

**SOKONGAN MAJIKAN DALAM
PEMATUHAN TUNTUTAN BERIDAH KE
ATAS WANITA BEKERJAYA KEMATIAN
SUAMI**

**Employer Support in Complying with the Idah
Requirements for Employed Widows**

Syh Noorul Madihah Syed Husin *

Norita Kamaruddin **

Norazla Abdul Wahab ***

Zanariah Dimon ****

Surianom Miskam *****

Muhammad Yusri Zulkefli*****

* Senior Lecturer, Department of Sharia, Universiti Sultan Zainal Abidin, Gong Badak Campus, 21060, Kuala Nerus, Terengganu, Malaysia. (Corresponding Author) E-mail: madihah@unisza.edu.my

** Lecturer, Department of Sharia, Faculty of Syariah and Law, Selangor Islamic University, Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia. E-mail: norita@uis.edu.my

*** Lecturer, Department of Law, Faculty of Syariah and Law, Selangor Islamic University, Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia. E-mail: norazla@uis.edu.my

**** Lecturer, Department of Law, Faculty of Syariah and Law, Selangor Islamic University, Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia. E-mail: zanariah@uis.edu.my

***** Lecturer, Department of Law, Faculty of Syariah and Law, Selangor Islamic University, Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia. E-mail: surianom@uis.edu.my

***** Graduate Research Assistant, Department of Law, Faculty of Syariah and Law, Selangor Islamic University, Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia. E-mail: 24mt21001@postgrad.uis.edu.my

ABSTRACT

Idah is a religious obligation that must be observed by Muslim women whose husbands have passed away. However, for working women, the implementation of idah often encounters challenges when the duration of special leave for the death of a spouse provided by employers is insufficient. This situation creates a conflict between religious obligations and career demands, thereby necessitating employer support to ensure proper compliance with idah. This article aims to analyze employer support for Muslim women in idah, focusing on special leave provisions, workplace adjustments and assistance in observing ihdd restrictions and proposing an Employer Support Framework. Employing a qualitative approach, the study conducted in-depth interviews with eight employers to gather insights into their attitudes, understanding, and supportive practices towards female employees undergoing idah. The findings reveal several forms of support, including the provision of special or extended leave, implementation of work-from-home policies, restrictions on workplace location and workload, as well as guidance and monitoring related to the practice of ihdd. These initiatives reflect employers' sensitivity to religious obligations and concern for women's welfare, particularly in terms of emotional, psychological, and social well-being following the loss of a spouse. The study concludes that employer support not only facilitates compliance with idah among working women but also contributes to strengthening employer-employee relations and enhancing the organization's image as an entity attentive to both religious values and humanitarian considerations. This study is expected to serve as a reference for policymakers and stakeholders in developing more inclusive workplace policies that align with Islamic requirements.

Keywords: *Employer support, idah obligation, ihdad requirement, working widows*

PENDAHULUAN

Kematian suami merupakan ujian kehidupan yang memberi kesan besar terhadap emosi, sosial dan kedudukan seorang wanita, khususnya mereka yang turut memikul tanggungjawab sebagai pekerja. Dalam kerangka hukum Islam, seorang wanita yang kematian suami diwajibkan beridah selama empat bulan sepuluh hari seperti yang ditegaskan dalam al-Qur'an surah al-Baqarah ayat 234:

وَالَّذِينَ يَمُوتُونَ وَيَدْرُونَ أَنَّ أَزْوَاجَهُنَّ يَتَّبِعْنَ فِيهِنَّ
أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا

Terjemahan: “*Orang-orang yang meninggal dunia di antara kamu dengan meninggalkan isteri-isteri, (hendaklah para isteri itu) menahan dirinya (dengan beridah) empat bulan sepuluh hari*”. (al-Baqarah 2:234)

Tempoh ini menuntut isteri untuk mematuhi larangan tertentu seperti tidak keluar rumah tanpa keperluan mendesak, tidak berhias secara berlebihan serta menjaga kesopanan sebagai tanda kesetiaan dan penghormatan terhadap ikatan perkahwinan yang telah berakhir.¹

Walaupun perintah tuntutan beridah jelas, realiti kontemporari memperlihatkan wanita Muslim bekerja berhadapan dengan pelbagai rintangan dalam melaksanakan tuntutan tersebut.² Kehendak syarak untuk menetap di rumah

¹ Abu Zakariyya Yahya ibn Syarf Al-Nawawi, *Rawḍat al-Tālibīn wa 'Umdat al-Muḥtābīn* (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1992), 9.121.

² Syh Noorul Madiah Syed Husin, Syed Mohd Hafiz Syed Omar & Normadiyah Daud, “Tuntutan Beridah dan *Berihdad dalam* Kalangan Wanita Bekerjaya,” dalam *Isu-isu Fiq Kontemporari*, disunting oleh Nadhirah Nordin, Normadiyah Daud, Wan Saifuldin W Hassan & Ahmad Sharuddin Taha (Kuala Nerus, Penerbit Universiti Sultan Zainal Abidin, 2015), 78.

sepanjang tempoh empat bulan sepuluh hari sukar dilaksanakan secara mutlak disebabkan mereka terpaksa keluar bekerja demi kelangsungan hidup diri dan anak-anak. Situasi ini menimbulkan persoalan sejauh mana majikan memahami dan menghormati wanita yang sedang beridah untuk mengaplikasikan hukum syarak sepanjang tempoh idah ketika berada di tempat kerja.³ Masalah kajian ini menjadi semakin ketara apabila cuti sedia ada yang diperuntukkan oleh majikan dilihat tidak mencukupi⁴ manakala kefahaman tentang tuntutan idah dan *ihdad* dalam kalangan wanita itu sendiri masih belum memuaskan.⁵

Kajian lepas mendapati bahawa pekerja wanita berhadapan dengan pelbagai cabaran dalam melaksanakan hukum syarak di tempat kerja. Satu kajian yang dilakukan dalam kalangan sekumpulan wanita bekerja mendapati masih ada sejumlah responden pernah mengalami diskriminasi agama di tempat kerja terdahulu. Sebilangan mereka berhadapan dengan cabaran untuk beribadat di tempat kerja seperti kesukaran mencari masa untuk solat.⁶ Cabaran seperti ini perlu diselesaikan melalui sokongan majikan. Apabila apa yang diperlukan oleh wanita seperti sokongan berbentuk kebajikan, emosi dan psikososial tidak diberikan, mereka bukan sahaja berhadapan dengan konflik peranan (*role strain*), tetapi juga berisiko menjejaskan kesejahteraan emosi, produktiviti

³ Norita Kamaruddin, Zanariah Dimon & Maffuza Salleh, "Isu-isu Semasa Berkaitan Wanita Berihdad Pada Masa Kini Berdasarkan Waqi' dan Maqasid Syari'ah," kertas kerja *Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan ke-7 (PASAK 7)*, dalam talian pada 22-23 Jun 2022, 1546.

⁴ Maffuza Salleh, Norita Kamaruddin, Zanariah Dimon & Naqibah Mansor, "Analisis Permasalahan Wanita Berihdad Berkaitan Urusan Kerja Sepanjang Tempoh Berihdad," kertas kerja 6th Muzakarah Fiqh & International Conference 2022 di Universiti Islam Selangor pada 13-14 Disember 2022, 356.

⁵ Syh Noorul Madiah Syed Husin & Raihanah Azahari, "Kefahaman Tentang *Ihdad* di Kalangan Wanita Muslim Bandar Dungun," *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari* 2 (2009): 123, <https://journal.unisza.edu.my/jimk/index.php/jimk/article/view/49>.

⁶ Rafidah Hanim Mokhtar et al., "Religious Discrimination among Working Women in Malaysia," *International Journal of Social Policy and Society* 18 (2022): 130, <https://ijsps.ism.gov.my/IJSPS/issue/view/19>.

serta hubungan mereka dengan organisasi.⁷ Sebaliknya, majikan yang prihatin dan menyediakan polisi mesra agama berupaya meningkatkan kesetiaan pekerja, memperkukuh kesejahteraan psikologi serta menzahirkan prinsip *maqāsid al-sharī'ah*, khususnya dalam aspek pemeliharaan agama (*hifz al-dīn*) dan jiwa (*hifz al-nafs*).⁸

Sehubungan itu, sokongan daripada majikan menjadi faktor penting yang dapat membantu wanita beridiah menyeimbangkan tuntutan syarak dengan tanggungjawab kerjaya. Artikel ini bertujuan untuk meneliti bentuk sokongan majikan dalam membantu wanita Islam yang beridiah khususnya dalam aspek pemberian cuti khas, penyesuaian lokasi kerja dan bantuan dalam pelaksanaan larangan *ihdad*. Perbincangan ini bukan sahaja memberikan kefahaman terhadap isu pematuhan idah bagi wanita bekerja malah turut menilai keprihatinan majikan dalam memelihara kebajikan pekerja wanita yang sedang berdepan ujian kehilangan pasangan hidup. Kajian ini turut mempunyai kepentingan dari sudut dasar sumber manusia dan pengurusan organisasi mampan, khususnya dalam usaha memelihara kebajikan kakitangan. Sokongan dan pengetahuan semasa majikan terhadap tuntutan beridiah dapat membantu ke arah pengenalpastian inisiatif terbaik dan unik yang boleh diadaptasi oleh semua majikan yang mempunyai kakitangan wanita Muslim. Bagi merealisasikan inisiatif tersebut, satu kerangka kerja berasaskan prinsip *maqāsid al-sharī'ah* dibangunkan sebagai panduan praktikal bagi membantu majikan mengurangkan konflik peranan dalam kalangan pekerja wanita yang berada dalam tempoh idah.

⁷ Greenhaus, Jeffrey H. & Powell, Gary N., "When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-family Enrichment," *Academy of Management Review* 31, no. 1 (2006): 73, <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>.

⁸ Asyraf Wajdi Dusuki & Nurdianawati Irwani Abdullah, "Maqasid al-Shariah, Masalah, and Corporate Social Responsibility," *The American Journal of Islamic Social Sciences* 24, no. 1 (2007): 37, <https://doi.org/10.35632/ajis.v41i1.3417>.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif kerana bersesuaian dengan objektif untuk memahami secara mendalam sokongan majikan dalam memastikan pematuhan wanita kematian suami melaksanakan tuntutan idah. Dua kaedah utama yang digunakan ialah analisis dokumen dan temu bual separa berstruktur. Analisis dokumen dilaksanakan terhadap pekeliling kerajaan, garis panduan perkhidmatan awam dan dokumen organisasi yang berkaitan dengan cuti khas dan dasar bekerja dari rumah. Manakala bagi kaedah temu bual, seramai lapan orang informan dipilih mewakili majikan daripada jabatan kerajaan negeri, wakil institusi swasta, dan pentadbir organisasi di negeri Selangor, Kelantan dan Terengganu. Pemilihan informan dari tiga negeri ini adalah berasaskan kepada negeri yang telah menyediakan inisiatif untuk cuti tambahan khas kepada wanita ber*ihdad*. Pengalaman mereka yang bekerja di sektor awam dalam menguruskan cuti tambahan khas ini sangat signifikan dengan objektif kajian.

