



**KOMPETENSI DAN PRESTASI PEGAWAI *SULH* WANITA DALAM
MENGENDALIKAN KES MAL DI MAHKAMAH SYARIAH**

**[COMPETENCY AND PERFORMANCE OF FEMALE *SULH* OFFICERS
IN HANDLING CIVIL CASES IN SYARIAH COURTS]**

RUZITA RAMLI^{1*}
DINA IMAM SUPAAT¹
HASNIZAM HASHIM¹
RAMIZAH WAN MUHAMMAD²

¹Fakulti Syariah dan Undang-Undang, Universiti Sains Islam Malaysia,
Bandar Baru Nilai, 78100 Nilai, Negeri Sembilan, MALAYSIA

²Jabatan Undang-Undang Islam, Kulliyah Undang-Undang Ahmad Ibrahim,
Universiti Islam Antarabangsa Malaysia, Jalan Gombak, 53100, Selangor, MALAYSIA

*Corresponding author: ruzita.syariah@gmail.com

Received Date: 4 March 2022 • Accepted Date: 30 April 2022

Abstrak

Pegawai *sulh* adalah tulang belakang pelaksanaan *sulh* sebagai kaedah alternatif penyelesaian pertikaian di mahkamah syariah. Pengetahuan dan pengalaman pegawai *sulh* boleh mempengaruhi perjalanan dan kejayaan Majlis *Sulh*. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti kompetensi pegawai *sulh* wanita dalam mengendalikan dan menyelesaikan kes mal, tahap keyakinan, kelebihan dan kekurangan dari segi kemahiran dalam kalangan pegawai *sulh* wanita. Objektif seterusnya iaitu untuk mengenal pasti perbandingan dari sudut tempoh perkhidmatan pegawai *sulh* wanita antara skim perkhidmatan guna sama (persekutuan) dan bukan guna sama (negeri). Mengguna pakai metod kualitatif dan kuantitatif, kajian ini membuktikan bahawa peranan pegawai *sulh* wanita yang kompeten adalah mustahak dan berharga untuk mencapai tujuan *sulh*, memastikan kelancaran penyelesaian kes dan akan menyumbang kepada prestasi mahkamah syariah secara keseluruhan.

Kata kunci: *Sulh*, Mediasi, Mahkamah Syariah, Kompetensi

Abstract

Sulh officers are the backbone of the application and practice of alternative dispute resolution in syariah courts. The knowledge and experience of sulh officers could influence the smoothness of sulh process as well as the success of the process. The objective of the research is to identify,

among others, the competency of female Sulh officers in handling and resolving the “mal” cases, the level of confidence of the officers and the goodness and the weakness in terms of skills amongst the female sulh officers. Other than that, another objective is to identify as well as to compare the competency of female sulh officers in terms of period of service between the sulh officers from the Joint Scheme States (Federal) and Non Joint States (States) in Malaysia. Using the qualitative and quantitative methods, this research could prove that a competent female sulh officer is vital and significant for the purpose of achieving the objective of sulh process, ensuring the efficiency of the process and eventually would contribute generally to uplift the performance and image of the syariah courts.

Keywords: *Sulh, Mediation, Syariah Court, Competence*

Cite as: Ruzita Ramli, Dina Imam Supaat, Hasnizam Hashim & Ramizah Wan Muhammad. 2022. [Competency And Performance Of Female *Sulh* Officers In Handling Civil Cases In Syariah Courts] Kompetensi Dan Prestasi Pegawai *Sulh* Wanita Dalam Mengendalikan Kes Mal Di Mahkamah Syariah. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari* 23(1): 309-322.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan *sulh* di mahkamah syariah merupakan salah satu perkhidmatan yang ditawarkan kepada orang ramai sejak tahun 2001 bertujuan untuk menyelesaikan pertikaian secara harmoni dan damai, menjimatkan masa dan kos pihak-pihak serta berupaya mengurangkan tunggakan kes. Menurut Portal Rasmi Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia (2021), corak kehidupan yang semakin kompleks, sifat institusi kekeluargaan masyarakat yang berubah dan pelbagai faktor lain membawa kepada peningkatan kadar perceraian dikalangan orang Islam di Malaysia. Statistik mencatatkan bahawa terdapat peningkatan kes perceraian lebih 40 peratus dari tahun 2009 ke 2019 (JKSM, 2020). Peningkatan kadar perceraian ini secara langsung memberi kesan terhadap pertambahan jumlah kes yang perlu diurus dan dikendalikan oleh mahkamah syariah. Justeru, bagi menyelesaikan kes mal secara *sulh* khususnya berkaitan tuntutan-tuntutan selepas perceraian yang didaftarkan di mahkamah syariah, pegawai *sulh* yang mempunyai pengetahuan, kompetensi dan kemahiran memainkan peranan penting dan amat diperlukan. Kompetensi merujuk kepada satu corak perkembangan pengetahuan, kemahiran, keupayaan, tingkah laku yang diperlukan oleh seseorang warga kerja dalam melaksanakan dan membuat tugas-tugas harian seperti mana fungsi dan tanggung jawab yang telah digariskan dengan jayanya. Seperti yang termaktub dalam prosedur iaitu Seksyen 99, Akta / Enakmen / Ordinan Tatacara Mal Mahkamah Syariah, Kaedah Tatacara Mal (*Sulh*) Negeri-Negeri dan Arahan Amalan Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia (JKSM) no 1 tahun 2010, setiap kes mal (tidak termasuk kes pembubaran perkahwinan) akan melalui proses *sulh* sebaik ianya didaftarkan di mahkamah syariah.

Pandemik covid 19 yang melanda negara malah dunia turut memperlihatkan keperluan merekayasa (*reengineering*) suasana kerja. Kepentingan pegawai *sulh* lelaki dan wanita di institusi mahkamah syariah tidak dapat dipertikaikan lagi. Kajian ini bagaimanapun menjurus kepada kompetensi dan prestasi pegawai *sulh* wanita dalam mengendalikan majlis *sulh*. Pegawai *sulh* di mahkamah syariah merupakan pegawai kumpulan pengurusan dan profesional.

Perlu memenuhi syarat lantikan antaranya memiliki Ijazah Sarjana Muda Kepujian Syariah atau Ijazah Sarjana Muda Pengajian Islam (Syariah) serta Diploma Lanjutan Undang-undang dan Pentadbiran Kehakiman Islam yang diiktiraf oleh kerajaan sebelum layak untuk dilantik di dalam skim jawatan Pegawai Syariah gred LS 41 (Noor Hadina, 2021).

