

TINGKAHLAKU PROFESIONAL DALAM KALANGAN BELIA MUSLIM DI TEMPAT KERJA

MOHD FARIDZ ISMAIL, ISMI ARIF ISMAIL, HASLINDA AHMAD
& SOAIB ASIMIRAN

ABSTRAK

Ketika berada di fasa kitaran kehidupan belia, kebanyakan belia bekerja dan baru belajar mencari rezeki bagi menampung keperluan sara hidupnya. Perhubungan yang rapat terutama dalam kalangan belia berbeza jantina perlu had tertentu agar ia tidak membawa kepada hubungan intim negatif yang dikhuatiri akan membawa kesan buruk kepada individu yang terlibat, malahan kepada organisasi tempat belia tersebut bekerja. Makalah ini bertujuan adalah untuk mencari makna intim profesional dalam kalangan belia Muslim di tempat kerja. Artikel ini membincangkan beberapa persoalan berkaitan intim profesional dalam kalangan belia Muslim di tempat kerja dengan kekangan nilai yang ada. Kesimpulannya, penjagaan batas intim perlu dihormati sejajar dengan garis panduan Islam dan nilai-nilai tatusila budaya yang diwarisi selama ini. Sehubungan dengan itu, penulis juga mencadangkan beberapa langkah bagaimana belia Muslim dapat mengawal pergaulan mereka daripada terjebak dalam hubungan intim yang membawa kesan yang negatif bukan hanya kepada diri mereka bahkan kepada negara.

Kata Kunci: *Intim, Profesional, Belia Muslim, Tempat Kerja*

ABSTRACT

During the phase of youth life circle, they work and learn to make their living meet the needs of life subsistence. Close relationships, especially among youth of different gender must have a certain limits so that it does not lead impact to negative intimate relationships, which is feared will bring adverse effects to the individuals involved but also to the organization where he or she works. The aim of this article is to find the meaning of professional intimate among Muslim youth in the workplace. This article discusses some of the issues related to intimate among Muslim young professionals in the workplace with the value constrain. In conclusion, Islamic guidance should be considered as values in the context of professional intimate. Accordingly, the authors also suggest some methods how that the Muslim youth can control their interaction from involved to the negative intimate relationships not only for the youth itself, neither for the nation as well.

Keywords: *Intimate, Professional, Muslim Youth, Workplace*

PENDAHULUAN

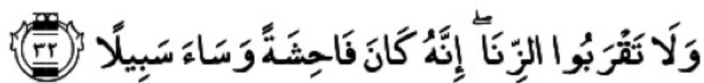
Perhubungan rapat di tempat kerja adalah '*trend*' dan gaya kerja masakini. Budaya kerja yang mencabar pada zaman yang serba maju ini memerlukan pekerja dan kakitangan yang kompeten dan '*talented*' serta pantas dalam melakukan tugas (Nik Mustapha Nik Hassan, 2011). Kakitangan perlu mendapatkan maklumat dengan pantas, mengadaptasikan maklumat tersebut dengan kehendak dan kemahuan semasa agar pelanggan berpuashati dengan perkhidmatan yang ditawarkan. Suasana ini amat memerlukan kakitangan untuk saling bekerjasama dan membentuk kumpulan kerja yang sangat erat agar dapat memacu organisasi terus maju di zaman yang serba mencabar ini (Maziah Che Yusoff, 2002). Organisasi yang ingin terus maju dan berkembang memerlukan kakitangan yang mempunyai dedikasi dan melaksanakan kerja dengan penuh komitmen mengikut skop kerja yang telah ditetapkan (Hunter, 2002). Melihat kepada '*trend*' dan budaya semasa, pengeluaran tenaga kerja di pasaran dengan jumlah yang ramai, terutamanya lepasan dari institut pengajian tinggi awam dan swasta samada dari dalam maupun luar negara. Rata-rata golongan mereka terdiri dari belia yang di kategorikan sebagai generasi Y dan bakal menggantikan generasi veteran yang akan bersara (Mustari, 2007). Kebiasaannya belia sebegini mempunyai semangat bekerja, ingin menimba pengalaman dan mencurahkan sepenuh tenaga untuk memperuntukan sebahagian masanya di tempat kerja dan kadangkala sehingga larut malam (Ishak Bin Mad Din, 2003). Semangat kerja berpasukan mereka amat kuat dan hubungan bersama rakan-rakan sekerja mereka amat erat. Namun demikian, hubungan yang sangat rapat terutama antara pekerja silang jantina, jika tidak dikawal oleh nilai-nilai agama boleh mengakibatkan gejala hubungan intim negatif bukan sahaja kepada individu malahan juga kepada organisasi serta masyarakat.

Di negara kita contohnya, terdapat banyak kes tangkapan yang dibuat oleh pihak berkuasa yang melibatkan hubungan intim. Utusan Malaysia (2004) seorang pramugara dan pramugari sebuah syarikat penerbangan negara telah ditangkap kerana terlibat dengan perlakuan seksual yang bermula dengan hubungan intim di tempat kerja. Kes tangkapan yang lain juga melibat pasangan artis yang berkhawatir di sebuah pejabat (Utusan Malaysia, 2009). Kes ini menjadi perhatian masyarakat kerana pasangan artis muda tersebut juga bermula dengan bekerja di sebuah syarikat yang sama, mempunyai hubungan intim dan seterusnya terlibat dengan gejala negatif. Kes-kes yang mempunyai kaitan hubungan intim di tempat kerja ini bukan sahaja melibatkan organisasi besar di syarikat swasta, malahan ia juga berlaku pada organisasi kerajaan.

Utusan Malaysia (2012) contohnya melaporkan tentang kejadian seorang ketua pengarah di sebuah kementerian telah ditangkap berkhawatir bersama kakitangannya di sebuah hotel di Putrajaya. Begitu juga dengan tangkapan khalwat yang dibuat di Pulau Pinang ke atas seorang Timbalan Ketua Setiausaha sebuah Kementerian di Malaysia bersama pembantu peribadinya (Berita Harian, 2012). Al-Quran banyak menegaskan tentang perlunya perhubungan sesama manusia, apatah

lagi perhubungan silang jantina ini benar-benar dikawal bagi mencegah kesan yang lebih buruk daripada terjadi.

Firman Allah SWT dalam surah Al-Israa, ayat 32 yang berbunyi:



(Surah Al-Israa; ayat 32)

Maksudnya:

“Janganlah kamu menghampiri zina, sesungguhnya zina itu adalah suatu perbuatan yang keji dan suatu jalan yang jahat (membawa kerosakan)”

Islam amat mementingkan usaha pencegahan diambil diperingkat permulaan sebelum sesuatu yang boleh membuka ruang-ruang keburukan dari berlaku. Ini kerana impak dari pelakuan hubungan intim silang jantina tanpa pernikahan yang sah, adalah lebih besar mudarat dan kesannya kepada sistem sosial dan kekeluargaan. Apatah lagi jika pergaulan intim tanpa batas ini berlaku dalam kalangan muda mudi dan para belia yang sepatutnya menjadi tonggak dan harapan negara. Oleh yang demikian, hubungan intim di tempat kerja ini haruslah pantau agar ia tidak menjadi negatif.

