

KEPIMPINAN WANITA MENURUT PERSPEKTIF SIASAH SYAR`IYYAH

Sharifah Hayaati Syed Ismail al-Qudsy
Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya

Corresponding Author's Email: sashsiaq@um.edu.my

Article history:

Received : 23 August 2021

Accepted : 18 November 2021

Published : 28 December 2021

ABSTRAK

Kepimpinan wanita melalui pelbagai bentuk, tahap, peranan dan penglibatan adalah sesuatu yang tidak dapat disangkal bahkan jumlahnya semakin meningkat dalam tadbir urus sesebuah negara. Namun, isu berkaitan kepimpinan wanita sering dibangkitkan. Khasnya apabila peratusannya dalam jawatan tertinggi masih rendah berbanding kaum lelaki dan jumlah tenaga kerja wanita. Pelbagai faktor telah diutarakan yang menjadi penyumbang kepada keadaan ini antaranya pemikiran yang condong kepada patriaki dan agama. Persoalannya benarkah agama menghadkan peranan wanita dalam kepimpinan?. Adakah ada faktor lain yang perlu diteliti? Justeru, kertas ini bertujuan untuk menghuraikan kedudukan kepimpinan wanita berasaskan perspektif siasah syar`iyyah. Ia dihuraikan daripada enam aspek iaitu konsep kepimpinan wanita, konsep siasah syar`iyyah dan masalah, tokoh pemimpin wanita dalam sejarah Islam, hukum wanita memimpin, faktor yang menyumbang kepada perbezaan tindak balas dan gaya kepimpinan serta pencapaian kedudukan kepimpinan wanita dalam tadbir urus di Malaysia. Gabungan kesemua aspek ini dianalisis secara deskriptif dan deduktif bagi mendapatkan gambaran tentang kedudukan kepimpinan wanita menurut perspektif siasah syar`iyyah di Malaysia. Penulisan ini menggunakan metod kualitatif iaitu analisis kandungan terhadap sumber al-Quran dan hadis berdasarkan pandangan tokoh pemikir Islam antaranya al-Mawardi, Ibn Hajar al-Haitami, Syed Qutb, Wahbah Zuhaili, Yusof al-Qaradawi dan Sheikh al-Sya`rawi. Penulisan ini juga melakukan survei terhadap beberapa kajian literatur yang berkaitan kepimpinan wanita selain menggunakan metod dokumentasi iaitu dokumen resmi kerajaan termasuk Dasar Wanita Negara 2009 dan Rancangan Malaysia Ke-11. Hasil analisis ini mendapati antaranya bahawa kepimpinan wanita menurut perspektif siasah syar`iyyah ditentukan bukan sahaja dari aspek fiqh tetapi juga faktor persekitaran yang mempengaruhi kemaslahatan pemimpin dan yang dipimpin. Ia termasuk faktor fisiologi, psikologi, persekitaran kerja, budaya politik, budaya organisasi, jenis pekerjaan, bebanan kerja, personaliti dan pegangan agama.

Kata Kunci: Kepimpinan Wanita, Siasah Syar`Iyyah

WOMEN'S LEADERSHIP BASED ON THE SIAH SYAR'IYYAH PERSPECTIVE

ABSTRACT

*Women's leadership through various forms, levels, roles and engagement is untenable even the numbers are increasing in the governance of a country. However, issues related to women's leadership are often raised. Especially when the percentage in the highest positions are still low. Various factors have been highlighted as contributors to this situation such as thoughts that are tilted to patriaki and religion. The question is it true that religion limiting the role of women in leadership?. Are there any other factors that need to be scrutinised? Therefore, this paper aims to elaborate the position of women's leadership based on the siasah syar'iyah perspective. It is described from six aspects namely the concept of women's leadership, the concept of siasah syar'iyah and masalah, the prominent figure of female leaders in Islamic history, the hukm of women leadership, factors that contribute to the differences in reaction and leadership style and the position and achievement of women's leadership in Malaysia governance. The combination of all these aspects is descriptively and deductively analyzed to gain an overview of the position of women's leadership according to the siasah syar'iyah perspective in Malaysia. This writing uses qualitative methods namely content analysis of the sources of the *Quran* and *hadith* based on the opinions of Islamic thinkers such as al-Mawardi, Ibn Hajar al-Haitami, Syed Qutb, Wahbah Zuhaili, Yusof al-Qaradawi and Sheikh al-Sya'rawi. The writing also conducted a survey on several literature studies related to women's leadership besides using the methodology of documentation i.e. government documents including the Women National Policy 2009 and the 11th Malaysia Plan. The results of this analysis found that women's leadership according to siasah syar'iyah perspectives was determined not only according to *fiqh* but also other factors including physiological, psychological, working environment, political culture, organizational culture, type of work, personality and religious beliefs factor.*

Keywords: *Women's Leadership; Siasah Syar'iyah*

PENGENALAN

Kepimpinan wanita melalui pelbagai bentuk, tahap, peranan dan penglibatan adalah sesuatu yang tidak dapat disangkal atau diragui bahkan semakin mendapat kepercayaan dan dihargai di seluruh dunia. (Asha N. Gipson, 2017) Dalam konteks di Malaysia, wanita merupakan hampir separuh daripada populasi negara iaitu 15.9 juta daripada 32.7 juta penduduk pada 2020 dan kadar penyertaan tenaga buruh pada suku keempat 2020 adalah 55.3%. Penduduk bekerja perempuan pula menyumbang 38.3 % iaitu 5.89 juta (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2020) Wanita telah memimpin sejak negara mendapat kemerdekaan

dalam pelbagai bentuk organisasi dan tahap perjawatan. Ia meliputi misalnya, dalam institusi pendidikan di pelbagai peringkat sehingga ke jawatan Menteri Pengajian Tinggi dan Naib Canselor atau rektor, institusi ekonomi, kewangan dan perbankan sehingga ke jawatan Menteri Perdagangan Antarabangsa dan Governor Bank Negara, institusi sosial sehingga ke jawatan Menteri Wanita, Keluarga & Masyarakat, sektor perkhidmatan, Penolong Setiausaha Kerajaan dan Pegawai Daerah, institusi agama seperti jawatan Ketua Pengarah dan Timbalan Ketua Pengarah agensi agama, institusi media seperti Ketua Pengarah RTM dan Ketua Jabatan, institusi Politik sehingga ke jawatan Timbalan Perdana Menteri, menteri, ahli dewan rakyat dan ahli dewan negara dan institusi keselamatan sehingga ke jawatan Timbalan Ketua Polis Negeri dan Ketua Polis Daerah.

Wanita juga dengan inisiatif dan kesedaran yang tinggi telah menubuhkan dan menerajui pelbagai badan bukan kerajaan (NGO). Antaranya Pengerusi Persatuan Penduduk, Persatuan Ibu Tunggal, Persatuan Anak dan Orang Kurang Upaya dan warga emas. Walaubagaimanapun, kedudukannya dalam kepimpinan politik dan syarikat dalam jawatan tertinggi didapati masih rendah dan belum mencapai 30% penyertaan di peringkat kepimpinan dan pembuat dasar sebagaimana yang disasarkan dalam Dasar Wanita Negara, 2009.(DWN, 2009) Misalnya sebagai ahli dewan negara seramai 9 orang (12.8%) daripada jumlah 65 ahli (Portal Resmi Parlimen Malaysia-<https://www.parlimen.gov.my/statistik-dn.html?uweb=dn&>); pengarah dan ahli lembaga pengarah syarikat, seramai 1,010 ataupun 15.7 peratus daripada jumlah 6,245 kerusi anggota lembaga pengarah di semua syarikat tersenarai awam diisi oleh wanita pada tahun 2018. Walaubagaimanapun, dalam 100 syarikat tersenarai awam teratas, penyertaan wanita sebagai anggota lembaga pengarah telah meningkat kepada 24.4 peratus pada tahun 2018 berbanding 19.27 peratus pada 2017. Berbanding sektor swasta, dalam sektor awam, didapati hampir 36 peratus daripada penjawat awam Kumpulan Pengurusan Tertinggi pada masa ini ialah wanita.

Menurut kajian lepas, faktor yang menyebabkan sasaran ini masih belum dicapai ialah '*gender diversity*' tidak dilihat sebagai satu pendekatan bisnes yang strategik. Selain faktor struktur, amalan dan pemikiran masyarakat yang condong ke arah pemikiran patriarki. Terdapat juga kajian yang menunjukkan wujudkan 'glass ceiling' bagi wanita memimpin dalam ranking tertentu walaupun bersedia, berkecayaan dan dikenalpasti berkemampuan (Asha N.Gipson et.al 2017; Burns C., 2017; ilhaamie & Sharifah Hayaati 2014; Rudman, L. A., & Glick, P. 2001). Justeru, faktor kesediaan, kelayakan, strategi bisnes, amalan dan pemikiran patriarki terhadap kepimpinan wanita menjadikan mereka tidak berada pada tahap kepimpinan tertinggi. (Nor Rafidah S. et.al 2017; Sinar Harian, 8/3/2019).

Hal ini dikaitkan juga dengan kemampuan wanita untuk menyeimbangkan peranannya antara kerjaya dengan rumah tangga (Sharifah Hayaati, 2017; Mohamad Khalil O., et.al 2015). Peningkatan isu sosial dan jenayah dalam kalangan kanak-kanak dan remaja dikaitkan dengan peranan dan pengabaian ibubapa yang turut melibatkan kepimpinan wanita sebagai isteri dan ibu (Noraini M.N 2015;Kohilah S. 2015). Tidak kurang juga pandangan yang mengaitkannya dengan faktor agama iaitu hukum wanita bekerja dan menjadi pemimpin (Nor Rafidah S. et.al 2017). Justeru, kertas ini bertujuan untuk menghuraikan

kedudukan kepimpinan wanita berasaskan perspektif siasah syar' iyyah daripada enam aspek iaitu konsep kepimpinan wanita, konsep siasah syar' iyyah dan masalah, tokoh pemimpin wanita dalam sejarah Islam, hukum wanita memimpin, faktor yang menyumbang kepada perbezaan tindak balas dan gaya kepimpinan serta kedudukan dan pencapaian kepimpinan wanita dalam tadbir urus di Malaysia.

