

Pendekatan Nilai Kerjasama Dalam Sistem Pengurusan Kualiti Di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) Yang Patuh Syariah

Hasan Al-Banna Mohamed^{1*}, Burhanuddin Jalal^{1*}, Azmi Ahmad², Siti Arni Basir³, Mohd Hamran Mohamad¹, Sayuti Ab. Ghani¹, Nur Surayya Mohd Saudi¹,

¹Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM),
Kem Perdana Sungai Besi, 57000 Kuala Lumpur, Malaysia
Email: hasanalbanna@upnm.edu.my

²Jabatan Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Tenaga Nasional (UNITEN),
Kampus Putrajaya, Jalan IKRAM-UNITEN, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia
Email: azmia@uniten.edu.my

³Jabatan Siasah As-Syar'iyah, Akademi Pengajian Islam (APIUM),
Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia
Email: sitiarni@um.edu.my

*Corresponding Author

Abstract: Pelaksanaan sistem pengurusan kualiti (SPK) di seluruh dunia masih berpaksikan amalan dari Barat yang hanya menitikberatkan impak secara luaran sahaja. Dewasa kini pelaksanaan SPK bukan lagi menekankan aspek output produk atau perkhidmatan yang berkualiti semata-mata, akan tetapi menekankan kesannya kepada aspek dalaman atau elemen insaniyyah secara holistik. Sehubungan itu, pelaksanaan SPK Islam yang mematuhi Syari'ah mula diperkenalkan dalam organisasi dalam negara dan yang menjadi jurang permasalahannya adalah setiap organisasi cuba melaksanakannya secara terasing dan tersendiri dengan pendekatan masing-masing. Justeru, menerusi penulisan ini dapat meneroka secara lebih mendalam berkenaan pendekatan pelaksanaan nilai murni bekerjasama dalam SPK Patuh Syari'ah (MS1900:2014) oleh organisasi yang berjaya memperoleh pensijilannya. Secara dasarnya, hasil kajian ini dapat melahirkan satu lagi kajian empirikal bagi MS1900 agar nilai-nilai murni yang patuh Syari'ah iaitu nilai bekerjasama mampu diamalkan oleh setiap individu dalam organisasi khususnya di institusi pengajian tinggi dalam negara dan seterusnya membentuk organisasi pengeluar modal insan yang cemerlang duniawi dan ukhrawi.

Keywords: Sistem Pengurusan Kualiti (SPK); Patuh Syari'ah; Piawaian MS1900:2014; Nilai Bekerjasama

1. Pendahuluan

Sistem Pengurusan Kualiti yang mematuhi Syari'ah merupakan satu sistem yang telah banyak dilaksanakan di Malaysia yang merangkumi sektor perkhidmatan, pendidikan, penjagaan kesihatan, perkilangan, institusi pentadbiran Islam dan institusi zakat. Institusi pengajian tinggi juga turut melaksanakan sistem pengurusan kualiti tersebut yang meliputi institusi pengajian tinggi awam dan swasta. Pelbagai faktor mempengaruhi pelaksanaan Sistem Pengurusan Kualiti yang mematuhi Syari'ah, antaranya nilai kerjasama, prihatin dan sebagainya. Oleh kerana pelaksanaan sistem pengurusan kualiti tersebut melibatkan bebanan kerja dan tanggungjawab yang banyak, maka nilai kerjasama dalam kalangan warga kerja amat penting untuk dipupuk dan dilaksanakan. Perkara ini bertujuan untuk memastikan warga kerja sentiasa bermotivasi tinggi dan mampu menumpukan perhatian kepada pencapaian untuk mencapai matlamat pelaksanaan Sistem Pengurusan Kualiti berasaskan kepatuhan Syari'ah yang efektif dan mapan. Justeru, artikel ini membincangkan tentang dengan mendalam terhadap pendekatan nilai kerjasama dalam sistem pengurusan kualiti di sebuah institusi pengajian tinggi (IPT) yang telah memperoleh pensijilan piawaian MS 1900.