Perbincangan seterusnya akan menyorot kajian-kajian lepas yang relevan untuk menjelaskan konteks dan objektif kajian. Tumpuan sorotan adalah pada literatur yang membincangkan berkaitan kompetensi dan kemahiran kalangan pegawai *sulh*.

KAJIAN LITERATUR

Tahap kompetensi dan kemahiran pegawai *sulh* (pengantara) sering dikaitkan kajian dan penulisan berkaitan tahap keberkesanan pelaksanaan *sulh* (mediasi). Tesis Mohd Fuad (2006) menyentuh kekurangan kemahiran kalangan pegawai *sulh* dan membincangkan kemahiran tambahan yang mesti dimiliki oleh pegawai *sulh* selain penguasaan ilmu perundangan syariah. Menurut beliau, perkembangan ilmu dan kemahiran tidak terletak semata-mata dengan menghadiri kursus formal, tetapi juga proses pembelajaran yang berlaku semasa menjalankan tugas seharian selari dengan teori '*on-the-job-training*'. Kajian yang tertumpu di negeri Selangor ini mengguna pakai pendekatan temubual dan mencetuskan keperluan kepada kajian mendalam untuk mengetahui sama ada perbezaan jantina pegawai *sulh* / pengantara memberi kesan ketara dalam pengendalian perundingan. Senada dengan Mohd Fuad (2006), Wan Azimin (2021) dalam tesis PhDnya menyatakan keperluan untuk membuat kajian lanjut berdasarkan dua skim perkhidmatan di mahkamah syariah iaitu guna sama (Persekutuan) (Negeri Sembilan, Selangor, Wilayah Persekutuan, Melaka, Sabah, Pulau Pinang dan Perlis) dan bukan guna sama (Negeri) (Perak, Kelantan, Pahang, Sarawak, Kedah, Johor dan Terengganu) yang mempunyai pentadbiran dan pengurusan pelaksanaan *sulh* yang berbeza.

Sementara itu, Mohd Sofian (2011) dalam tesis sarjananya telah menunjukkan bahawa ciri-ciri pengantara yang baik adalah mempunyai kemahiran inter-personal seperti komunikasi, membina hubungan dan kepercayaan (*rapport*). Tanpa kemahiran yang tepat akan mengakibatkan kegagalan proses pengantaraan walaupun kemahiran tersebut mungkin sukar dikuasai namun tidak mustahil boleh diperolehi. Namun, kajian Mohd Sofian (2011) hanya mengukur kemahiran pengantara di *Kuala Lumpur Regional Center of Arbitration (KLRC)* dan mencadangkan kajian akan datang memfokuskan untuk memperluaskan metod kajian dengan membuat pemerhatian dan turut serta dalam proses dan kursus mediasi untuk mendapatkan maklumat yang lebih baik.

Kajian oleh Wan Azimin dan Ahmad Hidayat (2021) menyokong kepentingan kemahiran dan pengetahuan untuk meningkatkan tahap kompetensi dan profesionalisme pegawai *sulh* walaupun kajian ini hanya memfokuskan pengendalian kes-kes harta sepencarian sahaja. Kajian ini merumuskan bahawa, selain peranan dari pihak-pihak dan jenis kes, kebijaksanaan dan kemahiran pegawai *sulh* turut menjadi faktor penyumbang kepada kejayaan *sulh*. Menurut Mohd Na'im (2020) dan Nor'Adha et al., (2019), melalui teknik dan kemahiran yang khusus, pegawai *sulh* dapat mempertahankan standard tertinggi dalam menjalankan majlis *sulh*, membantu pihak klien berunding dan mencapai kata sepakat. Faktor kegagalan *sulh* yang direkodkan dalam kajian lepas termasuklah aspek kompetensi dan kekurangan kemahiran kalangan pegawai *sulh* (Bahagian Dasar dan Penyelidikan JKSM, 2013; Muhammad Hazim et

al., 2019; Raihanah, 2006; Siti Noraini dan Zulkifli, 2006; Su'aida, 2009) serta kegagalan pegawai *sulh* berperanan secara berkecuali atau *neutral*, dan tidak berat sebelah atau *impartial* dalam membimbing ke arah capai kata sepakat (Christina Ooi, 2017).

Kelompangan yang dapat dilihat dalam kajian lepas adalah kurangnya fokus terhadap kemahiran pegawai *sulh* secara terperinci serta tiada data mengenai tempoh perkhidmatan pegawai *sulh* serta latihan dan prestasi. Malah tiada kajian khusus mengenai perbezaan jantina pegawai *sulh* dan kesannya terhadap pengendalian *sulh*. Oleh yang demikian, kajian semasa ini akan mengisi kelompangan kajian lepas dengan memfokuskan perbincangan ke arah prestasi dan kompetensi pegawai *sulh* wanita dalam skop bidang kerjaya mereka.

Bahagian seterusnya akan memfokuskan kepada metodologi kajian. Perbincangan ini meliputi pendekatan kajian serta kaedah yang digunakan untuk mengutip data dan analisa data bagi memenuhi objektif kajian.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan metodologi kualitatif dan kuantitatif. Data utama diperoleh daripada akta-akta dan enakmen, melalui soal selidik kalangan pegawai *sulh* dan hakim syar'ie di Malaysia serta pemerhatian dalam kursus dan proses *sulh*. Data sekunder diperoleh dari buku, makalah terbitan keras dan dalam talian serta rujukan laman sesawang. Statistik penyelesaian kes *sulh* (2015-2021) dianalisis untuk melihat perkaitan kemahiran dengan kejayaan majlis *sulh*. Analisis data dibuat menggunakan perisian *Atlas.ti* versi 8 dan pakej statistik bagi sains sosial (SPSS). Kajian rintis telah dijalankan di Jabatan Kehakiman Syariah Negeri Sembilan (JKSNS) bagi melihat pengendalian kes mal oleh pegawai *sulh* wanita dan cabaran yang dihadapi.

