

JURNAL ANTARABANGSA PENGAJIAN KEPULAUAN MELAYU JIL. 5 BIL. 02 (2025)  
*INTERNATIONAL JOURNAL OF MELAYU ARCHIPELAGO STUDIES*



---

**ETOS KERJA MASYARAKAT MELAYU KALIMANTAN BARAT DALAM  
KERANGKA FALSAFAH “PANTANG BERUNDUR”: PENYESUAIAN NILAI  
TRADISIONAL DALAM ERA GLOBALISASI**

Raziki Waldan<sup>1</sup>  
Ria Hayatunnur Taqwa<sup>2</sup>  
Pilga Ayong Sari<sup>3</sup>  
Institut Agama Islam Negeri Pontianak

**Abstrak**

Budaya kerja masyarakat Melayu Kalimantan Barat dibentuk oleh nilai-nilai tradisional yang berakar kuat dalam falsafah hidup “pantang berundur”—sebuah prinsip yang menekankan ketabahan, tanggungjawab, dan semangat gotong-royong. Di tengah arus globalisasi dan pemodenan, nilai-nilai ini berdepan dengan cabaran akibat perubahan corak kerja ke arah individualisme, kecekapan, dan pendigitalan. Kajian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana nilai “pantang berundur” dipertahankan dan disesuaikan oleh masyarakat Melayu dalam konteks kerja moden, sama ada dalam sektor tradisional (pertanian, perikanan, PKS) mahupun sektor formal (pendidikan, perbankan, teknologi). Dengan menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui temu bual dan kajian literatur, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai-nilai kerja tradisional tidak lenyap, tetapi mengalami transformasi dari segi bentuk dan makna—seperti dalam bentuk kerja kolektif digital, perniagaan berasaskan komuniti, dan etika kerja spiritual dalam sektor formal. Kebaharuan kajian ini terletak pada pemetaan sebenar peranan nilai-nilai kerja tempatan dalam menghadapi cabaran

---

<sup>1</sup>Dr. Mustafa bin Ahmad berkelulusan Phd (Sejarah) Universiti Kebangsaan Malaysia dengan tesisnya bertajuk “Politik Kelantan Zaman Barisan Nasional 1974-1990”. Beliau kini merupakan Penggawa Daerah Semerak dalam Jajahan Pasir Puteh. Berpengalaman berkhidmat sebagai Penggawa di Daerah Gunong dalam Jajahan Bachok, Salor dalam Jajahan Kota Bharu, Gual Periook dalam Jajahan Pasir Mas, Bekelam dalam Daerah Bachok dan Galas dalam Jajahan Gua Musang.

globalisasi, serta pendedahan terhadap model penyesuaian nilai “pantang berundur” dalam amalan kerja kontemporari. Implikasinya, nilai-nilai budaya kerja Melayu berpotensi menjadi asas kepada pembinaan karakter kerja yang mampan, berintegriti, dan relevan dalam konteks dasar tempatan, pendidikan sahiah, serta pengukuhan ekonomi berasaskan komuniti di kawasan kepulauan.

**Kata kunci:** budaya kerja, Melayu Kalimantan Barat, pantang berundur, nilai tradisional, pemodenan.

### ***Abstract***

*The work culture of the Malay community in West Kalimantan is shaped by traditional values deeply rooted in the life philosophy of “pantang berundur” (never retreat)—a principle that emphasizes resilience, responsibility, and the spirit of mutual cooperation (gotong royong). Amidst the currents of globalization and modernization, these values face challenges due to shifts in work patterns toward individualism, efficiency, and digitalization. This study aims to examine how the value of pantang berundur is preserved and adapted by the Malay community within the context of modern work, both in traditional sectors (agriculture, fisheries, MSMEs) and formal sectors (education, banking, technology). Utilizing a qualitative-descriptive approach through interviews and literature review, the findings reveal that traditional work values have not disappeared but have instead undergone transformation in form and meaning—such as through digital collective work, community-based enterprises, and spiritual work ethics in the formal sector. The novelty of this study lies in its empirical mapping of the role of local work values in responding to the challenges of globalization, as well as its insights into models of adaptation for the pantang berundur philosophy within contemporary work practices. The implication is that Malay work culture values have the potential to serve as a foundation for building sustainable, integrity-based work character, relevant to local policy development, character education, and community-based economic empowerment in archipelagic regions.*

**Keywords:** work culture, West Kalimantan Malays, pantang berundur, traditional values, modernization

## **Pengenalan**

Budaya kerja merupakan cerminan kepada nilai-nilai sosial dan kebudayaan yang membentuk karakter serta tingkah laku kolektif sesebuah masyarakat dalam menjalani kehidupan profesional. Dalam konteks masyarakat Melayu Kalimantan Barat, budaya kerja berakar kuat pada sistem nilai tradisional yang diwarisi secara turun-temurun, antaranya ialah falsafah hidup “pantang berundur”. Prinsip ini menekankan kepentingan ketabahan dalam menghadapi kesukaran, tanggungjawab terhadap diri dan komuniti, serta semangat gotong-royong dalam mencapai matlamat bersama. Nilai-nilai tersebut bukan sahaja menjadi asas moral, malah turut membentuk etos kerja yang sehati dalam kehidupan masyarakat Melayu, sama ada dalam sektor agraria dan kelautan, perusahaan mikro dan keluarga, mahupun dalam aktiviti kerja moden seperti pendidikan dan perkhidmatan awam.

Namun begitu, perubahan sosial dan ekonomi akibat pemodenan, globalisasi, serta penetrasi teknologi digital telah mengubah secara mendalam cara masyarakat mentafsir dan menjalani kehidupan kerja. Nilai-nilai kolektif dan spiritual yang dahulunya kukuh semakin terpinggir oleh orientasi kerja yang menekankan kecekapan, persaingan, produktiviti, dan pencapaian individu. Model kerja moden yang bersifat rasional dan berasaskan matlamat sering kali tidak menyediakan ruang yang mencukupi untuk ekspresi nilai-nilai tradisional yang berteraskan solidariti dan maruah. Dalam situasi ini, masyarakat Melayu berhadapan dilema antara mempertahankan warisan budaya atau menyesuaikan diri sepenuhnya dengan logik kerja baharu yang cenderung menyeragamkan nilai-nilai global. Transformasi ini bukan sahaja mencetuskan tekanan sosial, malah turut membawa perubahan asas terhadap struktur etos kerja dan identiti budaya masyarakat tersebut.