2. Latar Belakang Kajian

Kebanyakan di serata dunia, belum wujud lagi satu piawaian seragam yang diberikan kepada sesebuah organisasi yang mampu mengurus dengan cekap dan berkesan mengikut keperluan Syari'ah selengkapnya. Apatah lagi dunia Islam atau golongan Muslim masih belum bersedia menyumbang idea-idea terutamanya dalam sistem pengurusan kualiti (Khaliq dan Fontaine, 2011). Segelintir wujud negara umat Islam mula menyedari betapa pentingnya kualiti perkhidmatan (Ilhaamie et al., 2013)

serta diwujudkan satu piawaian khusus yang mengutamakan kepatuhan kepada Syari'ah seperti konsep Halalan Tollyiban, kualiti dan cemerlang aspek material (luaran) dan Insaniyah (dalaman). Namun masih wujud kekeliruan atau salah guna logo yang tidak sah terutamanya dalam bidang industri pemakanan seperti tanda Halal yang dikeluarkan oleh JAKIM. Malah, banyak aduan diterima sehinggakan mendapat perhatian pihak kerajaan dan pejabat Perdana Menteri Malaysia sendiri. Pada realitinya, jika sekalipun wujud piawaian berlandaskan Syari'ah, namun ia tetap masih baharu dan belum lagi dijadikan sebagai amalan atau budaya dalam sistem pengurusan organisasi.

Tambahan pula, saranan yang serius daripada mantan Perdana Menteri Malaysia sendiri dalam Majlis Perdana Ulama-Umara 2015 agar dibangunkan satu piawaian yang dikenali sebagai Indeks Syari'ah Malaysia (Berita Harian, 2015). Indeks ini antara lain bertujuan bukan hanya untuk memastikan sesuatu dasar atau program mengikut kepatuhan Syari'ah serta nilai-nilai Islam, akan tetapi kualiti pelaksanaannya juga dapat dinilai secara saintifik. Hal ini secara langsung menjadikan setiap amalan seharian akan dijadikan sebagai ibadah untuk mendapat ganjaran pahala dan keredhaan Allah SWT (Muhamad Faisal & Mohd Rizal, (2013).

Sehubungan dengan itu, Khalid dan Fontaine (2011) menyatakan bahawa sistem pengurusan kualiti mengikut perspektif Islam dapat mendatangkan manfaat kepada mereka, cuma aspek kefahaman pelaksanaannya masih rendah dan belum mendalam. Setelah wujudnya SPK Islam MS1900 sejak tahun 2005 lagi, didapati sehingga kini pada tahun 2018 organisasi yang telah memperoleh piawaian tersebut masih di tahap yang rendah. Walaupun pada hakikatnya, Sistem Pengurusan Kualiti mengikut Piawaian Syari'ah MS1900 ini berbeza dengan sistem pengurusan kualiti Barat yang lain. Hal ini demikian kerana ia lebih menitikberatkan sistem pengurusan yang berasaskan nilai mengikut keperluan dari perspektif Islam yang merangkumi Aqidah, Syari'ah dan Akhlak serta berpandukan tujuan teras dan disemai dengan nilai-nilai asas yang merupakan aset utama bagi organisasi dan pemandu utama untuk mencapai kecemerlangan prestasi.

Manakala kajian-kajian terkini yang dijalankan oleh sarjana dalam negara ataupun luar negara tidak mengfokuskan secara empirikal atau yang lebih jelas lagi adalah setiap organisasi yang memperoleh pensijilan itu masing-masing dengan gaya tersendiri atau kaedah 'try and error'. Kemudian, selepas mendapatkan sijil piawaian itu, wujud masalah yang lain pula iaitu bagaimana hendak melaksanakan atau melestarikan amalan pengurusan SPK Islam dalam kalangan staf organisasi. Perkara yang lebih membimbangkan lagi status pensijilan tersebut tidak dapat diteruskan dan ditarik balik oleh pihak SIRIM yang akhirnya mengakibatkan organisasi berkenaan tercalar imejnya.

Oleh itu, sememangnya terdapat satu jurang yang perlu diselesaikan agar pelaksanaan SPK Islam MS1900 ini akan menjadi lebih mudah, teratur dan sempurna. Tambahan pula Fadzila Azni (2010) menegaskan bahawa kajian-kajian terhadap SPK Patuh Syari'ah ini masih belum banyak dijalankan secara terperinci dan kajiannya hanya mengukur aspek luaran sahaja. Hasil pemerhatian pengkaji juga mendapati bahawa setiap organisasi yang melaksanakan piawaian MS1900 ini masing-masing menggunakan kaedah atau metod tersendiri yang tidak seragam, menyukarkan dan tidak mudah untuk pihak lain mencontohinya.

