

## RESEARCH ARTICLE

## Keperluan pekerja wanita Islam yang kematian suami ketika menjalani *ihdād* (The needs of muslim female employees experiencing husband's death during *ihdād*)

Norita Kamaruddin<sup>1\*</sup>, Zanariah Dimon<sup>1</sup>, Norazla Abdul Wahab<sup>1</sup>, Surianom Miskam<sup>1</sup>, Syh Noorul Madihah Syed Husin<sup>2</sup>, Muhammad Yusri Zulkefli<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Syariah dan Undang-Undang, Universiti Islam Selangor, Selangor, Malaysia

<sup>2</sup>Fakulti Pengajian Kontemporari Islam, Universiti Sultan Zainal Abidin, Terengganu, Malaysia

**Abstrak** - *Ihdād* merupakan salah satu kewajipan syarak yang dikenakan ke atas wanita Islam yang kematian suami sepanjang tempoh *iddah* iaitu selama empat bulan sepuluh hari, sebagaimana yang ditetapkan oleh al-Qur'an dan al-Sunnah. Kewajipan ini turut terpakai kepada wanita berkerjaya, meskipun syariat memberikan kelonggaran untuk keluar bekerja atas keperluan mendesak. Walau bagaimanapun, mereka tetap terikat dengan larangan tertentu yang perlu dipatuhi sepanjang tempoh tersebut. Dalam konteks dunia pekerjaan moden, wujud persoalan berhubung bentuk keperluan dan cabaran sebenar yang dihadapi oleh wanita Islam yang menjalani *ihdād*, khususnya dari aspek emosi, kelangsungan kerjaya, dan sokongan institusi. Kajian ini bertujuan mengenal pasti dan menganalisis keperluan utama pekerja wanita Islam yang kematian suami semasa tempoh *ihdād*. Menggunakan pendekatan kualitatif, temu bual separa berstruktur telah dijalankan ke atas sepuluh orang responden daripada sektor awam dan swasta yang pernah menjalani tempoh *ihdād*. Data temu bual dirakam, ditranskripsikan, dan dianalisis menggunakan perisian ATLAS.ti versi 8.4.15 melalui kaedah analisis tematik. Dapatan kajian mengenal pasti sembilan keperluan utama, iaitu bantuan kewangan, sokongan emosi daripada majikan, cuti tambahan, kesedaran majikan mengenai *ihdād*, bantuan pengurusan anak, waktu kerja fleksibel, pendedahan ilmu, garis panduan *ihdād*, serta pengecualian dan kelonggaran tugas. Kajian ini mencadangkan pembentukan mekanisme sokongan institusi dan polisi tempat kerja yang mesra Syariah melalui Model Sokongan *Ihdād* yang dibina bagi memastikan wanita berkerjaya dapat menunaikan tuntutan agama dengan tenang tanpa menjejaskan keperluan hidup dan kelangsungan kerjaya mereka.

**Abstract** - *Ihdād* is a religious obligation prescribed by Islamic law for Muslim women whose husbands have passed away, to be observed throughout the 'iddah period of four months and ten days, as stipulated in the Qur'an and the Sunnah. This obligation also applies to working women, although Islamic law provides flexibility for them to leave the house for work due to necessity. Nevertheless, they remain bound by certain prohibitions that must be observed throughout this period. Within the context of the modern workplace, questions arise regarding the real needs and challenges faced by Muslim women undergoing *ihdād*, particularly in terms of emotional well-being, career continuity, and institutional support. This study aims to identify and analyse the primary needs of Muslim working women who have experienced the death of their husbands during the *ihdād* period. Employing a qualitative approach, semi-structured interviews were conducted with ten respondents from the public and private sectors who had undergone *ihdād*. The interview data were recorded, transcribed, and analysed using ATLAS.ti software version 8.4.15 through thematic analysis. The findings identified nine key needs: financial assistance; emotional support from employers; additional leave; employer awareness of *ihdād*; childcare management support; flexible working hours; knowledge dissemination; clear *ihdād* guidelines; and exemptions or flexibility in job responsibilities. The study proposes the establishment of institutional support mechanisms and Shariah-friendly workplace policies through the development of an *Ihdād* Support Model, to ensure that working women are able to fulfil their religious obligations with peace of mind without compromising their livelihood needs and career sustainability.

### Article History

Received : 6 February 2026

Revised : 11 March 2026

Accepted : 9 April 2026

Published : 30 April 2026

### Katakunci

*ihdād*

Pekerja wanita Islam

Kematian suami

Sokongan majikan

Polisi mesra syariah

### Keywords

*ihdād*

Muslim women workers

Husband's death

Employer support

Shariah-friendly policies

### Pendahuluan

Kematian suami merupakan satu peristiwa yang memberi impak besar terhadap kehidupan seorang wanita Islam, bukan sahaja dari sudut emosi dan psikologi, bahkan turut melibatkan perubahan status sosial, tanggungjawab keluarga serta kedudukan ekonomi. Dalam Islam, wanita yang kematian suami diwajibkan menjalani tempoh *ihdād* sebagai satu bentuk kepatuhan kepada perintah syarak yang mengandungi hikmah tertentu, antaranya menjaga maruah diri, menghormati ikatan perkahwinan, serta memberi ruang kepada proses penyesuaian diri selepas kehilangan pasangan. Tempoh *ihdād* yang ditetapkan selama empat bulan sepuluh hari ini bukan sekadar tempoh menunggu (*iddah*), tetapi turut melibatkan beberapa larangan tertentu seperti berhias dan memakai wangian. Namun demikian, realiti semasa menunjukkan bahawa semakin ramai wanita Islam terlibat dalam sektor pekerjaan sama ada dalam sektor awam mahupun swasta. Keterlibatan ini menjadikan pelaksanaan *ihdād* lebih mencabar, khususnya apabila wanita tersebut perlu meneruskan tanggungjawab pekerjaan dalam tempoh berkabung. Keperluan untuk keluar bekerja, berinteraksi dengan masyarakat, serta mematuhi

etika profesional sering kali dilihat bertembung dengan sebahagian tuntutan *ihdād*, sekali gus menimbulkan persoalan tentang bagaimana keseimbangan antara tuntutan syarak dan realiti kehidupan moden dapat dicapai. Tambahan pula, wanita yang kematian suami sering berdepan dengan tekanan ekonomi, terutamanya apabila mereka menjadi sumber utama pendapatan keluarga. Dalam situasi ini, *ihdād* tidak boleh dilihat secara terpisah daripada aspek sokongan kewangan, sosial dan institusi. Kekurangan garis panduan yang jelas serta kefahaman yang pelbagai dalam kalangan masyarakat dan majikan turut menyumbang kepada kekeliruan dalam pelaksanaan *ihdād* bagi wanita bekerjaya. Hal ini menunjukkan bahawa terdapat jurang antara tuntutan normatif hukum syarak dengan pelaksanaan praktikal dalam konteks kontemporari.

