AL-QANATIR
INTERNATIONAL JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES
eISSN: 2289-9944
Vol. 35. No.10. October Issue (2026)

TRANSFORMING POTENTIAL INTO LEADERSHIP TALENT AMONG MUALLAF: AN ANALYSIS BASED ON THE DIFFERENTIATED MODEL OF GIFTEDNESS AND TALENT (DMGT)

TRANSFORMASI POTENSI KEPADA BAKAT KEPIMPINAN MUALLAF: ANALISIS BERDASARKAN DIFFERENTIATED MODEL OF GIFTEDNESS AND TALENT (DMGT)

Mohamad Afandi Md Ismail[i] Muhammad Amirul Irfan Mohd Azizan[ii] Azri Bhari[iii] Muhammad Najib Abd Wakil[iv] Mohd Sabree Nasri[v] & Mohamad Azhan Bin Yahya[vi]

[i] (*Corresponding author*). Pensyarah, Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA, 40450, Shah Alam. Selangor, Malaysia. mohamadafandi@uitm.edu.my email@email.com
[ii] Pelajar Siswazah, Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA, 40450, Shah Alam. Selangor, Malaysia. amirulirfan@gmail.com
[iiii] Profesor Madya, Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA, 40450, Shah Alam. Selangor, Malaysia. azrib178@uitm.edu.my
[iv] Pensyarah, Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA, 40450, Shah Alam. Selangor, Malaysia. muhammad.najib@uitm.edu.my
[v] Pensyarah Kanan, Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA, (Kampus Permatang Pauh). Pulau Pinang, Malaysia. sabreenasri@uitm.edu.my
[vi] Pensyarah Kanan, Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bandar Baru Bangi, Selangor. azhan@ukm.edu.my

Article Progress
Received: *24 June 2026* ***Revised:*** *8 July 2026* ***Accepted:*** *1 August 2026*

Abstract

The development of leadership potential among new Muslim converts (muallaf) is a critical aspect of social integration and the empowerment of the Muslim community. While basic Islamic guidance is widely available, structured leadership modules for this group remain limited. This action research aims to evaluate the effectiveness of a leadership talent development program based on the Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) framework among muallaf at the Baitussalam Complex, Selangor. The six-month program focused on two main components: public speaking and training as imams and muezzins. A total of 17 participants were involved through 10 intensive training sessions, evaluated using a mixed-methods approach (quantitative and qualitative). The findings indicate significant improvements in self-confidence, technical communication skills, and readiness to assume religious leadership roles. This study recommends that this structured training model be adopted as a reference for religious agencies to holistically strengthen the identity and integration of muallaf into society.

Keywords: *Muallaf, Leadership,Speaking, Social, DMGT.*

Abstrak

Pembangunan potensi kepimpinan dalam kalangan muallaf merupakan aspek kritikal bagi integrasi sosial dan pemerkasaan komuniti Muslim. Walaupun bimbingan asas Islam telah meluas, namun modul kepimpinan yang berstruktur bagi golongan ini masih terhad. Kajian tindakan ini bertujuan

menilai keberkesanan program pembangunan bakat kepimpinan berasaskan kerangka Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) terhadap muallaf di Kompleks Baitussalam, Selangor. Program selama enam bulan ini memfokuskan kepada dua komponen utama iaitu pengucapan awam serta latihan sebagai imam dan bilal. Seramai 17 peserta terlibat melalui 10 sesi latihan intensif yang dinilai menggunakan kaedah campuran (kuantitatif dan kualitatif). Dapatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek keyakinan diri, kemahiran komunikasi, dan kesediaan memikul peranan kepimpinan ibadah. Kajian ini mencadangkan agar model latihan berstruktur ini dijadikan rujukan dalam usaha memperkasa jati diri dan integrasi muallaf dalam masyarakat secara holistik.

Kata kunci: *Muallaf, Kepimpinan, Pengucapan, Sosial, DMGT.*

PENDAHULUAN

Istilah muallaf merujuk kepada individu yang baru sahaja menerima Islam sebagai pegangan hidup dan memerlukan sokongan berterusan dalam aspek pembangunan sahsiah serta integrasi sosial (Md Ismail & Ali, 2023; Hasan, 2015). Secara teologi, Imam al-Syafie menyifatkan muallaf sebagai golongan yang hatinya perlu dijinakkan atau dilembutkan (ta'līf) setelah menerima hidayah Islam (Subri et al., 2015).

