

ANALISIS KEPERLUAN MODEL SOKONGAN IHDAD BAGI WANITA ISLAM BEKERJAYA: SATU KAJIAN DI SELANGOR

**NORITA KAMARUDDIN
NORAZLA ABDUL WAHAB
ZANARIAH DIMON
SURIANOM MISKAM**

Universiti Islam Selangor (UIS), Bandar Seri Putra, 43000 Selangor

SYH NOORUL MADIHAH SYED HUSIN

Universiti Sultan Zainal Abidin (UNISZA), Kampung Gong Badak, 21300, Terengganu

MUHAMMAD YUSRI BIN ZULKEFLI

Universiti Islam Selangor (UIS), Bandar Seri Putra, 43000 Selangor

ABSTRAK

Ihdad merujuk kepada tempoh berkabung yang diwajibkan ke atas wanita Islam selepas kematian suami. Syariat Islam menetapkan beberapa sekatan dan larangan khusus terhadap isteri yang kematian suami sepanjang tempoh iddah termasuk bagi mereka yang bekerja. Namun, kebanyakan wanita berkerjaya menghadapi kesukaran untuk mematuhi tuntutan wajib ini kerana terikat dengan tanggungjawab pekerjaan dan tuntutan majikan. Wanita Islam yang bekerja menghadapi pelbagai cabaran semasa tempoh iddah seperti stigma sosial, kekangan undang-undang, dan kekurangan sokongan daripada majikan. Peningkatan penyertaan wanita sebagai tenaga kerja dalam sektor pekerjaan di Malaysia menjadikan pemahaman dan penyediaan sokongan kepada wanita berkerjaya semasa tempoh iddah amat penting. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan kaedah pengumpulan data melalui analisis dokumen dan temu bual mendalam separa struktur. Data analisis dokumen diperolehi daripada sumber primer seperti polisi, garis panduan, dan laporan rasmi, serta sumber sekunder seperti artikel jurnal, buku, dan laporan kajian berkaitan. Metode temu bual pula melibatkan majikan dan wanita bekerja yang kematian suami serta pernah menjalani tempoh iddah. Data dianalisis menggunakan teknik analisis kandungan dan tematik menggunakan perisian Atlas.ti. Penemuan kajian menunjukkan bahawa tiada model sokongan yang holistik dan komprehensif untuk wanita Islam berkerjaya semasa tempoh iddah. Sokongan sedia ada lebih tertumpu kepada aspek spiritual dan emosi sahaja. Sehubungan itu, kajian mencadangkan pembangunan model sokongan iddah yang komprehensif meliputi sokongan emosi, spiritual, dan sosio-ekonomi. Model ini memerlukan kerjasama antara kerajaan, majikan, dan komuniti bagi memastikan wanita Islam berkerjaya mendapat sokongan yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan hidup mereka semasa tempoh iddah. Langkah ini bukan sahaja penting untuk kesejahteraan mereka, tetapi bagi memastikan mereka dapat terus menyumbang kepada ekonomi dan masyarakat walaupun dalam tempoh iddah.

Kata Kunci: Analisis Keperluan, Iddah, Ihdad, Model Sokongan Ihdad, Wanita Kematian Suami

PENGENALAN

Ihdah merupakan satu tempoh berkabung yang diwajibkan ke atas wanita Islam setelah kematian suami di mana mereka perlu mematuhi beberapa larangan dan sekatan yang ditetapkan oleh syariat. Tempoh iddah bagi wanita yang kematian suami ialah 4 bulan 10 hari seperti mana firman Allah S.W.T:

وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا^٢

Maksudnya: “Orang-orang yang meninggal dunia di antaramu dengan meninggalkan isteri-isteri (hendaklah para isteri itu) menangguhkan dirinya (ber’iddah) empat bulan sepuluh hari. Kemudian apabila telah habis ‘iddahnya, maka tiada dosa bagimu (para wali) membiarkan mereka berbuat terhadap diri mereka menurut yang patut. Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”. (Surah al-Baqarah: ayat 234)

Dalam hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Zainab binti Abi Salamah RA bahawa Nabi SAW bersabda:

لَا يَحِلُّ لِمَرْأَةٍ تُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ، تُحْذِرُ عَلَى مَيِّتٍ فَوْقَ ثَلَاثٍ، إِلَّا عَلَى زَوْجٍ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا

Maksudnya: “Tidak halal bagi wanita yang beriman kepada Allah SWT dan hari akhirat untuk berkabung lebih daripada tiga hari kecuali jika yang meninggal adalah suaminya, maka waktunya adalah empat bulan dan sepuluh hari.” (Sahih Bukhari)

Terdapat beberapa larangan yang dikenakan kepada setiap wanita yang beriddah ketika kematian suami seperti yang telah disepakati oleh para ulama umpamanya larangan untuk menerima pinangan lelaki ajnabi, larangan berkahwin dengan lelaki Ajnabi, meninggalkan perhiasan diri, tidak berpindah atau tinggal di rumah lain yang bukan menjadi kebiasaannya tinggal semasa masih dalam ikatan perkahwinan serta tidak keluar rumah kecuali sekiranya terdapat bahaya atau kemudaratan yang boleh mengancam keselamatan nyawa dan harta benda (www.muftiwp.gov.my, 12 Julai 2023).