Sehubungan itu, kajian berkaitan keperluan pekerja wanita Islam yang kematian suami ketika menjalani *ihdād* menjadi amat penting. Kajian ini bukan sahaja bertujuan untuk mengenal pasti cabaran dan keperluan sebenar golongan ini, tetapi juga untuk merangka pendekatan yang lebih holistik dalam memastikan pelaksanaan *ihdād* dapat dilaksanakan tanpa menjejaskan kelangsungan hidup dan kesejahteraan wanita tersebut. Pendekatan yang mengambil kira aspek maqasid al-shariah, khususnya dalam memelihara agama, nyawa, akal, keturunan dan harta, dilihat sebagai asas penting dalam memahami keperluan ini secara menyeluruh. Oleh itu, artikel ini akan membincangkan secara mendalam keperluan utama pekerja wanita Islam yang kematian suami dalam tempoh *ihdād*, dengan memberi tumpuan kepada aspek sokongan kewangan, emosi, sosial, pengetahuan serta polisi dan persekitaran kerja. Diharapkan perbincangan ini dapat menyumbang kepada pembentukan garis panduan yang lebih jelas dan praktikal, serta menjadi rujukan kepada pembuat dasar, majikan dan masyarakat dalam menyokong wanita Islam yang berhadapan dengan situasi tersebut.

### Latar Belakang Kajian

Kematian suami merupakan ujian yang mendalam bagi seorang isteri, melibatkan aspek emosi, psikologi, dan sosial. *Ihdād* didefinisikan sebagai perbuatan meninggalkan segala bentuk perhiasan, wangian, solekan, dan pakaian menarik bagi wanita yang berada dalam tempoh *iddah* kerana kematian suami, sebagai tanda berkabung dan penghormatan terhadap hubungan perkahwinan (al-Nawawi, 1991; al-Qaradawi, 1998). Larangan-larangan ini bertujuan agar kehormatan wanita dan maruah suaminya terjaga (Maffuza Salleh et al, 2022). Definisi ini menegaskan bahawa *ihdād* adalah larangan bersifat syar'ī yang berkaitan dengan penampilan luaran, bukan larangan terhadap aktiviti kehidupan secara keseluruhan. Dalam konteks Islam, wanita yang kematian suami diwajibkan menjalani tempoh *ihdād* selama empat bulan sepuluh hari sebagai tanda berkabung dan penghormatan terakhir terhadap ikatan perkahwinan (al-Qur'an, 2:234). Tujuan *ihdād* adalah untuk memberi ruang kepada wanita menstabilkan emosi serta menyesuaikan diri dengan perubahan hidup yang signifikan (Zaidah, 2024). Tempoh ini ditetapkan dalam al-Quran dalam Surah al-Baqarah:234 dan diperkukuh oleh ulama, yang menekankan bahawa wanita yang berihdād perlu mematuhi larangan berhias, kekal di rumah kecuali atas sebab mendesak, dan menjaga penampilan agar sederhana.

Namun, peranan wanita dalam pasaran kerja Malaysia kini semakin menonjol. Statistik menunjukkan kadar penyertaan tenaga kerja wanita (*Labour Force Participation Rate*, LFPR) pada tahun 2023 ialah 56.2%, manakala kadar LFPR bagi graduan wanita adalah 83.2% (Department of Statistics Malaysia [DOSM], 2024). Data ini mencerminkan bahawa wanita bukan sahaja memikul peranan sebagai pengurus rumahtangga tetapi juga sebagai penyumbang utama kepada pendapatan isi rumah dan pembangunan ekonomi negara. Keterlibatan wanita dalam sektor ekonomi bukan sahaja menyumbang kepada pembangunan negara tetapi juga memberi kesan langsung kepada kesejahteraan keluarga. Wanita bekerja berperanan sebagai penyumbang pendapatan isi rumah, pengurus kewangan keluarga, dan penjaga kesejahteraan anak-anak (International Labour Organization [ILO], 2022). Kajian oleh Abdullah dan Hassan (2020) mendapati bahawa wanita Islam di Malaysia semakin memikul tanggungjawab dwi-peranan iaitu sebagai pekerja profesional dan pengurus keluarga yang memerlukan keupayaan mengimbangi tuntutan kerjaya dan tanggungjawab domestik. Peranan ini selari dengan aspirasi *Shared Prosperity Vision 2030* yang menekankan penglibatan aktif wanita dalam sektor ekonomi sebagai salah satu pemacu pertumbuhan negara (Unit Perancang Ekonomi, 2020). Dari sudut maqasid al-shariah, penyertaan wanita dalam sektor ekonomi boleh dikategorikan sebagai usaha memelihara agama (*hifz al-din*) melalui pematuhan etika kerja Islam, memelihara nyawa (*hifz al-nafs*) dan harta (*hifz al-mal*) melalui sumbangan ekonomi kepada keluarga, serta memelihara keturunan (*hifz al-nasl*) melalui sokongan terhadap pendidikan dan kesejahteraan anak (Kamali, 2021).

