

Faktor Sokongan Individu Terhadap Kecemerlangan Wanita Bekerjaya dan Berumah Tangga

Naemah Hamzah*, Mohd Ismail Mustari, Bushrah Basiron

Fakulti Tamadun Islam, Universiti Teknologi Malaysia, 81300 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia

*Corresponding author: naemah@utm.my

Article history

Received :3 September 2013

Received in revised form :

29 December 2013

Accepted :30 January 2014

Abstract

The world today witnesses a significant increase in the needs of women engagement in the workforce, particularly in successful economic transformation of the country. Women today are not only seen as a support group, but also as decision makers; in line with the government's aspiration. Thus, women today need the right inspiration based on Sharia in achieving success in their careers and households. Data were collected through qualitative design using in-depth interviews of women working JUSA (VK7) in the public sector and document analysis involves fiqh books, journals, papers and documents of the study participants as data support. Interview support data also includes the interviews of husbands, children, employers and colleagues to create a triangulation of data. The findings were analysed using Nvivo 7.0. This research has produced models of supporting factors in the success of career women and homemakers that involves skills that is essential and individual supporting factors.

Keywords: Model; support factor; women; career; household; public sector

Abstrak

Dunia hari ini menyaksikan keperluan keterlibatan wanita dalam lapangan pekerjaan semakin ketara terutama bagi menjayakan transformasi ekonomi negara. Wanita hari ini dilihat bukan sahaja dalam kelompok sokongan namun mula melibatkan diri sebagai pembuat keputusan sepertimana hasrat pihak kerajaan. Justeru, wanita hari ini memerlukan inspirasi yang tepat berdasarkan syariat Islam dalam mencapai kejayaan dalam kerjaya dan rumah tangga. Lantaran itu, kajian ini menggunakan reka bentuk kualitatif melalui temu bual mendalam bagi mengumpulkan data utama dan analisis dokumen melibatkan kitab-kitab feqah, jurnal, kertas kerja dan dokumen peserta kajian sebagai data sokongan. Temu bual mendalam dijalankan terhadap wanita cemerlang kumpulan pengurusan dan profesional sektor awam gred JUSA bagi mengenalpasti faktor sokongan kejayaan wanita bekerjaya. Data sokongan temu bual juga melibatkan suami, anak, majikan dan rakan sekerja bagi mewujudkan triangulation data kajian. Seterusnya, dapatan kajian dianalisis secara bertema menggunakan perisian Nvivo 7.0. Pola-pola dapatan kajian ini telah menghasilkan model faktor sokongan melibatkan individu utama yang menjadi pelengkap kejayaan wanita bekerjaya dan berumah tangga.

Kata kunci : Model; faktor sokongan; wanita; bekerjaya; rumah tangga; sektor awam

© 2014 Penerbit UTM Press. All rights reserved.

1.0 PENGENALAN

Perkembangan ekonomi dunia yang semakin pesat dan berubah-ubah memerlukan setiap negara bersaing dalam pasaran dunia dalam era globalisasi (Sharifah Hayaati, 2011). Perbincangan dan kajian berkaitan dunia kerjaya adalah penting kerana ia merupakan satu bidang yang sentiasa berkembang dan berlaku sepanjang hidup manusia. Melaluinya juga seseorang itu dapat

membangunkan potensi diri untuk melakukan sesuatu pekerjaan (Punteney, 2012; Mohamed Sharif dan Roslee, 2006). Perubahan sosioekonomi Malaysia khususnya memberi kesan terhadap peranan dan juga kedudukan wanita di negara ini. Selain itu, masyarakat juga telah mengiktiraf peranan dan sumbangan yang boleh dimainkan oleh wanita terhadap perkembangan dan kemajuan negara (Najib, 2013; Nik Safiah, 2006; Zainab al-Ghazali, 2004; Rohany, 2003).

Justeru, apabila wanita hari ini terlibat dengan kerjaya maka mereka perlu bijak untuk menguruskan dua tanggungjawab yang berbeza di samping perlu mencapai kecemerlangan serta kesempurnaan dalam kerjaya dan rumah tangga (Ilhaamie *et al.*, 2012; Rincy V. M dan Panchanatham, 2011; Bushrah, 2006; Zainab al-Ghazali, 2004; Sohair, 1995). Hal ini disebabkan keluarga menjadi isu utama kepada perbincangan berkaitan sesebuah entiti dalam masyarakat. Ibu bapa bertindak sebagai nadi utama dalam menyediakan persekitaran yang sihat dalam sesebuah keluarga yang telah dibina (Abd. Razak dan Norani, 2011). Sementara itu, Muhammad 'Uqlah (1989) dan Paizah (2004) turut menyokong bahawa suami dan isteri merupakan asas kepada pembentukan keluarga. Walau apa jua alasan dan sebab yang digunakan oleh wanita untuk bekerja, Islam jelas menetapkan syarat dan garis panduan untuk mereka (Bushrah, 2006).

Justeru, wanita hari ini mestilah memahami dan mengaplikasikan amalan fiqh dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai seorang isteri dan ibu terhadap rumah tangga yang dibina serta kerjaya yang diceburi secara seimbang (al-Qardawi, 1999). Namun, kejayaan wanita dalam kerjaya dan rumah tangga memerlukan sokongan daripada individu yang hampir dengan mereka. Hal ini disebabkan wanita mempunyai kekurangan dari aspek fizikal dan akal yang perlu di lestarikan dengan kehadiran lelaki (suami) bagi menyokong kejayaan dunia dan akhirat (al-Qardawi, 1999; Ahmad Shalaby, 2001; Al-Buty, 1996; Jamaluddin, 1992; Abu Syuqqah, 2002). Lantaran itu, kajian ini mengetengahkan faktor sokongan utama terhadap kejayaan wanita bekerjaya dan berumah tangga melibatkan sokongan individu seperti suami, ibu bapa, anak-anak, majikan, rakan sekerja, pengasuh dan pembantu rumah bagi melancarkan perjalanan kehidupan seharian melibatkan urusan pekerjaan dan hal ehwal keluarga.

2.0 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini dirangka berdasarkan matlamat kajian dan kemampuan pengkaji untuk merealisasikan dalam tempoh masa yang ditetapkan. Bagi mencapai matlamat dan hasil kajian yang digariskan maka dua objektif telah digariskan seperti berikut:

1. Mengetahui faktor sokongan individu terhadap kejayaan wanita bekerjaya dan berumah tangga.
2. Mengetahui ciri dan peranan suami serta anak dalam rumah tangga dan kerjaya wanita.
3. Mengetahui ciri dan peranan majikan serta rakan sekerja dalam perkembangan kerjaya wanita.

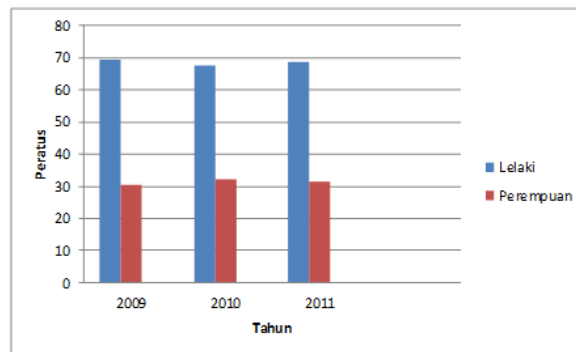
3.0 PENYATAAN MASALAH

Dahulu wanita dilihat menjalankan peranan dalam rumah tangga yang bersifat asas dan fundamental kemudian berkembang sejajar dengan perkembangan keupayaan wanita dalam pendidikan dan ekonomi sebagai sumber manusia atau guna tenaga mahir negara (Siti Fatimah, 1987; Sharifah Hayaati, 2004; Bushrah, 2006). Wanita hari ini mula berkecimpung dalam lapangan pekerjaan yang lebih tinggi dan mencabar seperti pembuat keputusan, menjawat jawatan menteri dalam kerajaan, wakil rakyat, duta di Kementerian tertentu dan pegawai dalam pelbagai sektor (Basri, 2007; Zainab al-Ghazali, 2004; Mohd Nor Jais, 1996).

Kepentingan wanita dalam sesebuah negara menyebabkan nasib wanita diperjuangkan menerusi Dasar Wanita Negara.

Rancangan Malaysia Kesepuluh atau RMK-10 menjelaskan bahawa Dasar Wanita Negara telah membantu meningkatkan penyertaan wanita dalam kumpulan pengurusan di sektor awam daripada 18.8% pada tahun 2004 kepada 30.5% pada tahun 2010, manakala bagi sektor swasta meningkat daripada 13.5% kepada 26.2% (Unit Perancang Ekonomi Jabatan Perdana Menteri, 2010). Oleh itu, wanita akan terus menjadi sumber utama dalam mempengaruhi pembangunan generasi akan datang serta menjadi penyumbang utama kepada ekonomi negara. Peratus wanita dalam pengurusan tertinggi sektor awam telah meningkat daripada 6.9% pada tahun 1995 kepada 30.5% pada tahun 2009 (Unit Perancang Ekonomi Jabatan Perdana Menteri, 2010). Perangkaan wanita dan keluarga (2011), mendedahkan statistik penglibatan kaum wanita dalam sektor awam.

