

TANGGUNGJAWAB DAN SOKONGAN MAJIKAN TERHADAP KEPATUHAN KAKITANGAN WANITA ISLAM KEMATIAN SUAMI DALAM MENJALANI HUKUM KEWAJIPAN BERIHDAD

Zanariah Dimon, Norita Kamaruddin, Norazla Abdul Wahab, Surianom Miskam
Universiti Islam Selangor
zanariah@uis.edu.my

Syh Noorul Madihah Syed Husin
Universiti Sultan Zainal Abidin, Terengganu

Muhammad Yusri Zulkefli
GRA/Calon Sarjana, Universiti Islam Selangor

ABSTRAK

Ketegasan terhadap prinsip-prinsip undang-undang syarak menjadi semakin penting dalam persekitaran kerja yang pluralistik. Dalam konteks ini, peranan dan tanggungjawab organisasi terhadap keperluan kakitangan wanita Islam yang kematian suami menjalani tempoh iddah merupakan isu penting yang memerlukan perhatian serius. Syariat Islam menetapkan beberapa sekatan dan larangan khusus terhadap isteri yang kematian suami sepanjang tempoh beriddah, termasuk mereka yang bekerja dalam jangka masa tersebut. Namun, tidak ramai wanita bekerjaya yang mampu melaksanakan tuntutan berstatus wajib ini kerana terpaksa berhadapan dengan tuntutan amanah kerjaya daripada pihak majikan. Kajian ini bertujuan untuk meneliti tanggungjawab dan sokongan majikan terhadap kakitangan wanita dalam mematuhi hukum syarak semasa tempoh iddah selepas kematian suami. Permasalahan yang dikaji melibatkan sejauh mana kesediaan organisasi terhadap larangan dan keperluan ihdad dalam undang-undang syarak, serta sokongan yang diberikan kepada kakitangan wanita yang berada dalam situasi tersebut. Metodologi kajian ini mengambil pendekatan kualitatif dengan menggunakan temu bual secara *Round Table Discussion* (RTD) bersama informan kajian sebagai kaedah utama pengumpulan data. Temu bual dijalankan dengan majikan dari pelbagai organisasi di sektor awam dan swasta. Seterusnya, data dianalisis secara tematik. Hasil kajian mendapati bahawa majikan memahami keperluan kakitangan wanita yang berhadapan dengan kematian suami mematuhi kewajipan beriddah dan terdapat pelbagai pendekatan yang telah diambil oleh organisasi dalam menangani isu ini. Hasil kajian turut mendapati sokongan yang diberikan majikan adalah meliputi aspek fizikal, emosi dan kewangan bagi memenuhi keperluan kakitangan wanita tersebut sepanjang tempoh iddah. Berdasarkan hasil kajian, terdapat keperluan untuk menghasilkan penyelidikan lanjutan mengenai kesan kepatuhan dan sokongan organisasi terhadap kesejahteraan psikososial kakitangan wanita semasa tempoh iddah.

Kata kunci: Wanita Islam kematian suami, iddah kematian suami, sokongan majikan

1. Pengenalan

Dalam konteks masyarakat Islam, hukum beriddah atau tempoh berkabung bagi seorang wanita yang kematian suami merupakan satu tanggungjawab penting yang perlu dipatuhi. Beriddah, yang merujuk kepada tempoh empat bulan sepuluh hari, adalah satu ketetapan syarak yang membolehkan wanita tersebut menghormati kenangan bersama suami dan menyelesaikan urusan peribadi serta keluarga tanpa gangguan. Dalam tempoh ini, wanita yang dalam iddah dikehendaki menghindari perkara-perkara yang boleh dianggap sebagai berhias atau bersukaria, dan mereka

juga digalakkan untuk mengelakkan daripada menghadiri majlis sosial melainkan untuk keperluan yang mendesak. Kepentingan kepatuhan kepada hukum berihdad ini bukan sahaja bertujuan untuk menjaga maruah dan kehormatan wanita tersebut tetapi juga untuk menghormati institusi perkahwinan dalam Islam.