Meskipun pelbagai kajian terdahulu telah banyak meneliti masyarakat Melayu Kalimantan Barat dari sudut adat, kesusasteraan, nilai keagamaan dan dinamika sosial budaya (Ibrahim, 2018; Ahyat & Hum, 2014; Yuda, 2024), kajian yang secara khusus membincangkan budaya kerja masyarakat Melayu, khususnya dalam konteks interaksi dengan nilai-nilai tradisional seperti pantang berundur, masih kurang diberikan perhatian. Penyelidikan mendalam mengenai bagaimana nilai-nilai tempatan ini bertahan, berubah, atau bahkan dikontekstual semula dalam sistem kerja moden masih belum banyak tersedia dalam literatur ilmiah secara sistematik. Sedangkan, dalam era mobiliti sosial yang semakin meningkat dan perubahan struktur kerja akibat globalisasi (Gaffar, 2019; Fannia et al., 2023), pemahaman tentang integrasi nilai budaya dalam pola kerja amat penting untuk membina model etos kerja yang bukan sahaja adaptif dan produktif, tetapi juga berakar kuat pada

identiti budaya tempatan. Tambahan pula, dalam konteks masyarakat yang bersifat majmuk dan dinamik seperti Kalimantan Barat (Ruslan et al., 2025), keperluan untuk merangka pendekatan kerja yang sensitif terhadap nilai dan kearifan tempatan menjadi semakin penting dan mendesak.

Kajian ini hadir bagi mengisi kekosongan tersebut dengan meneliti bagaimana falsafah pantang berundur diaktualisasikan dalam amalan kerja masyarakat Melayu Kalimantan Barat dalam era moden. Keaslian (kebaharuan) kajian ini terletak pada pendekatannya yang melihat nilai budaya bukan sekadar tinggalan masa silam, tetapi sebagai sumber daya etika dan budaya yang boleh dimodifikasi serta disesuaikan dengan keperluan dunia kerja kontemporari. Menerusi pendekatan kualitatif-deskriptif dan data lapangan, kajian ini membongkar dinamika adaptasi nilai tradisional dalam kerja berasaskan komuniti, profesionalisme moden, dan ruang digital. Kajian ini memberikan sumbangan konseptual kepada wacana etos kerja tempatan, di samping menawarkan pemahaman empirikal tentang bagaimana nilai tradisional boleh wujud seiring dengan logik kemodenan.

Implikasi kajian ini bersifat teoritikal dan praktikal. Dari sudut teori, ia memperluaskan literatur mengenai budaya kerja dalam masyarakat Melayu kepulauan yang selama ini lebih tertumpu kepada aspek simbolik dan adat. Manakala dari segi praktikal, penemuan kajian ini boleh dijadikan asas dalam merangka dasar pengukuhan karakter kerja berteraskan kearifan tempatan, pembangunan pendidikan vokasional yang kontekstual, serta strategi pemberdayaan ekonomi masyarakat Melayu yang tetap berakar pada budayanya sendiri. Justeru itu, falsafah pantang berundur bukan sekadar relevan sebagai nilai warisan, tetapi juga sebagai kerangka kerja untuk membina masa depan masyarakat yang tabah, berdaya saing dan berintegriti budaya.

### **Etos Kerja Masyarakat Melayu Kalimantan Barat**

Etos kerja masyarakat Melayu Kalimantan Barat terbentuk hasil gabungan nilai-nilai spiritual, sosial, dan budaya yang diturunkan secara turun-temurun melalui institusi keluarga, komuniti adat, dan ruang keagamaan. Dalam konteks pekerjaan tradisional seperti pertanian, perikanan, dan perdagangan di pasar tempatan, masyarakat Melayu menampilkan pola kerja yang menekankan kejujuran (jujur dalam timbangan dan janji), ketekunan (rajin bekerja meskipun hasil belum tentu), serta rasa tanggungjawab terhadap keluarga dan kumpulan sosial. Nilai-nilai ini tidak berdiri secara terpisah, tetapi saling melengkapi dalam membentuk satu sistem etika kerja yang berorientasikan kepada keseimbangan antara hasil, maruah diri, dan keharmonian sosial.

Dalam satu wawancara penulis bersama seorang tokoh adat di Desa Sungai Kakap, Kabupaten Kubu Raya, beliau menyatakan bahawa "orang Melayu itu bekerja bukan semata-mata untuk mencari makan, tetapi juga untuk mencari keberkatan dan menjaga harga diri." Pernyataan ini menunjukkan bahawa kerja dipandang sebagai sebahagian daripada ibadah dan penjagaan maruah, bukan semata-mata aktiviti ekonomi. Ini memperkukuh fahaman bahawa kerja dalam budaya Melayu bersifat transenden, iaitu berorientasikan kepada makna spiritual dan hubungan sosial, bukan hanya kepada pencapaian material semata. Hal ini turut diperkuat melalui pemerhatian lapangan, di mana ramai pengusaha tradisional seperti nelayan atau peniaga pasar pagi tetap menjalankan aktiviti mereka dengan penuh disiplin, walaupun berhadapan dengan cuaca buruk atau penurunan kuasa beli masyarakat.

Dalam kajian mengenai budaya kerja masyarakat Melayu, nilai-nilai kerja tidak boleh dipisahkan daripada konstruksi spiritual dan sosial yang terintegrasi dalam sistem nilai Islam dan adat. Seperti yang dijelaskan oleh Mahdini (2003), kerja bagi masyarakat Melayu bukan sekadar alat untuk memperoleh rezeki, tetapi merupakan bentuk pengamalan amanah sosial dan keagamaan yang mencerminkan akhlak serta integriti seseorang individu. Pandangan ini disokong oleh dapatan kajian Riadi, Yasmin, & Mahdi (2024) yang menunjukkan bahawa tahap harga diri dan etos kerja yang tinggi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dalam kalangan penjawat awam di Kalimantan Barat—menandakan wujudnya hubungan yang erat antara nilai moral individu dan kesetiaan profesional.

Dalam konteks masyarakat Melayu pedalaman, nilai kerja turut dipengaruhi oleh naratif kebersamaan dan solidariti sosial. Yusriadi (2020) menekankan bahawa konsep “urang diri” di kawasan Ulu Kapuas mencerminkan sistem nilai kerja kolektif yang dibina atas dasar persaudaraan dan tanggungjawab bersama. Nilai-nilai seperti gotong-royong, disiplin, dan semangat pantang menyerah terus diwarisi sebagai sebahagian daripada identiti budaya, sekali gus menjadi modal sosial dalam pembangunan sumber manusia yang mampan. Martoyo et al. (2020) juga menekankan pentingnya pengurusan rantai bekalan dan pengurusan sumber manusia dalam pemerintahan tempatan, di mana nilai-nilai tempatan seperti tanggungjawab, kesetiaan, dan kerja keras masih relevan sebagai asas kepada dasar pembangunan.