Wanita yang kematian suami juga tidak dibenarkan keluar rumah termasuk untuk bermusafir kecuali dalam had dan batas yang diperlukan sahaja atau untuk bekerja, mendapatkan rawatan perubatan atau membeli barang-barang keperluan asasi sekiranya tidak ada ahli keluarga atau orang lain yang boleh melakukannya serta keperluan-keperluan lain yang penting dan mendesak dengan syarat mereka dapat menjaga peraturan dan adab-adab seperti yang disyariatkan Islam (www.muftiwp.gov.my, 12 Julai 2023). Keharusan untuk keluar rumah ini juga hanya tertakluk pada waktu siang dan tidak pada waktu malam (www.muftiwp.gov.my, 12 Julai 2023). Namun, pengecualian diberikan kepada individu yang tidak mempunyai pilihan dan perlu bekerja pada waktu malam seperti doktor, jururawat dan sebagainya (www.muftiwp.gov.my, 12 Julai 2023).

Tempoh ihdad ini bertujuan untuk menghormati perhubungan suami isteri dan memberi ruang kepada wanita untuk menyesuaikan diri dengan perubahan besar dalam kehidupan mereka. Namun, dalam masyarakat moden khususnya di kalangan wanita Islam yang bekerja, pelaksanaan ihdad sering kali menjadi cabaran. Tuntutan kerjaya dan tanggungjawab peribadi boleh menimbulkan dilema bagi wanita yang ingin mematuhi kewajipan agama ini. Tambahan pula, kekurangan sokongan yang bersifat holistik daripada majikan dan persekitaran kerja boleh menyebabkan wanita menghadapi tekanan semasa tempoh ihdad.

Di Selangor, apabila penyertaan wanita dalam tenaga kerja semakin meningkat iaitu pada tahap 69.9% (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2022), isu ini akan menjadi lebih kritikal. Wanita Islam berkerjaya di negeri ini bukan sahaja perlu berhadapan dengan tuntutan ihdad tetapi juga perlu memastikan mereka terus produktif dalam pekerjaan mereka. Sehubungan itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis masalah dan keperluan wanita Islam berkerjaya semasa tempoh ihdad di Selangor. Selain itu, artikel ini juga bertujuan untuk mencadangkan pembangunan model sokongan yang komprehensif dan holistik yang dapat membantu wanita Islam dalam menghadapi tempoh ihdad tanpa menjejaskan kesejahteraan diri dan prestasi kerja mereka.

PERNYATAAN MASALAH

Islam memberikan kelonggaran kepada wanita untuk melibatkan diri dalam pekerjaan di luar rumah, asalkan ia selaras dengan batas syarak dan tidak mengabaikan tanggungjawab utama mereka dalam mengurus dan mentadbir hal ehwal rumah tangga. Dengan perubahan zaman dan desakan ekonomi keluarga, serta dasar dan sokongan kerajaan terhadap keperluan tenaga kerja wanita yang berkemahiran, penyertaan wanita dalam pasaran kerja semakin meningkat walaupun kadarnya masih rendah berbanding penyertaan lelaki (I. Ishak, 2003). Statistik tenaga buruh 2023 menunjukkan walaupun terdapat sedikit peningkatan penyertaan wanita dalam sektor pekerjaan pada tahun 2023 iaitu seramai 5.96 juta berbanding 5.75 juta pada tahun 2022 (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2024) namun ia masih ketinggalan berbanding tenaga buruh lelaki iaitu seramai 9.85 juta. Laporan Ekonomi tahun 2017 juga mencatatkan bahawa terdapat 9.5 juta wanita dalam kumpulan umur bekerja di Malaysia, namun hanya 53.5% daripada mereka menyertai tenaga buruh (<https://www.dosm.gov.my/>, 2017).