Pemilihan informan dilakukan melalui persampelan bertujuan (*purposive sampling*) dengan mengambil kira keterlibatan mereka secara langsung dalam proses penggubalan dasar dan pengurusan pekerja wanita yang berhadapan dengan situasi kematian suami. Berikut merupakan maklumat ringkas berkenaan informan kajian:

Jadual 1.0: Maklumat Informan

Informan	Jawatan	Institusi
M1	Setiausaha Bahagian Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor
M2	Penolong Pengurus (Pembangunan Kompetensi) Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	Majlis Agama Islam Selangor (MAIS)
M3	Ketua Bahagian Bahagian Pengurusan Insan (BPI)	Universiti Islam Selangor (UIS)

M4	Pengarah Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kelantan
M5	Pegawai Sumber Manusia	Majlis Agama Islam Kelantan (MAIK)
M6	Penolong Setiausaha (Pembangunan Sumber Manusia)	Majlis Agama Islam dan Adat Istiadat Melayu Terengganu (MAIDAM)
M7	Mudir	Ma'ahad Tahfiz Wal Tarbiyyah Darul Iman, Terengganu
M8	Penolong Pegawai Tadb (Perkhidmatan) Bahagian Pengurusan Sumber Manusia	Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Terengganu

Sumber: Kajian penyelidik

Data temu bual dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik sebagaimana yang dicadangkan oleh Braun dan Clarke.⁹ Proses analisis dilaksanakan melalui beberapa peringkat utama iaitu proses transkripsi penuh temu bual dan pembacaan berulang untuk memahami keseluruhan data, pengkodan, pengelompokan kod kepada kategori yang lebih luas, pembentukan tema utama yang mencerminkan bentuk sokongan majikan terhadap wanita dalam tempoh dan semakan semula tema bagi memastikan keselarasan dengan data asal.

Bagi memastikan kebolehpercayaan (*trustworthiness*) data, penyelidik menggunakan beberapa strategi seperti semakan rakan penyelidik (*peer debriefing*) dan triangulasi kaedah melalui gabungan analisis dokumen dan temu bual sepanjang proses penyelidikan. Pendekatan ini bertujuan memastikan interpretasi data adalah sah, konsisten dan boleh dipercayai dalam menggambarkan realiti sokongan majikan terhadap wanita yang berhadapan dengan kematian suami.

⁹ Braun & Clarke, "Using Thematic Analysis in Psychology," *Qualitative Research in Psychology* 3, no. 2 (2006): 87–94, <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.

PENSYARIATAN IDAH DAN *IHDAD* DALAM MEMELIHARA KEMASLAHATAN WANITA

Pensyariatian idah dan *ihdad* adalah bertujuan untuk memelihara kemaslahatan wanita. Idah dari segi bahasa Arab yang merujuk kepada kadar yang dihitung¹⁰ merupakan satu tempoh penantian yang wajib dilalui oleh seorang isteri setelah ikatan perkahwinan berakhir¹¹ sama ada melalui perceraian atau kematian suami. Kewajipan beridah bagi wanita bercerai ditegaskan dalam surah al-Baqarah:

وَالْمُطَلَّاتُ
يَتَّبَعْنَ مِنْ بَيْنِ
فُسَيْنٍ ثَلَاثَةَ
قُرُوءٍ

Terjemahan: “Wanita-wanita yang diceraikan hendaklah menunggu (*beriddah*) diri mereka selama tiga quru’...”. (al-Baqarah 2:228)

Manakala bagi wanita yang kematian suami pula, kewajipannya dijelaskan dalam ayat 234 pada surah yang sama:

وَالَّذِينَ يَمُوتُونَ
مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ
أَزْوَاجًا يَتَّبَعْنَ مِنْ
بَيْنِ فُسَيْنٍ
أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ
وَعَشْرًا

Terjemahan: “Orang-orang yang meninggal dunia di antara kamu dengan meninggalkan isteri-isteri, (*hendaklah para isteri itu*) menahan dirinya (*dengan beridah*) empat bulan sepuluh hari”. (al-Baqarah 2:234)

Wanita yang beridah perlu mematuhi beberapa peraturan tertentu iaitu tidak dibenarkan bertunang, berkahwin dan dilarang keluar dari rumah kediaman.¹² Larangan keluar rumah adalah

¹⁰ Ahmad Al-‘Ayid, Dawud ‘Abduh, Ahmad Mukhtar ‘Umar, Salih Jawwad, al-Jaylani Yahya & Nadim Mar’ashli, *al-Mu’jam al-‘Arabī al-Asāsī* (T.T: Larus, 1989), 825.

¹¹ ‘Alī ibn Muḥammad ibn ‘Alī al-Jirjānī, *Kitab al-Ta’rifat* (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Arabī, 1985), 192.

¹² Abū al-Fidā’ al-Ḥāfiẓ Ibn Kathīr, *Tafsīr al-Qur’ān al-‘Aẓīm* (Beirut: Dār

al-Fikr, 1998), 1.328.

berasaskan kepada ayat al-Quran yang melarang seorang suami mengeluarkan dan membiarkan isteri yang diceraikan keluar dari rumah.¹³ Firman Allah SWT:

لَا تَرْجِعُوهُنَّ مِنْ بَيْنِ يَدَيْنَا وَلَا يُرْجُنَّ إِلَيْنَا إِنْ
يَتَّيَّنَّ بِيَاقِحِهِنَّ مَبْرَأَةٌ

Terjemahan: “Janganlah kamu keluarkan mereka dari rumah mereka dan janganlah mereka (diizinkan) keluar kecuali mereka mengerjakan perbuatan keji yang terang”. (al-Talaq 65:1)

Menurut al-*Shafi* ‘i,¹⁴ hukum tersebut turut terpakai kepada wanita kematian suami. Perkara ini dikuatkan lagi dengan sebuah hadith di bawah:

عَنْ فُرَيْعَةَ بِنْتِ مَالِكِ بْنِ سِنَانَ - وَهِيَ أختِ أَبِي سَعِيدِ
الذُّرِّيِّ - وَأَنَّهَا جَاءَتْ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ،
تَسْأَلُهُ أَنْ تَرْجِعَ إِلَى أَهْلِهَا فِي بَنِي خُدْرَةَ، فَإِنَّ زَوْجَهَا خَرَجَ
فِيهِ طَلِبَ أَعْبِدَ لَهُ أَبُؤُفَا، حَتَّى إِذَا كَانَ وَابَطْرَفِ الْقُدُومِ
لِقَائِهِمْ فَوَقَّتْ لُوهُ، فَسَأَلَتْ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَنْ أَرْجِعَ إِلَى أَهْلِي، فَإِنْ لَمْ يَنْتَكُنْ مِنْهُ فِي مَسْكَنِ يَلِيهِ
وَلَنْ يَفْقَهُ. قَالَتْ :
فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " نَعَمْ ". قَالَتْ :
فَخَرَجْتُ حَتَّى إِذَا كُنْتُ فِي الْحِجْرِ، أَوْ فِي
الْمَسْجِدِ دَعَانٌ،
أَوْ أَمْرٌ بِبُحْبُوحٍ لَهُ، فَقَالَ: " كَيْفَ قُلْتِ ؟ " فَارْتَدَّتْ عَلَيْهِ
الْقِصَّةُ الَّتِي ذَكَرْتُ مِنْ شَأْنِ زَوْجِي، قَالَتْ : فَقَالَ: " امْكُتْبِي

¹³ Muḥammad ‘Alī al-Sabūnī, *Tafsīr Āyāt al-Aḥkām min al-Qur’ān* (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyah, t.t), 2.434.

¹⁴ Muḥammad ibn Idrīs al-Shāfi‘ī, *al-Umm* (Beirut: Dār al-Ma‘rifah, 1973),

فِإِبِّبِئِكْ حَتَّيَّ بِلُغِ الْكِتَابِ أَجَلُهُ، قَالَتْ : فَأَعْتَدْتُ فِيهِ
أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا

Terjemahan: “*Daripada Furai’ah binti Malik bin Sinan (saudara perempuan kepada Abu Sa’id al-Khudri), dia pernah datang mengadap Rasulullah SAW memohon untuk pulang ke rumah keluarganya di Bani Khudrah. Suaminya telah keluar rumah, dalam rangka mencari hamba-hambanya yang melarikan diri. Setelah mereka di Tarfal-Qudum, dia telah menjumpai mereka, tetapi mereka telah membunuhnya. Maka aku memohon kepada Rasulullah SAW untuk pulang ke rumah keluargaku. Aku tidak dipusakai sebarang tempat tinggal yang dimilikinya, begitu juga nafkah. Kata Furai’ah: Maka Rasulullah SAW bersabda: “Ya, boleh”. Kata Furai’ah: Maka aku pun keluar rumah. Setelah aku berada di kamar atau di masjid, baginda memanggilku, atau memerintah seseorang untuk memanggilku. Lalu aku dipanggil untuk mengadap baginda, ternyata baginda bersabda “Bagaimana katamu?”. Maka aku ulangi kisah yang telah aku tuturkan kepada baginda tentang suamiku itu. Kata Furai’ah: Maka beliau bersabda: “Tinggallah di rumahmu sehinggalah iddahmu selesai seperti di dalam Kitab”. Kata Furai’ah: Maka aku beriddah di rumah selama empat bulan sepuluh hari”.*¹⁵

Daripada hadis di atas, jelas menunjukkan nabi SAW melarang Furai’ah meninggalkan rumahnya setelah kematian suami dan memerintahkan beliau untuk terus menetap di dalam rumah sehingga tamat tempoh idah.