Selanjutnya, dinamika kerja dalam konteks jantina turut memperkukuhkan bahawa nilai kerja tidak bersifat neutral, tetapi dibentuk dan diamalkan berdasarkan konstruksi sosial-budaya tertentu. Gaffar (2019) menunjukkan bahawa peranan wanita dalam dunia kerja dan migrasi kerja di Indonesia, termasuk di Kalimantan Barat, sangat dipengaruhi oleh

nilai-nilai sosial yang mereka bawa, termasuk persepsi bahawa kerja adalah sebahagian daripada maruah keluarga dan kewajipan spiritual. Oleh itu, masyarakat Melayu lazimnya menganggap kemalasan bukan sekadar kelemahan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk degradasi moral dan sosial. Pandangan ini menunjukkan bahawa kerja dalam budaya Melayu bukan hanya aktiviti ekonomi, tetapi juga lambang nilai diri, maruah, dan sumbangan terhadap komuniti.

Selain itu, nilai gotong-royong masih menjadi prinsip kerja yang hidup dalam masyarakat, walaupun bentuknya telah berubah. Dalam sektor pertanian, amalan seperti turun ke ladang bersama, berderau, atau menanam padi secara beramai-ramai masih diamalkan, terutama semasa musim menanam dan menuai. Nilai ini juga dizahirkan melalui penglibatan sukarela dalam aktiviti pembinaan rumah ibadah, membaiki jalan desa, serta majlis kenduri dan kematian. Berdasarkan wawancara dengan para ibu pengusaha PKS di daerah Singkawang Selatan, didapati bahawa bentuk gotong-royong kini telah berubah kepada bentuk baharu seperti saling membantu mempromosikan produk di media sosial, berkongsi bahan mentah, atau meminjam tenaga kerja harian ketika pesanan meningkat. Walaupun bentuknya berubah, semangat saling menyokong dan tidak meninggalkan satu sama lain tetap menjadi kekuatan budaya dalam dunia kerja mereka.

Dalam perspektif yang lebih luas, etos kerja masyarakat Melayu menunjukkan ciri-ciri yang dinamik dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman tanpa melepaskan akar moral dan budayanya. Etika kerja Melayu bukan hanya menekankan produktiviti, tetapi juga berlandaskan kepada tanggungjawab sosial, kejujuran, dan keharmonian dalam hubungan sesama manusia. Prinsip-prinsip seperti menepati masa, menunaikan janji, dan menghindari eksploitasi sesama dianggap sebagai sebahagian daripada budi pekerti yang perlu dijaga dalam konteks pekerjaan (Richardson, Yaapar, & Amir, 2016). Bekerja dengan cara yang tidak adil atau yang merugikan orang lain dilihat sebagai pelanggaran terhadap nilai budi, sekali gus mencemarkan integriti diri serta nama baik keluarga dan komuniti.

Dalam konteks ini, sistem kerja masyarakat Melayu lebih menekankan pendekatan berasaskan nilai (budaya kerja berasaskan nilai), berbanding sistem kerja moden yang didominasi oleh mekanisme ganjaran dan hukuman. Nilai seperti amanah, keikhlasan, dan maruah bukan sahaja menjadi prinsip moral, tetapi juga asas utama dalam membentuk kesetiaan kerja dan ketahanan sosial, terutama di komuniti kecil atau kawasan yang belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam sistem pekerjaan formal (Lim, 2001). Etos kerja seperti ini membentuk solidariti dalaman yang kukuh, yang seterusnya memperkukuh kestabilan sosial dan keberkesanan kerja tanpa bergantung kepada sistem pemantauan atau insentif struktur.

Tambahan pula, pemaknaan kerja sebagai amalan moral turut tergambar dalam ungkapan dan peribahasa yang digunakan dalam komuniti Melayu, sama ada di Malaysia mahupun di Indonesia. Richardson, Yaapar, & Abdullah (2017) menunjukkan bahawa peribahasa Melayu tidak hanya mengandungi petua hidup, tetapi turut menggambarkan pandangan mendalam masyarakat terhadap kerja sebagai satu tanggungjawab etika dan bentuk pengabdian. Oleh yang demikian, dalam konteks masyarakat Melayu Kalimantan Barat, kerja bukanlah aktiviti mekanistik semata-mata, tetapi sebahagian daripada amalan budaya yang sarat dengan nilai spiritual, sosial dan emosi. Kerja menjadi jalan untuk memelihara maruah diri, memperkukuh jaringan sosial, dan menunaikan tanggungjawab terhadap Tuhan serta sesama manusia.

Kesimpulannya, etos kerja masyarakat Melayu Kalimantan Barat boleh dilihat sebagai satu model kerja yang bersifat integratif, yang menggabungkan elemen spiritual, kolektif dan produktif secara seimbang. Di tengah arus globalisasi dan gangguan dalam struktur kerja digital, nilai-nilai ini menawarkan bentuk ketahanan moral serta daya lenting budaya yang signifikan, dan wajar dijadikan rujukan dalam merumuskan dasar kerja berasaskan kearifan tempatan di kawasan kepulauan dan berasaskan adat.

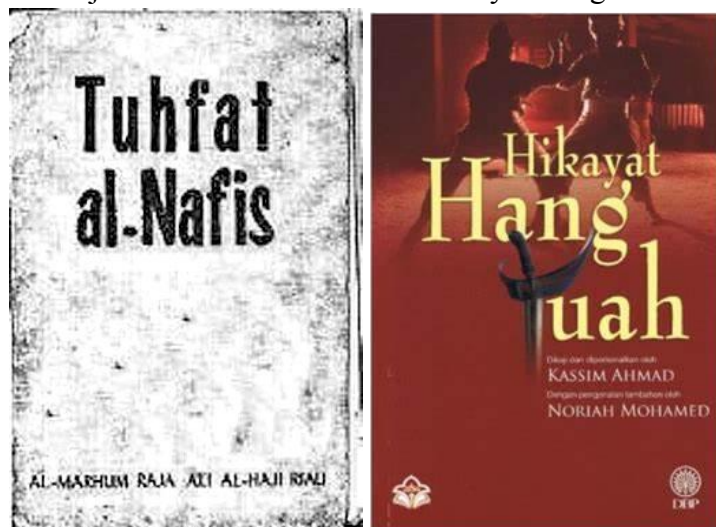
### **Falsafah “Pantang Berundur” sebagai Nilai Inti**

Falsafah *pantang berundur* merupakan teras utama dalam etos kerja masyarakat Melayu Kalimantan Barat, dan mencerminkan sistem nilai yang lebih luas seperti ketabahan, maruah diri, keberanian moral, dan tanggungjawab kolektif. Dalam struktur budaya Melayu, nilai ini bukan sekadar slogan retorik, tetapi telah menjadi prinsip hidup yang diwarisi turun-temurun melalui cerita rakyat, peribahasa, nasihat orang tua, dan amalan kehidupan seharian. Ia berfungsi sebagai “kerangka moral kerja”—penopang psikologi dan budaya apabila masyarakat dihadapkan dengan situasi kerja yang menuntut keteguhan dan daya tahan yang tinggi.

