

BAB IV

ANALISIS KONSEP *MULÂZAMAH AL-MASKAN* MENURUT

PERSPEKTIF HUKUM POSITIF

A. *Mulâzamah Al-Maskan* Bagi Wanita Karier

Selain tidak ada larangan bagi wanita untuk berkarier, tidak ada pula perbedaan ataupun perlakuan khusus oleh syariat bagi wanita yang berkarier atau tidak. Wanita karier ataupun bukan, selama ia adalah seorang manusia, balig, berakal, maka ia termasuk *mukallaf*³⁹⁵ (seseorang yang dibebani hukum) dan wajib tunduk pada syariat islam yang ditetapkan oleh Allah SWT. Termasuk dalam hal *mulâzamah al-maskan*.

Dalam menjalani *mulâzamah al-maskan*, wanita yang sedang beridrah hanya dilarang untuk keluar rumah namun tidak ada larangan untuk bekerja/berkarier, terlebih jika karier/pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan di rumah. Akan tetapi, apabila dalam bekerja/berkarier tersebut mengharuskan untuk keluar rumah, maka barulah muncul permasalahan.

Secara umum, wanita yang memiliki kewajiban untuk menjalani *mulâzamah al-maskan* dan tidak memiliki kedaruratan ataupun hajat dilarang untuk keluar rumah secara ijmak berdasarkan *nash* al-Qur'an dan Hadits.³⁹⁶ Sehingga, hanya ada 2 (dua) keadaan (alternatif) yang memungkinkan bagi wanita untuk dapat keluar rumah saat menjalani *mulâzamah al-maskan*, yakni:

³⁹⁵ Tihami, "Taklif dan Mukallaf Menurut Al-Syekh Muhammad Nawawi Al-Bantani," *Jurnal Al-Qalam*, No. 74, Vol. 14 (1998): 82–84.

³⁹⁶ Sayyid Abdurrahman Ba'alawi, *Bughyah al-Mustarsyidin*, 4:... 268.

1. Adanya situasi darurat, berlaku secara umum baik bagi wanita yang ditalak raj'i, talak bain, ataupun ditinggal wafat;³⁹⁷
2. Adanya hajat, dengan syarat (kumulasi, bukan alternatif):
 - a. Tidak ada seseorang yang menafkahi atau membantu memenuhi kebutuhannya;³⁹⁸
 - b. Idah yang dijalani akibat talak bain/ditinggal wafat. Bagi wanita yang ditalak raj'i, dianggap *mukfiyat/qaiman bijami'i mu'nah*³⁹⁹ (kebutuhannya terjamin) sehingga tidak memiliki celah untuk keluar rumah dengan alasan hajat melainkan hanya diperbolehkan untuk kepentingan darurat;
 - c. Hajat tersebut bersifat *muhimmat* (sangat penting) dan bukan bersifat sekedar *ziyadah* (tambahan).⁴⁰⁰

Definisi darurat menurut Syekh Wahbah al-Zuhaili adalah suatu keadaan berbahaya atau kesusahan berat yang secara tiba-tiba menimpa seseorang dengan sekira-kira menimbulkan kekhawatiran akan terjadinya mudarat atau bahaya yang dapat menghilangkan jiwa, anggota tubuh, kehormatan, akal, harta, dan lain-lain yang pada kondisi tersebut membuatnya tidak mampu mengelak untuk melakukan hal yang diharamkan, meninggalkan kewajiban, atau menunda kewajiban dari waktu yang seharusnya, dalam rangka mencegah terjadinya kemudharatan menurut dugaan kuatnya demi mengikuti ajaran

³⁹⁷ Syekh Wahbah al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam wa Adillatuhu*, 7:... 655-656.

³⁹⁸ Syekh Abi Bakar Syatho Al-Dimyathi, *l'annah al-Thalibin*, 4:... 46.

³⁹⁹ Ibid.

⁴⁰⁰ Imam Abi Zakariya Yahya bin Syaraf al-Nawawi, *Raudhah al-Thalibin*, vol. 7 (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, n.d.), 394.

agama.⁴⁰¹ Para ulama telah memberi contoh darurat yang mungkin terjadi saat seorang wanita menjalani *mulâzamah al-maskan*, seperti khawatir terhadap keselamatan dirinya, khawatir terhadap seseorang yang jahat, atau khawatir terhadap harta atau anaknya, seperti runtuhnya bangunan atau tenggelam.⁴⁰²

Definisi hajat menurut Imam al-Syathibi adalah suatu hal yang diperlukan dalam rangka memberi kelapangan dan menghilangkan kesempitan yang biasanya menyebabkan keberatan dan penderitaan dengan kegagalan meraih tujuan.⁴⁰³ Para ulama juga telah memberi contoh hajat yang mungkin diperlukan, seperti membeli makanan, obat-obatan,⁴⁰⁴ kapas/katun, kain, ke rumah tetangga untuk mengobrol apabila tidak memiliki seseorang untuk diajak bicara di rumahnya atau menenun, atau menjual hasil tenunan, dan sejenisnya,⁴⁰⁵ termasuk menjadi bidan melahirkan dan tukang sisir.⁴⁰⁶ Selain itu, para ulama juga telah memberi contoh tentang hal-hal yang tidak dapat dianggap sebagai hajat, seperti berziarah, berkunjung, mengembangkan harta perdagangan, atau sejenisnya.⁴⁰⁷ Termasuk untuk berziarah ke makam para wali, orang-orang shalih, atau bahkan makam suaminya.⁴⁰⁸ Termasuk pula mengunjungi orang tua yang sedang sakit. Bahkan untuk mengiringi/mendatangi jenazah suami atau ayahnya juga termasuk hal yang

⁴⁰¹ Syekh Wahbah Al-Zuhaili, *Nazhariyah al-Dharurah al-Syari'iyah*, ... 67-68.

⁴⁰² Syekh Muhammad Khatib Al-Syarbini, *Al-Iqna'*, 2:... 360.

⁴⁰³ Imam Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat*, 2:... 9.

⁴⁰⁴ Kementerian Wakaf dan Urusan Agama Kuwait, *Al-Mausuah al-Fiqhiyyah al-Kuwaitiyah*, 1983, 29:... 349.

⁴⁰⁵ Syekh Muhammad Khatib Al-Syarbini, *Al-Iqna'*, 2:... 360.

⁴⁰⁶ Kementerian Wakaf dan Urusan Agama Kuwait, *Al-Mausuah al-Fiqhiyyah al-Kuwaitiyah*, 1983, 29:... 349.

⁴⁰⁷ Syekh Muhammad Khatib Al-Syarbini, *Al-Iqna'*, 2:... 360.

⁴⁰⁸ Syekh Ibrahim Al-Bajuri, *Hasyiah Al-Bajuri*, 1999, 2:... 330.

tidak diperbolehkan.⁴⁰⁹ Ringkasnya, tidak semua hajat menjadikan seorang wanita menjadi diperbolehkan untuk keluar rumah, melainkan hanya hajat yang bersifat sangat penting (*muhimmat*) dan bukan hajat yang bersifat tambahan (*ziyadah*).⁴¹⁰

Jika contoh-contoh tersebut dianalisis dan dikaitkan dengan wanita karier yang harus keluar rumah untuk bekerja, maka berkenaan dengan darurat, hanya relevan apabila wanita tersebut mengalami darurat makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal yang mana kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam kitab *al-muwafaqat* disebut oleh Imam al-Syathibi sebagai “*adat*”, yakni kebutuhan yang pada adat/kebiasaannya diperlukan oleh manusia selaku makhluk hidup.⁴¹¹

Darurat lain seperti khawatir rumah runtuh, tenggelam, keselamatan anak atau harta, dan sebagainya tidaklah relevan untuk dijadikan contoh legitimasi untuk seorang wanita karier keluar rumah dalam rangka bekerja karena meskipun jika dikait-kaitkan bisa saja terhubung, seperti misalnya wanita itu khawatir rumahnya runtuh sehingga ia pergi bekerja untuk mendapatkan uang agar bisa memperkokoh rumahnya agar tidak runtuh, akan tetapi ketika tidak terlihat indikasi bahwa rumah itu akan runtuh, maka tentu tidak dapat dijadikan sebagai alasan darurat karena salah satu kriteria darurat adalah bahwa darurat itu benar-benar sedang dihadapi atau setidaknya ketakutan itu benar-benar terasa karena adanya tanda-tanda bahwa rumahnya akan runtuh, bukan sekedar

⁴⁰⁹ Syekh Sulaiman Al-Bujairomi, *Hasyiyah Al-Bujairomi 'Alaa al-Khatib*, 4:... 62.

⁴¹⁰ Imam Abi Zakariya Yahya bin Syaraf al-Nawawi, *Raudhah al-Thalibin*, 7:... 394.

⁴¹¹ Imam Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat*, 2:... 7-8.

alasan yang dibuat-buat.⁴¹² Wanita itu juga diperbolehkan ke rumah tetangganya dalam rangka menghibur hatinya demi menjaga kesehatan psikologisnya (*hifz al-'aql*). Akan tetapi, ulama membatasi bahwa ke rumah tetangga tersebut hanya pada tetangga *al-mulashiq* (dekat/berdampingan) yang menunjukkan bahwa dalam rangka menjaga akal pada tingkat kepentingan *dharuriyat*, tidak diperlukan mengunjungi tetangga yang tidak *al-mulashiq*, sehingga tetangga yang dimaksud bukan tetangga 40 (empat puluh) rumah,⁴¹³ itupun jika ia tidak memiliki teman untuk menemaninya mengobrol (curhat) di rumahnya.⁴¹⁴

Kemudian jika melihat contoh-contoh yang memperbolehkan wanita untuk keluar rumah karena hajat, maka ada contoh yang mendekati bagi wanita karier seperti ke rumah tetangga yang dekat (*al-mulashiq*) untuk menenun, atau keluar rumah untuk menjual hasil tenunan,⁴¹⁵ menjadi bidan melahirkan, atau menjadi tukang sisir.⁴¹⁶ Selain itu, ada pula contoh hajat yang tidak menjadikan wanita yang beridrah boleh untuk keluar rumah seperti mengembangkan harta perdagangan.⁴¹⁷ Ke luar rumah untuk menenun, menjual hasil tenunan, menjadi bidan melahirkan, dan menjadi tukang sisir, serta larangan untuk mengembangkan harta dagangan tersebut menurut peneliti dapat dijadikan sebagai batasan untuk mengetahui kriteria pekerjaan yang memungkinkan

⁴¹² Syekh Wahbah Al-Zuhaili, *Nazhariyah al-Dharurah al-Syari'iyah*, ... 68.

