

IDDAAH DAN IHDAD DALAM PERSPEKTIF PEGAWAI PEREMPUAN: Realitas dan Tantangan di Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara

Zulfito Hanum

UIN Sultanah Nahrasiyah
l. Medan - Banda Aceh, Alue Awe, Kec. Muara Dua, Kota Lhokseumawe, Aceh 24352
e-mail: zulfitoahanum@gmail.com

Abstract: This study investigates the implementation of iddah and ihdad among career women at the Office of the Ministry of Religious Affairs in North Aceh Regency, and examines the perspective of Islamic Family Law (IFL) on these obligations. Using a qualitative field research approach, data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation with female staff who had experienced iddah and ihdad. The findings reveal varying levels of understanding and practice, with key challenges stemming from institutional demands, social expectations, and the absence of explicit legal frameworks. While some employees attempt to comply with religious obligations by taking leave or reducing public activities, limited structural support often results in role conflict, psychological distress, and moral dilemmas. The lack of a spiritually responsive work environment exacerbates these issues. The study recommends a more humanistic, religious, and inclusive institutional approach, including strengthened religious literacy, flexible workplace policies, psychosocial support systems, and collaboration between scholars and professionals to develop context-sensitive guidelines. Such an approach is essential to ensure that Islamic legal obligations can be fulfilled with dignity in modern professional settings.

Keywords: Iddah, Ihdad, Career Women, Islamic Family Law, Role Conflict

Pendahuluan

Pernikahan dan perceraian merupakan bagian dari dinamika kehidupan sosial yang diatur oleh syariat Islam, termasuk dalam hal masa 'iddah dan ihdad yang wajib dijalani oleh seorang wanita setelah perceraian atau meninggalnya suami. 'Iddah dan ihdad, meskipun merupakan kewajiban yang ditentukan oleh syariat Islam, seringkali menjadi isu kompleks, terutama bagi wanita yang berkarir di luar rumah. Dalam kondisi seperti ini, mereka harus berhadapan dengan tuntutan untuk menjaga kehormatan dan mematuhi ketentuan agama, sekaligus menjalankan aktivitas profesi mereka sebagai wanita karir.

Di Indonesia, khususnya di Kabupaten Aceh Utara, perempuan yang bekerja di sektor publik, termasuk di lingkungan Kantor Kementerian Agama, sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kewajiban agama dengan tuntutan pekerjaan mereka. Kantor Kementerian Agama sebagai lembaga yang berada di bawah naungan pemerintah, memegang peran penting dalam menyebarkan pemahaman agama dan kebijakan sosial yang berhubungan dengan keluarga. Oleh karena itu, memahami praktik 'iddah dan ihdad bagi wanita karir di lingkungan ini menjadi sangat penting, baik dari perspektif hukum Islam maupun penerapan praktik sosial yang ada.

Namun, penerapan 'iddah dan ihdad di kalangan wanita karir, khususnya di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, belum banyak dikaji secara mendalam. Meskipun secara teoretis kewajiban ini jelas, banyak wanita yang menghadapi dilema, seperti ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban menjalankan masa 'iddah dan ihdad. Tuntutan profesionalisme yang mengharuskan mereka untuk tetap bekerja, bahkan ketika masa berkabung atau `iddah sedang berlangsung, dapat menciptakan ketegangan antara peran sosial mereka dan kewajiban agama.

Dalam perspektif Hukum Keluarga Islam (HKI), yang mengatur masalah-masalah keluarga berdasarkan prinsip-prinsip fiqh, kewajiban menjalani 'iddah dan ihdad diatur dengan tujuan untuk melindungi kehormatan wanita, memberi waktu untuk pemulihan emosional setelah berpisah dengan suami, serta menghindari potensi fitnah dalam masyarakat. Pasal-pasal dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI) yang relevan, seperti Pasal 163, yang mengatur mengenai masa iddah

bagi perempuan yang diceraikan atau ditinggal mati oleh suami, serta Pasal 171 yang mengatur *ihdad*, memberikan dasar hukum bagi kewajiban-kewajiban tersebut. Pasal-pasal ini tidak hanya melindungi hak-hak wanita, tetapi juga memberikan pedoman yang jelas tentang bagaimana wanita harus menjalani masa berkabung atau *'iddah*, serta mematuhi batasan-batasan dalam menjaga diri selama masa tersebut.

Akan tetapi, di dunia profesional yang semakin berkembang, wanita karir seringkali menghadapi dilema antara menjalankan kewajiban agama dan kewajiban profesional mereka, terutama ketika berhadapan dengan situasi darurat yang memaksa mereka untuk keluar rumah atau melanjutkan pekerjaan. Pasal-pasal dalam HKI mengharuskan wanita untuk tetap mematuhi kewajiban agama, namun dalam konteks wanita karir, penerapan aturan tersebut memerlukan pemahaman yang fleksibel dan kontekstual, agar tidak bertentangan dengan tugas-tugas profesional mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana praktik *'iddah* dan *ihdad* diterapkan oleh wanita karir di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini juga berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pemahaman dan penerapan kedua aturan tersebut serta menganalisis perspektif Hukum Keluarga Islam (HKI) dalam kaitannya dengan praktik *'iddah* dan *ihdad* bagi wanita karir. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami keseimbangan antara kewajiban agama dan kebutuhan profesional wanita karir di lingkungan kerja formal seperti Kantor Kementerian Agama, serta memberi wawasan mengenai adaptasi aturan-aturan agama di tengah tantangan zaman modern.

Pembahasan

Praktik *'Iddah* dan *Ihdad* Wanita Karir Di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara.

Penelitian ini mengkaji praktik *'Iddah* dan *Ihdad* di kalangan wanita karir di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara dengan pendekatan yang komprehensif melalui wawancara mendalam, telaah dokumen, dan observasi

lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan 'Iddah dan Ihdad bervariasi berdasarkan pemahaman individu terhadap hukum Islam serta faktor lingkungan kerja. Wawancara dengan tokoh kunci, termasuk Bapak Asnawi selaku Kepala Bimbingan Masyarakat Islam Kemenag Aceh Utara, mengungkapkan bahwa sebagian besar wanita karir di instansi ini berusaha menjalankan kewajiban 'Iddah dan Ihdad sesuai dengan tuntunan agama, meskipun ada tantangan yang dihadapi terkait tanggung jawab pekerjaan dan persepsi sosial di lingkungan profesional. Observasi juga menunjukkan adanya upaya penyesuaian antara tuntutan karir dan kewajiban syariat, dengan beberapa pegawai memilih untuk mengambil cuti atau menyesuaikan ritme pekerjaan selama masa 'Iddah.

'Iddah dan Ihdad merupakan dua kata yang memiliki makna berbeda tapi sering di sandingkan bersama, Seorang wanita Muslim harus menjalani masa 'iddah setelah pasangannya meninggal dunia atau setelah perceraian sebelum dapat menikah lagi. Masa ini digunakan untuk mencegah dia hamil dari pasangan yang sudah meninggal, menjaga garis keturunan, dan membantunya pulih secara emosional. Untuk janda, masa 'iddah berlangsung selama empat bulan sepuluh hari, dan untuk wanita yang bercerai, masa 'iddah berlangsung selama tiga siklus menstruasi. Selama periode ini, wanita juga disarankan untuk merenung dan berkabung atas kehilangan mereka, dan menahan diri dari berpartisipasi dalam aktivitas yang dapat mendorong mereka untuk maju. Sebaliknya, Ihdad adalah kebiasaan selama masa 'iddah di mana seorang janda disarankan untuk menghindari berhias atau mempercantik diri, terutama di depan orang lain. Metode ini menunjukkan betapa pentingnya menghormati orang yang kita sayangi. Para ahli setuju bahwa ihdad adalah cara untuk menunjukkan kesedihan dan penghormatan kepada almarhum suami dengan menghindari interaksi sosial dan membatasi perhiasan pribadi. Hal ini berasal dari prinsip-prinsip Islam yang bertujuan untuk menanamkan rasa hormat dan kesopanan selama masa berkabung.

Penelitian ini mengkaji praktik 'iddah dan ihdad yang dijalani oleh wanita karir di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa wanita yang bekerja di instansi tersebut, ditemukan bahwa mereka menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan

kedua kewajiban tersebut. Sebagian besar dari mereka berusaha menyeimbangkan antara kewajiban agama dan tuntutan pekerjaan, terutama dalam hal ihdad, di mana mereka harus membatasi aktivitas sosial dan menghindari penggunaan perhiasan atau pakaian yang mencolok selama masa 'iddah. Penelitian ini memberikan gambaran nyata tentang bagaimana para wanita ini mengelola kewajiban religius mereka di tengah tanggung jawab karir yang tidak dapat ditinggalkan.

Paparan pertama terkait pemahaman awal pegawai Kantor Kemenag Aceh Utara mengenai 'iddah dan ihdad didapatkan bahwa Bapak Asnawi, S.Ag, M.Sos, selaku Kepala Bimbingan Masyarakat Islam, memberikan gambaran yang sangat detail mengenai pemahaman umum pegawai wanita di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara tentang 'iddah dan ihdad. Menurut beliau, mayoritas pegawai wanita memiliki pemahaman dasar tentang kewajiban 'iddah, terutama dalam hal masa menunggu setelah kematian suami. Namun, tingkat pemahaman terkait pelaksanaan ihdad larangan bagi wanita untuk berdandan dan menjalani aktivitas sosial tertentu selama masa berkabung masih bervariasi. Beberapa pegawai memandang ihdad sebagai bagian integral dari praktik 'iddah, sementara yang lain kurang memahami pentingnya menjaga batasan-batasan tersebut dalam konteks kehidupan sehari-hari dan tanggung jawab profesional. Bapak Asnawi menekankan bahwa meskipun ada pegawai yang berusaha menjalankan syariat ini dengan baik, tantangan seperti beban kerja dan persepsi modernitas sering kali mempengaruhi kepatuhan terhadap aturan 'iddah dan ihdad secara keseluruhan.