Bagi wanita bekerjaya pula, mereka juga terikat dengan batasan ketika menjalani tempoh iddah kematian suami dan pada masa yang sama perlu menjalankan tanggungjawab sebagai pekerja. Justeru, terdapat banyak persoalan peranan majikan dalam membantu wanita yang berkerja menjalani kewajipan hukum berihdad tersebut. Apakah tanggungjawab majikan dalam menyediakan sokongan kepada kakitangan wanita Islam yang sedang menjalani tempoh berihdad? Bagaimana polisi syarikat dapat diubahsuai untuk membantu wanita Islam mematuhi hukum berihdad? Apakah peruntukan undang-undang dan polisi yang sedia ada berkenaan hak-hak wanita Islam yang berihdad di tempat kerja? Adakah terdapat kekurangan dalam undang-undang atau polisi yang perlu diatasi untuk memberi perlindungan yang lebih baik kepada kakitangan wanita Islam yang berihdad?

Sesungguhnya, peranan majikan dalam menyokong kakitangan wanita Islam yang menjalani tempoh berihdad adalah sangat penting dalam memastikan kepatuhan kepada hukum ini dapat dilaksanakan dengan lancar. Majikan bertanggungjawab untuk memahami dan menghormati keperluan khas yang dihadapi oleh wanita tersebut, termasuk memberikan cuti yang mencukupi, fleksibiliti dalam waktu kerja, dan sokongan emosi. Sokongan ini bukan sahaja menunjukkan keprihatinan terhadap kebajikan pekerja tetapi juga mencerminkan tanggungjawab sosial majikan dalam mempromosikan persekitaran kerja yang inklusif dan hormat kepada amalan keagamaan. Dengan sokongan yang tepat, wanita yang dalam tempoh berihdad dapat menjalani tempoh tersebut dengan tenang dan tanpa tekanan, seterusnya memelihara kesejahteraan mereka dalam jangka masa panjang. Oleh itu, artikel ini akan menjelaskan mengenai tanggungjawab dan sokongan yang sewajarnya akan diberikan atau telah diberikan oleh majikan bagi menyantuni wanita berihdad dan menyokong usaha mereka untuk mematuhi hukum berihdad sewaktu bekerja.

2. Permasalahan Kajian

Berihdad merupakan kewajipan yang ditetapkan dalam Islam bagi wanita yang kematian suami. Dalam tempoh ini, wanita tersebut perlu menjalani iddah selama empat bulan sepuluh hari (Hassan, 2016). Sepanjang tempoh tersebut, mereka diwajibkan mematuhi beberapa peraturan tertentu yang merangkumi larangan keluar rumah tanpa keperluan yang mendesak, larangan berhias, dan lain-lain (Al-Zuhaili, 1989). Permasalahan timbul apabila wanita yang berihdad ini juga merupakan kakitangan yang bekerja dan perlu mematuhi tanggungjawab pekerjaan mereka. Majikan perlu memahami dan memberi sokongan yang sewajarnya bagi memastikan kakitangan wanita Islam dapat mematuhi kewajipan berihdad tanpa mengabaikan tanggungjawab pekerjaan mereka.

Larangan sepanjang tempoh iddah tersebut mempunyai cabaran tersendiri bagi wanita yang kematian suami sama ada suri rumah mahu pun wanita bekerjaya. Wanita kematian suami kebiasaannya berhadapan dengan masalah berkaitan emosi dan kewangan (Syh Noorul Madiah & Raihanah, 2010). Sebahagian daripada mereka sangat terkesan dengan kematian suami yang merupakan tempat pergantungan utama dalam keluarga selain stigma atau anggapan buruk masyarakat terhadap golongan yang bergelar janda atau balu. Mereka juga berdepan dengan masalah-masalah lain seperti perlu meneruskan kehidupan secara bersendirian, membesar dan mendidik anak-anak tanpa peranan seorang ayah, masa hadapan anak-anak yang tidak menentu, sumber kewangan yang tidak mencukupi serta beban hutang yang belum dilunaskan (Salasiah Hanin Hamjah, 2012). Situasi ini menyebabkan sesetengah wanita hilang arah untuk menjalani kehidupan setelah kematian suami (Nuur Syafiqah Abirerah & Najah Nadiah Amran, 2020). Bagi wanita bekerjaya akan berlaku pertembungan di antara keperluan untuk menguruskan emosi, urusan berkaitan anak-anak dan si mati serta tuntutan kerjaya. Prestasi kerja akan terjejas disebabkan masalah-masalah yang dihadapi oleh mereka. Ini kerana selepas kematian suami banyak perkara yang perlu diuruskan oleh isteri termasuk pengurusan harta pusaka suami, urusan persekolahan anak, urusan perbelanjaan rumahtangga dan lain-lain (Syh Noorul Madiah, S. H. & Raihanah, A. 2010)