Bagi wanita Islam yang kematian suami, realiti kehidupan bekerja sering kali disertai dengan tekanan berganda yang memerlukan kekuatan mental, fizikal, dan spiritual. Kesedihan akibat kehilangan pasangan memberi kesan langsung kepada kestabilan emosi dan motivasi kerja, yang seterusnya boleh menjejaskan prestasi profesional (Daud, 2025). 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. Hal 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 Madihah, S. H. & Raihanah, A., 2010). Selain itu, konflik antara tuntutan kerjaya dan kewajipan *ihdād* menjadi satu cabaran besar, terutamanya apabila ketiadaan garis panduan rasmi atau polisi majikan yang jelas menyebabkan sesetengah wanita berasa tertekan untuk kembali bekerja walaupun belum bersedia dari segi emosi. Dalam konteks undang-undang pekerjaan di Malaysia, tiada peruntukan khusus berkaitan cuti *ihdād*, menyebabkan sokongan terhadap wanita dalam situasi ini banyak bergantung kepada budi bicara majikan (Abdullah & Hassan, 2020). Kekurangan sokongan institusi dan bantuan sosial yang terancang menambahkan lagi kesukaran, menjadikan wanita berihdād berisiko mengalami keletihan emosi, tekanan kewangan, dan kesan jangka panjang terhadap kesejahteraan diri dan keluarga. Justeru, cabaran-cabaran ini menuntut pembentukan dasar yang lebih mesra wanita dan selari dengan tuntutan syariah, seperti yang diamalkan di sesetengah

negara Islam lain yang lebih fleksibel dalam pelaksanaan *ihdād* bagi wanita berkerjaya (Firdawaty, Sukandi, Niaz, & Asnawi, 2023).

Namun, pelaksanaan *ihdād* bagi pekerja wanita sering menimbulkan dilema praktikal, terutamanya apabila tuntutan agama berhadapan dengan keperluan pekerjaan. Kajian Daud (2025) mendapati wanita berkerjaya yang menjalani *ihdād* berdepan cabaran seperti kekangan polisi majikan, kekurangan panduan pelaksanaan, dan tekanan kewangan yang berterusan. Keadaan ini menuntut penelitian semula dasar dan garis panduan agar tuntutan syariah dapat dilaksanakan tanpa menjejaskan kelangsungan hidup wanita. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan mengenal pasti keperluan utama pekerja wanita Islam yang kematian suami ketika menjalani *ihdād*, meliputi aspek emosi, kewangan, kerjaya, pengetahuan agama, dan sokongan sosial. Pendekatan ini diharapkan dapat menyumbang kepada pembentukan dasar yang lebih inklusif, seimbang, dan selari dengan prinsip maqasid al-shariah.

### Permasalahan Kajian

Pelaksanaan *ihdād* dalam kalangan wanita Islam yang kematian suami merupakan satu kewajipan syarak yang telah ditetapkan secara jelas dalam al-Quran dan al-Sunnah. Allah SWT berfirman:

*“Dan orang-orang yang meninggal dunia di antara kamu serta meninggalkan isteri-isteri, hendaklah mereka (isteri-isteri itu) menunggu dengan menahan diri mereka (beriddah) selama empat bulan sepuluh hari...”*

(Surah al-Baqarah, 2:234)

Ayat ini menjadi asas kepada kewajipan *ihdād* yang turut dihuraikan oleh para fuqaha sebagai larangan berhias, memakai wangian dan perkara yang boleh menarik perhatian sepanjang tempoh tersebut (Al-Nawawi, 2005; Ibn Qudamah, 1997). Walau bagaimanapun, perbincangan klasik ini lebih banyak tertumpu kepada konteks masyarakat tradisional yang tidak melibatkan wanita dalam sektor pekerjaan secara meluas seperti hari ini. Dalam konteks kontemporari, peningkatan penyertaan wanita dalam pasaran kerja telah mengubah landskap sosial dan ekonomi wanita Islam. Di Malaysia, kadar penyertaan tenaga buruh wanita menunjukkan trend peningkatan yang signifikan, mencerminkan peranan aktif wanita dalam menyumbang kepada ekonomi keluarga dan negara (Department of Statistics Malaysia, 2023). Justeru, apabila berlaku kematian suami, wanita bukan sahaja berdepan dengan tuntutan *ihdād*, tetapi juga perlu meneruskan tanggungjawab pekerjaan dan memastikan kelangsungan hidup keluarga.

Namun begitu, terdapat ketidaksepadanan antara tuntutan normatif *ihdād* dengan realiti pelaksanaan dalam kalangan wanita berkerjaya. Sebahagian wanita menghadapi kekeliruan dalam memahami batasan *ihdād*, khususnya berkaitan keperluan keluar bekerja, pemakaian yang sesuai di tempat kerja, serta interaksi sosial yang tidak dapat dielakkan. Kajian oleh Wahbah al-Zuhayli (2011) menunjukkan bahawa hukum *ihdād* mempunyai ruang ijtihad yang mengambil kira keperluan (hajjah), namun kefahaman ini tidak disebarluaskan secara sistematik dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan wujudnya tafsiran yang sempit atau terlalu ketat sehingga membebankan wanita, atau sebaliknya terlalu longgar sehingga menjejaskan tuntutan syarak. Selain itu, kekurangan garis panduan khusus di peringkat institusi dan organisasi turut menjadi isu utama. Kebanyakan majikan tidak mempunyai polisi yang jelas berkaitan wanita yang menjalani *ihdād*, berbeza dengan cuti bersalin atau cuti kematian biasa. Keadaan ini menyebabkan wanita terpaksa membuat keputusan sendiri tanpa panduan yang tepat, sekali gus meningkatkan tekanan emosi dan konflik antara tanggungjawab agama dan kerjaya. Menurut Jasser Auda (2008), pendekatan maqasid al-shariah menekankan keperluan untuk menyeimbangkan antara pemeliharaan agama dan keperluan kehidupan, namun pendekatan ini masih belum diterjemahkan secara praktikal dalam konteks *ihdād* wanita berkerjaya.