Definisi Intim

Mengikut kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (2015), intim membawa erti persahabatan yang sangat rapat, mesra dan amat karib. Perkataan intim diambil dari perkataan yang berasal daripada perkataan Latin dengan terma ‘intimus’ yang membawa erti perkongsian perasaan yang amat mendalam dengan individu yang paling hampir dengan kehidupan kita, contohnya keluarga terdekat atau sahabat yang paling rapat (Kohlenberg, Kohlenberg & Tsai, 2008). Melalui sudut psikologi pula, hubungan intim memerlukan kepercayaan dan persefahaman, keterbukaan dalam berfikir serta persediaan untuk berkongsi. Ia memerlukan penglibatan individu yang berkenaan untuk bersifat terbuka untuk mendapat sesuatu pengalaman tanpa mempunyai sifat ego (Shanken, 1983). Tim Loven (2006) pula mendefinisikan hubungan intim sebagai sesuatu yang mempunyai beberapa syarat-syarat yang perlu dipenuhi iaitu; a) Kemahuan untuk menjaga kebajikan orang yang kita kasihi bersungguh-sungguh; b) Pengalaman yang sangat manis dengan orang yang kita kasihi; c) Keikhlasan dan memandang tinggi kepada orang yang kita kasihi; d) suka berkongsi dari segi emosi dan perasaan dengan orang yang kita kasihi; e) perasaan gembira jika mendapat sokongan emosi daripada orang yang kita kasihi; f) perhubungan yang sangat rapat dengan orang yang kita kasihi; g) menganggap kehidupan orang yang kita kasihi itu sangat bernilai.

Manakala mengikut Bauminger, Finzi-Dottan, Chason, & Har-Even (2008)

pula mendefinisikan intim sebagai tahap keakraban dengan seseorang yang kita kasihi serta tahap keterbukaan dalam perkongsian pengalaman, perasaan serta emosi masing-masing. Dalam pada itu, (Reisman, 1990) pula mendefinisikan intim sebagai keterbukaan seseorang kepada sahabatnya di dalam pendedahan diri dan kehidupan peribadinya contohnya; permasalahan hidupnya, perasaan dan mengambil berat terhadap dirinya selain ia bermaksud suatu proses yang membolehkan seseorang itu merasa difahami, dihormati dan sentiasa diberikan perhatian.

Definisi profesional

Istilah profesional diambil daripada perkataan Inggeris iaitu perkataan 'profession' yang membawa erti seseorang individu yang menjadi ahli sesebuah profesion di dalam sesuatu bidang pekerjaan (The Free Dictionary, 2015). Istilah ini juga menerangkan tentang standard pendidikan dan latihan bagi menyediakan seseorang individu dengan sesuatu pengetahuan dan kemahiran bagi menyiapkan agar ia menjadi pakar di dalam bidang pekerjaannya (Wignjosobroto, 2013). Mengikut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (2015) profesional memberi maksud sesuatu pekerjaan yang ; 1) berkaitan dengan atau segolongan individu yang bergiat dalam bidang profesion seperti perundangan, perubatan, pengurusan, kejuruteraan yang memerlukan kepakaran; 2) pekerjaan tersebut memerlukan asas kemahiran tertentu yang khusus untuk melaksanakannya secara cekap, teratur dan memperlihatkan kemahiran tertentu (Noordegraaf, 2011); 3) Melibatkan pembayaran yang dilakukan sebagai mata pencarian, mendapat bayaran dan mereka memerlukan bimbingan daripada jurulatih pakar. 4) adalah seseorang individu yang mengamalkan sesuatu bidang pekerjaan kerana pengetahuan, kepakaran dan kemahiran sesuatu bidang profesion.

Namun demikian, (Parkan, 2008) pula memberi justifikasi untuk menjadikan seseorang itu layak tergolong dalam golongan profesional, beliau sepatutnya mempunyai ciri-ciri berikut seperti: 1) seseorang itu mestilah melalui latihan secara formal, termasuk membangunkan diri mereka dengan sesuatu kemahiran sehingga menjadikannya mahir serta menguasai sesuatu bidang yang diceburi sehinggakan layak dia dipanggil pakar dan profesional dalam bidang tersebut; 2) Seseorang yang bergelar profesional dijangkakan bukan hanya pakar di dalam sesuatu bidang, namun sepatutnya menyumbang kepada masyarakat serta meneruskan tradisi ini serta orang ramai mengenali beliau disebabkan sumbangannya (Fadillah Mansor, 2007). Oleh itu, seseorang yang bergelar pakar tersebut diharapkan dapat mengemaskini maklumat terbaru dibidangnya serta dapat mengemukakan solusi bagi sesuatu permasalahan yang timbul berkaitan bidangnya; 3) Seseorang profesional selalunya dapat membezakan etika dan prinsip yang dipegangnya dengan tingkahlaku beliau. Perkhidmatan yang diberikan kepada masyarakat hendaklah tidak melibatkan kepentingan peribadinya. Oleh yang demikian, sebagai seorang yang profesional, bagi memulakan kerjayanya, biasanya mereka akan mengangkat sumpah serta berikrar dengan bersungguh-sungguh untuk meletakkan pengetahuan yang ada bagi membantu masyarakat dengan tanggungjawab sosial (Yakan, 2005); 4) Sebagai seorang yang bergelar profesional, bagi mendapat penghormatan dan kepercayaan

dari masyarakat, beliau hendaklah sentiasa berpegang kepada etika profesional dibidangnya tanpa mengaitkan dengan kepentingan-kepentingan peribadi; 5) Seseorang yang dianggap profesional, dapat dilihat melalui sikap dan kelakuannya yang sangat ‘passionate’ dan sentiasa bersungguh-sungguh serta bermotivasi dalam tugasnya. Dia dapat merasakan suatu kepuasan apabila telah menyempurnakan dengan baik tugas yang diamanahkan kepadanya.

Secara ringkasnya, dapat disimpulkan bahawa intim profesional bermaksud persahabatan yang sangat rapat, mesra dan amat karib. Hubungan intim memerlukan kepercayaan dan persefahaman, keterbukaan dalam berfikir serta persediaan untuk berkongsi pandangan, ikhlas dan berterus-terang, menjaga kebajikan orang yang kita kasihi, suka berkongsi dengan daripada segi emosi dan perasaan dengan orang yang kita kasihi. Di samping itu, ia bersikap profesional dan objektif berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang dipunyainya, menyumbang kepada pembangunan masyarakat atas sumbangannya, berprinsip dalam memberikan perkhidmatanya serta sangat bermotivasi dan sabar dalam melaksanakan tugasnya.

Takrifan belia

Belia ialah mereka yang berada pada usia belia adalah suatu fasa yang amat penting di dalam kehidupan seseorang yang berumur di dalam lingkungan 16 sehingga 40 tahun. Manakala menurut (Yakan, 2005), belia itu sendiri bermakna suatu tenaga yang digunakan untuk Islam dan membangunkan dan memakmurkan muka bumi ini, namun mereka kadangkala digunakan untuk meruntuhkan umat manusia itu sendiri. Manakala mengikut definisi yang disediakan oleh Kementerian Belia dan Sukan Malaysia mulai 2015, umur belia adalah di antara 15 tahun sehingga 30 tahun dan tafsiran yang dibuat ini setelah mengambil kira tahap kematangan, faktor sejarah, psikologi, ekonomi, politik serta sosio budaya golongan belia itu sendiri. Sebagai perbandingan, tafsiran umur belia bagi negara-negara lain di dunia mengambil tempoh umur seperti yang berikut : a) Singapura: 15 hingga 30 tahun; b) Brunei Darussalam: 15 hingga 35 tahun; c) Bangladesh: 15 hingga 30 tahun; d) Pakistan: 15 hingga 30 tahun; e) Sri Lanka: 15 hingga 29 tahun; f) Hong Kong: 10 hingga 24 tahun (Kementerian Belia dan Sukan, 2015).