Hasil wawancara bersama seorang pesara penjawat awam berbangsa Melayu di Kota Pontianak menunjukkan bahawa *pantang berundur* bukan hanya bererti menang atau kalah, tetapi berhubung erat dengan penjagaan maruah dalam bekerja: “Kalau kita gagal, jangan lari. Selesaikan sampai tuntas, baru kita bisa berdiri tegak.” Pernyataan ini menggambarkan bahawa nilai *pantang berundur* bukan sahaja diterapkan dalam konteks kejayaan fizikal atau ekonomi, tetapi juga dalam komitmen moral terhadap tanggungjawab pekerjaan. Falsafah ini menjadikan kerja sebagai medan pengaktualan harga diri dan spiritualiti, bukan semata-mata memenuhi sasaran kuantitatif.

Prinsip *pantang berundur* sebagai inti etos kerja masyarakat Melayu tidak lahir dalam kekosongan budaya, tetapi diwarisi melalui naratif budaya yang hidup dalam karya klasik dan tradisi lisan. Dalam karya beraksara Jawi seperti *Hikayat Hang Tuah* dan *Tuhfat al-Nafis*, nilai-nilai seperti kesetiaan, keteguhan moral, dan keberanian mempertahankan amanah ditegaskan melalui watak-watak yang tidak menyerah walaupun berdepan dengan pengkhianatan dan cabaran besar. Naratif ini bukan sahaja menjadi hiburan sastera, tetapi juga saluran transmisi nilai budaya kerja yang menekankan tanggungjawab, integriti, dan ketekunan dalam memenuhi peranan sosial.

Rajah 1. Tuhfat al-Nafis dan Hikayat Hang Tuah



Sumber: Raja Ali Haji (1965), Kassim Ahmad (1964)

Penelitian terhadap tradisi lisan dan literasi klasik ini menegaskan adanya kesinambungan antara struktur nilai dalam teks sastera dan amalan sosial masyarakat. Seperti yang dikemukakan oleh Hasanah dan Andari (2020), tradisi lisan memainkan peranan utama dalam proses pewarisan nilai sosial dan budaya dalam kalangan masyarakat tempatan, termasuk dalam pembentukan norma perilaku kerja. Sementara itu, Yeganeh (2021) menyatakan bahawa dalam masyarakat yang masih kuat dipengaruhi oleh orality (budaya lisan), nilai-nilai moral dan etika sering disampaikan melalui cerita-cerita heroik dan peribahasa, yang secara efektif membentuk pemikiran kolektif dan orientasi budaya terhadap kerja dan tanggungjawab. Justeru, prinsip *pantang berundur* dalam amalan kerja masyarakat Melayu dapat difahami sebagai hasil internalisasi nilai etika yang diturunkan melalui teks klasik dan tradisi lisan. Nilai-nilai ini bukan sekadar bertahan dalam bentuk simbolik, tetapi terus hidup dalam bentuk sikap dan perilaku kerja harian—menunjukkan bagaimana naratif

budaya dan dimensi lokal memainkan peranan penting dalam membentuk etos kerja yang lestari dan beridentiti.

Secara lebih luas, falsafah ini turut mengalami transformasi makna dalam persekitaran kerja kontemporari. Dalam sektor perbankan, perkhidmatan awam, dan pendidikan, generasi muda Melayu yang bekerja dalam suasana yang menuntut kecekapan dan daya saing tinggi telah menginternalisasikan nilai ini sebagai ketahanan profesional—yakni kemampuan untuk kekal teguh di bawah tekanan kerja, tidak mudah berputus asa menghadapi kritikan atau persaingan, serta memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas secara bertanggungjawab. Seorang pegawai bank dari Sambas menyatakan: “*Kalau kita orang Melayu, tidak bisa bilang ‘tidak bisa’. Kita coba dulu sampai selesai. Itu yang diajarkan orang tua.*” Nilai seperti ini memberikan kerangka mental yang mempersiapkan pekerja untuk menghadapi tekanan kerja moden dengan daya tahan budaya yang kuat.

Pelbagai literatur kontemporari turut mengukuhkan bahawa nilai kerja dalam budaya Melayu—termasuk semangat pantang menyerah, tanggungjawab kolektif, dan kesetiaan kepada amanah—bukan sekadar warisan budaya, tetapi kekuatan fungsional dalam konteks pekerjaan moden. Kajian oleh Fahmi, Rusli, dan Sani (2024) menunjukkan bahawa walaupun gaya kerja global seperti *digital nomad* mula memasuki komuniti Melayu, nilai etika kerja tradisional tetap bertahan sebagai asas identiti dan struktur etos kerja yang adaptif. Bahkan dalam organisasi formal, nilai-nilai budaya ini terbukti menyokong kesetiaan pekerja dan kestabilan institusi.

Hal yang sama ditegaskan oleh Rahman et al. (2025), yang menyatakan bahawa tahap kesetiaan pekerja di Malaysia banyak dipengaruhi oleh sistem nilai yang berakar pada budaya tempatan, termasuk nilai kerja seperti disiplin, rasa hormat, dan ketekunan. Kesetiaan ini bukan sahaja memberi kesan terhadap iklim kerja dalaman, malah turut menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi yang mampan. Richardson, Yaapar, dan Amir (2016) juga menunjukkan bahawa konsep *budi* dalam budaya kerja Melayu menjadi asas kepada etika kerja yang menekankan moraliti, tanggungjawab, dan keharmonian sosial—menjadikannya satu sistem kerja yang tidak hanya berorientasikan hasil, tetapi juga berpaksikan nilai-nilai manusiawi.

Perbincangan lanjut mengenai nilai ini menempatkannya sebagai suatu mekanisme adaptasi budaya dalam menghadapi cabaran moden. Ketika dunia kerja hari ini semakin dikuasai oleh prinsip efisiensi, mobiliti tinggi, dan persaingan individualistik, falsafah *pantang berundur* menawarkan pendekatan alternatif yang menekankan proses, tanggungjawab jangka panjang, dan solidariti sosial. Nilai ini memberi ruang kepada pekerja

untuk kekal berdaya tahan tanpa kehilangan identiti budaya dan moralnya. Dalam konteks masyarakat kepulauan yang sering berdepan dengan keterbatasan akses dan kekangan struktur, falsafah ini berfungsi sebagai *naratif ketahanan (resilience narrative)*—yakni narasi budaya yang memperkukuh ketahanan masyarakat dari segi ekonomi dan identiti budaya di tengah tekanan sistemik.