Dari sudut ekonomi, wanita yang kematian suami sering berdepan dengan ketidakstabilan kewangan, terutamanya jika mereka bergantung kepada pendapatan suami sebelum ini. Kajian menunjukkan bahawa balu cenderung mengalami penurunan taraf hidup dan peningkatan risiko kemiskinan sekiranya tiada sokongan kewangan yang mencukupi (Amato, 2000; Bianchi et al., 2006). Dalam situasi ini, keperluan untuk terus bekerja menjadi satu keperluan mendesak, namun ia boleh bercanggah dengan persepsi masyarakat terhadap pelaksanaan *ihdād* yang ideal. Di samping itu, aspek sokongan sosial dan emosi juga sering diabaikan. Wanita yang kehilangan pasangan hidup memerlukan sokongan psikososial yang kuat untuk melalui tempoh berkabung, namun dalam masa yang sama perlu berfungsi secara normal di tempat kerja. Ketiadaan sistem sokongan yang holistik boleh memberi kesan negatif terhadap kesejahteraan mental dan produktiviti mereka (Stroebe, Schut, & Stroebe, 2007). Dalam konteks *ihdād*, tekanan ini menjadi lebih kompleks kerana wanita perlu menyeimbangkan antara tuntutan emosi, sosial dan agama secara serentak.

Lebih penting lagi, kajian-kajian sedia ada berkaitan *ihdād* lebih tertumpu kepada aspek hukum fiqh semata-mata tanpa memberi perhatian yang mencukupi terhadap keperluan praktikal wanita dalam konteks moden, khususnya wanita berkerjaya. Kekurangan kajian empirikal yang menggabungkan dimensi hukum, sosial, ekonomi dan polisi menunjukkan wujudnya jurang penyelidikan yang signifikan. Hal ini menuntut kepada satu pendekatan yang lebih komprehensif bagi memahami keperluan sebenar wanita Islam yang kematian suami dalam tempoh *ihdād*. Sehubungan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti keperluan utama pekerja wanita Islam yang kematian suami ketika menjalani *ihdād*, merangkumi aspek kewangan, pengetahuan, emosi, sosial serta sokongan institusi. Kajian ini juga bertujuan untuk merapatkan jurang antara tuntutan syarak dan realiti semasa melalui pendekatan yang berasaskan maqasid al-shariah dan selari dengan keperluan wanita dalam konteks kontemporari.

### Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan penyelidikan kualitatif dengan reka bentuk kajian kes. Terdapat dua kaedah pengumpulan data yang digunakan iaitu analisis dokumen dan temu bual separa struktur. Analisis dokumen bagi tujuan

kajian literatur yang melibatkan penulisan akademik, kajian-kajian lepas, dokumen perundangan, pekeliling, polisi dan garis panduan yang berkaitan dan relevan dengan tajuk kajian. Populasi kajian terdiri daripada wanita Islam yang bekerja di sektor awam atau swasta di Malaysia dan telah menjalani *ihdād* selepas kematian suami. Melalui pensampelan bertujuan seramai sepuluh orang responden dipilih, yang memenuhi kriteria kematian suami dalam tempoh satu hingga lima tahun. Julat tempoh ini ditetapkan bagi memastikan setiap responden telah menamatkan fasa *ihdād* dan mampu memberikan refleksi mendalam tentang pengalaman mereka (Patton, 2015).

Tiga negeri dipilih sebagai latar belakang responden iaitu Selangor, Kelantan dan Terengganu. Kriteria inklusif ini dipilih disebabkan ketiga-tiga negeri ini mempunyai kemudahan cuti 30 hari kepada penjawat awam wanita kematian suami di negeri tersebut 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. Pengumpulan data dilaksanakan melalui temu bual mendalam yang dijalankan secara bersemuka dan dalam talian bergantung kepada kesesuaian dan keselesaan responden. Panduan temu bual dibina berdasarkan kajian literatur berkaitan *ihdād*, teori sokongan sosial, dan cabaran wanita bekerja, dengan setiap sesi rakaman dibuat selepas mendapatkan kebenaran responden. Soal selidik ringkas digunakan untuk mengumpul data demografi seperti umur, pekerjaan, status ekonomi, tempoh perkahwinan, dan bilangan anak. Selain itu, analisis dokumen dilaksanakan terhadap garis panduan fatwa negeri, polisi pekerjaan, dan peraturan institusi berkaitan *ihdād* bagi menyokong dapatan temu bual dengan bukti dokumen rasmi (Bowen, 2009). Data yang dikumpulkan dianalisis secara tematik menggunakan perisian Atlas.Ti versi 8.4.15. Proses analisis bermula dengan pengekodan terbuka untuk mengenal pasti tema awal, diikuti pengekodan paksi yang menghubungkan kod-kod berkaitan kepada subtema, dan diakhiri dengan pengekodan terpilih bagi membentuk tema utama yang menjawab objektif kajian (Saldaña, 2021).

Kajian ini mematuhi garis panduan etika penyelidikan yang ditetapkan oleh Jawatankuasa Etika Penyelidikan Universiti. Kelulusan etika diperoleh sebelum proses pengumpulan data dimulakan, manakala persetujuan dimaklumkan dan diberikan secara bertulis oleh semua responden. Kerahsiaan maklumat dijamin melalui penggunaan kod identiti responden seperti W1 hingga W10, dan semua responden dimaklumkan bahawa mereka mempunyai hak untuk menarik diri daripada kajian pada bila-bila masa tanpa sebarang implikasi negatif (Orb, Eisenhauer, & Wynaden, 2001).

## Dapatan Kajian

### Profil Demografi Responden

Jadual 1 menunjukkan demografi responden yang terlibat dengan kajian ini. Kesemua responden adalah merupakan wanita yang telah menjalani tempoh *ihdād* yang terdiri daripada daripada sektor kerajaan dan sektor swasta.

Jadual 1. Demografi responden

KOD	Negeri	Umur	Pekerjaan	Bilangan anak	Tempoh kematian suami	Sebab Kematian Suami
W1	Selangor	49	Ketua Unit Keselamatan	5	3 Tahun	Covid
W2	Selangor	50	Guru JAIS	7	3 Tahun	Covid
W3	Selangor	41	Pegawai Unit Kewangan, MAHB	5	5 Tahun	Sakit Jantung
W4	Terengganu	48	Guru MTT	8	1 Tahun	Kegagalan Jantung
W5	Terengganu	54	Guru SK	2	4 Tahun	Diabetes
W6	Terengganu	54	Petugas Am Kebersihan	5	4 Tahun	Demam Panas
W9	Kelantan	52	Guru SK	4	5 Tahun	Darah Tinggi
W7	Kelantan	52	Guru MRSM	5	1 Tahun	Diabetes, Kegagalan Buah Pinggang dan Jantung
W8	Kelantan	45	Pensyarah Politeknik	4	1 Tahun	Kegagalan Buah Pinggang
W10	Kelantan	48	Guru SK	11	2 Tahun	Kegagalan Paru-paru