Kepentingan dan Pandangan Islam terhadap Belia

Perbincangan mengenai belia dan generasi muda merupakan suatu perbincangan serius dan memerlukan keprihatinan yang tinggi bagi setiap lapisan masyarakat yang terlibat dengannya. Generasi muda pada mata masyarakat adalah usia yang melambangkan kemudaan, ketangkasan, ketegapan, kegirangan, dan segala kesempurnaan dan keindahan. Belia merupakan pewaris kepada kepimpinan dan kehidupan akan datang. Justeru, keperibadian mereka harus dilentur sebaik mungkin agar keseimbangan rohani, intelek, emosi dan jasmani terbina dengan suburnya (Mustari, 2007). Membangunkan potensi belia adalah tanggungjawab bersama, belia harus dibangunkan keupayaan, disuburkan keintelektualannya, dimotivasikan rangsangan dan kekuatannya agar mereka ada jati diri dalam memacu masyarakat dan negara pada masa hadapan (Rahim, 2007).

Abdullah Nasih 'Ulwan (1997) berpandangan bahawa golongan belia merupakan golongan yang memikul beban amanah untuk melanjutkan proses pengembangan dakwah dan generasi penerus bagi membangunkan ummah. Peranan belia penting kerana golongan ini adalah pewaris masa depan sesebuah negara dan kepimpinan ummat. Fathi Yakan pula berpandangan (Yakan, 2005) bahawa usia belia seseorang itu ialah usia yang penuh dengan cita-cita yang tinggi dan darah yang gemuruh serta idealisme yang luas. Usia yang memberikan pengorbanan dan yang dapat menebus semula. Usia yang menabur jasa serta memberi kesan kepada emosional dan spiritual seseorang. Mengikut Islam, pada usia belialah perkiraan Islam untuk mempunyai tanggungjawab dan nilai yang khusus. Hadith Rasulullah SAW yang telah diriwayatkan oleh Al-Hakim dan sanadnya sahih, telah berpesan kepada umatnya agar mengambil lima perkara sebelum datangnya lima perkara iaitu; 1) Usia muda sebelum masa tua; 2) Masa sihat sebelum masa sakit kita; 3) Masa kaya sebelum masa miskin; 4) Masa sihat sebelum masa kematian; 5) Masa lapang sebelum masa sibuk. (Hadith riwayat Al-Hakim dan dikatakan oleh Adz Dzahabiy dalam At Talkish berdasarkan syarat Bukhari-Muslim. Hadith ini dikatakan sahih oleh Syaikh Al Albani dalam Al Jami As Shogir.

Merujuk Al-Quran Surah Al-Kahfi ayat : 10 yang menyatakan masa di peringkat belia adalah masa paling penting bagi seseorang insan. Tidak diragukan lagi bahawa para belia mempunyai peranan yang sangat penting secara umum dalam masyarakat kaum Muslimin secara khusus (Mohd Fauzi & Mohd Khairul Naim, 2012).

Belia dan Hubungan Silang Jantina

Perkembangan anak remaja bermula daripada peringkat awal belia ke peringkat dewasa adalah suatu proses yang agak rencam bagi seseorang belia itu sendiri. Pada ketika peningkatan usia ke arah awal pendewasaan pelbagai perubahan yang ketara daripada segi fizikal, emosi dan perasaan berubah dengan agak drastik bermula dari peringkat aqil baligh samada pada remaja lelaki maupun pada remaja perempuan (Tahir, 2001; Ardeit, 2002). Pada ketika ini, remaja ingin bebas dari kawalan ibu-bapa dan peranan rakan sebaya menjadi amat penting. Mereka mula memilih rakan-rakan yang mereka ingini dan mereka membentuk satu set imej diri, berkasih secara lebih realistik dan membentuk komitmen (Puteh, 2001). Sebagai salah satu perkembangan dan proses membina jatidiri belia, perhubungan adalah sesuatu yang fitrah di dalam kehidupan manusia. Tanpa berhubung antara satu sama lain, manusia tidak akan dapat meneruskan kelangsungan hidup ini. Dalam adab berhubung ini, menurut Islam, perhubungan makhluk ini dapat dibahagikan kepada beberapa bahagian iaitu: 1) 'Hablum minallah' (Perhubungan makhluk terhadap tuhan penciptanya); 2. 'Hablum minan-nas' (Perhubungan manusia sesama manusia); 3) Perhubungan Manusia dengan alam sekitar termasuk tumbuhan dan haiwan ciptaan Allah SWT (Fadhilah, 1996).

Perhubungan Manusia Terhadap Tuhan Penciptanya

Mengenai hubungan manusia sebagai makhluk ciptaan Allah ini terhadap tuhanNya

yang menciptakannya, hendaklah kita patuh dan tunduk akan arahan-arahan Allah SWT dan menyerahkan segala kepatuhan kita kepada tuhan Maha Pencipta sekalian alam ini. Firman Allah SWT di dalam Al-Quran Surah Al-Imran; ayat 103 yang terjemahannya:-

Dan berpegang teguhlah kamu kepada tali Allah (Agama Islam) dan janganlah kamu bercerai-berai; dan kenanglah nikmat Allah kepada kamu ketika kamu bermusuhan-musuhan (semasa jahiliyah dahulu), lalu Allah menyatukan diantara hati-hati kamu (sehingga kamu bersatu-padu dengan nikmat Islam), maka jadilah kamu dengan nikmat-nikmat Islam itu menjadikan kamu bersaudara. Dan kamu dahulu berada di tepi jurang neraka (disebabkan kekufuran kamu semasa jahiliyah), lalu Allah selamatkan kamu daripada neraka itu (disebabkan nikmat Islam juga). Demikianlah Allah menjelaskan kepada kamu ayat-ayat keteranganNya, supaya kamu mendapat petunjuk hidayah-Nya.

Dalam ayat tersebut, Allah berkehendakkan kita sentiasa berhubung dengan tali Allah, iaitu berpegang kuat dengan ajaran Islam sebagai agama fitrah. Walau di manapun kita berada di atas muka bumi ini, sentiasalah kita menghubungkan diri kita dengan memegang kuat ajaran-ajaran Islam. Nas Al-Quran tersebut, tidak hanya menyebutkan perintah untuk berpegang teguh, dan tidak hanya menyebutkan bahawa berpegang teguh tersebut tidak ada pilihan kecuali dengan tali Allah. Tali Allah ini bukanlah jalan untuk memecah-belah, dan menceraikan, namun tali Allah ini adalah jalan kepada kesatuan dan persatuan. Sentiasa berhubung sesama manusia dengan tali silaturahmi dengan tujuan hanya senya dalam rangka pengabdian diri kepada Allah SWT, pencipta sekalian alam.

Hubungan Manusia Sesama Manusia

Manusia berhubung dan berkomunikasi di antara satu sama lain untuk hidup. Manusia tidak akan mampu berkeseorangan di atas muka bumi ini. Allah SWT telah menjadikan manusia yang secara fitrahnya terdiri dari pelbagai bangsa dan keturunan serta pelbagai warna kulit, berbeza budaya dan cara berfikir dan semuanya itu adalah untuk manusia saling berkenal-kenalan dan berhubung bagi menyambung silaturahmi, berkenal-kenalan dan berkomunikasi serta berhubung antara satu sama lain. Adalah tidak mungkin manusia itu hidup bersendirian tanpa berkomunikasi dengan manusia yang lain. Mereka perlu berhubung, berkomunikasi, menjalankan sistem kehidupan antara sesama manusia seperti berjual-beli dan bermuamalah sesama manusia demi keberlangsungan kehidupan manusia itu sendiri (Cooley, 2009).