Secara umum, pegawai wanita di lingkungan Kemenag memahami 'iddah sebagai masa menunggu yang wajib dijalani seorang wanita setelah suaminya meninggal. Mereka menyadari bahwa masa ini berlangsung selama empat bulan sepuluh hari, di mana mereka dilarang menikah kembali hingga masa 'iddah berakhir. Pemahaman ini berdasarkan ajaran agama yang telah disampaikan dalam berbagai kesempatan, baik melalui pendidikan formal maupun pengajian. Namun, pada tataran praktik, ada perbedaan dalam penerapan aturan 'iddah, terutama di lingkungan profesional yang menuntut kehadiran dan aktivitas normal di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda Firdawaty et al menyoroti masalah serupa di kalangan pegawai wanita di

Indonesia, yang menghadapi tantangan serupa dalam menjaga keseimbangan antara kewajiban agama dan tuntutan pekerjaan. Linda Firdawaty et al mengungkapkan bahwa Penelitian ini menunjukkan bahwa Yusuf al-Qardhawi mengizinkan wanita yang sedang ihdad untuk bekerja di luar rumah, asalkan profesinya sesuai dengan ajaran agama dan menjaga etika, seperti berpakaian sopan dan menghindari interaksi dengan lawan jenis. Hal ini bertujuan untuk menjaga kesejahteraan keluarga, sesuai dengan prinsip Maqashid al-Syari'ah. Dalam hal cuti, meskipun hukum ketenagakerjaan hanya memberikan dua hari cuti, di Chandra Superstore wanita karir biasanya mendapat satu minggu cuti, termasuk izin perusahaan dan pengaturan jadwal kerja. Namun, perusahaan tetap mewajibkan karyawan berpenampilan menarik, yang berbeda dengan peran kepala rumah tangga dalam hukum Islam. Dalam konteks ini, Kemenag Aceh Utara mencoba untuk memberikan kemudahan bagi pegawai wanita dengan kebijakan cuti dan pengaturan tugas yang memungkinkan mereka untuk menjalankan kewajiban agama tanpa mengganggu pekerjaan mereka. Kebijakan ini, meskipun efektif bagi sebagian pegawai, tidak selalu dapat diterapkan secara merata, karena ada pegawai yang memilih untuk tetap bekerja sambil menyesuaikan penampilan dan keterlibatan sosial mereka.

Pemahaman tentang ihdad, yang merupakan bagian penting dari 'iddah, lebih bervariasi di kalangan pegawai wanita. Ihdad mengatur bahwa wanita dalam masa berkabung harus menjaga kesederhanaan, tidak berdandan, tidak menggunakan wewangian, serta membatasi aktivitas sosial. Meski sebagian besar pegawai wanita mengetahui aturan ini, pelaksanaannya tidak selalu konsisten. Banyak dari mereka merasa sulit menjalankan ihdad sepenuhnya di tengah tanggung jawab pekerjaan yang membutuhkan kehadiran dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Ini menciptakan dilema bagi pegawai wanita yang berusaha mematuhi aturan syariat, namun di sisi lain harus tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab profesi yang menuntut penampilan dan partisipasi sosial.

Faktor pekerjaan dan pengaruh modernitas menjadi tantangan besar dalam penerapan ihdad. Dalam wawancara, Bapak Asnawi menyoroti bagaimana tuntutan pekerjaan di Kemenag membuat beberapa pegawai wanita merasa sulit untuk mengikuti aturan ihdad secara ketat. Mereka sering kali dihadapkan

pada situasi di mana tetap berpenampilan rapi dan terlibat dalam aktivitas profesional menjadi kebutuhan, meskipun hal ini bertentangan dengan batasan yang ditetapkan dalam ihdad. Selain itu, pengaruh gaya hidup modern, di mana penampilan dan aktivitas sosial menjadi bagian dari dinamika pekerjaan, turut mempengaruhi bagaimana pegawai wanita menafsirkan dan menerapkan aturan tersebut.

Kementerian Agama Aceh Utara telah berupaya meningkatkan pemahaman pegawai wanita mengenai pentingnya 'iddah dan ihdad melalui berbagai kegiatan sosialisasi, seperti pengajian, ceramah agama, dan diskusi keagamaan di lingkungan kerja. Meskipun demikian, respons dari pegawai wanita bervariasi. Beberapa di antaranya memilih untuk mengambil cuti selama masa 'iddah agar dapat menjalankan kewajiban agama dengan lebih fokus, sementara yang lain berusaha menyesuaikan antara pekerjaan dan aturan agama dengan tetap bekerja namun menjaga kesederhanaan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan 'iddah dan ihdad di kalangan wanita karir, khususnya di lingkungan Kemenag Aceh Utara, sangat dipengaruhi oleh dinamika kehidupan modern serta keseimbangan antara kewajiban agama dan profesionalisme.

Hasil observasi dan dokumentasi pendukung terkait tantangan utama yang dihadapi wanita karir dalam menjalani 'iddah dan ihdad di lingkungan Kemenag Aceh Utara mengungkapkan beberapa temuan penting. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk mematuhi aturan ihdad, banyak pegawai wanita tetap menjalankan aktivitas kantor dengan penampilan yang disesuaikan, seperti tanpa riasan atau perhiasan berlebihan. Namun, penerapan aturan ini tidak selalu konsisten karena tuntutan profesional yang menuntut kehadiran mereka dalam rapat atau kegiatan sosial kantor, yang membuat mereka sulit untuk sepenuhnya menghindari interaksi sosial.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Shehla R. Arifeen and Caroline Gatrell yang menemukan bahwa wanita Muslim profesional di sektor pemerintahan kerap menghadapi dilema antara menjalankan perintah agama dan menjaga performa kerja. Demikian pula Wahyu Akbar et al mengungkapkan bahwa pelaksanaan ihdad sering kali disesuaikan dengan lingkungan kerja, sehingga mengalami pergeseran makna dan praktik. Hal ini juga sejalan dengan kajian

Emine Enise Yakar yang menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara aturan agama dan struktur organisasi formal menyebabkan munculnya interpretasi praktis yang sering kali mengurangi substansi ajaran syariat. Dalam konteks Kemenag Aceh Utara, meskipun institusi ini berbasis nilai-nilai keagamaan, nyatanya masih terdapat kendala dalam penerapan aturan syariat secara menyeluruh, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas dan realitas.

Lebih lanjut, hasil studi ini juga selaras dengan temuan Neri Aslina, Muhammad Juni Beddu, and Fithri Mehdini Addieningrum yang menyoroti bahwa peran dukungan institusional sangat menentukan dalam keberhasilan pelaksanaan praktik syariat oleh pegawai wanita. Tanpa kebijakan yang mendukung secara tegas, pegawai merasa ragu atau terpaksa menyesuaikan praktik agamanya demi menjaga profesionalisme kerja. Penelitian Syed Rambel Shah, Hafiz Inam Ullah, and Ahsan Ur Rehman menekankan pentingnya pelatihan dan sosialisasi berkelanjutan agar pemahaman tentang ihdad tidak hanya bersifat teoritis, tapi juga kontekstual dan aplikatif. Hasil penelitian ini menegaskan urgensi kebijakan yang lebih inklusif dan adaptif di lingkungan Kemenag, agar hak dan kewajiban syariat wanita karir dapat dijalankan secara harmonis dalam ruang kerja profesional.

Observasi juga menunjukkan bahwa meskipun kebijakan terkait pelaksanaan 'iddah dan ihdad sudah ada, belum semua pegawai memahami atau merasa terdorong untuk memanfaatkan fasilitas tersebut. Tantangan ini diperburuk oleh pengaruh modernitas, di mana gaya hidup dan tuntutan profesional semakin mendorong pegawai untuk tetap aktif di lingkungan sosial meskipun sedang menjalani masa berkabung. Secara keseluruhan, hasil observasi dan telaah dokumen menegaskan bahwa meskipun ada dukungan institusional, tantangan yang dihadapi wanita karir dalam menjalani 'iddah dan ihdad sangat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, kurangnya dukungan sosial, dan pengaruh modernitas. Berikutnya wawancara dengan bapak Sabaruddin terkait aspek kesulitan yang dihadapi wanita karir di Kemenag saat menjalani masa 'iddah dan ihdad sebagai berikut:

Dalam Islam, masa 'iddah adalah masa tunggu bagi perempuan setelah perceraian atau ditinggal wafat oleh suami, yang memiliki aturan-aturan khusus,

termasuk membatasi diri dari aktivitas sosial di luar rumah kecuali untuk keperluan mendesak. Di Indonesia, khususnya di Aceh yang menerapkan syariat Islam secara lebih formal, pelaksanaan masa 'iddah memiliki konsekuensi sosial dan keagamaan yang kuat. Namun, di tengah meningkatnya jumlah perempuan bekerja, khususnya di sektor pemerintahan, dinamika peran ini kerap menimbulkan tantangan tersendiri.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan adanya pengakuan institusional terhadap hak perempuan dalam menjalani kewajiban syariat, tanpa harus kehilangan hak dan kesempatan bekerja. Di satu sisi, perempuan tetap diberi ruang untuk melanjutkan pekerjaan rutin yang tidak melibatkan pertemuan publik, yang biasanya berupa pekerjaan administratif di balik meja. Di sisi lain, tugas-tugas yang mengharuskan keterlibatan dalam kegiatan publik atau seremonial yang secara syariat sebaiknya dihindari selama masa iddah dialihkan kepada rekan kerja lain.