Berikutnya adalah pembentangan dapatan tinjauan yang diperoleh dari perspektif hakim syarie dan pengamal *sulh* mengenai prestasi, kemahiran dan pengetahuan pegawai *sulh* dalam proses *sulh* di mahkamah syariah.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Dapatan di dalam kajian akan digunakan untuk melihat kemahiran khusus pegawai *sulh* secara terperinci yang sesuai dengan skop tugas *sulh* selain pengetahuan undang-undang dan hukum syarak. Perbincangan lain merangkumi bentuk latihan yang perlu dibekalkan dan pelbagai kemahiran yang perlu dikuasai oleh pegawai *sulh*. Di samping itu, kajian ini menunjukkan peri penting menguasai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan serta kesediaan meningkatkan tahap kompetensi diri untuk mengendalikan majlis *sulh* yang perlu ada kepada pegawai *sulh*. Malah, kajian ini turut mengetengahkan prestasi dan kompetensi pegawai *sulh* wanita dalam menyelesaikan kes mal dan skop bidang kerjaya mereka. Selain itu, kajian ini juga untuk melihat sebarang kelompangan atau lacuna di dalam sistem pentadbiran mahkamah syariah berkaitan *sulh*.

Berdasarkan statistik pendaftaran mengikut pecahan jenis kes *sulh* di bawah, rekod menunjukkan sebanyak 68,870 kes telah didaftarkan di bawah unit *sulh*. Data menunjukkan kes *hadhanah* (22,741 atau 30.0 peratus) menduduki tempat pertama jumlah kes terbanyak didaftarkan. Diikuti di tempat kedua jumlah kes nafkah anak (15,565 atau 22.6 peratus).

Seterusnya harta sepencarian (7,449 kes atau 10.8 peratus), *muta'ah* (7,075 kes atau 10.2 peratus) dan nafkah *eddah* (5,959 kes atau 8.6 peratus). Selebihnya adalah lain-lain kes mal 10,081 atau 14.3 peratus. Apa yang lebih ketara adalah kadar pendaftaran melibatkan lima (5) kes berangkai berkaitan tuntutan selepas perceraian ini mencatatkan jumlah kumulatif sebanyak 58,789 (85.3 peratus). Ia merupakan angka yang besar dan pastinya corak pengendalian dan tempoh penyelesaian kes turut memberi kesan ketara kepada prestasi baik mahupun sebaliknya kepada mahkamah syariah.

Selanjutnya kadar penyelesaian bagi lima (5) kes ini mencatatkan sebanyak 53,152 (90.4 peratus) daripada jumlah kes 58,789. Namun begitu, ianya tidaklah menggambarkan kedudukan sebenar prestasi unit *sulh*, memandangkan pengiraan kes selesai pada masa ini merangkumi tiga (3) keadaan iaitu status kes berjaya, gagal dan tidak hadir (Seksyen *Sulh*, JKSM) sedangkan prestasi sebenar wajar diukur berdasarkan kes berjaya. Oleh itu, amatlah penting tumpuan kemahiran dan kompetensi kalangan pegawai *sulh* dapat diketengahkan secara lebih meluas bagi menjamin penyelesaian kes dapat dicapai secara cepat dan berupaya meningkatkan kadar statistik kes selesai disebabkan kes berjaya.

Jadual 1: Kategori kes yang didaftarkan tahun 2015 hingga 2021 bagi mahkamah syariah di Malaysia

Jenis Tuntutan Kes	Daftar	Selesai
<i>Hadhanah</i>	22,741	20,628
Nafkah Anak	15,565	14,023
Harta Sepencarian	7,449	6,746
<i>Muta'ah</i>	7,075	6,335
Nafkah Eddah	5,959	5,420
Lain-lain kes mal	10,081	9,254
Jumlah	68,870	62,406

Sumber : Bahagian Teknologi Maklumat, JKSM (2021)

Berdasarkan rekod sehingga 30 Julai 2021, terdapat seramai 76 orang ditugaskan untuk mengendalikan tugas *sulh* di seluruh mahkamah syariah di Malaysia. (Seksyen *Sulh*, JKSM, 2021). Status jawatan bagi pegawai *sulh* terdiri berstatus tetap (62 orang) dan kontrak (14 orang) iaitu 12 orang di Selangor dan dua (2) orang di Kedah seperti ditunjukkan dalam jadual di bawah:

Jadual 2 : Status Jawatan Pegawai *Sulh*

Status Jawatan	
Kontrak	14
Tetap	62
Jumlah	76

Sumber : Seksyen *Sulh*, JKSM (2021)

Satu tinjauan telah dibuat pada Julai tahun 2021 untuk mengenal pasti tentang kompetensi dari segi kebolehan, kekurangan, bentuk latihan serta pandangan terhadap pegawai *sulh* wanita di Malaysia. Soalan-soalan tinjauan ini dibuat dalam dua set dan diedarkan kepada dua kumpulan responden yang berlainan. Yang pertama, soalan-soalan diberikan kepada hakim syarie selaku pihak yang akan mengesahkan perjanjian yang disediakan oleh pegawai *sulh*. Manakala yang kedua, soalan-soalan diberikan kepada pegawai *sulh* itu sendiri, merangkumi lelaki dan wanita bertujuan untuk memperoleh data tentang kerjaya sebagai pegawai *sulh* dan juga untuk melihat kesinambungan dan korelasi dari segi dapatan, jika ada, antara pegawai *sulh* dan hakim syarie.

Soal selidik: Hakim Syarie Sebagai Responden

Dalam tinjauan yang pertama, iaitu kepada hakim syarie, terdapat 23 maklum balas yang diterima. Negeri-negeri yang terlibat dalam soal selidik ini adalah Johor, Pahang, Melaka, Negeri Sembilan, Perak, Sabah dan Wilayah Persekutuan. Jumlah 23 responden ini terdiri daripada 21 (91.3 peratus) lelaki dan dua (2) (8.69 peratus) wanita. Daripada jumlah tersebut, 15 orang atau 65.2 peratus adalah gred LS 44, empat (4) orang atau 17.3 peratus gred LS 52, dua (2) orang atau 8.69 peratus masing-masing gred LS 48 dan gred LS54. Dari segi tempoh pengalaman sebagai Pegawai Syariah iaitu dalam skim LS, 20 orang atau 86.9 peratus daripada mereka mempunyai pengalaman antara 10 hingga lebih 15 tahun dan baki tiga (3) orang atau 13.0 peratus berpengalaman kurang daripada 10 tahun.