Bagi wanita yang beridah disebabkan kematian suami, mereka dituntut dengan satu tuntutan khas yang lain iaitu *berihdad*

¹⁵ Sulaymān ibn al-Ash‘ath al-Sijistānī Abū Dāwūd, Sunan Abi Dawud, Kitab al-Talaq, *Bāb fī al-Mutawaffā ‘anhā Tan-taqil*, no. hadith 2300, (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), 2.291.

yang bermaksud penahanan atau keengganan.¹⁶ Dari perspektif fiqh, *ihdad* merupakan satu suruhan menahan diri ke atas seorang isteri yang kematian suami daripada sebarang bentuk perhiasan yang boleh membawa kepada keinginan shahwat seorang lelaki.¹⁷ Ketetapan ini berdasarkan ayat 234 di atas¹⁸ dan hadith Rasulullah SAW:

لَيْلِي لِمَرَاةٍ تُوْمِنُ بِلِيِهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أَنْ تُدِدَّ عَلَيَّ
مَيِّتٍ فَوَقْتُ ثَلَاثَةِ لَيَالٍ، إِلَّا عَلَيَّ زَوْجِ أَرْبَعَةِ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا

Terjemahan: “Tidak halal bagi seorang perempuan yang beriman kepada Allah dan hari Kiamat berihdad terhadap kematian seseorang lebih dari tiga hari, kecuali terhadap suaminya, iaitu selama empat bulan sepuluh hari”.¹⁹

Dalam hadith ini, Rasulullah SAW menegaskan wanita yang kematian suami diwajibkan berihdad dengan meninggalkan segala perbuatan perhiasan, berwangi-wangian, bercelak dan sebagainya.²⁰ Larangan perhiasan merangkumi perhiasan diri seperti penggunaan

¹⁶ Muḥammad Idrīs ‘Abd al-Ra’ūf al-Marbawī, *Qāmūs al-Marbawī* (Kaherah: Maṭba‘ah Muṣṭafā al-Bābī al-Ḥalabī, t.t.), 2.281.

¹⁷ Abū al-Ḥasan ‘Alī ibn Muḥammad ibn Ḥabīb al-Māwardī, *al-Ḥāwī al-Kabīr fī Fiqh Madhhab al-Imām al-Shāfi‘ī* (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Alamiyyah, 1999), 11.273.

¹⁸ Muḥammad ‘Alī al-Sabūnī, *Ṣafwah al-Tafasīr* (Kaherah: Dār al-Sabūnī, t.t), 1.151.

¹⁹ Abū ‘Abd Allāh Muḥammad ibn Ismā‘īl al-Bukhārī, al-Jāmi‘ al-Ṣaḥīḥ, Kitāb al-Talaq, Bab *Tuhīd al-Mutawaffā ‘anhā Zawjuhā Arba‘ah Ash-hur wa ‘Ashrah*, no. hadith 5024 (Beirut: Syarikah Dār al-Bashā’ir al-Islāmiyyah, 2011), 5.2042.

²⁰ Abū al-Faḍl Aḥmad ibn ‘Alī ibn Ḥajr al-‘Asqalānī, *Fath al-Bārī fī Sharḥ Ṣaḥīḥ al-Bukhārī* (Kaherah: Maktabah Miṣr, 2001), 9.539.

pewarna badan atau wajah²¹ inai²² dan celak,²³ perhiasan pakaian²⁴ yang boleh menarik perhatian²⁵ serta perhiasan barangan kemas daripada emas dan perak.²⁶ Larangan berwangian pula termasuk penggunaan sesuatu yang boleh mendatangkan bau yang harum sama ada dikenakan pada badan termasuklah pada rambut dan pakaian.²⁷ Kesemua larangan ini adalah tanda kesedihan di atas kehilangan nikmat ikatan perkahwinan.

Perbahasan fuqaha' menegaskan bahawa wanita kematian suami terikat dengan dua tuntutan syarak, iaitu idah dan *ihdad*. Pensyariatan kedua-dua tuntutan ini berperanan menjaga kemaslahatan wanita. Dari aspek nasab, kewajipan beridah dapat memastikan kejelasan keturunan janin²⁸ sebagai anak kepada bekas suami kerana mereka dilarang berkahwin sepanjang tempoh tersebut. Tuntutan menetap di dalam rumah pula dapat mengurangkan persepsi negatif masyarakat terhadap mereka.²⁹ Dari aspek emosi, pensyariatan *ihdad* memberi ruang pemulihan psikologi kepada balu, selaras dengan kecenderungan emosi mereka yang lebih terkesan terhadap kehilangan pasangan berbanding lelaki.³⁰ Larangan berhias dan berwangian dalam tempoh empat bulan sepuluh hari merupakan manifestasi terkawal terhadap

²¹ Abū Muḥammad ‘Abd Allāh ibn Aḥmad ibn Muḥammad ibn Qudāmah, *al-Mughnī li-ibn Qudāmah* (al-Mamlakah al-‘Arabīyyah al-Sa‘ūdiyyah: Dār ‘Ālam al-Kutub, 1999), 11.286.

²² Khālīd ibn ‘Abd Allāh al-Muṣliḥ, *Aḥkām al-Iḥdād* (Riyad: Dār al-Waṭan, 1995), 70.

²³ Al-Māwardī, *al-Ḥāwī al-Kabīr*, 11.278.

²⁴ Muḥammad ibn Ibrāhīm ibn al-Mundhir, *Al-Ijma’* (Kaherah: Dār al-Da‘wah, 1402H), 98.

²⁵ Muḥammad ibn Abī Bakr ibn Qayyim al-Jawziyyah, *Zād al-Ma‘ād fi Hady Khayr al-‘Ibād* (Beirut: Dār al-Fikr, 2001), 5.526.

²⁶ Al-Nawawī, *Rawḍat al-Tālibīn*, 9.383.

²⁷ Taqy al-Din Abi Bakr Muhammad Al-Husayni, *Kifayah al-Akhyar fi Hill Ghayah al-Ikhtisar* (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, t.t.), 2.568.

²⁸ Sa‘d Yusuf Mahmud, *Adab al-Hayah al-Zawjiyyah fi al-Islam* (Kaherah: al-Maktabah al-Tawfiqiyyah, t.t.), 215.

²⁹ Wahbah Al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh* (Damsiyq: Dar al-Fikr, 1997), 9.7169.

³⁰ Al-Musliḥ, *Aḥkam al-Iḥdad*, 24.

dukacita yang dialami,³¹ berbanding dengan amalan berkabung orang jahiliah yang melibatkan satu tempoh yang terlalu panjang.³² Kedua larangan tersebut turut berfungsi sebagai langkah pencegahan (*sadd al-dzarā'i*) bagi mengelakkan minat lelaki terhadap wanita tersebut serta mengekang dorongan wanita beridah untuk mencari pengganti dalam tempoh iddah.³³

Dari perspektif *maqāsid al-sharī'ah* yang menekankan pemeliharaan kemaslahatan agama, nyawa, akal, keturunan dan harta,³⁴ penyariatan idah dan *ihdad* mempunyai hubungan langsung dengan objektif pemeliharaan nasab (*hifz al-nasab*) atau maruah (*hifz al-'ird*). Tempoh idah yang mewajibkan wanita menahan diri daripada perkahwinan baharu memastikan kejelasan keturunan sekiranya wanita itu hamil, selari dengan maqasid keturunan yang disebut oleh Ibn Kathīr ketika menafsirkan ayat 234.³⁵ Kesemua aspek ini menunjukkan bahawa idah dan *ihdad* bukan sekadar tuntutan hukum, tetapi satu sistem syariah yang menyeluruh untuk menjaga kesejahteraan wanita dari sudut nasab, maruah dan emosi.

ANALISA DAN PERBINCANGAN

Terdapat tiga bentuk sokongan yang diberikan oleh majikan kepada kakitangan wanita yang sedang beridah ketika di tempat kerja. Hasil analisis daripada tiga sokongan ini, kajian turut mengemukakan satu kerangka kerja sokongan majikan untuk dijadikan sebagai panduan sistematik kepada semua majikan Muslim dalam membantu kepatuhan beridah wanita bekerjaya.

³¹ Majd Al-Sayyid Ibrahim, *Khamsun Wasiyyah min Wasaya al-Rasul Salla Allah 'alaih wa Sallam li al-Nisa'*, terj. Hanifah Binti Uthman (Kuala Lumpur: Pustaka Syuhada, 2001), 253.

³² Ahmad Mustafa Al-Maraghi, *Tafsir al-Maraghi* (T.T.P: T.P, t.t), 192.

³³ Syh Noorul Madiah Syed Husin, "Kefahaman Masyarakat Islam Tentang Ihdad: Kajian di Bandar Dungun, Terengganu" (Disertasi Sarjana Syariah, Jabatan Fiqh Usul, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, 2007), 28.

³⁴ Ibrāhīm ibn Mūsā Al-Shātibī, *Al-Muwāfaqāt fī Uṣūl al-Sharī'ah* (Dammam: Dār Ibn 'Affān, 1997), 2.8–12.

³⁵ Ibn Kathīr, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Azīm*, 1.328.

Sokongan Pertama: Pemberian dan Kelulusan Cuti yang Dipermudahkan

Perintah kewajipan menetap di dalam rumah perkahwinan yang disepakati oleh fuqaha³⁶ pada masa kini tidak mampu dipenuhi secara sempurna oleh wanita beridah apabila mereka terlibat dengan urusan kerjaya. Dalam membincangkan isu hukum keluar bekerja dalam tempoh idah, para fuqaha membenarkan wanita beridah keluar mencari keperluan makan dan minum sekiranya tiada siapa yang dapat menyelesaikannya,³⁷ namun hanya pada waktu siang sahaja.³⁸ Menurut al-Khatib al-Shirbini,³⁹ wanita beridah diharuskan keluar berniaga jika perniagaan tersebut menjadi sumber utama rezeki mereka. Namun, mereka tetap wajib menjaga adab *ihdad* dan maruah diri sepanjang waktu kerja bagi memastikan objektif pensyariatan idah dan *ihdad* tercapai. Keizinan keluar ini hanya berlaku apabila pendapatan itu benar-benar diperlukan untuk kelangsungan hidup, dan masih tertakluk kepada ketiadaan mana-mana individu atau pihak, termasuk kerajaan, yang mampu menanggung sepenuhnya keperluan mereka dan anak-anak.⁴⁰

Bagi memastikan tuntutan idah dipenuhi dengan sempurna, sebahagian wanita bekerjaya berusaha meminimumkan hari bekerja dengan mengambil cuti sepanjang tempoh tersebut. Usaha menetap di rumah bukan sahaja membantu mereka mematuhi tuntutan idah, tetapi turut menenangkan emosi yang terganggu selepas kehilangan pasangan.⁴¹ Dari konteks majikan pula, ada dalam kalangan mereka

³⁶ Ibn Qudamah, *al-Mughni*, 11.290.; Muhammad al-Shirbini Al-Khatib, *al-Iqna' fi Hill Alfaz Abi Syuja'* (Bangkok: Maktabah wa Matba'ah Muhammad al-Nuhda wa Awladah, t.t.), 2.192.; Kamal al-Din Muhammad Ibn al-Hummam, *Syarh Fath al-Qadir 'ala al-Hidayah* (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), 4.343.; Salih 'Abd al-Sami' al-Abi Al-Azhari, *Jawahir al-Iklil* (Beirut: al-Maktabah al-Thaqafiyah, t.t.), 1.391.