Sumber: Transkripsi temu bual

Responden kajian terdiri daripada sepuluh orang wanita Islam bekerja yang telah menjalani *ihdād* selepas kematian suami dalam tempoh antara satu hingga lima tahun. Purata umur responden adalah 40 tahun ke atas dengan julat umur antara 41 hingga 54 tahun. Majoriti responden berada pada peringkat usia pertengahan, iaitu tempoh kehidupan yang lazimnya memerlukan keseimbangan antara kerjaya dan tanggungjawab keluarga sebagaimana diuraikan oleh Lachman et al. (2015). Dari segi negeri asal, responden didominasi oleh mereka yang berasal dari Kelantan seramai empat orang, diikuti Terengganu seramai tiga orang dan Selangor seramai tiga orang. Hal ini menandakan penglibatan responden daripada zon pantai timur dan barat Semenanjung Malaysia.

Dari segi pekerjaan, majoriti responden bertugas dalam sektor pendidikan, khususnya sebagai guru sekolah rendah dan menengah. Selain itu, terdapat juga responden yang berkhidmat dalam bidang akademik sebagai pensyarah politeknik, perkhidmatan teknikal dan pengurusan seperti Ketua Unit Keselamatan dan Pegawai Unit Kewangan, serta dalam sektor perkhidmatan sokongan seperti Petugas Am Kebersihan. Bilangan anak yang dimiliki responden berkisar antara dua hingga sebelas orang, dengan purata 5.6 orang anak. Data ini menunjukkan kebanyakan responden mempunyai tanggungan yang besar, sekali gus menuntut keperluan sokongan keluarga yang kukuh bagi menguruskan kehidupan selepas kehilangan pasangan. (Noor & Mahudin, 2016). Tempoh kematian suami yang paling kerap dilaporkan ialah satu

tahun iaitu seramai 3 orang responden, diikuti tiga, empat, dan lima tahun. Sebab kematian suami adalah pelbagai, dengan dua kes melibatkan jangkitan Covid-19, manakala selebihnya disebabkan penyakit kronik seperti kegagalan jantung, diabetes, darah tinggi, kegagalan buah pinggang, dan kegagalan paru-paru. Data ini memberi gambaran bahawa majoriti responden berdepan dengan kehilangan pasangan akibat penyakit tidak berjangkit yang kronik atau pandemik, yang memerlukan penyesuaian diri dari segi emosi, ekonomi, dan sosial. Secara keseluruhan, demografi ini menggambarkan kepelbagaian latar belakang yang dapat memberikan pemahaman menyeluruh terhadap cabaran wanita berkerjaya yang *berihdād* di Malaysia.

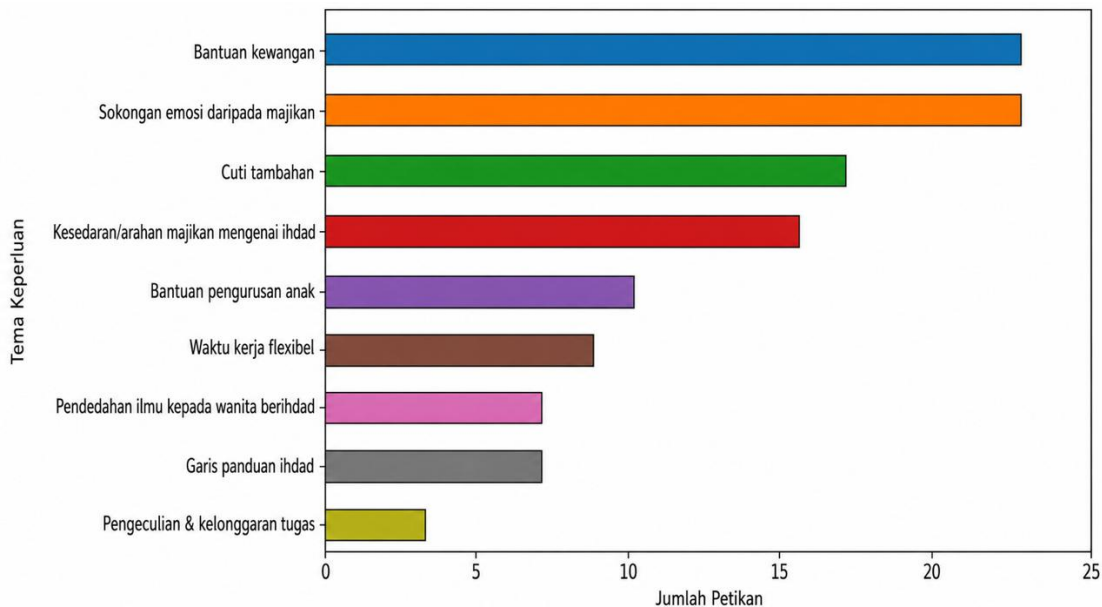
**Analisis Tema Keperluan Pekerja Wanita Islam Yang Menjalani Ihdād**

Rajah 1 di bawah merupakan dapatan keseluruhan analisis dalam bentuk visual melalui fungsi *network view* Atlas.ti bagi mendapatkan data keperluan wanita kematian suami melalui temubual yang dijalankan bagi memenuhi objektif kajian.



Rajah 1. Keperluan pekerja wanita yang kematian suami dalam tempoh *berihdād*

Terdapat 9 tema yang telah dikeluarkan hasil daripada analisis yang telah dibuat antaranya ialah bantuan kewangan, sokongan emosi daripada majikan, cuti tambahan, kesedaran/arahan majikan mengenai *ihdād*, bantuan pengurusan anak, waktu kerja fleksibel, pendedahan ilmu kepada wanita *berihdād*, garis panduan dan pengecualian dan kelonggaran tugas.