Gabungan kesemua aspek ini dianalisis secara deskriptif dan deduktif bagi mendapatkan gambaran tentang kedudukan kepimpinan wanita di Malaysia menurut perspektif siasah syar' iyyah. Penulisan ini menggunakan metod kualitatif iaitu analisis kandungan terhadap sumber al-Quran dan hadis berdasarkan pandangan tokoh pemikir Islam antaranya al-Mawardi, Ibn Hajar al-Haitami, Syed Qutb, Wahbah Zuhaili, Yusof al-Qaradawi dan Sheikh al-Sya`rawi. Penulisan ini juga melakukan survei terhadap beberapa kajian literatur yang berkaitan kepimpinan wanita selain menggunakan metod dokumentasi iaitu dokumen resmi kerajaan termasuk Dasar Wanita Negara 2009 dan Rancangan Malaysia Ke-11 (2016-2020).

KEPIMPINAN WANITA DAN KONSEP KEPIMPINAN

Menurut Asha N Gipson et.al (2017), yang menulis pada ayat pertama abstraknya bahawa walaupun kajian tentang kepimpinan wanita telah dibuat sejak 75 tahun yang lalu, namun usaha mencari jawapan untuk mengenalpasti bagaimana tindakan dan pengalaman kepimpinan antara lelaki dan wanita masih terus dijalankan. Katanya, 'Despite the proliferation of leadership research in the past 75 years, investigating the ways in which women and men leaders enact and experience leadership continues to surface unanswered questions'(hal.1). Menurutnya walaubagaimanapun, dalam web of science artikel berkaitan kepimpinan wanita hanya 5% daripada keseluruhan lebih daripada 165,000 artikel. Perbincangan tentang kepimpinan wanita daripada perspektif moden kebanyakannya menumpukan kepada aspek gender *stereotypes*, prejudis, dan diskriminasi dalam membezakan pengalaman kepimpinan antara wanita dan lelaki (Contohnya, Eagly, 2005, 2013; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001).

Berbeza dengan kebiasaan tumpuan pada penulisan kepimpinan wanita, Asha N.Gipson mengatakan empat domain yang menjadi faktor individu dipilih untuk memimpin adalah bergantung kepada kerangka pemilihan, perkembangan, gaya dan pencapaian kepimpinan dalam organisasi atau negara. Dalam teori moden, salah satu cara memahami gaya kepimpinan adalah dengan mempelajari teorinya. Terdapat 67 teori kepimpinan dan 41 daripadanya adalah teori yang telah *established* manakala 26 adalah *emerging theories*. 8 darinya yang utama iaitu *great man theory (1840s)*, *trait theory (1930s-40s)*, *behavioural theory(1940s-50s)* *classical theory*, *contingency theory (1960s)*, *transactional theory(1970s)*, *servant leadership theory* dan *transformational theory (1970s)* (Chow, T. W et.al, 2017). Berbanding literatur Islam, kepimpinan wanita terfokus kepada persoalan hukum dan sejarah. Namun, pengalaman 60 tahun kepimpinan Islam sahajapun iaitu sejak daripada zaman Rasulullah s.a.w (10 tahun di Madinah) dan khulafa' ar-Rasyidin (50 tahun-611-661) telah

memberikan asas dan panduan tentang kepemimpinan berasaskan al-Quran dan al-Sunnah.

Kepimpinan menurut Islam adalah memimpin diri dan masyarakat ke arah mencapai matlamat kesejahteraan kebaikan di dunia dan akhirat berteraskan *masalah* berteraskan syariah dan nilai amanah. Ia akan dihuraikan melalui konsep siasah syar'iyah dan *masalah*.

Sabda Rasulullah s.a.w;

رَاعٍ وَالرَّجُلُ، مَسْنُونٌ وَهُوَ رَاعٍ فَالْإِمَامُ. مَسْنُونٌ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ كُكُّكُمْ
وَهِيَ زَوْجَهَا بَيْتِ لَى ع رَاعِيَةً وَالْمَرْأَةُ، مَسْنُونٌ وَهُوَ أَهْلِهِ عَلَى
رَاعٍ فَكُلُّكُمْ أَلَا. مَسْنُونٌ وَهُوَ سَيِّدِهِ مَالٍ عَلَى رَاعٍ وَالْعَبْدُ، مَسْنُونَةٌ
, مَسْنُونٌ وَكُلُّكُمْ

Maksudnya: “Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin itu bertanggungjawab terhadap apa yang dipimpin. Seorang imam adalah pemimpin dan akan diminta untuk dipertanggungjawabkan, Seorang lelaki adalah pemimpin atas keluarganya dan diminta untuk dipertanggungjawabkan. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya, dan diminta untuk dipertanggungjawabkan. Seorang hamba juga pemimpin atas harta tuannya dan diminta untuk dipertanggungjawabkan Sesungguhnya setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu diminta untuk dipertanggungjawabkan”. (Riwayat al-Bukhari, No 4789)

Sebelum menjelaskan tentang persoalan yang sering dibahaskan termasuk di negara-negara Islam iaitu adakah wanita boleh menjadi pemimpin tertinggi negara, penulis akan menjelaskan secara ringkas apakah yang dimaksudkan dengan istilah siasah syar'iyah dan *masalah*.

KONSEP SIASAH SYAR'IYYAH

Al-Siasah al-Syar'iyah (Syeikh Abd Wahab Khallaf 1984) atau yang juga disebut dalam istilah *fiqh al-Daulah* (Yusof al-Qaradawi, 2002) *al-ahkam al-sultaniah* (al-Mawardi, t.t) *Fiqh Siasah* dan *nizam al-hukm* adalah:

ودفع المصالح تحقيق يكفل بما الاسلامية للدولة العامة بيرالشئون تد
واقوال يتفق لم وان، الكلية واصولها الشريعة حدود يتعدى لا المضارما
المجتهدين الائمة

Maksudnya: *Mentadbir urusan awam negara Islam ke arah memastikan masalah atau kesejahteraan tercapai dan*

kemudharatan dapat dielakkan secara tidak bertentangan dengan batas Syariah dan dasarnya secara umum walaupun ia tidak menepati pendapat para imam mujtahid (Syeikh Abd Wahab Khallaf 1984)

Dalam penjelasan lain pula mengatakan bahawa Siasah Syar'iyah itu adalah:

مع الامة شئون بها وتدبر الدولة مرافق بها تنظم التي الاحكام
الكلية اصولها على الشريعة، نازلة روح مع متفقة تكون مراعاة ان
النصوص من شيء عليه يدل لم ولو الاجتماعية اغراضها محققة
والسنة الكتاب في الواردة الجزئية

Maksudnya: *Hukum-hukum dan peraturan yang mengatur urusan umat bertepatan dengan roh Syariah dan asasnya bersifat menyeluruh bagi mencapai matlamat masyarakat, walaupun tidak dinyatakan dalam nas al-Quran dan al-Sunnah yang juz'i.* (Ibn Qayyim al-Jawziah (1961)

Menurut Ibn Qayyim al-Jawziah (1961), siasah adalah suatu perbuatan yang membawa manusia dekat kepada kemaslahatan dan terhindar dari kebinasaan, meskipun perbuatan tersebut tidak ditetapkan oleh Rasulullah SAW atau diwahyukan oleh Allah SWT.

Ringkasnya, siasah syar'iyah adalah ilmu yang menunjukkan kepada kemahiran mengurus hal ehwal masyarakat dan negara dengan matlamat untuk menjamin kemaslahatan dan mengelakkan kemudharatan sesuai dengan ruh syarak walaupun ia tidak dinyatakan secara terperinci dalam nas al-Quran dan al-Sunnah.

Aspek *masalah* adalah intipati kepada urusan siasah. *Maslahah* bermaksud kebijakan awam iaitu sesuatu yang baik dan bermanfaat meliputi urusan di dunia dan akhirat. Ini adalah matlamat yang diambilkira dalam perlaksanaan hukum syara'. Ia juga dijadikan asas pertimbangan dalam menolak kemudharatan Menurut Muhammad Abu Zuhrah (t.t), Khalifah Saidina Umar ibn al-Khattab adalah antara khalifah yang sering menggunakan pendekatan ini dalam pentadbiran politiknya.

TOKOH KEPIMPINAN WANITA DALAM SEJARAH ISLAM

Ratu Balqis

Dalam sejarah Islam, wanita telah rnelibatkan diri dalam kepimpinan sebelum Nabi Muhammad SAW diutus sebagai Nabi dan Rasul yang terakhir. Keagungan Ratu Balqis yang rnernerintah Kerajaan Saba' membuktikan keupayaan wanita dalam mengendalikan sesuatu di luar ruang lingkup diri dan keluarganya. Malah sehingga kepada memimpin masyarakat dan mencorakkan politik sesebuah

negara. Dalam Surah al-Naml: Ayat 23 yang bermaksud; "*Sesungguhnya aku (Nabi Sulaiman a.s) menjumpai seorang wanita (Ratu Balqis) yang memerintah mereka, dan dia dianugerahkan segala sesuatu serta mempunyai singgahsana yang besar*". Walaupun ahli tafsir kebanyakannya bersetuju mengatakan Ayat di atas bukan bertujuan untuk menggambarkan kedudukan pemerintahan Ratu Balqis sebaliknya kepada menunjukkan gambaran keadaan masyarakatnya yang menyembah matahari namun ada pandangan yang melihat dari sudut kemampuan wanita Ia telah menunjukkan posisi wanita yang telahpun memainkan peranan dalam memimpin negara seawal itu (Yusof al-Qaradawi, 2002; Sharifah Hayaati, 2002).