³⁷ Syams al-Din Muhammad ibn Muhammad Al-Khatib al-Shirbini, *Mughni al-Muhtaj ila Ma'rifah Ma'ani Alfaz al-Minhaj* (Beirut: Dar al-Kutub al-'Alamiyyah, 1994), 5.106.

³⁸ Al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islami*, 9.7198.

³⁹ Al-Khatib al-Shirbini, *Mughni al-Muhtaj*, 5.106.

⁴⁰ Ali 'Abd al-Halim Mahmud, *al-Mar'ah al-Muslimah wa Fiqh al-Da'wah ila Allah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2003), 4.350.

⁴¹ Syh Noorul Madihah Syed Husin, Sumayyah Abd Aziz, Tengku Fatimah Muliana Tengku Muda, Siti Fatimah Salleh & Najihah Abd Wahid, "Amalan Beridah dalam Kalangan Isteri yang Kematian Suami dari

yang memberi sokongan secara langsung dan tidak langsung dalam hal berkaitan memberi atau meluluskan cuti kepada wanita yang beridah.

Sokongan secara tidak langsung boleh dilihat daripada pemberian Cuti Tanpa rekod (CTR) untuk urusan kematian ahli keluarga terdekat yang telah diberikan kepada penjawat awam sebagai Cuti Tanpa Rekod. Cuti yang diberikan selama tiga hari itu turut melibatkan kematian suami bagi seorang penjawat awam wanita sebagai mana yang diperuntukkan dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 10 Tahun 2002.⁴² Pekeliling ini hakikatnya hanya memberi peluang kepada isteri yang beridah untuk mematuhi perintah menetap di dalam rumah pada permulaan tempoh idah sahaja. Ia dilihat sebagai sokongan daripada pihak kerajaan dalam memberi ruang bertenang kepada isteri kematian suami dan menguruskan urusan terpenting selepas kematian. Walaupun begitu ia bukanlah cuti khas untuk melaksanakan tuntutan beridah, bahkan tempoh tersebut masih belum memadai dari aspek kebajikan dan keperluan wanita.⁴³

Dalam melihat kebajikan dan keperluan wanita kerjaya selepas kematian suami, beberapa buah negeri telah mengambil inisiatif untuk memberi cuti tambahan khas kepada kelompok ini. Ia merupakan sokongan secara langsung kepada wanita kematian suami untuk melaksanakan tuntutan menetap di dalam rumah secara lebih sempurna. Tempoh cuti yang diberikan pihak kerajaan persekutuan kepada penjawat awam yang dilihat masih belum memadai, telah ditambah sehingga mencukupkan tiga puluh hari oleh tiga buah negeri di Malaysia melalui setiausaha kerajaan negeri

Perspektif Syarak,” dalam *Fiqah Kekeluargaan Islam Isu Terpilih*, disunting oleh Normadiyah Daud, Syh Noorul Madidah Syed Husin & Tengku Fatimah Muliana Tengku Muda (Kuala Nerus: Penerbit Universiti Sultan Zainal Abidin, 2021), 72.

⁴² “Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 10 Tahun 2002,” Portal Rasmi Jabatan Perkhidmatan Awam, diakses pada 15 Julai 2025, <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2002/pp102002.pdf>.

⁴³ Maffuza Salleh et al., “Analisis Permasalahan Wanita Berihdad”, 356.

masing-masing. Negeri tersebut adalah Selangor⁴⁴, Terengganu⁴⁵ dan Kelantan⁴⁶. Dalam menjelaskan pemberian cuti khas ini, M4 yang merupakan Pengarah Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kelantan menjelaskan:

“Cuti kematian suami bagi kakitangan wanita telah mula dilaksanakan pada tahun 2013. Kerajaan negeri telah bersetuju untuk memberikan cuti tambahan kepada kakitangan yang mengalami kematian suami. Walau bagaimanapun, tempoh cuti tersebut tidak diberikan mengikut tempoh idah sebenar yang ditetapkan oleh syarak, iaitu selama empat bulan sepuluh hari. Sebaliknya, kerajaan negeri hanya menambah tempoh cuti yang sedia ada daripada tiga hari kepada tiga puluh hari. Ini bermakna kerajaan negeri bersetuju untuk memberikan tambahan sebanyak dua puluh tujuh hari sebagai satu bentuk kemudahan kepada wanita yang kehilangan suami.”⁴⁷

Kenyataan M4 ini memberi gambaran bahawa majikan kepada penjawat awam di negeri Kelantan memberi sokongan sepenuhnya kepada wanita kematian suami untuk kekal berada menetap di rumah dalam sebulan pertama beridah dengan cara memperuntukkan cuti kematian suami. Pemberian cuti ini

⁴⁴ “Pekeliling Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor Bilangan 1 Tahun 2009,” Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Selangor, diakses pada 15 Julai 2025, <https://spn.selangor.gov.my/spn/resources/index/Pekeliling/Surat%20Pekeliling%20SUK/pekeliling12009-13Feb2009-112411.pdf>.

⁴⁵ “Pekeliling Pejabat SUK Terengganu Bilangan 5 Tahun 2019,” Laman Web Rasmi Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Pejabat Setiausaha Kerajaan Terengganu, diakses pada 15 Julai 2025, <https://bpm.terengganu.gov.my/index.php/pekeliling/pekeliling-2019>.

⁴⁶ “Pekeliling Perkhidmatan Negeri Kelantan Bilangan 5 Tahun 2013,” Portal Rasmi Kerajaan Negeri Kelantan, diakses pada 15 Julai 2025, <https://www.kelantan.gov.my/index.php/pekeliling/pekeliling/pekeliling-perkhidmatan-negeri/2011-2018/2013/436-pekeliling-perkhidmatan-5-tahun-2013-1/file>.

⁴⁷ M4, temu bual dalam talian, 25 Mac 2024.

merupakan salah satu strategi lanjutan pelaksanaan Dasar Wanita Kelantan.⁴⁸ Apa yang diperuntukkan oleh negeri kelantan untuk penjawat awam turut disokong dan telah diperkenalkan juga di negeri Terengganu. M8 yang mewakili Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri (SUK) Terengganu menjelaskan:

“Kerajaan negeri telah menetapkan garis panduan berkaitan cuti kematian suami dengan pemberian cuti bergaji penuh selama dua puluh tujuh hari kepada pegawai wanita yang mengalami kematian suami.”⁴⁹

Daripada penjelasan pihak SUK Terengganu, didapati bahawa sokongan yang diberikan oleh pihak kerajaan negeri tersebut bukan hanya memberi cuti khas kerana kematian selama dua puluh tujuh hari tambahan, bahkan cuti yang diberikan adalah bergaji penuh.

Pemberian cuti tambahan dua puluh tujuh hari di tiga negeri menunjukkan sokongan terhadap pelaksanaan idah secara lebih sempurna. Walaupun tempoh tiga puluh hari itu masih jauh daripada keseluruhan tempoh idah, kajian ini mendapati adanya majikan sekolah agama rakyat yang memberi cuti khas sepanjang tempoh idah penuh. Inisiatif ini sangat membantu serta menjaga kebajikan pekerja yang kematian suami. Dalam menerangkan hal berkaitan cuti ini, M7 berkata:

“Pihak majikan telah menggubal Buku Panduan Tugasan yang merangkumi peruntukan berkaitan cuti, termasuk cuti bagi staf wanita yang mengalami kematian suami. Satu pekeliling rasmi telah dikeluarkan bermula pada tahun 2018, yang menandakan pelaksanaan rasmi cuti ihdad dan beridah bagi staf di sini. Melalui pekeliling ini, staf wanita yang mengalami kematian suami diberikan

⁴⁸ Nurhafilah Musa, Asmak Husin & Nurul Akma Sheikh Muhd Amin, “Semakan Dasar Wanita Kelantan: Penambahbaikan Pelaksanaan ke arah Mencapai Matlamat Pembangunan Mampan,” *Akademika* 88, no. 3 (2018): 144, <https://doi.org/10.17576/akad-2018-8803-12>.

⁴⁹ M8, temu bual secara bertulis melalui email, 11 Julai 2024.

cuti selama empat bulan sepuluh hari selaras dengan tuntutan syariah. Peruntukan ini telah dimasukkan ke dalam pekeliling tugas, dan staf yang terlibat tidak perlu mengemukakan permohonan secara berasingan kerana cuti tersebut diberikan secara automatik kepada mana-mana staf yang mengalami kematian suami.”⁵⁰

Berdasarkan kenyataan yang disampaikan oleh M7 yang merupakan seorang mudir di sekolah agama rakyat di negeri Terengganu, setiap kakitangan perempuan yang kematian suami akan mendapat cuti selama empat bulan sepuluh hari tanpa perlu membuat permohonan dan bukan sebagai pilihan. Peruntukan cuti yang termaktub dalam Buku Panduan Tugas kakitangan sekolah ini merupakan satu bentuk sokongan penuh yang diberikan oleh majikan dalam memastikan wanita kematian suami dapat menyempurnakan tuntutan menetap di dalam rumah sepanjang tempoh idah.

Selain daripada sokongan menyediakan cuti selepas kematian suami, terdapat juga beberapa orang majikan yang memberi sokongan dari aspek memudahkan urusan permohonan cuti rehat yang dimohon oleh wanita beridah. Sebagai majikan yang sudah tentu terikat dengan garis panduan bekerja yang ditetapkan oleh pihak pentadbiran, mereka tidak mempunyai kuasa untuk memberi cuti khas, namun mereka mempunyai hak untuk meluluskan cuti yang dipohon. Hal ini disuarakan oleh wakil daripada Majlis Agama Islam Selangor (MAIS):

“Majikan kami masih mengguna pakai Surat Pekeliling Majlis Agama Islam Selangor (MAIS) Bilangan 4/2008, yang memperuntukkan cuti kematian suami selama tiga hari tanpa rekod. Sekiranya pegawai berkenaan masih memerlukan tempoh cuti tambahan, mereka boleh memohon cuti tahunan. Permohonan cuti tahunan tersebut

⁵⁰ M7, temu bual secara dalam talian, 25 Mac 2024.