Terdapat 29 item di dalam soal selidik kepada responden. Soalan pertama tentang kekangan atau masalah dari segi lantikan pegawai *sulh* wanita, 18 responden (78.2 peratus) menjawab bahawa tiada kekangan langsung dari segi lantikan dan pemilihan wanita untuk menjadi pegawai *sulh*. Lima (5) orang responden (21.7 peratus) bersetuju wujudnya masalah dalam lantikan wanita sebagai pegawai *sulh*.

Soalan kedua berkisar kepada kompetensi pegawai *sulh* wanita dari segi kecekapan dan kepantasan melakukan kerja. 22 orang (95.6 peratus) bersetuju bahawa mereka adalah cekap dan pantas dan hanya seorang tidak setuju dengan kenyataan tersebut. Manakala dari segi keyakinan diri, kesemua responden bersetuju bahawa pegawai *sulh* wanita mempunyai keyakinan diri semasa menjalankan tugas mereka sebagai pegawai *sulh*.

Dari segi kejayaan menyelesaikan kes, 21 responden (91.3 peratus) bersetuju pegawai *sulh* wanita berjaya menyelesaikan kes dan hanya dua (2) orang (8.69 peratus) tidak bersetuju dengan keupayaan pegawai *sulh* wanita menyelesaikan kes. Dari segi perincian dalam menyediakan draf perjanjian dan lebih bijak mengawal masa pengesahan draf tersebut didapati sebahagian besar yang bersetuju pegawai *sulh* wanita lebih teliti dan lebih bijak dalam tugas tersebut iaitu seramai 21 orang (91.3 peratus), manakala hanya dua (2) responden (8.69 peratus) yang menyatakan tidak bersetuju. Didapati juga kesemua responden bersetuju bahawa pegawai *sulh* wanita lebih cekap menyediakan terma perjanjian mengikut keperluan kes. Begitu juga dari segi pembetulan draf perjanjian, yang mana 10 responden bersetuju dan bakinya iaitu 13 responden sederhana setuju bahawa tidak perlu pembetulan pada draf perjanjian yang disediakan oleh pegawai *sulh* wanita.

Seterusnya, kesemua responden juga bersetuju bahawa terma perjanjian yang disediakan oleh pegawai *sulh* wanita tidak banyak perlu diperbetulkan dan hakikatnya mereka

kompeten menyediakan terma perjanjian yang diperlukan. Ini termasuklah terma perjanjian yang menepati undang-undang yang terpakai dan juga mengikut hukum syara'. Selain daripada itu, dari segi kemahiran praktikal, kesemua responden turut bersetuju bahawa pegawai *sulh* wanita juga tahu menyediakan perjanjian yang mampu untuk dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Satu lagi komponen yang sangat mustahak dalam kerjaya sebagai pegawai *sulh* ialah pengetahuan asas mengenai manual kerja *sulh* yang dikeluarkan oleh JKSM. Berkaitan ini, kesemua responden menunjukkan kesepakatan dalam memperakui bahawa pegawai *sulh* wanita menguasai manual berkenaan.

Dalam aspek kemahiran melakukan perundingan *sulh* dan pengetahuan psikologi, kira-kira 90 peratus responden bersetuju bahawa pegawai *sulh* wanita mempunyai kompetensi dalam kedua aspek tersebut. Manakala dalam aspek pengetahuan tentang adat dan juga membantu hakim menyelesaikan kes tanpa perbicaraan, kesemua responden bersetuju tentang kemampuan wanita dalam hal ini.

Antara elemen terpenting untuk menyediakan terma perjanjian ialah pengetahuan dan maklumat yang tepat mengenai muamalah yang berlaku dalam masyarakat dan ini dipersetujui oleh semua responden. Dari segi menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi, kesemua responden kecuali dua (2) orang berpendapat bahawa pegawai *sulh* wanita lebih berminat untuk melanjutkan pengajian ke peringkat pasca ijazah.

Di samping itu, 20 orang responden (86.9 peratus) bersetuju bahawa kompetensi pegawai *sulh* wanita adalah seiring dengan pegawai *sulh* lelaki. Maklumat ini adalah sangat penting untuk menilai pandangan hakim-hakim syarie tentang kedudukan dan juga kepentingan pegawai *sulh* wanita di mahkamah syariah di Malaysia secara umumnya. Begitu juga dengan maklum balas kepada soalan yang terakhir, 22 orang responden (95.6 peratus) turut bersetuju kerjaya pegawai *sulh* wanita dan lelaki adalah berjalan seiring dalam bidang kehakiman ini. Hanya seorang responden yang tidak bersetuju dengan soalan yang terakhir itu.

Analisis Maklum Balas Hakim Syarie

Daripada maklum balas yang diberikan oleh 23 hakim-hakim syarie di atas, adalah munasabah untuk menyatakan peranan pegawai *sulh* wanita dalam sistem kehakiman Islam di Malaysia adalah sama penting dengan pegawai *sulh* lelaki. Pegawai *sulh* wanita juga telah mempamerkan kompetensi dari segi keyakinan, pengetahuan undang-undang, hukum syara' dan manual kerja *sulh* yang berkaitan dengan penyediaan draf perjanjian. Dapatan ini secara jelas menjawab objektif kajian iaitu mengenal pasti kompetensi pegawai *sulh*. Ianya juga mengisi kelompangan kajian seperti yang dilihat dalam kajian Fuad (2006) yang menyarankan agar melihat perbezaan jantina dan kesannya terhadap pengendalian *sulh*. Di samping itu, kajian juga menunjukkan pandangan majoriti bahawa tiada kekangan langsung untuk melantik pegawai *sulh* wanita. Ini adalah satu indikasi tentang penerimaan wanita sebagai pegawai syariah yang seiring dengan pegawai syariah lelaki dalam menegakkan keadilan.

Bagaimanapun, dalam pada kesemua responden bersetuju bahawa pegawai *sulh* wanita lebih cekap menyediakan terma perjanjian, membantu hakim menyelesaikan kes tanpa perbicaraan, berpengetahuan tentang manual kerja *sulh*, masih ada yang berpandangan bahawa pegawai *sulh* wanita tidak seiring dengan pegawai *sulh* lelaki dalam bidang kehakiman. Pandangan 90 peratus responden tentang minat pegawai *sulh* wanita melanjutkan pengajian

adalah satu petanda bahawa pegawai *sulh* wanita menunjukkan potensi dan kemahuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi serta kesedaran tentang kepentingan pembelajaran sepanjang hayat kepada pegawai *sulh*. Antara faktor yang mungkin menyebabkan pegawai *sulh* wanita tidak berminat untuk melanjutkan pelajaran termasuklah komitmen keluarga dan kerjaya.