Rajah 1.1 menunjukkan peratusan penyertaan pengurusan tertinggi di kalangan wanita meningkat kepada 32.3% pada tahun 2010. Sementara itu, pada tahun 2011 bilangan wanita dalam kelompok ini adalah sebanyak 31.5% (Kementerian Pembangunan Wanita dan Keluarga, 2011). Sementara itu, pengisian wanita dalam perkhidmatan awam kumpulan pengurusan dan profesional di sektor pendidikan melibatkan pensyarah, pegawai pendidikan pengajian tinggi dan pegawai pendidikan lepasan diploma adalah seramai 113, 110 orang (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2012). Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara melangkaui 2020 menegaskan bahawa IPT mempunyai peranan yang kritikal bagi menyediakan landasan ke arah meningkatkan daya saing negara di peringkat global melalui penyampaian pendidikan dan latihan yang berkualiti, berkesan, relevan dan mempunyai komitmen yang tinggi kepada pembelajaran sepanjang hayat. Tenaga kerja masa hadapan dan IPT perlu bersedia menghadapi cabaran globalisasi, persaingan yang sengit dan perubahan teknologi terkini (Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara, 2007: 14). Justeru, wanita di institusi pengajian tinggi awam turut terlibat dalam mencapai Petunjuk Prestasi Utama (KPI) dalam memandu organisasi menuju matlamat yang lebih jelas (Zaini Ujang, 2011).



Rajah 1.1 Peratusan Pengurusan Tertinggi di Sektor Awam Mengikut Jantina, 2009-2011 (Kementerian Pembangunan Wanita dan Keluarga, 2011)

Namun begitu, wanita tetap berperanan dalam rumah tangga mereka sekalipun mempunyai pelbagai komitmen dalam kerjaya yang semakin mencabar dan berjawatan tinggi (al-Qardawi, 1995). Lantaran itu, terdapat dalam kalangan wanita bekerjaya terpaksa berhenti kerja disebabkan kekurangan sokongan daripada pelbagai pihak serta terikat dengan syarat pekerjaan yang ketat (Mohd Nor Jais, 1996). Kes kematian anak di taska swasta dan penderaan kanak-kanak menyebabkan berlakunya kesukaran kepada wanita bekerjaya masa kini (Berita Harian, 3 Januari 2014).

Selain itu, faktor ini jika tidak diuruskan dengan betul juga menyebabkan banyaknya berlaku perceraian. Perceraian dewasa ini merupakan fenomena yang amat dahsyat yang sering didedahkan dalam media masa dan juga statistik daripada pihak Mahkamah Syariah (Kaulah, 1999; Nizaita, 2010). Ibrahim Lembut (2013) menegaskan bahawa kedudukan instansi keluarga semakin meruncing dengan pertambahan kadar perceraian dalam rumah tangga. Statistik Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM) pada tahun 2009 menunjukkan berlaku satu perceraian pada setiap 15 minit di kalangan umat Islam di Malaysia. Maklumat ini dibuktikan menerusi Buletin Jabatan Perangkaan Malaysia (2010) yang dikeluarkan oleh Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM) menunjukkan kadar perceraian yang tinggi berlaku saban tahun di negara kita. Jelasnya, wanita memerlukan pelbagai sistem sokongan individu bagi melaksanakan kedua-dua tanggungjawab ini secara seimbang dan berkesan (A'dawiyah Ismail, 2011; Mohd Nor Jais, 1996). Wanita mampu menjadi isteri, ibu dan pekerja yang baik serta berjaya hasil sokongan padu semua pihak (A'dawiyah Ismail, 2011).

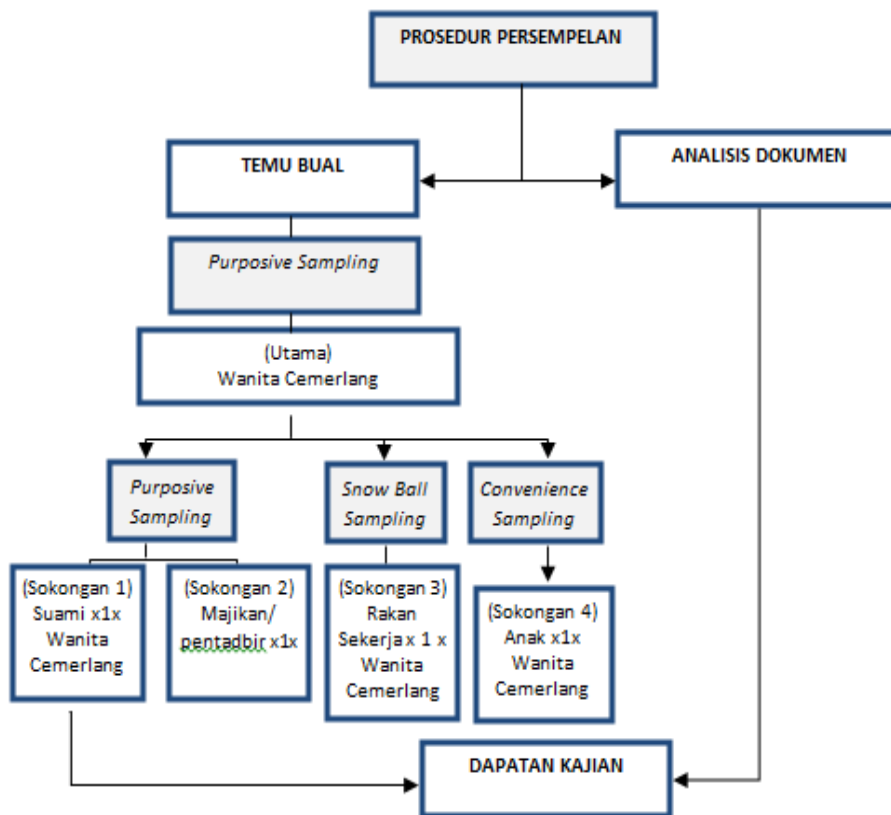
4.0 METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif sepenuhnya bagi menjawab objektif dan persoalan kajian yang telah digariskan

(Gall *et al.*, 2005; Mohamad Najib, 2003). Pengumpulan data melibatkan temu bual mendalam melibatkan wanita bekerja dan berumah tangga sektor awam dan analisis dokumen tokoh, kitab-kitab fiqh, buku, jurnal dan kertas kerja berkaitan kajian. Pengkaji menggunakan reka bentuk kajian pelbagai kes (*multiple-case design*) yang melibatkan pengumpulan maklumat secara sistematik, jelas dan mendalam berkaitan amalan fiqh sains rumah tangga dan kerjaya wanita cemerlang di Institusi Pengajian Tinggi Awam (Gall *et al.*, 2005; Mok Soon Sang, 2010). Kajian ini dikenali sebagai kajian pelbagai kes kerana melibatkan wanita cemerlang yang berbeza namun mempunyai ciri-ciri yang sama. Selain itu, kajian ini juga dilakukan di lokasi dan masa yang berbeza (Richard Holmes *et al.*, 2005). Penggunaan metode temu bual mendalam (*in-depth interview*) menunjukkan kajian dilakukan secara *natural* terhadap fenomena terlibat (Gall *et al.*, 2005).

4.1 Sampel Kajian

Sampel kajian ini melibatkan wanita cemerlang kumpulan pengurusan dan profesional sektor awam. Lokasi kajian ini ialah di Universiti Teknologi Malaysia. Rajah 1.2 berikut menjelaskan prosedur persampelan secara terperinci.



Rajah 1.2 Prosedur persampelan kajian

Jelasnya, Rajah 1.2 menjelaskan lagi proses persampelan kajian yang menggunakan pendekatan kualitatif sepenuhnya.

Peserta kajian utama ialah wanita cemerlang kumpulan pengurusan dan profesional gred JUSA menggunakan *purposive*

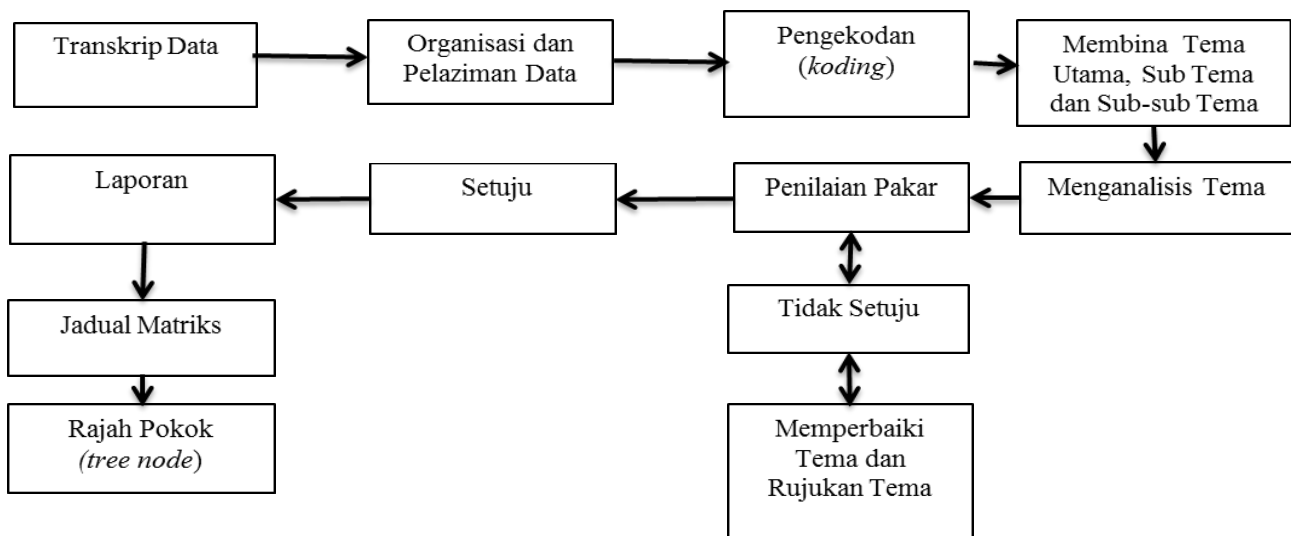
sampling (persampelan bertujuan). Pemilihan peserta kajian melibatkan kumpulan pengurusan dan professional gred JUSA adalah bertepatan dengan kematangan kerjaya setelah melalui kenaikan pangkat yang memastikan seseorang pemilikinya mestilah memiliki syarat minimum seperti kecekapan dan prestasi kerja yang baik, kelayakan, pengetahuan, kemahiran, pengalaman, sifat peribadi termasuk kesesuaiannya dengan jawatan kenaikan pangkat itu, keutuhan, potensi dan kepimpinan pegawai, kegiatan luar dan sumbangan kepada masyarakat (Warta Kerajaan Persekutuan, 2012:30). Selain itu, bidang tugas yang dilakukan oleh mereka melibatkan tugas yang mencabar, bertindak sebagai pemimpin dan pembuat keputusan, menghadiri pelbagai bengkel dan persidangan dalam dan luar negara, memerlukan komitmen dan pengorbanan masa yang tinggi, perlu memberi sumbangan tenaga serta daya intelektual yang lebih dalam kerjaya mereka (Zaini Ujang, 2009; 2011). Kumpulan ini juga sesuai dijadikan peserta kajian untuk membentuk model wanita bekerjaya dan berumah tangga mengikut kaca mata Islam (Basri, 2009). Antara ciri-ciri peserta kajian yang diperlukan dalam kajian ini ialah :