Dari sudut sosiologi kerja, falsafah *pantang berundur* boleh ditafsirkan sebagai bentuk etos kerja komuniti yang menolak logik kerja eksploitatif dan sebaliknya mengutamakan kebermanaan, kesinambungan, dan maruah. Ia bertindak sebagai pengimbang antara logik produktiviti moden dengan nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan yang lebih mendalam. Maka, nilai ini berpotensi dikembangkan sebagai model kerja lokal yang relevan untuk pembangunan masyarakat adat dan wilayah pesisir—khususnya dalam pembentukan sumber daya manusia yang bukan sahaja berkemahiran, tetapi juga berkarakter dan bermakna. Oleh itu, falsafah *pantang berundur* bukan hanya tinggalan budaya simbolik, tetapi menjadi sumber tenaga moral, sosial, dan profesional dalam dunia kerja masyarakat Melayu Kalimantan Barat. Ia terus hidup, mengalami transformasi, dan membentuk pola pemikiran kerja rentas generasi—sekali gus mencabar tanggapan bahawa nilai tradisional tidak serasi dengan tuntutan dunia kerja moden.

### **Adaptasi Nilai Tradisional dalam Dunia Kerja Kontemporari**

Transformasi nilai-nilai tradisional dalam konteks dunia kerja masyarakat Melayu Kalimantan Barat tidak berlaku sebagai bentuk kehilangan atau kepudaran budaya, tetapi lebih merupakan proses adaptasi yang bersifat dinamik. Salah satu nilai paling ketara yang mengalami perubahan bentuk tanpa kehilangan makna adalah *gotong-royong*. Dalam konteks kehidupan agraria dan pesisir pada masa lampau, gotong-royong diwujudkan melalui aktiviti fizikal secara kolektif—seperti *berderau* (kerja ladang bersama), pembinaan rumah secara bergotong-royong, atau menyokong acara keluarga besar. Namun, dengan beralihnya ekonomi ke sektor perkhidmatan dan digital, bentuk-bentuk gotong-royong ini telah mengalami reorientasi yang kreatif.

Jadual 1. Adaptasi Nilai Tradisional Masyarakat Melayu dalam Dunia Kerja Kontemporari

| Nilai Tradisional                  | Bentuk Asal dalam Konteks Tradisional                                           | Transformasi dalam Dunia Kerja Kontemporari                                                 | Contoh Amalan Moden                                                               |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Gotong-royong</b>               | Kerja bersama di ladang, membina rumah, kenduri, dan bantuan sesama jiran       | Solidariti digital, kolaborasi dalam perniagaan kecil, bantu mempromosi secara dalam talian | Berkongsi bahan mentah, membantu rating produk, kongsi jualan melalui WhatsApp    |
| <b>Tanggungjawab Sosial</b>        | Menyelesaikan tugas masyarakat, membantu keluarga dan jiran dalam kerja harian  | Komitmen profesional, menyelesaikan tugas rasmi dengan amanah dan tekun                     | Guru tidak meninggalkan tugas, pekerja awam menyempurnakan kerja di bawah tekanan |
| <b>Kejujuran (Amanah)</b>          | Jujur dalam timbangan, janji, dan urusan jual beli                              | Etika kerja profesional, ketelusan dalam pengurusan dan perkhidmatan                        | Tidak menipu pelanggan, menjaga kualiti produk atau perkhidmatan                  |
| <b>Ketekunan &amp; Kesabaran</b>   | Rajin walaupun hasil tidak menentu, tetap bekerja walaupun berdepan cuaca buruk | Ketahanan dalam kerja moden, daya tahan terhadap tekanan prestasi                           | Usahawan kecil kekal konsisten walau jualan menurun                               |
| <b>Spiritual &amp; Maruah Diri</b> | Kerja sebagai ibadah, menjaga nama baik keluarga dan masyarakat                 | Kerja sebagai pengabdian moral dan spiritual dalam kerangka profesional moden               | Tidak berputus asa walaupun dikritik, memegang prinsip agama dalam kerjaya        |

Sumber: Disusun semula daripada temu bual lapangan dan kajian terdahulu (Mahdini, 2003; Gaffar, 2019; Richardson et al., 2016; Halawati & Sofa, 2024).

Dalam wawancara bersama komuniti perusahaan mikro (PKS) di Kecamatan Pontianak Timur, para usahawan mikro menyatakan bahawa “sekarang bantu-membantu itu bukan lagi angkat barang atau kerja tangan, tapi bantu promosi kawan di Facebook, bantu rating di Shopee, dan kongsi story jualan di WhatsApp.” Pernyataan ini mencerminkan bahawa gotong-royong telah berpindah daripada ruang fizikal ke ruang maya, bahkan membentuk ekosistem solidariti digital. Kolaborasi ini berfungsi sebagai sejenis modal sosial baharu yang merapatkan jurang antara cabaran pasaran digital yang kompetitif dan semangat tradisional untuk saling menyokong.

Selain itu, dalam persekitaran kerja formal seperti bidang pendidikan dan teknologi, nilai-nilai seperti tanggungjawab, komitmen moral, dan etika kerja diwarisi dalam bentuk baharu. Generasi muda Melayu yang memperoleh pendidikan tinggi tidak semestinya meninggalkan nilai budaya, malah mengartikuluskannya dalam bentuk profesionalisme berasaskan moral. Sebagai contoh, seorang guru muda dari Mempawah menyatakan dalam wawancara bahawa “kami diajarkan untuk tidak meninggalkan tugas sebelum selesai, itu bukan sekadar aturan pejabat, tapi bagian dari didikan orang tua dan adat.” Nilai tanggungjawab yang dahulu berkaitan dengan tugas komuniti kini diterjemahkan dalam bentuk prestasi individu berteraskan etika, yang menunjukkan bahawa nilai-nilai tradisional masih menjadi asas dalam amalan kerja moden.

Jika ditelusuri kembali dalam teks-teks lama seperti *Syair Nasihat Melayu* atau *Tunjuk Ajar Melayu Riau*, yang turut tersebar luas di wilayah Kalimantan Barat, terdapat petunjuk etika kerja yang merujuk kepada disiplin, keikhlasan, dan kesetiaan terhadap amanah. Misalnya, dalam salah satu bait disebutkan: “*Jika bekerja jangan berlengah, disudahi dengan niat berserah; hasil bukan pada cepat lambatnya, tapi berkat pada niat dan usaha.*” Bait ini menggambarkan bahawa nilai tanggungjawab dalam tradisi Melayu telah lama dikaitkan dengan spiritualiti kerja—yakni, bahawa keberhasilan bukan semata-mata hasil usaha lahiriah, tetapi juga bergantung kepada niat dan akhlak dalam proses pelaksanaannya. Hal ini selari dengan pendekatan Al-Attas (1979) tentang konsep *adab* dalam kerja sebagai bentuk keharmonian antara akal, roh, dan amal.