Saidatina Khadijah Bin Khuwailid (Wafat 3 Tahun Sebelum Hijrah/519m)

Bermula pada awal kedatangan Islam, iaitu di zaman Rasulullah SAW, walaupun wanita tidak memimpin sebaris dengan para sahabat, namun merekalah golongan pertama yang membenarkan ajaran Islam sekaligus beriman kepada Allah SWT dan rasulnya. Tindakan berasaskan keyakinan oleh wanita pertama beriman ini telah menjadikannya pemimpin dan ikutan bagi wanita lain. Kematangannya dalam mencari jawapan dan jalan penjelasan terhadap pengalaman pertama Rasulullah saw ketika menerima wahyu perlu dilihat sebagai suatu langkah bijaksana yang kini merupakan aspek yang sangat penting dalam memimpin. Iaitu dengan langkahnya membawa Rasulullah saw bertemu dengan pendita yang dikenali dan dipercayai iaitu Waraqah bin Naufal. Beliau telah memberikan jawapan berupa berita baik dan keyakinan terhadap baginda.

Selain daripada itu, ciri-ciri keperibadiannya yang mulia dan matang apabila berdepan keadaan yang tidak menentu ketika Rasulullah SAW mula didatangi Malaikat Jibril untuk menyampaikan wahyu pertama. Kata-kata semangat dengan cara menyebutkan kebaikan-kebaikan Rasulullah s.a.w daripada Saidatina Khadijah r.ha perlu dilihat sebagai suatu usaha luar biasa yang bukan sahaja mencerminkan hubungan kasih sayang antara suami dan isteri tetapi nilai positif dalam membangunkan jiwa dan perasaan. Sifat positif seperti baik sangka, memuji kebaikan, ambil peduli, menguatkan perasaan pasangan yang dalam kegelisahan juga adalah ciri-ciri yang ditekankan kepada pemimpin dengan nilai *servant and empathy based leadership*. Kepimpinan wanita dalam perniagaan juga boleh dilihat melalui kejayaan Saidatina Khadijah binti Khuwailid iaitu sebagai seorang ahli perniagaan terkemuka lagi disegani sejak sebelum kedatangan Islam. Sanggup untuk mengorbankan hartanya untuk agama (Imam azhahabi (t.t); Sharifah Hayaati et.al 2016).

Bai`Ah Al-Nisa'

Selain daripada nilai kepimpinan yang ada pada Saidatina Khadijah r.ha, wanita telah melaksanakan peranannya dalam memberikan janji taat setia baginda melalui apa yang dinamakan *bay 'ah al-nisa'*. Peranan wanita ini dapat dilihat melalui penglibatan dua orang wanita iaitu Asma' binti `Amr dari Bani Salamah dan Nusaibah binti Ka`ab dari Bani Najjar dalam Bai`ah al-`Aqabah II yang

terdiri daripada 73 individu.(al-Jabari t.t) Firman Allah SWT dalam Surah Al-Mumtahanah Ayat 12 bermaksud:

“Hai Nabi, apabila datang kepadamu perempuan-perempuan yang beriman untuk mengadakan janji setia bahwa mereka tidak akan mempersekutukan Allah dengan sesuatu apa pun, tidak akan mencuri, tidak akan berzina, tidak akan membunuh anak-anaknya, tidak akan berbuat dusta yang mereka ada-adakan antara tangan dan kaki mereka dan tidak akan mendurhakaimu dalam urusan yang baik, maka terimalah janji setia mereka dan mohonkanlah ampunan kepada Allah untuk mereka. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.

Jumlah wanita walaupun tersangat sedikit telah menunjukkan bahawa mereka memiliki nilai kepimpinan iaitu mempunyai wawasan akidah, keberanian menentukan hak memilih agama dan bersuara untuk masa depan. Bai`ah ini juga menunjukkan golongan wanita tidak dikecualikan atau dihalang daripada menyatakan hak mereka pada ketika itu. Peranan mereka untuk mempamerkan kepercayaan dan janji taat setia kepada pemimpin iaitu Rasulullah s.a.w lebih besar makna dan impaknya berbanding makna yang terkandung dalam istilah legitimasi dalam ilmu sains politik moden kerana ia bererti ketaatan kepada akidah Islam selain kepada kepimpinan itu.(Sharifah Hayaati, 2002 & 1993; Alias Othman 1993)

Ummu Salamah

Begitu juga peranan wanita dalam pembuatan keputusan di zaman Rasulullah s.a.w. Antaranya berkaitan kedudukan mereka dalam peperangan seperti yang disuarakan oleh Ummu Salamah r.ha dalam Peperangan Hudaibiyah. Keputusan Baginda Rasulullah s.a.w membenarkan kaum wanita membantu kaum lelaki dalam peperangan walaupun dilihat sebagai bekerja di 'balik tabir' , namun telah menjadi bukti pengiktirafan terhadap keberanian mereka menghadapi suasana yang berisiko tinggi selain peranan mereka di luar lingkaran rumahtangga.

Peranan ini telah membantu memberi kekuatan kepada masyarakat Islam melalui kerjasama padu masyarakatnya sehingga membawa kejayaan dalam mengalahkan musuh Islam. Di sinilah kemaslahatan yang barangkali dilihat oleh Baginda Rasulullah s.a.w apabila menerima pandangan dan sumbangan tenaga wanita walaupun mereka juga mempunyai tanggungjawab terhadap keluarga.

Ummu Salamah r.ha juga telah memainkan peranan dalam mengubah pandangan pemimpin dalam penentuan keputusan atau hukum di zaman khalifah Saidina Umar bin al-Khattab. Iaitu pandangan dalam penentuan kadar mahar dan tempoh lama wanita boleh bersabar apabila ditinggalkan suami.(al-Qaradawi, 2002) Walaupun kedua-dua isu tersebut adalah isu wanita, namun tindakan menyuarakan pandangan yang berbeza dengan khalifah yang dikenali dengan ketegasannya adalah satu keberanian dalam memastikan hak kaum wanita terjamin.

Tindakan ini diterima oleh khalifah Saidina Umar menunjukkan bahawa pandangan mereka sangat penting dalam penentuan sesuatu keputusan berkaitan hal ehwal wanita bahkan yang berkait rapat dengan kesejahteraan keluarga. Hal ini juga penting dalam menentukan dasar kebajikan sosial pada masa ini.

Selain itu, kepekaan Ummu Salmah r.ha dalam hal ehwal wanita telah menyebabkan beliau bertanyakan kepada Rasulullah saw “Wahai Rasulullah! saya tidak mendengar Allah menyebut khusus tentang wanita di dalam Al-Quran mengenai peristiwa hijrah”. Maka Allah menurunkan ayat 195 Surah Ali-Imran sebagai penegasan atas pertanyaannya. FirmanNya bermaksud:

“Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonan (dengan berfirman): “Sesungguhnya Aku tidak mensia-siakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Kuhapus kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. Dan pada sisi-Nya pahala yang baik”.

Menurut Sheikh al-Sya`rawi dalam tafsirnya (1991) Allah memakbulkan doa setiap lelaki dan perempuan bagi mereka yang beramal soleh. Pertanyaan Ummu Salamah juga boleh dilihat sebagai wujudnya usaha mendapatkan penjelasan dan penghargaan (recognition) tentang perjuangan wanita.

Zubaydah Binti Ja'far

Contoh lain adalah penglibatan Zubaydah binti Ja'far iaitu isteri kepada khalifah Abbasiyyah Harun al-Rasyid yang tinggal di Baghdad (786M-809M). Beliau telah mengarahkan sekumpulan petugas untuk membina jalan dari kufah ke Mekah sejauh 900 batu sebagai laluan utama paling awal jemaah haji pada ketika itu dan dinamakan dengan *Darb Zubaydah*. Selain beliau juga telah meminta untuk menggali parit atau tali air dari Mesopotamia ke Mekah yang dinamakan sebagai *'ayn Zubaydah*. Ia terletak di Numan Wadi dan perbelanjaannya dilaporkan telah menelan sebanyak 54 juta dirham serta siap pada tahun 801 Masehi. (The Saudi Arabian Information Resource) Manfaat *'ayn Zubaydah* tercatat dalam tulisan perjalanan Ibnu Jubayr dari Andalusia ke Makkah."

Jemaah haji menuang air yang mereka ada dan bersenang-senang dalam kelimpahan air itu. Mereka berenang dan mandi pada air itu. Itulah pemberian Tuhan bagi perjalanan mereka." (Kurshid, 2012). Apa yang dilakukan oleh Zubaydah binti Ja'far bukan sekadar memberikan pandangan tetapi telah membentuk suatu dasar sosial yang efektif bagi kerajaan Bani 'Abbasiyyah pada ketika itu. Perlaksanaan pembinaan tali air adalah usaha pentadbiran negara yang jelas dipelopori oleh seorang wanita Islam. (Tayed al-Hibri 1999), Dan sumbangan ini adalah sumbangan yang besar, iaitu menggubal suatu dasar yang

memberi *masalah* jangka panjang kepada masyarakat khususnya bagi kemudahan jemaah haji. Ini adalah gambaran kepimpinan wanita dalam urusan kenegaraan.

KEPIMPINAN WANITA DALAM PEKERJAAN

Beberapa hujah dalam kalangan para ulama' yang berpendapat bahawa wanita boleh bekerja dan membangunkan diri di luar daripada lapangan kerja rumahtangga. Antaranya Imam al-Sya'rawi, al-Qaradawi, Ibn Hajar al-Haitami, Wahbah Zuhaili, Muhammad Ali Qutb dan Abu Hayyan sebagaimana huraian berikut;

Pertama: Allah S.W.T berfirman:

Maksudnya: Dan orang-orang beriman dari kalangan lelaki dan perempuan adalah saling membantu antara satu sama lain. Mereka mengajak kepada perkara yang makruf (kebaikan) dan mencegah perkara yang mungkar. (Surah Al-Taubah :71)

Perkataan 'auliya' menurut Imam al-Sya'rawi (1991) adalah tindakan saling bantu membantu. Iaitu kaum lelaki dan wanita berperanan membantu kepada kebaikan dan menghalang keburukan.