Di Malaysia, takrifan ini diperkukuh melalui Enakmen Pentadbiran Agama Islam yang menekankan aspek kesedaran, keikhlasan, dan kerelaan hati tanpa paksaan semasa melafazkan dua kalimah syahadah (Abd Malik et al., 2022). Oleh itu, proses bimbingan dan latihan yang berterusan adalah kritikal bagi membolehkan golongan ini memahami serta menghayati ajaran Islam secara holistik dalam kehidupan seharian (Don et al., 2023).

Walaupun pelbagai inisiatif telah dilaksanakan oleh institusi keagamaan di Malaysia bagi membimbing muallaf, namun tumpuan terhadap pembangunan bakat kepimpinan masih berada pada tahap yang terhad (Salleh & Ahmad, 2019). Kebanyakan program sedia ada lebih tertumpu kepada aspek bantuan kebajikan dan zakat, sedangkan muallaf memerlukan pemerkasaan dalam aspek keyakinan diri dan komunikasi untuk berfungsi secara efektif dalam masyarakat (Hasan, 2015; Don et al., 2023).

Kegagalan menyediakan model sokongan yang bersepadu boleh menghalang potensi muallaf daripada berkembang sebagai pendakwah atau pemimpin komuniti yang berwibawa (Mahmood & Rashid, 2021). Sehubungan itu, pembangunan bakat kepimpinan dilihat sebagai pendekatan baharu yang strategik untuk memperkukuh kedudukan muallaf dalam ekosistem masyarakat Islam (Salleh & Ahmad, 2019).

Kajian ini dilaksanakan di Kompleks Baitussalam, Selangor bagi meneliti impak program latihan kepimpinan yang berstruktur terhadap muallaf. Dengan menggunakan Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) sebagai kerangka rujukan, kajian ini bertujuan mentransformasikan potensi semula jadi muallaf kepada bakat kepimpinan yang nyata melalui modul pengucapan awam serta kepimpinan ibadah.

SOROTAN LITERATUR

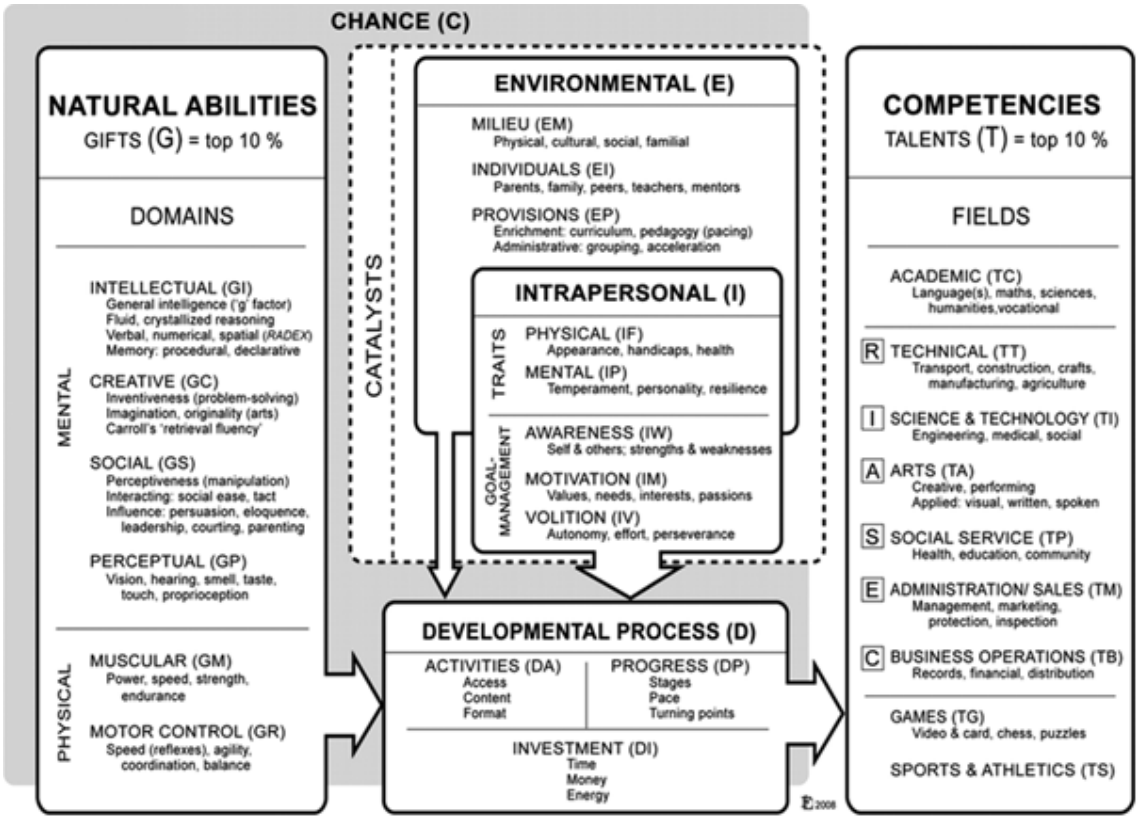
Pembangunan kepimpinan merupakan satu proses dinamik yang melibatkan usaha mengenal pasti, memupuk, dan memperkasa potensi individu agar berupaya memimpin dalam pelbagai konteks sosial (Northouse, 2018). Kepimpinan bukan sekadar melibatkan kemahiran teknikal, tetapi turut merangkumi aspek motivasi, hubungan interpersonal, serta komunikasi yang berkesan (Northouse, 2018).