⁴¹³ Syekh Abi Bakar Syatho Al-Dimyathi, *l'annah al-Thalibin*, 4:... 46.

⁴¹⁴ Ibid.

⁴¹⁵ Syekh Muhammad Khatib Al-Syarbini, *Al-Iqna'*, 2:... 360.

⁴¹⁶ Kementerian Wakaf dan Urusan Agama Kuwait, *Al-Mausuah al-Fiqhiyyah al-Kuwaitiyah*, 1983, 29:... 349.

⁴¹⁷ Imam Abi Zakariya Yahya bin Syaraf al-Nawawi, *Raudhah al-Thalibin*, 7:... 394.

untuk tetap dilakukan oleh wanita selama menjalani *mulâzamah al-maskan* ataupun tidak.

Jika dilihat dari contoh diperbolehkannya wanita itu ke rumah tetangga wanita yang dekat untuk menenun dan dikaitkan dengan kebiasaan masyarakat untuk berkumpul di suatu tempat untuk menenun bersama karena alat yang digunakan hanya ada di tempat itu dan jarang dimiliki oleh perorangan, menunjukkan bahwa menenun memang suatu pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh wanita itu sehingga mengharuskannya untuk keluar rumah namun dengan syarat bahwa rumah tetangganya itu *al-mulashiq*.⁴¹⁸ Ia bukan sekedar seorang pemasok/supplier/eksportir yang mengambil barang tenunan kemudian disuplai ke tempat lain karena hal itu menjadi sama seperti perdagangan untuk mengembangkan harta yang dilarang oleh ulama. Dari contoh tersebut juga dapat dikaitkan dengan jenis pekerjaan yang dapat digeluti oleh wanita saat menjalani *mulâzamah al-maskan*, karena usaha menenun umumnya memang biasa dilakukan oleh perempuan,⁴¹⁹ sehingga pekerjaan tersebut memang suatu hal yang dianggap wajar untuk dilakukan oleh perempuan. Sehingga dapat dipahami bahwa jenis pekerjaan yang diperbolehkan oleh ulama sehingga dijadikan contoh untuk memperbolehkan wanita keluar rumah pada masa idah dan saat menjalani *mulâzamah al-maskan* adalah pekerjaan yang memang biasa dilakukan oleh para perempuan. Selain menenun, menjadi bidan melahirkan dan tukang sisir atau penata rias secara umum juga jelas merupakan pekerjaan yang

⁴¹⁸ Syekh Abi Bakar Syatho Al-Dimyathi, *l'annah al-Thalibin*, 4:... 46.

⁴¹⁹ Firman Hidranto, "Semburat Kearifan Lokal Pada Sehelai Tenun," diakses 8 April 2023, <https://indonesia.go.id/kategori/budaya/6864/semburat-kearifan-lokal-pada-sehelai-tenun>.

biasa dilakukan oleh para perempuan. Sehingga hal ini sesuai dengan pandangan yang memperbolehkan wanita untuk berkarier dengan syarat bahwa pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan kodratnya sebagai seorang wanita.⁴²⁰ Jika melihat contoh dari diperbolehkannya bibi dari Sayyidina Jabir RA untuk memetik kurma, maka memetik kurma ataupun berkebun secara umum termasuk pekerjaan yang biasa dilakukan baik oleh laki-laki ataupun perempuan (netral gender) sehingga jelas tidak bertentangan dengan kodrat seorang wanita.

Pendapatan yang diperoleh oleh seorang penenun tergantung pada kemampuan, kecepatan, dan ketekunan seorang penenun.⁴²¹ Memang tidak ada kepastian tentang berapa lama seseorang dapat menyelesaikan satu tenunan. Ada yang memakan waktu satu minggu, sepuluh hari, satu bulan, dan seterusnya.⁴²² Menurut sumber lain, menenun rata-rata membutuhkan waktu satu hingga dua minggu, akan tetapi jika dihitung keseluruhan proses dari tahap awal sampai menjadi kain, maka dapat memakan waktu berbulan-bulan hingga bahkan satu tahun.⁴²³ Kecepatan menenun, khususnya dengan metode tradisional dan skala kecil pada masa lampau, menunjukkan bahwa hasil tenunan pada umumnya digunakan untuk membiayai hidup yang sederhana, khususnya untuk membiayai kebutuhan pokok. Termasuk menjadi bidan melahirkan dan tukang sisir pada umumnya di masa lalu bukanlah jenis

⁴²⁰ Nurliana, "Wanita Karier Menurut Islam," *Jurnal Al-Fikra*, No. 1, Vol. 9 (2010): 91.

⁴²¹ Hasbullah, Wilaela, dan Riska Syafitri, "Menenun Bagi Perempuan Melayu Riau: Antara Peluang Usaha Dan Pelestarian Budaya," *Jurnal Palastren*, No. 1, Vol. 13 (2020): 212.

⁴²² Ibid.

⁴²³ Firman Hidranto, "Semburat Kearifan Lokal Pada Sehelai Tenun."

pekerjaan yang akan membuat seseorang menjadi kaya raya. Sehingga sangat wajar apabila diperbolehkan oleh ulama mengingat bahwa kebutuhan pokok/*dharuriyah* adalah kebutuhan yang apabila tidak dipenuhi akan membahayakan bagi seseorang. Akan tetapi, terlepas dari berapa pun penghasilan dari menenun, menjadi bidan melahirkan, menjadi penyisir rambut, ataupun pemetik kurma, kecil ataupun besar, selagi dilakukan hanya dalam rangka memenuhi kebutuhan pokok, bukan dalam rangka mengembangkan harta yang sudah ada, sehingga ketika sudah memperoleh penghasilan yang cukup untuk menyambung hidup ia berhenti melakukannya dan meneruskan kewajibannya untuk menjalani *mulâzamah al-maskan*, maka tentunya masih dalam batasan yang diperbolehkan. Ini memperkuat batasan bahwa menjual hasil tenunan bukanlah dilakukan dalam rangka mengembangkan harta yang sudah ada melainkan memang dalam rangka memenuhi kebutuhan. Sehingga bekerja di luar rumah yang diperbolehkan adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan pokok semata, bukan untuk mengembangkan harta yang sudah ada.

Kebolehan menjual hasil tenunan menunjukkan bahwa wanita tidak dilarang berkarya dan hasil karya tersebut tidak dilarang untuk dimanfaatkan orang lain di luar rumahnya sebagaimana bolehnya memanfaatkan hasil tenunan wanita yang sedang menjalani masa idah dan *mulâzamah al-maskan* yang ditunjukkan dari diperbolehkannya menjual hasil tenunannya yang berimplikasi pada bolehnya membeli dan memanfaatkan tenunan yang ia jual. Jasa dari bidan melahirkan dan penyisir rambut dari seorang wanita yang sebenarnya sedang

menjalani kewajiban *mulâzamah al-maskan* juga menjadi tidak dilarang untuk dipergunakan.

Contoh menjual hasil tenunan ini disejajarkan oleh ulama dengan contoh membeli makanan sebagai contoh kebutuhan tingkat *hajiyyat* yang memperbolehkan wanita tersebut untuk keluar rumah saat menjalani masa idah dan *mulâzamah al-maskan*. Hal tersebut menunjukkan bahwa menjual tenunan adalah suatu hal yang dapat dilakukan dalam waktu singkat sebagaimana singkatnya waktu untuk membeli makanan. Selain itu, juga disejajarkan dengan contoh menjadi bidan melahirkan dan menjadi penyisir rambut. Jika ditarik persamaan dari menjual hasil tenunan, menjadi bidan melahirkan, dan menjadi penyisir rambut, maka dapat dipahami bahwa ketiga pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu atau dengan kata lain dapat diselesaikan sehingga ketika wanita itu menyelesaikan pekerjaan tersebut, ia dapat langsung pulang ke rumah dengan membawa upah yang dapat ia gunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Jika dikaitkan dengan memetik kurma juga demikian. Pemetik kurma dapat menentukan berapa banyak kurma yang ia perlukan untuk memenuhi kebutuhannya sehingga ia bisa langsung pulang ketika selesai. Dari sana dapat dipahami bahwa menjual tenunan, menjadi bidan melahirkan, dan menjadi penyisir rambut, termasuk memetik kurma tidaklah sama seperti seharian berjualan sebagaimana berdagang untuk mengembangkan harta yang dilarang oleh ulama yang pada umumnya tidak memiliki kejelasan tentang waktu penyelesaiannya karena ketidakpastian apakah akan ada seseorang yang membeli atau tidak. Selain itu,

