simpson, J. a. (2007). Psychological Foundations of Trust. *Current Directions in Psychological Science*, 16(5), 264–268.
- Smith, A. L. (2003). Peer relationships in physical activity contexts: A road less traveled in youth sport and exercise psychology research. *Psychology of sport and Exercise*, 4(1), 25-39.
- Smith, M., & Berge, Z. L. (2009). Social learning theory in Second Life. *UMBC Faculty Collection*.
- Spradley, J. (1979). Step 4: Asking Descriptive Questions. *The Ethnographic Interview*, 44–61.
- Stake, R. E. (2002). *Case Studies*. Handbook of Qualitative Analysis, 435–454.

- Steven E. Krauss, Hamzah, A. H., Suandi, T., Noah, S. M., Juhari, R., Manap, J. H., ... Mahmood, A. (2006). Exploring Regional Differences in Religiosity among Muslim Youth in Malaysia. *Review of Religious Research*, 47(3), 238–252.
- Stewart, D. L. (2010). Researcher as Instrument: Understanding ‘Shifting’ Findings in Constructivist Research. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 47(3), 291–306.
- Suhairi, I., Syuhada, N., Ali, M., & Mohd-yusof, K. (2017). Analysing Qualitative Data Systematically using Thematic Analysis for Deodoriser Troubleshooting in Palm Oil Refining. *Qualitative Analysis*, 56(1998), 1315–1320.
- Sullivan, C. J. (2006). Early Adolescent Delinquency: Assessing the Role of Childhood Problems, Family Environment, and Peer Pressure. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 4(4), 291–313.
- Supeni, M. (2014). Empati Perkembangan Dan Pentingnya dalam Kehidupan Bermasyarakat. *Jurnal Psikologi*, 40(1).
- Susanne Friese. (2012). *Qualitative Data Analysis using Atlas.ti*. Sage Publications.
- Solbrekke, T. D., & Englund, T. (2011). Bringing professional responsibility back in. *Studies in Higher Education*, 36(7), 847-861
- Syakra, R. (2003). Modal sosial: Konsep dan aplikasi. *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 5(1), 1-22.
- Syaikh Mushthafa Masyhur. (2007). *Bekal Dakwah* (1st ed.). Rawamangun, Jakarta, Indonesia: Al-I'tishom Cahaya Umat.
- Syarifah Khadijah. (2010). *Ukhuwah fil Islam*. Universiti Islam Indonesia, Makassar.
- Syied Muhammad Nuh. (2004). *Dakwah Fardiyah : Pendekatan Personal Dalam Dakwah* (3rd Edition). Solo Indonesia: Era Intermedia, Karengasem, Solo, Indonesia.
- Syiekh Mushthafa Masyhur. (2015). *Amal Jama' I Gerakan Bersama. Al-Iktishom Cahaya Umat (1st Editon)*. Jakarta: Al-I'tishom Cahaya Umat.
- Tan, R., & Abiddin, N. Z. (2014). Akidah, akhlak dan hubungannya dengan tingkah laku belia di institusi pengajian tinggi. *Edusentris*, 1(1), 64-79.
- Tanjung, D. H. & H. (2003). *Management Syariah dalam Praktik - Didin Hafidhuddin*. Jakarta, Indonesia: Gema Insani Press.
- Taylor-Powell, E., & Renner, M. (2003). *Analyzing Qualitative Data. Screen* (Vol. 25).
- Thomas, E., & Magilvy, J. K. (2011). Qualitative Rigor or Research Validity in Qualitative Research. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 16(2), 151–155.