Soal Selidik: Pegawai *Sulh* Sebagai Responden

Seramai 60 orang pegawai *sulh* terlibat di dalam soal selidik ini yang terdiri daripada 24 wanita dan 36 lelaki dari semua 13 negeri dan satu Wilayah Persekutuan. Kesemua responden mempunyai tempoh pengalaman sebagai pegawai *sulh* yang pelbagai. Seramai 20 orang (33.3 peratus) mempunyai pengalaman antara 10-14 tahun, 19 (31.6 peratus) orang berpengalaman 5-9 tahun, 18 orang (30.0 peratus) mempunyai pengalaman antara 0-4 tahun dan tiga (3) orang (5.0 peratus) mempunyai pengalaman lebih 15 tahun. Sekitar 63.3 peratus atau 38 orang terdiri daripada kumpulan gred LS 41, 1.66 peratus atau seorang dari gred LS 48, dan 35.0 peratus atau 21 orang dari gred LS 44.

Satu fakta menarik untuk dikongsikan di sini ialah terdapat di kalangan pegawai *sulh* ini juga memegang jawatan lain, antaranya sebagai Hakim, Pendaftar dan Pegawai Penyelidik. Mereka ini boleh dikategorikan sebagai penjawat awam serba boleh. Namun pelaksanaan dua (2) tugas dalam satu-satu masa turut menimbulkan persepsi berlakunya konflik kepentingan. Dari segi kelayakan akademik, dua (2) orang atau 3.33 peratus mempunyai ijazah Doktor Falsafah (Ph.d), 11 orang (18.3 peratus) mempunyai ijazah Sarjana dan selebihnya, seramai 47 orang (78.3 peratus) adalah lulusan ijazah sarjana muda.

Kes-kes yang dikendalikan oleh pegawai *sulh* ini melibatkan pelbagai kategori mahkamah iaitu meliputi kes Mahkamah Rendah sahaja, Mahkamah Tinggi sahaja dan juga kombinasi antara Mahkamah Rendah dan Mahkamah Tinggi. Jumlah kes yang dikendalikan bergantung kepada kes-kes yang didaftarkan di mahkamah syariah. majoriti responden mengendalikan purata 3-4 kes sehari iaitu seramai 58.3 peratus atau 35 orang. 20.0 peratus atau 12 orang mengendalikan purata 5-6 kes sehari manakala purata terendah adalah 1-2 kes sehari, melibatkan 18.3 peratus atau 11 orang pegawai *sulh*. Purata kendalian kes terbanyak adalah 5.0 peratus pegawai *sulh* atau tiga (3) orang sahaja mengendalikan sehingga lebih 7 kes sehari. Purata kes dapat diselesaikan dalam dua (2) bulan adalah 35 peratus, 27 peratus selama satu (1) bulan, dan 20 peratus kurang daripada satu (1) bulan. Tempoh penyelesaian dalam masa tiga (3) bulan merekodkan hanya 18 peratus kes. Berkait dengan pendapat responden tentang kes yang paling mudah, ramai dikalangan pegawai *sulh* memilih *hadhanah* dan nafkah anak. Ada juga yang berpendapat tiada kes tertentu yang mudah kerana yang paling penting adalah kerjasama dan persetujuan dari kedua-dua belah pihak. Manakala kes-kes yang paling rumit pula, ramai yang memberi respons kes harta sepencarian dan *muta'ah* terutama jika ia mempunyai nilai yang amat tinggi.

Maklum balas yang diberikan oleh pegawai *sulh* mengenai faktor utama berlakunya kes lambat selesai adalah disebabkan oleh tiada atau kurang kerjasama antara kedua pihak yang bertikai iaitu sebanyak 95 peratus. Yang kedua ialah bila wujudnya pihak yang ketiga dalam perundingan seperti peguam iaitu sebanyak 40 peratus. Yang terakhir ialah dokumen yang disediakan tidak lengkap iaitu sebanyak 23 peratus. Manakala faktor kes lambat selesai

disebabkan oleh pegawai *sulh* itu sendiri adalah kurang kemahiran dari segi pengetahuan undang-undang (12 peratus); hukum syarak (18 peratus); dan ilmu tingkah laku manusia (23 peratus).

Tentang pengetahuan manual kerja *sulh* dalam kalangan pegawai *sulh* wanita, 57 responden (95.0 peratus) menyatakan mereka mempunyai pengetahuan mengenai manual kerja *sulh* dan baki tiga (3) responden atau 5.0 peratus tidak setuju bahawa mereka mempunyai pengetahuan mengenai manual kerja *sulh*. Begitu juga dalam proses mengendalikan rundingan di antara pihak bertikai dan kemahiran psikologi, didapati hanya dua (2) orang tidak bersetuju dengan keupayaan pegawai *sulh* wanita dalam kedua-dua aspek tersebut. Dari segi tanggapan dan persepsi klien bahawa pegawai *sulh* wanita tidak setanding dengan pegawai *sulh* lelaki, tinjauan menunjukkan jawapan yang hampir sama iaitu 36 orang (60.0 peratus) tidak setuju dan 24 orang (40.0 peratus) bersetuju dengan kenyataan tersebut. Dalam aspek sukar mengawal suasana semasa melakukan rundingan, 37 orang (61.6 peratus) tidak setuju dengan kenyataan tersebut dan hanya 23 orang (38.3 peratus) bersetuju pegawai *sulh* wanita sukar mengawal keadaan pihak yang bertikai semasa rundingan berlangsung.

Seterusnya, 58 orang (96.6 peratus) berpandangan kedudukan pegawai *sulh* wanita adalah seiring dengan pegawai *sulh* lelaki dalam menegakkan keadilan. Hanya dua (2) orang iaitu 3.33 peratus tidak bersetuju dengan kenyataan ini. Begitu juga dengan kenaikan pangkat dan laluan kerjaya lebih 90 peratus responden bersetuju dengan kedua-dua kenyataan ini.