menjual hasil tenunan dalam waktu singkat tersebut menunjukkan bahwa wanita tersebut telah memiliki tempat dimana ia biasa menjual hasil tenunannya sehingga ia bisa langsung menyerahkan hasil pekerjaannya dan menerima pembayaran atau upah. Bidan melahirkan dan penyisir rambut juga tentunya telah memiliki suatu tempat atau seseorang yang menjadi tujuan yang jelas untuk didatangi untuk melaksanakan pekerjaannya, memperoleh upah, lalu pulang. Berbeda dengan mengembangkan harta melalui perdagangan yang tidak memiliki seseorang yang tetap untuk menjadi tempatnya menjual produknya sehingga membuatnya harus terus menjaga tempatnya berjualan tanpa ada batasan waktu yang jelas. Jika dikaitkan dengan wanita karier, maka berdasarkan contoh diperbolehkannya menjual hasil tenunan dapat di-*qiyas*-kan pada menjual kerajinan tangan lainnya ataupun pekerjaan lainnya yang dapat dilakukan di rumah/*work from home* (WFH) dan diperbolehkan untuk sesekali keluar menjualnya sehingga wanita diperbolehkan untuk bekerja di rumah/*work from home* (WFH) atau setidaknya di rumah tetangga wanita yang *al-mulashiq* dengan rumahnya (*Remote Working*) kemudian dalam periode tertentu ia sesekali menyerahkan hasil pekerjaannya ke kantornya dalam waktu singkat, bukan mengerjakan pekerjaannya di kantor selama jam kantor pada umumnya. Dalam menjual hasil tenunan tidak ada syarat bahwa menjualnya harus pada tempat yang dekat, melainkan hanya menenunnya yang diperbolehkan hanya pada rumah tetangga yang dekat. Hal itu menunjukkan bahwa bisa saja tempatnya untuk menjual hasil tenunan itu jauh dari rumahnya. Dari sana dapat dipahami bahwa asalkan pekerjaan itu dikerjakan dan diselesaikan di rumahnya

secara *work from home* (WFH) atau di rumah tetangga wanita yang dekat secara *remote working*, maka ia diperbolehkan untuk bekerja dan diperbolehkan untuk menyerahkan hasil pekerjaannya itu ke kantornya meskipun kantornya tidak dekat dengan rumahnya. Jika melihat contoh bidan melahirkan atau penysisir rambut, walaupun pekerjaan tersebut tidak dapat dilaksanakan di rumah tempat wanita itu menjalani *mulâzamah al-maskan*, maka setidaknya pekerjaan tersebut adalah jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang tidak terlalu lama, bukan pekerjaan yang mengharuskannya untuk datang ke tempat kerja dan tetap *stand by* meskipun tidak ada pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Wanita tidak dilarang untuk berkarya, selagi dapat dilakukan di rumah/*work from home* (WFH) atau di rumah tetangga wanita (secara *remote working*) meskipun karya atau hasil pekerjaannya bermanfaat untuk orang-orang di luar rumah;
2. Tidak ada larangan untuk memanfaatkan hasil karya seorang wanita yang sedang menjalani masa idah dan *mulâzamah al-maskan* sebagaimana bolehnya menjual hasil tenunan yang menunjukkan bolehnya membeli hasil karyanya yang juga menunjukkan bolehnya bertransaksi dengan wanita itu asalkan dalam waktu yang singkat sebagaimana waktu yang diperlukan untuk membeli makanan;
3. Wanita diperbolehkan untuk bekerja saat menjalani *mulâzamah al-maskan* dengan batasan:

- a. Jenis idah yang dijalani adalah idah talak bain atau ditinggal mati yang menyebabkan wanita itu tidak lagi berhak mendapatkan nafkah dari suaminya;
- b. Tidak ada orang lain yang menafkahi wanita itu;
- c. Tidak ada harta simpanan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, sehingga bekerjanya wanita itu bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok (*dharuriyah*) semata, bukan sekedar mengembangkan harta yang sudah ada;
- d. Jenis pekerjaannya tidak menyalahi kodrat seorang perempuan;
- e. Pekerjaannya dilakukan di rumah/*work from home* (WFH) atau di rumah tetangga wanita yang dekat secara *remote working* dan hanya boleh sesekali keluar rumah untuk ke kantor menyerahkan hasil pekerjaan itu apabila kebutuhannya pada tingkat hajat, namun apabila sudah mencapai tingkat darurat seperti telah munculnya rasa ketakutan akibat tidak adanya lagi harta simpanan dan sudah mulai kelaparan, maka wanita itu boleh bekerja di luar rumah/*work from office* (WFO) sampai kedaruratannya hilang. Akan tetapi dalam memanfaatkan kebolehan karena darurat itu harus memperhitungkan kaidah “kemudaratannya itu diatasi sesuai keperluan” sehingga misalnya ia bekerja pada suatu tempat yang memberinya penghasilan yang cukup untuk menjalani *mulâzamah al-maskan* hingga selesai cukup dengan gaji dari 1 (satu) bulan bekerja, maka ia hanya diperbolehkan untuk bekerja selama 1 (satu) bulan tersebut sebagaimana kaidah tersebut.

Jika ia telah memperoleh penghasilan yang cukup untuk menghilangkan kedaruratannya, maka selebihnya ia dapat dianggap mengembangkan harta yang dilarang oleh para ulama;

- f. Kalaupun pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan di rumah, maka setidaknya pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang memiliki kejelasan dalam penyelesaiannya, seperti jelasnya target seseorang yang didatangi, tempat yang didatangi, dan waktu penyelesaiannya, atau dengan kata lain berorientasi pada hasil, bukan sekedar jam kerja. Misalnya ada seorang wanita bernama Fulanah yang akan melahirkan sehingga memintanya untuk memeriksa kandungannya dan membantunya melahirkan atau Fulanah yang akan menghadiri suatu acara sehingga memintanya untuk merias dirinya, maka tempat yang dituju pun menjadi jelas, yakni rumah tempat Fulanah tersebut tinggal. Selain itu, waktu penyelesaiannya pun menjadi jelas, yakni hanya sampai selesainya pemeriksaan kandungan atau proses melahirkan atau selesainya riasan sehingga ketika pekerjaan tersebut selesai, wanita yang sedang menjalani masa idah menjadi memungkinkan untuk pulang dengan membawa upah yang dapat ia gunakan untuk memenuhi kebutuhannya dan tidak lagi menerima pekerjaan baru kecuali ada hajat yang baru atau darurat. Adapun pekerjaan yang mengharuskan untuk tetap hadir ke tempat kerja meskipun tidak ada pekerjaan yang harus dilakukan sehingga ia menjadi hanya diam (*stand by*) seharian di tempatnya bekerja atau pekerjaan yang mengharuskannya untuk terus

berada di tempat seperti menjaga loket atau menjaga toko sehingga wanita yang memiliki kewajiban untuk menjalani *mulâzamah al-maskan* menjadi tidak dapat melaksanakan kewajibannya, tentu tidak termasuk dalam ketentuan ini.

Dijelaskan dalam kitab *al-muwafaqat*, bahwa makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal termasuk kebutuhan tingkat *dharuriyat* (primer/pokok) dalam rangka menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dan menjaga akal (*hifz al-'aql*).⁴²⁴ Akan tetapi, mencari makanan yang disenangi termasuk dalam kategori *hajiyyat*.⁴²⁵ Jika dilihat secara konteks, maka membeli makanan sehari-hari lebih cenderung termasuk dalam kategori *hajiyyat* karena pada umumnya orang-orang yang pergi membeli makanan tidak ada yang baru pergi membeli makanan ketika menghadapi situasi darurat yang sampai mengancam keselamatannya. Sangat jarang atau hampir tidak ada orang yang baru pergi keluar rumah untuk mencari makanan ketika sudah benar-benar kelaparan yang membahayakan jiwanya. Sehingga berkenaan dengan darurat makanan pun sebenarnya lebih dekat pada kebolehan karena adanya kebutuhan tingkat *hajiyyat* untuk membeli makanan sehingga seorang wanita dalam contoh diperbolehkannya untuk keluar dalam rangka membeli makanan hanya diperbolehkan untuk menggunakan harta yang ia miliki untuk sekedar pergi membeli makanan dalam rangka memenuhi kebutuhan tingkat *hajiyyat* sebagaimana dicontohkan ulama apabila ia menjalani masa idah talak bain atau ditinggal wafat suami dan tidak memiliki

⁴²⁴ Imam Al-Syathibi, *Al-Muwafaqat*, 2:... 7-8.

⁴²⁵ Ibid, 9.

seseorang yang memenuhi kebutuhannya. Kemudian apabila wanita tersebut tidak lagi memiliki tabungan, aset, atau barang yang dapat dijual untuk dapat digunakan membeli kebutuhan pokok, barulah wanita tersebut diperbolehkan untuk bekerja mencari uang agar dapat digunakan memenuhi kebutuhan tingkat *dharuriyat*-nya seperti makanan, minuman, pakaian (jika tidak memiliki pakaian, bukan sekedar untuk memperbanyak pakaian yang dimiliki), dan tempat tinggal. Sehingga dapat dipahami bahwa keluarnya wanita yang masih memiliki harta simpanan untuk sekedar membeli makanan adalah karena adanya *hajiyyat*, sedangkan keluarnya untuk mencari nafkah guna membeli makanan ketika tidak ada harta yang dapat digunakan adalah adanya kebutuhan *dharuriyah*.

Adapun wanita yang tetap pergi bekerja padahal masih memiliki suami yang wajib menafkahnya karena misalnya idah yang dia jalani adalah akibat talak raj'i, maka ia telah melanggar kewajiban untuk melaksanakan *mulâzamah al-maskan*. Kemudian wanita yang menjalani masa idah akibat talak bain atau ditinggal wafat oleh suaminya, namun tetap keluar rumah untuk bekerja padahal ia masih memiliki tabungan, aset, atau barang yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok atau masih ada orang lain yang memenuhi kebutuhannya, maka ia juga telah melanggar kewajiban untuk menjalani *mulâzamah al-maskan* karena keluarnya dari rumah termasuk sekedar mengembangkan harta yang sudah ada. Apabila wanita tersebut mengaku bahwa ia tetap bekerja karena darurat takut akan diberhentikan dari tempatnya bekerja, sedangkan ia dalam keadaan masih memiliki simpanan harta yang

dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, maka hal itu belum memenuhi kriteria darurat karena diberhentikan dari pekerjaan ketika tidak masuk kerja tidak secara langsung menyebabkan wanita tersebut menjadi kelaparan yang mengancam nyawanya sehingga alasan darurat tersebut masih dalam tahap spekulatif sedangkan salah satu kriteria darurat adalah bahwa situasi tersebut benar-benar sedang dihadapi, bukan hanya bersifat spekulatif.⁴²⁶ Sebagaimana dijelaskan oleh Syekh Wahbah al-Zuhaili bahwa tidak setiap pengakuan seseorang mendapatkan darurat itu dapat diterima melainkan harus dilihat apakah telah memenuhi kriteria darurat ataukah tidak.⁴²⁷ Adapun ancaman (*ikrah*) berupa diberhentikan dari tempat kerja juga tidak secara langsung memberi mudarat pada keselamatan yang dipelihara oleh *maqashid syariah* sehingga belum mencapai tingkatan *ikrah mulji* (ancaman sempurna) sehingga ancaman diberhentikan dari tempat kerja menjadi tidak memiliki kekuatan untuk dapat memberi pengaruh pada perubahan hukum berupa pembolehan wanita yang sedang menjalani masa idah dan berkewajiban menjalani *mulâzamah al-maskan* untuk dapat keluar rumah.