- 1) Wanita tersebut mestilah seorang wanita yang bekerjaya dalam kumpulan pengurusan dan profesional gred JUSA di institusi pengajian tinggi awam.
- 2) Wanita berkenaan telah berumah tangga.
- 3) Wanita tersebut telah mencipta kejayaan dalam kerjaya mereka.
- 4) Wanita tersebut mempunyai anak-anak yang berjaya dan keluarga yang bahagia.
- 5) Wanita tersebut juga mengamalkan syariat Islam ketika bekerja seperti menutup aurat dengan sempurna, menjaga tatasusila pergaulan antara lelaki dan perempuan dan mampu menyeimbangkan antara tugas kerjaya dan rumah tangga.
- 6) Wanita tersebut juga menjalankan fungsi dan tanggungjawab sebagai seorang isteri dan ibu dalam rumah tangga.

Ciri-ciri ini dipilih bagi memastikan objektif kajian dapat dicapai untuk mengemukakan model wanita bekerjaya menurut pandangan Islam. Data sokongan temu bual melibatkan suami dan majikan atau pentadbir jika wanita cemerlang tersebut merupakan ketua di tempat kerja juga menggunakan *purposive sampling* kerana melibatkan individu yang tetap dan khusus (Welman *et al.*, 2005). Sementara rakan sekerja wanita cemerlang dipilih menggunakan *snow ball sampling* berdasarkan ciri-ciri dan kriteria yang mirip dengan peserta kajian. Wanita cemerlang akan memberikan cadangan rakan sekerja yang sesuai untuk di temu bual (Pittenger, 2003; Welman *et al.*, 2005; Neuman, 2007; Parmjit Singh, 2006; Chua Yan Piaw, 2011, Mok Soon Sang, 2010). Anak wanita cemerlang dipilih menggunakan *convenience sampling* (persampelan secara kebetulan). Hal ini disebabkan bilangan anak wanita cemerlang yang ramai dan berada di lokasi yang berbeza. Maka, seorang anak yang tinggal bersama atau hampir dengannya serta mudah ditemui dipilih bagi mendapatkan data kajian (Chua Yan Piaw, 2011).

4.2 Metode Analisis Data Temu Bual

Proses penganalisaan data kualitatif dianggap sebagai satu proses yang sukar dan memerlukan ketekunan dan kesabaran. Data kualitatif adalah bersifat dinamik, intuitif dan melibatkan proses pemikiran serta pembentukan teori yang kreatif (Tiawa *et al.*, 2005). Analisis data temu bual sebagai data utama melibatkan proses yang sistematik seperti persiapan nota lapangan dan transkrip, pengekodan, mengesan dan membina tema utama, membina sub tema dan sub-sub tema, penilaian pakar dan penentuan tahap Cohen Kappa, pembentukan jadual matrik & menganalisis tema, mempersembahkan hasil kajian (Welman *et al.*, 2005). Carta alir proses analisis data temu bual diterangkan dalam Rajah 1.3 berikut.



Rajah 1.3 Proses penganalisaan data temu bual (Welman *et al.*, 2005)

Gambaran pembentukan tema terhasil daripada sorotan kajian lepas (Tiawa *et al.*, 2005). Namun begitu, pengkaji tidak boleh bergantung kepada tema-tema kajian dalam sorotan kajian

kerana data-data mentah tersebut juga akan menghasilkan tema-tema yang baru atau berbeza sedikit dengan tema sedia ada. Pengkaji harus bersifat terbuka dalam pembentukan tema ini.

Data yang dikeluarkan dalam bentuk transkrip sepertimana proses yang telah diterangkan kemudiannya dibentuk verbatim data. Verbatim data ini dimasukkan dalam perisian berkomputer Nvivo untuk mengesan tema utama dan sub-sub tema yang terlibat (Uwe Flick *et al.*, 2004). Pelbagai program komputer disediakan untuk membantu proses analisis data kualitatif. Pemilihan Nvivo adalah bersesuaian dengan cara kerja pengkaji dan permasalahan kajian berkaitan fiqh sains rumah tangga wanita bekerjaya bagi memudahkan pembentukan model dilakukan di akhir kajian (Uwe Flick *et al.*, 2004).

5.0 DAPATAN KAJIAN

Hasil kajian menunjukkan bahawa wanita yang cemerlang dalam kerjaya dan rumah tangga memerlukan sokongan dari pelbagai pihak untuk memastikan keseimbangan dua tanggungjawab yang besar dapat dijalankan dengan baik dan seimbang (al-Qardawi, 1999; Ahmad Shalaby, 2001; Al-Buty, 1996; Jamaluddin, 1992; Abu Syuqqah, 2009).

5.1 Model Faktor Sokongan Individu Terhadap Kejayaan Wanita Bekerjaya Dan Berumah Tangga

Secara umumnya, kajian ini telah menghasilkan satu model berkaitan faktor sokongan individu utama apabila seseorang wanita itu terlibat dalam dunia pekerjaan. Kejayaan wanita bergantung dan berkait rapat dengan individu utama seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.4.

5.2 Faktor Sokongan Individu

Merujuk kepada model dalam Rajah 1.4 menunjukkan bahawa wanita bekerjaya dan berumah tangga memerlukan sokongan individu utama seperti suami, anak-anak, majikan dan rakan sekerja. Selain itu, mereka juga memerlukan bantuan daripada ibu bapa, pengasuh dan pembantu rumah untuk membantu menguruskan anak-anak ketika keluar bekerja sebagai alternatif utama. A'dawiyah Ismail (2011) dalam kajiannya turut menyokong bahawa sistem sokongan sosial yang terdiri daripada suami, ibu bapa, saudara-mara, majikan, jiran dan pembantu rumah berupaya membantu wanita bekerjaya di Putrajaya untuk membentuk keluarga berkualiti menurut Islam. Jadual 1.1 berikut merupakan ringkasan dapatan kajian terhadap individu utama yang menyokong kejayaan wanita hari ini.

Jadual 1.1 Faktor sokongan (individu) terhadap wanita bekerjaya dan berumah tangga

Bil.	Individu Sokongan Wanita Bekerjaya
1.	Suami
2.	Rakan sekerja
3.	Anak-anak
4.	Ibu bapa
5.	Majikan
6.	Pembantu rumah
7.	Pengasuh

5.2.1 Suami

Lantaran itu, beberapa petikan kenyataan temu bual menegaskan tentang kepentingan faktor sokongan individu ini disebabkan wanita yang bekerjaya dan berumah tangga merupakan individu yang juga memiliki kekurangan seperti rasa kepenatan, hilang motivasi diri dan sifat fizikal wanita yang lemah berbanding lelaki ('Abdullah, 1978; al-Qardawi, 1999; Ahmad Shalaby, 2001; Al-Buty, 1996; Jamaluddin, 1992; Abu Syuqqah, 2009). Wanita bekerjaya juga mempunyai tenaga dan masa yang terhad (Angeline Teng, 2013). Suami berperanan dalam membantu menguruskan rumah tangga bagi meringankan bebanan isteri terutamanya jika tidak memiliki pembantu rumah (A'dawiyah Ismail, 2011). Sokongan suami amat diperlukan untuk menjaga dan menguruskan anak-anak ketika isteri bertugas di luar kerana tuntutan pekerjaan sebagai kakitangan pengurusan dan profesional seperti menghadiri persidangan, mesyuarat dan seminar sama ada di dalam mahu pun di luar negara (WC, 2013). Kenyataan wanita cemerlang adalah seperti berikut :

“Suami yang memainkan peranan besar membantu ketika saya melahirkan anak, membesarkan anak-anak, membasuh pakaian dan mengurus rumah tangga.”