Islam memberi ruang dan kelonggaran kepada wanita untuk menceburi bidang pekerjaan di luar rumah menurut batas syarak di samping tidak mengabaikan tanggung jawab hakikinya mengurus dan mentadbir hal ehwal rumah tangga. Peredaran masa ditambah dengan desakan ekonomi keluarga, dasar dan sokongan kerajaan ke atas keperluan tenaga mahir wanita telah meningkatkan penglibatan wanita dalam pasaran kerja walaupun masih pada kadar yang rendah berbanding penyertaan tenaga kerja dari kaum lelaki (I. Ishak, 2003). Laporan Ekonomi pada tahun 2017 telah merekodkan bahawa penduduk umur bekerja di Malaysia terdiri daripada 9.5 juta wanita. Hanya 53.5% sahaja wanita menyertai tenaga buruh di Malaysia (<https://www.dosm.gov.my/>, 2017). Golongan wanita yang merupakan sebahagian daripada penggerak pembangunan dan ekonomi negara memerlukan persekitaran dan peluang yang sesuai supaya dapat memikul tanggung jawab sebagai isteri, ibu dan pekerja dengan baik (Selamat, 2009). Kebajikan mereka perlu dijaga terutamanya yang melibatkan kepentingan ketika bekerja (Selvaratnam, & Yeng, 2011). Antara sistem sokongan yang diperlukan oleh pekerja wanita ialah ketika berhadapan dengan situasi kematian suami. Bagi wanita Islam bekerja mereka tertakluk kepada peraturan dan kaedah menghadapi situasi kematian dan tatacara pelaksanaan hukum dalam mengharunginya. Wanita Islam kematian suami berkewajipan menjalani tempoh iddah selama empat bulan sepuluh hari serta mematuhi larangan-larangan selama tempoh iddah yang dikenali sebagai ihdad atau berkabung.

Sehingga kini, tidak terdapat polisi, undang-undang atau garis panduan yang menyokong pelaksanaan ihdad 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 sebarang cuti yang menyokong pelaksanaan ihdad bagi wanita bekerja. Tidak seperti peruntukan berkaitan cuti bersalin 98 hari dan cuti paterniti tujuh hari yang telah diperuntukkan dalam pindaan Akta Kerja tahun 2022 yang dilihat menjaga kebajikan wanita bekerja yang melahirkan anak. Sebaiknya wanita kematian suami diberikan cuti yang sewajarnya bagi tujuan pengurusan emosi dan penyesuaian diri dengan iddah yang disyariatkan dalam Islam. 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 berihdad dan kebajikan wanita kematian suami. (Maffuza Salleh et al., 2022).

Oleh itu permasalahan wanita berkerjaya kematian suami dalam tempoh iddah atau berihdad ini penting untuk diberikan perhatian sewajarnya kerana mereka amat memerlukan sistem sokongan yang dapat membantu mereka menjalani kehidupan dengan lebih terurus sekaligus mematuhi penyiaratan hukum berihdad. Tanggungjawab dan sokongan majikan sangat diperlukan oleh wanita berkerjaya kematian suami dalam membantu mereka untuk mematuhi kewajipan hukum berihdad dan pada masa yang sama masih dapat menjalankan tugas-tugas di tempat kerja dengan sebaiknya.

3. Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dua kaedah pengumpulan data utama iaitu analisis dokumen dan temubual separa struktur. Analisis dokumen melibatkan kajian terhadap polisi syarikat, rekod cuti, dan dokumen sokongan untuk mengenal pasti sejauh mana majikan menyokong kakitangan wanita Islam yang menjalani tempoh berihdad. Manakala, temu bual separa struktur secara *Round Table Discussion* (RTD) dijalankan secara dalam talian menerusi aplikasi *Google Meet* pada 23hb. April 2024 dengan majikan daripada agensi kerajaan dan swasta di tiga buah negeri iaitu Selangor, Kelantan dan Terengganu untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman mereka mengenai tanggungjawab dan sokongan mereka sebagai majikan sekiranya berhadapan dengan isu kakitangan wanita yang kematian suami. Justifikasi pemilihan mereka sebagai informan adalah sebagai mewakili institusi agama dan pihak yang berkepentingan dalam merangka dasar dan polisi yang bersesuaian dengan subjek kajian. Berikut adalah senarai informan majikan yang terlibat dengan RTD tersebut:

Bil	Majikan	Catatan
1	Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kelantan	Informan 1
2	Majlis Agama Islam Selangor	Informan 2
3	Majlis Agama Islam dan Adat Melayu Terengganu	Informan 3
4	Universiti Islam Selangor	Informan 4
5	Maahad Tahfiz Wal Tarbiyah Darul Iman	Informan 5

Data yang dikumpulkan kemudiannya dianalisis menggunakan kaedah analisis kandungan untuk dokumen dan analisis tematik untuk temu bual, dengan langkah-langkah seperti transkripsi, pengekodan, dan pembentukan tema untuk memahami isu-isu utama dan menjawab soalan kajian.

4. Dapatan Kajian dan Perbincangan

4.1 Pengetahuan Majikan Terhadap Hukum Berihdad

Kajian ini mendapati bahawa secara umumnya, majikan mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang baik mengenai ihdad dan iddah bagi isteri kematian suami. Kebanyakan majikan yang mewakili institusi agama di negeri Selangor, Terengganu dan Kelantan memiliki pengetahuan asas tentang kewajipan berihdad, termasuk peraturan yang perlu dipatuhi oleh wanita dalam tempoh empat bulan sepuluh hari selepas kematian suami mereka. Terdapat juga majikan yang lebih memahami istilah ihdad sebagai berkabung. Buktinya menurut informan:

“Mengikut makluman di MAIS kami memang amat maklum lah berkaitan dengan ihdad ni dan kita mengetahui apa larangan-larangan yang telah ditetapkan”.
(Informan 4, RTD, 23/4/2024)

“Sebagaimana yang sedia maklum di seksyen BPSM ini tahulah serba sedikit maknanya ihdad kematian suami ini. Ihdad cerai... kalau ikut ihdad ini dia.. berkabung kalau tak silap saya... berkabung... tempoh berkabung”. (Informan 3, RTD, 23/4/2024)

Hal ini menyebabkan mereka memahami tanggungjawab dan sokongan yang sewajarnya diberikan kepada kakitangan wanita Islam yang perlu menjalani tempoh ihdad.

4.2 Garis Panduan dan Polisi Khusus Bagi Kakitangan Wanita Berihdad

Secara umumnya, tiada polisi atau garis panduan secara khusus bagi kakitangan wanita yang bekerja. Malah dari segi pelaksanaan ihdad bagi wanita bekerja, ia amat bergantung kepada inisiatif pihak majikan. Walaupun tidak terdapat polisi, undang-undang atau garis panduan yang menyokong pelaksanaan ihdad bagi wanita Islam di peringkat Persekutuan. Namun, terdapat tiga buah negeri iaitu Selangor, Kelantan dan Terengganu yang mengambil inisiatif untuk memperkenalkan kemudahan cuti 30 hari kepada penjawat awam di negeri tersebut bagi kes kematian suami melalui Pekeliling Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor Bilangan 1 Tahun 2009,

Pekeliling Setiausaha Kerajaan Negeri Kelantan Bilangan 5 Tahun 2013 dan Pekeliling Setiausaha Kerajaan Negeri Terengganu Bilangan 5 Tahun 2019. Namun kemudahan cuti ini adalah secara opsyen dan perlu direkodkan dalam Buku Rekod Perkhidmatan sebagai Cuti Tanpa Gaji dan tidak layak dikira sebagai perkhidmatan bagi faedah persaraan. Walau bagaimanapun, pentadbiran Kerajaan Negeri akan memberi bayaran Insentif Khas Kematian Suami pada hari-hari di dalam tempoh opsyen tambahan cuti tersebut, sebagai ganti kepada kerugian yang akan diterima pegawai semasa persaraan kelak. Namun, kemudahan cuti tersebut juga tidak mendapat sambutan daripada kakitangan terlibat apabila tiada permohonan secara rasmi diterima oleh Jabatan atau Agensi meskipun cuti yang berkenaan dibayar gaji selama sebulan oleh Kerajaan Negeri (Jawapan pertanyaan lisan Y.B. Tuan Jakiran Bin Jacomah dalam Mesyuarat Ketiga Penggal Pertama Dewan Negeri Selangor Tahun 2013, 19 November - 22 November 2013 dan 25 November - 29 November 2013).