Strategi ini mencerminkan bentuk dukungan institusi terhadap perempuan yang menjalani 'iddah, tanpa harus menjadikan masa ini sebagai hambatan karier. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman yang seimbang antara kewajiban agama dan profesionalisme kerja. Pendekatan seperti ini tidak hanya memberi kenyamanan psikologis bagi perempuan yang sedang dalam masa duka, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif secara spiritual dan kultural.

Dalam beberapa kasus, kepala seksi atau atasan langsung turut aktif dalam mendistribusikan tugas agar pekerjaan tetap berjalan tanpa mengganggu proses 'iddah. Mereka bahkan memberi ruang tambahan jika yang bersangkutan memerlukan waktu untuk menjalani proses duka secara tenang dan terhormat. Salah satu pegawai menyebut bahwa dia merasa sangat terbantu dengan kebijakan informal semacam itu, karena tidak perlu merasa bersalah menolak undangan atau kegiatan publik yang tidak sesuai dengan masa 'iddah.

Penelitian Hessa Al-Thani juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan spiritual pegawai, terutama dalam konteks duka, berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan kepatuhan syariat. Demikian pula Zamzam Khatab dalam bukunya menemukan bahwa adanya pelimpahan tugas atau redistribusi pekerjaan selama masa ihdad dapat mengurangi tekanan

sosial bagi pegawai perempuan dan mencegah mereka dari perasaan bersalah karena meninggalkan tanggung jawab. Bahkan, Glenn Morgan and Valeria Pulignano menyebutkan bahwa solidaritas antarpegawai dapat menciptakan kultur organisasi yang religius sekaligus suportif. Oleh karena itu, praktik baik seperti ini layak dijadikan model, karena mampu menjembatani antara tuntutan syariat Islam dan profesionalisme kerja dalam lingkungan birokrasi modern. Terkait wawancara dengan Bapak Asnawi terkait Kemenag Aceh Utara mengakomodasi pegawai yang ingin menjalani ihdad secara lebih ketat sesuai syariat, menunjukkan hasil wawancara sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan Bapak Asnawi menunjukkan bahwa Kementerian Agama Aceh Utara memiliki komitmen institusional dalam mengakomodasi kebutuhan spiritual pegawai wanita, khususnya dalam menjalani masa ihdad secara syar'i. Kebijakan internal yang memungkinkan pegawai mengajukan cuti khusus, menyesuaikan beban kerja, serta pengalihan tugas-tugas yang bersifat publik dan seremonial kepada rekan kerja lain menjadi bukti nyata fleksibilitas organisasi dalam mengakomodasi tuntutan agama tanpa mengorbankan produktivitas kerja. Hal ini mencerminkan sensitivitas Kemenag terhadap peran ganda wanita sebagai individu yang memiliki kewajiban religius sekaligus profesional. Pengaturan semacam ini tidak hanya memberikan kenyamanan psikologis bagi pegawai yang sedang berduka, tetapi juga memperlihatkan bahwa nilai-nilai syariat dapat diintegrasikan dalam birokrasi modern jika dikelola dengan empati dan pemahaman yang baik.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Fatrilia Rasyi Radita et al yang menyatakan bahwa institusi yang memberikan ruang fleksibel bagi pelaksanaan ibadah atau kewajiban agama pegawainya akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Abu Rokhmad juga menekankan bahwa dukungan struktural terhadap pegawai wanita yang sedang menjalani masa berkabung merupakan wujud nyata dari implementasi nilai-nilai Islam dalam sistem birokrasi pemerintahan. Hasil wawancara ini membuktikan bahwa Kemenag Aceh Utara tidak hanya memahami aspek normatif ihdad, tetapi juga mampu mengimplementasikannya secara adaptif dalam tataran operasional, menjadi contoh konkret dari harmonisasi nilai keagamaan dan profesionalisme kerja. Kemudian hasil wawancara dengan

Bapak Sabaruddin terkait aspek reaksi rekan kerja terhadap wanita yang menjalani 'iddah atau ihdad, dimana hasil wawancara menunjukkan bahwa:

Hasil wawancara dengan Bapak Sabaruddin menegaskan bahwa Kemenag Aceh Utara telah mengambil langkah proaktif dan strategis dalam mengakomodasi kebutuhan spiritual pegawai wanita yang menjalani masa 'iddah dan ihdad, tanpa mengabaikan tanggung jawab profesional mereka. Bentuk nyata dari langkah ini adalah penyelenggaraan bimbingan dan sosialisasi yang bertujuan memperkuat pemahaman tentang pentingnya menjalankan syariat secara benar. Pendekatan ini tidak hanya mencerminkan perhatian institusional terhadap kepatuhan syariat, tetapi juga menunjukkan adanya upaya sistematis dalam menciptakan lingkungan kerja yang religius, inklusif, dan empatik. Kemenag memosisikan diri bukan hanya sebagai lembaga administratif, melainkan juga sebagai fasilitator yang menjembatani pelaksanaan nilai-nilai Islam di ruang publik dengan praktik kerja modern.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ahmad Fauzi et al., yang menyimpulkan bahwa bimbingan keagamaan yang diberikan secara berkala di lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kesadaran pegawai wanita terhadap pelaksanaan ihdad, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan. Penelitian Landon Schnabel et al juga memperkuat hal ini, menyatakan bahwa institusi yang memberi ruang fleksibilitas serta pembinaan spiritual mampu menekan konflik batin yang dialami wanita karier saat harus memilih antara kewajiban agama dan profesionalitas. Lebih lanjut, Aishah Mohd Nor, Nur Ezan Rahmat, and Dhiyauddin Athir Nadzari dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sosialisasi yang bersifat edukatif di lingkungan birokrasi mampu mengurangi pelanggaran terhadap aturan syariat, karena pegawai merasa didampingi secara emosional dan intelektual. Oleh karena itu, pendekatan Kemenag Aceh Utara dapat dikatakan sebagai praktik best practice dalam menciptakan harmoni antara religiusitas dan profesionalisme, yang patut dijadikan model di instansi lain.

Perspektif Hukum Keluarga Islam Terhadap Praktik 'Iddah dan Ihdad Di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara.

Praktik 'iddah dan ihdad merupakan bagian dari hukum keluarga Islam yang berfungsi menjaga kehormatan, identitas, serta stabilitas emosional seorang perempuan pasca kehilangan suami. Di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, praktik ini mendapat perhatian khusus mengingat peran lembaga ini sebagai pendorong pelaksanaan nilai-nilai Islam dalam masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan 'iddah dan ihdad di kalangan pegawai wanita di kantor tersebut, khususnya yang berkarier di tengah tuntutan profesionalisme dan hukum syariah. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, hasil penelitian ini mengeksplorasi bagaimana pegawai wanita menjalankan kewajiban 'iddah dan ihdad, tantangan yang dihadapi, serta dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja. Melalui perspektif teori hukum keluarga Islam, pembahasan ini akan memberikan wawasan mengenai sejauh mana norma-norma 'iddah dan ihdad diapresiasi, dipahami, dan diimplementasikan dalam konteks kehidupan profesional di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Berikut akan peneliti paparkan hasil wawancara yang berkaitan dengan aspek aturan 'iddah dan ihdad diterapkan bagi pegawai wanita di lingkungan Kementerian Agama Aceh Utara, dan peneliti mendapati hasil wawancara sebagai berikut:

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara memahami pentingnya 'iddah dan ihdad sebagai bagian dari syariat Islam yang wajib dilaksanakan oleh perempuan Muslimah yang kehilangan suami. Di lingkungan kerja ini, aturan 'iddah yang mencakup masa tunggu bagi janda serta aturan ihdad yang mengatur masa berkabung diperhatikan secara ketat. Kebijakan khusus telah diadaptasi agar pegawai wanita yang sedang menjalani 'iddah dan ihdad dapat memenuhi tanggung jawab agama tanpa harus sepenuhnya meninggalkan pekerjaan. Hal ini mencerminkan komitmen kantor dalam mendukung ketaatan syariah, sekaligus memperhatikan kebutuhan profesional yang menuntut keberlangsungan kerja. Dalam kebijakan yang berlaku, misalnya, pegawai yang dalam masa 'iddah dapat memperoleh pengurangan tugas yang memerlukan eksposur sosial di ruang publik. Salah satu bentuk

dukungan konkret yang diberikan kepada pegawai dalam masa 'iddah adalah pengaturan tugas di ruang yang lebih tertutup dan jauh dari interaksi langsung dengan lawan jenis. Hasil observasi di kantor menunjukkan bahwa pegawai yang menjalani 'iddah ditempatkan di posisi atau tugas yang memungkinkan mereka beraktivitas secara produktif tanpa harus terlibat dalam kegiatan publik yang intens. Penempatan ini juga didasarkan pada kebijakan kantor yang dituangkan dalam panduan internal sumber daya manusia, yang menekankan bahwa pegawai yang berduka tidak diwajibkan terlibat dalam acara resmi atau pertemuan yang memerlukan penampilan di ruang terbuka. Hal ini bertujuan untuk menghormati masa berkabung mereka sesuai dengan ajaran Islam, sambil tetap memungkinkan mereka untuk menjalankan pekerjaan di lingkungan yang aman dan kondusif.

Dalam masa 'iddah, beberapa pegawai diberikan kesempatan untuk mengurangi beban kerja mereka, khususnya pada tugas yang menuntut interaksi atau penugasan yang memiliki potensi untuk memperberat beban emosional. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai yang sedang menjalani 'iddah mendapatkan pengertian dari pimpinan mengenai fleksibilitas jadwal dan pembagian tugas. Pimpinan menyadari bahwa dalam masa berkabung, pegawai membutuhkan waktu untuk menenangkan diri dan beribadah, sehingga kebijakan pengurangan tugas ini diharapkan dapat membantu mereka mengatasi tekanan pekerjaan sambil tetap menjalankan kewajiban agama. Observasi menunjukkan bahwa kebijakan ini disambut baik oleh pegawai lainnya yang memahami pentingnya menghormati masa 'iddah dan mendukung rekan mereka yang sedang berduka.