(WC, 2013)

Hal ini juga disokong oleh kenyataan suami yang menganggap bahawa suami juga perlu membantu isteri menjalankan fungsi dan peranan mereka dalam rumah tangga (Rumaya Juhari, 2006). Kenyataan berikut boleh dijadikan pedoman kepada suami yang memiliki wanita yang bekerjaya bagi mengelakkan konflik dan tekanan berlaku dalam kerjaya dan rumah tangga (al-Buty, 1996; Kamarul Azmi dan Siti Fauziyani, 2007). Penjelasan suami:

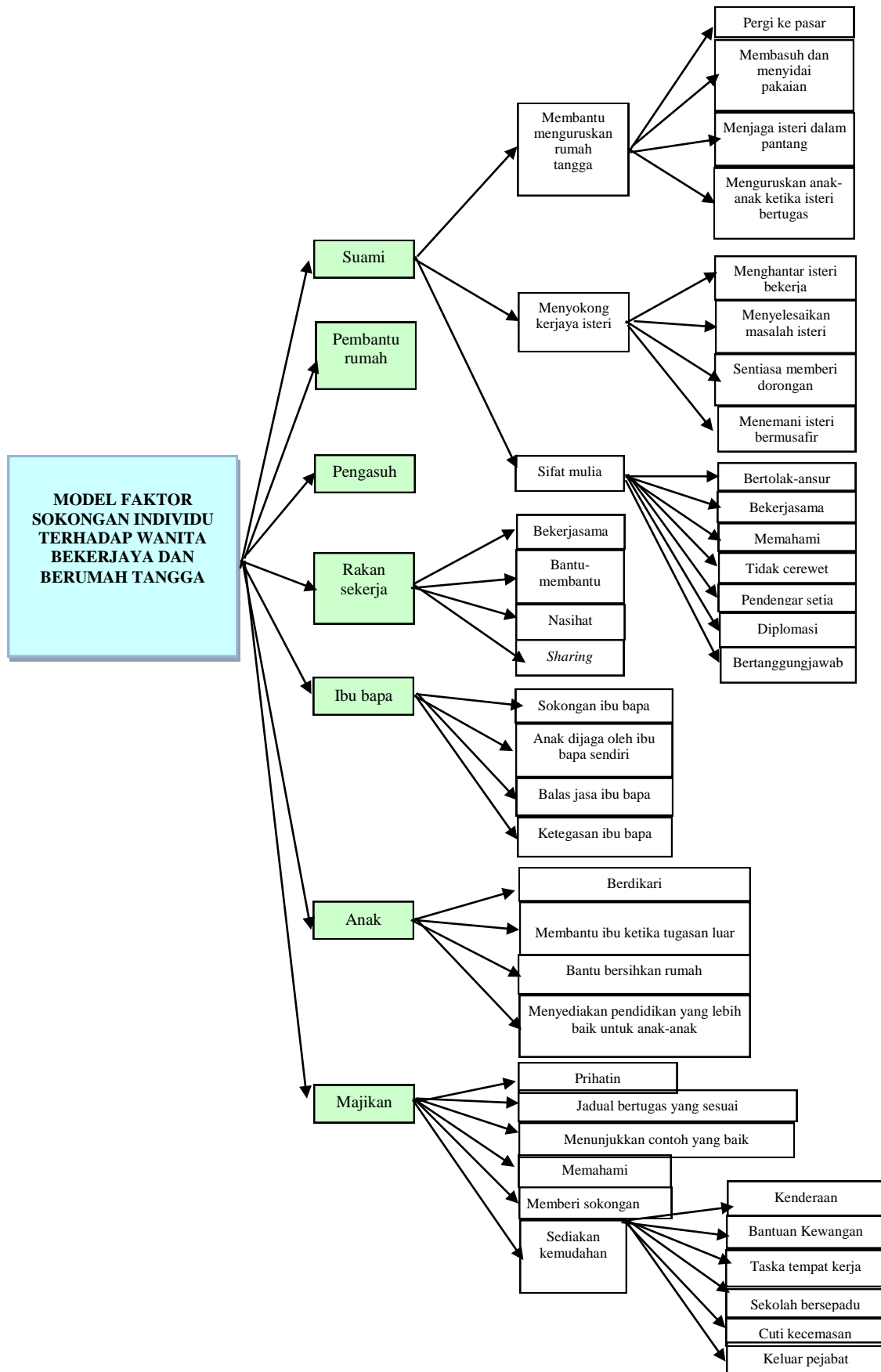
“Saya ambil alih semua..anak-anak tu beres semua..anak-anak ketinggalan bas ke...saya *settle* semua itu tanggungjawab saya...tak de lah saya buat tak tahu.”

(SWC, 2013)

Selain itu, suami juga perlu menyokong isteri dari aspek meningkatkan motivasi diri untuk meneruskan pekerjaan yang sentiasa memberi cabaran kepada ketahanan mental dan fizikal di samping mewujudkan suasana harmoni dalam rumah tangga (Basri, 2009). Kejayaan seseorang wanita adalah berkat doa dan dorongan daripada suami dan ahli keluarga (Maznah, 2006). Kenyataan untuk membuktikan kepentingan sokongan suami dari aspek motivasi boleh dilihat dalam kata-kata wanita cemerlang berikut:

“Saya takut menanggung beban dunia yang membawa ke akhirat. Saya niat bekerja dan melaksanakan amanah ibarat berjihad. Itulah pesanan suami. Suami dan anak-anak amat memahami supaya meneruskan tanggungjawab mentadbir universiti sebagai amanah yang perlu dipenuhi.”

(WC, 2013)



Rajah 1.4 Menunjukkan model faktor sokongan individu terhadap kejayaan wanita bekerja dan berumah tangga

Dorongan suami dan suasana rumah tangga yang ceria dan bahagia mengundang kestabilan kerjaya isteri (Maznah, 2006). Hal ini bertepatan dengan hak ketiga yang perlu dipenuhi oleh suami ialah mempergauli dengan cara yang baik (al-Zuhaili, 2008; al-Qardawi, 1998;1999; Al-Buty, 1996; al-Khin dan al-Bugha, 1998;2008; Muhammad Bakar Ismail, 2008). Hak ini termasuk dalam dalam hak isteri yang berkonsepkan bukan harta (Sayyid Sabiq, 1995; al-Zuhaili, 2008). Keperluan terhadap *mu'amalah* dengan cara yang baik dan menggembirakan hati isteri ini merupakan keperluan yang sama pentingnya dengan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal (al-Qardawi, 1998). Pergaulan yang baik melibatkan gaya percakapan yang sopan, penggunaan bahasa yang baik, senyuman, wajah yang berseri-seri, menghiburkan isteri dengan gurau-senda dan menghiasi perhubungan suami isteri dengan penuh kemesraan dan kelembutan (al-Qardawi, 1998;1999). Sesebuah rumah tangga mesti mewujudkan komunikasi yang bertujuan untuk menasihati, bertukar-tukar fikiran, pendapat, pengalaman dan menyelami perasaan antara satu sama lain (Siti Zalikhah, 1992). Perkongsian antara suami isteri juga melibatkan urusan pekerjaan untuk mengurangkan masalah dan tekanan (WC, 2013).

Di samping itu, suami yang mempunyai kepakaran dan kemahiran tertentu boleh membantu isteri dalam memudahkan urusan kerja yang dilakukan (Angeline Teng, 2013). Contohnya, suami yang merupakan seorang pensyarah boleh membantu isteri menyemak kertas kerja, format mesyuarat dan pelbagai nasihat lain berkaitan pengurusan dan kepimpinan sebagai input tambahan. Isteri akan merasakan diri mereka dihargai dan disayangi oleh suami serta mampu mengeratkan hubungan antara suami isteri. Pengkaji telah menyimpulkan peranan dan tanggungjawab suami terhadap isteri yang bekerja dalam jadual 1.2 berikut:

Jadual 1.2 Menunjukkan peranan suami terhadap wanita bekerja

Bil.	Peranan suami
	Membantu menguruskan rumah tangga
1.	Pergi ke pasar Membasuh dan menyidai pakaian Menjaga isteri dalam pantang Menguruskan anak-anak ketika isteri bertugas
2.	Menyokong kerjaya isteri Menghantar isteri bekerja Menyelesaikan masalah isteri Sentiasa memberi dorongan Menemani isteri bermusafir
3.	Sifat mulia Bertolak-ansur Bekerjasama Memahami Tidak cerewet Menjadi pendengar setia Diplomasi Bertanggungjawab Penyayang

Sementara itu, melalui kajian ini juga pengkaji telah menemui beberapa sifat mulia yang perlu dimiliki oleh suami. Antara sifat-sifat mulia tersebut ialah bertolak-ansur, bekerjasama, memahami, tidak cerewet, menjadi pendengar setia, diplomasi, bertanggung-jawab dan penyayang. Peranan dan sifat mulia yang ditunjukkan oleh suami hari ini adalah dituntut dalam Islam sepertimana yang terdapat dalam hak dan peranan sebagai seorang suami dalam rumah tangga terhadap