- Tongco, M. D. C. (2007). Purposive sampling as a tool for informant selection. *Ethnobotany Research and Applications*, 5, 147–158.
- Truong Minh Chau. (2014). *Knowledge Sharing in Intercultural*. Turun Amattikorkeaaoulu University.
- Tse, H. H. M., & Dasborough, M. T. (2008). A Study of Exchange and Emotions in Team Member Relationships. *Group & Organization Management*, 33(2), 194–215.
- Turner, D. W. (2010). Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators. *The Qualitative Report*, 15(3), 754–760.
- Ulrich Stoetzer. (2010). *Interpersonal relationships at work: organization, working conditions and health*. Institutionen för folkhälsovetenskap/Department of Public Health Sciences.
- Ulwan, A. N. (1997). *Pendidikan anak-anak dalam Islam*. Pustaka Nasional Pte Ltd, Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd, Singapura.
- Ummu Yasnin. (2012). *Materi Tarbiyah: Panduan Kurikulum Bagi Da'i & Murobbi*. (Ummi Yasmin, Ed.) (1st ed.). Surakarta Indonesia: Media Insani Publisher.
- Uqdah, H. A. Q. (2012). *Memperkuat Ikatan Ukhuwah*. Daun Publishing, Bekasi, Indonesia.
- Utusan Malaysia. (2011) *Timbalan KSU ditangkap khalwat bersama bekas pembantu*.
- Van Fleet, D. D. (1973). The Need-hierarchy and Theories of Authority. *Human Relations*, 26(5), 567–580.
- Viswambharan, A. P., & Priya, K. R. (2016). Documentary analysis as a qualitative methodology to explore disaster mental health: insights from analysing a documentary on communal riots. *Qualitative Research*, 16(1), 43–59.
- W. Creswell, J. (2014). *Qualitative Inquiry and Research Design*. London: Sage Publications.
- Wan Idros Wan Sulaiman, & Maizatul Haizan Mahbob. (2012). Analisis keberkesanan pembinaan pasukan (*team building*): Impak ke atas sumber daya manusia. *Jurnal Komunikasi*, 28(2), 227–241.
- Wana. (2009). *Batas Pergaulan Lelaki dan Wanita di dalam Islam*. Kuala Lumpur: Wana Publication Sdn Bhd.
- Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B., & Huntley, A. (2006). “I’m Not Thinking of It as Sexual Harassment”. *Gender & Society*, 20(1), 87–107.
- Wenger, E. (1998). Community of Practice: a Brief Introduction. *Learning in Doing*, 15(4), 1–5.

- Wenger, E. (2005). *Communities of Practice. Communities of Practice. A Brief Introduction*, 1–6
- Wenger, E. (2010). Communities of practice and social learning systems: The career of a concept. *Social Learning Systems and Communities of Practice*, 179–198.
- Wenger, E. C. (2004). Communities of practice: A brief introduction. *Wenger-Trayner Theory*, 1–7.
- Wenger, E. E. C., Kimble, C., Amin, A., Roberts, J., Wenger, E. E. C., Trayner-Wenger, B., ... Ismail, N. (2006). *Communities of practice: A brief introduction. Communities of Practice. A Brief Introduction*, 16(0), 99–112.
- Wenger, E., & Trayner-Wenger, B. (2015). *Communities of practice: a brief introduction*. April 2015, 1–8.
- White, H. S. (1998). What is a professional in our field? *Library Journal*, 123(3), 117.
- Wilmot, A. (2005). Designing sampling strategies for qualitative social research: with particular reference to the Office for National Statistics' Qualitative Respondent Register. *Survey Methodology Bulletin-Office for National Statistics*, 1–14
- Woodfield, S., & Kennie, T. (2008). 'Teamwork' or 'Working as a team'? The theory and practice of top team working in UK higher education. *Higher Education Quarterly*, 62(4), 397–415.
- Xu, J., Shen, H., & Wyer, R. S. (2011). Does the distance between us matter? Influences of physical proximity to others on consumer choice. *Journal of Consumer Psychology*.
- Xyrichis, A., & Ream, E. (2008). Teamwork: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 61(2), 232–241.
- Yahaya, A., Ing, T. C., Lee, G. M., Yahaya, N., Boon, Y., Hashim, S., & Taat, S. (2012). the Impact of Workplace Bullying on Work Performance. *Archives Des Sciences*, 65(4), 18–28.
- Yakan, F. (2005). *Generasi muda dan perubahan*. Pustaka Salam.
- Yani, H. A. (2007). *Be excellent menjadi pribadi terpuji*. Gema Insani.
- Yin, R. K. (2006). Case Study Research - Design and Methods. *Clinical Research*, 2, 8–13.
- Yusop, Y. M., Dempster, M., & Stevenson, C. (2014). Work Conflict-Inappropriate Behaviour (Harassment, Bullying and Mobbing) at Kuala Lumpur Hospital, Malaysia. In *The Value of Work in Contemporary Society* (pp. 177-193). Brill.

- Yusuf Al Qardawi. (2001). *Kewajipan Pemuda Islam Hari Ini*. Kuala Lumpur: Penerbit Salafi.
- Yuszaidy Mohd Yusoff, M., & Ghadaffi Hanafiah, M. (2015). Impak Media Baharu Terhadap Sistem Nilai Masyarakat Melayu Di Malaysia. *Jurnal Komunikasi* Jilid, 31(312), 33–46.
- Zaharah Hussin (2005). Mendidik Generasi Berakhlak Mulia: Fokus Peranan Guru Pendidikan Islam. *Masalah Pendidikan* (3)
- Zakaria, I. (2014). Falsafah Ibadat dan Hubungan Manusia-Tuhan. *Substantia*, 16(2), 149–156.
- Zarbock, S. (2011). The art of physical assessment: crossing personal space. *JAAPA : Official Journal of the American Academy of Physician Assistants*, 24(february), 15.
- Zelizer, V. A. (2009a). Intimacy in Economic Organization. In V. A. Zelizer (Ed.), *Research in the Sociology of Work* (Vol. 18, pp. 23–55). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Zhang, Y., & Wildemuth, B. M. (2009). Qualitative Analysis of Content. *Applications of Social Research Methods to Questions in Information and Library Science*, 3(2), 421.
- Zulfa Avidiansyah. (2011). Knowledge sharing and communities of practice. *Knowledge Management in Theory and Practice*, 158–197.
- Zulkifli Ani. (2012). *Asas Komunikasi Dakwah*. Bangi: Kolej Universiti Islam Antarabangsa.