Manakala bagi orang-orang mukmin, perhubungan dan persaudaraan serta komunikasi yang terjadi berdasarkan kepada iman dan akidah yang mereka anuti. Dengan kata lain persaudaraan tersebut diikat atas dasar kecintaan kepada Allah SWT sebagai tali pengikat yang paling kuat bagi sesuatu persaudaraan. Mengenai

manusia dan hubungan ini, secara ringkasnya manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT yang tinggal di atas muka bumi ini, hubungan ini merupakan faktor penting dari sebahagian rantaian kehidupan manusia. Di dalam piramid kehidupan atau tingkatan keperluan kehidupan mengikut teori keperluan Maslow's (Van Fleet, 1973), beliau menyatakan bahawa pada tingkatan keperluan aras yang tiga, manusia memerlukan keperluan sosial ataupun '*social needs*' supaya mereka dapat diterima oleh rakan-rakannya, masyarakatnya dan keluarga yang terdekat dengan kehidupannya. Mereka perlu berhubung antara satu sama lain serta berkomunikasi untuk menatijahkan perhubungan tersebut dapat diterima (McGregor, 1964).

Hubungan Manusia dengan Alam Sekitar Termasuk Tumbuhan dan Haiwan

Kejadian manusia sebagai khalifah di atas mukabumi ini, selain memakmurkan bumi ini dengan kebaikan, manusia juga ditugaskan untuk menjaga hubungannya dengan alam sekitar. Istilah 'memakmurkan alam' ini adalah merangkumi semua aspek kehidupan sama ada hubungan manusia dengan penciptanya, hubungan manusia sesama manusia, juga hubungan manusia dengan alam sekitar keseluruhannya. Justeru, hubungan manusia dengan alam sekitar bukanlah sesuatu pilihan tetapi ia adalah suatu kewajipan yang amat dituntut oleh Islam (Rosmidzatul Azila, 2013). Hubungan manusia dengan alam sekitar termasuk dengan haiwan ini menuntut agar manusia yang telah dianugerahkan kekuatan fizikal serta kekuatan akal fikiran dapat memelihara mukabumi ini daripada sebarang kerosakan. Manusia juga dituntut menjaga alam sekitar ini dari tercemar, membinasakan pokok-pokok tumbuhan, gunung-ganang yang dijadikan oleh Allah SWT sebagai paksi kepada bumi, sungai-sungai serta lautan yang dapat membekalkan keperluan air kepada manusia serta menjauhkan mukabumi daripada sebarang pencemaran (Ibrahim, 2002)

Belia dan Keperluan kepada Perhubungan Jantina

Zaman belia adalah zaman yang sangat penting di dalam putaran kehidupan seseorang manusia. Pada waktu dan ketika ini, dengan kekuatan fizikal yang paling optimum, semangat yang sedang membara dengan penuh semangat serta kecerdasan akal fikiran yang paling terbaik, merupakan satu fasa yang sangat berharga dan paling penting sekali untuk dimanfaatkan. (Islam, Ibrahim, & Salamah, 2014). Pada fasa ini, apatah lagi bagi peringkat belia yang baru memulakan alam kehidupan bagi mencapai usia kematangan pada fasa permulaan dalam proses membina kehidupan dan membina kerjaya. Secara umumnya pada peringkat ini, seseorang belia tersebut, jika ia bersungguh-sungguh mahukan kejayaan, mereka akan menggunakan segala keupayaannya dan potensi yang ada untuk mempelajari segala ilmu dan kemahiran yang ada bagi membina kerjaya terutama di tempat kerja (Mustari, 2007). Umum mengetahui bahawa pada peringkat belia yang baru menjejaki alam pekerjaan dan ingin membina kehidupan bagi mereka yang bercita-cita tinggi untuk berjaya dalam bidang yang mereka ceburi, mereka akan menggunakan segenap usaha bagi menimba ilmu dan pengalaman bagi memperlengkapkan diri untuk menempa kejayaan di dalam profesion yang mereka ceburi (Friedman, 2007).

Salah satu kaedah untuk mendapat kemahiran di bidang mereka di alam

pekerjaan di tempat kerja, para belia selalunya akan menggunakan kemahiran berkomunikasi dan berhubung sesama pekerja terutama mereka yang telah melalui banyak pengalaman di dalam bidang yang belia tersebut ceburi. Pada saat dan ketika ini, kemahiran komunikasi dan kemahiran perhubungan interpersonal akan sangat membantu seseorang individu belia bagi membangun kerjaya mereka di tempat kerja. Kajian yang dilakukan oleh Carnavale (1988) menunjukkan bahawa seseorang individu itu pada kebiasaannya meluangkan masa komunikasinya di tempat kerja sebanyak 8.4% untuk menulis, 13.3 % untuk membaca, 23% untuk bercakap dan 55% untuk mendengar. Oleh yang demikian, ini menunjukkan bahawa kemahiran hubungan komunikasi interpersonal dan intra personal, hubungan intim yang profesional dan akrab serta cekap perlu ada pada seseorang pekerja terutama belia bagi memastikan peralihan kemahiran dapat dicapai.

Perkembangan Belia dan Perhubungan dengan Rakan Sebaya

Pada ketika saat peralihan di antara waktu perubahan belia kepada transisi dewasa, jumlah pergantungan kepada ibu-bapa menjadi kurang, manakala mereka lebih mengutamakan pergaulan di antara rakan-rakan sebaya mereka (Demuth, 2004). Manakala Smith (2003) pula mendapati bahawa persahabatan di antara rakan-rakan belia atau kumpulan mereka juga dibahagikan mengikut tahap sosial seseorang belia. Ada ketikanya pada ketika umur peringkat peralihan ini, para belia lebih mempercayai rakan sebaya mereka berbanding dengan keluarga dan adik beradik mereka. Adalah tidak mengejutkan apabila sebahagian faktor pendorong atau faktor motivasi utama belia bertindak adalah kerana lebih mempercayai rakan sebaya mereka dan disebabkan kebimbangan terhadap penerimaan rakan sebaya mereka (Hill & Swenson, 2014). Memang terdapat ramai sarjana telah memperakui bahawa rakan sebaya atau rakan sekerja memainkan peranan utama dalam pembentukan tingkahlaku daripada peralihan seseorang belia kepada peringkat dewasa (de Kemp, 2006; Sullivan, 2006). Salah satu faktor yang dikenalpasti di kalangan belia adalah tekanan dari rakan sebaya. Melalui perhubungan rapat mereka bersama rakan sebaya yang mana ia menjadi ikon atau contoh secara tidak langsung ia mempengaruhi cara bertindak, cara bercakap, cara berpakaian dan sebagainya. (Steinberg, 2008) Secara umumnya, kemahiran bersosial dan berkomunikasi mempunyai hubungan dengan rakan- rakan (Shulman, Laursen, Kalman, & Karpovsky, 1997).