Transformasi nilai-nilai tradisional dalam masyarakat, termasuk dalam budaya kerja, menunjukkan bahawa nilai-nilai tersebut bukan entiti yang kaku atau usang, tetapi bersifat dinamik, anjal, dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan zaman. Seiring dengan meningkatnya pengaruh globalisasi, nilai-nilai seperti *pantang berundur*, tanggungjawab kolektif, dan *gotong-royong* tidak lenyap, tetapi mengalami pergeseran dari segi makna dan fungsi yang masih tetap relevan. Hal ini selari dengan dapatan Pham (2025) dalam konteks budaya Vietnam, yang menunjukkan bahawa nilai-nilai tradisional boleh direformulasi dan diserap ke dalam kerangka pemodenan tanpa kehilangan intipati identiti budaya.

Dalam ruang kerja yang semakin didominasi oleh prinsip kecekapan, kompetensi, dan individualisme, nilai-nilai komunal seperti yang dijunjung dalam budaya Melayu masih berperanan sebagai modal sosial yang menguatkan solidariti dan kejayaan kolektif. Herawati, Jafari, dan Sanders (2024) turut menekankan bahawa globalisasi tidak semestinya menghapuskan nilai kekeluargaan dan budaya tempatan, tetapi mendorong nilai-nilai tersebut menyesuaikan diri melalui reinterpretasi dan integrasi terpilih terhadap nilai-nilai baharu. Dalam konteks ini, nilai *pantang berundur* boleh difahami sebagai bentuk *daya lenting budaya* (cultural resilience) yang menghubungkan dimensi spiritual, moral, dan sosial dalam sistem kerja yang terus berkembang.

Oleh itu, kerangka pemikiran yang melihat budaya sebagai sistem simbol terbuka yang sentiasa ditafsir semula—seperti yang dikemukakan oleh Clifford Geertz—masih sangat relevan dalam memahami dinamika nilai kerja masyarakat Melayu. Transformasi nilai tradisional dalam konteks global tidak menandakan kemunduran budaya, tetapi sebaliknya merupakan pengukuhan adaptif yang membolehkan masyarakat tempatan terus berfungsi dan berkembang dalam lanskap pekerjaan yang semakin kompleks dan berubah dengan pantas.

Transformasi ini juga mencabar anggapan dominan dalam teori pemodenan yang cenderung melihat nilai tradisional sebagai penghalang kepada produktiviti. Sebaliknya, dalam kes masyarakat Melayu Kalimantan Barat, nilai-nilai tersebut terbukti memberi asas moral dan motivasi yang kuat untuk menghadapi dunia kerja yang kompetitif dan kadangkala bersifat impersonal. Solidariti digital, kesetiaan kerja, serta kepatuhan terhadap etika profesion merupakan manifestasi baharu daripada nilai-nilai lama yang telah mengalami transformasi mengikut konteks semasa.

Pandangan yang boleh diambil daripada penemuan ini adalah bahawa nilai-nilai tempatan tidak semestinya bertentangan dengan nilai-nilai moden. Sebaliknya, ia boleh berfungsi sebagai *kerangka kerja budaya* (*cultural framework*) yang memperkaya amalan kerja kontemporari dengan dimensi etika, spiritualiti, dan komuniti. Proses adaptasi ini menunjukkan bahawa masyarakat Melayu Kalimantan Barat tidak mengalami pemutusan nilai, tetapi sedang menjalani proses rundingan dan inovasi budaya agar terus relevan dalam landskap kerja yang serba berubah. Oleh itu, adaptasi nilai tradisional dalam dunia kerja kontemporari dalam kalangan masyarakat Melayu Kalimantan Barat bukan semata-mata bentuk pelestarian budaya, tetapi juga satu strategi *kelestarian budaya* (*cultural sustainability*). Ia merupakan satu amalan budaya yang aktif dan kreatif—yang membolehkan masyarakat bukan sahaja bertahan dalam sistem global, tetapi juga terus menjadi diri mereka sendiri: bermakna, bermaruah, dan berakar.

### **Relevansi Nilai Tempatan untuk Model Etos Kerja Masa Hadapan**

Di tengah-tengah cabaran disrupsi sosial, kemajuan teknologi, dan krisis identiti budaya yang melanda masyarakat global, nilai-nilai tempatan seperti *pantang berundur* menawarkan asas konseptual dan praktikal bagi pembinaan model etos kerja masa hadapan yang lebih lestari, berperikemanusiaan, dan kontekstual. Bagi masyarakat Melayu Kalimantan Barat, nilai ini bukan sekadar warisan simbolik budaya, tetapi merupakan prinsip hidup yang membentuk cara berfikir dan bertindak dalam dunia kerja. Dalam konteks kontemporari, nilai *pantang berundur* berperanan sebagai modal budaya untuk mengembangkan etos kerja yang teguh dari segi moral dan anjal dari segi sosial.

Wawancara mendalam bersama tokoh pendidikan di Kabupaten Sambas mendedahkan bahawa “anak-anak muda sekarang banyak yang bekerja di luar daerah, bahkan di luar negara. Tapi pesan dari keluarga selalu sama: apa pun pekerjaannya, jangan pernah lari dari tanggungjawab. Itu makna *pantang berundur* yang kami jaga.” Testimoni ini menunjukkan bahawa walaupun secara geografi dan bidang pekerjaan generasi muda telah

berhijrah dari desa ke ruang bandar atau transnasional, nilai kerja masih berakar pada prinsip moral tempatan. Malah, falsafah ini berfungsi sebagai *kompas budaya* yang membimbing generasi muda dalam mengharungi dunia kerja moden yang penuh tekanan dan ketidakpastian.

Penelusuran terhadap naskhah-naskhah Melayu seperti *Tunjuk Ajar Melayu*, *Syair Nasihat Melayu*, serta manuskrip tempatan berbahasa Jawi yang beredar di Sambas dan Pontianak, memperlihatkan bahawa konsep kerja sering dikaitkan dengan amanah, ikhtiar, dan maruah. Kerja bukan semata-mata alat untuk memperkaya diri, tetapi merupakan jalan untuk membuktikan nilai moral, menunaikan tanggungjawab sosial, dan memelihara kehormatan keluarga. Sebagai contoh, salah satu naskhah menyebutkan: “*Bekerja jangan menipu, biar lambat asalkan jujur. Yang cepat tapi curang, hilang maruah walau banyak harta.*” Pesanan ini sangat relevan dengan situasi semasa, di mana kecekapan dan pencapaian angka sering kali mengaburkan nilai integriti dalam dunia kerja.

