

049-Peranan dan Penglibatan Wanita Sebagai Anggota Tentera

***¹Amnah Saayah Ismail**

¹Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

*Email: amnah@upnm.edu.my

²**Nurhana Mohamad Rafiuddin, Nor Nazimi Mohd Mustaffa,**

Siti Nurhafizah Saleeza Ramlee.

¹Univeristi Pertahanan Nasional Malaysia

ABSTRAK

Penglibatan wanita sebagai anggota tentera telah berlaku sejak zaman berzaman. Perkara ini boleh dilihat melalui dokumen dan penulisan bahawa kewujudan mereka telah diakui oleh sejarah. Penglibatan mereka dalam pentadbiran dan kepimpinan malah sebagai anggota tentera membolehkan segala perancangan dan perencanaan seperti kaedah dan strategi peperangan dapat berjalan dengan baik selain peranan mereka di sebalik tabir. Sejarah membuktikan peranan wanita sebagai penguat semangat, perawat dan pembantu dalam tugas-tugas khas yang begitu cemerlang dan berkesan. Ini menjelaskan bahawa peranan wanita turut sama diperlukan bagi memperkukuhkan kepimpinan dalam organisasi ketenteraan di seluruh dunia. Di Malaysia, Angkatan Tentera Malaysia turut mengiktiraf wanita dan melibatkan mereka dalam perkhidmatan darat, laut dan udara. Anggota wanita diperlukan dan ia sekaligus berjaya mengimbangi setiap sudut kesiagaan dalam berhadapan sebarang kemungkinan dalam aspek pertahanan dan keselamatan negara. Justeru penulisan ini akan melihat perkembangan peranan dan penglibatan wanita sebagai anggota tentera dengan mengetengahkan dapatan daripada beberapa buah negara termasuk Malaysia.. Penulisan ini akan menggunakan kaedah kualitatif dengan pengaplikasian reka bentuk kajian sejarah. Manakala bagi kaedah analisis data, kajian ini menggunakan analisis kandungan. Dapatan kajian ini adalah terdapat peranan dan penglibatan wanita sebagai anggota tentera yang seragam dan berkepentingan bagi memastikan kelancaran perkhidmatan dalam aspek pertahanan ngara. Di samping itu, wanita juga diiktiraf kepimpinan mereka dan turut sama mampu berdiri bersama dengan anggota lelaki dalam pelbagai aspek kepimpinan ketenteraan dan pertahanan.

Kata Kunci: Wanita, Pertahanan, Keselamatan, Anggota Tentera.

PENDAHULUAN

Penglibatan wanita sebagai anggota tentera sudah berlaku sejak sekian lama. Sejarah membuktikan wanita telah diangkat peranannya bagi melancarkan pentadbiran sesebuah kepimpinan atau organisasi ketenteraan. Kedatangan Islam yang dipimpin oleh Nabi Muhammad SAW telah membuktikan peranan wanita diperkasakan dengan baik. Wanita turut diberi peranan utama secara langsung atau tidak langsung sebagai contoh dalam siri-siri peperangan yang berlaku pada zaman Nabi Muhammad SAW. Ini membuktikan penglibatan wanita dalam ketenteraan telah berlaku sejak awal lagi.

Sebagai contoh dalam peristiwa peperangan Badar, kita melihat bagaimana peranan wanita secara

tidak langsung dalam peperangan utama ini (Mhd Abrar, 2020). Begitu juga dengan peperangan-peperangan lain yang tidak menafikan penglibatan wanita di sebalik tabir kejayaan sebuah peperangan. Wanita pada waktu itu meskipun tidak menjadi tentera yang mengangkat senjata telah memainkan peranan sebagai penguat semangat dalam menyediakan suami dan anak-anak yang akan ke medan perang. Dalam beberapa keadaan juga pada zaman Nabi Muhammad SAW, wanita juga telah berperanan sebagai perawat tentera yang sakit, penyedia makanan dan minuman, menghulurkan senjata dan menjaga serta mengawal tawanan perang. Kita akan menemui nama tokoh-tokoh wanita hebat seperti Safiyyah binti Abdul Mutallib, Afra' binti Abi Tsa'labah, Aisyah binti Abu Bakar, Ummu Sulaim, Himnah binti Jahsy, Nusaibah binti Kaab dan ramai lagi yang menjadi tulang belakang secara tidak langsung bagi menjayakan peperangan pada zaman Nabi Muhammad SAW.