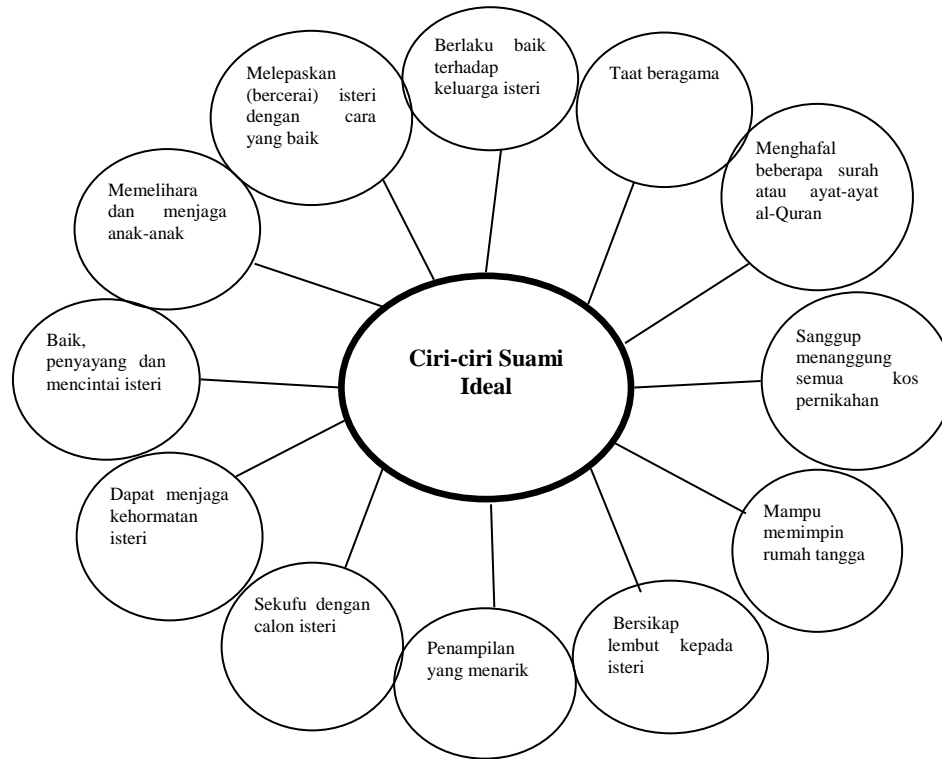
isteri yang telah dikahwini agar perjalanan rumah tangga sentiasa diredai (Muhammad 'Uqlah, 1989; al-Zuhaili, 2008; Sayyid Sabiq, 1995). Sifat mulia dan peranan ini merupakan tuntutan asas dalam rumah tangga apatah lagi suami yang memiliki isteri yang bekerjaya (Kamarul Azmi dan Siti Fauziyani, 2007). Suami mestilah lebih memahami kerana wanita yang bekerja ini hakikat telah membantu meringankan bebanan ekonomi keluarga (Zainab al-Ghazali, 2004). Suami mestilah membantu tugas rumah tangga untuk memberi ruang yang selesa kepada isteri untuk berkhidmat kepada masyarakat (Abu Syuqqah, 2002; 2009). Hal ini dapat menyangkal salah tanggapan masyarakat yang memandang serong terhadap penglibatan suami dalam kerja-kerja rumah tangga kerana boleh menjatuhkan maruah seorang lelaki (Abu Syuqqah, 2002; 2009).

Hakikatnya, ulamak telah menjelaskan ciri-ciri suami yang baik. Model suami ideal menurut kaca mata Islam adalah seperti Rajah 1.5.

Jelasnya, antara ciri suami yang sesuai dikahwini oleh seseorang wanita yang ingin berumah tangga ialah seorang lelaki yang taat beragama (Sayyid Sabiq, 1995; al-Hashimi, 2005; Abu Malik Kamal, 2012; Muhammad 'Uqlah, 1989); menghafal beberapa surah atau ayat-ayat al-Quran (Abu Malik Kamal, 2012); sanggup menanggung semua kos pernikahan (Abu Malik Kamal, 2012); bersikap lembut kepada wanita (Abu Malik Kamal, 2012); berakhlak mulia (Sayyid Sabiq, 1995); penampilan yang menarik (Abu Malik Kamal, 2012; Abu Malik Kamal, 2012); sekufu dengan calon isteri melibatkan persamaan nasab keturunan (Sayyid Sabiq, 1995; Abu Malik Kamal, 2012; Muhammad 'Uqlah, 1989); tidak mandul (Abu Malik Kamal, 2012); dapat menjaga kehormatan isteri (Muhammad Bakar Ismail, 2008); baik dalam pergaulan bersama isteri (Sayyid Sabiq, 1995); berbuat baik kepada ahli keluarga (Muhammad Bakar Ismail, 2008); mengurus dan bertanggungjawab terhadap keperluan rumah tangga (Muhammad Bakar Ismail, 2008); penyayang (Muhammad Bakar Ismail, 2008); mencintai isterinya (Muhammad Bakar Ismail, 2008; al-Hashimi, 2005); memelihara dan menjaga anak-anak (Muhammad 'Uqlah, 1989); mampu memimpin rumah tangga (al-Hashimi, 2005); dan melepaskan (bercerai) isteri dengan cara yang baik jika berlaku masalah dalam rumah tangga (Sayyid Sabiq, 1995). Amat dituntut juga hanya mengahwini seorang wanita sahaja kerana mampu membawa lelaki tersebut kepada keadilan (al-Sartowi, 1997).

5.2.2 Majikan

Jelasnya, wanita mestilah memahami bidang tugas dan hala tuju sesebuah institusi di samping perlu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Siti Fatimah, 2006). Kegagalan menjalankan fungsi dan peranan ini menyebabkan mereka ketinggalan dalam dunia pekerjaan. Justeru, hubungan majikan-pekerja untuk keharmonian sesebuah organisasi sangat penting (Profil Perkhidmatan Awam, 2004). Hal ini bertujuan memastikan wanita bekerjaya masa kini masih mampu menjalankan fungsi dan peranan mereka yang hakiki dalam rumah tangga (al-Qardawi, 1995). Kajian ini menunjukkan ciri dan peranan majikan terhadap wanita yang bekerjaya dan berumah tangga sepertimana jadual 1.3.



Rajah 1.5 Model suami ideal menurut pandangan ulamak

Jadual 1.3 Menunjukkan ciri dan peranan majikan terhadap wanita bekerjaya

Bil.	Ciri dan Peranan Majikan
1.	Prihatin
2.	Memahami
3.	Beri sokongan
4.	Menyediakan jadual bertugas yang fleksibel
5.	Menunjukkan contoh yang baik Kerajinan Ketepatan masa bekerja Menutup aurat Menjaga pergaulan Menjaga disiplin
6.	Menyediakan kemudahan Cuti kecemasan Kenderaan Taska tempat kerja Sekolah bersepadu Bantuan kewangan Kebenaran keluar pejabat

Jadual 1.3 menunjukkan bahawa majikan perlu memiliki sikap yang prihatin dan memahami. Perubahan yang kerap dalam organisasi juga boleh menimbulkan tekanan (Hamdan, 2009). Menurut Siti Fatimah (2006), ketua wanita dilihat sebagai lebih prihatin, lebih teratur, lebih rajin dan lebih teliti. Sikap keperihatinan dan mengambil berat mampu mengurangkan masalah yang dihadapi oleh wanita bekerjaya dan berumah tangga (A’dawiyah Ismail, 2011). Kenyataan wakil majikan:

“Ketua saya memang memahami... dan saya apabila bertindak sebagai penyelaras untuk membuat jadual tugas malam saya akan lihat mana yang ada anak kecil. Saya tak bagi dulu mereka bertugas malam. Baru naik pantang takkan kita nak bagi tugas malam pula. Saya akan bagi giliran mereka kemudian sedikit. Saya bagi yang belum bekeluarga anak yang dah besar. Semua faktor-faktor tu saya akan lihat termasuk ibu mengandung pun saya akan lihat bila dia nak bersalin dan sebagainya.”

(MWC, 2013)

Malahan majikan yang bertindak sebagai pengurusan atasan juga memainkan peranan penting dalam mendorong penyertaan pekerja dan memastikan sentiasa mempunyai prestasi tinggi (Profil Perkhidmatan Awam, 2004). Galakan dan sokongan yang diberikan hendaklah mencakupi lelaki dan wanita dalam sesebuah organisasi dalam meningkatkan kualiti dan perkembangan kerjaya yang lebih baik (Michelle Lunn, 2007). Menurut Faudziah dan Nor Ba’yah (2012: 75), peningkatan tahap kepuasan dan prestasi kerja akan berlaku sekiranya pekerja diberi layanan yang adil tanpa dibezakan dari setiap aspek. Ketiadaan sebarang unsur-unsur diskriminasi yang dilakukan oleh organisasi akan membolehkan mereka berasa puas dengan pekerjaan masing-masing. Majikan juga hendaklah menasihatkan pekerja agar bertindak dengan cara yang paling terhormat. Sikap kasar dan kurang ajar dalam memberi teguran dan arahan tidak akan membantu meningkatkan kepercayaan dan prestasi pekerja dan organisasi (Siti Fatimah, 2006). Menurut Rozninah (2013: 258) menerusi petikan Biografi Inspirasi Prof. Dr Muhaya menegaskan bahawa majikan dengan pekerja sebagai aur dengan tebing dan tebing bergantung dengan aur. Iaitu saling tolong-menolong dan saling kuat menguatkan antara satu

sama lain. Kita bekerja bukan hanya untuk keperluan kehidupan tetapi bekerja untuk memenuhi tujuan kehidupan.

