

ETIKA IKHTILAT DI TEMPAT KERJA DALAM KERANGKA TAMADUN ISLAM: ANTARA WAHYU DAN REALITI SEMASA

WORKPLACE IKHTILAT IN ISLAMIC CIVILIZATION: BETWEEN REVELATION AND REALITY

Dr. Nurhafizah Jauhari^{1*}
Mohd Masri Mohd Ramli²

¹ Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA Kampus Alor Gajah, Melaka, Malaysia. (Email: nurhafizahjauhari@uitm.edu.my)

² Jabatan Pengajian al-Qur'an dan al-Sunnah, Kuliyyah Ilmu Wahyu dan Sains Kemanusiaan Abdulhamid Abu Sulayman (AHAS KIRKHS), Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM), Malaysia. (Email: mohdmasri87@gmail.com)

*Corresponding author: nurhafizahjauhari@uitm.edu.my

Article history

Received date : 19-6-2025

Revised date : 20-6-2025

Accepted date : 25-7-2025

Published date : 15-8-2025

To cite this document:

Jauhari, N., & Mohd Ramli, M. M. (2025). Etika ikhtilat di tempat kerja dalam kerangka tamadun Islam: Antara wahyu dan realiti semasa. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 10 (74), 551 - 560.

Abstrak: Pergaulan antara lelaki dan perempuan dalam dunia profesional moden menuntut garis panduan yang jelas agar selari dengan etika Islam. Islam membenarkan interaksi antara jantina dengan syarat ia berpandukan adab yang memelihara maruah, amanah dan keharmonian sosial. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis etika ikhtilat profesional berdasarkan dalil al-Quran dan al-Sunnah serta menilai kesesuaiannya dalam konteks tempat kerja kontemporari. Kajian kualitatif ini menggunakan analisis tematik terhadap nas-nas wahyu dan pandangan ulama terpilih, dengan tumpuan kepada prinsip iffah, amanah dan maqasid syariah. Hasil kajian mendapati bahawa prinsip iffah (modesti/kesopanan) dan amanah berperanan sebagai kerangka asas dalam mengawal ikhtilat secara profesional, selaras dengan objektif maqasid syariah dalam memelihara maruah, agama dan ketenteraman masyarakat. Kajian ini menekankan bahawa etika ikhtilat bukan sekadar soal akhlak peribadi, tetapi juga cerminan tamadun Islam yang menekankan tanggungjawab sosial dan keluhuran akhlak. Namun begitu, kajian turut mengenal pasti bahawa ketiadaan panduan syarie yang menyeluruh dalam amalan semasa menjadi antara punca berlakunya isu seperti gangguan, fitnah dan penyalahgunaan kuasa di tempat kerja. Justeru, kajian ini mencadangkan suatu model etika ikhtilat profesional Islam yang menekankan panduan praktikal, pemantauan institusi dan pendidikan berterusan.

Kata Kunci: Ikhtilat, Etika Kerja, Tamadun Islam, Maqasid Syariah, Quran Sunnah.

Abstract: *The interaction between men and women in the modern professional setting requires clear guidelines that align with Islamic ethics. Islam permits gender interaction as long as it adheres to etiquettes that safeguard dignity, trust, and social harmony. This study aims to analyse the ethics of professional ikhtilat based on evidence from the Qur'an and Sunnah and to assess its applicability in contemporary workplace settings. This qualitative study employs thematic analysis of scriptural texts and selected scholarly views, with a focus on the principles of iffah (modesty), amanah (trustworthiness), and maqasid al-shari'ah. The findings show that iffah and amanah serve as foundational principles for regulating professional ikhtilat, in accordance with the objectives of maqasid al-shari'ah in protecting dignity, religion, and social order. The study emphasises that ikhtilat ethics are not merely a matter of personal morality, but also reflect the Islamic civilisation's emphasis on social responsibility and noble character. However, the research also identifies the lack of comprehensive Shariah-based guidelines in current practice as a contributing factor to issues such as harassment, slander, and abuse of power in the workplace. Accordingly, the study proposes an Islamic model for professional ikhtilat ethics that incorporates practical guidelines, institutional oversight, and continuous education.*

Keywords: *Ikhtilat, Work Ethics, Islamic Civilization, Maqasid Syaria, Quran Sunnah*