Perubahan zaman lebih memberi peluang wanita terlibat sama dalam organisasi ketenteraan. Wanita-wanita diperkasakan peranannya dalam pelbagai bidang kepakaran seperti taktikal, strategi, pendidikan dan perubatan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Angkatan Tentera Malaysia juga tidak terkecuali dalam turut sama mengangkat wanita menjadi sebahagian daripada kejayaan dan kehebatan organisasi ketenteraan ini. Kepimpinan wanita menjadi titik tolak kelicinan pentadbiran sedia ada bagi memastikan setiap perancangan dapat berjalan dengan lancar. Nama-nama seperti Mejar Jeneral Datuk Fadzlette Othman Merican Idris Merican; wanita pertama dinaikkan pangkat sebagai Mejar Jeneral dan Leftenan Kolonel Norhana Abd Manaf; juruterbang wanita pertama serta ramai lagi pegawai wanita yang hebat dan berpengalaman telah Berjaya mengukuhkan perkhidmatan cemerlang Angkatan Tentera Malaysia.

Justeru penulisan ini mensasarkan untuk melihat beberapa perkara iaitu melihat perkembangan peranan dan penglibatan wanita sebagai anggota tentera dengan mengetengahkan dapatan daripada beberapa buah negara termasuk Malaysia.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini akan menggunakan kaedah kualitatif dengan pengaplikasian reka bentuk kajian sejarah dan analisis kandungan. Analisis kandungan sering dirujuk sebagai kaedah yang tidak mengganggu (unobtrusive method), iaitu merujuk kepada kaedah yang tidak melibatkan peserta penyelidikan dan adakalanya tidak juga perlu mengambilkira penyelidik itu sendiri. Ia juga dikenali sebagai kaedah bukan reakti (Bryman, 2012). Penulisan ini telah mengadaptasi kaedah yang pernah digunakan oleh Duriau et al. (2007). Kajian ini menggunakan metode dokumentasi sebagai kaedah pengumpulan data dengan memfokuskan kepada sumber sekunder. Data-data sekunder digarap melalui sorotan literatur dengan membuat semakan dokumen, jurnal, artikel, buku, serta laporan-laporan media cetak, elektronik dan laman sesawang. Metodologi ini akan digunakan bagi melengkapkan objektif penulisan kertas kerja ini iaitu mengenalpasti penglibatan dan peranan wanita sebagai anggota tentera.

DAPATAN KAJIAN

1. WANITA SEBAGAI PEMIMPIN

Beberapa kajian telah dijalankan oleh para sarjana berhubung dengan kepimpinan wanita dalam pelbagai organisasi termasuk organisasi ketenteraan. Siame, N. D. (2012) menyatakan bahawa kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan menggerakkan orang lain dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing untuk mencapai tujuan dan cita-cita bersama. Maka kepemimpinan lahir dari proses internal (leadership from the inside out), yang akan membawa keberhasilan seseorang pemimpin itu terdorong oleh keperibadian mahupun ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Manakala kekuatan yang dimiliki tersebut akan mendorong seseorang pemimpin itu untuk melakukan suatu perubahan dan perbaikan dalam masyarakatnya.

Mhd Abrar (2020) menjelaskan dalam permasalahan kepemimpinan, agama Islam telah memberikan hak kepada wanita sebagaimana yang diberikan Islam kepada laki-laki, sama keadaannya apabila Islam telah memberikan kewajiban kepada perempuan sebagaimana yang dipikulkan Islam kepada laki-laki, kecuali ada kewajiban dan hak yang memang telah dikhususkan Islam untuk kaum laki-laki berdasarkan dalil-dalil syara'.