Rajah 2. Jumlah petikan berdasarkan tema yang telah dianalisis oleh Atlas Ti

Analisis tematik terhadap data temu bual yang dijalankan dengan sepuluh orang responden menghasilkan sembilan tema utama keperluan sokongan semasa tempoh *ihdād*. Berdasarkan Rajah 2, dua tema yang paling dominan ialah bantuan kewangan dan sokongan emosi daripada majikan, masing-masing mencatatkan 22 petikan data. Keperluan bantuan kewangan meliputi bantuan tunai, elaun khas, atau kemudahan kebajikan yang bertujuan mengurangkan beban kos sara hidup pasca kehilangan pasangan. Sementara itu, sokongan emosi merangkumi empati, perhatian, dan bimbingan moral

yang diberikan oleh majikan, yang berperanan penting dalam memulihkan kestabilan psikologi wanita ber*ihdād*. Tema ketiga tertinggi ialah cuti tambahan (17 petikan), yang menggambarkan keperluan tempoh masa yang lebih fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan syariah dan keadaan emosi. Diikuti rapat ialah kesedaran dan arahan majikan mengenai *ihdād* (16 petikan), yang menunjukkan keperluan kepada polisi organisasi yang jelas dan terarah. Bantuan pengurusan anak (10 petikan) dan waktu kerja fleksibel (9 petikan) turut dikenal pasti sebagai faktor penting yang membantu wanita menyeimbangkan tuntutan kerjaya dan keluarga dalam tempoh ini. Dua lagi tema iaitu pendedahan ilmu kepada wanita ber*ihdād* dan garis panduan *ihdād* masing-masing memperoleh lapan petikan, mencerminkan kepentingan pendidikan berterusan serta penerangan yang jelas mengenai pelaksanaan *ihdād* dalam konteks pekerjaan. Akhir sekali, tema pengecualian dan kelonggaran tugas (3 petikan) walaupun berada pada kedudukan terendah, masih relevan dalam membincangkan bentuk penyesuaian kerja yang bersesuaian dengan situasi individu. Setiap tema dibentuk berdasarkan pengkodan terbuka dan aksial yang dijalankan menggunakan perisian ATLAS.ti, di mana kekerapan petikan dijadikan penanda tahap kepentingan isu yang dibangkitkan oleh responden. Berikut adalah penerangan terperinci bagi setiap tema yang dikenal pasti.

#### **Tema 1: Bantuan Kewangan (22 petikan)**

Tema ini menggambarkan keperluan kepada sokongan kewangan, sama ada dalam bentuk bantuan tunai, elaun khas, atau sumbangan kebajikan. Petikan berikut mencerminkan pengalaman responden:

*"Orang yang datang melawat tu lah yang bagi sumbangan dihulur tu. Ada jugalah dalam 8000 dapat. Yang tu secara individu lah. Kita pun bekerja dah bukan ibu tunggal. Betulkan. Alhamdulillah lah rezeki ada lagi."* (W5 – Cikgu Rohani).

Keperluan ini timbul kerana kematian pasangan sering memberi kesan langsung terhadap pendapatan isi rumah, khususnya apabila suami menjadi penyumbang utama ekonomi keluarga.

#### **Tema 2: Waktu Kerja Fleksibel (9 petikan)**

Tema ini merangkumi permintaan responden untuk pengaturan waktu kerja yang lebih anjal bagi menyeimbangkan keperluan syariah dan tuntutan kerjaya. Contohnya:

*"Pada pandangan saya majikan perlu bagi kepada wanita yang kematian suami ni... kena lah bagi dari segi macam bantuan kewangan ke... bagi kelonggaran bekerja..."* (W6 – Puan Ramlah).

Fleksibiliti ini dilihat penting untuk menguruskan urusan rumah tangga, anak-anak, dan urusan peribadi dalam tempoh ber*ihdād*.

#### **Tema 3: Cuti Tambahan (17 petikan)**

Responden menekankan bahawa tempoh cuti sedia ada tidak mencukupi untuk memulihkan kestabilan emosi. Seorang responden berkata:

*"Kalau yang lain saya rasa bagilah 5 hari. Sebab bebanan emosi dia agak berat..."* (W7 – Pn Masitah).

Cuti tambahan dianggap satu bentuk pengiktirafan majikan terhadap kesan psikologi yang dialami wanita ber*ihdād*.

#### **Tema 4: Bantuan Pengurusan Anak (10 petikan)**

Bantuan dalam menguruskan anak, termasuk pengangkutan sekolah dan penjagaan harian, merupakan keperluan signifikan. Petikan berikut menjelaskan:

*"Sepanjang iddah tu... memang dia memang tak bagi kami keluar kan... Jadi yang urus tu majikan saya lah..."* (W4 – Che' Su).

Keperluan ini amat relevan bagi ibu yang mempunyai anak kecil atau bersekolah.

#### **Tema 5: Sokongan Emosi daripada Majikan (22 petikan)**

Selain bantuan material, sokongan psikosial amat diperlukan. Seorang responden menyatakan:

*"Untuk nak suruh majikan sediakan kaunselor pun biarlah kaunselor yang faham pasal iddah..."* (W4 – Che' Su).

Sokongan emosi dapat membantu wanita ber*ihdād* mengatasi trauma kehilangan dan tekanan kerja.

#### **Tema 6: Pendedahan Ilmu kepada Wanita Berihdād (8 petikan)**

Tema ini melibatkan pendedahan kepada ilmu agama dan panduan praktikal berkenaan pelaksanaan *ihdād* dalam konteks moden. Contohnya:

*"Yang lebih berkeperluan untuk wanita beredah ini adalah ustazah yang mahir... yang boleh memberikan cadangan..."* (W7 – Pn Masitah).

Ini membantu wanita ber*ihdād* memahami batasan syariah dan hak mereka sebagai pekerja.

#### **Tema 7: Garis Panduan Ihdād (8 petikan)**

Responden menggesa agar organisasi mempunyai SOP dan garis panduan khusus. Salah seorang responden berkata:

*"Kalau tak ada sistem yang... garis panduan dan SOP bagaimana nak handle kes-kes macam ini..."* (W1 – Puan Syafyfy).

Ketiadaan garis panduan menyebabkan layanan terhadap kes pekerja ber*ihdād* bergantung pada budi bicara individu.