Hak yang membawa implikasi kedudukan adalah sesuatu yang dikurniakan oleh Allah SWT dalam menentukan peranan dan tanggungjawab setiap insan termasuk wanita dalam Islam. Ajaran Islam bersifat adil dan dengan itu tidak bersifat berat sebelah dengan memberikan hak kepada satu golongan dan mengenyepikan yang lain. (I. Yousuf, S. Sivarajan, & Shah, B. 2014). Antaranya yang utama adalah hak menentukan masa depan, hak membuat keputusan, hak memilih mana yang terbaik dan menolak yang tidak baik, hak memberikan pandangan dan didengari, hak membangunkan diri dan hak memiliki harta. Kesemua hak ini dibenarkan ke atas wanita sama seperti hak yang diberi kepada kaum lelaki apabila memiliki kemampuan berfikir dan kewarasan akal.

Kedua, menurut Yusuf al-Qaradawi dan Mohamad Ali Qutb tidak terdapat nas syarak secara mutlak mengenai larangan di dalam Islam terhadap wanita keluar bekerja. Sekiranya wanita itu tidak mempunyai wali atau suami, maka wanita tersebut dituntut supaya keluar bekerja bagi menampung keperluan dirinya dan tanggungannya (Mohamad Ali Qutb 1982; Yusuf al-Qaradawi, 1990).

Ketiga, malah wanita boleh keluar rumah tanpa izin suami apabila berada dalam keadaan kritikal seperti untuk menyelamatkan diri daripada pencerobohan, rompakan, kebakaran, bencana alam serta keluar untuk mendapatkan pandangan berkaitan agama seperti menuntut ilmu, mendapatkan fatwa seperti dalam isu diceraikan dan urusan jenazah. (Ibn Hajar al-Haitami, t.t)

Namun dalam menguruskan hak ini perlu mengikut proses dan prosedur, maka Islam melalui hukum syarak meletakkan rukun dan syaratnya. Contohnya,

wanita berhak menentukan pasangannya tetapi perlu memastikan syarat agama iaitu pasangan beragama Islam, dinikahkan oleh wali (lihat susunan wali <http://e-smaf.islam.gov.my/e-smaf/index.php/main/mainv1/fatwa/3>) mendapatkan keizinan wali menurut mazhab Syafie dan menyediakan dua saksi.

Wanita boleh mengerjakan haji dan umrah tapi perlu bersama mahram. Wanita boleh menjadi imam tetapi tidak boleh menjadi imam bagi lelaki yang telah baligh. Wanita boleh menjadi hakim syarie tetapi dalam kes-kes kehartaan (mal) menurut mazhab Hanafi dan pandangan Yusof al-Qaradawi (Wahbah Zuhaili 1985; al-Qaradawi 1990; Suhaizad S & Azam A 2019). Wanita juga boleh menjadi mufti (<https://muftiwp.gov.my/artikel/irsyad-usul-fiqh/2917-irsyad-usul-al-feqh-siri-ke-28->)bolehkah-seorang-wanita-menjadi-mufti.

Wanita boleh bekerja tetapi tidak diwajibkan mencari nafkah keluarga sebagaimana lelaki menurut majoriti fuqaha'. Kewajipan mencari nafkah bagi lelaki juga tidak gugur disebabkan isterinya bekerja kecuali dia hilang upaya diri. Kesemua syarat dan rukun dalam ibadat, sistem wali, mahram, kefatwaan, penghakiman, kes mal dan kesaksian bukan bermakna mengurangi hak dan kedudukan wanita tetapi bertujuan memuliakan wanita, melindungi dan memelihara maruah, keselamatan dan menentukan peranan wanita sesuai dengan perbezaan manusia dalam aspek biologi, fisiologi dan psikologi.

TINDAKAN MANUSIA BERBEZA DISEBABKAN OLEH BEBERAPA FAKTOR

Keistimewaan penciptaan Allah SWT pada perbezaan kejadian manusia lelaki dan wanita menyebabkan perbezaan terhadap gaya tindak balas terhadap situasi dan cara menyesuaikan diri dengan keadaan persekitaran. Termasuk berbeza dari sudut niat dan matlamat sesuatu kerja yang dijalankan. Firman Allah SWT dalam Surah al-Lail: Ayat 4

Maksudnya: `Demi malam apabila menutupi (cahaya siang), dan siang apabila terang benderang, Dan penciptaan lelaki dan perempuan, Sesungguhnya usaha kamu memang berbeza-beza`.

Dan janganlah saling beriri hati kerana setiap seseorang akan mendapat apa yang diusahakan. Firman Allah SWT

Maksudnya: `Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikurniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu`. (Surah al-Nisa': 32)

Menurut Tafsir Jalalyn, Ayat ini menunjukkan kepada larangan untuk mengangan-angankan kurniaan yang dilebihkan Allah kepada sebagian kamu dari sebagian lainnya baik dari segi keduniaan maupun pada soal keagamaan supaya ia tidak menimbulkan sifat saling membenci dan mendengki. Bagi lelaki ada bahagian atau pahala (dari apa yang mereka usahakan) disebabkan perjuangan yang mereka lakukan dan lain-lain (dan bagi wanita ada bahagian pula dari apa yang mereka usahakan) misalnya mematuhi suami dan memelihara kehormatan mereka. Ayat ini turun ketika Ummu Salamah mengatakan, "Wahai! Kenapa kita tidak menjadi lelaki saja, hingga kita dapat berjihad dan beroleh pahala seperti pahala laki-laki," (dan mohonlah olehmu) (kepada Allah karunia-Nya) yang kamu inginkan nescaya akan dikabulkan-Nya. (Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu).(<http://tafsir.web.id/>) Ayat ini juga menunjukkan bahawa ajaran Islam menuntut setiap manusia untuk berusaha meningkatkan prestasi bukan hanya meletakkan impian (Abu Hayyan, 1983).

Hal ini telah menjadi faktor yang membezakan bentuk, cara dan kekuatan samada fizikal, minda, tingkah laku, personaliti, persepsi, perhatian, emosi dan kesan bagi individu lelaki dan perempuan. Namun, perbezaan tersebut bukan bererti bahawa secara keseluruhannya bahawa lelaki mahupun perempuan lebih baik dari yang lain. Sebaliknya masing-masing memiliki kekuatan tersendiri. Contohnya, dari sudut psikologi, kajian terhadap 488 responden daripada pelbagai perbezaan etnik (US, UK, German, Netherlands, Turki dan lain-lain lebih 50% menyatakan bahawa wanita berupaya dalam *multi-tasking*¹ dan *task-switching* dan lebih 80% mempercayai wanita lebih berupaya berbanding lelaki. Manakala lelaki lebih fokus dan berfikiran jauh (A. J Szameitat et.al 2015; K. F Lui et.al 2020). Faktor-faktor ini boleh menyumbang kepada perbezaan gaya kepimpinan antara mereka.

Kepimpinan lelaki didapati lebih agresif, berdaya saing, bercita-cita tinggi, dan mampu memenuhi kehendak masyarakat. Manakala kaum wanita dilihat lebih kepada seseorang yang lebih mesra masyarakat. (Asha N.Gledon 2017) Namun, ia bukan suatu perbezaan yang signifikan terhadap kecekapan dalam kepimpinan sebagaimana pandangan Underdahl, Walker dan Woehr (2014: 1140) "...there is a nonsignificant gender difference in leadership effectiveness". Sehingga 2017, hanya 19 negara yang ketua negara atau kerajaannya adalah wanita (United Nations, 2016). Manakala dalam seluruh dunia, kurang daripada ¼ daripada ahli parlimennya wanita. (22.6%; Inter-Parliamentary Union, 2016).

Selain daripada faktor fisiologi dan psikologi ini, kepimpinan wanita dalam organisasi juga ditentukan oleh dua faktor lain yang memberikan kesan terhadap prestasi kerja dan menentukan kadar keseimbangan kerjaya-keluarga yang dicapai. Pertama, faktor kerjaya yang terdiri daripada jenis pekerjaan, gaji, majikan, rakan dan suasana sekeliling di tempat kerja. Kedua, faktor diri individu itu sendiri meliputi faktor umur, status, pendidikan, personaliti, pegangan agama dan tanggungan pekerja. Kedua-dua faktor ini boleh mempengaruhi keupayaan dalam memimpin dan menseimbangkan kerja dan keluarga. Dari sudut

¹ *Multi-tasking* bermaksud melaksanakan sekurang-kurangnya dua tugas dalam satu masa. Sering juga disebut dengan *dual-tasking* dan *task-switching* (A. J Szameitat et.al 2015)

personaliti, kajian menunjukkan bahawa keupayaan seseorang dalam melaksanakan tugasannya adalah bergantung kepada faktor kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan diri (efikasi diri/self-efficacy).

Bandura (1986) mengatakan bahawa efikasi diri adalah kepercayaan pada diri bahawa seseorang itu boleh atau berkemampuan dalam melakukan tugasnya. Semakin tinggi tahap kepercayaan terhadap kemampuan diri semakin tinggi kebolehpayaan seseorang dalam menyiapkan tugasannya (Judge & Bono 2001) Malah, mereka yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih berkemampuan untuk berhadapan dengan cabaran kerja, menyelesaikan masalah serta memberikan perkhidmatan yang baik kepada pelanggan.(Stajkovic, 2006;Schwarzer, R.E. Luszczynska, A. 2007).