Kepimpinan wanita berhubung rapat dengan keperibadian dan kebijaksanaan dalam mengurus yang terbentuk dalam diri mereka. Wazir (1981) dalam Rahimi (2017) menjelaskan kepemimpinan wanita ialah keupayaan wanita untuk melibatkan diri, merekrut dan mengurus orang lain dalam kegiatan melibatkan khalayak umum, melangkaui lingkungan keluarga atau jaringan kekerabatan. Manakala Rahimi (2017) mengukuhkan pendapat tersebut dengan menyatakan bahawa kepemimpinan ditakrif dalam konteks hubungan kuasa antara pemimpin dengan pengikut. Pemimpin dianggap berkuasa, sekali gus berkeupayaan membawa perubahan terhadap para pengikutnya.

Manakala pada pendapat Northouse (2007), kepimpinan ditakrif sebagai, "A process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal". Tambah Northouse lagi, kepimpinan wujud dalam dua bentuk iaitu (1) kepimpinan tret, dan (2) kepimpinan proses. Kepimpinan tret merujuk kepada kalimat "she is a natural leader" dan "born to be a leader". Kepimpinan tret menyifatkan seseorang memiliki keistimewaan atau perwatakan atau kualiti yang melayakkannya menjadi pemimpin. Sementara itu, kepimpinan proses menekankan interaksi di antara pemimpin dengan pengikut yang mana seseorang diasah bakat dan kemahiran kepimpinannya menerusi pendidikan proses sosialisasi (Northouse, 2007). Nik Safiah (1990) dalam Rahimi (2017) berpendapat, "pemimpin tidak lahir dengan bakat dan keupayaan untuk memimpin. Pemimpin perlu dibentuk, dipupuk dan dilengkapkan dengan kemahiran-kemahiran tertentu".

Manakala Fitriani, A. (2015) menjelaskan bahawa berkembangnya zaman, wanita pun mampu memimpin sebuah organisasi. Telah banyak sosok wanita-wanita hebat yang menjadi pemimpin, antaranya sebagai presiden, pengurusan tertinggi, pemimpin organisasi atau komuniti dan sebagainya. Lelaki dan wanita memiliki gaya kepemimpinan yang berbeza. Lelaki lebih menggunakan norma keadilan sementara wanita menggunakan norma persamaan. Lelaki juga menggunakan strategi yang lebih luas dan lebih positif, perbezaan pengurusan tidak akan terlihat jika wanita memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

al-Qudsy, S. H. S. I. (2021) membincangkan berkenaan kepemimpinan wanita melalui pelbagai bentuk, tahap, peranan dan penglibatan yang dilihat tidak dapat disangkal atau diragui bahkan semakin mendapat kepercayaan dan dihargai di seluruh dunia. Dalam konteks di Malaysia jelas al-Qudsy (2021), 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 (al-Qudsy, 2021).

Berbeza dengan kebiasaan tumpuan pada penulisan kepimpinan wanita, Asha N. Gipson (2017) dalam al-Qudsy (2021) 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).

Selain daripada itu, menurut al-Qudsy (2021) 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 mensembangkan kerja dan keluarga. Dari sudut personaliti, kajian menunjukkan bahawa keupayaan seseorang dalam melaksanakan tugasannya adalah bergantung kepada faktor kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan diri (efikasi diri/self-efficacy).

Menurut Abdullah, N., & Othman, N. (2021), Sehingga kini, statistik menunjukkan bilangan wanita yang memegang portfolio di bahagian pengurusan tertinggi atau pembuat keputusan seperti Ketua Setiausaha Kementerian adalah rendah. Pernyataan ini disokong melalui analisis statistik yang menunjukkan 9 (20%) daripada 45 jawatan Ketua dan Timbalan Ketua Setiausaha terdiri daripada golongan wanita (Jabatan Perdana Menteri, 2021). Justeru, bagi memastikan Dasar 30 peratus wanita sebagai pembuat keputusan bagi sektor awam di Malaysia tercapai menjelang tahun 2030, sebuah kajian berkenaan efikasi sendiri kepimpinan perlu dijalankan untuk mengenal pasti tahap efikasi sendiri kepimpinan dalam kalangan penjawat awam wanita Gred 48 dan ke atas. Kajian ini penting bagi memastikan penjawat awam wanita betul-betul bersedia dan memiliki efikasi sendiri kepimpinan yang merupakan salah satu atribut penting bagi seorang pemimpin pembuat keputusan.