Selain itu, bagi menjalankan fungsi secara seimbang sebagai seorang pekerja, isteri dan ibu maka wanita memerlukan pelbagai kemudahan untuk merealisasikan amanah dan tanggungjawab tersebut (Angeline Teng, 2013). Contohnya, wanita professional memerlukan kemudahan cuti kecemasan terutamanya apabila berlaku masalah dalam keluarga dan memerlukan penyelesaian segera seperti suami atau anak jatuh sakit. Hasni Mohd Ali (2003) menegaskan bahawa majikan perlu memberi kelonggaran dalam situasi tertentu mengikut budi bicara. Perundingan antara majikan dan pekerja ialah kaedah utama yang digunakan untuk menyelesaikan isu dan masalah berkaitan gaji, elaun, kemudahan dan terma serta syarat perkhidmatan pekerja sektor awam (Profil Perkhidmatan Awam, 2004: 35). Konflik antara tuntutan kerja dan keluarga akibat kesetiaan yang berbelah bahagi antara keduanya boleh menyebabkan tekanan (Hamdan, 2009). Jelasnya, wanita dalam situasi ini perlu mengambil peranan dan tanggungjawab untuk menguruskan rumah tangga mereka (Sayyid Sabiq, 1995; Muhammad Bakar Ismail, 2008; Basri, 2009). Hal ini kerana, tanggungjawab wanita yang paling utama adalah dalam rumah tangga (al-Qardawi, 1999). Selain itu, majikan dan pekerja wanita yang mempunyai anak dan suami perlu melihat dari aspek keutamaan (*aulawiyat*)(al-Qardawi, 1996/1999). Sekiranya pekerjaan sekadar untuk memenuhi tuntutan sosial dan tidak terdapat keperluan yang terdesak maka sebaiknya mereka mengutamakan keluarga yang lebih memerlukan. Tetapi, jika kedua-duanya penting maka perlu melaksanakan tanggungjawab tersebut secara seimbang berbekalkan semangat dan ilmu serta kekuatan diri (al-Buty, 1996). Wanita yang mempunyai masalah dalam rumah tangga boleh menyebabkan kurang tumpuan, ponteng kerja, sering sakit dan banyak melakukan kesilapan (Hamdan, 2009). Majikan yang prihatin dan peka dengan perubahan pekerja akan mengambil tindakan yang segera untuk menangani masalah tersebut sebelum menjadi semakin parah (Hamdan, 2009).

Selain itu, wanita yang bekerjaya juga memerlukan tempat asuhan kanak-kanak yang selamat, selesa dan berdekatan dengan tempat kerja untuk memudahkan penyusuan susu ibu (MWC, 2013; RSWC, 2013). Nafkah anak termasuk penyusuan semasa mereka masih kecil (Nor Aziah, 2006). Hal ini kerana, setiap anak yang dilahirkan juga memerlukan penyusuan yang sempurna bagi menjamin kesihatan mereka. Rukun dan hak penyusuan menjelaskan bahawa penyusuan lebih mengutamakan hak anak (Normadiyah *et al.*, 2012). Kenyataan wakil majikan menerusi dapatan kajian adalah seperti berikut:

“Mungkin setiap tempat kerja ada nursery berdekatan dengan tempat kerjanya dan kelengkapannya cukup.”

(MWC, 2013)

Wanita juga memerlukan jaminan keselamatan ketika keluar bermusafir untuk menghadiri seminar, pembentangan kertas kerja dan mesyuarat rasmi. Isteri yang bekerja juga perlu mendapatkan keizinan dan ditemani oleh suami atau mahramnya apabila hendak bermusafir untuk tujuan pekerjaan atau urusan yang lain (Abdul Karim Zaidan, 1997; 2000; ‘Abdullah, 1978). Hal ini disebabkan wanita tidak mampu bersendirian disebabkan kelemahan fizikal dan kekurangannya berbanding lelaki (‘Abdullah, 1978). Sekiranya, suami tidak dapat menemani isteri disebabkan keuzuran atau sebab-sebab yang lain maka dibenarkan wanita bermusafir tanpa mahram dengan syarat-syarat berikut sepertimana syarat-syarat wanita bermusafir untuk tujuan haji atau umrah sunat. Antara syarat-syarat tersebut ialah aman perjalanan dan terjamin keselamatan, mendapat

keizinan suami, bersama dalam kenderaan yang menghimpunkan ramai penumpang seperti bas atau kapal terbang, bersama dengan kumpulan wanita yang dipercayai, perjalanan tidak menimbulkan fitnah, kesihatan yang baik, berakhlak mulia dan digalakkan memaklumkan perkembangan dari semasa ke semasa kepada mahram (Nooh Gadut, 2006). Lantaran itu, majikan perlu menyediakan kenderaan rasmi dan peruntukan untuk menggunakan kemudahan pengangkutan yang selamat seperti kapal terbang. Perkara ini penting untuk menjamin keselamatan mereka terutamanya apabila mahram (suami) tidak dapat menghantar wanita tersebut ke lokasi yang jauh disebabkan kesibukan tugas lain (SWC, 2013; MWC, 2013).

Sekolah bersepadu juga dapat menjimatkan masa dan tenaga untuk mengambil dan menghantar anak ke sekolah (WC, 2013). Wanita yang terlibat dengan pentadbiran perlu menjalankan tugas mereka bermula jam 8.00 pagi sehingga 5.00 petang. Proses mengambil dan menghantar anak ke sekolah adakala mengganggu urusan pekerjaan mereka. Ketenganan dan kesejahteraan serta kelicinan urusan rumah tangga mampu meningkatkan produktiviti kerja seseorang (Angeline Teng, 2013). Justeru, wanita bekerjaya dan berumah tangga perlu bijak mengendalikan masa bekerja sebaik mungkin (Rumaya Juhari, 2006). Majikan yang prihatin juga seharusnya melengkapkan diri dengan pelbagai kemahiran dalam menyelesaikan masalah dan mempunyai ilmu psikologi serta kemahiran komunikasi yang baik (Hamdan, 2009).

5.2.3 Rakan Sekerja

Individu lain yang hampir dengan wanita bekerjaya adalah rakan sekerjanya (Rumaya Juhari, 2006). Lantaran itu, rakan sekerja yang baik perlu mempamerkan sifat bantu-membantu antara satu sama lain, bekerjasama dan saling nasihat-menasihati ke arah kebaikan dan kejayaan dunia dan akhirat (Maznah, 2006). Apabila seseorang wanita memiliki personaliti yang cemerlang secara tidak langsung mampu melahirkan kekuatan untuk menangani tekanan sekeliling dan mampu membina hubungan yang baik dengan keluarga, majikan, rakan sekerja dan masyarakat sekitarnya (Azizi dan Tan Soo Yin, 2007). Hubungan yang tidak mesra dengan rakan sekerja boleh menimbulkan tekanan (Hamdan, 2009). Ciri rakan sekerja yang baik hasil kajian ini ditunjukkan dalam jadual 1.4 berikut:

Jadual 1.4 Menunjukkan ciri rakan sekerja terhadap wanita bekerjaya

Bil.	Ciri Rakan Sekerja
1.	Bantu-membantu
2.	Bekerjasama
3.	Nasihat menasihati
4.	Sharing

Rakan sekerja yang baik juga bersedia untuk berkongsi pelbagai ilmu dan kemahiran yang dimiliki untuk membantu memudahkan urusan pekerjaan dalam kelompok mereka (Hamdan, 2009). Selain itu, wanita bekerjaya memerlukan rakan untuk berkongsi masalah bagi mendapatkan motivasi untuk meneruskan kehidupan dalam urusan pekerjaan yang dilakukan mahupun berkaitan aspek kekeluargaan seperti penjagaan dan pendidikan anak-anak (A’dawiyah Ismail, 2011). Malahan rakan sekerja lelaki turut menghormati wanita yang berprestasi cemerlang dalam tugas (Maznah, 2006). Namun begitu, setiap muslim hendaklah menjaga pergaulan antara lelaki dan wanita

yang bukan mahram (Basri, 2009). Hal ini tidak terkecuali kepada mana-mana wanita yang keluar rumah untuk bekerja, belajar, berpolitik dan menjalankan aktiviti kehidupan yang lain (Afzalur Rahman, 1993). Rakan sekerja sama ada lelaki dan wanita boleh bekerjasama dalam urusan pekerjaan mengikut garis panduan yang telah ditetapkan oleh Islam dalam pergaulan (al-Qardawi, 1995; Maznah, 2006).

5.2.4 Anak-Anak

Anak-anak juga memainkan peranan penting sebagai pendorong kejayaan wanita bekerjaya. Bilangan anak, jantina, umur dan ciri anak amat mempengaruhi peranan wanita bekerjaya menjadi ibu yang cemerlang (Rumaya Juhari, 2006). Antara tujuan wanita bekerja adalah untuk memberi pendidikan yang lebih baik kepada anak-anak (WC, 2013). Hasil kajian ini menunjukkan ciri anak yang baik seperti jadual 1.5 berikut:

Jadual 1.5 menunjukkan ciri dan peranan anak terhadap wanita bekerjaya

Bil.	Ciri dan Peranan Anak
1.	Berdikari
2.	Membantu ibu ketika tugas luar
3.	Bantu bersihkan rumah
4.	Sokongan motivasi
5.	Mendengar dan berkongsi cerita

Keluarga merupakan ikatan kesatuan yang akrab dalam kalangan anggota keluarga (Ahmad Shalaby, 2001). Setiap ahli keluarga termasuk anak-anak mestilah mengetahui hak dan peranan mereka dalam keluarga (Ahmad Shalaby, 2001; Al-Buty, 1996). Anggota keluarga hendaklah saling berkasih-sayang, hormat-menghormati, bersifat ikhlas, dan saling bertanggungjawab antara satu sama lain (Ahmad Shalaby, 2001; Jamaluddin, 1992). Anak-anak juga mestilah belajar berdikari untuk menguruskan keperluan diri sendiri seperti membasuh pinggan dan cawan yang telah digunakan, membersihkan pakaian dan kasut sekolah, mengemas bilik tidur sendiri dan menggosok pakaian. Antara kenyataan temu bual menjelaskan :

“Anak pun memainkan peranan jugalah...bersih rumah setakat yang boleh, basuh pinggan.... anak pun kena berdikarilah.”