Hakikatnya, SPK MS1900 telah mula dilaksanakan di organisasi sama ada di sektor awam atau korporat semenjak pelancaran tersebut. Organisasi-organisasi daripada pelbagai sektor seperti sektor awam, korporat, kesihatan, kewangan dan pembuatan telah berjaya mendapat pensijilan MS1900. Namun begitu, pelaksanaan MS1900 berhadapan dengan pelbagai cabaran. Antaranya ialah pertambahan bebanan kerja, penekanan berlebihan kepada prosedur kerja dan kurang budaya kualiti. Cabaran lain yang dihadapi ialah kurang kerjasama, kesukaran memahami klausa atau keperluan SPK tersebut dan kurang panduan yang jelas untuk melaksanakan SPK sehingga berjaya mendapat pensijilan. Kajian empirikal mengenai langkah pelaksanaan MS1900, faktor dan cabaran yang mempengaruhi pelaksanaan telah dilakukan oleh pengkaji terdahulu (Siti Arni Basir, 2010; Hasan Al-Banna, 2014; 2016; Hasliza, 2015; Hasliza et al., 2016; Mohamad Firdaus, 2018) serta kajian secara konseptual sahaja (Lokman & Siti Arni, 2012). Namun, kajian untuk meneliti keberkesanan nilai murni dalam pelaksanaan MS1900 secara mendalam belum banyak dijalankan oleh pengkaji-pengkaji lepas.

Justeru, artikel ini bertujuan untuk mengemukakan hasil kajian empirikal bagi pelaksanaan SPK Patuh Syari'ah MS1900 bagi organisasi di Malaysia khususnya dalam institusi pendidikan agar memberi suntikan dorongan kepada pihak lain untuk melaksanakan pengurusan yang mematuhi

Syari'ah. Akhirnya akan beroleh kejayaan bukan sahaja kepada peningkatan produktiviti organisasi, malah pembentukan modal insan yang cemerlang sahshiah dalaman dan luaran.

3. Objektif Kajian

Secara terperinci, objektif kajian ini bertujuan untuk:

- (1) Menenal pasti pendekatan nilai murni bekerjasama dalam pelaksanaan SPK Patuh Syari'ah (MS1900:2014) di IPT, Malaysia.

4. Sotoran Kajian

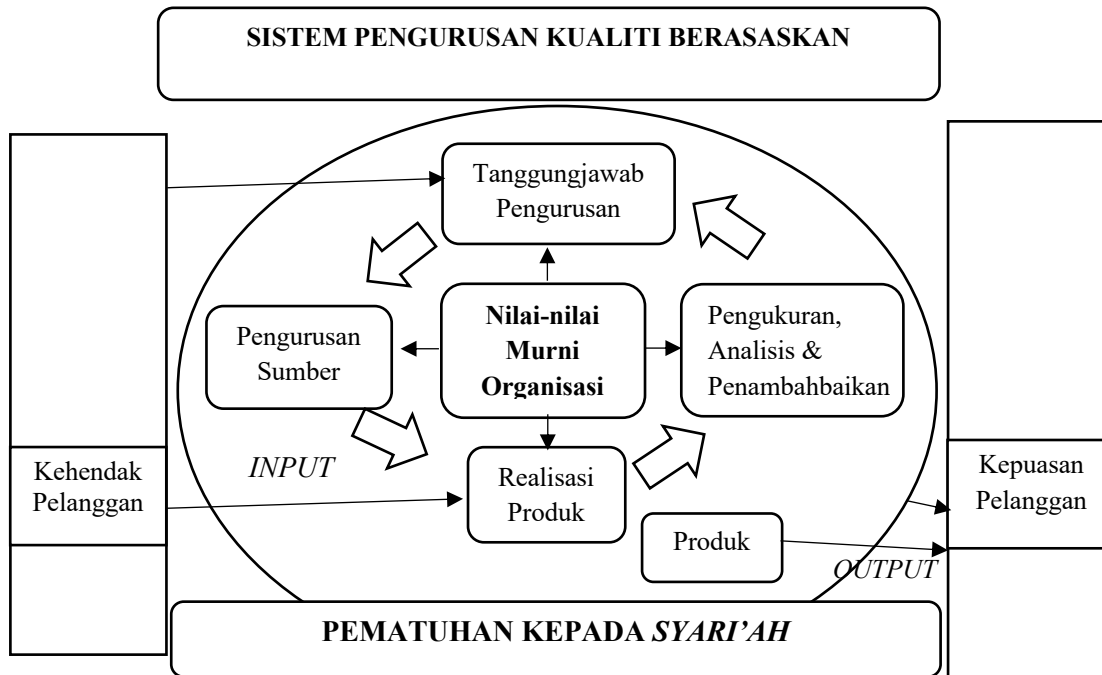
Dalam artikel ini, pengkaji akan membincangkan tentang beberapa sorotan kajian berkaitan dengan konsep sistem pengurusan kualiti patuh Syariah (piawaian MS1900) yang diperkenalkan di Malaysia dan huraian tentang nilai murni kerjasama daripada kajian-kajian oleh sarjana.