Ramli, N. (2006) menjalankan kajian berkenaan kepimpinan wanita di sekolah yang menyatakan bahawa wanita perlu berani menghadapi risiko dan perlu memikul tanggungjawab terhadap keputusan yang diambilnya (Collard 2001). Wanita juga seringkali dianggap mengalami halangan, gagal menyelesaikan masalah dan pembuat keputusan yang tidak cekap. Wanita juga dianggap memerlukan bantuan tambahan atau kurang bersedia untuk membuat sebarang keputusan. Selain itu, wanita dianggap tidak adil, kerap disalahertikan kerana dikatakan membuat keputusan berdasarkan emosi dan sentimen. Baron (1987) dalam kajiannya mendapati beberapa alasan yang diutarakan oleh lelaki kerana tidak mahu menerima wanita sebagai ketua adalah seperti berikut: (1) wanita tidak begitu yakin, (2) wanita mempunyai kurang pengaruh atau kuasa, (3) wanita kurang bijak berurusan, dan (4) wanita kadang-kadang terlalu mendesak. Menurut Hersey dan Blanchard (1977) dalam Ramli, N (2006) menyatakan bahawa situasi sesebuah tempat dan cabarannya mempengaruhi gaya kepimpinan dan priority yang ditetapkan oleh pemimpin.

Justeru berdasarkan pendapat-pendapat berkenaan kepimpinan dengan merujuk wanita sebagai pemimpin kita dapati bahawa wanita boleh menjadi seorang pemimpin dan mengetuai kepimpinan dalam sebarang bentuk organisasi. Ia bersesuaian juga dengan pendapat Rahimi (2017) dan Nik Safiah (1990) bahawa pemimpin itu tidak dilahirkan dengan kapasiti karisma semulajadi yang dimiliki namun

seseorang pemimpin itu tidak kira jantina boleh dibentuk dan dilengkapkan dengan pelbagai kemahiran dan pengalaman bagi menjadikannya seorang pemimpin yang berwibawa di masa hadapan. Dalam konteks kepimpinan anggota tentera juga tidak terkecuali bagi memastikan kelancaran susunan strategi, perancangan dan pengurusan sistem ketenteraan dan pertahanan negara.

2. PERKEMBANGAN PERANAN DAN PENGLIBATAN WANITA SEBAGAI ANGGOTA TENTERA

Penglibatan wanita sebagai pemimpin dan anggota tentera telah berlaku sejak sekian lama. Perkembangan yang sihat ini membuktikan bahawa penglibatan wanita ini seiring dengan keperluan dan perkembangan semasa organisasi ketenteraan dan pertahanan. Justeru penulisan bab ini akan melihat secara sepintas lalu sorotan kajian lepas yang membuktikan penglibatan wanita sebagai anggota tentera khususnya pada zaman Nabi Muhammad SAW dan beberapa negara terpilih.

Zabidi, Z. A (2020) membincangkan sejak era Nubuwwah misi ketenteraan turut disertai golongan wanita dengan peranan tersendiri dan tertakluk kepada keizinan daripada Nabi Muhammad SAW. Dunia kini membuka ruang penyertaan seluas-luasnya kepada golongan wanita dalam bidang ketenteraan hingga ke barisan tempur. Fenomena ini menimbulkan persoalan berbangkit serta sensitiviti agama dan adat. Dapatan kajian ini menghujahkan bahawa penyertaan golongan wanita bidang dalam ketenteraan menurut perspektif Islam adalah terletak di bawah urusan eksklusif pemerintah dan tertakluk kepada syarat-syarat yang patuh Syariah. Golongan wanita pada zaman Nabi Muhammad SAW turut terlibat dalam misi peperangan bersama Baginda dengan peranan tersendiri sesuai dengan kemampuan dan naluri kewanitaan. Dalam beberapa hadith, Baginda ada menceritakan dan menyatakan tentang peranan mereka, antaranya ialah seperti Asma' bint Yazid, seorang tokoh wanita terkenal yang sangat berani dan sanggup menyerahkan jiwa raganya untuk mempertahankan Nabi Muhammad SAW dan Islam. Ia terbukti apabila beliau terlibat menyertai dalam beberapa siri peperangan pada zaman Nabawi dan Khulafa'.