Pembelajaran Secara Formal dan Non-Formal Belia di Tempat Kerja

Pembelajaran di tempat kerja adalah suatu gagasan yang menerangkan bagaimana orang dewasa belajar dan ia sangat berbeza dengan pendidikan formal yang di dapati secara rasmi melalui bilik darjah dan berada di dalam suatu yang rasmi. Pada konteks tempat kerja dimana para belia yang baru bermulanya kerjaya mereka dan bercita-cita untuk terus berjaya di dalam kerjaya mereka haruslah mempunyai semangat yang tinggi untuk mendapatkan sebanyak ilmu dan kemahiran agar berjaya di bidang yang diceburi (Eraut, 2004). Bagi merealisasikan matlamat ini, suatu kemahiran yang sangat diperlukan oleh para belia di tempat kerja adalah kemahiran perhubungan dan komunikasi di antara para pekerja. Secara fitrahnya, sesuatu pembelajaran dan perpindahan kemahiran serta pengetahuan itu akan

berlaku jika perhubungan antara pekerja itu berlaku secara intim, akrab dan dalam konteks yang profesional samada pembelajaran secara formal dan informal. (Henry, Morgan, & Hammond, 2010).

Belia yang sedang bekerja di mana-mana institusi pekerjaan merupakan belia yang sedang meningkat dewasa di peringkat pertengahan usia. Pada ketika ini proses pembelajaran masih terus berjalan terutamanya perbelajaran secara informal. Suasana di tempat kerja yang pada kebiasaannya menumpukan kepada soal output atau hasil, kadangkala tidak meletakkan keperluan pembelajaran secara formal bagi peningkatan perkembangan pekerjaanya (Graff, Korum, Randall, & Simmons, n.d.). Namun demikian, pekerja yang terdiri dari pekerja muda dan belia haruslah mengambil inisiatif mempelajari kemahiran serta mencedok pengalaman rakan senior mereka di tempat kerja terutamanya melalui perhubungan intim profesional dan pembelajaran non formal. Mengikut kajian yang dilakukan oleh (Hamzah, 1997) yang bertajuk ‘Pendidikan Pengembangan dan Pendidikan non-formal di kalangan belia’ menyatakan bahawa pendidikan non-formal bertujuan untuk mendidik individu yang telah meninggalkan alam persekolahan untuk mereka terus belajar agar mereka berupaya menghadapi perubahan diri dan perubahan sekitaran.

Bagaimana Belia Muslim Dapat Menguruskan Intim Profesional

Secara umumnya, belia terutamanya yang sedang bekerja di tempat kerja dapat mengasah kemahiran komunikasi yang baik dalam intim profesional bersama rakan sekerja mereka. Namun begitu, walaupun intim profesional di kalangan belia ini dianggap membawa impak yang positif kepada pembangunan kakitangan dan prestasi organisasi, adalah lebih baik bagi belia muslim untuk menjaga adab dan tata-susila pergaulan agar belia muslim tersebut dapat menguruskan intim profesional mereka supaya tidak menjurus ke arah yang negatif (Sias, Gallagher, Kopaneva, & Pedersen, 2011). Beberapa langkah yang dicadangkan seperti berikut:

Menjaga Jarak Peribadi Seseorang

Bagi golongan pekerja daripada golongan profesional muda Muslim, menjaga had-had ‘privacy’ atau hak peribadi seseorang rakan sekerja memang sangat diutamakan. Apatah lagi ia melibatkan pergaulan silang jantina adi antara pekerja lelaki dan pekerja wanita. Pekerja kena peka dengan perkara-perkara yang menjadi ‘taboo’ dalam masyarakat Malaysia. Ayat Quran sendiri telah menerangkan tentang had peribadi seseorang yang tidak boleh dicerobohi walaupun ia merupakan rakan rapat kita maupun jiran kita, apatah lagi mereka adalah rakan karib kita di tempat kerja. Firman Allah SWT Surah An-Nur, ayat 27: Maksudnya:

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu masuk ke dalam mana-mana rumah yang bukan rumah kamu, sehingga kamu lebih dahulu meminta izin serta memberi salam kepada penghuninya; yang demikian adalah lebih baik bagi kamu, supaya kamu beringat (mematuhi cara dan peraturan yang sopan itu)”.

Mengenai menjaga had-had peribadi dan ‘privacy’ ini, Islam amat menjaga agar umatnya tidak semudahnya mencero boh had peribadi seseorang, apatah lagi yang melibatkan pergaulan silang jantina. Mengikut (Zarbock, 2011) di dalam (Hall E.T., 1966) yang menyatakan bahawa terdapatnya tiga jarak peribadi yang tersembunyi pada setiap orang dan jarak-jarak tersebut mempunyai maksud tertentu yang membawa maksud kepada tiga kategori iaitu: 1) Jarak Peribadi dan intim – jarak di antara 1.5 kaki ~ 4 kaki ;jarak interaksi di antara rakan yang sangat rapat dengan kita seperti ahli keluarga, pasangan atau sahabat yang paling rapat dengan kita; 2) Jarak Interaksi Sosial - jarak di antara 4 kaki ~ 12 kaki ;Jarak interaksi sosial kita bersama rakan-rakan kita; 3) Jarak Umum atau ‘Public Distance’ – jarak di antara 12 kaki ~ 25 kaki; jarak biasa yang digunakan untuk pengucapan awam. Sebagai pergaulan biasa dan sehari-hari di tempat kerja, mengikut norma dan kebiasaan di negara ini, jarak yang biasa di amalkan ialah jarak interaksi sosial (Karir, 2013).

Menjaga Batas-Batas Pergaulan dengan Rakan Berlainan Jantina

Menjaga batas-batas pergaulan dan sentiasa berhati-hati agar tidak melampaui batasan sosial dan tatasusila agama serta adat ketimuran adalah sesuatu yang amat penting dan menjadi perkiraan dalam pergaulan seharian di tempat kerja. Apatah lagi dengan suasana yang boleh mendatangkan fitnah dan syak-wasangka di kalangan kakitangan bila berlaku suasana yang mengundang fitnah seperti bermesyuarat hanya berdua lelaki dan wanita di tempat yang tertutup dan boleh mendatangkan prasangka orang lain terhadap mereka. Hadith Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Jabir bin Samurah berkata; Rasulullah SAW bersabda:

“Janganlah salah seorang dari kalian berdua-duaan dengan wanita, kerana syaitan akan menjadi orang yang ketiganya.

(Hadith Riwayat Ahmad dan Tirmidzi).

Di dalam melaksanakan tugas dan rutin harian di tempat kerja, adalah tidak menjadi kesalahan jika tugas itu di buat bersama-sama di dalam satu kumpulan, asal sahaja kita tidak melanggar nilai-nilai yang di ajarkan oleh agama dan melampaui batas-batas dan aturan pergaulan. Namun begitu, walaupun diharuskan untuk bekerjasama dan bekerja di dalam satu kumpulan, nilai asas di dalam Islam terutamanya bagi golongan profesional muda Muslim, wajib mempertimbangkan nilai asas yang dipegang oleh pegangan agama yang seharusnya menjadi panduan dalam neraca pertimbangan kita.

Allah SWT telah berfirman di dalam surah Al-Quran melalui surah An-Nur, ayat 30 yang berbunyi seperti di bawah bagi memperingatkan kepada umat Islam tentang batas-batas pergaulan dan menundukkan pandangan mereka yang harus dijaga bagi mengelakkan bahaya yang lebih besar jika tidak menjaga batas-batas pergaulan di antara lelaki dan wanita. Firman Allah SWT di dalam surah An-Nur, ayat 30 yang bermaksud;

Katakanlah (wahai Muhammad) kepada orang lelaki yang beriman supaya mereka menyekat pandangan mereka (daripada memandang yang haram), dan memelihara kehormatan mereka. Yang demikian itu lebih suci bagi mereka; sesungguhnya Allah maha mendalam pengetahuanNya tentang apa yang mereka kerjakan”.