Analisis Maklum Balas Pegawai Sulh

Analisis data hasil tinjauan, menunjukkan bahawa pegawai-pegawai *sulh* yang terlibat sebagai responden, mengiktiraf kedudukan pegawai *sulh* wanita seiring dengan pegawai *sulh* lelaki dari segi laluan kerjaya dan kenaikan pangkat serta kompeten dari segi pengetahuan hukum syarak, undang-undang dan manual kerja *sulh*. Dapatan ini menyokong dapatan lepas oleh Wan Azimin (2021) bahawa kemahiran pegawai *sulh* menyumbang kepada kejayaan *sulh*. Analisa turut membuktikan bahawa pegawai *sulh* wanita adalah setanding dengan pegawai lelaki.

Hasil analisis soal selidik juga menunjukkan bahawa terdapat pegawai *sulh* wanita di Negeri Skim Perkhidmatan Bukan Guna sama (Negeri) telah berkhidmat sebagai pegawai *sulh* mencecah tempoh 12 tahun ke 14 tahun iaitu sejak 2007, 2008 dan 2009 misalnya di Johor, Pahang dan Kelantan. Data juga menunjukkan kesemuanya telah mencecah gred LS44, iaitu gred tertinggi untuk berada pada perjawatan *sulh*. Manakala rekod bagi pegawai *sulh* lelaki di skim yang sama menunjukkan tempoh berkhidmat paling lama di unit *sulh* dalam sekitar 11 tahun iaitu di Johor, 10 tahun di Kelantan dan enam (6) tahun di Perak. Rata-rata pegawai *sulh* lelaki dari negeri ini memperoleh tauliah sebagai hakim selain menjalankan tugas hakiki sebagai pegawai *sulh*. Perbandingan dengan tempoh pegawai *sulh* di Skim Perkhidmatan Guna sama (Persekutuan) pula menunjukkan kebanyakannya tempoh paling lama seseorang pegawai menjawat jawatan sebagai pegawai *sulh* adalah sekitar tiga (3) hingga lima (5) tahun. Tempoh ini menunjukkan perbezaan ketara di Skim Perkhidmatan Guna sama (Persekutuan) dan Skim Perkhidmatan Bukan Guna sama (Negeri) terhadap pusingan kerja dan juga dari sudut peluang laluan kerjaya dan kenaikan pangkat. Dapatan ini sekaligus mengisi kelompangan kajian seperti yang dilihat dalam kajian Wan Azimin (2021) yang mengesyorkan agar melihat perbandingan kedua-dua skim perkhidmatan. Ianya turut menjawab objektif kajian dari sudut perbandingan

tempoh perkhidmatan pegawai *sulh* wanita antara dua (2) jenis skim perkhidmatan ini.

Selain itu, hasil analisis menemui terdapat perbezaan ketara dari segi jumlah jantina bagi kedua-dua skim perkhidmatan ini (Seksyen *Sulh*, JKSM, 2021). Maklumat pengisian perjawatan bagi pegawai *sulh* wanita dan lelaki adalah seperti jadual di bawah:

Jadual 3 : Statistik Pegawai *Sulh* Mengikut Pecahan Jantina

Skim Perkhidmatan	Lelaki	Perempuan
Guna sama (Persekutuan)	28 (61 peratus)	18 (39 peratus)
Bukan Guna sama (Negeri)	20 (67 peratus)	10 (33 peratus)
Jumlah	48 (63 peratus)	28 (39 peratus)

Sumber : Seksyen *Sulh*, JKSM (2021)

Perancangan latihan berkala yang dilaksanakan oleh Bahagian Latihan JKSM pada setiap tahun misalnya Kursus Bacaan Undang-undang Keluarga Islam, Kursus Pemahaman Teknik-Teknik *Alternative Dispute Resolution* (ADR), Kursus Persijilan Mediator (MMC), Kursus Undang-undang Kontemporari (Undang-Undang Tanah), Kursus *Body Language*, Kelas Bacaan Undang-Undang, Webinar *Qawaid al-Maqasid* merupakan platform terbaik untuk menambah pengetahuan dan kemahiran dikalangan pegawai *sulh*. Selain itu, pemerolehan persijilan sebahagian kecil kalangan pegawai *sulh* dalam bidang *Neuro Linguistic Programming* (NLP) membuka ruang untuk teknik-teknik NLP yang dipelajari digunakan di meja rundingan. Meskipun begitu, tidak ramai responden yang telah memperoleh pensijilan NLP dari pihak luar ini berbanding jumlah sebenar pegawai *sulh*, disebabkan ianya melibatkan kos penyertaan yang agak tinggi. Hasil dapatan melalui soal selidik yang dijalankan, kebanyakan responden mencadangkan tumpuan harus diberikan terhadap kursus berbentuk kemahiran dalaman (*soft skill*). Penguasaan teknik dan kemahiran yang khusus untuk pegawai *sulh*, dilihat berupaya menjalankan Majlis *Sulh* dengan standard tertinggi, seterusnya mampu meningkatkan kadar penyelesaian kes berjaya. Di samping itu, usaha giat yang dijalankan oleh Seksyen *Sulh*, JKSM menerusi program bersiri iaitu Muhakat (Simulasi) *Sulh* juga berupaya meningkatkan kemahiran kalangan pegawai *sulh* dalam mengendalikan sesi Majlis *Sulh*. Rakaman simulasi *sulh* ini dilihat sebagai salah satu platform untuk masyarakat luar lebih memahami proses *sulh* sebagai salah satu perkhidmatan yang ada ditawarkan di mahkamah syariah.

Berdasarkan analisis silang antara maklumat soal selidik dan analisis dokumen terhadap perbandingan sudut tempoh perkhidmatan, data menunjukkan 36 orang (47.3 peratus) baru menggalas tugas sebagai pegawai *sulh* iaitu sekitar satu (1) hingga tiga (3) tahun. Selebihnya 40 orang (52.6 peratus) telah bertugas lebih dari empat (4) tahun dan ke atas. Bagaimanapun sebenarnya lama dalam tempoh perkhidmatan bukanlah ukuran tepat untuk menggambarkan kompetensi dan prestasi pegawai *sulh* melainkan dilihat rekod kehadiran kursus-kursus asas

berkaitan teknik *sulh* dan jumlah kes yang dikendalikan serta kes diselesaikan dengan jayanya. Apabila seseorang Pegawai Syariah ditempatkan di unit *sulh*, mereka perlu kuasai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab spesifik sebagai pegawai *sulh*. Sebagaimana pandangan Mohd Sofian (2011) bahawa tanpa kemahiran yang tepat mengakibatkan kegagalan sesi rundingan. Andai ditelusuri setiap komen dan cadangan yang telah dikemukakan oleh majoriti responden, didapati latihan-latihan berbentuk kemahiran inter personal amat diperlukan dan membantu untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi mereka. Taqvim latihan tahunan yang dikendalikan oleh Bahagian Latihan, JKSM adalah platform terbaik bagi pegawai *sulh* wanita memanfaatkan latihan-latihan yang ditawarkan untuk meningkatkan kemahiran masing-masing.