4.1.1 Sistem Pengurusan Kualiti (SPK) Patuh Syar'iah (MS1900)

Malaysia merupakan negara pertama memperkenalkan sistem pengurusan kualiti (SPK) berasaskan piawaian Syari'ah. Sistem ini awalnya dinamakan sebagai Sistem Pengurusan Kualiti Menurut Perspektif Islam - Keperluan dengan Panduan (Semakan Pertama) yang dikeluarkan pada tahun 2005 (Abdul Aziz, 2008; Hasan Al-Banna et al., 2014) dan ia telah dilancarkan pada tahun 2005 bagi memenuhi kelengkapan elemen-elemen Islam yang terdapat dalam Sistem Pengurusan Kualiti ISO 9000. Pada tahun 2014, Sistem Pengurusan Kualiti MS1900:2005 telah ditambah baik melalui beberapa penambahan bertujuan bagi memperkukuhkan keberkesanan pelaksanaannya dan penghayatannya.

MS1900:2014 merupakan SPK yang telah disadur daripada MS ISO 9001 dan diharmonikan dengan nilai-nilai Islam. Meskipun ia diasaskan dari kerangka ISO 9001:2000, namun MS1900:2014 mempunyai keistimewaannya yang tersendiri kerana berikutan pelaksanaannya yang berpandukan kepada Syari'ah, al-Qur'an, al-Hadith, al-Ijma', Fatwa, pematuhan Syari'ah, Majlis Fiqh, Jawatankuasa Penasihat Syari'ah, Unit Pematuhan Syari'ah, Pegawai Syari'ah, Halal, Haram dan Shari'ah Critical Control Points (Sistem Pengurusan Kualiti Berasaskan Syari'ah - Keperluan dengan Panduan (Semakan Pertama), MS1900:2014). Syari'ah boleh difahami sebagai satu peraturan hidup yang digariskan oleh Islam bersumberkan wahyu dan Sunnah nabi untuk diamalkan oleh setiap manusia (Roziah et al., 2011). SPK Berasaskan Syari'ah

(MS1900:2014) ini lebih mementingkan serta mengutamakan pelaksanaan dan penghayatan nilai-nilai murni dari setiap anggota kerja organisasi seperti yang dipaparkan dalam kerangka pelaksanaan SPK MS1900:2014 di Rajah 1:



Rajah 1. Kerangka SPK berasaskan Syari'ah (MS1900:2014)
Sumber: Manual Kualiti MS1900 (2014)

Sesungguhnya, matlamat kewujudan SPK Berasaskan Syari'ah (MS1900:2014) adalah untuk menyemai, meningkatkan dan mengamalkan kehendak Syari'ah dalam sistem pengurusan sesebuah organisasi. Seterusnya, mempertingkatkan tadbir urus yang baik dan kecekapan organisasi selaras dengan prinsip-prinsip Islam yang memberikan keyakinan, seterusnya meningkatkan kepuasan dalam kalangan umat Islam dan pihak berkepentingan lain dalam organisasi (Sistem Pengurusan Kualiti Berasaskan Syari'ah - Keperluan dengan Panduan (Semakan Pertama), MS 1900:2014).