Sehubungan itu, adalah penting untuk mewujudkan satu garis panduan kepada majikan bagi menyokong pelaksanaan sistem sokongan ihsad bagi wanita Islam di premis kerja mereka. Inisiatif seperti kemudahan untuk bekerja dari rumah (BDR) dan aturan kerja fleksibel boleh dimuatkan dalam garis panduan tersebut. Sebagai contoh, Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian S.R. 4.1.2 berkaitan Dasar Bekerja Dari Rumah memperuntukkan pegawai yang kematian suami atau isteri adalah dibenarkan untuk BDR sebaik sahaja tempoh tiga (3) hari Cuti Tanpa Rekod (CTR) dan tempoh tersebut adalah tidak melebihi dua minggu termasuk Hari Rehat Mingguan, Hari Kelepasan Mingguan dan Hari Kelepasan Am. Tempoh BDR tersebut mungkin boleh dilanjutkan tempohnya ke satu tempoh yang munasabah. Aturan Kerja Fleksibel (Bahagian XIIC) atau Seksyen 60 P Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022) mungkin boleh dipertimbangkan oleh majikan bagi memenuhi keperluan semasa untuk melaksanakan Aturan Kerja Fleksibel dalam keadaan yang boleh dipertimbangkan seperti kematian suami.

Berdasarkan kajian hasil temu bual bersama majikan, kebanyakan organisasi tidak mempunyai prosedur atau fleksibiliti kerja yang mengambil kira keperluan khusus ini. Kakitangan wanita yang kematian suami akan diberi cuti ihsan selama 3 hari dan sekiranya ada keperluan lain, mereka boleh memohon cuti tahunan. Walau bagaimanapun, terdapat satu organisasi yang memperuntukkan kelayakan bercuti selama empat bulan 10 hari kepada kakitangan wanita yang kematian suami dengan pemberian gaji asas tidak termasuk elaun. Pekeliling cuti selama tempoh iddah tersebut dimasukkan dalam Buku Panduan Tugas Dan Takwim Guru Dan Anggota Kumpulan Pelaksana MTT Darul Iman (Informan 5, RTD, 23/4/2024). Menurut informan:

“...ihdad ini sebagai yang kita maklumi perkara yang termaktub dalam hukum syarak kita dan tuntutan ihdad ini seperti yang kita fahami dia adalah wajib jadi bagi pihak MTT Darul Iman kita sangat meraikan tuntutan syarak tersebut jadi dari segi asas memang pelaksanaan tu secara automatik 4 bulan 10 hari walaupun nanti kita akan bincang apa kekangan-kekangan yang akan berlaku tetapi secara dasar kita ambik asas dahulu nanti in shaa allah mungkin ada perbincangan yang detail yang dikatakan ruang ihdad itu macam mana, tuntutan tu macam mana .

Tapi secara asas kita ambik umum dulu memang mana-mana yang kematian ni kita akan ambik cuti 4 bulan 10 hari...”. (Informan 5, RTD, 23/4/2024)

Kajian menunjukkan peruntukan cuti selama empat bulan sepuluh hari telah diberikan kepada dua orang kakitangan wanita yang kematian suami di organisasi tersebut sejak ia diperkenalkan pada tahun 2018. Tujuan cuti ini adalah untuk memberikan masa yang cukup kepada kakitangan yang terlibat untuk menguruskan hal-hal peribadi dan menyesuaikan diri dengan situasi baru selepas kehilangan suami. Menurut informan:

“MTT Darul Iman ini adalah sebuah institusi swasta, sekolah agama rakyat jadi kita tidak terikatlah dengan pekeliling-pekeliling sebagaimana yang di bawah kerajaan cuma di peringkat kita, kita sendiri menggubal sendiri buku panduan tugas termasuklah berkaitan dengan cuti lah dan berkaitan dengan staf kita yang kematian suami, kita sudah ada pekeliling bermula tahun 2018. Itulah pertama kali kita laksanakan secara rasmi berkaitan dengan cuti ihdad beriddah ini bagi staf kita bermula pada tahun 2018. Sebelum ni kita lebih kepada... ada jugak dalam pekeliling tapi tidaklah pelaksanaan yang bermula 2018 jadi kita beri cuti 4 bulan 10 hari kepada staf kita yang kematian suami dan kita masukkan dalam pekeliling tugas dan staf tidak perlu memohon. Mana-mana yang kematian suami automatik akan iberi cuti 4 bulan 10 hari”. (Informan 5, RTD, 23/4/2024)

4.3 Tanggungjawab dan Sokongan Majikan Terhadap Kakitangan Wanita Islam yang Berihdad

Tanggungjawab merujuk kepada kewajipan atau tugas yang perlu dilaksanakan oleh majikan untuk memenuhi keperluan dan hak kakitangan mereka. Menurut Akta Kerja 1955 di Malaysia, majikan mempunyai tanggungjawab untuk memastikan kebajikan pekerja mereka, termasuk menyediakan cuti, keselamatan di tempat kerja, dan hak-hak lain yang relevan (Akta Kerja 1955, Seksyen 60D). Manakala, sokongan merujuk kepada tindakan tambahan yang diambil oleh majikan untuk membantu kakitangan mereka menghadapi tempoh yang sukar, di luar daripada kewajipan rasmi. Menurut sebuah kajian oleh McKinsey & Company, majikan yang menyediakan sokongan tambahan seperti kaunseling, fleksibiliti waktu kerja, dan bantuan kewangan, dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktiviti kakitangan mereka (McKinsey & Company, 2020).

Hasil kajian mendapati bahawa tanggungjawab dan sokongan majikan terhadap kakitangan wanita Islam yang menjalani tempoh berihdad adalah sangat penting dan melibatkan beberapa aspek utama:

1. Menyediakan polisi kerja yang fleksibel sepanjang tempoh berihdad: Kajian mendapati walaupun tiada polisi khusus bagi kakitangan wanita yang kematian suami, tetapi atas inisiatif majikan, terdapat majikan yang memberikan fleksibiliti dalam jadual kerja atau membenarkan kerja dari rumah sebagai satu bentuk sokongan yang signifikan. Ini membolehkan kakitangan wanita Islam menyeimbangkan tanggungjawab kerja dan keperluan peribadi semasa tempoh berihdad. Polisi ini membolehkan wanita tersebut menjalani tempoh berihdad tanpa tekanan untuk

kembali bekerja segera dan memberikan mereka ruang untuk menjalani tempoh ihdad dengan tenang.

“Jadi kita lebih kurang macam MAIS jugaklah tertakluk kepada garis panduan yang sedia ada yang terpakai cumanya bila kata ada keperluan dan sebagainya kita akan memberi pertimbangan lah seandainya pegawai yang terlibat tu...”. (Informan 4, RTD, 23/4/2024)

ii. Menyediakan cuti bergaji: Hasil kajian mendapati kakitangan wanita yang kematian suami diberikan cuti ihsan 3 hari dan kemudahan cuti tahunan sekiranya ada keperluan. Selain itu, terdapat juga majikan yang menyediakan cuti berbayar khusus selama tempoh berihdad iaitu empat bulan 10 hari. Pemberian cuti ini dapat membantu meringankan beban kewangan kakitangan wanita tersebut dan membolehkan mereka fokus menjalani batasan berihdad tanpa risau kehilangan pendapatan.