Antara peperangan yang diikuti Asma' ialah perang Khandaq, Khaybar, Uhud dan Yarmuk. Dalam perang Khandaq, Asma' mengirinkan makanan kepada Baginda dan para Sahabat, begitu juga semasa perang Khaybar beliau memberi perkhidmatan menyediakan makanan dan minuman kepada kalangan tentera dan merawat mereka yang tercedera. Di samping itu, Asma' bersama barisan wanita lain bersedia i barisan belakang dan sentiasa memantau semangat juangtentera Islam yang cuba berundur; kalangan wanita ini akan mengacukan kayudan sentiasamemberi katasemangat agar tentera Islam yang berniat untuk berundur akan kembali mara menentang pihak musuh. Beliau juga berperanan besar ketika peristiwa perang Yarmuk pada tahun ke-13H. Pada ketika itu, tentera Islam yang dipimpin oleh Khalid ibn al-Walid dengan bilangan anggota berjumlah 46 ribu orang berkemampuan untuk menewaskan bala tentera Kaisar Romawi yang berjumlah 240 ribu anggota tentera terlatih.

Seterusnya, penulisan menemui pendapat Ellen (2010) yang membincangkan berkenaan kedudukan wanita dalam South African National Defence Force (SANDF) bahawa peluang wanita dalam sistem pertahanan negara sudah terbuka namun masih terhad. Kelihatan wanita dalam SANDF masih belum mempunyai ruang seluasnya dan kuasa dalam membuat keputusan dalam organisasi tersebut. Ellen (2010) juga mencatatkan dalam SANDF tidak terdapat General dalam kalangan wanita, manakala hanya 23 orang berpangkat Kolonel, 125 orang leftenan colonel dan 873 orang berpangkat Meior.

Manakala, Bridges (2005) pula membincangkan berkenan peranan wanita dalam Australian Defence Force (ADF). Kajian ini membincangkan tentang ketidaksamarataan gender dalam ADF sebagai penghalang kepada integrasi penuh wanita dalam organisasi ketenteraan. Kajian ini mendapati bahawa bahawa wanita dikecualikan daripada peranan dalam ADF berdasarkan mitologi bahawa perkhidmatan wanita adalah lebih rendah daripada lelaki. Isu yang dikemukakan dalam hujah untuk

perpaduan, kekuatan fizikal dan perlindungan adalah mitos ketenteraan yang berusaha untuk terus mengenyahkan wanita daripada jawatan kepimpinan, prestij dan kuasa dalam ADF. Peranan semasa dan potensi wanita dalam pertempuran dan pengaman dibentangkan dalam kajian ini sebagai kajian kes muktamad mendedahkan bagaimana wanita dinafikan hak pekerjaan yang sama dalam ADF.

Namun, kajian berkenaan ADF telah dikemaskini oleh Wadham, B. (2018) dan menyatakan bahawa terdapat perubahan tindakan dalam Angkatan Pertahanan Australia (ADF) terhadap wanita, yang telah memberi ruang yang lebih dalam reformasi jantina. Penyelidikan tersebut secara kritis menjelaskan tentang kesaksamaan jantina di seluruh ADF dan menggariskan idea dan tuntutan penting dalam institusi. Penyelidikan Wadham, B adalah untuk menganalisis berkenaan jantina, seksualiti dan kesaksamaan. Perkara ini bertujuan untuk meneliti implikasi yang dinyatakan oleh ADF bagi mewujudkan tempat kerja inklusif gender.