4.1.2 Nilai Murni Bekerjasama

Menurut Kamus Dewan (2005), istilah bekerjasama adalah berbuat sesuatu bersama-sama atau dengan saling membantu (menyumbang) atau bergotong-royong. Istilah bekerjasama juga merujuk kepada sikap tolong-menolong yang wujud dalam diri setiap pekerja dalam kehidupan berorganisasi. Maksud ini selaras dengan pandangan Alauddin (2003) dan Daft (1999) yang merujuk nilai bekerjasama kepada suatu sikap sekumpulan pekerja dalam sesebuah organisasi yang melaksanakan tugas secara berganding bahu dan sama-sama bergabung bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Sifat tolong-menolong dan bekerjasama merupakan sifat terpuji yang perlu dihayati oleh setiap individu kerana Allah SWT mencintai golongan yang melakukan sesuatu secara berpasukan dan digambarkan seumpama sebuah bangunan yang kukuh seperti yang termaktub dalam al-Qur'an iaitu *Surah al-Saff*, ayat 4 yang bermaksud:

“Sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang berjuang untuk membela agama Nya, dalam barisan yang teratur seolah-olah mereka sebuah bangunan yang tersusun kukuh”.

Nas di atas diperkukuhkan oleh Tafsir Ibnu Katsir (2009) yang menjelaskan iaitu Allah SWT memerintahkan hamba-hambaNya yang beriman supaya saling menolong dan bekerjasama dalam melakukan perbuatan baik, iaitu perkara kebajikan dan mencegah daripada tolong-menolong dalam perkara kebatilan, serta melarang mereka bekerjasama dalam perkara Haram dan dosa.

Menurut Sheeba dan Layal (2017) bahawa sesebuah organisasi yang cekap dalam menguruskan pentadbiran amat memerlukan nilai kerjasama daripada semua pekerja dan pihak

majikan. Menerusi pemupukan semangat berkenaan, semua anggota yang terlibat dalam organisasi terbabit mampu mendukung misi dan visi organisasi (Onyekwelu et al., 2018).

Terdapat beberapa penyelidik yang lepas telah menjalankan kajian-kajian mengenai nilai murni bekerjasama dalam sesebuah organisasi yang memberi impak keberkesanan pelaksanaan tabdir urus yang berkualiti dan sempurna serta memberikan kepuasan kepada para pekerja sendiri. Antaranya kajian dilaksanakan oleh Shek (2007) yang bertujuan meninjau tahap keberkesanan kerja berpasukan dengan kepuasan bekerja di sebuah insituti Pendidikan yang membabikan seramai 28 responden. Dapatan kajian tersebut menunjukkan bahawa tahap keberkesanan kerja berpasukan dan kepuasan kerja adalah tinggi dan saling berkaitan. Kajian oleh Sherry et al. (2018) terhadap 22 responden secara kualitatif di Kanada turut mendapati bahawa hubungan yang erat antara kerja secara berpasukan dengan kepuasan bekerja.

Merujuk kepada pernyataan-pernyataan tersebut, nilai bekerjasama dalam kajian ini berpandukan kepada empat prinsip utama yang dirangka oleh pihak pengurusan tertinggi universiti iaitu pertama, prinsip menyokong antara satu sama lain dalam membina hubungan baik dan semangat sepasukan yang baik. Prinsip kedua, memberi maklum balas yang membina antara satu sama lain serta komited untuk pembangunan setiap warga kerja. Prinsip ketiga, keterlibatan setiap individu warga kerja dengan bekerja bersama-sama di pelbagai aspek, mencari idea dan berkongsi penyelesaian dan prinsip keempat, bekerja bersama-sama untuk mencapai visi dan misi universiti.

5. Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan secara reka bentuk kajian kuantitatif untuk mengenal pasti pelaksanaan nilai murni bekerjasama yang diguna pakai oleh organisasi khususnya di PTS yang telah memperoleh pensijilan MS1900 di Malaysia. Data-data dikumpul menerusi maklum balas soal selidik yang dibentuk (Sekaran & Bougie, 2020) yang diedarkan melalui kaedah pengedaran borang soal selidik kepada responden. Hasil daripada data yang diperoleh akan dijelaskan pada bahagian akhir artikel ini.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan perisian SPSS untuk meneliti hubungan antara pelaksanaan nilai murni bekerjasama dengan SPK Patuh Syari'ah (MS1900) di sebuah IPTS yang dikaji.