(SWC, 2013)

Selain itu, anak-anak juga boleh membantu membersihkan rumah sesuai dengan umur dan kemampuan mereka. Tugas rumah tangga yang dilakukan secara bersama akan memudahkan dan meringankan bebanan wanita yang bekerjaya (SWC, 2013; RSWC, 2013; MWC, 2013). Malahan, anak menjadi penguat semangat dan pendorong untuk seorang ibu berjaya dalam kerjaya dan rumah tangga (WC, 2013). Kenyataan temu bual seperti berikut :

“Kadang-kadang apabila lihat ibu kepenatan, berilah kata-kata peransang dan saling bertukar pandangan dan cerita.”

(AWC, 2013)

Jelasnya, Islam mewajibkan anak-anak supaya taat kepada kedua ibu bapa selagi mana mereka tidak menyuruh melakukan maksiat dan berbuat baik kepada keduanya. (al-Khin dan al-Bugha, 1998;2008; Muhammad ‘Uqlah, 1989). Berbuat baik

kepada ibu bapa bermaksud menghormati, merendah diri dihadapannya, bergaul dengan baik dan mentaati perintahnya selagimana tidak bercanggah dengan syarak (al-Qardawi, 1999; Muhammad ‘Uqlah, 1989). Di samping itu, Islam menuntut agar anak-anak berbuat baik terhadap ibu bapa mereka termasuk perbuatan dan perkataan (Ahmad Shalaby, 2001). Firman Allah SWT yang bermaksud:

“Dan kami wajibkan manusia berbuat baik kepada kedua ibu bapanya; dan jika mereka berdua mendesakmu supaya Engkau persekutukan daku (dalam ibadatmu) dengan sesuatu yang Engkau tidak mempunyai pengetahuan mengenainya, maka janganlah Engkau taat kepada mereka. Kepada Akulah tempat kembali kamu semuanya, kemudian Aku akan menerangkan kepada kamu segala yang kamu telah kerjakan.” (Surah al- ‘Ankabut, 29: 8)

Had mentaati ibu bapa ialah taat kepada perintah yang bukan maksiat seperti suruhan membuka aurat, meninggalkan solat dan berzina. Selain itu, anak juga tidak diwajibkan taat kepada suruhan atau larangan yang menyalahi syarak seperti suruhan berkahwin dengan wanita yang tidak disukai dan mentalakkan isteri yang baik (Muhammad ‘Uqlah, 1989). Hukum berbuat baik kepada ibu bapa adalah wajib dan termasuk dalam kefarduan yang telah ditetapkan oleh syarak (Muhammad ‘Uqlah, 1989).

Justeru, kelahiran anak dalam keluarga tidak harus dipersia-siakan. Ibu bapa hendaklah mendidik anak menjadi anak yang baik di dunia dan akhirat (Rosninah, 2013). Pendidikan anak-anak menurut Mohd Hamid dan Khaulah (1994), termasuk pendidikan dari aspek jasmani, rohani, agama, akhlak, masyarakat dan akal. Lantaran itu, Islam mewajibkan ibu bapa memberi nafkah dan mendidik anak-anak supaya taat kepada perintah Allah SWT dan berakhlak mulia (Mohd Hamid dan Khaulah, 1994; al-Khin dan al-Bugha, 1998;2008). Memilih sekolah yang baik juga merupakan asas kepada pembentukan akhlak anak-anak yang baik dan menentukan hala tuju mereka (Rosninah, 2013). Kenyataan temu bual wanita cemerlang:

“Antara yang menjadi pendorong untuk saya terus bekerja adalah untuk memberikan pendidikan yang lebih baik kepada anak-anak.” (WC, 2013)

Al-Qardawi (1995; 1999), menegaskan bahawa pekerjaan yang lebih utama bagi wanita adalah mendidik generasi. Wanita bertanggungjawab menjaga dan mendidik anak-anak (al-Buty, 1996; Abu Syuqqah, 2002; 2009). Wanita bertanggungjawab mendidik anak bermula dari alam rahim sehinggalah mereka dilahirkan ke dunia (Mohd Hamid dan Khaulah, 1994). Malahan, dalam situasi tertentu suasana di rumah boleh menjadi suasana pembelajaran yang berkesan dan lebih baik daripada di sekolah terutamanya di peringkat awal (Makheran Asarona *et al*, 2013). Isteri perlu mendidik anak-anak dengan ilmu agama yang mantap dengan melaksanakan segala kewajipan yang telah diwajibkan kepada umat Islam (al-Zuhaili, 2008). Justeru, ibu bapa yang berjaya mendidik dan menjadi model yang baik kepada anak-anak akan emlahirkan anak-anak yang menjadi penyujuk mata dan mampu membahagiakan kedua ibu bapa mereka serta menjadi penyokong kepada kejayaan kerjaya seorang ibu yang cemerlang (Rosninah, 2013).

6.0 KESIMPULAN

Kesimpulannya, seorang wanita yang hebat dalam kerjaya dan berjaya mendidik generasi cemerlang memerlukan sokongan individu yang hampir dengan mereka. Sokongan padu yang

diberikan oleh pelbagai pihak mampu memberikan impak yang besar kepada pembangunan ekonomi negara apabila wanita dapat mencurahkan kepakaran mereka dalam pelbagai lapangan pekerjaan. Selain itu, wanita yang cemerlang juga mampu mendidik dan melahirkan generasi cemerlang sebagai pelapis negara pada masa yang akan datang.