Perlaksanaan dan Penguatkuasaan Polisi Hubungan Intim di Tempat Kerja

Polisi atau perlaksanaan sesuatu dasar atau peraturan yang dibuat oleh organisasi hendaklah juga meliputi peraturan berhubung dengan pergaulan sesama kakitangan di tempat kerja apatah lagi pergaulan di antara silang jantina di antara pekerja. Merujuk kepada (Shah & Ching, 2007) yang meminta pihak pengurusan organisasi sama ada di pihak jabatan kerajaan maupun swasta di negara ini agar sentiasa memperingatkan tentang polisi-polisi yang sedia ada dan kakitangan sentiasa diberi ingatan agar pergaulan sesama kakitangan yang berkait dengan hubungan yang menjurus kepada intim negatif hendaklah sentiasa di jauhi. Secara umumnya (Ismail & Azizan, 2004) mengatakan maksud polisi bermaksud suatu keputusan, persefahaman bersama atau perjanjian yang dicapai melalui proses tolak ansur atau melalui proses politik untuk memungkinkan proses perubahan yang dapat memberi kebaikan dan faedah kepada orang ramai yang terlibat. Walaupun demikian (Caldbeck, 2005) berpandangan bahawa polisi untuk kakitangan hendaklah diberikan kepada semua kakitangan dan menjadikannya rujukan terutamanya bila terdapatnya konflik yang berlaku di antara kakitangan dan majikan. Isu yang sama tentang penguatkuasaan polisi daripada pihak organisasi hendaklah diperketatkan bagi mengelakkan perkara-perkara yang boleh membawa kepada intim negatif daripada terjadi di tempat kerja.

Bibit-bibit yang boleh membawa kesan negatif terhadap hubungan intim hendaklah di elakkan dengan penguatkuasaan polisi bagi mengawal batas-batas hubungan ini. Contohnya, polisi yang meminta agar pekerja lelaki dan wanita tidak dibenarkan untuk meneruskan pekerjaan selepas masa bekerja di pejabat secara berdua-duaan melainkan dengan kumpulan mereka secara beramai-ramai dan tidak mencurigakan. Dengan demikian, gejala negatif berkenaan hubungan intim sekurang-kurangnya dapat dicegah daripada berlaku. Benarlah firman Allah SWT di dalam Al-Quran Surah Al-Israa; ayat 32 Maksudnya:

“Janganlah kamu menghampiri zina, sesungguhnya zina itu adalah suatu perbuatan yang keji dan suatu jalan yang jahat (membawa kerusakan)”.

Sabitha Marican, 2004 mencadangkan melalui polisi yang sedia ada di Malaysia berkaitan hubungan intim yang negatif yang boleh juga mengakibatkan gangguan seksual dan trauma kepada pekerja yang menjadi mangsa, tindakan dan proses pencegahan serta program pendidikan dan peringatan-peringatan haruslah sentiasa diberikan kepada semua kakitangan. Program pendidikan serta penguatkuasaan polisi ini bukan hanya berupaya mencegah malahan dapat

membendung hubungan intim yang negatif daripada terus berlaku di tempat kerja.

Tidak Mengambil Kesempatan atas Kepercayaan yang Diberikan

Kepercayaan adalah sesuatu yang amat berharga yang hanya diberikan kepada seseorang bila kita telah lama mengenali dan mengenal hati budinya. Apatah lagi bagi rakan yang kita kenali dan rapat di tempat kerja. Seseorang akan mengambil masa yang lama untuk membina kepercayaan kepada seseorang sehinggalah kita benar-benar pasti bahawa seseorang itu tidak akan mengkhianati kepercayaan yang telah diberikan (Reina & Reina, 1999). Seseorang sahabat yang kita rapat dan mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap kita selalunya akan memberi komen ikhlas dan jujur pada kita tanpa ada sebarang prejudis (Atkins, 2002). Seorang sahabat yang ikhlas di dalam persahabatannya tidak akan mengambil kesempatan atas persahabatan yang mereka bina terutama bila kepercayaan telah terbentuk. Sebaliknya ia sebolehnya mahu kehidupan sahabatnya menjadi aman, komunikasi yang sentiasa membawa arah yang positif antara satu sama lain, memberikan ruang untuk memberi komen dan input yang benar walaupun kadang kala ia mempunyai rasa pahit untuk dihadapinya (Post & Walchli, 2014). Ini bermakna, seseorang sahabat yang telah diberi kepercayaan oleh sahabatnya yang lain, tidak mengambil peluang untuk merosakkan kepercayaan tersebut. Di dalam Al-Quran, Allah SWT telah berfirman tentang peri pentingnya menjaga amanah dan 'trust' yang diberikan kepada kita. Firman Allah Surah Al- Anfal; ayat 27; Maksudnya:

“Wahai orang-orang yang beriman!, Janganlah kamu mengkhianati (amanah) Allah dan RasulNya, dan (janganlah) kamu mengkhianati amanah-amanah kamu, sedangkan kamu mengetahui (salahnya).”

Salam ayat di atas, Allah SWT telah memperingatkan hambaNya untuk sentiasa menjaga amanah ataupun kepercayaan yang diberikan kepada kita. Kita dilarang untuk mengkhianati amanah yang telah orang lain berikan kepada kita apatah lagi kepercayaan tersebut diberikan oleh sahabat rapat kita di tempat kerja.

Menghadkan Agar Tidak Terlalu Peribadi dengan Pekerja Bawahan

Menghadkan agar tidak terlalu rapat dan peribadi dengan kakitangan bawahan kita terutama dengan kakitangan silang jantina adalah salah satu langkah bagaimana golongan profesional belia muslim agar dapat terus menguruskan hubungan profesional mereka. Sebagai makhluk dan fitrah kejadian manusia, memang secara nalurinya Allah telah menjadikan manusia akan mencari pasangan di kalangan silang jantina di antara mereka (Ulwan, 1997). Namun demikian, Islam mengajarkan agar kita menjaga adab-adab pergaulan bagi mengelakkan bahaya yang lebih besar lagi akibat tidak menjaga adab-adab di dalam pergaulan sehingga menatijahkan hubungan intim yang negatif (Hussin, 2008).

Misalnya, dalam kerja-kerja di luar waktu pejabat dan kerja lebih masa,

ketua atau pemimpin mengingatkan agar jangan berdua-duaan lelaki dan wanita di suasana sunyi di waktu malam. Jika menyiapkan kerja-kerja yang tertangguh ataupun tender, mereka hendaklah dalam bilangan yang lebih dari dua orang. Semua tindakan ini adalah untuk menjaga kemaslahatan dan mengelakkan perkara-perkara yang mengundang fitnah dan keburukan yang lebih besar akibat dari pergaulan yang tidak dikawal (Prof. Dr Yusuf Al-Qardhawi, 2013). Bagi belia muslim, pegangan agama dan pengamalan Islam hendaklah diperkukuhkan dalam diri sebagai pembenteng dari terlibat dengan perkara-perkara yang membawa kesan negatif bukan sahaja kepada dirinya, malahan kepada organisasi yang dianggotainya. Prinsip ini memang wajib dijaga agar pergaulannya dibatasi dengan nilai akhlak dan pegangan agama yang kukuh bagi mengelakkan perkara-perkara yang buruk dari berlaku (Hadi Kuncoro, 2014). Bagi belia Muslim, persahabatan di tempat kerja juga mempunyai had-had tertentu agar batas-batas pergaulan sentiasa terpelihara.