Wanita yang merupakan sebahagian penggerak penting pembangunan dan ekonomi negara, memerlukan persekitaran dan peluang yang sesuai untuk memikul tanggungjawab mereka sebagai isteri, ibu, dan pekerja dengan baik (Selamat, 2009). Kebajikan mereka juga perlu diberi perhatian terutamanya berkaitan keperluan semasa bekerja (Selvaratnam & Yeng, 2011). Ini termasuk sistem sokongan kepada pekerja wanita apabila berhadapan dengan kematian suami. Bagi wanita Islam yang bekerja, mereka tertakluk kepada peraturan dan kaedah tertentu dalam menghadapi situasi kematian, serta pelaksanaan hukum dalam mengharunginya. Wanita Islam yang kematian suami diwajibkan menjalani tempoh iddah selama empat bulan sepuluh hari dan mematuhi larangan-larangan tertentu sepanjang tempoh iddah, yang dikenali sebagai ihdad atau berkabung. Kewajipan ini menunjukkan bahawa tanggungjawab sebagai isteri tidak berakhir sejeurus selepas kematian suami, malah masih terikat dengan garis panduan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh syarak (Nabilah Nurshuhada et al, 2024). Menurut Nabilah Nurshuhada et al (2023), pelaksanaan ihdad bagi wanita yang kehilangan suami merupakan satu bentuk pemeliharaan hak suami dan pembelaan terhadap isteri yang ditinggalkan.

Terdapat beberapa kajian yang telah dilaksanakan mengenai kesedaran wanita Islam yang berkerjaya terhadap hukum-hukum berkaitan ihdad. Kajian ini adalah berdasarkan soal selidik yang diedarkan kepada 383 responden wanita Islam yang bekerja di negeri Selangor (Norita Kamaruddin, Zanariah Dimon & Maffuza Salleh, 2022). Hasil kajian mendapati bahawa secara keseluruhannya, wanita Islam berkerjaya di Selangor mempunyai kesedaran yang tinggi terhadap hukum dan larangan dalam tempoh iddah selepas kematian suami. Tahap kesedaran responden dinilai tinggi dengan nilai min 4.49, dibuktikan oleh keseluruhan 26 item yang mencapai tahap kekerapan tinggi. Data menunjukkan peratusan antara 64.8% hingga 99.3%, dengan nilai min

antara 3.91 hingga 4.92, yang menetapkan indikator tertinggi. Kesimpulannya, majoriti wanita Islam yang bekerja di Selangor mempunyai kesedaran yang baik terhadap hukum dan larangan ihdd dalam tempoh iddah.

Kajian yang dijalankan di kalangan wanita Muslim di Pantai Timur yang pernah menjalani tempoh ihdd mendedahkan bahawa salah satu alasan utama mereka terpaksa meninggalkan kewajipan menetap di rumah adalah untuk memenuhi tuntutan kerjaya (Syh Noorul Madiah et al, 2021). Kebanyakan mereka terikat dengan polisi majikan yang memaksa mereka keluar bekerja sepanjang tempoh tersebut. Menurut informan, keputusan untuk terus bekerja dan keluar dari rumah dalam tempoh ihdd diambil kerana tanpa pekerjaan mereka akan menghadapi kesulitan kewangan yang boleh menjejaskan kehidupan mereka dan menanggung keperluan anak-anak.

Sehingga kini, tidak terdapat polisi, undang-undang atau garis panduan yang menyokong pelaksanaan ihdd bagi wanita Islam bekerjaya di Malaysia. Akta Kerja 1955 yang merupakan undang-undang buruh utama yang dikuatkuasakan di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan bagi mengawal hubungan antara majikan dan pekerja di sektor swasta tidak memperuntukkan sebarang cuti yang menyokong pelaksanaan ihdd bagi wanita bekerja. Berbanding kemudahan cuti bersalin 98 hari atau cuti paterniti tujuh hari yang telah diperuntukkan dalam pindaan Akta Kerja tahun 2022 yang dilihat menjaga kebajikan wanita bekerja yang melahirkan anak. Sewajarnya wanita kematian suami diberikan cuti yang sewajarnya bagi tujuan pengurusan emosi dan penyesuaian diri dengan iddah yang disyariatkan dalam Islam.

Manakala, bagi penjawat awam, kemudahan tiga hari Cuti Tanpa Rekod telah diberikan kepada semua penjawat awam yang mengalami situasi kematian ahli keluarga terdekat seperti suami atau isteri seperti yang diperuntukkan dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 10 Tahun 2002. Pekeliling Perkhidmatan ini telah menambah baik proses terdahulu apabila anggota perkhidmatan awam yang kematian ahli keluarga terdekat tidak lagi perlu mengambil cuti rehat sebaliknya diberikan cuti tanpa rekod sebanyak tiga hari. Malah kemudahan tiga hari Cuti Tanpa Rekod ini tidak akan menjejaskan aspek perkhidmatan dan pembayaran emolument bulanan pegawai. Namun cuti selama tiga hari yang diberi oleh majikan adalah tidak mencukupi bagi menyantuni keperluan berihdd dan kebajikan wanita kematian suami. (Maffuza Salleh et al., 2022).