6. Hasil Kajian

Kajian ini menghasilkan satu dapatan kajian yang berkaitan dengan profil latar belakang informan kajian secara mendalam yang meliputi kebanyakan respondennya adalah pekerja wanita (51.5%), staf dari kampus utama (71.7%), jawatan sebagai staf akademi (47.85), majoritinya berumur antara 36 - 45 tahun, berkategori kolej (51.5%) dan telah bekerja melebihi 10 tahun.

Seterusnya, bagi mengukur hubungan nilai bekerjasama yang mengikut SPK berasaskan piawaian Syari'ah (MS1900:2014) dengan kepuasan bekerja dalam institusi kajian, maka pencapaian hasil ujian Kolerasi Pearson adalah nilai $r = .817$ dan $p = .000$ seperti dalam Rajah 1.

Jadual 1. Hubungan Penghayatan Nilai Murni Bekerjasama Mengikut SPK Berasaskan *Syari'ah* (MS 1900:2014) dengan Kepuasan Bekerja

		Bekerjasama	Kepuasan Bekerja
Nilai Bekerjasama	Kolerasi <i>Pearson Sig</i> (2-tailed)		.817* .000
Kepuasan Bekerja	Kolerasi <i>Pearson Sig</i> (2-tailed)	.817** .000	

Hasil dapatan ini jelas menunjukkan terdapat perhubungan yang kuat yang signifikan antara penghayatan nilai bekerjasama dengan aspek kepuasan bekerja. Manakala, nilai p yang kurang daripada nilai signifikan (0.01), menunjukkan bahawa terdapat bukti yang mencukupi untuk

menyokong objektif yang ditetapkan. Tuntasnya, kajian ini membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara nilai murni bekerjasama mengikut SPK Berasaskan Syari'ah (MS1900:2014) dengan kepuasan bekerja dalam kalangan anggota kerja di institusi yang dikaji.

Justeru, dapatan kajian ini selaras dengan kajian-kajian lepas yang dilaksanakan oleh Mohamed Najib dan Tay Siok (2001) serta Raheel et al. (2011) yang menyatakan kerja berpasukan adalah mempunyai hubungan yang positif dan tinggi dengan kepuasan bekerja. Begitu juga, hasil kajian ini sependapat dengan Sriyono dan Farida (2013) serta kajian oleh Dean dan Alini (2017) yang menyatakan bahawa nilai bekerjasama memberi kesan yang positif terhadap kepuasan dalam kalangan pekerja di organisasi yang dikaji.

Antara faktor penyumbang kepada terhasilnya keputusan sebegini adalah berikutan kepekaan pihak pengurusan institusi tersebut menganjurkan pelbagai program dan aktiviti yang bermatlamat untuk menyemarakkan penghayatan nilai bekerjasama dalam kalangan pekerja demi mencapai kepuasan bekerja. Contoh aktiviti-aktivitinya adalah seperti mengadakan program bersama secara tahunan seumpama aktiviti 'Gotong Royong Perdana', 'Sambutan Perdana Hari Raya', 'Hari Keluarga', 'Korban Perdana', 'Fun & Run', 'Walk & Fun' dan program 'Berbasikal Keliling Kampus'. Objektif di sebalik pelaksanaan program-program seperti itu adalah untuk merapatkan Ukhuwwah dalam kalangan pekerja.

Tambahan pula menurut Hasan Al-Banna et al. (2015) dan Siti Arni et al. (2019) bahawa perkara sebegini terjadi berikutan piawaian MS1900 memerlukan kepada satu pasukan yang mantap antara pekerja bagi melincinkan pelaksanaannya. Justeru, pandangan Karia dan Asaari (2006) serta Onyekwelu et al. (2018), yang menyatakan bahawa sikap bekerjasama antara pekerja adalah penyumbang utama terhadap faktor kepuasan bekerja dan komitmen organisasi.