BIODATA PELAJAR

Md. Faridz bin Ismail dilahirkan pada 3Julai 1970 sebuah daerah di Batu Pahat, Johor. Telah berumahtangga bersama Amnah bte Shariff yang juga berasal dari daerah yang sama di Batu Pahat. Telah dikurniakan seramai 6 orang anak dengan 5 orang puteri dan seorang putra. Bersekolah di Sekolah Kebangsaan Bukit Kuari, Batu Pahat dan menyambung sekolah menengah di Sekolah Menengah Tun Ismail, Parit Raja, Batu Pahat, Johor.

Menyambung pelajaran di peringkat Ijazah di Jurusan Pembangunan Sumber Manusia, di Jabatan Pemajuan Profesional, Fakulti Pendidikan, UPM. Melanjutkan pelajaran di peringkat Sarjana Pembangunan Sumber Manusia di UPM pada tahun 2007. Seterusnya melanjutkan pelajaran di peringkat PhD pada tahun 2011 di Institut Pengajian Sains Sosial UPM .

Penyelidik mempunyai pengalaman kerja dipelbagai agensi kerajaan mahupun swasta seperti Celcom Wireless Data Communications, Mimos Berhad dan yang terakhir adalah sebagai Pensyarah Pengurusan Sumber Manusia, Fakulti Pengurusan dan Muamalah, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Malaysia, Bangi, Selangor.

SENARAI PENERBITAN

Jurnal

Md. Faridz Ismail., Ismi Arif Ismail., Haslinda Abdullah., & Soaib Asmiran. (2016).
Tingkh laku Profesional dalam kalangan belia muslim di tempat kerja.
Malaysia Journal of Youth Study

Md. Faridz Ismail., Ismi Arif Ismail., Haslinda Abdullah., & Soaib Asmiran (2018).
Hubungan Intim Profesional di Tempat Kerja. Journal e-Bangi.





UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

PENGESAHAN STATUS UNTUK TESIS/LAPORAN PROJEK DAN HAKCIPTA

SESI AKADEMIK : Semester Kedua 2020/2021

TAJUK TESIS/LAPORAN PROJEK :

PENEROKAAN DINAMIKA INTIM PROFESIONAL DI TEMPAT KERJA DALAM KALANGAN
BELIA MUSLIM DI SELANGOR, MALAYSIA

NAMA PELAJAR : MD. FARIDZ BIN ISMAIL

Saya mengaku bahawa hakcipta dan harta intelek tesis/laporan projek ini adalah milik Universiti Putra Malaysia dan bersetuju disimpan di Perpustakaan UPM dengan syarat-syarat berikut :

1. Tesis/laporan projek adalah hak milik Universiti Putra Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia mempunyai hak untuk membuat salinan untuk tujuan akademik sahaja.
3. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia dibenarkan untuk membuat salinan tesis/laporan projek ini sebagai bahan pertukaran Institusi Pengajian Tinggi.

Tesis/laporan projek ini diklasifikasi sebagai :

*sila tandakan (√)

SULIT

(mengandungi maklumat di bawah Akta Rahsia Rasmi 1972)

TERHAD

(mengandungi maklumat yang dihadkan edaran kepada umum oleh organisasi/institusi di mana penyelidikan telah dijalankan)

AKSES TERBUKA

Saya bersetuju tesis/laporan projek ini dibenarkan diakses oleh umum dalam bentuk bercetak atau atas talian.

Tesis ini akan dibuat permohonan :

PATEN

Embargo _____ hingga _____
(tarikh) (tarikh)

Pengesahan oleh:

(Tandatangan Pelajar)

No Kad Pengenalan / No Pasport.:

Tarikh :

(Tandatangan Pengerusi Jawatankuasa Penyeliaan)

Nama:

Tarikh :

[Nota : Sekiranya tesis/laporan projek ini SULIT atau TERHAD, sila sertakan surat dari organisasi/institusi tersebut yang dinyatakan tempoh masa dan sebab bahan adalah sulit atau terhad.]