“Tapi secara asas kita ambik umum dulu memang mana-mana yang kematian ni kita akan ambik cuti 4 bulan 10 hari ... dia tetap bercuti tetapi dalam tempoh untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka yang mesti melibatkan mereka untuk selesaikan kita akan mintak mereka untuk selesaikan kalau mereka boleh selesaikan ripada secara online dari rumah kita akan minta mereka untuk selesaikan dari rumah dan kalau perlu berhajat untuk dia datang ke sekolah ke pejabat untuk menyelesaikan kita akan minta dengan waktu yang sesuai lah untuk dia hadir...”. (Informan 5, RTD, 23/4/2024)

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 bahawa kerajaan memberikan cuti ihdad kepada wanita bekerja yang kematian suami. Menurutnya, wanita yang kematian suami memerlukan sokongan ke atas emosi untuk 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.

iii. Memastikan kepatuhan kakitangan wanita kematian suami terhadap hukum berihdad: Majikan perlu memastikan kepatuhan kakitangan wanita yang mengalami kematian suami terhadap hukum berihdad. Ini termasuk memberikan sokongan moral dan emosi kepada mereka, serta memahami dan menghormati keperluan mereka untuk menjalani tempoh berkabung mengikut tuntutan agama. Majikan juga hendaklah memastikan bahawa polisi syarikat membenarkan kelonggaran masa dan memberikan kebenaran cuti yang sewajarnya, agar kakitangan tersebut dapat menunaikan tanggungjawab berihdad tanpa sebarang tekanan atau halangan dari segi pekerjaan. Selain itu,

majikan perlu menyediakan maklumat dan sumber yang relevan untuk membantu kakitangan memahami dan mematuhi peraturan berihdad dengan lebih baik. Menurut informan:

“...kalau ikutkan semua umat Islam itu perlu mengetahui berkaitan dengan ihdad dan iddah ini dan pegawai MAIS juga seharusnya mengetahui berkaitan perkara inilah. Jadi kita jugak ada mengambil langkah dengan secara kita buat majlis ilmu setiap hari Jumaat dan daripada dalam majlis ilmu tu kita ada pentazkirah. Jadi tazkirah itu kadang ada berkaitan dengan fiqh, tauhd, tasawuf jadi secara tidak langsung itu ada juga menceritakan berkaitan dengan iddah inilah sendiri.”
(Informan 2, RTD, 23/4/2024)

iv. Menyediakan sokongan emosi dan kaunseling: Menyediakan sokongan emosi dan kaunseling: Kajian mendapati bahawa majikan yang menyediakan akses kepada perkhidmatan kaunseling atau program bantuan pekerja memainkan peranan penting dalam menyokong kakitangan wanita yang mengalami kematian suami dan menjalani tempoh berihdad. Dengan menawarkan perkhidmatan kaunseling profesional, majikan membantu kakitangan wanita mengatasi kesedihan dan tekanan emosi yang dialami semasa tempoh ini. Sokongan ini boleh merangkumi sesi kaunseling individu, kaunseling kelompok, atau kumpulan sokongan rakan sekerja yang memahami situasi mereka. Selain itu, majikan yang peka terhadap keperluan emosi kakitangan juga boleh menyediakan latihan khusus kepada pengurus dan kakitangan lain untuk memastikan mereka dapat memberikan sokongan yang sewajarnya. Melalui langkah-langkah ini, tekanan psikologi yang dialami oleh kakitangan wanita dalam tempoh berihdad dapat dikurangkan, membolehkan mereka menjalani tempoh berkabung dengan lebih tenang dan teratur. Menurut informan:

“Di sana SUK dia ada menyediakan ujian psikologi jadi jika ada masalah pegawai yang begitu ada masalah stress dan sebagainya jadi kita akan salurkan ataupun panggil pegawai psikologi daripada SUK untuk hadir ataupun pegawai kita sendiri untuk hadir ke suk untuk menjalani kaunseling”. (Informan 2, RTD, 23/4/2024)

Secara keseluruhan, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tanggungjawab dan sokongan majikan dalam bentuk polisi yang fleksibel, sokongan emosi, dan penghormatan terhadap keperluan agama adalah penting dalam membantu kakitangan wanita Islam mematuhi kewajipan berihdad dengan sebaik-baiknya tanpa menjejaskan kerjaya mereka.