Menjaga Batas-Batas Agama sebagai Pendinding Pergaulan

Agama diturunkan oleh Allah SWT, sang pencipta segala alam ini sepatutnya dijadikan panduan oleh manusia di dalam memandu kehidupan ini. Di dalam Islam, ia amat menjaga perhubungan yang bebas dan percampuran di antara lelaki dan wanita yang halal bernikah bagi mengelakkan mudarat yang lebih besar dari berlaku akibat pergaulan yang tidak terkawal (Ainul Bashirah Ismail, 2012). Walaupun begitu, pergaulan di antara lelaki dan wanita yang bukan 'ajnabi' di haruskan di dalam bentuk dan suasana yang terkawal dan dapat menghindari dari perkara-perkara yang membawa fitnah yang lebih besar (Prof. Dr Yusuf Al-Qardhawi, 2013). Contohnya, pergaulan itu dibolehkan di dalam konteks mencari ilmu, mencari rezeki dan lain-lain tindakan yang diharuskan di dalam islam. Bagi golongan profesional muda Muslim, pegangan agama dan keyakinan yang kuat terhadap kehendak agama itu sendiri yang mendorong para penganutnya dari terlibat di dalam pergaulan yang tidak dapat dikawal. Pendek kata, pegangan agamalah yang dapat menjadi pendinding dan pengawal bagi profesional muda muslim dari terlibat dalam hubungan intim negatif (Fauziah Ibrahim et al., 2012).

Namun begitu, etika dan moral sahaja tanpa bersandarkan kepada nilai-nilai agama, ia adalah sesuatu yang rapuh dan tidak dapat bertahan lama. Bila hanya nilai moral dan etika sahaja yang kita cuba tanamkan pada para pekerja, ia tidak lebih hanya membincangkan soal apa yang boleh dan apa yang tidak boleh (Zaharah Hussin, 2005). Tetapi bila nilai moral dan etika itu kita sandarkan kepada nilai-nilai kesyumulan agama dan ia melibatkan balasan dosa dan pahala, ia sebenarnya dapat memberi kesan kepada pekerja bahawa kerja buat yang kita semua lakukan, bukan hanya habis di sini sahaja, namun akan diadili oleh mahkamah Allah SWT di akhirat nanti. Oleh yang demikian, profesional muda muslim hendaklah mengukuhkan pegangan agama kerana ianya akan menjadi tunjang bagi mengawal para pekerja belia muslim dari terlibat dengan aktiviti tidak sihat dan negatif. Disamping itu, polisi dari pihak kepimpinan organisasi juga memainkan peranan penting bagi mengawal kakitangan mereka terlibat dengan pergaulan bebas akibat dari hubungan intim negatif di tempat kerja (Coussee, 2009).

RUMUSAN

Sebagai rumusannya, hubungan intim profesional adalah hubungan yang amat akrab, rapat, erat serta intim yang berlaku dikalangan pekerja. Perhubungan erat yang sedemikian rupa adalah suatu yang amat perlu bagi melancarkan komunikasi yang berlaku di dalam organisasi, apatah lagi kebanyakan para sekerja sekarang adalah majoritinya dari kalangan para belia yang terdiri dari generasi Y. Intim profesional ini perlu bagi memudahkan perjalanan organisasi, mengukuhkan pasukan kerja disamping maklumat yang amat pantas diperlukan bagi setiap pihak membuat keputusan dengan pantas sesuai dengan kehendak pelanggan. Namun begitu, di dalam kita asyik dengan mengalakkan untuk kakitangan bekerja dengan berkesan, tepat dan menjimatkan masa, jangan dilupa bahawa sebagai pekerja terutamanya belia muslim, kita ada tatasusila dan pengangan agama yang wajib dijaga dan dipatuhi agar tidak memandang enteng perkara ini. Justeru itu, peranan para pemimpin organisasi hendaklah memberi kesedaran tentang akibat daripada pergaulan bebas natijah dari perhubungan intim profesional ini jika tidak dikawal, dipantau dengan baik akan membawa akibat buruk bukan sahaja pada individu yang terlibat, namun ia juga akan menjejaskan perjalanan organisasi, serta membawa impak yang negatif kepada masyarakat di sekitarnya. Oleh yang demikian, sudah tentulah para belia perlu dididik akan bahayanya hubungan intim yang negatif di tempat kerja selain penerapan polisi berkaitan hubungan antara kakitangan yang harus di laksanakan agar sebuah masyarakat belia berakhlak serta pekerja yang kompeten dapat dihasilkan.

RUJUKAN

- Ainul Bashirah Ismail. 2012. Kesalahan Khalwat dan Perbuatan tidak sopan serta hukumnya menurut Islam. *Journal Hadhari*, UKM, 4(2), 65–88.
- Ardelt, M., & Day, L. 2002. Parents, Siblings, and Peers:: Close Social Relationships and Adolescent Deviance. *The Journal of Early Adolescence*, 22(3), 310–349.
- Atkins, K. 2002. Friendship, trust and forgiveness. *Philosophia*, 29(1-4), 111–132.
- Bauminger, N., Finzi-Dottan, R., Chason, S., & Har-Even, D. 2008. Intimacy in adolscent friendship: The roles of attachment, coherence, and self-disclosure. *Journal of Social and Personal Relationships*, 25(3).
- Caldbeck, R. 2005. The Importance of an HR Policies & Practices Strategy l Entrepreneur. HR Policies. Retrieved from <http://www.entrepreneur.com/article/76982>
- Carnavale. 1988. The Skill employers want. *Employment and Training Administration*. American Society of Traning and Development, (Washington D.C).

- Charles Horton Cooley. 2009. *Human Nature and the Social Order* (9th. ed.). (New York) Schocken Books, Inc.
- de Kemp, R. a. T. 2006. Early Adolescent Delinquency: The Role of Parents and Best Friends. *Criminal Justice and Behavior*, 33(4), 488–510.
- Demuth, S. 2004. Understanding the Delinquency and Social Relationships of Loners. *Youth & Society*, 35(3), 366–392.
- Dewan Bahasa dan Pustaka. 2015. *Makna Intim mengikut Dewan Bahasa dan Pustaka 2015*.
- Douglas M. McGregor. 1964. *Human Enterprise*. Samford University, Alabama USA
- Eraut, M. 2004. Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273.
- Fadhilah, Z. bte. 1996. *Ketuhanan dan Manusia menurut Islam*. Jabatan Pembangunan Sumber Manusia, UTM, Kuala Lumpur.
- Fadillah Mansor. 2007. Pembangunan Modal Insan dari Perspektif Pengurusan Islam. *Pembangunan Modal Insan*, 74, 85–109.
- Fauziah Ibrahim, Norulhuda Sarnon, Khadijah Alavi, Mohd Suhaimi Mohamad, Noremy Md Akhir, & Salina Nen. 2012. Memperkasakan Pengetahuan Agama Dalam Kalangan Remaja Bermasalah Tingkah Laku: Ke Arah Pembentukan Akhlak Remaja Sejahtera. *E-Bangi Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(1), 84–93.
- Filip Coussee. 2009. Empowering the powerful: Challenging hidden processes of marginalization in youth work policy and practice in Belgium. *Critical Social Policy*, 29(3), 421–442.
- Graff, R., Korum, K., Randall, S., & Simmons, T. (n.d.). *From youth worker professional development to organizational change*, (139) (New Direction for Youth Development)
- Hadi Kuncoro. 2014. *Arti Pemuda dalam Islam*. Fakulti Ushuluddin, Gontor, 1–2.
- Hall E.T. 1966. *The Hidden Dimension*. Garden City, New York.
- Hamzah, A. 1997. *Pendidikan Pengembangan dan Pendidikan Non-Formal di Kalangan Belia*. Youth Development. (Penerbit UPM, Serdang)