Elanor Gordon (2019) membincangkan berkenaan jurang antara dasar dan amalan berkenaan kedudukan wanita dalam Security Sector Reform (SSR) yang mensasarkan kajian di Nepal, Sri Lanka, Kosovo and Colombia. Kajian ini menunjukkan bahawa walaupun SSR responsif terhadap isu gender namun ia masih ditafsirkan secara sempit. Wanita terus dipinggirkan dalam program SSR pasca konflik dan institusi sektor keselamatan pasca pembaharuan. Ini terutama berlaku dalam sektor pertahanan. Ini kerana walaupun alasan normatif dan pragmatik untuk mengarusperdanakan jantina dalam pembaharuan sektor pertahanan dan SSR yang lebih luas. Wanita sering dipinggirkan kerana andaian bahawa mereka tidak mempunyai kemahiran, kebolehan atau kecenderungan untuk menjadi anggota tentera yang berkesan. Andaian ini dicabar apabila mempertimbangkan jumlah besar wanita yang berjuang semasa konflik, selalunya dalam kumpulan pemberontak, di kebanyakan tempat.

Holmes, G. (2014) membincangkan berkenaan kedudukan anggota tentera wanita di Rwanda. Holmes menjelaskan bahawa Kerajaan Rwanda telah memberi penekanan yang baharu untuk menambah bilangan anggota tentera wanita dan jantina yang mengarusperdanakan Angkatan Pertahanan Rwanda (RDF). Kajian Holmes, G adalah berkenaan usaha yang dilakukan oleh RDF sejak 2007 untuk memenuhi keperluan strategik ini dan menyepadukan anggota wanita ke dalam organisasi keselamatan negara. Adalah dicadangkan bahawa, walaupun Rwanda berjaya membawa wanita ke dalam bidang politik, wanita masih enggan menyertai tentera. Dihujahkan bahawa nilai dan sikap masyarakat yang lazim, naratif yang bercanggah dalam wacana rasmi tentang peranan wanita sebagai aktor keselamatan, kekangan sumber dan penekanan RDF terhadap 'kesaksamaan jantina' adalah penghalang untuk mencapai matlamat RDF. Berdasarkan temu bual mendalam dengan anggota tentera dan pegawai kerajaan RDF, serta penyelidikan dokumentari, kajian ini telah memberi gambaran keseluruhan pendekatan kerajaan Rwanda untuk menggerakkan wanita untuk mengamankan negara, sebelum mengkaji bagaimana RDF bertujuan untuk memajukan Wanita, Agenda Keamanan dan Keselamatan (WPS) di peringkat nasional dan tempatan, artikelnya kemudian turut sama membincangkan beberapa faktor yang menghalang pengambilan dan pengekalangan anggota tentera wanita.

Merujuk kepada Jabatan Arah KAGAT (2015) berkenaan dengan perkembangan perjawatan dalam Kor Agama Angkatan Tentera (KAGAT), setelah 30 tahun KAGAT terus berkembang dengan penambahan perjawatan yang terdiri dari jawatan pegawai dan anggota lain-lain pangkat. Sehingga bulan November 2014 KAGAT telah mempunyai seramai 206 orang pegawai yang berpangkat antara Mejar Jeneral hinggalah ke pangkat Kapten, seramai 971 orang anggota lain-lain 11 pangkat. Jumlah keseluruhan kekuatan anggota KAGAT sehingga bulan November 2014 adalah seramai 1,177 orang. Berdasarkan jumlah tersebut terdapat lima orang wanita berpangkat Pegawai Waren, 33 orang wanita sebagai staf sarjan dan 115 orang wanita sebagai sarjan/koperal.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulannya, merujuk kepada perbincangan di atas wanita telah mendapat tempat dalam pelbagai organisasi sebagai pemimpin. Terdapat banyak teori dan pendapat sarjana yang bersetuju bahawa kepimpinan wanita berupaya dibentuk melalui kepelbagai kemahiran, pengalaman dan kemahiran. Di samping itu, dapat kajian penulisan ini juga membincangkan secara sepintas lalu peranan dan penglibatan wanita dalam organisasi ketenteraan dalam beberapa buah negara terpilih. Diharap kajian ini dapat dikembangkan pada masa akan datang untuk memastikan penglibatan wanita sebagai anggota tentera adalah bersifat optimum tanpa sebarang prajudis.