Pengenalan

Pergaulan sosial merupakan fitrah manusia yang hidup dalam masyarakat dan saling memerlukan antara satu sama lain. Interaksi ini berlaku secara berterusan dalam pelbagai ruang kehidupan seperti institusi keluarga, masyarakat dan organisasi kerja (Aqsa & Sabir, 2023). Dalam konteks dunia moden, salah satu bentuk interaksi yang paling ketara ialah pergaulan antara lelaki dan perempuan dalam ruang profesional. Keperluan kerjasama rentas jantina menjadi semakin penting dalam sektor pekerjaan yang berasaskan kompetensi dan keterbukaan. Fenomena ini sememangnya memberikan manfaat dari segi keberkesanan organisasi serta perluasan peluang kerjaya. Namun, ia juga mewujudkan pelbagai cabaran etika, terutama apabila interaksi jantina tidak berpandukan kepada garis sempadan moral yang jelas. Isu seperti gangguan seksual, pelanggaran maruah, serta penyalahgunaan kuasa di tempat kerja sering timbul apabila batas-batas ini diabaikan. Cabaran tersebut menjadi lebih kompleks apabila dasar dan amalan kerja dipengaruhi oleh nilai sekular dan liberal yang kurang memberi penekanan kepada prinsip moral berasaskan agama.

Islam tidak menolak keperluan interaksi antara lelaki dan perempuan dalam urusan kehidupan dan pekerjaan. Sebaliknya, syariat Islam menetapkan garis panduan dan adab tertentu yang bersifat pencegahan (preventif) dan pembinaan (konstruktif) bagi memelihara maruah, keharmonian sosial dan mengelakkan fitnah. Panduan ini merupakan satu sistem etika berteraskan nilai iman dan prinsip maqasid syariah, khususnya *hifz al-'ird* (pemeliharaan maruah), *hifz al-din* (pemeliharaan agama), dan *hifz al-nafs* (pemeliharaan jiwa).

Dalam disiplin ketamadunan Islam, etika ikhtilat profesional bukan sekadar dilihat sebagai peraturan perilaku individu, tetapi juga sebagai cerminan kepada struktur sosial yang sihat dan sistem nilai tamadun yang utuh. Namun begitu, kajian terdahulu masih kurang memberikan perhatian terhadap pendekatan holistik yang menggabungkan prinsip-prinsip wahyu dengan realiti dan keperluan semasa dunia pekerjaan.

Justeru, kajian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis konsep ikhtilat profesional dalam perspektif al-Quran dan al-Sunnah.
2. Menilai cabaran pelaksanaan etika ikhtilat dalam persekitaran kerja kontemporari.
3. Mengemukakan kerangka etika kerja Islam yang berasaskan maqasid syariah bagi membentuk persekitaran profesional yang harmoni dan bertamadun.

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis teks terhadap sumber wahyu serta pandangan ulama kontemporari, disokong oleh sorotan literatur berkaitan etika kerja dan ketamadunan Islam. Pendekatan ini diharap dapat menyumbang kepada pembangunan wacana etika kerja Islam yang bersifat aplikatif dan responsif terhadap keperluan semasa.

Kajian Literatur

Kajian literatur ini meneliti empat aspek utama. Pertama, isu pergaulan dan etika dalam Islam yang menjadi asas kepada interaksi antara jantina. Kedua, kajian berdasarkan sumber utama Islam seperti al-Quran dan al-Sunnah. Ketiga, analisis kontekstual serta perbandingan dengan pendekatan global. Akhir sekali, sorotan terhadap kajian terkini dan cadangan ruang penyelidikan masa hadapan.

Isu Pergaulan dan Etika dalam Islam

Isu pergaulan antara lelaki dan perempuan telah menjadi topik penting sejak awal perkembangan tamadun Islam. Dalam tradisi fiqh dan etika Islam, perbincangan ini tertumpu kepada penetapan sempadan interaksi sosial yang sah menurut syarak demi menjaga maruah dan kesejahteraan masyarakat. Islam tidak melarang interaksi antara jantina secara mutlak, sebaliknya menetapkan adab dan batas tertentu yang perlu dipatuhi dalam pelbagai ruang sosial seperti pendidikan, dakwah, pentadbiran dan sektor pekerjaan (Phayilah Yama et al., 2023).

Dalam era kontemporari, isu ini menjadi lebih signifikan apabila dikaji dalam kerangka profesionalisme dan etika kerja, khususnya berkaitan cabaran seperti gangguan seksual, penyalahgunaan kuasa serta ketidakseimbangan hubungan gender di tempat kerja (Charles & Grusky, 2004; Oktari, 2023). Namun, perbincangan yang menghubungkan pergaulan jantina dengan keperluan etika profesional yang menyeluruh—khususnya berteraskan maqasid syariah dan nilai ketamadunan—masih kurang diberi perhatian.