Dalam konteks ini, literatur menyokong pandangan bahawa kualiti kepimpinan bukanlah sesuatu yang diwarisi secara semula jadi semata-mata, sebaliknya ia perlu dibentuk, dipupuk, dan dilengkapkan melalui pendidikan serta pendedahan yang berterusan (Ibrahim et al., 2018; Nik Safiah, 1990). Bagi golongan muallaf, proses transisi menjadi seorang Muslim membawa perubahan besar yang menuntut penyesuaian terhadap cara hidup Islam yang sebenar (Aliakbar & Rasip, 2024).

Literatur menunjukkan bahawa penyediaan model sokongan bersepadu adalah kritikal bagi memastikan muallaf bukan sahaja memahami ajaran Islam, tetapi juga mampu berperanan sebagai pendakwah dan pemimpin dalam komuniti mereka (Mahmood & Rashid, 2021). Bimbingan agama yang konsisten dan tersusun diperlukan bukan sekadar untuk amalan harian, malah untuk memastikan keteguhan iman serta pembentukan sahsiah Muslim yang mantap (Don et al., 2023).

Kajian-kajian lepas membuktikan bahawa program pembangunan berasaskan latihan praktikal, terutamanya dalam aspek pengucapan awam dan latihan praktikal agama, memberikan impak yang signifikan terhadap pembentukan identiti muallaf (Zamani & Kadir, 2022). Latihan sebegini bukan sahaja memperkukuh pemahaman agama, tetapi juga meningkatkan keyakinan diri peserta untuk menyampaikan ilmu dan memimpin ibadah dalam masyarakat (Zamani & Kadir, 2022; Don et al., 2023). Apabila muallaf dilengkapi dengan kualiti kepimpinan yang baik, mereka berpotensi besar untuk menjadi agen dakwah yang efektif (Don et al., 2023).

Kerangka rujukan utama dalam kajian ini ialah Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT) yang diperkenalkan oleh Gagné (2009) seperti dipamerkan dalam rajah 1 berikut:



Rajah 1: Gagné's Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT)

Model ini secara jelas membezakan antara potensi semula jadi (giftedness) dengan bakat yang terzahir (talent), di mana transformasi daripada potensi kepada bakat berlaku melalui proses perkembangan yang melibatkan latihan, motivasi, serta sokongan persekitaran yang kondusif (Gagné, 2009). Dalam konteks pembangunan muallaf, model DMGT menekankan kepentingan pemangkin seperti kualiti pengajar, kemudahan latihan, serta faktor intrapersonal seperti ketabahan dan keinginan untuk maju bagi menjana pencapaian sebenar (Gagné, 2009).

Oleh itu, modul pengucapan awam serta kepimpinan ibadah dalam program ini direka bentuk berdasarkan prinsip DMGT bagi memastikan pembangunan bakat berlaku secara holistik (Gagné, 2009).