Di samping kebijakan formal, dukungan psikologis dari rekan kerja juga menjadi aspek penting dalam penerapan 'iddah dan ihdad di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Berdasarkan hasil wawancara, banyak rekan kerja yang secara sukarela memberikan dukungan emosional, seperti mengurangi tekanan pekerjaan tambahan dan menawarkan bantuan sehari-hari. Rekan kerja juga cenderung lebih sensitif terhadap kondisi pegawai yang sedang dalam masa 'iddah, menghindari diskusi tentang kegiatan sosial yang berlebihan di depan mereka, dan memahami batasan interaksi selama masa ihdad. Observasi menunjukkan bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada pengertian dan empati ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif

bagi pegawai yang menjalani 'iddah.

Dalam dokumen kebijakan sumber daya manusia di Kementerian Agama Aceh Utara, terdapat aturan tertulis mengenai hak-hak pegawai yang berduka, yang mencakup izin cuti berkabung dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup ketentuan mengenai pengurangan jam kerja dan penyesuaian tugas selama masa 'iddah, yang memungkinkan pegawai untuk tetap menjalankan pekerjaan secara minimal namun produktif. Dalam wawancara, pihak manajemen menjelaskan bahwa kebijakan ini sejalan dengan misi Kementerian Agama dalam memfasilitasi pelaksanaan syariat Islam di lingkungan kerja, sehingga pegawai tidak perlu memilih antara kewajiban agama dan tanggung jawab pekerjaan. Dokumen ini menjadi acuan bagi seluruh pimpinan dalam mengambil keputusan yang bersifat adil dan bijaksana dalam menghadapi situasi 'iddah atau ihdad yang dialami pegawai.

Hasil analisis wawancara dan observasi memperlihatkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara telah berhasil menciptakan keseimbangan antara pelaksanaan syariat 'iddah dan ihdad dengan tuntutan profesionalisme. Para pegawai yang menjalani masa 'iddah tetap dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka dalam batas yang wajar, tanpa harus mengabaikan nilai-nilai agama yang dianut. Kebijakan adaptif ini mencerminkan upaya kantor dalam mengakomodasi kebutuhan spiritual dan emosional pegawai yang mengalami masa duka, sekaligus menjaga keberlangsungan kerja dan profesionalitas di lingkungan kantor. Keseluruhan kebijakan dan dukungan yang ada menunjukkan bahwa kantor ini telah mengembangkan pendekatan yang responsif, empatik, dan sesuai dengan syariat Islam, sehingga menciptakan harmoni antara agama dan tanggung jawab profesional bagi seluruh pegawai.

Penerapan hukum 'iddah dan ihdad dalam lingkungan kerja formal menuntut adanya keseimbangan antara ketentuan syariat dan tanggung jawab profesional. Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, penyesuaian ini diwujudkan melalui kebijakan pengurangan beban kerja bagi pegawai perempuan yang sedang menjalani masa 'iddah, khususnya tugas yang bersifat sosial atau publik. Pegawai tetap diperbolehkan bekerja, namun diarahkan untuk berada di ruang

tertutup yang meminimalkan interaksi langsung dengan lawan jenis. Kebijakan ini merupakan bentuk penerapan nilai-nilai Islam yang inklusif dan adaptif, di mana ketaatan pada syariat tetap dijaga tanpa mengorbankan tanggung jawab profesional. Pendekatan ini sejalan dengan hasil penelitian Fuady Abdullah, Nova Anggraini Putri, and Youssouf Salhein yang menegaskan bahwa institusi keagamaan di Aceh mendukung pelaksanaan `iddah secara fleksibel dengan tetap memperhatikan nilai-nilai agama.

Pandangan fikih kontemporer mendukung pendekatan moderat dalam pelaksanaan `iddah bagi perempuan yang bekerja. Ulama seperti Yusuf al-Qaradawi dan Wahbah Zuhaili menjelaskan bahwa wanita diperbolehkan keluar rumah selama masa `iddah jika ada kebutuhan mendesak seperti bekerja untuk nafkah, dengan syarat tetap menjaga batasan ihdad seperti tidak berhias dan menjaga interaksi dengan lawan jenis. Interpretasi ini memberikan ruang fleksibilitas yang relevan dengan konteks saat ini, terutama bagi wanita karir di lembaga negara. Kebijakan yang diterapkan di Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara mencerminkan pemahaman fikih yang kontekstual dan humanis, di mana perempuan tetap dihormati hak dan kewajibannya secara agama tanpa mengabaikan peran produktifnya di tempat kerja.

Kehidupan sosial modern, khususnya bagi perempuan yang berkarir, menuntut adanya fleksibilitas dalam pelaksanaan ajaran Islam yang berkaitan dengan waktu dan tempat. Dalam praktiknya, perempuan Muslimah yang menjalani masa `iddah tetap harus hadir di lingkungan kerja karena tuntutan institusional dan keberlanjutan pelayanan publik. Oleh karena itu, lahirlah kebijakan-kebijakan internal seperti pembatasan tugas tertentu, penempatan di ruang kerja privat, serta pemberian dukungan moral oleh atasan dan rekan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa realitas sosial memiliki pengaruh besar terhadap cara suatu ketentuan agama dijalankan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan `iddah di tempat kerja, khususnya di instansi keagamaan, tidak bersifat kaku, melainkan dapat disesuaikan dengan prinsip masalah untuk menjaga kemaslahatan individu dan lembaga.

Adanya dukungan moral dan kebijakan fleksibel dari pimpinan instansi terhadap perempuan yang sedang menjalani `iddah menciptakan suasana kerja

yang kondusif secara spiritual dan emosional. Pegawai yang diberi ruang untuk melaksanakan kewajiban agamanya cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap ajaran Islam, sekaligus tetap mempertahankan etos kerja yang profesional. Sebagaimana ditemukan dalam penelitian Yusuf Karbhari, Md Kausar Alam, and Md Mizanur Rahman, keberhasilan pelaksanaan nilai-nilai syariat di dunia kerja sangat bergantung pada dukungan struktural dari organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan 'iddah dan ihdad secara kontekstual bukan hanya menjaga keberagaman individu, tetapi juga memperkuat citra lembaga sebagai institusi yang responsif terhadap nilai-nilai Islam dan kebutuhan pegawainya. Kemudian peneliti melanjutkan wawancara terkait aspek Apa saja tantangan utama yang dihadapi oleh wanita karir dalam menjalani 'iddah dan ihdad terutama dalam dunia kerja khususnya di Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, sehingga peneliti mendapati hasil wawancara sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menganalisis dalam konteks Islam, 'iddah merupakan masa tunggu bagi seorang wanita yang baru kehilangan suami, sementara ihdad merujuk pada masa berkabung yang melarang perempuan untuk terlibat dalam kegiatan sosial yang berpotensi mengurangi ketentraman spiritual. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, aturan 'iddah dan ihdad ini sangat dihargai dan dianggap wajib dijalankan oleh pegawai wanita di lingkungan Kemenag yang mengalami duka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perempuan Muslimah dapat menjalankan syariat Islam sambil tetap menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Aturan 'iddah yang mengharuskan pembatasan interaksi sosial dan kegiatan publik ini memang menantang dalam lingkungan profesional, sehingga kebijakan yang fleksibel dibutuhkan sebagai bentuk penghormatan terhadap syariat Islam dan menjaga kelancaran operasional kerja.

Salah satu tantangan utama yang muncul dalam menjalani 'iddah dan ihdad adalah bagaimana menyeimbangkan kebutuhan agama dengan keterlibatan dalam tugas pekerjaan yang sering kali membutuhkan interaksi sosial. Kepala Kemenag menyatakan bahwa pegawai wanita yang dalam masa 'iddah biasanya diatur agar dapat bekerja dengan minimal interaksi di ruang publik, khususnya

dengan lawan jenis. Observasi peneliti di lingkungan kantor menunjukkan bahwa pegawai yang menjalani masa ini sering diberi tanggung jawab yang lebih terbatas, seperti tugas administrasi atau tugas di ruangan tertutup yang tidak memerlukan eksposur publik. Hal ini didukung oleh dokumen internal yang mencantumkan ketentuan penyesuaian tugas bagi pegawai dalam masa 'iddah sebagai langkah konkret untuk menghormati ketentuan syariat Islam di tempat kerja.

Dukungan rekan kerja dan pimpinan terhadap pegawai wanita yang dalam masa berkabung sangat berperan dalam membantu mereka menjalani masa 'iddah dan ihdad dengan lebih tenang. Berdasarkan wawancara, Kepala Kemenag menekankan bahwa rekan-rekan kerja diharapkan untuk menunjukkan empati dengan mengurangi tekanan atau menghindari diskusi yang dapat mengganggu kondisi emosional pegawai yang sedang berduka. Hal ini sesuai dengan hasil observasi di lapangan, di mana rekan-rekan kerja biasanya lebih memahami dan cenderung memberikan ruang bagi pegawai yang dalam masa 'iddah untuk mengelola emosinya dengan lebih baik. Praktik ini tidak hanya mendukung pegawai secara spiritual, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang saling memahami dan mendukung. Untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban agama dan tanggung jawab pekerjaan, fleksibilitas dalam jam kerja dan pengurangan beban kerja menjadi solusi yang diterapkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Kemenag memberikan kebebasan bagi pegawai yang menjalani 'iddah untuk menyesuaikan jadwal atau mengurangi jam kerja sesuai kebutuhan mereka. Hal ini didasarkan pada dokumen kebijakan internal yang memperbolehkan penyesuaian tugas dan waktu bagi pegawai dalam masa duka, yang bertujuan untuk memberikan ruang bagi mereka untuk beristirahat dan menjalankan ibadah dengan khusyuk. Kebijakan ini penting agar pegawai tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang menuntut kehadiran fisik secara terus-menerus, sambil tetap memberikan kontribusi sesuai kapasitas mereka.