7. Kesimpulan

Secara tuntasnya, kewujudan pelaksanaan Sistem Pengurusan Kualiti (SPK) Patuh Syari'ah MS1900 ini mampu diaplikasi oleh setiap organisasi yang sudah mempunyai sijil dan juga organisasi yang belum mendapatkan sijil sebagai panduan pelaksanaan dengan lebih mudah dan interaktif. Pelaksanaan sistem ini membolehkan para pengurus organisasi menggunakan sistem yang mematuhi Syari'ah Islam tersebut. Oleh yang demikian, pelaksanaan nilai murni dalam konteks pelaksanaan MS 1900 hendaklah diperkukuhkan lagi kerana ia ternyata membawa kepuasan yang tinggi dalam kalangan warga kerja. Kepuasan kerja ini penting untuk terus dipertahankan kerana ianya mampu menjana motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktiviti dan program berkaitan dengan pelaksanaan sistem pengurusan kualiti.

Pelaksanaannya diharapkan dapat mengurangkan kos pengurusan sistem kualiti dalam organisasi dan mempercepatkan penyampaian maklumat serta memudahkan aplikasinya. Hasilnya negara akan sentiasa mementingkan kualiti dalam penyampaian perkhidmatan dan tidak mengorbankan nilai murni dalam diri masing-masing

8. Penghargaan

Kajian ini diperuntukkan oleh Geran Penyelidikan Jangka Pendek (Sains Sosial) (UPNM/2019/GPJP/SSK/3) pada tahun 2019 oleh pihak UPNM.

9. Rujukan

- Abdul Aziz Long. (2008). MS1900:2005 *Quality management systems requirements from Islamic perspective*. Seminar MS1900:2005. Makalah majlis penyampaian sijil dan seminar MS 1900: 2005. Institut Kefahaman Islam Malaysia, 30 Oktober 2008, Kuala Lumpur.
- Alauddin Sidal. (2003). *Manusia dan budaya kerja*. Penerbitan INTAN Wilayah Utara. Diambil dari laman sesawang [http://www.myjurnal.my/filebank/published_article/23671/Manusia Dan Budaya Kerja.Htm](http://www.myjurnal.my/filebank/published_article/23671/Manusia_Dan_Budaya_Kerja.Htm). Diakses pada 8 Januari 2016.
- Berita Harian. (2015). *Ulama, Umara bergabung corakkan kejayaan dirancang*. 11 Februari 2015, 29-31.

- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Orlando FL: Harcourt Brace College Publishers.
- Dean Septiani & Alini Gilang. (2017). The influence of teamwork on employee performance (In state-owned enterprise in Bandung, Indonesia). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(4): 81-84.
- Fadzila Azni, A. (2010). *Kaedah pengurusan institusi-institusi pembangunan berteraskan Islam di Malaysia*. Shah Alam: Pusat Penerbitan Universiti (UPENA).
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab Mumin Ab Ghani & Siti Arni Basir (2014). *Sistem pengurusan berkualiti menurut perspektif Islam mampu menjana kejayaan pembangunan modal insan di institusi pengajian tinggi Malaysia*. Seminar Pembangunan Modal Insan Ke-6 (SEMAI V1) & Seminar Siswazah Pertama, HALUAN, Bandar Baru Bangi, Selangor.
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab. Mumin Ab. Ghani & Siti Arni Basir. (2016). Factors influencing the implementation of Islamic QMS in a Malaysian public higher education institution. *Total Quality Management & Business Excellence*, 27(9-10), 1140-1157.
- Hasan Al-Banna Mohamed, Ab. Mumin Ab. Ghani, Siti Arni Basir, Sharifah Hayaati Syed Ismail & Ilhaamie Ab. Ghani Azmi. (2015). *Manual pelaksanaan sistem pengurusan kualiti berteraskan Syari'ah MS1900 di institusi pengajian tinggi malaysia: Ke arah pengurusan berkesan dan inovatif*. Kuala Lumpur: Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM).
- Hasan Al-Banna Mohamed. (2014). *Kajian kes pelaksanaan MS1900:2005 sistem pengurusan kualiti menurut perspektif Islam di institusi pengajian tinggi Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah. Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya. Kuala Lumpur: UMKL.
- Hasliza Mohamad Ali, Siti Arni Basir & Musaiyadah Ahmadun. (2016). Implementation of the Islamic quality management system MS1900 and its benefits: A case study at the department of Hajj, Waqf and Zakah, Malaysia. *GJAT*, 6(2), 85-98.
- Hasliza Mohamad Ali. (2015). *Kajian pelaksanaan sistem pengurusan kualiti MS 1900: keperluan daripada perspektif Islam di Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji (JAWHAR)*. Tesis Sarjana. Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya. KL: UMKL.
- Ibnu Katsir (2009). *Tafsir al-Quran al-Azim*. (Jld. 2). Riyadh: Dar Tibbah Li Nashr Wa Tauzi.
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi, Sharifah Hayaati Syed Ismail & Siti Arni Basir. (2013). *Kualiti perkhidmatan awam menurut perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Kamus Dewan. (2005). Edisi Keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Karia N., & Asaari, M. (2006). The effects of total quality management practices on employees, work-related attitudes. *The TQM Magazine*, 18(1): 61-85.
- Khaliq Ahmad & Fontaine, Rodrigue. (2011). *Management from an Islamic perspective*. (ed. ke-2). Selangor: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Lokman Abdul Rasol & Siti Arni Basir. (2012). Quality management features by conventional and Islamic perspective: An analysis of theory. *International Journal of Business and Management Tomorrow (IJBMT)*, 2(4), 1-8.
- Manual Kualiti MS1900. (2014). *Shariah-based quality management system – requirements with guidance*. (Cetakan Pertama). Department of Standards Malaysia (Standards Malaysia). Shah Alam: Selangor.
- Mohamad Firdaus Zakaria. (2018). *Pelaksanaan sistem pengurusan kualiti berteraskan Syariah MS1900 di Darul Quran, JAKIM*. Tesis Sarjana. Kuala Lumpur: Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya.
- Mohamed Najib Abdul Ghafar & Tay Siok Beng. (2001). Kaitan antara kepimpinan kerja berpasukan pengetua dengan kepuasan kerja ketua panitia di Daerah Kluang. *Journal of Educational Management*, 1, 87-102.
- Muhamad Faisal Bahari & Mohd Rizal Muwazir. (2013). *Kualiti perkhidmatan menurut perspektif Islam*. Proceeding of the International Convention on Islamic Management-Realizing Islamic Management in the 21st Century: Challenges and Prospects, 27 - 28 Nov 2013. University of Malaya, Kuala Lumpur.