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kajian tindakan yang bersifat partisipatif dan reflektif bagi menangani isu praktikal dalam pembangunan bakat kepimpinan muallaf. Penyelidikan ini dilaksanakan di Kompleks Baitussalam, Selangor, bermula dari Ogos hingga Disember 2024 dengan melibatkan seramai 17 peserta dalam kalangan penghuni muallaf. Pendekatan ini dipilih bagi membolehkan penyelidik menilai keberkesanan intervensi secara langsung serta melakukan penambahbaikan berdasarkan respons peserta sepanjang tempoh kajian berlangsung.

Peserta Kajian dan Prosedur Latihan

Peserta kajian terdiri daripada 17 orang muallaf yang dipilih secara purposif. Walau bagaimanapun, penglibatan peserta dalam modul latihan dibahagikan mengikut kesesuaian peranan dan tuntutan syarak. Latihan pengucapan awam melibatkan kesemua peserta bagi membina kemahiran komunikasi asas, manakala latihan kepimpinan ibadah (imam dan bilal) difokuskan khusus kepada peserta lelaki sahaja. Pembahagian ini menjelaskan perbezaan jumlah sampel dalam analisis dapatan bagi setiap kategori yang dinilai.

Program pembangunan bakat ini dijalankan dalam 10 sesi yang merangkumi sembilan sesi latihan intensif dan satu sesi penilaian akhir. Modul program direka bentuk berasaskan dua komponen utama iaitu pengucapan awam serta latihan praktikal sebagai imam dan bilal. Latihan pengucapan awam merangkumi aspek teknik penyampaian, kawalan suara, ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan komunikasi berkesan. Bagi latihan imam dan bilal, penekanan diberikan kepada penguasaan tajwid, hafazan surah pendek, simulasi memimpin solat berjemaah, dan melaungkan azan.

Instrumen dan Analisis Data

Bagi menjamin kesahan dan kebolehpercayaan data melalui proses triangulasi, kajian ini menggabungkan beberapa kaedah pengumpulan data yang merangkumi soal selidik pra dan pasca program, pemerhatian berstruktur oleh fasilitator, temu bual separa berstruktur, serta penilaian prestasi oleh panel pakar. Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif bagi melihat pola perubahan tahap keyakinan peserta.

Manakala data kualitatif dianalisis secara tematik bagi mengenal pasti tema dan pola dalam respons peserta sepanjang program dilaksanakan. Keseluruhan prosedur ini dipandu oleh kerangka *Differentiated Model of Giftedness and Talent* (DMGT) bagi memastikan transformasi potensi kepada bakat berlaku secara sistematik**.**

DAPATAN KAJIAN

Hasil kajian mendapati bahawa pada peringkat awal program, majoriti peserta berada pada tahap keyakinan diri yang rendah, tidak mempunyai pengalaman berucap di hadapan khalayak, serta memiliki penguasaan bacaan al-Quran yang minimum.

Berdasarkan kerangka *Differentiated Model of Giftedness and Talent* (DMGT), penemuan ini menunjukkan bahawa potensi semula jadi yang dimiliki oleh peserta masih berada pada tahap asas dan memerlukan intervensi sistematik untuk ditransformasikan kepada bakat yang nyata. Walau bagaimanapun, setelah melalui sesi latihan intensif selama enam bulan, terdapat peningkatan yang signifikan dalam dua komponen utama yang dinilai.

Analisis Kemahiran Pengucapan Awam

Bagi kategori pengucapan awam, seramai 11 orang peserta telah dinilai berdasarkan penglibatan aktif mereka dalam modul ini. Dapatan menunjukkan bahawa tujuh daripada 11 peserta mempamerkan peningkatan prestasi yang ketara, dengan dua daripadanya

mencapai tahap cemerlang. Peserta yang mencapai tahap cemerlang ini dilaporkan sangat responsif terhadap latihan simulasi walaupun bermula dengan asas yang lemah.

Selain itu, dua peserta menunjukkan peningkatan ketara dalam membina struktur penyampaian, manakala tiga peserta lagi mempamerkan perkembangan yang baik dari aspek kelancaran komunikasi. Walau bagaimanapun, terdapat empat orang peserta yang tidak dapat dinilai disebabkan faktor ketidakhadiran semasa sesi penilaian akhir atau kurang penglibatan secara aktif sepanjang program berlangsung.