Kemampuan ini akan dapat mengurangkan tekanan atau gangguan emosi seperti stres, *anxiety* dan depresi.(Ireogbu, 2015; De Clerq, Ul Haq & Azeem 2018) Selain itu, faktor kekuatan idiosinkratik juga penting dalam menentukan kemampuan seseorang memimpin. Kajian Sharifah Hayaati et.al (2017) menunjukkan bahawa elemen penghayatan beragama antaranya nilai amanah, kesederhanaan (*al-tawasut*) dan kebijaksanaan (*al-hikmah*) dalam menentukan prioriti (*al-awlawiyyat*) dan kerjasama (*al-muafaqat*) dalam keluarga dan di tempat kerja mempunyai hubungkait dengan kemampuan dan kesungguhan memimpin dan mengatasi konflik tanggungjawab.

Manakala bagi faktor luaran seperti persekitaran kerja yang kondusif juga penting dalam menentukan prestasi kepimpinan dan matlamat organisasi tercapai. Ia meliputi pemantauan kerja (*work supervision*), bebanan kerja (*workload*), rentak bekerja (*pace of work*), masa kerja (*work time*), kandungan kerja (job content) dan pergerakan kerja (*work postures and working movements*) (Atheya 2014). Bahkan unsur pencahayaan, bunyi, peralatan, kemudahan fizikal selain kerjasama turut memberi kesan kepada prestasi dan tingkahlaku kepimpinan pekerja (Miss. Suneet Walia, 2014).

Dari sudut rumah penginapan pula, kaji selidik yang dijalankan oleh Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) dalam berdasarkan keperluan perumahan anggota perkhidmatan awam Malaysia mendapati 53 peratus daripada kakitangan awam yang menjadi responden belum memiliki kediaman sendiri. Sebaliknya, kebanyakan mereka sama ada masih menyewa, menetap di kuarters atau mendiami kediaman milik keluarga. Mereka yang masih tidak memiliki rumah sendiri itu membabitkan 2,817 penjawat awam daripada 5,308 responden. Kajian ini membabitkan 54 peratus lelaki dan 46 peratus wanita dengan majoriti berpendapatan antara RM2,001 hingga RM2,500 (Suzalina Halid dan Alzahrin Alias Berita Harian, 4 Januari 2020 <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/01/643966/majoriti-penjawat-awam-duduk-menyewa>).

WANITA DALAM KEPIMPINAN TADBIRURUS POLITIK DAN PENTADBIRAN NEGARA MENURUT PERSPEKTIF SIAHAH SYAR'IYYAH

Kepimpinan Wanita Dalam Wilayah Ammah Dan Wilayah Khassah

Dalam menentukan kedudukan wanita dalam kepimpinan negara atau politik, ulama' membahagikannya kepada dua kategori. Iaitu perjawatan dalam kategori yang dinamakan *Wilayah Ammah* dan perjawatan dalam *Wilayah Khassah*. (Al-Sharafi, 1987) Menurut pandangan majoriti ulamak, *Wilayah Ammah* adalah kekuasaan tertinggi di dalam sistem politik seperti sebagai khalifah, kekuasaan kehakiman, ketua angkatan tentera, (al-Mawardi, 1973). Terdapat juga pandangan yang menyatakan *Wilayah 'Ammah* meliputi jawatan utama dalam pentadbiran sesebuah kerajaan seperti wazir (menteri), badan pengawas (Hisbah) dan jawatan lain yang berkaitan (al-Shawkani, 1961).

Jawatan utama yang termasuk dalam kategori *wilayah ammah* yang disepakati tidak dibenarkan bagi wanita ialah ketua negara atau khalifah. Dengan beberapa faktor berikut:

1. Tanggungjawab seorang khalifah adalah berat yang meliputi tugas sebagai pengganti kepimpinan Rasulullah s. a.w dalam menegakkan agama Islam dan melaksanakan politik dan pentadbiran negara berdasarkan panduan syara'. Dengan tanggungjawab yang berat inilah jumbuh ulama' sepakat meletakkan syarat perlantikan ketua negara itu dari kalangan kaum lelaki. Kekuatan hujah ini disokong oleh nas-nas al-Quran iaitu sebagaimana firmanNya "Kaum lelaki itu adalah pemimpin kepada kaum wanita. " Ibn Kathir (t.t) di dalam kitabnya Tafsir al-Quran al- 'Azim berpendapat bahawa perkataan 'qawwam' di dalam ayat di atas menunjukkan kelebihan kaum lelaki daripada perempuan dari sudut kepimpinan sebagaimana tanggungjawab kerasulan dan kenabian yang juga dikhususkan kepada mereka.
2. Firman Allah SWT "Bagi kaum lelaki ke atas kaum wanita itu dengan satu darjah. " Al-Qurtubi di dalam tafsirnya al-Jami' Li Ahkam al-Qur'an (t.t) mentafsirkan perkataan 'darajah' di dalam ayat di atas sebagai kelebihan dan keistimewaan kaum lelaki dari sudut kekuatan fizikal, akal dan ketegasan yang menjadi tunggak kekuatan dalam urusan pemerintahan.
3. Selain daripada nas di atas, para ulama' juga mengeluarkan hukum_ tersebut bersandarkan kepada hadith Rasulullah s. 'a.w yang diriwayatkan oleh Abu Bakrah ten tang anak perempuan Kisra iaitu Buran yang yang menjadi Raja Parsi selepas kematian ayahandanya. "Dari Abu Bakrah, beliau berkata:. Sesungguhnya Allah telah memberi manfaat kepadaku dengan suatu kalimat di hari al-Jamal selepas aku berpenat bersama ahli-ahli al-Jamal dan aku berperang bersama mereka, tatkala telah disampaikan berita kepada Nabi s. 'a. w bahawa sesungguhnya orang Parsi telah melantik anaknya, (anak perempuan Kisra) sebagai pemimpin mereka, bersabda Rasulullah s. 'a. w: *لَنْ يَفْلَحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمْرَهُمْ امْرَأَةٌ* Tidak akan mencapai kemenangan (kejayaan) selama-lamanya sesuatu kaum yang

melantik wanita untuk memimpin urusan mereka. " Di dalam hadith yang lain Baginda juga bersabda (bermaksud): "Binasalah kaum lelaki apabila mentaati perempuan-perempuan mereka (diulang tiga kali)." Dalam mentafsirkan hadith di atas Imam al-Shawkani (1961) berpendapat bahawa wanita tidak dibolehkan menjadi ketua negara.

Manakala kedudukan wanita menjawat jawatan selain dari ketua tertinggi, ia termasuk dalam kategori *wilayah khassah*. Dalam kategori ini juga terdapat perselisihan pandangan oleh para ulama'. Ada yang berpendapat tidak boleh dan ada yang berpendapat boleh dengan syarat. Menurut pandangan yang pertama (antaranya yang dikemukakan oleh al-Mawardi, t.t) wanita tidak dibolehkan menjadi wazir (menteri) khususnya yang melibatkan penggubalan dasar dan keputusan negara kerana sifat jawatan ini yang adalah membuat keputusan untuk seluruh rakyat. Malah, apabila seseorang ketua negara tiada, tanggungjawab membuat keputusan akan diambil alih pula oleh menteri-menteri kanan.

Pandangan yang kedua (antaranya dikemukakan oleh Ibn Hazm, 1970) berpendapat bahawa wanita boleh menjadi menteri atau jawatan lain selain khalifah kerana tiada nas atau dalil yang jelas menghalang penglibatan tersebut. Menurut beliau, hadith yang diriwayatkan oleh Abu Bakrah hanya merujuk kepada jawatan ketua negara. Pandangan ini disokong oleh keumuman ayat Allah SWT "*Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka adalah menjadi penolong kepada sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf dan melarang kemungkaran.*"

Selain daripada itu, pandangan tersebut juga berpandukan kepada hadith Rasulullah s.a.w tentang kepimpinan yang melibatkan semua golongan, sama ada lelaki mahupun wanita: "Setiap dari kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin adalah bertanggungjawab atas mereka yang dipimpin". Perbezaan pandangan ini bukan sekadar kerana tiadanya nas yang qat'ie dan jelas tentang kuasa wanita dalam politik tetapi juga kerana wanita tidak pernah melibatkan diri secara langsung dalam politik berjawatan sepanjang zaman Rasulullah s.a.w.

Kepimpinan Wanita Menurut Pandangan Yusuf Al-Qaradawi

Ulama kontemporari seperti Yusuf al-Qaradawi (1990; 2002) membenarkan wanita menjadi menteri, bahkan beliau mengharuskan wanita terlibat dengan semua jawatan kepimpinan negara. Pandangan beliau ini merujuk kepada kepimpinan dalam sistem yang tidak lagi berasaskan sistem Kekhilafahan selepas berakhirnya pemerintahan Kamal Ataturk pada tahun 1924M. Yusuf al-Qaradawi berpandangan juga disebabkan tidak terdapatnya dalil al-Quran dan hadis yang melarang wanita terlibat di dalam pemerintahan negara. Menurut al-Qaradawi, pengambilan sifat umum pada lafaz hadis yang diriwayatkan oleh Abu Bakrah dalam melarang wanita terlibat dari kepimpinan negara merupakan suatu perkara yang tidak disepakati sepenuhnya.