*tertakluk kepada pertimbangan dan kelulusan pihak majikan.*⁵¹

Apa yang dinyatakan oleh dua orang majikan di atas jelas menggambarkan jabatan mereka bersedia untuk memudahkan urusan cuti wanita yang sedang beridah. Melalui cuti yang diambil, wanita beridah bukan sahaja dapat mengurus emosi mereka yang belum stabil, malah akan dapat memenuhi hikmah di sebalik pensyariatan idah. Mereka sekurang-kurangnya dapat mengurangkan pendedahan diri kepada fitnah khususnya apabila berada di luar rumah. Wanita kematian suami sering menjadi bahan fitnah kerana masyarakat sekeliling suka memperkatakan perihal mereka.⁵² Apabila mereka kurang berada di luar rumah, ia boleh mengurangkan persepsi negatif masyarakat dan seterusnya dapat memelihara keselamatan diri mereka.⁵³

Sokongan Kedua: Meminimumkan Limitasi Lokasi Kerja

Antara hikmah utama pensyariatan idah ialah bagi mengelakkan berlakunya fitnah kepada wanita beridah melalui cara mengurangkan interaksi dengan masyarakat di luar rumah. Bagi mereka yang ingin meneruskan kerjaya dengan mengambil pandangan fuqaha' yang mengharuskan keluar bekerja, pemilihan lokasi kerja yang lebih privasi akan mengoptimumkan pencapaian hikmah tersebut. Justeru ramai majikan yang memberi sokongan terhadap isu ini dengan meminimumkan limitasi lokasi kerja kepada kakitangan mereka yang sedang beridah.

Beberapa orang majikan mengutarakan dasar Bekerja Dari Rumah (BDR) yang diperkenalkan oleh kerajaan persekutuan pada tahun 2021⁵⁴ sangat sesuai untuk dipraktikkan oleh kakitangan

⁵¹ M2, temu bual secara dalam talian, 25 Mac 2024.

⁵² Al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islami*, 9.7169.

⁵³ Syh Noorul Madihah Syed Husin, "Tuntutan al-Quran Terhadap Wanita Kematian Suami: Satu Penelitian," kertas kerja *Seminar al-Quran dan Pembentukan Ummah Cemerlang*, Universiti Darul Iman Malaysia, 19-20 Ogos 2008, 12.

⁵⁴ "Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2020: Dasar Bekerja Dari Rumah," Portal Rasmi Jabatan Perkhidmatan Awam, diakses pada 15 Julai 2025, <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp052020.pdf>.

wanita yang kematian suami. Pihak mereka sangat menyokong pemberian dasar tersebut sebagai langkah meminimumkan keberadaan wanita beridah di luar rumah, sebagai mana yang dinyatakan oleh pegawai SUK Selangor:

“Dari sudut peraturan, pihak majikan membenarkan pekerja, sama ada berada dalam tempoh ihdad atau sebaliknya, untuk bekerja dari rumah sekiranya terdapat keperluan tertentu. Peruntukan tersebut sememangnya disediakan.”⁵⁵

Apa yang dijelaskan oleh pegawai SUK di atas adalah berkaitan dengan dasar BDR yang telah diperkenalkan dan dikuatkuasakan oleh kerajaan pada tahun 2021. Dalam dasar ini, penjawat awam yang mendapat arahan atau kebenaran daripada kerajaan atau Ketua Jabatan boleh bekerja tanpa keluar ke pejabat. Mereka boleh melakukan tugas hakiki dan rasmi di rumah pada hari bekerja sama ada sepenuh hari atau separuh hari dengan mematuhi segera garis panduan yang telah ditetapkan oleh jabatan.⁵⁶ Dasar ini boleh dimanfaatkan oleh wanita kematian suami dengan membuat permohonan BDR ketika berada dalam tempoh idah.

Selain daripada peruntukan dasar BDR yang diperkenalkan itu, kakitangan awam wanita kematian suami juga telah diberi keistimewaan khas oleh pihak kerajaan apabila mengkhususkan arahan BDR kepada mereka selepas pengambilan cuti urusan kematian. Hal ini diperjelaskan oleh M8 selaku wakil dari SUK Terengganu dengan berkata:

“Pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) telah memperuntukkan cuti tanpa rekod selama tiga hari

⁵⁵ M1, temu bual secara dalam talian, 4 Jun 2024.

⁵⁶ Mohd Sohaimi Esa, Romzi Ationg, Irma Wani Othman & Abang Razif Abang Muis, “Dasar Bekerja Dari Rumah (BDR) dan Kesejahteraan Keluarga: Kajian Kes di Sabah dan Sarawak,” *International Journal of Law, Government and Communication (IJLGC)* 7, no. 29 (2022): 644, <https://gaexcellence.com/ijlgc/article/view/2253>.

serta memberikan kebenaran untuk bekerja dari rumah bagi tempoh dua minggu.”⁵⁷

Apa yang dinyatakan oleh M8 merupakan penambahbaikan dasar BDR yang diberikan oleh kerajaan kepada pegawai yang kematian pasangan (suami atau isteri) sebaik sahaja berakhirnya CTR selama tiga hari. Dalam surat yang dikeluarkan oleh Ketua Setiausaha Negara (KSU) pada Mac 2020, Ketua Jabatan diwajibkan untuk membenarkan atau mengarahkan pegawai untuk BDR selama dua minggu selepas tiga hari diberi CTR.⁵⁸ Pemberian BDR ini merupakan satu bentuk sokongan padu daripada pihak majikan kepada penjawat awam yang kematian pasangan khususnya wanita kerana mereka sememangnya dituntut untuk berada di dalam rumah sepanjang tempoh idah.

Selain daripada memberi sokongan BDR, ada sesetengah majikan yang cuba membataskan lokasi kerja di tempat kerja hakiki sahaja sepanjang tempoh idah, tanpa melibatkan kerja di luar lokasi hakiki. Hal ini dinyatakan dengan jelas oleh M6:

“Bagi pekerja yang berada dalam tempoh idah, pihak jabatan hanya menetapkan pelaksanaan tugas secara dalaman sahaja. Tugas tersebut tidak melibatkan sebarang urusan luar, termasuk penyertaan dalam kursus, bengkel atau aktiviti berkaitan yang lain.”⁵⁹

Apa yang disuarakan oleh majikan ini melambangkan kecaknaan mereka dalam menjaga kepatuhan kakitangan terhadap tuntutan syarak dalam menjalani idah. Sebagai majikan yang memahami hukum asal wanita beridah keluar rumah, mereka pasti akan mengurangkan keterlibatan wanita beridah untuk bekerja di luar lokasi kerja hakiki. Sokongan seperti ini sangat bertepatan

⁵⁷ M8, temu bual secara bertulis melalui email, 11 Julai 2024.

⁵⁸ “Penambahbaikan Dasar Bekerja dari Rumah bagi Pegawai Perkhidmatan Awam,” Portal Rasmi Jabatan Perkhidmatan Awam, diakses pada 15 Julai 2025, https://docs.jpa.gov.my/docs/se/2022/se_10032022.pdf.

⁵⁹ M6, temu bual secara dalam talian, 25 Mac 2024.

dengan kaedah fiqh yang berbunyi “darurat itu hanya boleh digunakan sekadar untuk mencukupi darurat tersebut” (*al-Darūrah tuqaddar biqadarihā*).⁶⁰ Oleh itu, apabila fuqaha membenarkan wanita beridah keluar bekerja kerana keperluan hidup yang dianggap darurat, maka pergerakan tersebut seharusnya terbatas pada tempat kerja hakiki sahaja. Selagi tiada keperluan untuk bertugas di luar lokasi tersebut, majikan wajar mengehadkan arahan kerja luar. Ini kerana setiap rukhsah berasaskan darurat hanya boleh digunakan sekadar memenuhi keperluan yang menghilangkan darurat itu.⁶¹

Terdapat sebahagian majikan yang memberi sokongan dari aspek membataskan bentuk kerja yang diberikan kepada wanita beridah. M3 Menjelaskan:

“Pihak jabatan mengehadkan pelaksanaan tugas kepada perkara yang benar-benar tidak dapat dielakkan. Walau bagaimanapun, bagi tugas yang boleh diberikan pengecualian, pelaksanaannya adalah tertakluk kepada permohonan serta pertimbangan pihak majikan terhadap pegawai yang terlibat.”⁶²

Berdasarkan apa yang dinyatakan oleh majikan di atas, beliau sentiasa bersedia memberi budi bicara kepada pekerja wanita beridah dengan membataskan kerja yang tidak dapat dielakkan untuk dilakukan sahaja. Ini bermakna kerja tambahan yang selain daripada rutin kerja hakiki tidak akan diberikan, malah setiap pekerja yang beridah layak diberi pengecualian daripada pekerjaan tertentu setelah dia merasakan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengannya. Hal keadaan seperti ini sangat penting diambil berat oleh seorang majikan kerana wanita yang kematian suami sentiasa

⁶⁰ Jalal al-Din ‘Abd al-Rahman Al-Sayuti, *al-Ashbah wa al-Naza’ir fi Qawa’id wa Furu’ al-Shafi’iyyah* (Kaherah: Dar al-Salam, 2004), 1.212.

⁶¹ Muhammad Ammar Harith Idris & Mohd Anuar Ramli, “Aplikasi Kaedah Fiqh “al-Darurah Tuqaddaru Bi Qadariha” Terhadap Pengambilan Bantuan Makanan oleh Gelandangan,” *Journal of Fatwa Management and Research* 13, no. 1 (2018): 7, <https://doi.org/10.33102/jfatwa.voll3no1.157>.

⁶² M3, temu bual secara dalam talian, 25 Mac 2024.

berhadapan dengan tekanan emosi.⁶³ Kehidupan baru bergelar ibu tunggal dengan pelbagai cabaran seperti masalah kewangan, komitmen, pengurusan anak dan sebagainya boleh membawa kepada gangguan emosi.⁶⁴ Mereka memerlukan masa bagi mengawal emosi untuk dipulihkan sepenuhnya. Justeru, tindakan majikan untuk mengurangkan cabaran tekanan kerja sepanjang tempoh idah adalah satu sokongan yang baik kepada wanita beridah agar mereka dapat menjalani kehidupan kerjaya dan pematuhan hukum idah tanpa gangguan emosi mahupun mental.

Sokongan Ketiga: Membantu Pelaksanaan Tuntutan *Ihdad*

Dalam meneruskan kerjaya, wanita kematian suami tetap diperintahkan untuk ber*ihdad* meskipun terpaksa berhadapan dengan rakan sekerja dan pelanggan di tempat kerja. Bagi memenuhi tuntutan dan hikmah di sebalik pensyariatan *ihdad* sebagai fasa pemulihan emosi atas kematian suami,⁶⁵ majikan yang merupakan penguasa di tempat kerja perlu memberi sokongan kepada wanita ber*ihdad* dalam melaksanakan tuntutan tersebut.