Jadual 1: Analisis Pencapaian Peserta dalam Kategori Pengucapan Awam (n=11)

Tahap Pencapaian	Bil. Peserta	Rumusan Perkembangan
Cemerlang	2	Sangat responsif terhadap latihan simulasi dan menunjukkan penguasaan teknik yang tinggi
Peningkatan Ketara	2	Berjaya membina struktur penyampaian yang jelas daripada tahap keyakinan awal yang rendah.
Perkembangan Baik	3	Menunjukkan peningkatan kelancaran komunikasi melalui latihan kemahiran yang berterusan.
Tidak Dinilai	4	Tidak hadir sesi penilaian akhir atau kurang penglibatan aktif.

Analisis Kemahiran Kepimpinan Ibadah (Imam dan Bilal)

Penilaian bagi kategori imam dan bilal pula melibatkan seramai lapan orang peserta lelaki. Hasil penilaian menunjukkan bahawa lima daripada lapan peserta berjaya mencapai tahap penguasaan yang tinggi, di mana tiga peserta menunjukkan peningkatan ketara melalui bimbingan secara individu (*one-to-one*) yang membantu mengatasi kelemahan asas mereka.

Seorang peserta berjaya mencapai tahap cemerlang dengan mengoptimumkan pengalaman asas sedia ada melalui latihan intensif, manakala seorang lagi menunjukkan perkembangan baik dalam aspek tajwid dan azan. Sepertimana dalam kategori komunikasi, terdapat tiga orang peserta dalam kumpulan ini yang tidak dapat dinilai atas faktor komitmen dan ketidakhadiran semasa penilaian akhir dijalankan.

Jadual 2: Analisis Pencapaian Peserta dalam Kategori Kepimpinan Ibadah (Imam dan Bilal) (n=8)

Tahap Pencapaian	Bil. Peserta	Rumusan
Cemerlang	1	Peserta berjaya mengoptimumkan pengalaman asas sedia ada melalui latihan intensif untuk memimpin solat dan azan dengan sangat baik.
Peningkatan Ketara	3	Bermula dengan pengetahuan asas yang lemah, namun menunjukkan kemajuan drastik hasil bimbingan individu (one-to-one).
Perkembangan Baik	1	Keupayaan teknikal dipertingkatkan secara konsisten menerusi latihan fokus terhadap hukum tajwid dan ketepatan nada azan.

Tidak Dinilai	3	Peserta tidak dapat dinilai disebabkan faktor kekangan komitmen serta ketidakhadiran semasa sesi penilaian akhir dijalankan

Secara keseluruhannya, data ini menggambarkan bahawa pendekatan latihan yang berstruktur bukan sahaja meningkatkan kemahiran teknikal peserta, tetapi juga berjaya membina efikasi diri dan kesediaan muallaf untuk tampil sebagai pemimpin dalam komuniti mereka.

PERBINCANGAN

Peningkatan yang dicapai oleh peserta mencerminkan transformasi yang melampaui sekadar kemahiran teknikal, merangkumi perubahan signifikan dari segi keyakinan diri dan kesediaan untuk memikul peranan sebagai pemimpin komuniti. Keberkesanan intervensi ini didorong oleh pendekatan latihan yang pelbagai, termasuk penggunaan simulasi, teknik three minutes talk, serta bimbingan secara individu yang memberikan impak langsung terhadap kompetensi peserta.

Intervensi berstruktur ini bukan sahaja memperkukuh kemahiran komunikasi, malah membantu dalam pengurusan emosi dan penyampaian mesej yang lebih berkesan di hadapan khalayak umum. Dapatan ini selari dengan teori efikasi diri oleh Bandura (1997) yang menekankan bahawa pembangunan keyakinan diri individu dapat dipertingkatkan melalui pengalaman kejayaan (*mastery experiences*) yang diperoleh dalam persekitaran latihan yang positif dan menyokong.

Dalam konteks pembangunan muallaf, pengalaman memimpin solat dan berucap secara simulasi bertindak sebagai pemangkin kepada pembentukan identiti muslim yang lebih yakin dan bertanggungjawab. Selain kemahiran teknikal, proses ini turut menyumbang kepada pembentukan sahsiah dan kefahaman agama yang lebih mendalam, sekali gus mempersiapkan peserta untuk memikul tanggungjawab sosial yang lebih aktif dalam masyarakat Islam.