PENGHARGAAN

Kertas kerja ini merakamkan penghargaan kepada pihak Universiti Pertahanan Nasional Malaysia kerana memberi sejumlah pembiayaan untuk geran jangka pendek UPNM/2022/GPJP/SSI/1

RUJUKAN

- Abdullah, A. (2012). Literatur dan kajian tentang gender di malaysia sejak 1980 hingga dekad 2000an. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari*, 6, 27-35.
- Abdullah, N., & Othman, N. (2021). Analisis Efikasi Kendiri Kepimpinan Dalam Kalangan Penjawat Awam Wanita Di Putrajaya, Malaysia. *Asial (APJ)*, 4(1), 195-204.
- al-Qudsy, S. H. S. I. (2021). Kepimpinan Wanita Menurut Perspektif Siasah Syariyyah. *Jurnal'Ulwan*, 6(3), 111-135.
- Amir, A. N., & Rahman, T. A. (2021). Kepimpinan Wanita Menurut Perspektif Hamka. *Journal of Quranic Sciences and Research*, 2(1), 18-26.
- Beden, S. (2020). Potret Kepimpinan Wanita dalam Wajah Seorang Wanita dari Perspektif Pendekatan Pengurusan. *Malay Literature*, 33(2), 265-294.
- Bridges, D. V. (2005). *The gendered battlefield: women in the Australian Defence Force* (Doctoral dissertation, University of Western Sydney (Australia)).
- Broderick, E., Baird, E., Mostyn, S., Ney, M., & Powell, D. (2012). Review into the treatment of women in the Australian Defence Force. Australian Human Rights Com
- Cawkill, P., Rogers, A., Knight, S., & Spear, L. (2009). *Women in ground close combat roles: The experiences of other nations and a review of the academic literature* AT, editor. Fareham: UK Ministry of Defence.
- Clonan, T. (2000). *The Integration And Recruitment Of Women To The Irish Defence Forces*.
- Clonan, T. (2000). *The Training Environment Of The Irish Defence Forces: Integrated Training, Bullying and Sexual Harassment*.
- Darus, A. A. B. H. A. *Kualiti Kepimpinan Dalam Kalangan Pegawai Kanan Polis Wanita*.
- De Nmark, F. L. (1993). Women, leadership, and empowerment. *Psychology of women quarterly*, 17(3), 343-356.
- Ely, R. J., & Rhode, D. L. (2010). Women and leadership. *Handbook of leadership theory and practice*, 377-410.
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.
- Gibbon, D. M. (2014). *Unexpected Turbulence: The Barriers and Challenges Faced By Women Pilots in the Australian Defence Force*.
- Hamid, S. Z., Ramli, F. Z. M., & Yama, P. (2014, December). Sumbangan Zainab al-Ghazali dalam Memartabatkan Kedudukan Wanita dalam Arena Kepemimpinan dalam *Jurnal International Conference on Postgraduate Research (Vol. 2)*.
- Hamid, S. Z., Ramli, F. Z. M., & Yama, P. (2014, December). Sumbangan Zainab al-Ghazali dalam

Memartabatkan Kedudukan Wanita dalam Arena Kepemimpinan dalam Jurnal International Conference on Postgraduate Research (Vol. 2).