Hasil kajian mendapati, antara sokongan utama adalah menyalurkan ilmu berkaitan hukum hakam berkaitan *ihdad* kepada pekerja wanita yang bakal berhadapan dengan kematian suami ataupun sedang beridah kematian suami. Hal ini pernah diusahakan oleh sebuah pejabat di bawah badan kerajaan negeri Selangor. Wakil dari jabatan tersebut menyatakan:

“Pihak organisasi turut mengambil inisiatif dengan menganjurkan majlis ilmu secara berkala pada setiap hari Jumaat. Dalam majlis tersebut, sesi tazkirah disampaikan yang merangkumi pelbagai bidang ilmu Islam seperti fiqh, tauhid dan tasawuf.

⁶³ Normadiyah Daud et al., “The Implementation and Challenges of Idah and Ihdad Due to Husbands’ Death among Working Women According to the Islamic Perspective,” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 14, no. 12 (2024): 289, <http://dx.doi.org/10.46886/IJARBS/v14-i12/13569>.

⁶⁴ Nor Aini Idris, *Pemeriksaan Ekonomi Ibu Tunggal* (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2018), 64.

⁶⁵ Al-‘Asqalani, *Fath al-Bari*, 9.540.

Secara tidak langsung, pengisian ini turut menyetujui aspek berkaitan hukum hakam beridah."⁶⁶

Merujuk kepada penjelasan di atas, ilmu berkaitan kewajipan beridah merupakan satu ilmu fardhu ain yang turut perlu disebarikan kepada kakitangan. Tanpa ilmu pengetahuan berkaitan, pelaksanaan tuntutan kewajipan *ihdad* tidak mampu dirialisasikan dengan sempurna. Apa yang dilakukan ini menyokong implikasi kepada dapatan sebuah kajian berkaitan tahap pengetahuan masyarakat tentang yang menyarankan kepada pelbagai pihak agar dapat memberi kefahaman berkaitan *ihdad* kepada golongan wanita.⁶⁷ Justeru, pihak majikan sangat relevan dalam memberi sokongan pendedahan ilmu tersebut.

Secara keseluruhannya, sokongan penyampaian ilmu pengetahuan kepada kakitangan wanita berkaitan pensyaritan idah sama ada mereka sedang menjalani idah mahupun belum berhadapan dengan tuntutan tersebut sekurang-kurangnya dapat memberi persediaan mental dan emosi untuk menempoh tuntutan kewajipan itu dengan tenang dan sempurna. Tanpa ilmu, pelaksanaan *ihdad* di tempat kerja mahupun di rumah mungkin dilaksanakan secara tidak patuh kerana kesalahfahaman mereka terhadap tuntutan tersebut. Meskipun pengetahuan ilmu berkaitan fardhu ain adalah tanggungjawab peribadi,⁶⁸ namun seorang majikan yang berperanan sebagai pemimpin organisasi turut berperanan dalam menyampaikan perintah Allah SWT.⁶⁹ Sokongan ilmu yang diberikan oleh majikan seperti ini merupakan satu bentuk sokongan yang wajar diteruskan. Ia bukan sahaja lambang kepada kecaknaan seorang majikan terhadap kakitangan, bahkan merupakan amal kebajikan dalam memenuhi tuntutan *amal ma'ruf*. Majikan yang baik adalah majikan yang bukan sahaja mengejar

⁶⁶ M2, temu bual secara dalam talian, 25 Mac 2024.

⁶⁷ Syh Noorul & Raihanah, "Kefahaman Tentang *Ihdad*", 123.

⁶⁸ Muhammad Atiullah Othman & Indriaty Ismail, "Pengetahuan Sebagai Elemen Tanggungjawab Manusia Menurut Perspektif Islam," *Islamiyyat* 38, no. 1 (2016): 67, <http://dx.doi.org/10.17576/islamiyyat-2016-3801-07>.

⁶⁹ Khasif Muhammad, Run Ernest Cyril De, Abdul Rehman Mohsin & Ting Hiram, "Bringin Islamic Tradition Back to Management Development: A New Islamic Dawah Based Framework to Foster Workplace Ethics," *Jounrnal of Islamic Marketing* 6, no 3 (2015): 440, <https://doi.org/10.1108/JIMA-12-2013-0086>.

keuntungan mahupun sasaran kerja duniawi, malah hubungan mereka dengan pekerja adalah diasaskan kepada hubungan dengan Allah SWT.⁷⁰

Terdapat juga majikan yang memberi sokongan ilmu pelaksanaan tuntutan *ihdad* kepada kakitangan wanita melalui penyediaan individu yang boleh dirujuk semasa di pejabat dalam urusan ehwal agama. Mereka melantik seorang yang pakar dalam bidang agama untuk menjawab segala persoalan yang dikemukakan oleh kakitangan pejabat, termasuklah apa-apa yang mempunyai kaitan dengan pelaksanaan tuntutan *ihdad*. M5 yang mewakili Majlis Agama Islam Kelantan (MAIK) menjelaskan:

“Mereka sememangnya mematuhi ketetapan syarak. Sekiranya hadir bekerja, mereka hadir untuk bekerja sahaja dan tidak berhias. Hal ini menunjukkan bahawa mereka mengetahui batasan berihdad kerana di pejabat ini terdapat seorang ustaz, dan mereka boleh bertanya secara langsung kepada ustaz tersebut.”⁷¹

Apa yang disediakan oleh jabatan di atas adalah satu bentuk sokongan yang baik kepada mereka yang ingin melaksanakan tuntutan *ihdad* ketika di pejabat. Bagi pekerja wanita yang kurang mempunyai asas agama, tuntutan berkaitan meninggalkan perhiasan pada tubuh badan dan pakaian ketika keluar ke pejabat misalnya memerlukan kepada penjelasan oleh mereka yang memahami hukum idah dan *ihdad*. Penentuan individu yang bertanggungjawab untuk memberi pencerahan agama di pejabat sama ada secara rasmi ataupun tidak, membolehkan pelaksanaan tuntutan *ihdad* oleh pekerja wanita dapat dilaksanakan dengan lebih sempurna.

Selain daripada penyaluran ilmu berkaitan *ihdad*, pemantauan terhadap pelaksanaan hukum tersebut juga merupakan salah satu bentuk sokongan majikan yang wajar dilakukan. Sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap setiap tingkah laku pekerja sepanjang

⁷⁰ Zainuddin Mohd Noh, Shakila Ahmad & Garliana Halim, “Analisis Hubungan antara Majikan dan Pekerja Menurut Perspektif Islam,” kertas kerja *Persidangan Antarabangsa Kelestarian Insan 2017 (INSAN 2017)*, Ayer Keroh, Melaka, 1-2 November 2017.

⁷¹ M5, temu bual secara dalam talian, 4 Jun 2024.

berada di pejabat, proses memantau kepatuhan pekerja dalam melaksanakan tuntutan agama ketika di pejabat adalah satu amalan terpuji, meskipun ia tidak dinyatakan dalam skop kerja seorang majikan. Dalam perkara ini, M5 sekali lagi bersuara:

“Pada masa kini, terdapat wanita yang memakai alat solek, yang dianggap tidak menjaga batasan ihdad. Namun, secara umum di bahagian MAIK, perkara tersebut tidak menimbulkan masalah kerana pematuhan dikawal oleh pihak sumber manusia (HR).”⁷²

Merujuk kepada kenyataan M5, cabaran untuk mematuhi tuntutan *ihdad* dilihat semakin besar pada zaman sekarang kerana berhias ketika keluar bekerja bagi seorang wanita kerjaya sudah menjadi kebiasaan. Dalam memberi sokongan kepada golongan ini untuk mematuhi perintah meninggalkan perhiasan sepanjang tempoh beridah, pihak MAIK telah mengambil inisiatif untuk sentiasa memantau kakitangan wanita yang sedang sedang berihdad. Tugas ini dimbil tanggungjawab oleh pihak jabatan sumber manusia yang mengurus hal ehwal pekerja secara keseluruhan. Tindakan yang hampir sama turut diakui oleh M7 dengan berkata:

“Sekiranya didapati terdapat staf yang melanggar aturan berihdad, pihak majikan akan mengambil tindakan yang bersesuaian dari segi pendidikan dan bimbingan.”⁷³

Apa yang dinyatakan oleh kedua majikan di atas merupakan satu langkah bertanggungjawab seorang majikan terhadap pekerja. Meskipun urusan ini merupakan kewajipan peribadi, namun Islam sangat mengambil berat tentang tanggungjawab setiap individu Muslim yang mempunyai bidang kuasa ke atas orang bawahan. Rasulullah SAW pernah bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْأُمِّيُّ رَاعٍ

⁷² M5, *ibid.*

⁷³ M7, temu bual secara dalaman, 25 Mac 2024.

وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَالْمَرْءُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا
وَوَلَدِهِ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Terjemahan: “*Dari Ibn Umar r.a. dari Nabi Muhammad SAW, baginda bersabda: “Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dipertanggungjawabkan atas kepemimpinan kalian. Seorang penguasa adalah pemimpin, seorang suami adalah pemimpin kepada seluruh keluarganya, demikian pula seorang isteri adalah pemimpin atas rumah suami dan anaknya. Kalian adalah pemimpin yang akan dipertanggungjawabkan atas kepemimpinan kalian”*.”⁷⁴

Berdasarkan hadith ini seorang pemimpin akan dipertanggungjawabkan ke atas orang yang dipimpinnya. Dalam konteks bekerja, pemimpin di tempat kerja adalah seorang majikan. Justeru, majikan yang mengambil cakna dan memberi sokongan terhadap perkerja termasuk dalam urusan kewajipan sebagai individu Muslim merupakan majikan yang telah menunaikan tanggungjawab. Tindakan ini patut dicontohi kerana ia bukan hanya membantu mewujudkan suasana kerja yang baik di tempat kerja, malah turut memberi galakan untuk mencapai kualiti penghambaan diri kepada Allah SWT.