Bahagian terakhir penulisan kajian ini merupakan rangkuman kesimpulan berdasarkan perbincangan dan perbahasan yang dibuat. Cadangan dari aspek pentadbiran dan pelaksanaan untuk meningkatkan kualiti pengendalian Majlis *Sulh* turut diutarakan.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Daripada perbincangan awal, dirumuskan bahawa kompetensi pegawai *sulh* boleh mempengaruhi kejayaan perundingan di Majlis *Sulh*. Kerangka tuntutan pihak-pihak yang difailkan ke mahkamah menunjukkan variasi kes-kes yang semakin mencabar dan kompleks.

Mempunyai peruntukkan undang-undang dan pegawai *sulh* memenuhi syarat lantikan sebagai Pegawai Syariah serta telah lama berkhidmat tidak dengan sendirinya menjamin kejayaan menyelesaikan kes *sulh* dengan jayanya. Terdapat kemahiran-kemahiran yang diperlukan serta usaha untuk mengatasi cabaran yang ada. Walaupun terdapat beberapa ketidakpastian mengenai kadar kes selesai akan meningkat, namun dengan adanya penyediaan modul latihan khas dan pelan penempatan pegawai memberikan lebih banyak faedah kepada pelanggan mahkamah dan sistem Majlis *Sulh* berupaya memberikan perkhidmatan penyelesaian kes terbaik.

Keadaan ini memerlukan pengetahuan, kemahiran dan kepakaran yang sebaiknya daripada semua pegawai *sulh* sebagai pelaksana di lapangan. Usaha yang berterusan menambah pengetahuan dan kepakaran khasnya sebagai seorang pegawai *sulh* yang mengendalikan kes peringkat Mahkamah Rendah Syariah, mahupun Mahkamah Tinggi Syariah adalah amat perlu bagi meneruskan misi murni dalam meningkat dan memperkasakan tahap pemakaian *Alternative Dispute Resolution* (ADR) serta mengangkat taraf penyelesaian kes secara *sulh* di mahkamah syariah. Oleh yang demikian, amat perlu latihan yang berkala diberikan kepada pegawai *sulh*. Disamping itu, kewibawaan pegawai *sulh* wanita dan lelaki adalah sama dalam menegakkan keadilan dan kedaulatan undang-undang di Malaysia. Berikut adalah beberapa bentuk cadangan bagi meningkatkan kompetensi dan prestasi pegawai *sulh* wanita di Malaysia:

Memperkasa Modul Latihan

Kompetensi dan prestasi seseorang pegawai *sulh* wanita amat berkait rapat dengan pendedahan dan kandungan latihan yang dihidrinya. Kita tidak boleh lagi beranggapan mereka yang telah lama berkhidmat lebih kompeten kerana ia sebenarnya bukan sedemikian. Kursus-kursus yang disusun hendaklah sesuai khusus bagi pegawai *sulh* wanita mempraktikkannya sewaktu

mengendalikan sesi rundingan di Majlis *Sulh*. Penyusunan modul latihan wajar diperkukuhkan bagi meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai *sulh*. Maka dicadangkan jumlah kursus berkaitan kemahiran inter personal diberi lebih keutamaan, selain lain-lain kursus yang turut menyumbang keberkesanan pelaksanaan *sulh* misalnya pengendalian *sulh* dalam talian, pengetahuan undang-undang dan hukum syarak. Selain itu, tumpuan segera wajar diberi sebaik seseorang Pegawai Syariah ditempatkan sebagai pegawai *sulh* khususnya tentang kefahaman asas teknik *sulh* bagi membolehkan mereka menjalankan tugas secara yakin dan profesional. Saranan penambahbaikan ini akan menghindarkan daripada timbulnya keraguan / tohmahan atau kes gagal disebabkan pegawai *sulh* wanita tidak mahir. Hal ini sekaligus boleh menjatuhkan imej mahkamah syariah itu sendiri pada pandangan masyarakat.

Institusi Kehakiman Syariah pada masa ini sentiasa berdepan dengan pelbagai perubahan seperti perkembangan undang-undang, globalisasi, tadbir urus, teknologi dan sebagainya. Dalam merentasi segala perubahan ini, prestasi mahkamah syariah bergantung kepada beberapa faktor seperti kompetensi warga kerja, sistem pengurusan dan juga perkembangan teknologi. Sudah sampai waktunya Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia sebagai organisasi peneraju perkhidmatan *sulh* mempunyai modal kompetensinya sendiri. Ini adalah amat penting bagi mengalih ke arah corak pengurusan yang lebih menepati pendekatan pengurusan masa kini iaitu pengurusan berasaskan kompetensi (*competency based management*). Dengan ini juga diharapkan akan dapat mempertingkatkan lagi pencapaian mahkamah syariah dalam memastikan misi dan visi dapat dicapai dengan lebih terarah dan teratur bertepatan kepada jangkaan masa yang dikehendaki.

Menambahbaik laporan kes selesai

Laporan yang tepat akan membantu pihak pemegang taruh membuat dasar dan tindakan penyelesaian yang bersesuaian. Laporan kes selesai diasingkan mengikut pecahan kategori iaitu kes berjaya, gagal dan tidak hadir adalah satu keperluan. Penilaian sebenar akan diperoleh sama ada jumlah kes selesai yang tinggi disumbangkan oleh kes yang berjaya atau sebaliknya. Cadangan mengasingkan kategori bagi kes selesai akan memberi hala tuju yang lebih jelas kepada pelaksana *sulh*. Penetapan petunjuk prestasi utama (KPI) disaran dilakukan sedikit ubah suai iaitu KPI kes selesai kepada KPI kes berjaya. Penetapan sasaran baharu disusuli dengan peningkatan kompetensi dan kemahiran pegawai *sulh* wanita diyakini sama arah dengan keperluan dan kehendak masyarakat. Semoga kajian ini dapat mencambah pemikiran dan mengajak para pembaca melihat tahap perkhidmatan yang ditawarkan tidak lagi sama seperti yang dimomokkan pada zaman 90-an sekaligus menepis tanggapan negatif terhadap mahkamah syariah.