⁴²⁶ Syekh Wahbah Al-Zuhaili. *Nazhariyah Ad-Dharurah AS-Syari'iyah*. (Beirut: Muassisah Al-Risalah, 1985), 68-72.

⁴²⁷ Ibid, 68.

B. Analisis Yuridis Akibat Hukum Pelaksanaan *Mulâzamah al-maskan* Oleh Wanita Karier Menurut Hukum Positif di Indonesia

Jika menginventarisir aturan-aturan yang mengikat bagi para wanita karier yang bekerja pada sektor formal yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan keagamaan dan hari libur seperti Aparatur Sipil Negara (ASN) dan karyawan (buruh/pekerja) perusahaan dalam rangka mencari aturan yang dapat menjadi dasar hukum bagi pelaksanaan *mulâzamah al-maskan*, seperti Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang meskipun menyebabkan dicabutnya beberapa undang-undang namun tidak termasuk/tidak menjadikan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berlaku⁴²⁸ karena Undang-Undang Cipta Kerja hanya mengubah sebagian ketentuan⁴²⁹ dan bukan secara keseluruhan, atau Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1994 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada aturan yang secara khusus mengatur dan menyebut secara spesifik tentang *mulâzamah al-maskan* ataupun istilah lain yang dapat digunakan bagi para wanita karier yang bekerja pada sektor formal selain hanya aturan-aturan yang tidak berhubungan/menyebut secara langsung tentang *mulâzamah al-maskan* namun mendekati ke arahnya dari segi berkenaan dengan pelaksanaan ibadah, cuti, dan *work from home*. Adapun aturan-aturan tersebut yaitu:

⁴²⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003* (Jakarta: Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, 2003).

⁴²⁹ Christina Desy, "Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja," *Hukum Online* (blog), diakses 10 April 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690/>.

1. Berkenaan dengan pelaksanaan ibadah, tidak ditemukan aturan yang menjelaskan tentang pelaksanaan ibadah di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) selain dalam aturan tentang cuti. Adapun bagi pekerja/buruh perusahaan, termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada pasal-pasal sebagai berikut:
 - a) Pasal 80 yang berisi ketentuan bahwa Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya; berdasarkan penjelasan yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
 - b) Pasal 93 ayat (1) yang berisi ketentuan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Dalam ayat (2) ketentuan yang dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila huruf e pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. Dalam penjelasan huruf e, yang dimaksud dengan menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan;
 - c) Pasal 153 ayat (1) huruf c yang berisi ketentuan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan

pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan huruf i pasal tersebut bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan. Berdasarkan ayat (2) pasal tersebut bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

d) Pasal 168 yang berisi ketentuan bahwa pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

2. Berkenaan dengan cuti, yaitu:

a. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN):

Aturan tentang cuti bisa dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bagi Pegawai Negeri. Bagi PNS, berdasarkan Pasal 310 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, cuti terdiri atas:

- 1) Cuti tahunan;
- 2) Cuti besar;
- 3) Cuti sakit;
- 4) Cuti melahirkan;

- 5) Cuti karena alasan penting;
- 6) Cuti bersama; dan
- 7) Cuti di luar tanggungan negara.

b. Bagi Karyawati (buruh/pekerja) Perusahaan:

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, cuti bagi karyawan/buruh/pekerja meliputi:

- 1) Cuti Tahunan;⁴³⁰
- 2) Cuti Bersama;⁴³¹
- 3) Cuti Besar/Istirahat Panjang;⁴³²
- 4) Cuti Hamil dan Melahirkan;⁴³³
- 5) Cuti Sakit, termasuk yang disebabkan haid pada hari pertama dan kedua;⁴³⁴
- 6) Cuti Penting (Menikah, Menikahkan, Mengkhitankan, Membaptiskan Anak, Isteri melahirkan atau keguguran, Suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga lainnya dalam satu rumah meninggal dunia).⁴³⁵

⁴³⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003*. Pasal 79 Ayat (2).

⁴³¹ Biasanya dalam bentuk Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan atau Surat Keputusan Bersama, seperti Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama (Menag), Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PANRB) Nomor 327 Tahun 2023, Nomor 1 Tahun 2023, Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Bersama Menag, Menaker, Menteri PANRB Nomor 1066 Tahun 2022, Nomor 3 Tahun 2022, Nomor 3 Tahun 2022 tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2023.

⁴³² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003*. Pasal 79 Ayat (2).

⁴³³ Ibid, Pasal 82.

⁴³⁴ Ibid, Pasal 93 ayat (2).

⁴³⁵ Ibid, Pasal 93 ayat (2) dan (4).

Dari berbagai jenis cuti tersebut, tidak ada aturan khusus bagi wanita untuk menjalani masa idah. Namun jika memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam pasal-pasal tersebut, ada beberapa jenis cuti yang paling mendekati dengan konsep cuti untuk menjalani *mulâzamah al-maskan* selama masa idah, yaitu cuti besar, cuti karena alasan penting, cuti sakit yang disebabkan haid pada hari pertama dan kedua, dan cuti di luar tanggungan negara.

Cuti besar berdasarkan Pasal 316 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 adalah hak bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus menerus. Berdasarkan ayat (2), jika untuk kepentingan agama, ketentuan 5 (lima) tahun dikecualikan. Durasi dari cuti jenis tersebut adalah 3 (tiga) bulan. Sedangkan berdasarkan pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (2) huruf d, istirahat panjang diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus. Durasinya adalah 2 (dua) bulan. Jika dilihat dari segi adanya pengecualian untuk kepentingan agama pada Peraturan Pemerintah tersebut, maka itu mendekati alasan *mulâzamah al-maskan* yang sama-sama berlatar belakang ibadah. Hanya saja dari segi panjangnya hanya mencukupi untuk idah dari talak raj'i, yakni 3 (tiga) kali suci. Sedangkan bagi idah wafatnya suami tidak mencukupi karena waktu yang diperlukan adalah 4 (empat) bulan 10 (sepuluh) hari. Sedangkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak ada pengecualian bagi kepentingan agama sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah

sehingga hanya memungkinkan bagi wanita yang telah berkarier setidaknya 6 (enam) tahun terus menerus di perusahaan itu. Dan dari segi waktu, karena hanya 2 (dua) bulan tidak mencukupi, baik idah wafat ataupun idah talak. Hanya saja, dalam pasal 80 disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pada cuti jenis ini, bagi wanita yang berkarier kurang dari 6 (enam) tahun (karyawati/buruh/pekerja perusahaan) tentu tidak mungkin menggunakannya sedangkan masa idah dapat terjadi sebelum masa kerja mencapai waktu tersebut. Pada lingkungan Kementerian Keuangan, berdasarkan Surat Edaran Nomor SE-15/MK.1/2018 tentang Pelaksanaan Cuti Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Keuangan menjelaskan bahwa kepentingan agama yang dimaksud adalah ibadah haji yang pertama yang menunjukkan bahwa cuti tersebut tidak dapat digunakan untuk menjalani *mulâzamah al-maskan*. Surat Edaran tersebut senada dengan penjelasan huruf e Pasal 93 ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengingat bahwa ibadah yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di antaranya adalah ibadah haji yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji.

Cuti karena alasan penting berdasarkan Pasal 328 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, adalah cuti karena ibu, bapak, isteri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia, melangsungkan perkawinan,

atau untuk memulihkan kondisi kejiwaan bagi yang ditempatkan di daerah yang rawan atau berbahaya. Lamanya adalah 1 bulan. Sedangkan menurut pasal 93 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, cuti untuk menikah maksimal 3 (tiga) hari, menikahkan anak maksimal 2 (dua) hari, mengkhitan anak maksimal 2 (dua) hari, membaptis anak maksimal 2 (dua) hari, isteri melahirkan atau keguguran kandungan maksimal 2 (dua) hari, suami/isteri, orangtua/mertua, anak/menantu meninggal dunia maksimal 2 (dua) hari. Anggota keluarga lain yang serumah meninggal dunia maksimal 1 (satu) hari. Alasan suami meninggal merupakan salah satu alasan bagi seorang isteri untuk menjalani masa idah. Hanya saja dari segi panjangnya cuti tersebut tidaklah mencukupi karena waktu yang diperlukan adalah 4 (empat) bulan 10 (sepuluh) hari, sedangkan yang tersedia maksimal hanya 1 (satu) bulan berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut bagi Pegawai Negeri Sipil, dan hanya 2 (dua) hari bagi buruh/pekerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Cuti sakit yang disebabkan haid pada hari pertama dan kedua hanya ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga tidak berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lamanya maksimal 2 (dua) hari. Hal ini sesuai dengan konsep diskriminasi positif (*affirmative action*) yang bertujuan agar kelompok/golongan tertentu (gender ataupun profesi)

memperoleh kesempatan yang setara.⁴³⁶ Hal ini diakomodir dalam pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar yang berbunyi, setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Hal ini memiliki kemiripan dengan kewajiban untuk menjalani masa idah bagi perempuan, yang tidak dibebankan kepada laki-laki, karena haid hanya mungkin bagi perempuan. Hanya saja dari segi lamanya yang hanya 2 (dua) hari tidaklah mencukupi untuk menjalani masa idah, namun sesuai dengan nilai *affirmative action*.