Oleh itu, terdapat banyak persoalan mengenai bagaimana wanita bekerja dapat mematuhi hukum berihdd dan pada masa yang sama terikat dengan tugas kerjaya sepanjang tempoh iddah. Apakah permasalahan yang dihadapi oleh wanita berihdd dan majikan sepanjang tempoh berihdd? Apakah keperluan yang boleh disediakan oleh majikan dan apakah yang diperlukan oleh wanita berihdd sepanjang tempoh berihdd? Apakah bentuk sokongan yang diberikan oleh majikan untuk mereka mematuhi pensyariatkan ihdd dalam tempoh iddah tersebut? Oleh itu, sebelum membangunkan model sokongan Ihdd bagi wanita Islam bekerjaya ini adalah wajar satu kajian analisis keperluan dilakukan kepada pihak-pihak yang terlibat secara langsung dengan isu ini iaitu majikan dan wanita berihdd bagi meninjau persepsi mereka berkaitan dengan permasalahan, keperluan dan bentuk sokongan sepanjang tempoh berihdd dan bekerja pada masa yang sama.

METODOLOGI KAJIAN

Analisis keperluan dilakukan ke atas majikan dan wanita Islam bekerjaya yang kematian suami bertujuan untuk menilai keperluan mereka dalam membangunkan model sokongan ihdad. Analisis keperluan dalam kajian ini dijalankan melalui kaedah temu bual untuk mengenal pasti keperluan pembinaan model sokongan ihdad berdasarkan pandangan majikan dan wanita berihdad. Responden kajian terdiri daripada tiga majikan di negeri Selangor yang mewakili kerajaan negeri, Majlis Agama Islam Negeri dan sektor swasta. Manakala 3 orang wanita kematian suami, bekerjaya dan pernah menjalani tempoh berihdad di Selangor juga menjadi responden dalam kajian ini. Selain itu, analisis dokumen bagi kajian literatur juga digunakan seperti daripada jurnal, buku-buku dan dokumen-dokumen perundangan berkaitan. Kajian literatur yang dijalankan adalah mengenai konsep ihdad dan iddah bagi isteri kematian suami dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh wanita bekerja yang kematian suami. Analisis dokumen ini penting bagi mendapatkan kajian terdahulu yang mungkin menyentuh isu yang hampir sama melibatkan ihdad dan wanita bekerjaya bagi pembinaan instrumen temubual mendalam dan juga untuk pembinaan model bagi mencapai objektif kajian.

Bagi menganalisis data kajian ini, data temu bual ini direkodkan dan kemudian dialihkan dalam bentuk tulisan melalui kaedah transkripsi (Ghazali et al. (2016). Transkripsi itu dimasukkan ke dalam perisian ATLAS.ti versi 8.4.15 dan dianalisis menggunakan perisian tersebut bagi membentuk tema dapatan daripada informan kajian. Seterusnya, setiap tema yang yang diperoleh dikelaskan kepada beberapa tema utama seperti bentuk kepatuhan, permasalahan yang dihadapi dan bentuk kebajikan yang diperlukan. Setelah itu, data tersebut dihurai dalam bentuk deskriptif untuk memudahkan pemahaman pembaca. Informan yang terlibat dalam temu bual diberikan nama samaran. Tujuan nama samaran ini digunakan untuk memastikan identiti sebenar informan dapat dirahsiakan daripada pengetahuan orang ramai.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Demografi Responden

Jadual 1 di bawah menunjukkan latar belakang demografi dalam kalangan majikan dan wanita berihdad daripada negeri Selangor yang terlibat dalam kajian ini.

Jadual 1: Demografi Responden Majikan di Selangor

Bil	Informan	Sektor
1	Majikan 1	Kerajaan
2	Majikan 2	Kerajaan
3	Majikan 3	Swasta

Sumber: Transkrip Temu bual

Jadual 2: Demografi Informan Wanita Berihdad di Selangor

Informan	Negeri	Umur	Pekerjaan	Bilangan anak	Tempoh kematian suami	Sebab Kematian Suami
Wanita 1	Selangor	49	Pegawai (Kolej Swasta)	5	3 Tahun	Covid
Wanita 2	Selangor	50	Guru Sekolah (Kerajaan Negeri)	7	3 Tahun	Covid
Wanita 3	Selangor	41	Pegawai Unit Kewangan (Syarikat Swasta)	5	5 Tahun	Kegagalan Jantung