Kajian Berasaskan Sumber Islam

Beberapa kajian tempatan telah menyumbang kepada asas pemahaman terhadap konsep ikhtilat, namun kebanyakannya masih bersifat umum dan tidak mengaitkannya secara langsung dengan konteks profesional moden. Sebagai contoh:

Syarif (2021) membincangkan pandangan ulama klasik dan kontemporari mengenai ikhtilat dalam konteks organisasi mahasiswa. Kajian ini memberi kefahaman asas tetapi tidak mengembangkan perbincangan ke tahap aplikasi dalam sektor pekerjaan atau dalam kerangka ketamadunan.

Phayilah Yama et al. (2023) meneliti pembentukan akhlak remaja melalui pendekatan tafsir al-Quran seperti Tafsir Ibn Kathir dan Tafsir al-Azhar. Sumbangan mereka signifikan terhadap pemupukan adab dalam kalangan generasi muda, namun tidak membangunkan sistem etika kerja yang komprehensif.

Miftakur Rohman (2018) mengetengahkan pemikiran Abdul Karim Zaidan dalam al-Mufasssal fi Ahkam al-Mar'ah wa al-Bait al-Muslim yang menunjukkan keanjalan fiqh dalam menangani isu interaksi gender. Namun begitu, kajian ini masih belum membina model ikhtilat profesional yang berpandukan prinsip maqasid dan nilai ketamadunan Islam.

Shahrul Nizam Salahudin et al. (2015) pula membuktikan secara empirikal bahawa etika kerja Islam memainkan peranan signifikan dalam mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan pekerja di Malaysia. Melalui pendekatan model struktural dan analisis faktor pengesahan (CFA), mereka menunjukkan hubungan positif antara etika kerja Islam dan tiga dimensi komitmen organisasi: afektif, normatif dan kesinambungan. Kajian ini bukan sahaja menegaskan pentingnya prinsip-prinsip etika Islam dalam pengurusan organisasi moden, malah membuktikan bahawa nilai-nilai wahyu seperti kejujuran, tanggungjawab dan keadilan mampu membentuk budaya profesional yang lebih lestari dan beretika.

Kesemua kajian ini memberikan asas penting dalam memahami batas ikhtilat dan nilai etika Islam, namun belum sampai kepada pembentukan satu model etika profesional yang bersepadu dan relevan dengan keperluan dunia kerja kontemporari.

Kajian Kontekstual dan Perbandingan Global

Dalam konteks antarabangsa, beberapa kajian telah membincangkan isu pergaulan jantina dan etika kerja dari pelbagai sudut, walaupun tidak semuanya berasaskan kepada kerangka Islam: Charles dan Grusky (2004) membincangkan isu segregasi jantina di tempat kerja dari perspektif struktur organisasi dan keadilan sosial. Kajian ini menekankan keperluan kepada sistem nilai yang menyusun interaksi jantina secara adil, namun tidak mengaitkannya dengan prinsip syarak atau maqasid syariah.

Oktari (2023) meneliti etika dalam pentadbiran awam, khususnya berkenaan penyalahgunaan kuasa dan peranan generasi muda. Walaupun tidak menumpukan kepada sumber Islam, nilai-nilai seperti amanah dan tanggungjawab yang diketengahkan selari dengan ajaran Islam.

Fatikhatul Khasanah (2022) mengupas pandangan K.H. Husein Muhammad tentang wanita bekerja. Kajian ini mengesahkan bahawa penglibatan wanita dalam sektor awam selari dengan maqasid syariah selagi berpaksikan prinsip keadilan dan kemaslahatan. Namun begitu, pendekatannya masih belum sistematik dalam mengurus interaksi jantina dalam konteks kerja. Susanto (2021) mengetengahkan nilai komunikasi Islami seperti kejujuran, berkata baik, dan tabayyun sebagai asas kepada pergaulan sosial yang sihat. Walaupun penting, pendekatan ini masih bersifat normatif dan belum dijemakan dalam bentuk sistem etika ikhtilat profesional yang boleh diterapkan secara praktikal.

Kajian-kajian ini, meskipun tidak berasaskan sumber Islam secara langsung, mencerminkan keperluan sejagat terhadap garis panduan etika yang adil dan lestari dalam interaksi jantina—sesuatu yang Islam telah lama tekankan melalui pendekatan syariah dan ketamadunan.