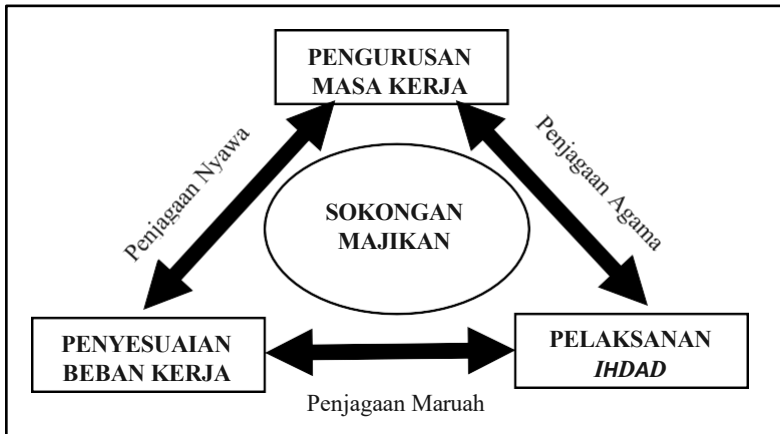
Kerangka Kerja Sokongan Majikan Bersepadu (KKSMB) Berteraskan *Maqāṣid al-Sharī‘ah*

Hasil dapatan temu bual bersama lapan orang majikan yang memberi sokongan kepada wanita kerjaya beridlah, kajian ini dapat merumuskan amalan sokongan majikan boleh diklasifikasikan kepada tiga domain iaitu; (i) pengurusan masa kerja, (ii) penyesuaian beban kerja, dan (iii) pelaksanaan *ihdad*. Ketiga-tiga domain ini dihipunkan bagi membentuk satu cadangan kerangka kerja untuk dijadikan garis panduan sistematik kepada setiap majikan dalam membantu wanita beridlah menyeimbangkan tuntutan agama dengan komitmen kerjaya. Kerangka kerja yang dinamakan

⁷⁴ Al-Bukhari, al-Jami' al-Sahih, Kitab al-Jumu'ah, *Bab al-Jumu'ah fi al-Qura wa al-Mudun*, no. ~~hadith 893~~ ⁸⁹².
Sukongan Majikan dalam Pematuhan Tuntutan Beridah ke atas
Wanita Bekerjaya Kematian Suami

sebagai Kerangka Kerja Sokongan Majikan Bersepadu (KKSMB) bukan sekadar garis panduan operasi, tetapi pembangunannya adalah berlandaskan kepada *maqāṣid al-sharī'ah*, sebagai mana rajah di bawah:

Rajah 1: Kerangka Kerja Sokongan Majikan Bersepadu



Sumber: Dapatan kajian

Dari sudut teori, KKSMB secara langsung menyokong kesejahteraan pekerja dan pematuhan hukum. Domain Pengurusan Masa Kerja yang bertujuan untuk meminimumkan waktu kerja dalam tempoh idah boleh dilaksanakan melalui dasar CTR, pengambilan cuti tahunan dan pengenalan cuti khas *ihdad*. Sokongan ini berfungsi untuk memelihara agama (*hifẓ al-dīn*) melalui pematuhan tuntutan berada di rumah, memelihara jiwa (*hifẓ al-nafs*) ke arah kesejahteraan psikologi apabila bebanan kerja berkurangan dan memelihara maruah (*hifẓ al-'ird*) dengan mengurangkan pendedahan wanita beridah kepada fitnah dan persepsi negatif masyarakat, khususnya rakan sekerja.

Domain kedua, Penyesuaian Beban Kerja yang melibatkan usaha majikan memaksimumkan kerja dari rumah dan meminimumkan keperluan bekerja di luar pejabat dapat dilaksanakan melalui dasar BDR, pembatasan tugas dan pengehadan lokasi kerja. Penyesuaian ini mampu memenuhi pemeliharaan penjagaan nyawa (*hifẓ al-nafs*) dari aspek mengurangkan tekanan emosi dengan bebanan kerja yang tinggi dalam fasa berduka dan penjagaan maruah (*hifẓ al-'ird*) dari aspek

mengelakkan wanita beridah terdedah kepada persekitaran luar yang boleh menimbulkan fitnah.

Seterusnya dalam domain ketiga, Pelaksanaan *Ihdad* yang menekankan peranan majikan sebagai pemudahcara pelaksanaan hukum *ihdad* di tempat kerja mampu dizahirkan melalui penganjuran majlis ilmu, penyediaan pakar rujuk agama, serta pemantauan pelaksanaan *ihdad* oleh jabatan sumber manusia. Sokongan berbentuk pendidikan dan pemantauan ini bukan sahaja mementingkan maqasid penjagaan agama (*hifz al-din*) kerana dapat memastikan pelaksanaan syariat secara sempurna dan membina literasi agama dalam kalangan wanita, malah turut dapat memelihara maruah (*hifz al-'ird*) melalui penjagaan penampilan serta tingkah laku ketika di pejabat yang selaras dengan hikmah pensyariaan *ihdad*.

Justeru, KKSMB berfungsi sebagai kerangka kerja praktikal dan komprehensif yang menyelaraskan polisi dan tindakan majikan dengan tuntutan syarak, keadaan psikososial wanita beridah, dan *maqāṣid al-sharī'ah*. Sokongan yang diberikan dalam ketiga-tiga domain dalam kerangka kerja ini mencerminkan tanggungjawab kepimpinan majikan sebagai penjaga kebajikan pekerja, di samping menyumbang kepada pengamalan agama yang lebih sempurna dalam konteks kerjaya moden.

PENUTUP

Kajian ini secara keseluruhannya menunjukkan bahawa sokongan majikan memainkan peranan yang sangat signifikan dalam membantu wanita Islam yang kematian suami untuk melaksanakan tuntutan idah dengan lebih sempurna meskipun terikat dengan komitmen kerjaya. Bentuk sokongan yang dikenal pasti meliputi pemberian cuti khas atau tambahan, pelaksanaan dasar bekerja dari rumah, pengehadan lokasi dan beban tugas, serta bimbingan ilmu dan pemantauan berhubung tuntutan *ihdad*. Kesemua usaha ini mencerminkan kepekaan majikan terhadap tuntutan syarak serta kebajikan pekerja wanita khususnya dalam aspek emosi, psikologi dan sosial. Langkah sokongan tersebut bukan sahaja menyokong wanita kematian suami, tetapi juga membentuk budaya kerja berteraskan nilai Islam, empati, dan kelestarian. Usaha tersebut diyakini mampu menyeimbangkan tuntutan agama dengan

komitmen kerjaya serta menyantuni keperluan wanita Islam bekerja yang berhadapan dengan kehilangan pasangan.

Dari sudut implikasi, kajian ini menegaskan bahawa pematuhan idah bukan hanya tanggungjawab individu, tetapi turut memerlukan sokongan organisasi selaras dengan prinsip syura, kebajikan dan amanah kepimpinan dalam Islam. Dapatan turut menunjukkan keperluan satu garis panduan yang sistematik dan seragam dalam urusan kerja sepanjang tempoh idah bagi mengelakkan konflik antara tuntutan agama dan komitmen kerjaya. Sehubungan itu, artikel ini mencadangkan pembinaan satu rangka kerja berkaitan sokongan majikan yang dikenali sebagai Kerangka Kerja Sokongan Majikan Bersepadu (KKSMB) yang menjadi rujukan praktikal bagi majikan. Pelaksanan kerangka kerja ini oleh majikan berpotensi meningkatkan kesejahteraan pekerja, mengurangkan tekanan emosi, serta memperkukuh reputasi organisasi sebagai entiti yang prihatin terhadap nilai keagamaan dan kemanusiaan. Kerangka kerja ini boleh diadaptasi oleh mana-mana jabatan atau institusi yang ingin membangunkan dasar sumber manusia mesra agama. Ia sekaligus menawarkan asas kepada pembangunan dasar organisasi yang lebih sensitif terhadap realiti wanita yang berhadapan fasa idah dan *ihdad*.

PENGHARGAAN

Artikel ini adalah sebahagian daripada Skim Geran Penyelidikan Fundamental bertajuk “Pembinaan Model Sokongan Ihdad Bagi Wanita Islam Bekerjaya di Malaysia”, kod rujukan FRGS/1/2023/SS02/KUIS/03/1 yang dianugerahkan oleh Jabatan Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Tinggi dan diuruskan oleh Pusat Pengurusan Penyelidikan Dan Inovasi (RIMC) Universiti Islam Selangor (UIS), Bandar Seri Putra, 43000, Kajang, Selangor Darul Ehsan.

RUJUKAN

-
- _____ . *Tafsir Ayat al-Ahkam min al-Qur'an*.
jld. 2. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, t.t.
- Abu Dawud, Sulaiman ibn al-Ash‘at al-Sijistani. *Sunan Abi Dawud*.
jld. 2. Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

- al-‘Asqalani, Abu al-Fadl Ahmad ibn ‘Ali ibn Hajr. *Fath al-Bari fi Syarh Sahih al-Bukhari*. jld. 9. Kaherah: Maktabah Misr, 2001.
- Al-‘Ayid, Ahmad, Dawud ‘Abduh, Ahmad Mukhtar ‘Umar, Salih Jawwad, al-Jaylani Yahya & Nadim Mar’ashli. *Al-Mu‘jam al-‘Arabi al-Asasi*. T.T: Larus, 1989.
- al-Azhari, Salih ‘Abd al-Sami’ al-Abi. *Jawahir al-Iklil*. jld.1. Beirut: al-Maktabah al-Thaqafiyah, t.t.
- al-Bukhari, Abu ‘Abd Allah Muhammad ibn Isma‘il. *Al-Jami‘ al-Sahih*, jld. 2. Beirut: Syarikah Dar al-Basya’ir al-Islamiyyah, 2011.
- al-Husayni, Taqy al-Din Abi Bakr Muhammad. *Kifayah al-Akhyar fi Hill Ghayah al-Ikhtisar*. jld. 2. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, t.t.
- Ali ‘Abd al-Halim Mahmud. *Al-Mar’ah al-Muslimah wa Fiqh al-Da’wah ila Allah*. jld. 4. Beirut: Dar al-Fikr, 2003.
- al-Jawziyyah, Muhammad ibn Abi Bakr ibn Qayyim. *Zad al-Ma‘ad fi Hady Khayr al-‘Ibad*. jld. 5. Beirut: Dar al-Fikr, 2001.
- al-Jirjani, Ali ibn Muhammad ibn Ali. *Kitab al-Ta’rifat*. Beirut: Dar al-Kutub al-Arabiy, 1985.
- al-Khatib al-Shirbini, Syams al-Din Muhammad ibn Muhammad. *Mughni al-Muhtaj ila Ma‘rifah Ma‘ani Alfaz al-Minhaj*. jld. 5. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Alamiyyah, 1994.
- al-Khatib, Muhammad al-Shirbini. *Al-Iqna‘ fi Hill Alfaz Abi Syuja’*. jld. 2. Bangkok: Maktabah wa Matba‘ah Muhammad al-Nuhda wa Awladah, t.t.
- al-Maraghi, Ahmad Mustafa. *Tafsir al-Maraghi*. T.T.P: T.P, t.t.
- al-Marbawi, Muhammad Idris ‘Abd al-Ra’uf. *Qamus al-Marbawi*. jld. 2. Kaherah: Matba‘ah Mustafa al-Babi al-Halabi, t.t.
- al-Mawardi, Abu al-Hasan ‘Ali ibn Muhammad ibn Habib. *al-Hawi al-Kabir fi Fiqh Madhhab al-Imam al-Shafi‘i*. jld. 11. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Alamiyyah, 1999.
- al-Muslih, Khalid ibn ‘Abd Allah. *Ahkam al-Ihdad*. Riyad: Dar al-Watan, 1995.
- al-Nawawi, Abu Zakariyya Yahya ibn Syarf. *Rawdat al-Tālibīn wa ‘Umdat al-Muftīn*. jld. 9. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1992.
- al-Sabuni, Muhammad ‘Ali. *Safwah al-Tafasir*. jld. 1. Kaherah: Dar al-Sabuni, t.t.