Sumber: Transkripsi Temu bual

Permasalahan

Hasil analisis data daripada kajian keperluan ini menunjukkan terdapat 11 permasalahan yang dikenal pasti semasa wanita bekerjaya menjalani tempoh ihdad. Permasalahan ini melibatkan kedua-dua pihak, iaitu majikan dan wanita yang berihdad itu sendiri. Antara isu yang dikenal pasti adalah kekurangan pengetahuan mengenai ihdad, pemahaman yang lemah tentang pelaksanaannya, dan ketidakpatuhan terhadap tuntutan ihdad. Selain itu, wanita yang berihdad juga menghadapi cabaran emosi, masalah kewangan, serta kesulitan mendapatkan cuti sepanjang tempoh ihdad. Stigma masyarakat turut memainkan peranan, di mana wanita berihdad berdepan dengan pandangan serong yang menambah tekanan kepada mereka. Selain itu, penyesuaian diri dalam tempoh cuti ihdad, kesihatan fizikal dan mental, serta kekurangan polisi dan garis panduan ihdad yang jelas di tempat kerja turut menjadi permasalahan utama. Akhir sekali, pengurusan pekerja wanita yang berihdad oleh majikan juga merupakan antara cabaran yang memerlukan perhatian.

Maka, kajian ini menekankan kepentingan untuk memperkukuhkan pengetahuan dan pemahaman tentang ihdad di kalangan pekerja dan majikan, serta memastikan pelaksanaan yang sesuai di tempat kerja. Langkah-langkah perlu diambil untuk menyediakan sokongan emosi dan kewangan kepada wanita yang menjalani tempoh ihdad, termasuk memperkenalkan cuti ihdad yang formal dan diiktiraf secara menyeluruh. Di samping itu, pendidikan masyarakat mengenai ihdad dapat membantu mengurangkan stigma dan memastikan wanita yang berihdad dapat menjalani tempoh tersebut dengan lebih tenang dan dihormati. Mewujudkan polisi dan garis panduan yang jelas berkenaan ihdad di tempat kerja adalah penting untuk memastikan pengurusan yang lebih baik bagi pekerja wanita yang berdepan dengan situasi ini, sekaligus memelihara hak mereka sebagai pekerja dan wanita Muslim yang mematuhi tuntutan agama.

Keperluan

Dapatan kajian mengenai keperluan yang disediakan oleh majikan serta keperluan pekerja wanita ketika berihdad menunjukkan bahawa aspek ini melibatkan tanggungjawab majikan dalam

memenuhi keperluan wanita sepanjang tempoh ihdad. Majikan perlu menyediakan sokongan dan kemudahan yang diperlukan bagi memastikan kebajikan kakitangan mereka terjaga. Menurut Akta Kerja 1955 di Malaysia, majikan mempunyai tanggungjawab untuk memastikan kebajikan pekerja, termasuk menyediakan cuti, keselamatan di tempat kerja dan hak-hak lain yang berkaitan (Akta Kerja 1955, Seksyen 60D).

Kajian ini juga telah mengenal pasti tujuh keperluan utama yang disediakan oleh majikan dan merupakan keperluan yang diperlukan oleh wanita berihdad sepanjang tempoh tersebut. Keperluan ini merangkumi bantuan kewangan, penyediaan polisi dan garis panduan ihdad, pemakluman rasmi daripada majikan, cuti tambahan, pendedahan ilmu tentang ihdad, bantuan kebajikan, serta kelonggaran dalam menjalankan tugas semasa tempoh ihdad.

Penekanan terhadap penyediaan keperluan-keperluan ini adalah penting untuk memastikan wanita yang berihdad dapat menjalani tempoh tersebut dengan tenang tanpa perlu bimbang tentang tanggungjawab kerjaya mereka. Di Selangor, majikan perlu memberikan perhatian khusus kepada isu ini, memandangkan negeri ini mempunyai populasi pekerja wanita yang signifikan. Langkah-langkah seperti bantuan kewangan tambahan dapat membantu wanita berihdad yang mungkin mengalami kesulitan kewangan akibat kematian suami. Di samping itu, polisi dan garis panduan ihdad yang jelas dan komprehensif perlu disediakan agar pekerja wanita dapat memahami hak-hak mereka dengan lebih baik, sementara pemakluman rasmi daripada majikan umpamanya boleh membantu memastikan ketelusan dalam proses pengurusan tempoh ihdad tersebut.