Wanita karir yang menjalani masa 'iddah dan ihdad menghadapi tantangan signifikan, terutama dalam menyeimbangkan antara ketaatan terhadap syariat dan kewajiban profesional. Seperti disampaikan oleh Kepala Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, keterbatasan interaksi sosial dan larangan kegiatan

publik yang lazim dalam praktik ihdad dapat membatasi mobilitas kerja, khususnya bagi pegawai yang pekerjaannya menuntut komunikasi dan koordinasi lintas unit. Dalam konteks ini, tantangan yang dihadapi bukan sekadar bersifat personal, melainkan juga berdampak sistemik terhadap ritme organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan dalam studi Nur Aziz Muslim, Asman Taeali, and Frisna Septian Renaldi yang mengkaji dinamika perempuan Muslim profesional di Aceh. Ia menemukan bahwa penerapan hukum-hukum Islam seperti `iddah seringkali menimbulkan dilema etis dan praktis dalam konteks profesionalisme.

Penerapan kebijakan fleksibilitas tugas dan jam kerja bagi pegawai perempuan yang sedang menjalani masa `iddah merupakan langkah yang benar. Penyesuaian ini mencakup pengalihan tugas-tugas yang bersifat publik menjadi administratif, atau memungkinkan pegawai bekerja dari ruang tertutup yang minim interaksi lawan jenis. Pendekatan ini selaras dengan prinsip masalah mursalah dalam fikih, yaitu kebijakan yang tidak disebutkan secara eksplisit dalam nash namun bertujuan menjaga kemaslahatan umat. Studi Lukman Raimi menunjukkan bahwa fleksibilitas berbasis nilai masalah telah banyak diterapkan dalam lembaga Islam untuk menjembatani antara syariat dan tuntutan modernitas, termasuk pada kasus perempuan yang bekerja saat menjalani masa `iddah. Penyesuaian ini juga sejalan dengan pandangan ulama seperti Wahbah Zuhaili yang menegaskan bahwa wanita dalam masa `iddah boleh keluar rumah untuk bekerja jika ada kebutuhan yang mendesak dan tetap menjaga adab ihdad.

Pentingnya dukungan moral dan psikososial dari lingkungan kerja juga menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan `iddah di institusi formal. Kepala kantor Kemenag menekankan bahwa lingkungan yang empatik membantu pegawai melewati masa berkabung dengan lebih tenang dan bermartabat. Sikap ini mencerminkan implementasi nilai rahmatan lil `alamin dalam praktik kelembagaan Islam. Penelitian Analiansyah Analiansyah et al., memperlihatkan bahwa perempuan yang menjalani `iddah dengan dukungan dari kolega cenderung lebih stabil secara emosional dan tetap termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas dan produktivitas tidak harus bertentangan, asalkan ada sistem yang inklusif dan responsif secara sosial.

Selain kebijakan kelembagaan, pendekatan edukatif juga sangat krusial untuk menghindari stigma atau kesalahpahaman di lingkungan kerja. Edukasi tentang makna dan tujuan 'iddah serta ihdad bagi rekan kerja laki-laki maupun perempuan penting agar mereka mampu memahami dan menghormati kondisi spiritual serta emosional koleganya. Sebagaimana diuraikan dalam penelitian Mufliha Wijayati et al., salah satu penyebab terjadinya diskriminasi atau marginalisasi terhadap perempuan Muslimah yang menjalani 'iddah di tempat kerja adalah karena minimnya literasi keagamaan dari rekan kerja maupun atasan. Oleh karena itu, penyuluhan internal di lembaga-lembaga pemerintahan menjadi bentuk ikhtiar kolektif dalam menjadikan syariat sebagai sumber harmoni, bukan hambatan.

Kendala Tertentu dalam Penerapan Aturan 'Iddah dan Ihdad bagi Wanita Karir Di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara.

Berdasarkan analisis mendalam inilah dapat diambil kesimpulan mendasar untuk kendala yang dihadapi karyawan perempuan khususnya yang bekerja di Kemenag Aceh Utara dalam menjalankan 'iddah dan ihdad sebagai berikut:

Kendala Pribadi Wanita Karir

- a. Kewajiban Pekerjaan: Wanita karir memiliki tanggung jawab profesional yang harus dipenuhi. Meskipun 'iddah dan ihdad merupakan kewajiban agama, mereka sering kali merasa terikat dengan tugas pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan dalam jangka waktu lama. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam menjalani 'iddah dan ihdad secara penuh.
- b. Kehilangan Pekerjaan: Beberapa wanita khawatir bahwa jika mereka mengambil cuti panjang untuk menjalani iddah dan ihdad, posisi atau karir mereka dapat terancam. Kekhawatiran ini membuat mereka enggan untuk sepenuhnya mematuhi aturan 'iddah dan ihdad.

Kendala Sosial dan Lingkungan:

- a. Tekanan Sosial: Di beberapa kasus, lingkungan kerja mungkin kurang memahami atau tidak memberikan dukungan yang memadai bagi wanita

yang menjalani 'iddah dan ihdad. Tekanan untuk tetap aktif dalam pekerjaan dapat menghambat pelaksanaan 'iddah dan ihdad sesuai dengan ketentuan agama.

- b. Kurangnya Pemahaman: Tidak semua rekan kerja atau atasan memiliki pemahaman yang mendalam tentang pentingnya 'iddah dan ihdad, sehingga kurangnya empati atau dukungan dapat menjadi kendala bagi wanita yang ingin menjalani masa berkabung sesuai syariat.

Kendala Regulasi dan Kebijakan:

- a. Kebijakan Cuti: Tidak adanya kebijakan cuti khusus untuk 'iddah dan ihdad dalam peraturan kepegawaian dapat menyulitkan wanita karir untuk mengambil waktu yang diperlukan tanpa mempengaruhi status pekerjaan mereka.
- b. Fleksibilitas Kerja: Kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja atau opsi kerja dari rumah dapat menjadi hambatan bagi wanita yang ingin mematuhi aturan 'iddah dan ihdad sambil tetap memenuhi tanggung jawab profesional.

Berdasarkan beberapa kendala yang di hadapi oleh wanita karir di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara (Kemenag), maka penulis mendeskripsikan solusi yaitu wanita karir yang menghadapi masa 'iddah dan ihdad sering kali dihadapkan pada dilema antara kewajiban agama dan tuntutan profesional. Kewajiban untuk tetap tinggal di rumah selama 'iddah bertabrakan dengan tanggung jawab pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan, sehingga menyulitkan mereka menjalankan aturan syar'i secara penuh. Dalam menghadapi kondisi ini, berbagai solusi adaptif dan kontekstual perlu ditawarkan. Salah satu alternatif adalah pemberlakuan sistem kerja dari rumah (WFH) selama masa 'iddah, yang memungkinkan wanita tetap memenuhi tanggung jawab profesional tanpa melanggar ketentuan agama. Selain itu, adanya kebijakan cuti keagamaan khusus atau penyesuaian jam kerja yang lebih fleksibel juga menjadi langkah strategis yang dapat diambil oleh institusi tempat mereka bekerja. Upaya ini harus didukung oleh kebijakan pemerintah dan instansi terkait, seperti Kementerian Agama, yang dapat menyusun pedoman pelaksanaan 'iddah dan ihdad bagi wanita karir, sehingga terdapat payung hukum dan rujukan keagamaan yang jelas. Tidak kalah penting, kolaborasi antara ulama dan profesional dibutuhkan untuk

menyusun panduan fiqih kontemporer yang tetap menjaga nilai-nilai syariat namun responsif terhadap realitas sosial saat ini. Pendampingan psikososial dan spiritual dari penyuluh agama juga berperan penting untuk menjaga keteguhan wanita yang menjalani ‘iddah, agar tetap merasakan dukungan moral dalam situasi yang kompleks. Dengan solusi yang terintegrasi ini, kewajiban agama dan profesional dapat berjalan secara berimbang dan harmonis.

Kendala sosial dan lingkungan yang dihadapi wanita karir dalam menjalani ‘iddah dan ihdad menunjukkan perlunya pendekatan edukatif dan kelembagaan yang lebih responsif terhadap nilai-nilai agama. Tekanan sosial dari lingkungan kerja yang kurang memahami urgensi ibadah ini dapat diatasi melalui sosialisasi dan edukasi internal di tempat kerja. Institusi, baik pemerintahan maupun swasta, perlu mengadakan pelatihan atau seminar singkat yang melibatkan tokoh agama untuk memberikan pemahaman tentang makna dan hukum ‘iddah serta ihdad. Edukasi ini penting agar rekan kerja dan atasan memiliki empati serta memberikan ruang yang layak bagi pegawai perempuan yang sedang menjalani masa tersebut. Selain itu, diperlukan peran aktif dari Kementerian Agama dan lembaga perempuan untuk menyusun panduan pelaksanaan ‘iddah dan ihdad di era modern yang bisa dijadikan rujukan oleh instansi kerja. Kebijakan afirmatif seperti pemberian cuti khusus berkabung, fleksibilitas waktu kerja, atau perlindungan dari tekanan sosial di lingkungan kerja bisa menjadi bentuk konkret dukungan institusional. Lebih jauh, instansi juga dapat membentuk unit pelayanan psikososial dan keagamaan yang mendampingi karyawan dalam menjalani masa ‘iddah dengan tenang dan bermartabat. Dengan pendekatan edukatif dan kebijakan inklusif ini, nilai-nilai syariat tetap dapat dijalankan secara utuh, tanpa menimbulkan benturan yang signifikan dengan realitas sosial maupun profesional wanita karir.