Pengertian umum lafaz hadis itu bertentangan dengan dalil al-Quran mengenai kepimpinan wanita di peringkat tertinggi iaitu Ratu Balqis pemerintah Kerajaan Saba', sebagaimana firman Allah SWT: Al-Naml 27 : 33 yang

dibincangkan di awal penulisan ini. Terjemahan: Mereka berkata: “Kami (lelaki) adalah orang-orang yang kuat gagah dan amat berani merempuh peperangan dan perkara itu (walaubagaimanapun) terserahlah kepadamu (ratu); oleh itu fikirkanlah apa yang engkau hendak perintahkan”. Keupayaan memimpin Ratu Balqis ini mampu menjadi teladan sebuah kepimpinan yang berjaya berikutan pemerintahannya berkonsepkan permesyuaratan serta keperibadian ratu itu sendiri yang lebih mementingkan diplomasi serta membenci peperangan meskipun memiliki keupayaan ketenteraan yang hebat sehingga mampu mendatangkan kebaikan dunia dan akhirat terhadap kaumnya (Sharifah Hayaati, 2017). Jelas menunjukkan kepimpinan wanita bukan suatu yang asing di dalam Islam meskipun Rasulullah SAW tidak melakukannya sewaktu pemerintahan baginda.

Selain itu, al-Qaradawi (1990;2002) mendatangkan hujah yang disandarkan kepada fiqh waqi' iaitu realiti atau keadaan semasa yang menunjukkan sumbangan wanita terhadap negara adakalanya melebihi kaum lelaki dengan kelebihan dan keupayaan yang dimiliki oleh wanita dalam aspek pentadbiran mahupun politik. Perubahan pandangan yang dibawa oleh al-Qaradawi ini menunjukkan isu kepimpinan wanita merupakan suatu perkara yang berkait dengan perubahan fatwa disebabkan perubahan masa, tempat dan keadaan.

Ia juga merujuk kepada kaedah fiqhiyyah bahawa prinsip asas sesuatu perkara adalah dibenarkan sehingga adanya dalil yang menegahnya. al-Qaradawi memberikan hujah berdasarkan keadaan sistem pemerintahan hari ini yang mengamalkan sistem demokrasi dengan adanya pemilihan dalam pihanraya.

Kepimpinan Wanita Di Malaysia Dalam Politik & Tadbirurus Negara

Pada 2019, 15.7 juta daripada 32.5 juta penduduk di Malaysia terdiri daripada wanita. Indeks Jurang Gender Malaysia (MGGI) adalah untuk mengenal pasti jurang penyertaan antara wanita dan lelaki dalam empat sub-indeks. Ia merangkumi;

- Peluang dan Penyertaan Ekonomi
- Pencapaian Pendidikan
- Kesihatan dan Kehidupan serta
- Penguasaan Politik.

Indeks ini menggunakan skor dengan nilai 1.0 (100 peratus) menunjukkan keseluruhan purata skor yang dicapai adalah 0.709, ataupun 70.9 peratus pada 2019 kesaksamaan antara wanita dan lelaki. Pencapaian wanita melebihi lelaki dalam sub-indeks Pencapaian Pendidikan dengan skor 1.053, manakala sub-indeks Kesihatan dan Kehidupan mencatatkan skor 0.958, diikuti sub-indeks Peluang dan Penyertaan Ekonomi (skor 0.717). Kadar penyertaan tenaga buruh (KPTB) wanita masih rendah iaitu 55.6 peratus pada 2019 jika dibandingkan dengan negara lain seperti Australia (72.5 peratus) dan Singapura (69.1 peratus). Secara amnya, KPTB wanita bagi negara membangun melebihi 60 peratus. Manakala untuk skor indeks penguasaan politik pula mencatat skor terendah iaitu

10.8 peratus (skor 0.108) yang menunjukkan wanita masih jauh ketinggalan berbanding lelaki dalam jawatan Menteri, Parlimen dan Dewan Undangan Negeri (DUN). Namun, peratusan skor ini meningkat berbanding 2018 (0.106) (Statistik Pemerkasaan Wanita Dalam Domain Terpilih, Malaysia, 2020).

Jabatan Perangkaan telah memperkenalkan MGGI untuk pertama kalinya mengikut negeri bagi 2019. Tiga negeri yang mencatatkan skor tertinggi pada 2019 ialah Kuala Lumpur, Kelantan dan Perlis masing-masing mencatatkan 0.846, 0.795 dan 0.769.

Di peringkat dunia pula, Malaysia berada di kedudukan ke-73 skor MGGI 2019, turun 10 anak tangga berbanding 2018 di mana Malaysia menduduki tempat ke-63 (skor 0.711). Namun, dalam kalangan negara Asia Timur dan Pasifik, Malaysia kekal berada di kedudukan keenam seperti pada 2018 dan mendahului Thailand, Indonesia, China dan Brunei Darussalam. Bagaimanapun, Malaysia masih berada di belakang New Zealand, Australia dan Singapura. (Berita Harian, 1Disember 2020)

Wanita Dalam Politik Berdasarkan Jumlah Pencalonan Dalam Pilihanraya Ke14

Dasar Wanita Negara dan Pelan Tindakan Dasar Wanita 2009 telah mensasarkan sekurang-kurangnya 30% calon wanita bagi setiap parti politik di Malaysia. Ia juga bermatlamatkan usaha untuk memperkasakan modal insan dan kesejahteraan masyarakat secara saksama yang menjadi salah satu daripada 6 tonggak di bawah RMK-11. Kajian 2017 menunjukkan wanita kini lebih bersedia untuk melibatkan diri dalam politik dan mempunyai kesedaran politik yang lebih tinggi. (N. R Saidon et.al 2017).

Rentetan daripada itu, dengan merujuk kepada kenyataan resmi yang dikeluarkan oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) berdasarkan pemerhatian awal mereka mendapati bahawa prestasi wanita dalam politik berdasarkan jumlah pencalonan dalam Pilihanraya Ke14, 2018 adalah meningkat. Iaitu daripada 727 kerusi iaitu 222 kerusi Parlimen dan 505 DUN yang dipertandingkan pada PRU14 (SPR, <http://pru14.spr.gov.my/#!/home>), 239 orang (10.24%) calon wanita berbanding dengan 168 orang (8.8%) dalam PRU13. Seramai 72 orang iaitu 10.48% dari 687 calon mewakili pelbagai parti politik di kerusi Parlimen berbanding 56 orang pada PRU13.

Manakala, pencalonan Dewan Undangan Negeri (DUN) bagi PRU-14 juga menunjukkan peningkatan dimana seramai 167 calon wanita (10.15%) dari 1,646 calon di peringkat DUN berbanding 112 calon wanita pada PRU13. Barisan Nasional telah mencalonkan 84 orang wanita (11.6%) berbanding 71 orang (9.8%) dalam PRU13 iaitu meningkat sebanyak 1.8% dari jumlah keseluruhan calon BN (kecuali DUN Sarawak). Berdasarkan jumlah ini, seramai 26 calon wanita BN bertanding untuk merebut kerusi Parlimen, manakala 58 kerusi DUN. Parti UMNO telah meletakkan jumlah calon wanita terbanyak iaitu 52 calon, diikuti dengan 6 calon MCA.

Sementara itu, terdapat juga peningkatan jumlah calon wanita PAS pada PRU-14 iaitu seramai 37 orang berbanding 25 calon dalam PRU13. Seramai 10 calon wanita PAS bertanding kerusi Parlimen dan 27 orang bertanding bagi kerusi DUN. Berdasarkan jumlah calon wanita yang diumumkan oleh SPR, gabungan Pakatan Harapan mencatatkan jumlah calon wanita seramai 80 calon dan calon bebas adalah seramai 37 orang. Ini menunjukkan parti gabungan BN telah mencatatkan pencalonan wanita yang tertinggi iaitu 84 calon dari jumlah keseluruhan calon wanita. Seramai 251 wanita dicalonkan untuk bertanding sama ada kerusi Parlimen atau Dewan Undangan Negeri (DUN) daripada jumlah keseluruhan 2,333 calon PRU 14. Barisan Nasional (BN) menampilkan 92 calon wanita berbanding 40 calon pada PRU13 dan 36 calon wanita pada PRU12.

Pakatan Harapan yang terdiri daripada PKR, DAP, Amanah dan PPBM meletakkan seramai 85 calon wanita daripada 660 calon yang bertanding. PAS pula meletakkan 36 calon wanita daripada jumlah 548 calon yang bertanding pada pilihan raya umum kali ini.

Analisis mengikut negeri menunjukkan Wilayah Persekutuan mempunyai peratusan calon wanita tertinggi iaitu 24% diikuti dengan Perlis iaitu 15%, Johor mencatatkan 14% dan Selangor 13%. Manakala, Terengganu mencatat jumlah pencalonan wanita yang terendah iaitu 3% diikuti dengan Negeri Sembilan 5% dan juga Kelantan 6%. Terdapat lebih kurang 13 kerusi parlimen dan DUN meletakkan calon wanita bertanding dengan calon wanita yang lain. Seramai 27 calon wanita terlibat dalam senario ini di lapan buah negeri. Terdapat enam negeri yang tidak ada calon wanita bertanding dengan dengan calon wanita yang lain iaitu Sarawak, Melaka, Perak, Negeri Sembilan, Pahang dan Kedah. Manakala dari sudut pengundi, wanita terdiri daripada 67 peratus daripada jumlah keseluruhan 14.9 juta pengundi berdaftar Dalam PRU14 (KPWKM, 29 April 2018).

Dalam memahami konteks perspektif siasah syar' iyyah di Malaysia, pencalonan wanita dalam politik adalah dilihat dan ditapis berdasarkan aspek integriti, kebolehan dan budaya politik yang meliputi penerimaan masyarakat setempat, pemahaman politik mengikut usia, jantina, kerjaya, Pendidikan, bandar dan luar bandar serta pola pengundian. Selain strategi dan manifesto parti politik dan peruntukan undang-undang. Contohnya peruntukan Perlembagaan Persekutuan status umur (Perkara 47 Perlembagaan Persekutuan), sempurna akal (Perkara 48 (1) (a) Perlembagaan Persekutuan), bukan seorang muflis (Perkara 48(1)(b) Perlembagaan Persekutuan) dan tidak memegang jawatan yang berkeuntungan (Perkara 48(1)(c) Perlembagaan Persekutuan).