Cuti di luar tanggungan negara berdasarkan pasal 334 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan cuti bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja minimal 5 (lima) tahun secara terus menerus yang dapat digunakan karena alasan pribadi dan mendesak. Jangka waktunya maksimal 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun apabila ada alasan penting. Dalam penjelasannya, hanya dinyatakan cukup jelas. Namun pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017, dijelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan alasan pribadi dan mendesak tersebut, yaitu:

- 1) Mengikuti atau mendampingi suami/ isteri tugas negara/tugas belajar di dalam/luar negeri;
- 2) Mendampingi suami/isteri bekerja di dalam/luar negeri;

⁴³⁶ Bung Pokrol, "Affirmative Action," *Hukum Online* (blog), diakses 12 April 2021, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl6904/affirmative-action/>.

- 3) Menjalani program untuk mendapatkan keturunan;
- 4) Mendampingi anak yang berkebutuhan khusus;
- 5) Mendampingi suami/isteri/anak yang memerlukan perawatan khusus;
dan/atau
- 6) Mendampingi/merawat orang tua/mertua yang sakit/uzur.

Sehingga dalam pasal ini, dari segi panjangnya, sangat memungkinkan untuk menjalani *mulâzamah al-maskan*. Hanya saja dari segi alasannya, tidak mengakomodir persoalan *mulâzamah al-maskan*. Sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada aturan mengenai cuti jenis ini.

3. Berkenaan dengan *Work From Home/Remote Working*

Adapun berkenaan dengan *work from home*, dalam hukum positif di Indonesia, belum ada aturan spesifik yang mengatur tentang *work from home* secara umum selain aturan-aturan berkenaan dengan penanganan wabah Covid-19. Untuk lingkungan pekerja/buruh dalam lingkup Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya ada Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Aturan tersebut tentunya masih terlalu umum untuk dijadikan sebagai dasar hukum *work from home* bagi para pekerja/buruh sehingga diperlukan

aturan yang lebih spesifik menyebutkan tentang teknis *work from home* bagi para pekerja/buruh.

Adapun bagi Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga tidak mengatur tentang *remote working* (bekerja jarak jauh) termasuk *work from home*. meski demikian, dalam praktek, *remote working* sebenarnya telah sering dijalankan oleh aparatur sipil negara, misalnya melalui pertemuan, rapat, atau *workshop* di luar kantor. adapun *work from home* secara khusus merupakan hal yang jarang terjadi kecuali dalam keadaan tertentu, misalnya ketika ada pekerjaan mendesak yang perlu segera dikerjakan, sedangkan aparatur sipil negara yang bersangkutan sedang izin, cuti, atau memang di luar jam kerja sehingga sedang berada di rumah, maka mau tidak mau, aparatur sipil negara tersebut harus mengerjakannya di tempat dia berada. maka ini secara umum dapat dikatakan *work from home*. namun apabila *work from home* yang dimaksud adalah benar-benar pada jam kerja harian, dalam keadaan tidak sedang izin atau cuti, maka *work from home* dapat dikatakan belum dikenal.

Presiden Joko Widodo dalam pidatonya pada hari Minggu tanggal 15 Maret 2020 di Istana Bogor menyampaikan bahwa perlu dibuat kebijakan tentang sebagian Aparatur Sipil Negara bisa bekerja di rumah dengan menggunakan interaksi online, dengan tetap mengutamakan pelayanan

yang prima kepada masyarakat.⁴³⁷ Arahan tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020⁴³⁸ yang mengatur tentang pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggalnya (*work from home*). Ketentuan pelaksanaan penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan instansi pemerintah diatur oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Kementerian/ Lembaga/ Daerah masing-masing.⁴³⁹

Di lingkungan Mahkamah Agung, pada tanggal 4 Mei 2020, diterbitkan Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan *Work From Home* dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Hakim dan Aparatur di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya Pada Masa Kedaruratan Masyarakat Corona *Virus Disease* 2019 (Covid-19). Di lingkungan Kementerian Kesehatan, diterbitkan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan nomor HK.02.02/II/991/2020 tanggal 16 Maret 2020 dan surat nomor HK.02.02/III/1120/2020 tanggal 30 Maret 2020. Di wilayah DKI Jakarta, diterbitkan Peraturan Gubernur Nomor 79

⁴³⁷ Deti Mega Purnamasari, "Ini Arahan Lengkap Jokowi Demi Mencegah Meluasnya Corona di Indonesia," diakses 8 Februari 2023, <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/15/15432101/ini-arahan-lengkap-jokowi-demi-mencegah-meluasnya-corona-di-indonesia>.

⁴³⁸ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, "Pencegahan Penyebaran Virus Covid-19 dengan Kerja di Rumah bagi ASN," diakses 8 Februari 2023, <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pencegahan-penyebaran-virus-covid-19-dengan-kerja-di-rumah-bagi-asn>.

⁴³⁹ Rochmat Ali Syaefudin, Wahyu Hanggoro Suseno, dan Gillan Teravosa, "Kebijakan Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Kesehatan," *Jurnal Civil Service*, No. 1., Vol. 14 (Juni 2020).

tahun 2020 tentang Penerapan Disiplin Dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan Sebagai Upaya Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 yang diubah dengan Peraturan Gubernur (PERGUB) tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 79 Tahun 2020 Tentang Penerapan Disiplin Dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan Sebagai Upaya Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019. Di lingkungan Kalimantan Selatan, diterbitkan Instruksi Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 01 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Di Provinsi Kalimantan Selatan. Selain aturan-aturan tersebut, masih banyak aturan-aturan serupa dari berbagai daerah dan instansi dengan substansi serupa. Akan tetapi, pengaturan *Work From Home* menggunakan Surat Edaran tidak cukup mengikat secara yuridis bagi Aparatur Sipil Negara karena bersifat sekedar himbauan atau anjuran, bukan suatu peraturan yang berlaku mengikat. Sesuai ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Menteri apabila diperlukan berdasarkan kewenangannya dapat menetapkan Peraturan Menteri yang diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat.⁴⁴⁰

Ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tersebut dapat dijadikan salah satu dasar pembentukan peraturan mengenai pelaksanaan *work from*

⁴⁴⁰ Ibid.

home bagi Aparatur Sipil Negara secara nasional jika ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Secara yuridis formal, sebuah sumber hukum diakui eksistensinya dan memiliki kekuatan hukum mengikat apabila termasuk dalam salah satu jenis/hierarki peraturan perundang-undangan yang berlaku secara resmi.⁴⁴¹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa aturan yang secara umum mengatur tentang *work from home* memang belum ada, terlebih lagi jika dikaitkan dengan wanita karier yang sedang menjalani masa idah.

Berdasarkan hasil dari inventarisasi aturan-aturan tersebut, tidak ditemukan satupun aturan yang secara spesifik mengatur tentang *mulâzamah al-maskan*. Ketika tidak ada satupun aturan yang dapat dijadikan dasar hukum, maka apabila seorang wanita karier bersikeras untuk melaksanakan *mulâzamah al-maskan*, ia dapat terkena akibat hukum dari pasal-pasal berikut ini:

1. Bagi Aparatur Sipil Negara :
 - a. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil:
 - 1) Hukuman disiplin ringan berdasarkan Pasal 9 ayat (2) huruf b, yaitu :

⁴⁴¹ Ibid.

- a) Teguran lisan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - b) Teguran tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- 2) Hukuman disiplin sedang berdasarkan pasal 10 ayat (2) huruf f, yaitu:
- a) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - b) Pemotongan tunjangan kineda sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari keda dalam 1 (satu) tahun; dan

- c) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
- 3) Hukuman disiplin berat berdasarkan pasal 11 ayat (2) huruf d, yaitu:
- a) Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - b) Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun; dan
 - d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

2. Bagi Karyawan (buruh/pekerja) Perusahaan:

- a. Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri

Berdasarkan pasal-pasal tersebut, seorang wanita yang melaksanakan *mulâzamah al-maskan* dapat diberhentikan dari tempatnya bekerja. Sebenarnya ada banyak alasan seorang Aparatur Sipil Negara atau buruh/pekerja dapat diberhentikan dari tempatnya bekerja dan tidak masuk kerja hanya merupakan salah satunya jika dikaitkan dengan alasan pelaksanaan *mulâzamah al-maskan* tanpa dasar hukum. Pada dasarnya seorang Aparatur Sipil Negara atau karyawan perusahaan tidak akan diberhentikan dari tempatnya bekerja apabila tidak masuknya bekerja memiliki alasan yang sah. Maka, yang perlu dilakukan sebagai solusi adalah menjadikan pelaksanaan *mulâzamah al-maskan* sebagai alasan yang sah bagi para Aparatur Sipil Negara atau buruh/pekerja untuk dapat tidak masuk bekerja dengan memasukkannya sebagai bagian dari cuti atau setidaknya memberikan dasar hukum agar Aparatur Sipil Negara dan buruh dapat melaksanakan pekerjaannya di rumah (*work from home*) agar tidak dikualifikasikan mengundurkan diri dan tidak dianggap mangkir yang dapat berakibat diberhentikannya dari tempatnya bekerja. Maka, yang paling

dibutuhkan oleh para wanita untuk menjalankan *mulâzamah al-maskan* adalah dasar hukum. Dengan adanya dasar hukum tentang cuti, maka ketika wanita itu tidak masuk kerja, ia tidak dapat disebut mangkir karena tidak masuknya ia ke tempat kerja memiliki alasan yang sah. Atau dengan adanya dasar hukum tentang *work from home*, wanita itu tetap dapat berkarya di rumahnya dan manfaat dari pekerjaannya tetap dapat dirasakan oleh orang-orang di luar sana. Adanya dasar hukum sebenarnya adalah sebuah *win-win solution* bagi seorang warga negara dan muslim yang baik yang bukan hanya memikirkan tentang kehidupannya di dunia namun juga memikirkan pelaksanaan hukum agama demi kemaslahatan di akhirat kelak. Pemberian dasar hukum untuk memungkinkan pelaksanaan *mulâzamah al-maskan* merupakan ranah dari pembuat peraturan perundang-undangan.