Selain itu, majikan juga perlu menyediakan cuti tambahan bagi wanita yang berihdad, memandangkan tempoh ini bukan sahaja memerlukan masa untuk berkabung tetapi juga untuk penyesuaian emosi dan mental. Keperluan cuti yang mencukupi sangat penting kepada wanita yang bekerja dalam menghadapi kesan kematian suami dari segi fizikal, emosi dan mental. Ia bertepatan dengan kajian yang dijalankan Fatimah Salleh et al (2020) mendapati kesemua responden dalam kajian ini mencadangkan cuti iddah sebagai bentuk sokongan dan pemulihan semangat kepada wanita Islam yang bekerja. Russanani (2016) pula mencadangkan kerajaan supaya mempertimbangkan untuk memberikan cuti ihdad kepada wanita bekerja yang kematian suami. Menurutnya, wanita yang kematian suami memerlukan sokongan ke atas emosi bagi mengelakkan kemurungan dan tekanan yang dapat memberi kesan kepada produktiviti kerja serta kesihatan diri. Selain itu, wanita yang kematian suami perlu diberi masa untuk menyusun atur kehidupannya dan keluarga selepas kematian suami. Cuti iddah juga diperlukan bagi membantu wanita yang kematian suami untuk menguruskan asset dan liabiliti si mati dan juga menguruskan harta pusaka. Anak-anak yang kehilangan bapa juga memerlukan sokongan. Justeru, cuti iddah dapat memberi ruang dan masa di antara ibu dan anak.

Pendedahan ilmu tentang ihdad kepada pekerja wanita dan lelaki di tempat kerja boleh mengurangkan salah faham dan stigma yang mungkin timbul. Bantuan kebajikan yang lebih menyeluruh, seperti kaunseling dan sokongan emosi, juga perlu ditawarkan. Kelonggaran dalam menjalankan tugas, seperti pengurangan beban kerja atau penyesuaian waktu bekerja, boleh membantu wanita berihdad menguruskan tanggungjawab mereka dengan lebih efektif, tanpa mengorbankan tuntutan syarak atau keperluan kerjaya.

Kesemua inisiatif ini penting bagi memastikan bahawa wanita yang menjalani tempoh ihdd di Selangor atau di mana sahaja tidak perlu berkompromi antara keperluan agama dan tanggungjawab profesional mereka.

Sokongan

Sokongan merujuk kepada tindakan tambahan yang diambil oleh majikan untuk membantu kakitangan mereka menghadapi tempoh yang sukar, melebihi kewajipan rasmi yang ditetapkan. Menurut kajian oleh McKinsey & Company (2020), majikan yang menyediakan sokongan tambahan seperti kaunseling, fleksibiliti waktu kerja, dan bantuan kewangan dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktiviti kakitangan mereka (McKinsey & Company, 2020). Kajian analisis keperluan ini menunjukkan bahawa terdapat lima bentuk sokongan utama yang boleh disediakan oleh majikan dan sangat diperlukan oleh wanita yang berihdd semasa bekerja. Bentuk sokongan ini meliputi sokongan dalam aspek emosi, kewangan, fizikal, sosial, dan polisi berkaitan ihdd.

Sokongan emosi, seperti penyediaan kaunseling atau sesi terapi adalah penting bagi membantu wanita yang berihdd menghadapi tekanan mental dan emosi semasa tempoh sukar ini. Sokongan kewangan pula boleh berupa bantuan tunai atau skim pembayaran gaji yang fleksibel untuk meringankan beban kewangan yang mungkin dihadapi oleh wanita berihdd, terutama jika mereka kehilangan sumber pendapatan utama selepas kematian suami. Sokongan fizikal, seperti penyesuaian tempat kerja atau pengurangan beban kerja, juga penting bagi memastikan wanita yang berihdd dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kehidupan mereka tanpa memberi kesan buruk kepada kesihatan mereka.

Selain itu, sokongan sosial yang melibatkan hubungan baik antara pekerja dan majikan serta kalangan rakan sekerja boleh membantu mewujudkan persekitaran yang lebih memahami dan inklusif. Akhir sekali, majikan perlu menyediakan polisi khusus berkaitan ihdd yang jelas dan berkesan, agar wanita yang berihdd mengetahui hak-hak mereka serta sokongan yang boleh mereka harapkan semasa tempoh ini. Polisi yang komprehensif ini bukan sahaja memudahkan proses bagi pekerja wanita, tetapi juga memastikan majikan dapat memenuhi tanggungjawab sosial dan etika mereka dalam menyokong kakitangan yang berada dalam situasi sensitif ini.