Secara implikasinya, penglibatan aktif dalam program pembangunan bakat ini membuktikan bahawa muallaf bukan sekadar memerlukan bimbingan fardu ain secara teori, tetapi memerlukan platform praktikal yang dapat mengintegrasikan kemahiran kepimpinan ke dalam jati diri mereka.

HUBUNGAN DAPATAN DENGAN MODEL DMGT

Berdasarkan kerangka Differentiated Model of Giftedness and Talent (DMGT), perkembangan bakat seseorang individu merupakan hasil interaksi dinamik antara kebolehan semula jadi, faktor pemangkin (catalysts), dan pengaruh persekitaran. Dalam konteks program pembangunan kepimpinan ini, transformasi potensi kepada bakat sebenar dapat diperhatikan dengan jelas melalui beberapa elemen utama model tersebut:

Latihan sebagai Pemangkin Utama

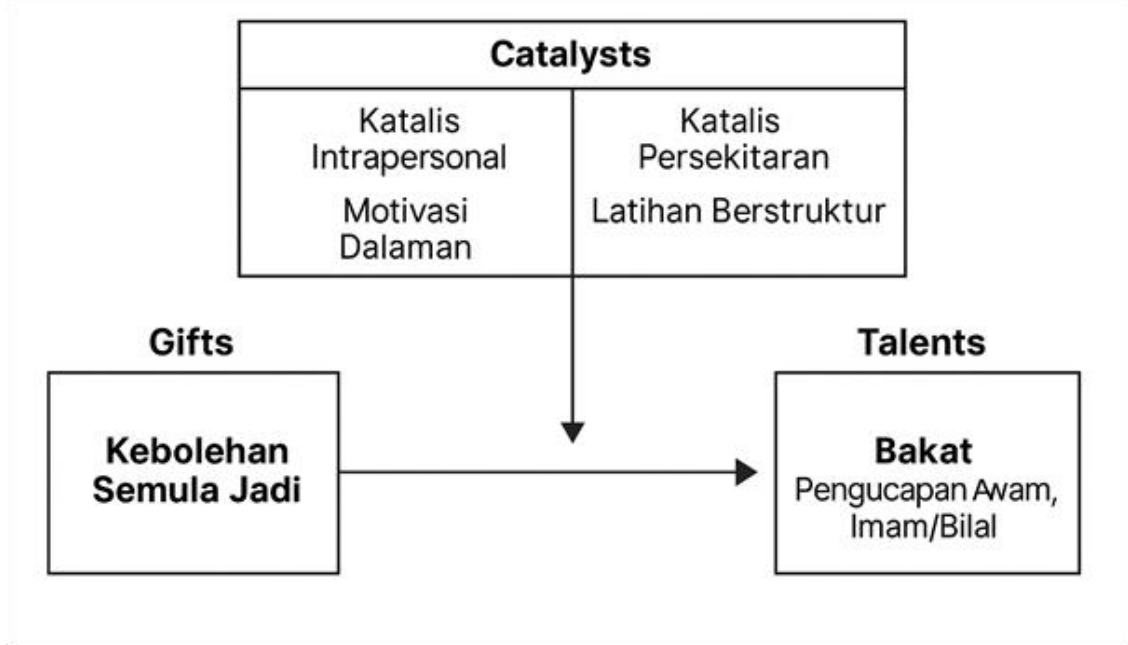
Program yang dirancang secara sistematik dalam kajian ini berfungsi sebagai pemangkin persekitaran yang utama dalam mencungkil potensi terpendam para muallaf. Sejajar dengan prinsip DMGT, potensi kepimpinan yang sedia ada (giftedness) tidak akan berkembang menjadi bakat (talent) yang nyata tanpa intervensi yang berstruktur. Keberkesanan modul pengucapan awam serta latihan imam dan bilal telah bertindak sebagai instrumen transformasi yang mengubah kebolehan asas peserta kepada kemahiran kepimpinan yang boleh dimanfaatkan oleh komuniti.