Rujukan

- Abd. Razak Zakaria dan Noraini Mohd Salleh. 2011. Konteks Keluarga dan Hubungannya dengan Penglibatan Ibu Bapa dalam Pendidikan Anak-anak di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 36(1): 35–44.
- ‘Abdullah Abdul Rahman ibnu Salih Ali Bassam. 1978. *Taisir al-‘Alam Syarhu ‘Umdat al-Ahkam*. Makkah al-Mukarramah: Maktabah wa Matba’ah al-Nahdhah al-Hadithah.
- Abu Malik Kamal al-Sayid Salim. 2010. *Fiqh Sunnah Wanita*. (Terjemah Oleh M.Taqdir Arsyad), Jakarta Timur: Griya Ilmu.
- Abu Malik Kamal Al-Sayid Salim. 2012. *Ensiklopedia Fiqah Wanita Muslimah* (Terjemah Mohd Sofwan Amirullah). Selangor: JASMINE Enterprise.
- Abu Syuqqah, Abdul Halim Muahmmad. 2002. *Tahriru al-Mar’ah fi ‘Usri al-Risalah*. Kuwait: Dar al-Kalam.
- A’dawiyah Ismail. 2011. *Pembentukan Keluarga Berkualiti dalam kalangan Wanita Bekerjaya Menurut Islam: Kajian Kes di Putrajaya*. Universiti Sains Malaysia: Tesis Doktor Falsafah.
- Afzalur Rahman, dan Zaleha Ahmad. 1993. *Ensiklopedia Sirah Peranan Wanita Islam*. Jld.IV. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Shalaby. 2001. *Kehidupan Sosial Dalam Pemikiran Islam*. Singapura: Pustaka Nasional.
- Al-Buty, Muhammad Sa’ied Ramadan. 1996. *Al-Mar’ah Baina Thu’yan an-Nizham al-Gharbiy Wa Lathoi’fi al-Tasyri’ al-Rabbani*. Damsyik: Dar al-Fikr.
- Al-Hashimi, Muhammad Ali. 2005. *The Ideal Muslimah, Syakhsyyah al-Mar’ah al-Muslimah*. Saudi Arabia: International Islamic Publishing House (IIPH).
- Al-Khin, Mustofa, al-Bugha, Mustofa, dan ‘Ali Asy Syarbaji. 2008. *Kitab Fekah Mazhab Syafie*. (Terjemah oleh Ridzuan Hashim, dan Juanda Jaya et al.), Kuala Lumpur: Pustaka Salam.
- Al-Sartowi, Muhammad ‘Ali. 1997. *Syarh al-Qanun fi al-Ahwali al-Syakhsyyah*. Amman: Dar al-Fikr.
- Al-Qardawi, Yusof. 1999. *Malami al-Mujtamaj al-Muslim Allazi Nansyuduhu (Anatomi Masyarakat Islam)*. (Terjemah Oleh Setiawan Budi Utomo), Jakarta Timur: Pustaka al-Kautsar.
- Al-Qardawi, Yusof. 1996. *Mulamih al-Mujtama’ al-Muslim allazi Nansyuduhu*. Terjemah oleh Ahmad Nuryadi Asmawi. Selangor: Thinker’s Library Sdn. Bhd.
- Al-Qardawi, Yusof. 1995. *Fatwa Masa Kini*. Kuala Lumpur: Pustaka Salam Sdn Bhd.
- Al-Zuhaili, Wabwah. 2008. *Al-Fiqhu al-Islami wa Adillatuhu*. Damsyik: Dar al-Fikr.
- AWC. 2013. *Teks Temu Bual bersama Anak Wanita Cemerlang*. Perpustakaan Sultanah Zanariah, Universiti Teknologi Malaysia. 27 Julai 2013.
- Angeline Teng. 2013. *Career & Family, The Art of having It All*. Selangor: True Wealth Sdn Bhd.
- Azizi Yahaya, Tan Soo Yin. 2007. *Kesihatan Mental*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Berita Harian. *Bayi Meninggal selepas Ibu Ambil dari Taska*. 3 Januari 2014.
- Bushrah Basiron. 2006. *Wanita Cemerlang*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Chua Yan Piaw. 2011. *Kaedah Penyelidikan Edisi Kedua*. Serdang: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Faudziah Yusof dan Nor Ba’yah Abdul Kadir. 2012. *Kepuasan Kerja, Tret Optimistik, Keadilan Organisasi dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja*. *Jurnal Kemanusian*. 19: 69–82.
- Gall, Joyce P., Gall, M. D., and Borg Walter, R. 2005. *Applying Educational Research a Practical Guide*. Boston: PEARSON.
- Hamdan Abd. Kadir. 2009. *Kaunseling di tempat Kerja*. Skudai: Penerbit UTM PRESS.
- Hasni Mohd Ali. 2003. *Kefahaman Kakitangan Muslim Terhadap Kebebasan Wanita Dari Aspek Kerjaya: Kajian di Jabatan Audit Negara Putrajaya, Wilayah Persekutuan*. Tesis Sarjana: Universiti Malaysia.
- Disertasi, Kuala Lumpur: Jabatan Akidah dan Pemikiran Islam, Bahagian Pengajian Usuluddin, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, Kuala Lumpur, 2003.
- Ibrahim Lembut, Tan Sri. 2013. *Wawancara Berita al-Hijrah pada 26 Mac 2013 jam 8.00 malam*.
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi, Sharifah Hayaati Syed Ismail dan Siti Arni Basir. 2012. *Women Career Advancement in Public Service: A Study In Indonesia*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. (58): 298–306.
- Jamaluddin Muhammad Mahmud. 1992. *Usul al-Mujtama’ al-Islami*. Al-Kaherah: Dar al-Kutub al-Misr.
- Kamarul Azmi Jasmi dan Siti Fauziyani Md. Saleh @ Masrom. 2007. *Pendidikan dan Pembangunan Keluarga Cemerlang*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Kaulah Abdul Latief Al-Atiqi. 1999. *Wanita Islam Hari Ini Kerja Dan Fungsinya*. Selangor: Pustaka Ilmi.
- Makheran Asarona, Buerah Tunggak, Khalim Zainal dan Jainabee Kassim. 2013. *Pengurusan Kerja Rumah dalam Kalangan Guru di Malaysia*. *Jurnal Teknologi*. 62(1): 1–6.
- Maznah Abdul Jalil. 2006. *Wanita Berjaya dan rakan Setugas Lelaki*. Dlm. Siti Fatimah Abdul Rahman. *Memahami Kedudukan Wanita Berjaya dari Perspektif Islam*. Selangor: MPH Group Publishing Sdn Bhd.
- Michelle Lunn. 2007. *Women Academicians: Gender and Career Progression*. *Jurnal Pendidikan*. (32): 77–90.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. 2003. *Reka Bentuk Tinjauan Soal-Selidik Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Noor Bin Jais. 1996. *Eksekutif Wanita Melayu Dan Pekerjaan Di Sektor Korporat: Satu Analisis Konflik Peranan*. Tesis Sarjana: Universiti Putra Malaysia.
- Mohamed Sharif Mustaffa, dan Roslee Ahmad. 2006. *Bimbingan & Kerjaya Konsep dan Amalan Kontemporari*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mok Soon Sang. 2010. *Penyelidikan dalam Pendidikan, Perancangan dan Pelaksanaan Penyelidikan Tindakan*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Muhammad Bakar Ismail. 2008. *Al-Fiqh Al-Wadiah (Fiqh Lengkap)*. (Terjemah M.Yusof Sinaga, Suhendri Irandi, Hasanuddin Dolah dan Muhammad Zuhirsyam). Selangor: Berlian Publications Sdn Bhd, jld. 1.
- Muhammad Bakar Ismail. 2008. *Al-Fiqh Al-Wadiah (Fiqh Lengkap)*. Selangor: Berlian Publications Sdn Bhd, jld. 2.
- Muhammad ‘Uqlah. 1989. *Nizom al-Ushrah fi al-Islam*. ‘Amman: Maktabah al-Risalah al-Hadithah.
- MWC. 2013. *Teks Temu Bual bersama Majikan Wanita Cemerlang*. Perpustakaan Sultanah Zanariah, Universiti Teknologi Malaysia. 29 Julai 2013.
- Najib Tun Razak. 2013. *Kerajaan Komited Terus Perkasa, Upayakan Wanita*. Utusan Malaysia. Diperoleh pada 17 Mac 2013.
- Neuman, W. Lawrence, 2007. *Basics of Social Research Qualitative and Quantitative Approaches*. 2th Edition. Boston: Pearson.
- Nik Safiah Karim. 2006. *Pencapaian Wanita Malaysia*. Dalam Siti Fatimah Abdul Rahman. *Memahami Kedudukan Wanita Berjaya dari Perspektif Islam* Selangor: MPH Group Publishing Sdn Bhd. 7–17.
- Nooh Gadut. 2006. *Pandangan Islam Terhadap Pencapaian Wanita*. Dlm. Siti Fatimah Abdul Rahman. *Memahami Kedudukan Wanita Berjaya dari Perspektif Islam*. Selangor: MPH Group Publishing Sdn Bhd. 24.
- Normadiah Daud, Zuliza Mohd Kusrin, Salasiah Hanin Hamjah dan Anwar Fakhri Omar. 2012. *Penyusunan dan Bank Susu Menurut Islam*. *Islamiyyat, Jurnal Antarabangsa Pengajian Islam, Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia*. (34): 107–118.
- Parmjit Singh, Chan Yuen Fook and Gurnam Kaur Sidhu. 2006. *A Comprehensive Guide to Writing A Research Proposal*. United Kingdom: Venton Publishing.
- Profile Perkhidmatan Awam Malaysia. 2006. Kuala Lumpur: Sekretariat Komenwel.
- Punteney, K. N. 2012. *International Careers: The Gap Between Student Interest and Knowledge*. *Journal of Studies and International Education*. 16(4): 390–407.
- Ranjit Kumar. 2011. *Research Methodology*. 3rd Edition. Los Angeles: SAGE.
- Richard Holmes, Hazadiah Mohammad and Habibah Ashari. 2005. *A Guide to Research in the Social Sciences*. Petaling Jaya: Prentice Hall.
- Rincy, V. M. dan Panchanatham. 2011. *An Exploratory Study on the Work Life Balance of Women Entrepreneurs In South India*. *Asian Academy of Management Journal*. 16(2): 77–105.
- Rohany Nasir. 2003. *Isu-isu Kaunseling Dan Perkembangan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Rosninah Abd. Azib. 2013. *Biografi Inspirasi Prof Muhaya Sejernih Sinar Mata mu*. Kuala Lumpur: As Sohwah Publication Sdn. Bhd.

- Rumaya Juhari. 2006. *Penyesuaian Rumah Tangga Wanita Berjaya*. Dlm. Siti Fatimah Abdul Rahman. Memahami Kedudukan Wanita Berjaya dari Perspektif Islam. Selangor: MPH Group Publishing Sdn Bhd.
- RSWC. 2013. *Teks Temu Bual bersama Rakan Sekerja Wanita Cemerlang*. Perpustakaan Sultanah Zanariah, Universiti Teknologi Malaysia. 29 Julai 2013.
- Sayyid Sabiq. 1995. *Fiqh al-Sunnah*. Kaerah: Syarikat Manar al-Daulah al-Fathu li 'Ilami al-'Arabi.
- Sayyid Sabiq. 1990. *Fiqh al-Sunnah*. Kuala Lumpur: Victory Agency.
- Sharifah Hayaati Syed Ismail al-Qudsy. 2011. Integriti Menurut Perspektif Islam dan Moden: Asas Sistem Penyampaian dan Perkhidmatan Berkualiti. *Jurnal Pengurusan Awam, Jabatan Perkhidmatan Awam*, 8 (1): 1–24.
- Siti Fatimah Abdul Rahman. 2006. *Ketua Wanita dan Pekerjanya*. Dlm. Siti Fatimah Abdul Rahman. Memahami Kedudukan Wanita Berjaya dari Perspektif Islam. Selangor: MPH Group Publishing Sdn Bhd.
- Siti Zalikhah Md Nor. 1992. *Kaunseling Perkahwinan Menurut Perspektif Islam*. Selangor: Budaya Ilmu Sdn Bhd.
- Sohair Abdel Moneim Sery. 1995. Wanita Bekerja dan Cabarannya. *Al-Maw'izah Jurnal Pengajian Islam Fakulti Pengajian Islam Universiti Kebangsaan Malaysia*. (3): 103–104.
- SWC. 2013. *Teks Temu Bual bersama Suami Wanita Cemerlang*. Perpustakaan Sultanah Zanariah, Universiti Teknologi Malaysia. 27 Julai 2013.
- Tiawa, Dayang and Hafidz, Ahmad and Sumarni, Rio. 2005 *Aplikasi Perisian NVIVO Dalam Analisis Data Kualitatif*. In: Qualitative Conference, 21-23 August 2005, Sofitel Resort Senai.
- Uwe Flick, Ernst Von Kardorff and Ines Steinke. 2004. *A Companion to Qualitative Research*. London: SAGE Publications.
- W. C. 2013. *Teks Temu Bual bersama Wanita Cemerlang*. Perpustakaan Sultanah Zanariah, Universiti Teknologi Malaysia. 24 Julai 2013.
- Welman, Kauger, Mitchell. 2005. *Research Methodology*. 3rd Edition. Southern Africa: Oxford University Press.
- Zainab al-Ghazali. 2004. *Nasihat Untuk Wanita*. Kuala Lumpur: Jabatan Kemajuan Islam Malaysia.
- Zaini Ujang. 2011. *Menjana Minda Kreatif & Inovatif*. Johor Bahru: Penerbit UTM PRESS.