Peranan wanita khususnya dalam hal yang berkaitrapat dengan mereka, keluarga dan kanak-kanak di Malaysia sangat penting. (N.R. Saidon et.al (2017). Secara keseluruhannya, tahap representasi politik formal wanita di Malaysia masih rendah dan tidak mencapai kuota 30 peratus seperti yang telah dipersetujui oleh negara anggota PBB. (Rashila & Saliha 2010). Menurut dapatan kajian N.R Saidon, 2017 terhadap kepemimpinan politik wanita dari tahun 1980-2013, terdapat lapan faktor yang mempengaruhi hubungkait antara kepemimpinan dan gender. Iaitu;

- Budaya patriaki

- Diskriminasi
- Persepsi
- Agama
- Ekonomi
- Pendidikan
- Sosialisasi dan
- Persekitaran

Kelapan-lapan faktor ini telah memperlihatkan mengapa wanita kurang mendapat sokongan oleh masyarakat untuk terlibat aktif dalam politik.

Wanita Dalam Tadbir Urus Pentadbiran Negara

Populasi Penjawat Awam Wanita di Malaysia Tahun 2019 berdasarkan statistik yang diambil daripada laman sesawang Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat bagi kesemua gred perjawatan iaitu Kumpulan Sokongan (Gred 1-40) adalah 394,354; Kumpulan Pengurusan dan Profesional (Gred 41-54) adalah seramai 343,206 dan Kumpulan Pengurusan Tertinggi (Gred Jusa C dan ke atas) adalah seramai 4,052. Jumlah keseluruhan penjawat awam wanita 2019 adalah 741, 612. (KPWKM) (https://www.data.gov.my/data/ms_MY/dataset/peratus-penjawat-awam-wanita-tahun-2013-hingga-2017)

Wanita Dalam Jawatan Utama/Kanan Pentadbiran Negara

Di negeri Johor, terbaru seramai 12 pegawai tadbir wanita dengan enam daripadanya dilantik memegang jawatan utama pentadbiran kerajaan. Ia meliputi antaranya jawatan; (Utusan Malaysia, 27 Januari 2021)

- Timbalan Setiausaha Kerajaan Negeri (Bahagian Pemantauan dan Kesejahteraan Rakyat) - Shubannah Yusof
- Jurutulis Majlis Mesyuarat Kerajaan Johor -Nor Azleena Abdul Rahman Pegawai Daerah Kota Tinggi /Yang Dipertua (YDP) Majlis Perbandaran Pengerang- Hazlina Jalil
- YDP Majlis Perbandaran Kluang -Norliyati Md. Nor
- YDP Majlis Perbandaran Kulai- Natazha Hariss

Manakala pada September 2020, Johor telah melantik ACP Rupeah Abd Wahid sebagai Ketua Polis Daerah Johor Bahru Utara (JBU) yang baru. Beliau adalah pegawai polis wanita pertama di Johor yang diangkat ke jawatan berkenaan. Beliau berusia 57 tahun dan memiliki pengalaman selama 39 tahun berkhidmat dengan pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM). Menurut Ketua Polis Johor Datuk Ayob Khan Mydin Pitchay berkata beliau percaya ketua polis yang baharu itu mampu menggalas tugas sebaiknya berbekalkan pengalaman yang dimiliki. Menurutnya lagi, *“Kalau kita tengok kebanyakan pengarah-pengarah*

agensi perisikan seperti CIA (Agensi Perisikan Pusat Amerika Syarikat), kebanyakannya adalah wanita". (Johorkini, 15 September 2020).

Malah sebelum itu pada 2018, Supt Shafa'aton Abu Bakar berusia 42 tahun dan berasal dari Mersing, Johor telah melakar sejarah bagi Ibu Pejabat Polis Kontinjen Selangor apabila dilantik wanita pertama sebagai Ketua Polis Daerah Sungai Buloh. Beliau sebelumnya adalah Pegawai Turus Siasatan Seksual Wanita dan Kanak-Kanak (D11) Jabatan Siasatan Jenayah Kuala Lumpur. (Utusan Borneo Online, 16 November 2018). Ini diikuti dengan Perlis pada 2019 yang telah melantik Datuk Surina Saad, 56 sebagai Ketua Polis negeri. Beliau memiliki pengalaman berkhidmat selama 30 tahun dalam PDRM (Sinar Harian, 3 September 2019-Artikel Penuh : <https://www.sinarharian.com.my/article/46195/EDISI/Utara/Surina-ketua-polis-wanita-pertama-Perlis>)

Negeri Perak, walaubagaimanapun telah menempa sejarah negara apabila menjadi negeri pertama melantik wanita sebagai pegawai daerah iaitu Kampar. Pelantikan Latipah Sehibi bagi menyandang jawatan tersebut adalah pada 15 April 2015. (AstroAwani 14 April 2015) Berbeza dengan pelantikan wanita sebagai pengarah jabatan yang sudah menjadi perkara biasa, wanita sebagai pegawai daerah masih baru di Malaysia.

Di Negeri Sembilan, berkuatkuasa pada 2 Julai 2018, kerajaan negeri telah melantik Suhaiza Sharudin sebagai Pegawai Daerah Tampin Gred M54 pada usia 41 tahun.

KESIMPULAN

Secara rumusan, kertas ini telah menjelaskan kedudukan dan pencapaian kepimpinan wanita berasaskan enam aspek iaitu konsep kepimpinan wanita, konsep siasah syar' iyyah dan masalah, tokoh pemimpin wanita dalam sejarah Islam, hukum wanita memimpin, faktor yang menyumbang kepada perbezaan tindak balas dan gaya kepimpinan serta kedudukan kepimpinan wanita dalam tadbir urus di Malaysia. Peranan dan kedudukan wanita dalam kepimpinan adalah suatu hak yang tidak dinafikan dalam Islam. Beberapa pandangan tokoh pemikir Islam antaranya al-Mawardi, Ibn Hajar al-Haitami, Syed Qutb, Wahbah Zuhaili, Yusof al-Qaradawi dan Sheikh al-Sya`rawi telah diketengahkan dalam membincangkan kepimpinan wanita.

Walaupun kedudukannya dalam jawatan tertinggi negara (wilayah `Ammah) telah disepakati sebagai tidak dibolehkan dan jawatan kanan pentadbiran (wilayah Khassah) seperti menteri pula diperselisihkan dalam kalangan ulama', namun oleh kerana pandangan tersebut lebih merujuk kepada sistem berbentuk kekhalifan maka ulama' kontemporari seperti Yusof al-Qaradawi mengatakan bahawa ia tidak qat'ie dan boleh diputuskan berdasarkan pertimbangan fiqh waqi' dan siasah syar' iyyah. Iaitu yang menumpukan kepada aspek masalah semasa.

Hal ini juga disebabkan oleh perubahan sistem bernegara dan keperluan serta kemampuan wanita dalam pelbagai bidang. Ilmu siasah syar' iyyah yang melihat kepada masalah mengambilkira pelbagai aspek dalam menentukan

sesuatu kepimpinan. Bahkan, contoh daripada peranan tokoh wanita zaman Islam perlu dilihat sebagai teladan kepimpinan wanita. Hasil daripada survei terhadap beberapa kajian literatur yang berkaitan kepimpinan wanita mendapati bahawa penentuan kepada kepimpinan wanita bergantung kepada pelbagai faktor termasuk pendidikan, penghayatan beragama, kemampuan menseimbangkan kerja dan keluarga, persekitaran dan bentuk kerja, budaya politik dan organisasi selain faktor fisiologi dan psikologi.

Kesemua pertimbangan ini perlu diambilkira dan dipastikan bagi mengelakan pandangan dan persepsi condong kepada patriaki, gender stereotype, salah faham berkaitan kedudukannya dalam agama menjadi alasan menafikan kepimpinan wanita. Sungguhpun kedudukan wanita dalam politik dan jawatan tertinggi syarikat seperti pengarah dan ahli lembaga pengarah masih belum mencapai sasaran 30% penglibatan, namun dalam tadbir urus sektor awam wanita di Malaysia telah berjaya membuktikan bahawa mereka mampu mendapat kepercayaan untuk melaksanakan pelbagai tanggungjawab kepimpinan termasuk dalam arena pekerjaan yang berisiko seperti sebagai anggota PDRM.

RUJUKAN

- Abu Hayyan, (1983) *Bahrul Muhit* Beirut: Dar al-Fikr J.3 hal.235
- 'Abd al-Qadir Audah, (t.t), *al-Islam wa Awda 'una al-Siyasiyyah*, Mesir: Dar al Mukhtar al-Islami, hal. 92.
- Al-Mawardi, (t.t) *al-Ahkam al-Sultaniyyah*, Beirut: Dar al-Fikr, hal. 15.
- Al-Qurtubi (t.t), *al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*, Kaherah: Dar al-Sha'b, Jil. 1, hal. 168.
- Al-Qaradawi Yusof, (1990), *Fatawa Mu'asirah*, Beirut: Dar Uli Al-Nuha. Jil. 2, hal.377.
- al-Qaradawi Yusuf, (2002) *Min Fiqh al-Dawlah fi al-Islam*, (terj.) Arsil Ibrahim, Kuala Lumpur: ABIM, hal. 264.
- Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Beirut: Dar al-Ma'rifah, juz. 13, hal. 126, hadith no. 4425.
- 'Abd al-Muta'ali Muhammad al-Jabari (t.t), *al-Mar'ah fi al-Tasawwur al-Islami*, cet. 2, Kaherah: Maktabah Wahbah, hal. 35.
- Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management Science*, 58, 219-235
- Azidin, Mohd Mas Rizat Haji Abdul Latif, and Irzan Ismail. (2014). The Impact of Work Stress Towards Work Life Balance in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management* 2 (11) 4-6.
- Atheya, Retu, & Renu Arora. (2014). Stress and Its Brunt on Employees Work-Life Balance (Wlb): A Conceptual Study. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* 19(3)58-61.
- Bandura, A. (1986.) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Chisholm-Burns, M. A., Spivey, C. A., Hagemann, T., & Josephson, M. A. (2017). Women in leadership and the bewildering glass ceiling. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 74(5), 312-324.