- Onyekwelu Nyideka Phina, Anah Stanley Arinze, Onwuchekwa Faith Chidi & Ejike Daniel Chukwuma. (2018). The effect of teamwork on employee performance: A study of medium scale industries in Anamra State. *International Journal of Contemporary Applied Researchers*, 5(2), 174-194.
- Raheel Manzoor, Hafizullah & Murad Hussain. (2011). Effect of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning & Development*, 1(1), 111-126.
- RoZIAH Sidik, Zulkarnain Mohamed & Nasruddin Yunus. (2011). *Pengajian Islam*. (Edisi Kedua), Selangor: Oxford Fajar Sdn. Bhd.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach*. 8th ed. New York, US: John Wiley & Sons. Ltd.
- Sheeba Khan & Layal Said al-Mashikhi. (2017). Impact of teamwork performance. *International Journal of Education and Social Science*, 4(11), 14-22.
- Shek Kwai Fun. (2007). *Kerja berpasukan dan kepuasan kerja ketua panitia dalam jabatan bahasa dan sosial di Sekolah Menengah Daerah Pontian*. Disertasi Sarjana Fakulti Pendidikan. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Sherry, D., Sarah, S., & Robin, C. P. (2018). Influence of teamwork on health care workers perception about care delivery and job satisfaction. *Journal of Gerontological Nursing*, 41(4), 37-44.
- Siti Arni Basir, Sharifah Hayaati Syed Ismail, Ilhaamie Abdul Ghani Azmi, Hasan Al-Banna Mohamed & Syahrul Nizam Kamaruzzaman. (2019). Nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan sistem pengurusan kuaiti ISO 9000: Kajian kes di institusi pengajian tinggi Malaysia. *International Journal of Islamic and Civilization Studies*, 2, 79-92.
- Siti Arni Basir. (2010). *The establishment and requirements of Malaysian quality management system MS 1900 from Islamic perspective*. Prosiding Persidangan Antarabangsa Islam dalam Masyarakat Malaysia (PAIMM), Prakata: Arba'iyah Mohd. Noor, Jabatan Sejarah dan Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya, KL, 5-6 Oktober 2010), 2, 347-362.
- Sriyono & Farida Lestari. (2013). Pengaruh teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan Jasa. *Jurnal Pengurusan*, 129-146.