- Henry, P., Morgan, S., & Hammond, M. 2010. Building Relationships through Effective Interpersonal Engagement : A Training Model for Youth Workers, 25–38.
- Hill, E. N., & Swenson, L. P. 2014. Perceptions of friendship among youth with distressed friends. *Child Psychiatry and Human Development*, 45(1), 99–109.
- Hunter, S. 2002. Productive Workplace. *Executive Excellence*, 19, 11. Retrieved from <http://ezproxy.net.ucf.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=5900205&site=ehost-live>
- Hussin, S. 2008. Kesejahteraan dan Kedamaian melalui Pembangunan Modal Insan. *Pembangunan Modal Insan*, 3(4), 1–17.
- Ibrahim, R. 2002. Literasi Alam Sekitar Menurut Paradigma Agama. *Jurnal Pengajian Umum*, 3, 137–148.
- Indra Laksana, Muchaeroni, Syamsu Arramly, U. S. 2007. *Tafsir Quran Al Karim Miracle The Reference*. Bandung: Sigma Publishing.
- Ishak Bin Mad Din. 2003. Faktor-faktor Kerja Berpasukan dan Pengaruhnya kepada Prestasi. *Journal Kemanusiaan*, UTM.
- Ismail, A., & Azizan Asmuni, P. 2004. *Pembentukan Polisi Pembangunan*. Serdang: IDEAL.
- Karir, P. 2013. *Membangun Hubungan Profesional yang Erat* □.
- Kementerian Belia dan Sukan. 2006. *FAQ akta belia: Putrajaya*, Kementerian Belia dan Sukan.
- Kohlenberg, R. J., Kohlenberg, B., & Tsai, M. 2008. *A Guide to Functional Analytic Psychotherapy*, 1–246. Seattle;University of Washington.
- Maziah Che Yusoff. 2002. Pendekatan Strategik Pengurusan Sumber Manusia. *Pengurusan Awam*, 66–73. Kuala Lumpur; Jabatan Perkhidmatan Awam.
- 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). *Al-Tamaddun*. (Vol: 7)
- Mustari, M. I. 2007. Pembentukan nilai dan kecemerlangan bagi melahirkan Generasi Muda yang mampan dalam menghadapi era pasca Modenisme. *Pembangunan Belia*, 4.

- Nik Mustapha Nik Hassan. 2011. *Falsafah Pengurusan Organisasi Mengikut Islam. Pengurusan Organisasi*. Kuala Lumpur; IKIM.
- Noordegraaf, M. 2011. Remaking professionals? How associations and professional education connect professionalism and organizations. *Current Sociology*, 59(4), 465–488.
- Pamela Friedman. 2007. *Getting Youth to the Workplace*. United States; Labor Employment and Training Administration
- Parkan, B. 2008. Professionalism: A virtue or estrangement from self-activity? *Journal of Business Ethics*, 78(1-2), 77–85.
- Post, G. V., & Walchli, S. B. 2014. Social Network Privacy: Trusting Friends. *Journal of Information Privacy and Security*, 10(3), 113–137.
- Prof. Dr Yusuf Al-Qardhawi. 2013. *Halal dan Haram di dalam Islam*. (Zulkiflee Muhamad Al Bakri, Ed.). Kuala Lumpur: Pustaka Cahaya Kasturi.
- Puteh, A. Bin. 2001. *Perkembangan dan Pembentukan Remaja menurut Perspektif Islam*. Bangi; Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rahim, S. A. 2007. *Pengurusan Pembangunan Belia ke Arah Pembentukan Generasi 2057.*, 1–9. Putrajaya; Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia.
- Reina, D. S., & Reina, M. L. 1999. Trust and Betrayal in the Workplace Building Effective Relationships in Your Organization. *Advance Human Resource Management*, 9(800).
- Reisman, J. M. 1990. Intimacy in same-sex friendships. *Sex Roles*, 23(1-2), 65–82.
- Rosmidzatul Azila Binti Mat Yamin. 2013. *Tanggungjawab Pendidikan Alam Sekitar*. Alam Sekitar, (Penjagaan Alam Sekitar), 2013.
- Sabitha Marican, S. A. & M. H. I. 2004. *Strategi Pendidikan dalam Menangani Gangguan Seksual Terhadap Organisasi dan Individu di Tempat Kerja*. Islamic Theology and Philosophy. Kuala Lumpur; Universiti Malaya.
- Shah, I. M. A. D., & Ching, L. A. I. L. E. E. 2007. Gangguan seksual di tempat kerja dan hubungannya dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja, 34, 51–63. *Journal Teknologi*.
- Shanken, L. C. 1983. Identity and Intimacy formation in young adults. *Social Change*, 125.

- 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.
- 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.
- 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.
- Tahir, N. 2001. Teori perkembangan. *Perkembangan Kendiri*. Ipoh; Institut Pendidikan Guru Ipoh.
- Tim Loven. 2006. Intimacy and bonding in pedagogy, *Intimacy and Bonding* (1970), 33–47.
- Ulwan, A. N. 1997. Pendidikan anak-anak dalam Islam - Abdullah Nasih Ulwan. Pustaka Nasional Pte Ltd, Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd, Singapura.
- Van Fleet, D. D. 1973. The Need-hierarchy and Theories of Authority. *Human Relations*, 26(5), 567–580.
- Wignjosoebroto, M. 2013. Pengertian profesionalisme. *Profesional Dan Kemahiran*. Jakarta; Pengajian Dewasa
- Yakan, F. 2005. Generasi muda dan perubahan. *Youth Relationships*, 1–26.
- Zaharah Hussin. 2005. Mendidik Generasi berakhlak Mulia: Fokus Peranan Guru Pendidikan Islam. *Pendidikan 2005*, Universiti Malaya, (Masalah Pendidikan), 79–95. Kuala Lumpur; Fakulti Pendidikan Universiti Malaya.
- Zarbock, S. 2011. The art of physical assessment: crossing personal space. *JAAPA : Official Journal of the American Academy of Physician Assistants*, 24(february), 15.

Profil Penulis:***Mohd Faridz Bin Ismail***

*Institut Pengajian Sain Sosial
Universiti Putra Malaysia
faridzputrajaya@gmail.com*

Ismi Arif Ismail, Ph.D

*Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan,
Fakulti Pengajian Pendidikan, UPM
ismi@upm.edu.my*

Haslinda Ahmad, Ph.D

*Pejabat Timbalan Dekan Penyelidikan dan Inovasi,
Fakulti Ekologi Manusia, UPM
lynn@upm.edu.my*

Soaib Asimiran, Ph.D

*Pejabat Timbalan Dekan Hal Ehwal Pelajar & Alumni,
Fakulti Pengajian Pendidikan, UPM.
soaib@upm.edu.my*