**Tema 8: Kesedaran/Arahan Majikan Mengenai *Ihdād* (16 petikan)**

Tema ini menekankan keperluan majikan untuk memahami dan mengiktiraf keadaan pekerja ber*ihdād*. Petikan berikut menggambarkan isu tersebut:

"*Dia dekat sini, dia macam kurang penghargaan kepada staf yang kematian...*" (W1 – Puan Syafyny).

Kesedaran majikan dapat memupuk budaya kerja yang lebih sensitif terhadap nilai dan amalan Islam.

**Tema 9: Pengecualian dan Kelonggaran Tugas (3 petikan)**

Walaupun kurang kerap disebut, tema ini penting untuk situasi tertentu. Seorang responden menjelaskan:

"*Saya nak minta kebenaran untuk kerja dekat rumah je. So dibenarkan...*" (W2 – Ustazah Husna).

Pengecualian ini membolehkan pekerja menunaikan tuntutan syariah tanpa mengabaikan tugasan.

**Perbincangan**

Dapatan ini selari dengan kajian terdahulu yang menegaskan bahawa sokongan kewangan, emosi, dan operasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja wanita pasca kehilangan pasangan (Noor & Mahudin, 2016; Rajan, 2019). Data yang diperoleh juga menunjukkan keperluan kepada pendekatan sokongan menyeluruh yang mengintegrasikan dimensi kewangan, psikososial, dan pengetahuan agama agar wanita ber*ihdād* dapat menjalani tempoh tersebut tanpa mengabaikan tanggungjawab kerjaya dan keluarga. Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa pekerja wanita Islam yang menjalani tempoh *ihdād* memerlukan sokongan yang bersifat holistik, merangkumi bantuan kewangan, sokongan emosi, pengaturan kerja fleksibel, pendedahan ilmu, serta polisi institusi yang jelas. Penemuan ini selari dengan hasil kajian Noor dan Mahudin (2016) yang mendapati wanita bekerja memerlukan sokongan kewangan dan psikososial bagi mengekalkan kesejahteraan selepas berdepan krisis keluarga. Keperluan yang dikenal pasti dalam kajian ini selaras dengan objektif maqāṣid al-sharī'ah, khususnya pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Auda, 2008; Kamali, 2008). Contohnya, penyediaan garis panduan *ihdād* di tempat kerja membantu memastikan pemeliharaan agama dan keturunan, manakala bantuan kewangan menyokong pemeliharaan harta. Sokongan emosi dan fleksibiliti kerja pula selaras dengan pemeliharaan jiwa dan akal. Dari perspektif teori sokongan sosial oleh House (1981), dapatan ini membuktikan keperluan empat bentuk sokongan iaitu emosi, instrumental, maklumat dan penilaian yang saling melengkapi. Selain itu, Teori Ekologi Sosial menjelaskan bahawa sokongan harus disediakan pada pelbagai peringkat: individu, komuniti, institusi dan dasar nasional (Bronfenbrenner, 1979).

Selain itu, dapatan kajian ini turut menunjukkan bahawa keperluan sokongan tidak boleh dilaksanakan secara berasingan, sebaliknya perlu disepadukan secara sistematik bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan *ihdād*. Bantuan kewangan tanpa sokongan emosi atau kefahaman majikan terhadap *ihdād* boleh menyebabkan wanita masih berdepan tekanan psikologi dan konflik peranan. Begitu juga, fleksibiliti kerja tanpa garis panduan yang jelas boleh menimbulkan kekeliruan dalam pelaksanaan tuntutan syariah. Hal ini selari dengan pandangan Thoits (2011) yang menegaskan bahawa keberkesanan sokongan sosial bergantung kepada kesepadanan dan integrasi pelbagai bentuk sokongan yang diterima oleh individu. Di samping itu, dapatan berkaitan kesedaran majikan dan keperluan kepada garis panduan *ihdād* memperlihatkan bahawa budaya organisasi memainkan peranan penting dalam menentukan pengalaman wanita ber*ihdād* di tempat kerja. Organisasi yang mempunyai tahap kesedaran tinggi terhadap keperluan pekerja akan lebih cenderung menyediakan persekitaran kerja yang empatik dan responsif. Sebaliknya, ketiadaan kesedaran ini boleh membawa kepada ketidakpekaan serta layanan yang tidak konsisten terhadap pekerja yang sedang berkabung. Perkara ini selari dengan konsep *perceived organizational support* yang menunjukkan bahawa sokongan organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan komitmen pekerja (Eisenberger et al., 1986).

Seterusnya, dapatan kajian ini juga menonjolkan bahawa aspek pengetahuan dan literasi hukum memainkan peranan yang kritikal dalam memastikan pelaksanaan *ihdād* yang tepat dan seimbang. Kekurangan pendedahan kepada garis panduan yang sahih menyebabkan berlakunya pelaksanaan yang tidak seragam dalam kalangan wanita ber*ihdād*. Dalam konteks ini, wanita bukan sahaja memerlukan kefahaman hukum asas, tetapi juga panduan praktikal yang boleh diaplikasikan dalam situasi pekerjaan sebenar. Sehubungan itu, pembangunan modul pendidikan dan garis panduan rasmi adalah penting bagi merapatkan jurang antara tuntutan syariah dan realiti semasa. Pendekatan ini selari dengan pandangan Jasser Auda (2008) yang menekankan keperluan untuk menterjemahkan prinsip maqāṣid al-sharī'ah dalam bentuk aplikasi yang praktikal. Akhir sekali, dapatan kajian ini memperlihatkan bahawa wanita ber*ihdād* berhadapan dengan konflik peranan antara tanggungjawab sebagai pekerja dan tuntutan sebagai balu yang sedang berkabung. Tanpa sokongan institusi yang mencukupi, konflik ini boleh menjejaskan kesejahteraan emosi serta prestasi kerja. Kajian oleh Goode (1960) menjelaskan bahawa tekanan peranan (*role strain*) berlaku apabila individu gagal memenuhi tuntutan pelbagai peranan secara serentak. Oleh itu, intervensi seperti cuti tambahan, kelonggaran tugas dan pengaturan kerja fleksibel perlu dilihat sebagai keperluan asas dalam memastikan keseimbangan antara tuntutan agama dan tanggungjawab profesional dapat dicapai secara harmoni.