Peranan Pemangkin Intrapersonal dan Persekitaran

Selain faktor modul latihan, kejayaan transformasi ini turut dipengaruhi oleh pemangkin intrapersonal dan persekitaran yang kondusif. Antara elemen yang dikenal pasti memperkukuh proses perkembangan ini termasuklah:

i. Faktor Persekitaran: Peranan fasilitator yang berkesan serta suasana pembelajaran yang menyokong di Kompleks Baitussalam memberikan ruang yang selamat bagi peserta untuk mencuba dan melakukan kesilapan.
ii. Faktor Intrapersonal: Peningkatan keyakinan diri secara berperingkat, ketabahan, dan keinginan peserta untuk maju merupakan dorongan dalaman yang memastikan potensi mereka berkembang menjadi pencapaian sebenar.

Sintesis Keseluruhan
Transformasi yang ditunjukkan oleh peserta dari aspek sahsiah, kelancaran komunikasi, dan keupayaan memimpin ibadah membuktikan keberkesanan pendekatan Talent Management yang bersepadu. Dapatan ini memperkukuh teori bahawa latihan yang terancang, apabila disinergikan dengan bimbingan fasilitator dan persekitaran yang positif, mampu melahirkan bakat kepimpinan yang holistik dalam kalangan muallaf. Model DMGT terbukti relevan sebagai asas rujukan dalam membentuk program bimbingan muallaf yang lebih dinamik dan berorientasikan impak.



Rajah 2: Aplikasi Model DMGT dengan pelaksanaan program Talent Management

Aplikasi Model DMGT dalam program pembangunan ini digambarkan secara komprehensif menerusi Rajah 2. Rajah ini memperincikan bagaimana potensi semula jadi muallaf (*giftedness*) ditransformasikan melalui proses perkembangan yang sistematik menerusi 10 sesi latihan intensif.

Keberkesanan transformasi ini didorong oleh dua faktor pemangkin utama, iaitu pemangkin persekitaran (kualiti fasilitator dan kemudahan) serta pemangkin intrapersonal (motivasi dan keyakinan diri peserta). Hasil akhir daripada interaksi dinamik ini adalah terzahirnya bakat kepimpinan (*talent*) yang kompeten, sekali gus mempersiapkan muallaf untuk berperanan sebagai agen perubahan dalam masyarakat Islam.

IMPLIKASI DAN CADANGAN
Hasil kajian ini memberikan implikasi yang signifikan terhadap model bimbingan muallaf di Malaysia. Pendekatan latihan berstruktur yang dilaksanakan terbukti bukan sahaja meningkatkan prestasi kemahiran teknikal, malah memainkan peranan penting dalam memperkukuh jati diri, efikasi diri, serta kefahaman agama dalam kalangan muallaf. Latihan yang konsisten membantu peserta membina keyakinan diri yang lebih kukuh untuk menghadapi cabaran kehidupan sebagai individu Muslim dalam masyarakat yang majmuk.

Sehubungan itu, beberapa cadangan dikemukakan bagi memperkasakan lagi program pembangunan bakat ini:

i. Modul Lanjutan: Diperkenalkan bagi peserta yang menunjukkan potensi kepimpinan tinggi untuk diletakkan di bawah sistem mentor-mentee dalam komuniti setempat.

ii. Integrasi Sosial: Memperkukuh hubungan antara peserta dan masyarakat bagi mempercepatkan proses asimilasi dan penerimaan sosial mereka melalui peranan kepimpinan yang nyata.

iii. Kolaborasi Strategik: Menuntut penglibatan proaktif daripada badan bukan kerajaan (NGO) dan jabatan agama Islam negeri untuk menyediakan sokongan spiritual, pendidikan, dan bantuan kebajikan yang bersifat holistik.

iv. Sistem Bimbingan Sistematik: Pelaksanaan model pembangunan yang menyeluruh diperlukan bagi menyokong transisi muallaf secara berterusan dan berkesan.

PENUTUP

Secara keseluruhannya, program pembangunan bakat kepimpinan ini telah membuktikan keberkesanannya dalam meningkatkan keupayaan muallaf, khususnya dalam bidang pengucapan awam dan kepimpinan ibadah. Dapatan kajian menegaskan bahawa muallaf memiliki potensi besar untuk menjadi pemimpin yang berwibawa sekiranya diberikan peluang melalui latihan yang terancang dan sokongan yang berterusan.