- al-Sayuti, Jalal al-Din ‘Abd al-Rahman. *Al-Ashbah wa al-Naza’ir fi Qawa’id wa Furu’ al-Shafi’iyyah*. jld. 1. Kaherah: Dar al-Salam, 2004.
- al-Shafi’i, Muhammad ibn Idris. *Al-Umm*. jld. 5. Beirut: Dar al-Ma’rifah, 1973.
- al-Shātibī, Ibrāhīm ibn Mūsā. *Al-Muwāfaqāt fi Uṣūl al-Sharī‘ah*. jld. 2. Dammam: Dār Ibn ‘Affān, 1997.
- al-Zuhayli, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*. jld. 9. Damsyiq: Dar al-Fikr, 1997.
- Braun, V., & Clarke, V. “Using Thematic Analysis in Psychology.” *Qualitative Research in Psychology* 3, no. 2 (2006): 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>.
- Daud, Normadiah, Syh Noorul Madihah Syed Husin, Nadhirah Nordin, et al. “The Implementation and Challenges of Idah and Ihdad Due to Husbands’ Death among Working Women According to the Islamic Perspective.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 14, no. 12 (2024): 289. <http://dx.doi.org/10.46886/IJARBS/v14-i12/13569>.
- Dusuki, Asyraf Wajdi. & Nurdianawati Irwani Abdullah. “Maqasid al-Shariah, Maslahah, and Corporate Social Responsibility.” *The American Journal of Islamic Social Sciences* 24, no. 1 (2007): 25–45. <https://doi.org/10.35632/ajis.v4i1.3417>.
- Esa, Mohd Sohaimi, Romzi Ationg, Irma Wani Othman & Abang Razif Abang Muis. “Dasar Bekerja Dari Rumah (BDR) dan Kesejahteraan Keluarga: Kajian Kes di Sabah dan Sarawak.” *International Journal of Law, Government and Communication (IJLGC)* 7, no. 29 (2022): 642-657. <https://gaexcellence.com/ijlgc/article/view/2253>.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Powell, Gary N. “When Work and Family Are Allies: A Theory of Work–family Enrichment.” *Academy of Management Review* 31, no. 1 (2006): 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>.
- Ibn al-Hummam, Kamal al-Din Muhammad. *Syarh Fath al-Qadir ‘ala al-Hidayah*. jld. 4. Beirut: Dar al-Fikr, t.t.
- Ibn al-Mundhir, Muhammad ibn Ibrahim. *Al-Ijma’*. Kaherah: Dar al-Da’wah, 1402H.
- Ibn Kathīr, Abu al-Fida’ al-Hafiz. jld. 1. *Tafsīr al-Qur’ān al-‘Azīm*. Beirut: Dar al-Fikr, 1998.

- Ibn Qudamah, Abu Muhammad ‘Abd Allah ibn Ahmad ibn Muhammad. *Al-Mughni li Ibn Qudamah*. jld. 11. Al-Mamlukah al-‘Arabiyyah al-Sa‘udiyah: Dar ‘Alam al-Kutub, 1999.
- Ibrahim, Majd Al-Sayyid. *Khamsun Wasiyyah min Wasaya al-Rasul Salla Allah ‘alaih wa Sallam li al-Nisa’*. terj. Hanifah Binti Uthman. Kuala Lumpur: Pustaka Syuhada, 2001.
- Idris, Muhammad Ammar Harith & Mohd Anuar Ramli. “Aplikasi Kaedah Fiqh “al-Darurah Tuqaddaru Bi Qadariha” Terhadap Pengambilan Bantuan Makanan oleh Gelandangan.” *Journal of Fatwa Management and Research* 13, no. 1 (2018): 100–112. <https://doi.org/10.33102/jfatwa.vol13no1.157>.
- Idris, Nor Aini. *Pemeriksaan Ekonomi Ibu Tunggal*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 2018.
- Kamaruddin, Norita, Zanariah Dimon & Maffuza Salleh. “Isu-isu Semasa Berkaitan Wanita Berihdad Pada Masa Kini Berdasarkan Waqi’ dan Maqasid Syari’ah.” Kertas kerja *Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan ke-7 (PASAK 7)* dalam talian pada 22-23 Jun 2022.
- Laman Web Rasmi Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Pejabat Setiausaha Kerajaan Terengganu. “Pekeliling Pejabat SUK Terengganu Bilangan 5 Tahun 2019.” Diakses pada 15 Julai 2025, <https://bpm.terengganu.gov.my/index.php/pekeliling/pekeliling-2019>
- Mahmud, Sa‘d Yusuf. *Adab al-Hayah al-Zawjiyyah fi al-Islam*. Kaherah: al-Maktabah al-Tawfiqiyyah, t.t.
- Mohd Noh, Zainuddin, Shakila Ahmad & Garliana Halim. “Analisis Hubungan antara Majikan dan Pekerja Menurut Perspektif Islam.” Kertas Kerja *Persidangan Antarabangsa Kelestarian Insan 2017 (INSAN 2017)*, Ayer Keroh, Melaka, 1-2 November 2017.
- Mokhtar, Rafidah Hanim, Noor Fadzilah Zulkifli, Azizi Ayob, et al. “Religious Discrimination among Working Women in Malaysia.” *International Journal of Social Policy and Society* 18, (2022): 121-136. <https://ijsps.ism.gov.my/IJSPS/issue/view/19>.

- Muhammad, Khasif., Run Ernest Cyril De, Abdul Rehman Mohsin & Ting Hiram. "Bringin Islamic Tradition Back to Management Development: A New Islamic Dawah Based Framework to Foster Workplace Ethics." *Journal of Islamic Marketing* 6, no 3 (2015): 429-446. <https://doi.org/10.1108/JIMA-12-2013-0086>.
- Musa, Nurhafilah, Asmak Husin & Nurul Akma Sheikh Muhd Amin. "Semakan Dasar Wanita Kelantan: Penambahbaikan Pelaksanaan ke arah Mencapai Matlamat Pembangunan Mampan." *Akademika* 88, no. 3 (2018): 137-150. <https://doi.org/10.17576/akad-2018-8803-12>.
- Othman, Muhammad Atiullah & Indriaty Ismail. "Pengetahuan Sebagai Elemen Tanggungjawab Manusia Menurut Perspektif Islam." *Islamiyyat* 38, no. 1 (2016): 65-70. <http://dx.doi.org/10.17576/islamiyyat-2016-3801-07>.
- Portal Rasmi Jabatan Perkhidmatan Awam. "Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 10 Tahun 2002." Diakses pada 15 Julai 2025. <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2002/pp102002.pdf>.
- Portal Rasmi Jabatan Perkhidmatan Awam. "Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2020: Dasar Bekerja Dari Rumah." Diakses pada 15 Julai 2025, <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp052020.pdf>
- Portal Rasmi Jabatan Perkhidmatan Awam. "Penambahbaikan Dasar Bekerja dari Rumah bagi Pegawai Perkhidmatan Awam." Diakses pada 15 Julai 2025, https://docs.jpa.gov.my/docs/se/2022/se_10032022.pdf.
- Portal Rasmi Kerajaan Negeri Kelantan. "Pekeliling Perkhidmatan Negeri Kelantan Bilangan 5 Tahun 2013." Diakses pada 15 Julai 2025, <https://www.kelantan.gov.my/index.php/pekeliling/pekeliling/pekeliling-pekhidmatan-negeri/2011-2018/2013/436-pekeliling-perkhidmatan-5-tahun-2013-1/file>.
- Salleh, Maffuza., Norita Kamaruddin, Zanariah Dimon & Naqibah Mansor. "Analisis Permasalahan Wanita Berihdad Berkaitan Urusan Kerja Sepanjang Tempoh Berihdad." *Kertas Kerja 6th Muzakarah Fiqh & International Conference*, Universiti Islam Selangor, 13-14 Disember 2022.

- Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Selangor. "Pekeliling Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor Bilangan 1 Tahun 2009." Diakses pada 15 Julai 2025, <https://spn.selangor.gov.my/spn/resources/index/Pekeliling/Surat%20Pekeliling%20SUK/pekelling12009-13Feb2009-112411.pdf>.
- Syed Husin, Syh Noorul Madihah & Raihanah Azahari. "Kefahaman Tentang *Ihdad* di Kalangan Wanita Muslim Bandar Dungun." *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari* 2 (2009): 103-126. <https://journal.unisza.edu.my/jimk/index.php/jimk/article/view/49>.
- Syed Husin, Syh Noorul Madihah, Sumayyah Abd Aziz, Tengku Fatimah Muliana Tengku Muda, Siti Fatimah Salleh & Najihah Abd Wahid. "Amalan Beridah dalam Kalangan Isteri yang Kematian Suami dari Perspektif Syarak." Dalam *Fiqh Kekeluargaan Islam Isu Terpilih*, disunting oleh Normadiah Daud, Syh Noorul Madihah Syed Husin & Tengku Fatimah Muliana Tengku Muda. Kuala Nerus: Penerbit Universiti Sultan Zainal Abidin, 2021.
- Syed Husin, Syh Noorul Madihah, Syed Mohd Hafiz Syed Omar & Normadiah Daud. "Tuntutan Beridah dan *Berihdad* dalam Kalangan Wanita Bekerjaya." Dalam *Isu-isu Fiqh Kontemporari*, disunting oleh Nadhirah Nordin, Normadiah Daud, Wan Saifuldin W Hassan & Ahmad Sharuddin Taha. Kuala Nerus: Penerbit Universiti Sultan Zainal Abidin, 2015.
- Syed Husin, Syh Noorul Madihah. "Kefahaman Masyarakat Islam Tentang *Ihdad*: Kajian di Bandar Dungun, Terengganu." Disertasi Sarjana Syariah, Jabatan Fiqh Usul, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, 2007.
- Syed Husin, Syh Noorul Madihah. "Tuntutan al-Quran Terhadap Wanita Kematian Suami: Satu Penelitian." Kertas Kerja *Seminar al-Quran dan Pembentukan Ummah Cemerlang*, Universiti Darul Iman Malaysia, 19-20 Ogos 2008.