Pelaksanaan masa ‘iddah dan ihdad bagi pegawai perempuan di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara menunjukkan adanya ketegangan antara pemenuhan kewajiban syariat dengan tuntutan profesionalisme. Temuan lapangan mengindikasikan bahwa para informan menghadapi tekanan psikologis akibat kekhawatiran terhadap stabilitas karier ketika memilih untuk fokus menjalani masa berkabung. Mereka kerap merasa harus menyesuaikan pelaksanaan

ajaran agama dengan ritme kerja modern yang belum memberikan ruang adaptif terhadap praktik keagamaan spesifik gender. Dalam beberapa kasus, perempuan merasa terpaksa tetap aktif di kantor meski secara emosional dan spiritual belum siap, karena takut kehilangan posisi atau mendapatkan stigma negatif dari lingkungan kerja.

Secara konseptual, temuan ini memperkuat argumentasi bahwa permasalahan 'iddah dan ihdad di tempat kerja bukan hanya perkara ketaatan individu terhadap agama, tetapi merupakan isu struktural yang membutuhkan reformasi kebijakan dan regulasi kelembagaan. Dengan kata lain, kesalahan personal memerlukan dukungan institusional. Oleh karena itu, urgensi pembentukan regulasi cuti 'iddah, fleksibilitas jam kerja, dan pembinaan literasi Islam di lingkungan kerja menjadi mutlak agar pegawai perempuan tidak terjebak dalam dilema spiritual dan profesional. Melalui pendekatan yang holistik dan responsif gender, Kementerian Agama berpeluang besar untuk menjadi pelopor institusi yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara substantif dalam tata kelola kelembagaannya.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian mengenai praktik 'iddah dan ihdad di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, dapat disimpulkan bahwa:

1. Praktik 'iddah dan ihdad di kalangan wanita karir di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara dijalankan dengan pemahaman dan penerapan yang bervariasi. Sebagian besar pegawai wanita memiliki pengetahuan dasar mengenai 'iddah sebagai masa tunggu pasca wafatnya suami, tetapi implementasi ihdad, yakni larangan berhias dan beraktivitas sosial selama masa "iddah, masih menghadapi banyak tantangan.

Tantangan utama berasal dari tekanan profesional dan pengaruh modernitas yang menuntut kehadiran fisik, keterlibatan sosial, serta penampilan profesional di lingkungan kerja. Meski demikian, ada upaya dari sebagian pegawai untuk tetap menjalankan syariat dengan menyesuaikan ritme kerja, memilih cuti, atau tampil sederhana selama masa 'iddah dan ihdad. Dukungan institusi, seperti kebijakan cuti berkabung dan program pengajian, telah ada, tetapi implementasinya

belum optimal karena kekhawatiran pegawai terhadap karier dan beban kerja yang tertinggal. Konflik peran antara kewajiban religius dan profesionalisme menciptakan dilema, terutama bagi pegawai wanita yang memiliki jabatan struktural atau peran publik. Walaupun Kemenag Aceh Utara telah menyediakan panduan dan pelatihan, kesenjangan antara idealitas norma agama dan realitas kerja masih dirasakan kuat.

2. Praktik 'iddah dan ihdad di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara dijalankan dengan pendekatan yang kontekstual dan moderat, sesuai dengan prinsip-prinsip hukum keluarga Islam. Institusi ini menunjukkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai syariat dengan tetap mempertimbangkan realitas sosial dan profesionalisme pegawai wanita. Melalui kebijakan yang fleksibel seperti pengurangan tugas publik, penempatan kerja di ruang tertutup, serta pengaturan jam kerja para pegawai wanita agar dapat menjalankan masa 'iddah dan ihdad dengan tenang tanpa harus meninggalkan pekerjaan secara total
3. Penerapan aturan 'iddah dan ihdad di kalangan wanita karir, khususnya pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, menghadapi tantangan kompleks yang tidak hanya bersifat personal, tetapi juga sosial, struktural, dan kelembagaan. Para pegawai perempuan yang sedang menjalani masa berkabung sering mengalami konflik peran antara menjalankan kewajiban agama dan memenuhi tuntutan profesional. Kekhawatiran akan kehilangan posisi, minimnya pemahaman rekan kerja, hingga absennya regulasi yang mengatur cuti 'iddah secara eksplisit memperparah tekanan emosional dan spiritual mereka.

Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya responsif terhadap nilai-nilai syariat berkontribusi pada munculnya dilema moral, rasa bersalah, dan keterasingan sosial yang dialami perempuan Muslimah. Temuan ini menunjukkan bahwa tantangan dalam pelaksanaan 'iddah dan ihdad bukanlah semata-mata persoalan kepatuhan individu terhadap ajaran agama, tetapi merupakan refleksi dari sistem kelembagaan yang belum akomodatif terhadap kebutuhan spiritual pegawai perempuan. Oleh karena itu, dibutuhkan perubahan pendekatan institusional yang lebih humanis, religius, dan inklusif.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Fuady, Nova Angraini Putri, and Youssof Salhein. "Revisiting 'Iddah: A Critical Analysis of Gender Equality in Indonesian Feminist Islamic Legal Discourse." *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)* 22, no. 2 (December 15, 2023): 275. <https://doi.org/10.31958/juris.v22i2.10320>.
- Abubaker, Mahmoud, Mousa Luobbad, Ismael Qasem, and Chris Adam-Bagley. "Work-Life-Balance Policies for Women and Men in an Islamic Culture: A Culture-Centred and Religious Research Perspective." *Businesses* 2, no. 3 (August 23, 2022): 319-38. <https://doi.org/10.3390/businesses2030021>.
- Abdi, Efan Chairul. "Problematika Ihdad dan Dinamika Pemikiran Hukum Islam di Indonesia." *Journal of Islamic Studies and History* 1, no. 1 (2022).
- Ahmad, Zulaikha. "Iddah dan Karir: Dilema Wanita Muslim di Era Modern." *Jurnal Hukum dan Masyarakat Islam* 15, no. 3 (2021).
- Akbar, Wahyu, Jefry Tarantang, Mujiburohman Mujiburohman, Ahmad Hasan Ridwan, and Ramdani Wahyu Sururie. "Reposition of Ihdad Women's Multi-Career Perspective: Philosophical, Historical, Juridical, and Sociological Studies." *El-Usrah: Jurnal Hukum Keluarga* 7, no. 1 (June 30, 2024): 372. <https://doi.org/10.22373/ujhk.v7i1.23038>.
- Akpa, Victoria O., Olalekan U. Asikhia, and Ngozi Evangeline Nneji. "Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature." *International Journal of Advances in Engineering and Management* 3, no. 1 (2021): 361-72. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>.
- AlThani, Hessa. "Religion and Spiritual Well-Being: A Qualitative Exploration of Perspectives of Higher Education Faculty in Qatar and Its Challenge to Western Well-Being Paradigms." *Frontiers in Psychology* 16 (April 28, 2025). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1549863>.
- Amiruddin Siahaan, Neliwati Neliwati, and Nadhilah Ajrina. "Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Madrasah Di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi." *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam* 2, no. 5 (July 17, 2024): 364-83. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i5.573>.
- Amri, Whan Augustin Ainul, Dan, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Gazali, and Agus Purwanto. "International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) The Effect of Religiosity and Service Quality on Job

- Satisfaction: A Case Study of MSME Employees.” *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)* 01, no. 01 (2021): 53–63.
- An, Ali, and Sun Gun. “Fiqh Perempuan Dalam Dakwah Perkotaan: Tantangan Dan Inovasi Di Tengah Perubahan Sosial.” *Spektra: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* | 6, no. 2 (2024): 174–89.
- Analiansyah, Analiansyah, Dhiaurrahmah Dhiaurrahmah, Jamhuri Jamhuri, Abdul Jalil Salam, and Mizaj Iskandar. “Polygamy and Women’s Rights: An Examination of Divorce Litigation in Sharia Court Rulings Pertaining to Revisions in Indonesian Matrimonial Legislation.” *Al-Istinbath: Jurnal Hukum Islam* 9, no. 2 (November 30, 2024): 761–86. <https://doi.org/10.29240/jhi.v9i2.10833>.
- Andi Airiza Rezki Syafa’at, Aisyah Kara, Asni, Kurniati, and Indo Santalia. “Konsep Poligami Menurut Pandangan Perempuan PNS Di Kota Makassar Terhadap Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 Pasal 4 Ayat (2) Perspektif Maqasid Al-Syari’ah.” *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 5, no. 2 (September 21, 2024): 175–202. <https://doi.org/10.55623/au.v5i2.361>.
- Arifah, Lathifah. “Penerapan Ihdad bagi Wanita Karir dalam Perspektif Maqashid al-Syari’ah.” *Jurnal Al-Mizan* 10, no. 1 (2019).
- Arifeen, Shehla R., and Caroline Gatrell. “Those Glass Chains That Bind You: How British Muslim Women Professionals Experience Career, Faith and Family.” *British Journal of Management* 31, no. 1 (January 28, 2020): 221–36. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12387>.
- Aruan, Edi Irwansyah. Ihdad Wanita yang Ditinggal Mati oleh Suami pada Pasal 170 Kompilasi Hukum Islam Ditinjau Menurut Maqashid al-Syari’ah. Tesis, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2019.
- Ashari, Beni. “Pandangan Islam terhadap Iddah Cerai Mati Wanita Karir di Desa Kandang Tepus Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang.” *Jurnal Mabahits* 3, no. 2 (2022).
- Aslina, Neri, Muhammad Juni Beddu, and Fithri Mehdini Addieningrum. “Peranan Ormas Islam Dalam Penguatan Ekonomi Syariah Di Kepulauan Riau/ :” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 02 (2024): 1832–43.
- Asnawi. “Hasil Wawancara Terkait ‘Ada Kasus Di Mana Wanita Karir Di Kemenag