Kajian ini turut menyumbang kepada pembentukan model pembangunan muallaf yang lebih berstruktur dan sistematik, yang tidak hanya memfokuskan kepada aspek pengukuhan peribadi, tetapi juga memperkasakan peranan mereka sebagai agen perubahan dalam masyarakat. Melalui pelaksanaan program yang holistik, muallaf dapat ditransformasikan daripada sekadar penerima bantuan kepada elemen penting yang menyumbang kepada dinamika dan kemajuan masyarakat Islam.

RUJUKAN

Abd Malik, N. A., Tarmuji, R., Ahmadun, M., & Datu Asal, S. S. (2022). Sinergisme filantropi Islam kontemporari di Malaysia. Institut Kajian Zakat Malaysia (IKaZ), Akademi Pengajian Islam Kontemporari.

Aliakbar, M. Z. A., & Rasip, Z. M. (2024). Cabaran muallaf di Malaysia dan cadangan penyelesaian: The challenge of converts in Malaysia and proposed solution. Jurnal Pengajian Islam, 17(1), 121–132.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Don, A. G., Muhamat, R., & Mokhtar, A. I. (2023). Pembangunan kepimpinan asnaf muallaf dalam pemerkasaan gerakan dakwah. BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences, 6(2), 96–103.

Gagné, F. (2009). Building gifts into talents: Overview of the DMGT 2.0. In F. Gagné (Ed.), Talent development and excellence (Vol. 1, pp. 5–19). International Research Association for Talent Development and Excellence.

Hasan, R. (2015). Pemerkasaan muallaf dalam komuniti Islam: Isu dan cabaran. Jurnal Dakwah dan Kepimpinan, 7(2), 22–35.

Ibrahim, R., Hasan, M. R., & Abdul Hamid, B. (2018). Takrif kepimpinan, ciri-ciri pemimpin dan motivasi untuk memimpin menurut sudut pandang pemimpin wanita akar umbi. MALIM: Jurnal Pengajian Umum Asia Tenggara 19(2018): 28-42. https://doi.org/10.17576/malim-2018-1901-03

Mahmood, N., & Rashid, A. (2021). Model integrasi sokongan muallaf dalam pembangunan komuniti Islam. Jurnal Sosial Islamiyyah, 6(1), 34–49.

Md Ismail, M. N., & Ali, N. A. (2023). Konsep asnaf muallaf dan had pengukuran muallaf. Al-Basirah Journal, 13(1), 25–41.

Mohd Faez Mohd Shah & Noor Naemah Abdul Rahman. (2014). Kepentingan Kaedah Penyelidikan Moden Dalam Fatwa Semasa. Jurnal Pengurusan dan Penyelidikan Fatwa, 4(1), 1-5.

Nik Safiah Karim. (1990). Wanita Malaysia: Harapan dan cabaran. K Publishing & Distributors.

Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Sage Publications.

Salleh, N. M., & Ahmad, S. A. (2019). Strategi pengukuhan identiti Islam dalam kalangan muallaf: Kajian di Selangor. Jurnal Pengajian Islam Malaysia, 14(1), 55–70.

Siregar, H. S., Mohd Nor, M. R., & Hajrullah, H. (2020). Islamic religious learning for muallaf at pesantren. Jurnal Pendidikan Islam, 6(2), 165–178.

Subri, I. M., Rahman, A. A., Mutalib, M. A., Dali, N. R. S. M., Razali, W. M. F. A., Ibrahim, R. I., Musaddad, N. A., Shamsudin, S. N., & Ismail, N. (2015). Penerimaan penggunaan istilah muallaf dalam kalangan muallaf di Malaysia. Jurnal Pengurusan dan Penyelidikan Fatwa, 6(1), 114–115.

Zamani, A., & Kadir, A. (2022). Latihan berasaskan praktikal dalam pemantapan sahsiah muallaf: Kajian kes Pusat Bimbingan Muallaf Wilayah. Jurnal Pendidikan Islam, 10(2), 89–105.

Penafian

Pandangan yang dinyatakan dalam artikel ini adalah pandangan penulis. Al-Qanatir: International Journal of Islamic Studies tidak akan bertanggungjawab atas apa-apa kerugian, kerosakan atau lain-lain liabiliti yang disebabkan oleh / timbul daripada penggunaan kandungan artikel ini.