Literatur terkini semakin menegaskan bahawa integrasi nilai-nilai budaya dan keagamaan dalam sistem pendidikan serta latihan kerja memberikan impak besar dalam membentuk etos kerja yang bukan sahaja cekap dari segi teknikal, tetapi juga bermakna secara sosial, spiritual, dan lestari. Kajian oleh Halawati dan Sofa (2024) menunjukkan bahawa revitalisasi nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis dalam konteks pekerjaan menyumbang kepada pengukuhan profesionalisme, inovasi, keseimbangan sosial, dan kesinambungan spiritual dalam kalangan umat Islam moden. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip moral dan transendental ke dalam dunia kerja, nilai-nilai seperti *pantang berundur*, tanggungjawab, dan ketekunan memperoleh landasan etika yang kukuh dan relevan dalam menghadapi tuntutan global.

Dalam perspektif yang selari, Aldulaimi (2016) menegaskan bahawa etika kerja Islam menempatkan kerja sebagai bentuk ibadah dan sumbangan sosial yang mulia. Nilai kerja tidak terpisah daripada dimensi akhlak dan keadilan, sekali gus mewujudkan sistem kerja yang menjunjung integriti serta memberi manfaat kepada masyarakat. Sementara itu, dalam konteks budaya Nusantara, Teng, Rijal, dan Badollahi (2020) menyoroti bagaimana ajaran tempatan seperti *Pappaseng Kajaolaliddong* mampu membentuk karakter kerja pelajar dengan menanamkan nilai seperti kejujuran, konsistensi, dan tanggungjawab sejak usia awal—nilai-nilai yang selari dengan asas etos kerja dalam budaya Melayu. Temuan-temuan ini mengukuhkan hujah bahawa nilai tradisional seperti *pantang berundur* bukan hanya layak dilestarikan sebagai simbol identiti, tetapi juga boleh direkonstruksi sebagai kerangka etika kerja yang adaptif dan relevan dalam pembentukan sumber daya manusia unggul.

Model kerja yang berakar pada nilai-nilai budaya dan keagamaan mampu mewujudkan daya tahan moral dan emosi yang sangat diperlukan dalam persekitaran kerja kontemporari. Di samping itu, ia turut menjadi jambatan antara tuntutan global dengan akar spiritual dan budaya masyarakat tempatan. Sudut pandang yang ditawarkan oleh kajian ini menolak dikotomi klasik antara nilai tradisional dan moden yang sering kali memposisikan budaya tempatan sebagai penghalang inovasi. Sebaliknya, nilai-nilai seperti *pantang berundur* harus difahami sebagai sumber daya budaya yang memperluas makna kerja—daripada semata-mata aktiviti ekonomi kepada suatu amalan sosial yang menggabungkan tanggungjawab moral, hubungan kolektif, dan spiritualiti. Dalam era disrupsi digital, automasi kerja, dan ekonomi berasaskan platform yang kerap mengabaikan dimensi kemanusiaan, nilai-nilai ini dapat menawarkan arah baharu kepada dasar pembangunan sumber manusia (SDM) dan pendidikan kerja.

Implikasi daripada dapatan ini bersifat strategik. Pertama, nilai-nilai budaya boleh diintegrasikan dalam pendidikan karakter dan latihan vokasional, bukan hanya sebagai kandungan budaya, tetapi sebagai asas dalam memperkukuh integriti kerja. Kedua, kerajaan tempatan dan institusi pendidikan dapat menggunakan nilai-nilai seperti *pantang berundur* sebagai kerangka pembangunan SDM berasaskan kearifan tempatan. Ketiga, sektor swasta yang terlibat dalam pembangunan komuniti dan program tanggungjawab sosial korporat (CSR) juga boleh merangka program berasaskan nilai budaya untuk meningkatkan motivasi dan kesetiaan pekerja tempatan. Dengan demikian, falsafah *pantang berundur* tidak hanya relevan bagi masyarakat adat atau kawasan luar bandar, tetapi juga menjadi tawaran konseptual yang strategik untuk model etos kerja masa hadapan. Ia membantu membentuk budaya kerja yang kukuh dalam menghadapi tekanan global, namun tetap berpegang kepada akar moral dan identiti budaya. Dalam masyarakat Melayu Kalimantan Barat, etos kerja bukan sekadar soal kompetensi teknikal, tetapi juga tentang maruah. Dan daripada maruah itulah, masa depan kerja yang berperikemanusiaan dapat dibina.

## Kesimpulan

Kajian ini mendapati bahawa etos kerja masyarakat Melayu Kalimantan Barat dibentuk dan diperkukuhkan oleh nilai-nilai budaya yang berakar daripada falsafah hidup *pantang berundur*. Nilai ini bukan sekadar mewakili semangat tidak mudah menyerah secara fizikal, tetapi turut mencerminkan keteguhan moral, tanggungjawab sosial, serta komitmen terhadap maruah diri. Melalui kajian lapangan, wawancara mendalam, serta analisis terhadap

naskah-naskah tradisional Melayu, didapati bahawa nilai-nilai seperti gotong-royong, tanggungjawab, dan integriti kerja tidak lenyap di tengah arus pemodenan. Sebaliknya, nilai-nilai tersebut mengalami transformasi bentuk yang kontekstual dan relevan dengan persekitaran kerja kontemporari, termasuk dalam ruang digital serta sektor profesional formal.

Hikmah yang dapat diambil daripada kajian ini ialah bahawa nilai-nilai budaya tempatan bukan sahaja wajar dilestarikan sebagai warisan budaya, tetapi juga berpotensi dijadikan asas dalam pembinaan etos kerja yang lestari, beretika, dan berdaya saing. Falsafah *pantang berundur* menunjukkan bahawa kerja tidak semata-mata berorientasikan hasil, tetapi turut menekankan proses, tanggungjawab, dan kebermanaan. Sumbangan teoritikal kajian ini terletak pada usaha membuka perspektif baharu mengenai fleksibiliti nilai-nilai tempatan dalam membentuk sistem kerja yang lebih berperikemanusiaan, serta mengukuhkan gagasan bahawa tradisi tidak semestinya bertentangan dengan inovasi—malah boleh menjadi sumber daya adaptif dalam menghadapi disrupti sosial dan ekonomi.