- Aceh Utara Tidak Menjalankan Ihdad Sesuai Dengan Ketentuan Syariat.” 2024.
- . “Hasil Wawancara Terkait ‘Ada Pegawai Yang Merasa Kesulitan Menjalankan Ihdad Di Tengah Kewajiban Pekerjaan.’” 2024.
- . “Hasil Wawancara Terkait ‘Kemenag Aceh Utara Mengakomodasi Pegawai Yang Ingin Menjalani Ihdad Secara Lebih Ketat Sesuai Syariat.’” 2024.
- . “Hasil Wawancara Terkait ‘Pengaruh Pelaksanaan Iddah Dan Ihdad Terhadap Performa Kerja Wanita Karir Di Kemenag.’” 2024.
- Asnawi (Kemenag Aceh Utara). “Hasil Wawancara Tanggal 13 Juni 2024: Kepala Bimbingan Masyarakat Islam Terkait ‘Pemahaman Umum Pegawai Wanita Kemenag Terkait ‘Iddah Dan Ihdad.’” 2024.
- . “Hasil Wawancara Tanggal 13 Juni 2024: Kepala Bimbingan Masyarakat Islam Terkait ‘Tantangan Utama Yang Dihadapi Wanita Karir Dalam Menjalani ‘Iddah Dan Ihdad.’” 2024.
- Barker Scott, Brenda A., and Michael R. Manning. “Designing the Collaborative Organization: A Framework for How Collaborative Work, Relationships, and Behaviors Generate Collaborative Capacity.” *The Journal of Applied Behavioral Science* 60, no. 1 (March 19, 2024): 149-93. <https://doi.org/10.1177/00218863221106245>.
- Boatema Benson, Ruth, Bernice Cobbold, Ellen Opoku Boamah, Cynthia Pomaa Akuoko, and Daniel Boateng. “Challenges, Coping Strategies, and Social Support among Breast Cancer Patients in Ghana.” *Advances in Public Health* 2020 (February 25, 2020): 1-11. <https://doi.org/10.1155/2020/4817932>.
- Clercq, Dirk De, Inam Ul Haq, and Muhammad Umer Azeem. “Ignoring Leaders Who Break Promises or Following God: How Depersonalization and Religious Faith Inform Employees’ Timely Work Efforts.” *British Journal of Management* 34, no. 1 (January 6, 2023): 16-36. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12573>.
- Daud, Normadiah, Syh Noorul, Madihah Syed, Nadhirah Nordin, Zurita Mohd Yusoff, Siti Khatijah Ismail, Nabilah Nurshuhada, Zainal Abidin, and Muhammad Juni Beddu. “The Implementation and Challenges of Iddah and Ihdad Due to Husbands’ Death among Working Women According

- to the Islamic Perspective.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 14, no. 12 (2024): 282–93. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i12/23952>.
- Davidescu, Adriana AnaMaria, Simona-Andreea Apostu, Andreea Paul, and Ionut Casuneanu. “Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees Implications for Sustainable Human Resource Management.” *Sustainability* 12, no. 15 (July 29, 2020): 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>.
- Departemen Agama RI. (2006). *Al-Qur’an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT. Syaamil Cipta Media.
- Devy, Soraya, and Maryam. “Persepsi Masyarakat Tentang Pelaksanaan Iddah Wanita Karier Karena Cerai Mati Di Kec. Blangkejeren Kab. Gayo Lues, Aceh.” *El-Ustah* 3, no. 1 (2020): 53–83. <https://doi.org/10.22373/ujhk.v2i2.7659>.
- Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam. (2013). *Kompilasi Hukum Islam*. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Fahlevie, Iqbal Rezza, and Tasman Hamami. “Pola Pembinaan Religiusitas Anak Dalam Keluarga Muslim (Studi Kasus Di Kampung Kesisih Desa Bangunsari, Pageruyung, Kendal, Jawa Tengah).” *LITERASI (Jurnal Ilmu Pendidikan)* 12, no. 1 (2021): 12. [https://doi.org/10.21927/literasi.2021.12\(1\).12-22](https://doi.org/10.21927/literasi.2021.12(1).12-22).
- Fauzi, Ahmad, Jumni Nelli, Johari Johari, Hendri Kori, Ahmad Zikri, and Rahman Rahman. “Pekanbaru City Regional Regulation No. 2 of 2023 on the Protection of Women and Children from the Perspective of Islamic Family Law.” *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman* 10, no. 2 (December 30, 2024): 289–322. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v10i2.13155>.
- Firdawaty, Linda, Ahmad Sukandi, Noorjehan Safia Niaz, and Habib Shulton Asnawi. “Yusuf Al-Qardhawi’s Perspective of Ihdad and Its Relevance to Career Women’s Leave Rights in Bandar Lampung.” *Jurnal Ilmiah Al-Syir’ah* 21, no. 2 (December 20, 2023): 211. <https://doi.org/10.30984/jis.v21i2.2343>.
- Fitriani, Andriani. *Penerapan Ihdad dalam Kehidupan Wanita Muslimah Perspektif Hukum Islam*. Tesis, UIN Raden Fatah Palembang, 2017.
- Gilbert, Stephanie, Jane Mullen, E. Kevin Kelloway, Jennifer Dimoff, Michael Teed, and Taegen McPhee. “The C.A.R.E. Model of Employee Bereavement

- Support.” *Journal of Occupational Health Psychology* 26, no. 5 (October 2021): 405–20. <https://doi.org/10.1037/ocp0000287>.
- Hanna, Siti, Ahmad Mukri Aji, Ahmad Tholabi, and Muhammad Amin. “Woman and Fatwa: An Analytical Study of MUI’s Fatwa on Women’s Health and Beauty.” *AHKAM/ : Jurnal Ilmu Syariah* 24, no. 1 (June 30, 2024). <https://doi.org/10.15408/ajis.v24i1.37832>.
- Hasbi Ash-Shiddieqy. (1997). *Pengantar Hukum Islam*. Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Hidayat, Wahyu, and Hilyatun Najuba. “Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Pendidikan Islam Dari Perspektif Manajemen Pendidikan.” *Journal of Education, Cultural and Politics* 4, no. 4 (January 19, 2025): 875–88. <https://doi.org/10.24036/jecco.v4i4.660>.
- Hidayati, Nuzulia Febri. *Tinjauan Gender terhadap Konstruksi ‘Iddah dan Ihdad dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI)*. Tesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.
- Hasanah, Rafiqah. “Hukum `Iddah dalam Perspektif Keadilan Gender.” *Jurnal Al-Ahkam* 12, no. 2 (2018).
- Karbhari, Yusuf, Md Kausar Alam, and Md Mizanur Rahman. “Relevance of the Application of Institutional Theory in Shariah Governance of Islamic Banks.” *PSU Research Review* 5, no. 1 (2020): 1–15. <https://doi.org/10.1108/PRR-05-2020-0015>.
- Khaeruman, Badri, and Nurholis. “The Qur ’ an and Hadith as a Rule of Law Change/ : Fatwa Studies Of.” *International Journal of Nusantara Islam* 12, no. 2 (2024): 229–50. <https://doi.org/10.15575/Ijni.v12i2>.
- Khairiyatin. “Ihdad Perspektif Hadis dan Eksistensinya di Era Society 4.0 (Kajian Hadis Tematik).” *Jurnal Studi Hadis El-Nubuwwah* 1, no. 1 (2023).
- Khatab, Zamzam. “Exploring the Evolution of Family Law in Damascus from Pre- Reform Practices to 1953 Reforms/ : A Comparative History of Sunni Family Law in Syria Exploring the Evolution of Family Law in Damascus from Pre- Reform Practices to 1953 Reforms/ : A Comparative History of Sunni Family Law in Syria,” 2024, 1–114.
- Lubis, Fitriani Yustikasari, Fitri Ariyanti Abidin, Laila Qodariah, Vidya Anindhita,

- and Fredrick Dermawan Purba. "Coping Strategies and Psychological Distress among Mothers during COVID-19 Pandemic: The Moderating Role of Social Support." Edited by Omar Mohammad Ali Khraisat. *PLOS ONE* 19, no. 4 (April 2, 2024): e0300365. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300365>.
- Maghfirah, Wahibatul. " ` Iddah dan Ihdad Bagi Wanita Karir Menurut Pandangan Hukum Islam." *Jurnal IUS* 9, no. 1 (2021).
- Maryam, St. Praktik 'Iddah dan Ihdad serta Implikasinya terhadap Pemenuhan Hak-Hak Perempuan Perspektif Maslahat Al-Thufi (Studi Kasus di Desa Suki Kecamatan Belo Kabupaten Bima). Tesis, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.
- Maula, Bani Syarif, and Ilyya Muhsin. "Interfaith Marriage and the Religion-State Relationship: Debates between Human Rights Basis and Religious Precepts." *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Hukum Islam* 8, no. 2 (May 11, 2024): 791. <https://doi.org/10.22373/sjhk.v8i2.19479>.
- Maiyusri. "Hasil Wawancara Tanggal 16 Juni 2024: Kepala Kemenag Aceh Utara Terkait Perspektif Teori Hukum Keluarga Islam Terhadap Praktik ` Iddah Dan 'Ihdad." 2024.
- Millati Agustina, Arifah. "Gender Construction in The Perspective of Living Fiqh in Indonesia." *Justicia Islamica* 18, no. 2 (2021): 189-210. <https://doi.org/10.21154/justicia.v18i2.2488>.
- Mohd Nor, Aishah, Nur Ezan Rahmat, and Dhiyauddin Athir Nadzari. "International and Islamic Perspectives on the Right and Access to Education for Refugees: Malaysia's Response." *International Journal of Migration, Health and Social Care* 21, no. 1 (February 5, 2025): 111-31. <https://doi.org/10.1108/IJMHC-06-2023-0058>.
- Morgan, Glenn, and Valeria Pulignano. "Solidarity at Work: Concepts, Levels and Challenges." *Work, Employment and Society* 34, no. 1 (February 23, 2020): 18-34. <https://doi.org/10.1177/0950017019866626>.
- Mubarok, Muham Muhammad, and Ahmad Ubaidi Hasbillah. "Limitasi 'Iddah Dan Ihdad Wanita Pekerja Di Desa Jogoroto Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang Perspektif Maslahat Mursalah." *Hamalatul Qur'an/ : Jurnal Ilmu Ilmu Alqur'an* 5, no. 2 (June 27, 2024): 114-33. <https://doi.org/>

10.37985/hq.v5i2.165.