Dalam hal kemungkinan bagi suatu kepentingan keagamaan untuk diberikan dasar hukum dalam hukum positif, maka jika melihat berbagai aturan yang menunjukkan eksisnya agama dalam hukum positif, hal tersebut jelas sangat mungkin. Seperti adanya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974, dalam Pasal 2 ayat 1, dinyatakan bahwa perkawinan adalah sah apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agama dan kepercayaannya. Selain itu, aturan-aturan lain seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji, Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat dan peraturan pendukungnya Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 2001 tentang Badan Amil Zakat

Nasional, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang Undang-Undang Otonomi Khusus Di Aceh, dan Kompilasi Hukum Islam berdasarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 1991. Selain itu, berkenaan dengan hari libur keagamaan, ada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 327 Tahun 2023, Nomor 1 Tahun 2023, Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Bersama Menag, Menaker, Menteri PANRB Nomor 1066 Tahun 2022, Nomor 3 Tahun 2022, Nomor 3 Tahun 2022 tentang Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2023. Lebih spesifik dalam hal pemberian cuti karena alasan keagamaan seperti cuti besar berdasarkan pasal 316 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang merupakan hak bagi PNS yang telah bekerja paling singkat 5 tahun secara terus menerus dan berdasarkan ayat (2) pasal tersebut, jika untuk kepentingan agama, ketentuan 5 tahun dikecualikan. Lamanya adalah 3 bulan yang ditafsirkan oleh Kementerian Keuangan melalui Surat Edaran Nomor SE-15/MK.1/2018 tentang Pelaksanaan Cuti Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Keuangan menjelaskan bahwa kepentingan agama yang dimaksud adalah ibadah haji yang pertama. Selain itu, ada pula Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memuat ketentuan bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja yang di antaranya karena mengkhitankan atau membaptiskan anaknya. Adanya aturan-aturan tersebut menunjukkan

bahwa hal-hal yang berkenaan dengan kepentingan keagamaan merupakan hal yang eksis dalam peraturan perundang-undangan selagi diberikan dasar hukum. Eksisnya hal-hal tersebut dalam peraturan menunjukkan bahwa pemberian dasar hukum agar dapat terselenggaranya kepentingan keagamaan merupakan hal yang dibenarkan secara hukum dan tidak bertentangan dengan nilai toleransi dan keberagaman di Indonesia.

Di samping itu, pada kenyataannya peraturan tersebut bukanlah hal yang utopis melainkan sangat memungkinkan untuk diadakan dan dilaksanakan, sebagaimana diterapkannya aturan *Pekeliling Perkhidmatan Negeri Bilangan 5 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Dasar Baru Kemudahan-Kemudahan Cuti Kematian Suami Selama 30 Hari* yang diterbitkan oleh salah satu negara bagian Malaysia, Kelantan Darul Naim yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2014. Aturan tersebut berisi ketentuan tentang dasar hukum bagi para wanita karier, khususnya *perkhidmatan awam* (pegawai negeri) untuk dapat melaksanakan kewajiban dalam agamanya, yakni menjalani masa idah (*mulâzamah al-maskan*). Dijelaskan pada angka 2.1.3 aturan tersebut bahwa cuti tersebut bukan secara otomatis didapatkan oleh wanita yang ditinggal wafat oleh suaminya melainkan diberikan sebagai suatu pilihan (opsional) yang dapat diambil ataupun tidak. Berdasarkan angka 2.1.1 peraturan tersebut, pada dasarnya pegawai yang keluarga dekatnya diberi cuti selama 3 hari dan berdasarkan angka 2.1.2 dapat diperpanjang selama 27 hari apabila yang meninggal adalah suami. Meskipun dari segi lamanya cuti belum mencukupi untuk

menjalani masa idah dan cuti tersebut berdasarkan angka 2.1.2 termasuk cuti tanpa gaji, namun setidaknya ada aturan yang dapat menjadi dasar hukum bagi para wanita karier yang ingin melaksanakan ajaran agamanya dalam hal *mulâzamah al-maskan*.

C. Analisis Sosiologis Pemberian Dasar Hukum *Mulâzamah al-maskan* Dikaitkan Dengan Teori Maslahat, Utilitarianisme, Dan Kaidah Fikih *Tasharruf Al-Imam ‘Alaa Al-Ra’iyyah Manuuthun Bi Al-Maslahah*

Setelah disimpulkan bahwa *mulâzamah al-maskan* wajib untuk dijalankan berdasarkan *nash* dan diperkuat oleh ijmak, serta telah dianalisis secara yuridis akibat hukum dari dijalankannya *mulâzamah al-maskan* tanpa dasar hukum adalah dapat diberhentikannya seorang wanita karier dari tempatnya bekerja, maka, tindak lanjut dari hukum tersebut bukanlah dengan memerintahkan kepada para wanita karier untuk berhenti bekerja karena pada dasarnya wanita tidak dilarang untuk bekerja, baik dalam keadaan tidak sedang menjalani masa idah ataupun saat menjalani *mulâzamah al-maskan* sebagaimana dicontohkan oleh ulama tentang diperbolehkannya wanita untuk menenun dan menjual hasil tenunannya, melainkan yang dilarang hanyalah keluar rumah. Selain itu, solusinya bukan pula dengan cara mengubah hukum *mulâzamah al-maskan* yang telah jelas menjadi boleh dilanggar dengan alasan darurat tanpa memenuhi kriteria darurat. Terlebih kewajiban *mulâzamah al-maskan* diwajibkan oleh *nash* Al-Qur’an, Hadits, serta kesepakatan ulama seluruh madzhab. Maka “pembolehan” tanpa memenuhi kriteria darurat yang dilakukan oleh orang-orang yang tidak memenuhi kriteria mujtahid atau dipaksanya seorang wanita karier

untuk tetap bekerja di saat ia memiliki kewajiban *mulâzamah al-maskan* tidaklah dapat membuat hati seorang wanita yang beriman dan memahami agamanya dengan baik menjadi tentram. Ia tentunya akan terus berada dalam kegelisahan di tengah dilema antara ketegasan hukum berkenaan dengan kewajiban *mulâzamah al-maskan* dengan rasa sayangnya terhadap karier yang telah ia bangun selama ini. Rasa tentram merupakan salah satu kebutuhan manusia dalam mewujudkan kemasalahatan dalam kehidupan. Agar dapat melaksanakan kewajiban *mulâzamah al-maskan* serta memberikan ketentraman dengan tidak hilangnya pekerjaan/karier yang telah dibangun selama ini, maka solusinya adalah dengan memberikan dasar hukum untuk melaksanakan *mulâzamah al-maskan*, baik dalam bentuk cuti ataupun pelaksanaan *work from home*.

Sebagaimana telah disebutkan pada latar belakang penelitian, bahwa tingginya angka perceraian wanita karier yang berimplikasi pada banyaknya wanita karier yang harus menjalani kewajiban dalam masa idah yang di antaranya *mulâzamah al-maskan*, adanya sebagian wanita yang memilih berhenti dari tempatnya bekerja demi melaksanakan kewajiban *mulâzamah al-maskan*, dan adanya pelanggaran ketentuan idah akibat ketidaktahuan mengenai ketentuan tentang idah menunjukkan bahwa permasalahan yang ditimbulkan akibat tidak adanya dasar hukum bagi para wanita karier untuk dapat melaksanakan *mulâzamah al-maskan* merupakan kasus faktual/empiris yang memerlukan solusi demi terpenuhinya kebutuhan masyarakat, khususnya para wanita karier muslimah, agar dapat lebih mengetahui dan melaksanakan ajaran agamanya tanpa harus berhenti/diberhentikan dari tempatnya bekerja yang

tentunya hanya dapat diatasi oleh para pembentuk peraturan perundang-undangan dan jajarannya selaku *al-imam/al-ra'i*.

Dalam kaidah *tasharruf al-imam 'alaa al-ra'iyah manuuthun bi al-maslahah*, yang dimaksud dengan *al-imam* atau *al-ra'i* adalah setiap orang yang diberi wewenang untuk mengurus urusan publik, baik secara umum seperti *al-suthan* (raja/presiden) ataupun khusus seperti para pegawai di bawahnya.⁴⁴²

Dalam kaidah tersebut terkandung ketentuan bahwa setiap kebijakan yang diambil, baik kebijakan untuk melaksanakan sesuatu ataupun tidak melaksanakan sesuatu, haruslah mengandung kemanfaatan, baik kemanfaatan duniawi ataupun kemanfaatan agama/ukhrawi. Jika sesuatu tidak memiliki manfaat duniawi ataupun ukhrawi, maka kebijakan itu ditolak. Karena pemimpin itu adalah seseorang yang dipercaya untuk berpikir dan membuat pertimbangan dalam pembuatan kebijakan, sedangkan suatu kebijakan yang tidak memiliki manfaat duniawi ataupun ukhrawi hanya akan menimbulkan mudarat atau menghasilkan kesia-siaan sehingga hal itu jelas tidak dapat dianggap sebagai suatu kebijakan sama sekali.⁴⁴³ Karena itu, setiap tindakan yang dilakukan baik oleh pimpinan suatu pemerintahan ataupun para bawahannya, haruslah selalu berorientasi maslahat.

Menurut Imam⁴⁴⁴ Muhammad Abu Zahrah yang memahami kemaslahatan dengan pendekatan filsafat utilitarianisme John Stuart Mill dan Jeremy

⁴⁴² Syekh Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Qawaid al-Fiqhiyyah wa Tathbiqatuha fi al-Mazahib al-Arba'ah* (Damaskus: Dar Al-Fikr, 2006), 493.

⁴⁴³ Ibid.

⁴⁴⁴ Husnul Haq, "Metode Istishab dan Aplikasinya dalam Hukum Islam," *NU Online* (blog), diakses 13 April 2023, <https://islam.nu.or.id/syariah/metode-istishab-dan-aplikasinya-dalam-hukum-islam-pp09z>.