Impak praktikal daripada penemuan ini meliputi keperluan untuk mengintegrasikan nilai-nilai budaya Melayu ke dalam pendidikan sahiah, latihan pembangunan sumber manusia, serta perumusan dasar pembangunan yang berasaskan kearifan tempatan, khususnya di wilayah kepulauan dan kawasan yang masih berakar pada struktur masyarakat adat. Namun begitu, kajian ini memiliki keterbatasan dari segi skop geografi yang terfokus kepada komuniti di Kalimantan Barat serta jumlah informan yang masih bersifat eksploratori. Oleh itu, kajian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau kajian perbandingan merentas wilayah Melayu lain bagi memperluas generalisasi dapatan, serta menguji kekuatan nilai-nilai tradisional dalam sistem kerja global secara lebih sistematik dan empirikal.

## Rujukan

- Ahyat, I., & Hum, M. (2014). The Dynamics Of Malay Culture In West Kalimantan In The 20th Century. *Global Journal Of Human-Social Science Research*, 14. <https://doi.org/10.11591/edulearn.V8i3.268>.
- Aldulaimi, S. (2016). Fundamental Islamic Perspective Of Work Ethics. *Journal Of Islamic Accounting And Business Research*, 7, 59-76. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2014-0006>.
- Fahmi, R., Rusli, R., & Sani, A. (2024). Digital Nomad Influence On Malay Work Ethics: Exploring Cultural Dynamics. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. <https://doi.org/10.26811/Peuradeun.V12i2.974>.
- Fahmi, R., Rusli, R., & Sani, A. (2024). Digital Nomad Influence On Malay Work Ethics: Exploring Cultural Dynamics. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. <https://doi.org/10.26811/Peuradeun.V12i2.974>.
- Fannia, T., Johana, K., Awliya, F., Rismawaty, F., Ameri, M., & Lau, S. (2023). Intercultural Communication Interaction Of Multicultural Society In West Kalimantan Province: Ethnographic Studies. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/Kss.V8i12.13711>.
- Gaffar, Z. (2019). Gender Roles, Work, And Women's Mobility In Indonesia: Labour Migration Contexts. *Proyeksi*. <https://doi.org/10.26418/Proyeksi.V24i1.2454>.
- Gaffar, Z. (2019). Gender Roles, Work, And Women's Mobility In Indonesia: Labour Migration Contexts. *Proyeksi*. <https://doi.org/10.26418/Proyeksi.V24i1.2454>.
- Hasanah, L., & Andari, N. (2020). THE SOCIAL AND CULTURAL VALUES TRANSMISSION OF AN ORAL TRADITION. *Indonesian Journal Of Social Research (IJSR)*. <https://doi.org/10.30997/Ijsr.V2i3.70>.
- Herawati, N., Jafari, M., & Sanders, K. (2024). The Influence Of Globalization On Family Traditions And Values. *Journal Of Psychosociological Research In Family And Culture*. <https://doi.org/10.61838/Kman.Jprfc.2.2.2>.
- Ibrahim, I. (2018). Contiguity Of Islam And Local Tradition On The Hinterland Malays Of West Kalimantan. *Ulmuna*. <https://doi.org/10.20414/UJIS.V22i2.286>.
- Kassim Ahmad. Hikayat Hang Tuah. Menurut Naskah Dewan Bahasa Dan Pustaka. (Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kementrian Pendidikan Malaysia, 1964).

- Lim, L. (2001). Work-Related Values Of Malays And Chinese Malaysians. *International Journal Of Cross Cultural Management*, 1, 209 - 226. <https://doi.org/10.1177/147059580112005>.
- Malaysian Publication Ltd., 1965).
- Martoyo, M., Elyta, E., Herlan, H., & Arifin, A. (2020). Economic Development And Sustainable Human Resources By Supply Chain Management In Government Towards In West Kalimantan Indonesia. *International Journal Of Supply Chain Management*, 9, 1054-1063.
- Pham, K. (2025). Culture And Globalization - Transformations Of Traditional Values In Vietnam. *Re(Senhas)*. <https://doi.org/10.71263/N2tve530>.
- Rahman, H., Agamudai, C., Malarvizhi, N., & Khan, N. (2025). Employee Loyalty In Malaysian Organizations: A Quantitative Approach To Assessing Its Role In Sustainable Economic Growth. *Journal Of Infrastructure, Policy And Development*. <https://doi.org/10.24294/Jipd10793>.
- Raja Ali Haji, Tuhfat Al-Nafis, [Alih-Aksara: Inche Munir Bin Ali], (Singapura:
- Riadi, M., Yasmin, D., & Mahdi, I. (2024). The Influence Of Self Esteem And Work Ethic On Organizational Commitment Of Civil Servants Marine And Fisheries Service West Kalimantan Province. *Proceedings Series On Social Sciences & Humanities*. <https://doi.org/10.30595/Pssh.V15i.998>.
- Richardson, C., Yaapar, M., & Abdullah, N. (2017). Understanding Malay And Chinese Work Ethics In Malaysia Through Proverbs. *International Journal Of Cross Cultural Management*, 17, 365 - 377. <https://doi.org/10.1177/1470595817742930>.
- Richardson, C., Yaapar, S., & Amir, S. (2016). Budi And Malay Workplace Ethics. *Journal Of Asia Business Studies*, 10, 78-92. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2015-0018>.
- Richardson, C., Yaapar, S., & Amir, S. (2016). Budi And Malay Workplace Ethics. *Journal Of Asia Business Studies*, 10, 78-92. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2015-0018>.
- Ruslan, I., Yusriadi, Y., Muttaqin, I., Hasriyanti, N., & Shin, C. (2025). Chinese Muslim Community And Pseudo-Multiculturalism In West Kalimantan, Indonesia. *Ulmuna*. <https://doi.org/10.20414/Ujis.V28i2.867>.
- Shalawati, S., & Sofa, A. (2024). Revitalisasi Nilai Al-Qur'an Dan Hadits Dalam Pembentukan Etos Kerja, Profesionalisme, Spiritualitas, Inovasi, Keseimbangan Sosial, Dan Keberlanjutan Muslim Modern. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*. <https://doi.org/10.61132/Jbpai.V3i1.886>.

- Teng, M., Rijal, S., & Badollahi, M. (2020). Discourse Analysis Of Kajaolaliddong Pappaseng In The Formation Of Student Characters In A Model School In The District Of Bone. *People: International Journal Of Social Sciences*. <https://doi.org/10.20319/Pijss.2019.53.432441>.
- Yeganeh, H. (2021). Orality, Literacy And The “Great Divide” In Cultural Values. *International Journal Of Sociology And Social Policy*. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2021-0088>.
- Yuda, R. (2024). The Representation Of Religious Values In Malay Poetry In West Kalimantan. *Research Journal In Advanced Humanities*. <https://doi.org/10.58256/Xafd2v75>.
- Yusriadi, Y. (2020). "Urang Diri" And The Narrative Of Brotherhood Among The Malays In The Hinterland Of Ulu Kapuas. , 1, 73-82. <https://doi.org/10.24260/ICRHD.V1I1.11>.