- Muslim, Nur Aziz, Asman Taeali, and Frisna Septian Renaldi. "Reinterpreting Iddah for Career Women: Najmuddin Tufiyy's Maqashid Sharia Approach." *Ulul Albab: Jurnal Studi Dan Penelitian Hukum Islam* 8, no. 1 (October 31, 2024): 65. <https://doi.org/10.30659/jua.v8i1.38887>.
- Noviar, Tri Nur Aini, Kiki Zakiah, and Erik Setiawan. "Komunikasi Spiritual Wanita Karir Di Lingkungan Rumah Sakit Kota Bandung." *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi* 5, no. 2 (December 20, 2021): 185-204. <https://doi.org/10.15575/cjik.v5i2.15064>.
- Nuraini, Amalia. Penerapan 'Iddah dan Ihdad oleh Wanita di Desa Pinggiran Kota: Studi Kasus pada Komunitas Muslim. Tesis, UIN Walisongo Semarang, 2016.
- Nuriah (Staf PAI). "Hasil Wawancara Terkait 'Kendala Tertentu Dalam Penerapan Aturan Iddah Dan Ihdad Bagi Wanita Karir Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara.'" n.d.
- Pariyanti, Eka, Andiana Rosid, and Wiwiek Rabiatal Adawiyah. "Workplace Deviant Behavior among Employees of Islamic-Based Universities in Lampung: The Moderating Role of Islamic Workplace Spirituality." *Journal of Applied Research in Higher Education* 14, no. 4 (December 6, 2022): 1567-91. <https://doi.org/10.1108/JARHE-03-2021-0089>.
- Pirmasari, Desy Ayu. "To Veil or Not to Veil? Islamic Dress and Control over Women's Public Appearance." *Journal of Gender Studies* 30, no. 2 (February 17, 2021): 136-49. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1863199>.
- Puspita, Astri Ervindha Dewi, Diyanah Kumalasary, and Ria Triwahyuningsih Yulianti. "Literatur Review/ : Pengaruh Terapi Seft (Spiritual Emotional Freedom Technique) Terhadap Tingkat Kecemasan Pada Ibu Hamil Dalam Menghadapi Persalinan." *SINAR Jurnal Kebidanan* 07, no. 1 (2025): 17-41.
- Radita, Fatrilia Rasyi, Whan Augustin Ainul Amri, Nana Supiana, Ipang Sasono, Tias Pramono, Dewiana Novitasari, Gusli Chidir, and Sri Wahyuni Asnaini. "Work-Family Conflict among Employees: What Is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance." *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, January 30, 2021, 45-59. <https://doi.org/>

10.51386/25815946/ijssms-v4i1p105.

- Rahman, Hidayatullah. Hukum 'Iddah dalam Perspektif Hukum Islam dan Tradisi Lokal: Studi Kasus di Jawa Barat. Tesis, Universitas Islam Bandung, 2020.
- Raimi, Lukman. "Do Islamic Epistemology and Ethics Advance the Understanding and Promotion of Sustainable Development? A Systematic Review Using PRISMA." *International Journal of Ethics and Systems*, December 31, 2024. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2024-0115>.
- Rokhmad, Abu. "Institutions and Contributions to Islamic Law in Indonesia's Legal System." *Walisongo Law Review (Walrev)* 3, no. 1 (2021): 21-44. <https://doi.org/10.21580/walrev.2021.3.1.7282>.
- Ruslan, Ruslan, and Syarifuddin Ondeng. "Manusia Sebagai Konselor Dan Sasaran Konseling Pendidikan." *GUIDING WORLD (BIMBINGAN DAN KONSELING)* 7, no. 1 (June 27, 2024): 164-77. <https://doi.org/10.33627/gw.v7i1.2164>.
- Sabaruddin. "Hasil Wawancara 'Langkah Kemenag Untuk Memastikan Kepatuhan Terhadap Pelaksanaan Iddah Dan Ihdad Di Kalangan Pegawai Wanita.'" 2024.
- . "Hasil Wawancara Terkait Aspek 'Kemenag Aceh Utara Mengatur Pegawai Yang Menjalani Ihdad, Terutama Yang Memiliki Peran Kepemimpinan.'" 2024.
- . "Hasil Wawancara Terkait 'Kesulitan Yang Dihadapi Wanita Karir Di Kemenag Saat Menjalani Masa Iddah Dan Ihdad.'" 2024.
- . "Hasil Wawancara Terkait 'Pelaksanaan Iddah Dan Ihdad Berdampak Pada Kinerja Pegawai Wanita Di Kemenag Aceh Utara.'" 2024.
- . "Hasil Wawancara Terkait 'Reaksi Rekan Kerja Terhadap Wanita Yang Menjalani Iddah Atau Ihdad' Di Kemenag Aceh Utara.'" 2024.
- Schnabel, Landon, Ilana Horwitz, Peyman Hekmatpour, and Cyrus Schleifer. "Breaking Free of the Iron Cage: The Individualization of American Religion." *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 11 (April 14, 2025). <https://doi.org/10.1177/23780231251327442>.
- Shah, Syed Rambel, Hafiz Inam Ullah, and Ahsan Ur Rehman. "The Need

- for Social Training of Students on Islamic Ground: A Study of Contemporary Challenges.” *Qlantic Journal of Social Sciences and Humanities* 5, no. 1 (March 30, 2024): 15–24. <https://doi.org/10.55737/qjssh.751017275>.
- Subhanuddin, Aang. ‘Iddah dan Ihdad Wanita Karir Perspektif Fiqih dan Hukum Positif. Tesis, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2022.
- Suryani. “Hasil Wawancara Terkait ‘Kendala Tertentu Dalam Penerapan Aturan Iddah Dan Ihdad Bagi Wanita Karir Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara.” n.d.
- Taufiqurohman, and Rizki Pangestu. “Dialectics Of Legislation And Maqasid Syari’ah In The Narrative Of Iddah And Ihdad For Career Women.” *IccoLass: International Collaboration Conference on Law, Sharia and Society* 11, no. 1 (2019): 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_MelestaRI.
- Tusasiirwe, Sharlotte, Diana Nabbumba, and Peninah Kansiime. “Religion and Spirituality in Social Work in Uganda: Lessons for Social Work Education.” *Social Work Education* 42, no. 2 (February 17, 2023): 202–19. <https://doi.org/10.1080/02615479.2022.2104243>.
- Ungureanu, Paula, Fabiola Bertolotti, Elisa Mattarelli, and Francesca Bellesia. “Collaboration and Identity Formation in Strategic Interorganizational Partnerships: An Exploration of Swift Identity Processes.” *Strategic Organization* 18, no. 1 (February 9, 2020): 171–211. <https://doi.org/10.1177/1476127019840148>.
- Widiana Lendia Imanun Nikmah, Abd. Kodir Djaelani, and Mohammad Rizal. “Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BSA Cabang Lawang).” *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_MelestaRI.
- Wijayati, Mufliha, Irwan Abdullah, Sally White, Aden Rosadi, Ade Yamin, and Yuniar Galuh Larasati. “Justice Brokers: Women’s Experiences with

Injustice and Dependence in the Divorce Process.” Edited by Kevin Cheng. *Cogent Social Sciences* 7, no. 1 (January 1, 2021). <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.1966208>.

Wilson, Donna M., Andrea Rodriguez-Prat, and Gail Low. “The Potential Impact of Bereavement Grief on Workers, Work, Careers, and the Workplace.” *Social Work in Health Care* 59, no. 6 (July 2, 2020): 335–50. <https://doi.org/10.1080/00981389.2020.1769247>.

Yakar, Emine Enise. *Islamic Law and Society*. London: Routledge, 2021. <https://doi.org/10.4324/9781003037637>.

Zaid, Muhammad, Safdhinar Muhammad, An Noor, Defanti Putri, Maulana Malik, and Ibrahim Malang. “Mub a Dalah in Practice/ : Exploring the Dual Role of Generation Z Students as Couples.” *Al-Hukama’: The Indonesian Journal of Islamic Family Law* 14, no. 2 (2024).

Zaidah, Yusna, and Raihanah Abdullah. “The Relevance of Ihdad Regulations as a Sign of Mourning and Human Rights Restriction.” *Journal of Human Rights, Culture and Legal System* 4, no. 2 (June 20, 2024): 422–48. <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i2.229>.

Zidni ‘Ilman Nafi’a, and Abdul Muhid. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Keaktifan Pengurus Gerakan Pemuda Ansor Cabang Trenggalek.” *Mediakita* 5, no. 1 (January 30, 2021): 82–105. <https://doi.org/10.30762/mediakita.v5i1.3601>.