- Hasan, M. R. (2017). Pembangunan Kepimpinan Wanita: Membina Ilmu Watan Bagi Kepimpinan Wanita Menerusi Kehidupan Tun Fatimah Hashim Malaysia: *Journal of Malaysian Studies*, 35(1).
- Hassan, A. A. H. (1996). Islam dan Wanita. *Jurnal Usuluddin*, 4, 105-116.
- Hassan, Z., & Silong, A. D. (2008). Women leadership and community development. *European Journal of Scientific Research*, 23(3), 361-372.
- Ismail, N. T., Che Pa, B., & Abdul Rahman, M. Z. (2018). Kerjaya Wanita Di Peringkat Pengurusan Tertinggi Negara Menurut Perspektif Al-Qur'An Dan Hadis. *Journa*
es.
- Ismail, S. (2009). Pembentukan organisasi cemerlang: Pandangan Islam dalam melantik pemimpin. *Jurnal Usuluddin*, 29, 207-220.
- Ismail, S. H. S. (2002). Kepimpinan wanita dalam politik dari perspektif siyasah syar'iyah. *Jurnal Syariah*, 10(2), 109-122.
- Jennings, O. (2020). Motherhood and the Military, *Opposing Forces? A Female Perspective*. *Journal Of Military History and Defence Studies*, 1(2), 12-39.
- Klenke, K. (2004). *Women and leadership: A contextual perspective*. Springer Publishing Company.
- Lente, D. V. (2022). 'The World is Her Home': The Role of Women Volunteers in Dutch Civil Defence in the 1950s and 1960s. In *Cold War Civil Defence in Western 156*. Palgrave Macmillan, Cham.
- Molekane, E. (1996). The Role of Women in the South African National Defence Force (SANDF). *African Security Review*, 5(5), 23-26.
- Nazim, A. M., Sham, F. M., & Hamjah, S. H. (2012). Khidmat Sosial Wanita pada Zaman Rasulullah SAW. *Al-Hikmah*, 4, 37-49.
- Nik Safiah Karim and Rokiah Talib. 2003. *Tan Sri Fatimah: Potret seorang pemimpin*. Subang Jaya: Pelanduk Publications.
- Novitasari, D., Kumoro, D. F. C., Purno, M., Pramono, T., & Asbari, M. (2021). Pegawai Wanita dalam Pusaran Kepemimpinan, Stres dan Turnover Kerja. *Edukatif Pendidikan*, 3(6), 4637-4650.
- Qisti, R. (2018). *Nyai Hj. Masriyah Amva: Corak kepimpinan wanita dari aspek perundangan Islam/Qisti Robhati* (Doctoral dissertation, University of Malaya).
- Ramli, M. A. (2010). Kepimpinan Perempuan Menurut Perspektif Islam: Satu Sorotan. *Jurnal Pengajian Melayu/Journal of Malay Studies (JOMAS)*,
- Ramli, N. (2006). Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia (Malaysian Joon)*, 31, 53-69.
- Saidon, N. R., Daud, S., & Samsudin, M. (2017). Faktor Kepimpinan dan Gender dalam Penglibatan Politik Wanita di Malaysia (1980-2013)(Leadership and Gender en's Political Participation in Malaysia (1980-2013)) *Akademika* 87(3)
- Saidon, N. R., Daud, S., & Samsudin, M. (2017). Penglibatan Politik: Perneriksaan Kepimpinan Wanita Di Malaysia (1980-2013). *e-BANGI*, 12(1), 13
- Shahran, S. A., Amran, N. N., & Majid, L. A. (2021). Bidang Jihad Bagi Wanita Menurut Perspektif Amina Wadud. *AL-TURATH JOURNAL OF AL-QURAN AND AL-S*
0-17.
- Siame, N. D. (2012). Kepimpinan Wanita Dalam Perspektif Syariat Islam. *Jurnal keislaman*, 4(1).
- Tallberg, T. (2009). The gendered social organisation of defence: Two ethnographic case studies in the Finnish defence forces. *Svenska handelshögskolan*.
- Tasnim, A. R. (2018). Kepimpinan wanita dari kacamata islam.
- Wanita, P. G. K. Determinants Of Women Leadership Style. In *E-Proceedings Of The International Conference On Aqidah, Religionsciences (Sigma10)* (p. 309).
- Wadham, B., Bridges, D., Mundkur, A., & Connor, J. (2018). 'War-fighting and left-wing feminist agendas': gender and change in the Australian Defence Force. *Critics*, 4(3), 264-280.
- Zabidi, Z. A. A., Jamsari, E. A., & Ibrahim, I. A. (2020). Penglibatan Golongan Wanita dalam Bidang

Ketenteraan menurut Cerminan Syariah [Women's Involvement ild according to the Reflection of Shariah]. BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences (e-ISSN: 2600-9080), 3(3), 34-48.

Bryman. (2012). *Social Research Methods*. Fourth edition. UK: Oxford University Press.

V.J. Duriau, R.K. Reger, M.D. Pfarrer, A Content Analysis of the content analysis literature in organization studies: Research themes, data sources, and methodological refinements. *Journal of Organizational Research Methods* 10(1) (2007) 5–34.

_____. 2015. 30 Tahun KAGAT- Anjakan Paradigma Dai Askari. Kuala Lumpur: Jabatan Arah kor Agama Angkatan Tentera.