Bentham, bahwa ada titik temu antara sebagian ulama yang menjadikan masalahat sebagai metode *istinbath* hukum dengan para filsuf yang menjadikan manfaat sebagai tolak ukur yang bisa dipertanggungjawabkan bagi tindakan moral.⁴⁴⁵ Di antaranya penjelasan Jeremy Bentham bahwa manfaat itu memiliki beragam bentuk. Terkadang ada dua manfaat yang bertentangan pada waktu yang sama. Maka dalam hal ini, meninggalkan manfaat yang lebih kecil untuk meraih manfaat yang lebih besar merupakan suatu keutamaan. Dapat pula dalam bentuk meninggalkan manfaat yang bersifat sementara (temporer) demi meraih manfaat abadi atau meninggalkan manfaat yang meragukan demi meraih manfaat yang meyakinkan. Dengan cara tersebut pemahaman tentang arti dari manfaat dapat dikuak dengan gamblang.⁴⁴⁶ Dari Jeremy Bentham, Muhammad Abu Zahrah mengambil kalkulasi kepuasan bahwa tindakan yang harus diambil adalah tindakan yang dinilai memiliki kadar manfaat terbesar untuk sebanyak mungkin orang dengan jangka waktu yang paling lama. Muhammad Abu Zahrah menggunakan 3 (tiga) dari 7 (tujuh) parameter kepuasan menurut Jeremy Bentham yang meliputi intensitas, durasi, kepastian, kedekatan, kesuburan, kemurnian, dan jangkauan. Kemudian dari John Stuart Mill, Muhammad Abu Zahrah mengambil perbedaan antara *mashlahah* fisik dengan *mashlahah* non-fisik dan menetapkan bahwa *mashlahah* non-fisik harus lebih didahulukan.⁴⁴⁷ Salah satu bentuk masalahat non-fisik adalah rasa tentram bagi

⁴⁴⁵ Abdul Basith Junaidy, "Memahami Masalahat Menggunakan Pendekatan Filsafat Utilitarianisme Menurut Muhammad Abu Zahrah," ... 348.

⁴⁴⁶ Ibid, 356.

⁴⁴⁷ Ibid, 357-358.

para wanita karier untuk dapat menjalankan ajaran agama tanpa harus kehilangan pekerjaannya.

Kemaslahatan yang perlu dicapai oleh manusia sekaligus seorang hamba bukan hanya urusan duniawi melainkan juga ukhrawi. Dalam hal adanya suatu hal yang tidak dapat ditangani selain oleh seorang pemimpin suatu pemerintahan, maka hendaknya pemimpin suatu pemerintahan itu menetapkan kebijakan-kebijakan yang dapat memberikan kemaslahatan bagi rakyatnya yang tidak bisa terwujud jika hanya mengandalkan usaha sendiri dari rakyatnya melainkan oleh kebijakan yang ditetapkan oleh seorang pimpinan pemerintahan. Seorang pemimpin sebuah pemerintahan tentunya tidak hanya harus memikirkan terpenuhinya kebutuhan duniawi rakyat yang dipimpinnya melainkan juga kebutuhan ukhrawi. Karena kebutuhan *hifz al-din* merupakan kebutuhan tingkat dharuriyah yang merupakan suatu hal yang wajib ada dalam rangka mewujudkan kemaslahatan agama dan dunia yang seandainya hal tersebut tidak ada maka kemaslahatan dunia dan akhirat tidak akan bisa terwujud, bahkan akan menimbulkan kerusakan, kekacauan, kematian, dan gagalanya diperoleh keselamatan dan kenikmatan akhirat sehingga berakhir dengan kerugian yang nyata. Seorang pemimpin haruslah mengupayakan agar kebutuhan tersebut dapat terpenuhi dan masalah dapat terwujud.

Jika diasumsikan bahwa ada sebagian Aparatur Sipil Negara dan karyawati/buruh/pekerja yang bekerja pada bidang yang sangat penting bagi keselamatan nyawa, seperti dokter spesialis jantung, maka jika melihat rasio jumlah Aparatur Sipil Negara dan karyawati/buruh/pekerja yang bekerja pada

bidang tersebut tentu jauh lebih sedikit dibandingkan dengan Aparatur Sipil Negara dan karyawati yang bekerja pada bidang-bidang lain yang tidak berhubungan dengan *hifz al-nafs*. Seandainya diasumsikan bahwa seluruh tenaga kesehatan penting untuk *hifz al-nafs* dan diasumsikan pula bahwa selain tenaga kesehatan maka tidak berhubungan langsung dengan *hifz al-nafs*, maka jumlah tenaga kesehatan secara umum 2.287.142 orang,⁴⁴⁸ sedangkan Aparatur Sipil Negara baik pusat ataupun daerah berjumlah 4.344.552 orang⁴⁴⁹ dengan rincian 3.992.766 orang PNS dan 351.786 orang PPPK dan jumlah buruh/karyawan/pegawai adalah 49.088.368 orang.⁴⁵⁰ Dari angka-angka tersebut, jika diasumsikan bahwa jumlah laki-laki dan perempuan seimbang, maka jelas terlihat bahwa wanita karier yang pekerjaannya tidak berhubungan secara langsung dengan *hifz al-nafs* jauh lebih banyak. Aturan atau kebijakan yang diambil seharusnya berorientasi pada maslahat yang dapat menjangkau lebih banyak kepentingan umum sesuai dengan titik temu antara teori maslahat dan utilitarianisme menurut Imam Abu Zahrah, bahwa dalam teori kalkulasi kepuasan Jeremy Bentham, tindakan/kebijakan yang diambil adalah kebijakan yang dinilai memiliki kadar manfaat/kemaslahatan terbesar untuk sebanyak mungkin orang⁴⁵¹ menunjukkan bahwa kebijakan yang diambil haruslah berorientasi pada kepentingan umum atau setidaknya sebanyak mungkin orang.

⁴⁴⁸ Badan Pusat Statistik, *Statistik Indonesia 2022* (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2022), 215–219.

⁴⁴⁹ Badan Kepegawaian Negara, *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022* (Jakarta: Badan Kepegawaian Negara, 2022), 11.

⁴⁵⁰ Badan Pusat Statistik, *Statistik Indonesia 2022*, ... 105.

⁴⁵¹ Abdul Basith Junaidy, "Memahami Maslahat Menggunakan Pendekatan Filsafat Utilitarianisme Menurut Muhammad Abu Zahrah," ... 357-358.

Adapun yang berlaku bagi segelintir orang seharusnya dibuatkan aturan pengecualian dari yang berlaku secara umum agar aturan umum yang berlaku dapat memberi maslahat bagi lebih banyak orang.

Sehingga dapat dipahami bahwa landasan sosiologis dari diadakannya dasar hukum bagi wanita karier untuk dapat menjalankan *mulâzamah al-maskan* adalah untuk mengatasi masalah yang berangkat dari realita empiris tingginya angka wanita karier yang menjadi janda baik akibat perceraian ataupun ditinggal mati dan adanya wanita yang terpaksa harus berhenti dari tempatnya bekerja demi menjalankan kewajiban *mulâzamah al-maskan* yang secara yuridis masih mengalami kevakuman hukum sehingga dasar hukum wanita karier untuk menjalani *mulâzamah al-maskan* menjadi perlu untuk dituangkan dalam peraturan perundang-undangan oleh pembuat Undang-Undang selaku Imam dan jajarannya sebagaimana dimaksud dalam kaidah *Tasharruf Al-Imam 'Alaa Al-Ra'iyah Manuuthun Bi Al-Maslahah*.

Secara sosiologis, adanya aturan ini tidaklah mengganggu kemajemukan ragam suku, budaya, termasuk agama dan kepercayaan yang ada di Indonesia. Karena pada dasarnya, negara sebagai negara hukum haruslah memberi fasilitas agar setiap warga negaranya dapat melaksanakan ajaran agama sesuai dengan yang diyakininya. Semua orang berhak untuk mengajukan aturan jika hal itu dianggap penting oleh agamanya. Jika ditinjau secara yuridis, pada kenyataannya ada aturan-aturan yang mengakomodir kepentingan agama, seperti haji bagi muslim, baptis? Bagi nonmuslim, adanya dasar hukum tentang hari besar. Sehingga pada kenyataannya, meskipun Indonesia bukan negara

agama, namun Indonesia juga bukanlah negara sekuler melainkan negara berketuhanan Yang Maha Esa sehingga agama menjadi salah satu hal yang menjadi pertimbangan bagi dibuatnya suatu peraturan perundang-undangan. Ada pula yang hanya berlaku bagi umat islam, seperti eksisnya Pengadilan Agama yang memiliki kompetensi absolut hanya mengurus kepentingan umat islam yang tidak dapat dipersalahkan karena besarnya kebutuhan umat islam terhadap Pengadilan Agama demi terwujudnya kepastian hukum. Masyarakat agama lain pun tentunya dapat mengajukan aspirasi jika ingin diadakan pengadilan agama yang mengurus kepentingan keagamaan mereka apabila memang memiliki suatu hukum yang secara komprehensif mengatur sedetail mungkin kepentingan mereka. Hal itu menunjukkan bahwa besarnya kepentingan untuk diadakannya dasar hukum bagi pelaksanaan *mulâzamah al-maskan* tidaklah mengganggu kebhinnekaan dan keragaman sosial melainkan memang sudah merupakan tugas negara untuk dapat memfasilitasi warga negaranya.

**D. Analisis Filosofis Pemberian Dasar Hukum *Mulâzamah al-Maskan*,
Antara HAM, *Affirmative Action*, dan Konstitusi**

Berdasarkan lampiran II Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang–Undangan, bahwa dalam sistematika peraturan perundang-undangan harus selalu memuat konsiderans yang memuat uraian singkat mengenai pokok pikiran yang memuat unsur filosofis, sosiologis, dan yuridis yang menjadi pertimbangan dan alasan pembentukan Peraturan Perundang–undangan. Maka, apabila suatu hal ingin

dibuatkan dasar hukumnya, maka setidaknya hal tersebut telah memiliki alasan secara filosofis, sosiologis, dan yuridis.