Penyediaan sokongan-sokongan ini di tempat kerja, terutamanya di Selangor adalah penting bagi memastikan wanita yang berihdd dapat menjalani tempoh tersebut dengan lebih tenang dan tanpa gangguan terhadap kesejahteraan diri mereka. Dengan adanya sokongan yang mencukupi, wanita berihdd boleh menyeimbangkan antara tanggungjawab kerjaya dan keperluan keagamaan mereka dengan lebih baik, sekaligus meningkatkan produktiviti dan kesetiaan pekerja kepada organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan dapatan daripada analisis keperluan menunjukkan terdapat keperluan yang mendesak terhadap pembangunan model sokongan ihdd bagi wanita Islam bekerjaya khususnya di negeri Selangor. Tempoh ihdd merupakan satu kewajipan agama yang signifikan bagi wanita Islam setelah kematian suami. Namun, bagi wanita berkerjaya, khususnya di Selangor, pelaksanaan ihdd sering kali berhadapan dengan pelbagai cabaran. Permasalahan utama yang dihadapi oleh

wanita Islam berkerjaya semasa tempoh ihdad ialah kesukaran untuk menyeimbangkan tuntutan agama dengan tanggung jawab profesional. Kekangan seperti stigma sosial, undang-undang yang tidak mesra, dan kekurangan sokongan daripada majikan sering kali menambah tekanan kepada wanita yang ingin mematuhi kewajipan ihdad.

Keperluan untuk menyediakan sokongan yang lebih menyeluruh kepada wanita Islam berkerjaya dalam tempoh ihdad ini adalah penting terutama dalam konteks peningkatan penyertaan wanita dalam sektor pekerjaan di Selangor. Maka satu model sokongan ihdad yang lebih komprehensif dan holistik adalah signifikan untuk dibangunkan. Model ini perlu merangkumi sokongan emosi, spiritual, dan sosio-ekonomi serta melibatkan kerjasama erat antara kerajaan, majikan, dan komuniti. Dengan adanya sokongan yang lebih menyeluruh, wanita Islam berkerjaya dapat menjalani tempoh ihdad dengan lebih baik tanpa perlu mengorbankan kesejahteraan atau produktiviti kerja mereka. Langkah ini bukan sahaja akan memudahkan mereka dalam menyesuaikan diri dengan perubahan hidup selepas kematian suami tetapi juga untuk memastikan mereka terus dapat menyumbang secara bermakna kepada ekonomi dan masyarakat walaupun dalam tempoh berihdad tersebut.

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

- Abu Abdullah Muhammad bin Ismail al-Bukhari. Sahih Bukhari. Ed: Dr. Mustafa Dib al-Bugha. (Damsyiq: Dar Ibnu Kathir, 1993). Jld 1. Hlm 430. No hadis 1222.
- Adler, N. E., & Ziglio, E. (Eds.). (1996). Gazing Into the Oracle: The Delphi Method And Its Application To Social Policy And Public Health. Jessica Kingsley Publishers.
- Akta Kerja 1955
- Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022)
- Al-Bakri, Z. M. (2016, Disember 6). Hukum bagi Perempuan Yang Kematian Suami dan Masih dalam Iddah Menunaikan Umrah. <https://muftiwp.gov.my/artikel/irsyadfatawa/irsyad-fatwa-umum/1394-irsyad-al-fatwa-ke-154-hukum-bagi-perempuan-yang-kematian-suami-dan-masih-di-dalam-iddah-menunaikan-umrah>. 27 Mac 2023
- Al-Nawawi, Abu Zakariyya Yahya Ibn Syarf. 1992. Rawdah al-Talibin, jil. 6, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Al-Qurtubi, A.A. (2010). Jami' li Ahkam al-Quran. Tahqiq: Salim Muta'fa al-Badri. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Al-Syirbini, K. (2013). Al-Iqna' fi Halli Alfadz Abi Syuja'. Beirut: Dar Ibn Hazim
- Federal Decree Law No. 33 of 2021 on the Regulation of Labour Relations in the Private Sector 'The UAE Labour Law' - (PDF, 2.63 MB).
- Habib, S. A. (1988). Al-Qamus Al-Fiqhi, Cetakan 2, Dar al-Fik : Damsiq, Syria
- Hassan, R. (2016). Pensyariatan Ihdad Sebagai Pembelaan Terhadap Wanita. Prosiding Muzakarah Fiqh & International Fiqh Conference 2016 (pp. 42–48).
<https://www.dosm.gov.my/,2017>
- Ishak, I. (2003). Peranan Wanita dalam Institusi Keluarga, 1–12.
- JAKIM (2015, Disember 2). Garis Panduan Beriddah Bagi Wanita Yang Bercerai atau Kematian Suami. <https://www.islam.gov.my/ms/garis-panduan/479-garis-panduan-ber-iddah-bagi-wanita-yang-bercerai-atau-kematian-suami>. 27 Julai 2021.
- Kholid, M. (2015). Problematika Iddah dan Ihdad (Menurut Madzhab Syafi'i dan Hanafi). Al-Insyiroh: Jurnal Studi Keislaman, 12, 9–144.
<https://doi.org/10.35309/alinsyiroh.v1i1.3344>.
- Maffuza Salleh, Norita Kamaruddin, Zanariah Dimon, & Naqibah Mansor. (2022). Analisis Permasalahan Wanita Berihdad Berkaitan Urusan Kerja Sepanjang Tempoh Berihdad. Prosiding 6th Muzakarah Fiqh & International Conference. 13th & 14th December 2022. M.S 350-358.
- McKinsey & Company. (2020). How Companies Can Support Employees' Mental Health. McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/how-companies-can-support-employees-mental-health>.
- Mohd Mursyid, F. A. (2016). The Application of Delphi Technique in Educational Research: A Systematic Review. International Journal of Education and Research, 4(12), 211-220.
- Mohd Ridhuan Mohd Jamil. 2016. Pembangunan Model Kurikulum Latihan Skives Bagi Program Pengajian Kejuruteraan Pembelajaran Berasaskan Kerja. PhD thesis, University of Malaya.
- Nabilah Nurshuhada Zainal Abidin, Normadiyah Daud & Syh Noorul Madiah Syed Husin. (2024). The Form of 'Idah and Its Laws According to The Islamic Perspective, *Lex Humana* 16(1), E2870-101-117.
- Nabilah Nurshuhada Zainal Abidin, Normadiyah Daud, Syh Noorul Madiah Syed Husin, Nadhirah Nordin, Zurita Mohd Yusoff & Siti Khatijah Ismail. (2023). Pensyariatan Ihdad dan