Menambahbaik pelan pengambilan dan penempatan Pegawai Syariah

Pengambilan dan penempatan Pegawai Syariah yang terancang akan memberi keseimbangan terhadap laluan kerjaya dan kenaikan pangkat yang seiring antara pegawai *sulh* lelaki mahupun wanita. Kesediaan pengurusan tertinggi untuk menerima pegawai wanita dalam semua jawatan yang ada dalam bidang kehakiman, pastinya memberikan suntikan motivasi terutama terhadap pegawai *sulh* wanita terutama yang berkhidmat dalam skim perkhidmatan (negeri). Ianya secara

langsung dapat mengurangkan tempoh keberadaan seseorang pegawai *sulh* pada gred yang sama. Di samping itu, mengiktiraf peranan pegawai *sulh* sebagai satu tugas yang profesional dan melihat kembali kesesuaian untuk menjalankan dua (2) tugas dalam satu-satu masa seperti pemberian tauliah hakim, bagi mengelakkan berlakunya konflik kepentingan.

Penambahbaikan pendekatan pelaksanaan *sulh* menyaksikan kemahiran dan pengetahuan sedia ada perlu direkayasa (*reengineering*), sesuai dengan keadaan pandemik dan suasana kerja norma baharu agar peranan unit *sulh* terus kekal relevan menghasilkan penyelesaian kes secara damai, tanpa perlu mengambil masa yang lama dan dapat mengelakkan membelanjakan kos yang tinggi, serta yang lebih utama adalah hubungan pihak-pihak mampu diperkasakan bagi meneruskan kehidupan selepas melewati fasa perceraian. Sesungguhnya hikmah pandemik memperlihatkan institusi kehakiman untuk bekerja dengan lebih kuat dan pemegang taruh sentiasa memikirkan untuk menawarkan perkhidmatan terbaik selari dengan apa jua situasi yang melanda.

RUJUKAN

- Akta / Enakmen / Ordinan Tatacara Mal Mahkamah Syariah Negeri-negeri.
Arahan Amalan, Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia (JKSM).
Bahagian Dasar dan Penyelidikan JKSM. (2013). *Kajian Keberkesanan Majlis Sulh di Mahkamah Syariah Seluruh Malaysia*.
Christina Oii Su Siang. (2017). *Mediation And The Courts On Settlement Of Disputes: An Analysis On Legislating Court-Directed Mediation In Malaysia*. Ph.D Thesis, Faculty Of Law, Universiti Of Malaya.
Kaedah-Kaedah Tatacara Mal (Sulh) Negeri-Negeri
JKSM. (2020). Laporan statistik kes perceraian, BTMK JKSM.
Manual Kerja Sulh, JKSM. (2002).
Mohamad Hafifi Hashim, Nor'Adha Abd Hamid, Norazla, Nurhafiza, Roslinda, & Siti Noor Muhammad. (2019). *Penyelesaian Pertikaian Alternatif Dalam Islam: Aplikasinya Terhadap Kes-Kes Kekeluargaan Dan Kehartaan Di Mahkamah Syariah*. 6(2), 1–14.
Mohd Fuad Mohd Salleh. (2006). *Proses Penyelesaian Konflik Melalui Perundingan Sulh*. Ph.D Thesis. Universiti Putra Malaysia.
Mohd Na'im Mokhtar. (2020). *Application Of Mediation In The Syariah Courts Of Malaysia*. *Unisza*, 5–9.
Mohd Sofian Makhtar. (2011). *Soft Skills Of Mediator*. Thesis - Master Science of Construction Contract Management, Faculty of Built Environment, Universiti Teknologi Malaysia.
Muhammad Hazim Ahmad, Anwar Zakaria, Mohd Arif Ismail, Siti Khadijah Ishak, Nur Khairina Othaman, & Noraishah Nordin. (2019). *Mediasi Dalam Kerangka Perundangan Sivil Di Malaysia*. April. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23419.16163>
Noor Hadina Ahmad Zabidi. (2021). *Peranan Dan Cabaran Pegawai Perundangan Dan Kehakiman Syariah Wanita (Hakim, Peguam, Pendakwa Syarie Dll) Di Dalam Sistem Kehakiman Dan Perundangan Berdasarkan Pengalaman Di Negara- Negara Serantau (Malaysia)*. *Journal of Islam in Asia*, 3(2), 1–22. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

- Nor'Adha Abdul Hamid, Hassim, M. H., Ab Wahab, N., Raja Abdul Aziz, T. N., Ramli, R., & Ahmad, S. N. (2019). Alternative Dispute Resolution (ADR) Via Sulh Processes. *International Journal of Law, Government and Communication*, 4(17), 25–33. <https://doi.org/10.35631/ijlgc.417003>
- Portal Rasmi Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia. Diakses pada 5 Disember 2021, E-Syariah Portal (esyariah.gov.my)
- Raihanah Azahari. (2006). Modifikasi Teori Sulh Dalam Fiqh Klasik Berasaskan Data-Data Kajian Terbaru. *Jurnal Pengajian Melayu*, Jld 17, 232–246.
- Siti Noraini Mohd Ali, & Zulkifli Hasan. (2006). Perlaksanaan Sulh Dan Keberkesanannya Di Mahkamah Syariah Selangor.
- Su'aida Safei. (2009). Majlis Sulh (Islamic Mediation) in the Selangor Syariah Court and Malaysian Mediation Centre of the BAR Council: A Comparative Study. *Malayan Law Journal Articles*, 5(1), lxxxiii.
- Wan Azimin Wan Adnan. (2021). Pemantapan Pelaksanaan Sulh Dalam Kes- Kes Hartanah Di Mahkamah Syariah Malaysia. Tesis PhD, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya.
- Wan Azimin Wan Adnan, & Ahmad Hidayat Buang. (2021). Pelaksanaan Sulh Dalam Kes Tuntutan Harta Sepencarian Melibatkan Hartanah Di Mahkamah Syariah Malaysia: Satu Analisis. *Malaysian Journal of Syariah and Law*, 9(1), 137–152.