Berdasarkan Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang–Undangan, Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jika dikaitkan dengan *mulâzamah al-maskan*, maka secara filosofis, hak seseorang untuk memeluk agama dan beribadat menurut agamanya dijamin oleh pasal 28E Undang–Undang Dasar 1945. Bahkan hak beragama termasuk *non-derogable right* atau hak yang tidak bisa dikurangi dalam keadaan apapun sebagaimana dinyatakan dalam pasal 28I Undang–Undang Dasar 1945 dan TAP MPR No. XVII Tahun 1998, Bab X mengenai Perlindungan dan Pemajuan HAM, Pasal 37, bahwa “hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun (*non-derogable*).” Beragama bukan berarti seseorang hanya menyatakan “saya menganut agama ini”, kemudian tidak melakukan tindak lanjut apa-apa, karena beragama juga

berarti beribadah, menjalankan, dan taat pada agama⁴⁵² ⁴⁵³sehingga beribadah, menjalankan ajaran agama, dan taat pada agama sebenarnya juga merupakan hal yang dilindungi oleh konstitusi, termasuk melaksanakan kewajiban *mulâzamah al-maskan*.

Kemudian pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, maka sebenarnya wanita memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam hal memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja.

Kemudian dalam pasal 28H ayat (2) yang menyebutkan bahwa setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Pada tingkat internasional, dikenal konsep *affirmative action* yang mirip dengan kandungan dari pasal tersebut. Aksi afirmasi (*affirmative action*) dapat didefinisikan sebagai kebijakan atau ketentuan yang mensyaratkan dikenakan kepada kelompok tertentu berdasarkan pertimbangan ras, warna kulit, jenis kelamin, budaya, dan agama yang dilakukan demi tercapainya keadilan dan kesetaraan. Aksi afirmasi sering juga disebut sebagai diskriminasi positif (*positive discrimination*). Sedangkan dalam hukum hak asasi internasional, terminologi aksi afirmasi menggunakan istilah *special measures* yang berkembang pada periode pembahasan draf Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya

⁴⁵² Kamus Besar Bahasa Indonesia.

⁴⁵³ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, "Beragama," *KBBI Daring* (blog), diakses 23 Mei 2023, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/beragama>.

(IESCR).⁴⁵⁴ Isu mengenai aksi afirmatif telah populer di tingkat global sejak pertengahan abad ke-20. Aksi afirmatif baru mulai populer di Indonesia ketika disahkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Pemilu Anggota DPR, DPD, dan DPRD serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik. Yang menjadi sorotan adalah mengenai penetapan keterwakilan perempuan minimum 30 persen dari seluruh anggota DPR dan DPRD.⁴⁵⁵

Sebagai suatu ide dan gerakan, aksi afirmatif memiliki sejarah berbeda di negara yang berbeda. Ada beberapa negara yang sudah lama menerapkan kebijakan itu, misalnya Amerika yang telah menerapkannya dalam dunia ketenagakerjaan sejak tahun 1961, bahkan Amerika lah yang menerapkannya pertama kali berdasarkan ide dari Presiden Kennedy. Kemudian Perancis juga telah menerapkannya dalam dunia pendidikan sejak tahun 1980-an. Ada pula yang baru menerapkannya pada awal abad ke-21 sesuai dengan perkembangan, seperti halnya Indonesia pada amandemen kedua Undang-Undang Dasar 1945 pada tahun 2000 yang termuat dalam pasal 28H ayat (2) yang dengan demikian menunjukkan bahwa Indonesia mengadopsi prinsip perbedaan (*difference principle*) secara konstitusional. Kanada melalui *Canadian Charter of Rights and Freedoms* memperbolehkan dibuatnya perundang-undangan yang memuat prinsip *affirmative action*. Bahkan *The Canadian Employment Equity Act* memerintahkan industri untuk membuat peluang khusus bagi empat kelompok masyarakat, yaitu perempuan, masyarakat tidak mampu, masyarakat aborigin,

⁴⁵⁴ Hendri Sayuti, "Hakikat Affirmative Action dalam Hukum Indonesia (Ikhtiar Pemberdayaan Yang Terpinggirkan)," *Jurnal Menara*, No. 1, Vol. 12 (Juni 2013): 42.

⁴⁵⁵ *Ibid*, 41.

dan kelompok minoritas. Yang menarik adalah, semua negara yang menerapkan *affirmative action* memperhitungkan perempuan sebagai kelompok masyarakat yang harus diberikan perlakuan khusus.⁴⁵⁶

Berdasarkan konsep *affirmative action* yang diserap ke dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 28H ayat (2) menunjukkan bahwa perempuan yang memiliki kewajiban untuk menjalani masa idah harus diberikan kemudahan dan perlakuan khusus agar bisa memperoleh keadilan dalam hal hak untuk menjalankan agama dan bekerja sebagaimana laki-laki yang tidak memiliki kewajiban untuk menjalani masa idah.

Berdasarkan konsep *affirmative action* yang diserap ke dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 28H ayat (2) menunjukkan bahwa perempuan yang memiliki kewajiban untuk menjalani masa idah harus diberikan kemudahan dan perlakuan khusus agar bisa memperoleh keadilan dalam hal hak untuk menjalankan agama dan bekerja sebagaimana laki-laki yang tidak memiliki kewajiban untuk menjalani masa idah.

E. Solusi Sementara Belum Adanya Dasar Hukum

Dalam rangka mencegahnya wanita karier diberhentikan dari tempat kerja karena belum adanya dasar hukum bagi pelaksanaan *mulâzamah al-maskan*, maka ada beberapa hal yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Dari sudut pandang suami :

⁴⁵⁶ Ibid, 42-43.

- a. Dari segi pencegahan perceraian, sebisa mungkin menjauhi sikap yang dapat menyebabkan terjadinya perceraian dan berakibat pada timbulnya kewajiban *mulâzamah al-maskan*;
- b. Dari segi pencegahan kematian dini, meskipun kematian adalah hal yang pasti dan umur telah ditentukan oleh Allah SWT, akan tetapi sebagai seorang manusia bukan berarti lantas harus berpasrah diri. Suami haruslah mengusahakan hidup sehat agar panjang umur sehingga menurunkan risiko isterinya harus menjalani masa idah wafat selama 4 bulan 10 hari. Sehingga apabila suaminya dapat mencapai usia lanjut dan baru meninggal ketika isterinya telah mencapai usia pensiun, maka tentu isterinya tidak akan terhambat dalam menjalani kewajiban *mulazmah al-maskan*.
- c. Dari segi mitigasi risiko, terutama ketika isteri sedang hamil, terlebih lagi pada masa awal kehamilan, suami hendaknya jauh lebih berhati-hati dan tidak melakukan hal-hal beresiko yang dapat mengancam nyawanya. Karena jika ia meninggal dalam keadaan isterinya sedang hamil, terlebih usia kehamilan masih baru, tentu akan menyebabkan isterinya menjadi harus menjalani masa idah lebih lama dari idah di luar kehamilan. Seperti misalnya suami meninggal pada usia kehamilan baru 2 bulan, tentu isteri harus menjalani masa idah sampai melahirkan sekitar 7 bulan. Hal ini tentu dapat mengancam karier isterinya;
- d. Dari segi fikih, membantu memperpendek masa idah dengan cara mengetahui siklus haid isterinya dan baru mentalak isterinya ketika isterinya dalam keadaan suci dan tidak setubuhi sesuai dengan talak *sunni*,

setidaknya beberapa waktu sebelum wanita itu haid sehingga apabila diumpakan 1 (satu) bulan adalah 30 (tiga puluh) hari, haid isterinya 7 (tujuh) hari, kemudian suaminya mentalak 3 (tiga) hari sebelum haid, maka masa suci pertama telah terlewati hanya dalam waktu 3 (tiga) hari, kemudian haid 7 (tujuh) hari, kemudian suci 23 hari, haid lagi 7 (tujuh) hari, kemudian suci, maka hanya dalam waktu 37 hari pihak isteri telah selesai dari masa idahnya;

e. Dari segi politik, mendukung wakil rakyat yang mendukung terakomodirnya ketentuan fikih dalam peraturan perundang-undangan.

2. Dari sudut pandang isteri :

a. Dari segi pencegahan (preventif), hendaknya menjaga sikap dan berusaha sebisa mungkin untuk mencegah terjadinya perceraian;

b. Dari segi fikih, berusaha memberi penjelasan kepada suami tentang siklus haidnya;

c. Dari segi komunikasi dengan pasangan, walaupun harus terjadi perceraian, misalnya karena memang kesalahan dari pihak isteri, maka sebisa mungkin untuk memohon agar suami baru menjatuhkan talaknya di saat yang tepat agar tidak menyebabkan masa idahnya menjadi terlalu lama;

d. Dari segi komunikasi dengan tempat kerja dengan mempertimbangkan aturan yang berlaku, berusaha untuk meminta izin pada atasan agar pekerjaannya sementara dapat digantikan oleh orang lain dengan membayar seseorang untuk melakukan pekerjaannya dan ia akan kembali masuk setelah masa idahnya selesai. Pada sebagian pekerjaan tertentu

yang tidak memerlukan keahlian khusus, hal itu memungkinkan, namun pada pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus tentu tidak memungkinkan;

- e. Dari segi komunikasi dengan tempat kerja dengan mempertimbangkan aturan yang berlaku, berusaha untuk meminta izin pada atasan agar dapat melaksanakan pekerjaannya melalui rumah (*work from home*);
- f. Dalam hukum kepegawaian atau hak ketenagakerjaan, mengambil seluruh cuti yang dapat diambil, terlebih apabila ia memiliki hak cuti besar;
- g. Dari segi politik, memilih wakil rakyat yang mendukung terakomodirnya ketentuan fikih dalam peraturan perundang-undangan.