6. Kesimpulan

Kesimpulannya, tanggungjawab dan sokongan majikan terhadap kakitangan wanita Islam yang menjalani tempoh berihdad adalah kritikal dalam memastikan kepatuhan kepada hukum agama serta kesejahteraan emosi dan psikologi pekerja. Majikan perlu mengambil langkah proaktif dengan menyediakan polisi yang fleksibel, memberi cuti yang mencukupi, dan menyediakan sokongan emosi melalui kaunseling atau program bantuan pekerja. Ini bukan sahaja membantu wanita tersebut menjalani tempoh berkabung dengan tenang tetapi juga memupuk persekitaran kerja yang inklusif dan menghormati keperluan agama. Melalui sokongan yang berterusan dan pemahaman mendalam terhadap tanggungjawab mereka, majikan dapat membantu kakitangan

wanita Islam menjalani tempoh berihdad dengan lebih lancar, seterusnya meningkatkan produktiviti dan kesetiaan pekerja dalam jangka masa panjang. Pendekatan ini juga mencerminkan komitmen majikan terhadap kebajikan semua pekerja, sekaligus memperkukuh reputasi syarikat sebagai tempat kerja yang menghormati nilai-nilai kemanusiaan dan agama.

7. 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.

8. Rujukan

- Abirerah, N. S. & Amran, N. N. (2020). Kestabilan Emosi dan Cabaran Kehidupan Golongan Armalah. *Jurnal al-Turath*; Vol. 5, No. 1; 2020. 11-20
- Akta Kerja 1955
- Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022)
- Al-Zuhaili, W. (1989). *Fiqh Islami wa Adillatahu*. Dar al-Fikr. Damsyik.
- Hassan, R. (2016). Pensyariaan Ihdad Sebagai Pembelaan Terhadap Wanita. *Prosiding Muzakarah Fiqh & International Fiqh Conference 2016* (pp. 42–48).
- Husin, S. N, S. & Azahari, R. (2010). Pendekatan Islam dalam Memelihara Masalah Wanita Selepas Kematian Suami. *Jurnal Syariah*, 18 (3), 479-506
- Ishak, I. (2003). *Peranan Wanita dalam Institusi Keluarga*. Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Ismail, A. & Hamjah, S. H. (2012) Kefahaman terhadap kedudukan wanita bekerjaya menurut Islam. *Al-Hikmah*, 4 . pp. 3-14.
- 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>
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 10 Tahun 2002
- Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian S.R. 4.1.2 berkaitan Dasar Bekerja Dari Rumah
- 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
- Salleh, F. (2020). Maqasid Shariah in the guidelines for iddah of women upon husband’s death. *Journal of Contemporary Islamic Studies*, 10(2), 45-60.
- Salleh, M., Kamarudin, N., Dimon, Z. & Mansor, N. (2022).. Analisis Permasalahan Wanita Berihdad Berkaitan Urusan Kerja Sepanjang Tempoh Berihdad. *Prosiding 6 th Muzakarah Fiqh & International Conference. 13th & 14th December 2022. M.S 350-358.*

- Selamat, A. (2009). Kesamarataan Gender dalam Bidang Industri di Malaysia. Adakah Wanita telah Bersedia?
- Selvaratnam, D. P., & Yeng, K. K. (2011). Women Role in Flexible Work Market in Malaysia: A Case Study in Services Sector. In Prosiding Perkem Vi (Vol. 2, pp. 86–101).
- Temu bual bersama YBrS. Tn Hj Mohd Zaki bin Yusoff, Pengarah Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kelantan pada 23 April 2024.
- Temu bual bersama En Faisal Qayyum Bin Ismail, Penolong Pengurus (Pembangunan Kompetensi), Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Majlis Agama Islam Selangor pada 23 April 2024
- Temu bual bersama Pn. Wan Noraina Mardiah binti Wan Chik, Ketua Penolong Setiausaha (Khidmat Pengurusan), Majlis Agama Islam dan Adat Melayu Terengganu pada 23 April 2024
- Temu bual bersama Encik Mohd Inzar bin Mohd Tajuddin, Ketua Bahagian, Bahagian Pengurusan Insan (BPI), Universiti Islam Selangor (UIS) pada 23 April 2024.
- Temu bual bersama Ustaz Haji Muzaihar Kamal bin Haji Mustapa Kamal, CEO/Mudir Ma'ahad Tahfiz Wal Tarbiyyah Darul Iman pada 23 April 2024.