- Chow, T. W., Mohd. Salleh, L., & Arif Ismail, I. (2017). Lessons from the Major Leadership Theories in Comparison to the Competency Theory for Leadership Practice. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(2), 147-156. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i2.86>
- De Clerq, D., Ul Haq, I. & Azeem, M.U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision* 56(4): 891-907.
- Eagly, A. H. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *Leadership Quarterly*, 16, 459-474.
- Eagly, A. H. (2013). Women as leaders: Leadership style versus leaders' values and attitudes. In R. J. Ely & A. J. C. Cuddy (Eds.), *Gender and work: Challenging conventional wisdom* (pp. 4-11). Boston, MA: Harvard Business School Press
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T., & Burke, W. W. (2017). Women and leadership: Selection, development, leadership style, and performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32-65.
- Hamzah, Naimah Binti. "Aplikasi Amalan Fiqh Sains Rumah Tangga Dan Kerjaya Dalam Kalangan Akademi Wanita Cemerlang." PhD, Universiti Teknologi Malaysia, 2015.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- Ibn Kathir, (t.t) *Tafsir al-Qur'an al- 'Azim*. Beirut: Dar al-Ma'rifab, juz. 1, hal. 491.
- Ibn Hazm, (1970) *al-Muhalla*, Mesir: Maktabah al-Jumhuriyyah, jld. 9, hal. 55.
- Ibn Hajar al-Haitami (t.t), *Kitab al-Fatawa al- Hadisah*, Beirut: Dar al-Fikr
- Ibn Qayyim al-Jawziah (1961), *al-Turuq al-Hukmiyyah fi al-Siyasah*, Cairo: Mu'assah al- 'Arabiyyah, h. 16.
- Ilhaamie, AGA, Sharifah Hayaati, SI & Siti Arni, B. (2014). Muslim Women Career Advancement: A Study of Indonesian Public Service. *International Journal of Business and Social Sciences*. 5(2),168-179.
- Inter-Parliamentary Union. (2016). Women in politics: World classification. Retrieved from <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
- Iroegbu, M.N. (2015). Do age and gender have anything to do with job satisfaction: A practical outlook on the Nigerian public sector. *American Journal of Applied Psychology* 4(4): 111-114.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2020, Mac) Kuala Lumpur: Putrajaya. https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemByCat&cat=142&bul_id=c1pMajBBbVBRWDF6VGdBdStETU90dz09&menu_id=bThzTHQxN1ZqMVF6a2I4RkZoNDFkQT09
- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 86(1): 80-92.

- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM). Peratus Penjawat Awam Wanita Tahun 2013 hingga 2019. (https://www.data.gov.my/data/ms_MY/dataset/peratus-penjawat-awam-wanita-tahun-2013-hingga-2017)
- Khurshid, K. (2012). Ayn Zubaydah flows down memory lane. *Arab News*, June 30.
- Lui, K. F., Yip, K. H., & Wong, A. C. (2020). Gender differences in multitasking experience and performance. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 1747021820960707.
- Miss. Suneet Walia, 2014. Barriers to Effective Performance Management. *International Journal of Current Research* 6(11):9896-9902
- M.Mutawalli al-Sya`rawi, (1991) *Tafsir Sya`rawi*, Cairo: Akhbar al-Yaum, Jilid VI, hal.5287
- Muhammad bin 'Ali al-Shawkani, (1961), *Nayl al-Awtar*, Kaherah: Maktabab Mustafa al-Halabi, Jil 8, hal. 297
- Muhammad Abu Zuhrah, (t.t)*Tarikh al-Mazahib al-Fiqhiyyah*, Jil.2, hal.18
- Muhammad Ali Qutb, (1982) *Bai`ah al-nisa' Linnabi*, hal.96
- Muhammad al-Hasan al-Husain al-Sharaf, (1987), *Wilayah al-Mar'ah fi al-Islam Bahth Muqaranah*, Universiti Cairo. hal. 87-91
- Mohd Ridzuan Mohamad. (2018). Kedudukan Calon Non Muslim dan Wanita dalam Sistem Pilihan Raya di Malaysia: Kajian Terhadap Perbandingan antara Perundangan dan Fiqh Siyasah. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari* 18(1): 14-22.
- Noor, Noraini M, and Nor Diana Mohd. (2015). Work–Life Balance Policies in Malaysia: Theory and Practice. *Handbook of Research on Work Life Balance in Asia*. 207.
- Omar, Muhamad Khalil, Idaya Husna Mohd, and Muhammad Shafiq Ariffin. (2015), Workload Role Conflict and Work-Life Balance among Empolyees of an Enforcement Agency in Malaysia *International Journal of Business, Economics and Law* 8, (2) 23-27
- Perlembagaan Persekutuan, Perkara 39, Per 43(1), (2) (a), (5) dan Per. 43 (6). The Saudi Arabian Information Resource-Home page-
<http://www.saudinf.com/main/yl548.htm> dan
<http://www.crcnetbase.com/action/showImage?doi=10.1201/9781315368566-14&iName=master.img-006.jpg&w=239&h=179>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57, 743-762
- Sekaran, Kohilah. "Anak Terabai: Ibu Bapa Sibuk Kejar Kemewahan'." (2015). Diterbitkan secara talian pada 18 September. <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/anak-terabai-ibu-bapa-sibuk-kejar-kemewahan-73727>.
- Szameitat, A. J., Hamaida, Y., Tulley, R. S., Saylik, R., & Otermans, P. C. (2015). “Women are better than men”—Public beliefs on gender differences and other aspects in multitasking. *PloS one*, 10(10), e0140371.

- Schwarzer, R.E. Luszczynska, A. 2007. *Self-Efficacy. In Health Behaviour Constructs: Theory, Measurement and Research*, edited by M. Gerrard & K. O. McCaul. National Cancer Institute Website.
- Stajkovic, A.D. (2006). Development of a core confidence higher-order construct. *Journal of Applied Psychology* 91: 1208-1224.
- Sharifah Hayaati Syed Ismail (2017). Mengurus Antara Keluarga dan Kerjaya Organisasi: Analisis Melalui Pendekatan al-Tadayyun, al-Maqasid dan al-Wasatiyyah. *Akademika*, 87(3), 197-210
- Sharifah Hayaati Syed Ismail, Ilhamie Abdul Ghani Azmi (2016), Women Leadership in Islam: A Special Reference to Women's Involvement in Malaysian Public Sector, *Journal Excellence*, 1(1),70-85
- Sharifah Hayaati Syed Ismail (2002), Kepimpinan Wanita Dalam Politik dari Perspektif Siyasah Syar'iyah, *Jurnal Syariah*, 10(2)109-122
- Sharifah Hayaati Syed Ismail (1993), Penglibatan Wanita Dalam Politik Dari Kacamata Hukum, *Jurnal Syariah* 1(2)199-208
- Saidon, N. R., Daud, S., & Samsudin, M. (2017). Faktor Kepimpinan dan Gender dalam Penglibatan Politik Wanita di Malaysia (1980-2013)(Leadership and Gender Factors in Women's Political Participation in Malaysia (1980-2013)). *Akademika*, 87(3).35-47
- Saifudin S & Adil A (2019) Hakim Syar'ie Wanita di Malaysia: Perlantikan, Bidangkuasa Dan Cabaran, *Jurnal Hukum*, 48 (2):1-19
- Tayed al-Hibri (1999), *Reinterpreting Islamic Histrography Harun al-Rashid and Narrative of 'Abbasid*, England: Cambridge, hal. 63.
- United Nations. (2016). Heads of state, heads of government, ministers for foreign affairs. Retrieved from <https://www.un.int/protocol/sites/www.un.int/files/Protocol%20and%20Liaison%20Service/hspmfm.pdf>
- Yousuf, I., Sivarajan, S., & Shah, B. (2014). Political Rights of Women as Per Islam A Study of Its Concept. *Indian Streams Research Journal*, 4(8). 42-54
- Yadav, Taruna, and Sushma Rani. (2015) Work Life Balance: Challenges and Opportunities. *International Journal of Applied Research* 1(11).7
- Wahbah Al-Zuhayliy, (1985) *Al-Fiqh Al-Islamiy Wa Adillatuhu*, Damsyik: Dar Al-Fikr, Jil. 6, hal 699- 701.

Laman Sesawang Resmi

- <https://muftiwp.gov.my/artikel/irsyad-usul-fiqh/2917-irsyad-usul-al-feqh-siri-ke-28->
- <https://www.kpwkm.gov.my/kpwkm/uploads/files/KenyataanMedia/SIARAN%20MEDIA%202018/KENYATAAN%20MEDIA%20PRESTASI%20PARTI%20POLITIK%20DAN%20CALON%20WANITA%20DALAM%20PILIHAN%20RAYA%20UMUM%20KE-14%20PEMERHATIAN%20AWAL%20KPWKM.pdf>
- <http://pru14.spr.gov.my/#!/home>

<https://www.utusan.com.my/nasional/2021/01/johor-lantik-wanita-kedua-jadi-pegawai-daerah/>
<https://www.astroawani.com/berita-malaysia/perak-cipta-sejarah-lantik-pegawai-daerah-wanita-pertama-57849>
<https://www.johorkini.my/acp-rupeah-ketua-polis-daerah-wanita-pertama-di-johor/>
<https://www.utusanborneo.com.my/2018/11/16/shafaaton-wanita-pertama-dilantik-ketua-polis-daerah-sungai-buloh>
<https://www.sinarharian.com.my/article/16855/BERITA/Nasional/Penglibatan-wanita-peringkat-kepimpinan-masih-rendah>