**Rumusan**

Hasil kajian ini memberikan implikasi langsung terhadap pembentukan dasar organisasi dan amalan pengurusan sumber manusia di Malaysia. Majikan, terutamanya dalam sektor pendidikan dan perkhidmatan awam, perlu membangunkan polisi khas *ihdād* yang merangkumi cuti tambahan, kerja fleksibel, bantuan kewangan, dan program sokongan emosi. Penyediaan Model Sokongan *Ihdād* diperlukan bagi meningkatkan kesedaran *ihdād* kepada pegawai pengurusan dapat

mengurangkan salah faham, meningkatkan empati, dan memastikan pelaksanaan polisi yang konsisten. Di peringkat makro, hasil kajian ini boleh dijadikan asas bagi penggubalan garis panduan kebangsaan yang mengintegrasikan tuntutan syariah dan hak pekerja wanita ber*ihdād*.

### Kesimpulan

Kajian ini telah menggariskan realiti, cabaran, dan keperluan pekerja wanita Islam yang kematian suami semasa menjalani tempoh *ihdād* dalam konteks dunia pekerjaan moden di Malaysia. Dapatan utama menunjukkan bahawa golongan ini memerlukan sokongan yang bersifat holistik meliputi bantuan kewangan, sokongan emosi, pengaturan kerja fleksibel, garis panduan institusi yang jelas, pendedahan ilmu, bantuan pengurusan anak, kesedaran majikan tentang tuntutan *ihdād*, serta kelonggaran dalam pelaksanaan tugas. Sembilan tema keperluan yang dikenal pasti membuktikan bahawa sokongan majikan dan organisasi merupakan faktor kritikal dalam membantu wanita ber*ihdād* mengekalkan kesejahteraan diri, mematuhi tuntutan syariah, dan meneruskan kerjaya tanpa tekanan berlebihan. Perbincangan yang mengaitkan dapatan ini dengan literatur terdahulu, *maqāsid al-sharī'ah*, dan teori sokongan sosial menunjukkan bahawa kesejahteraan wanita ber*ihdād* memerlukan kerjasama pelbagai pihak di pelbagai peringkat individu, institusi, komuniti, dan dasar negara. Penyediaan polisi khas *ihdād* di tempat kerja, program kesedaran kepada pengurusan, dan modul sokongan psikososial adalah antara cadangan praktikal yang dapat mengurangkan konflik antara tuntutan syariah dan keperluan pekerjaan. Secara keseluruhan, kajian ini bukan sahaja memberikan sumbangan empirikal terhadap pemahaman mengenai *ihdād* dalam konteks wanita bekerja, tetapi juga menyediakan asas kukuh bagi pembentukan garis panduan dan polisi nasional yang inklusif, beretika, dan selari dengan kehendak syariah. Pelaksanaan cadangan ini diharap dapat memperkukuh peranan wanita ber*ihdād* dalam masyarakat, sambil memastikan kehormatan hukum Islam terus terpelihara dalam era moden yang mencabar.

### Penghargaan

Artikel ini adalah sebahagian daripada Skim Geran Penyelidikan Fundamental bertajuk “Pembinaan Model Sokongan *Ihdād* 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

Al-Quran al-Karim

- Abdullah, S., & Hassan, N. (2020). Women's rights in Islamic family law: Contemporary challenges and opportunities. *Malaysian Journal of Syariah and Law*, 8(2), 45–60.
- Akta Kerja 1955.
- Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022).
- Auda, J. (2008). *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law: A systems approach*. London: International Institute of Islamic Thought.
- al-Nawawi, Y. (1991). *Al-Majmu' Sharh al-Muhadhdhab* (Vol. 5). Beirut: Dar al-Fikr.
- al-Qaradawi, Y. (1998). *Fiqh al-Usrah al-Muslimah*. Cairo: Maktabah Wahbah.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Daud, N. (2025). The implementation and challenges of idah and *ihdād* due to husband's death among working women according to the Islamic perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(1), 112–125.
- Department of Statistics Malaysia. (2024a). *Statistics on women empowerment in selected domains, Malaysia 2024*.
- Department of Statistics Malaysia. (2024b). *Labour force survey report, Malaysia 2023*. <https://www.dosm.gov.my/portal-main/release-content/labour-force-survey-report-malaysia-2023>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Firdawaty, L., Sukandi, A., Niaz, N. S., & Asnawi, H. S. (2023). Yusuf al-Qaradawi's perspective of *ihdād* and its relevance to career women's leave rights in Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*, 21(2), 211–223.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- International Labour Organization. (2022). *Women at work trends 2022*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women/lang--en/index.htm>
- Kamali, M. H. (2008). *Shari'ah law: An introduction*. Oxford: Oneworld Publications.
- Kamali, M. H. (2021). *Maqasid al-shariah made simple* (2nd ed.). International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Lachman, M. E., Teshale, S., & Agrigoroaei, S. (2015). Midlife as a pivotal period in the life course: Balancing growth and decline at the crossroads of youth and old age. *International Journal of Behavioral Development*, 39(1), 20–31.
- Maffuza Salleh, N., Kamaruddin, N., Dimon, Z., & Mansor, N. (2022). Analisis permasalahan wanita ber*ihdād* berkaitan urusan kerja sepanjang tempoh ber*ihdād*. *Prosiding 6th Muzakarah Fiqh & International Conference*, 350–358.
- Noor, N. M., & Mahudin, N. D. M. (2016). Work, family and women's well-being in Malaysia. In M. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on well-being of working women* (pp. 717–734). Springer.

- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- 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.
- Rajan, D. (2019). Workplace support for employees experiencing bereavement: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 665–680.
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers* (4th ed.). Sage Publications.
- Stroebe, M., Schut, H., & Stroebe, W. (2007). Health outcomes of bereavement. *The Lancet*, 370(9603), 1960–1973.
- Syh Noorul Madihah, S. H. (2010). Kefahaman tentang ihdād di kalangan wanita Muslim Bandar Dungun. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari*, 2(1), 103–126.
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161.
- Unit Perancang Ekonomi. (2020). *Shared prosperity vision 2030*. Prime Minister's Department, Malaysia.
- Zaidah, Y. (2024). The relevance of ihdād regulations as a sign of mourning. *Journal of Humanities, Culture and Legal Studies*, 4(2), 55–66.