- Larangan Sepanjang Tempoh Menurut Perspektif Islam, *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari* 24(1),139-153.
- Norita Kamaruddin, Zanariah Dimon & Maffuza Salleh, (2022). Kesedaran Hukum Ihdad dalam Kalangan Wanita Islam Bekerjaya di Selangor. KUIS: Bangi.
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 10 Tahun 2002
- Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian S.R. 4.1.2 berkaitan Dasar Bekerja Dari Rumah 19. Pekeliling Setiausaha Kerajaan Negeri Kelantan Bilangan 5 Tahun 2013
- Pekeliling Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor Bilangan 1 Tahun 2009 Pekeliling Setiausaha Kerajaan Negeri Terengganu Bilangan 5 Tahun 2019.
- Richey, R. C., & Klein, J. D. (2007). Design and Development Research: Methods, Strategies, and Issues. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Saedah, S., Norlidah, A., DeWitt, D., & Zaharah, H. (2013). Design And Developmental Research: Emergent Trends In Educational Research. Kuala Lumpur: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Selamat, A. (2009). Kesamarataan Gender dalam Bidang Industri di Malaysia. Adakah Wanita telah Bersedia?
- Selvaratnam, D. P. & Yeng, K. K. (2011). Peranan Wanita dalam Pasaran Kerja Fleksibel di Malaysia: Kajian Kes di Sektor Perkhidmatan Women Role in Flexible Work Market in Malaysia: A Case Study in Services Sector. Prosiding Perkem Vi.
- Syh Noorul Madidah Syed Husin, Sumayyah Abdul Aziz, Tengku Fatimah Muliana Tengku Muda, Siti Fatimah Salleh & Najihah Abd Wahid. (2021). Amalan Beriddah dalam Kalangan Isteri yang Kematian Suami dari Perspektif Syarak, dalam Normadiah Daud, Syh Noorul Madidah Syed Husin & Tengku Fatimah Muliana Tengku Muda (ed) *Fiqah Kekeluargaan Islam: Isu Terpilih*, Kuala Nerus: Penerbit Universiti Sultan Zainal Abidin.
- Temu bual bersama Majikan 2, Majlis agama Islam Selangor, *Round Table Discussion* dalam talian pada 25 Mac 2024
- Temu bual bersama Majikan 3, Universiti Islam Selangor, *Round Table Discussion* dalam talian pada 25 Mac 2024
- Temu bual bersama Wanita 1 di Universiti Islam Selangor pada 24hb April 2024
- Temu bual bersama Wanita 2 di Bandar Tasik Kesuma pada 9hb Mei 2024
- Temu bual bersama Wanita 3 di Malaysia Airport Holding Berhad (MAHB) pada 26hb Mei 2024
- Temu bual bersama Majikan 1, Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor, dalam talian Google Meet pada 4 Jun 2024