Kajian Terkini dan Ruang Penyelidikan

Dapatan dari sorotan literatur ini menunjukkan bahawa walaupun terdapat pelbagai kajian berkaitan fiqh ikhtilat dan etika sosial Islam, namun masih belum wujud satu kerangka teori yang sistematik untuk ikhtilat profesional dalam konteks kontemporari—terutamanya yang berasaskan prinsip maqasid syariah dan dimensi ketamadunan Islam.

Kekosongan ini membuka ruang kepada kajian ini untuk menyumbang dalam pembangunan satu pendekatan bersepadu berasaskan sumber wahyu, keperluan semasa, dan nilai-nilai tamadun Islam. Tambahan pula, kajian ini mengambil kira dapatan empirikal dan prinsip normatif, serta mensasarkan rumusan model ikhtilat profesional yang praktikal dan berpaksikan syariah.

Berbeza dengan kajian-kajian terdahulu, penyelidikan ini menawarkan satu model ikhtilat profesional berasaskan integrasi prinsip maqasid syariah, nilai ketamadunan, serta dapatan empirikal, yang dapat diaplikasikan secara langsung dalam persekitaran kerja moden.

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbentuk analisis dokumen (*documentary analysis*) bagi meneroka dan memahami konsep *ikhtilat* profesional dari perspektif ketamadunan Islam. Pendekatan ini dipilih kerana ia sesuai untuk menilai prinsip normatif Islam dalam konteks sosial dan profesional yang dinamik, serta membina kerangka teoretikal berasaskan sumber wahyu dan realiti kontemporari.

Sumber kajian terdiri daripada dua kategori utama:

- Sumber primer melibatkan al-Quran dan al-Sunnah yang menjadi asas rujukan dalam menentukan batasan, adab serta prinsip interaksi antara lelaki dan perempuan menurut syarak.
- Sumber sekunder meliputi karya-karya klasik dan kontemporari ulama, disertai penulisan akademik moden yang membincangkan tema *'iffah* (kesucian diri), amanah dan etika kerja berlandaskan nilai Islam.

Proses analisis data dijalankan menggunakan kaedah analisis tematik. Tiga peringkat utama diaplikasikan, iaitu: (i) pengekstrakan data daripada teks terpilih, (ii) pengelompokan data kepada kategori tematik, dan (iii) penginterpretasian berdasarkan kerangka maqasid syariah. Pendekatan ini membolehkan penilaian yang menyeluruh terhadap kesesuaian pelaksanaan prinsip *ikhtilat* dalam dunia profesional, khususnya dalam usaha memelihara lima aspek utama maqasid: agama, nyawa, akal, keturunan dan harta.

Selain sumber normatif, kajian turut menganalisis dokumen berkaitan seperti garis panduan etika organisasi berasaskan Islam, kod etika institusi awam, dan laporan kes pelanggaran etika pergaulan di tempat kerja. Data empirik ini berperanan sebagai bukti sokongan dalam menilai tahap penerapan prinsip syariah dalam amalan profesional.

Akhir sekali, kajian menggunakan kaedah perbandingan kritikal untuk mengenal pasti jurang antara idealisme wahyu dan realiti pelaksanaan prinsip *ikhtilat* di tempat kerja. Analisis ini mengambil kira cabaran budaya, norma sosial serta struktur organisasi semasa. Gabungan pendekatan normatif dan empirik ini bertujuan merumuskan satu model etika ikhtilat profesional Islam yang sistematik, praktikal dan selari dengan maqasid syariah untuk diaplikasikan dalam konteks pekerjaan moden.

Dapatan Kajian

Takrif *Ikhtilat*: Pemahaman Klasik dan Konteks Profesional Kontemporari

Istilah *ikhtilat* berasal daripada kata kerja Arab *kha-la-ta* (خلط), yang membawa maksud “bercampur” atau “bergabung”. Secara etimologi, ia merujuk kepada percampuran fizikal dan

bukan secara eksklusif kepada interaksi antara lelaki dan wanita. Dari perspektif epistemologi, *ikhtilat* bukanlah istilah yang lazim digunakan dalam wacana fiqh klasik. Al-Qaradawi (2007) menegaskan bahawa istilah ini bersifat moden dan sering diguna dalam konteks polemik sosial kontemporari. Dalam teks klasik, interaksi jantina lebih banyak dibincangkan menggunakan istilah neutral seperti *liqā'* (pertemuan) atau *musyārah* (penyertaan).

Dalam konteks syariah, *ikhtilat* merujuk kepada interaksi bebas antara lelaki dan wanita bukan mahram dalam ruang yang berpotensi menimbulkan fitnah atau pelanggaran prinsip moral Islam, khususnya *'iffah* (kesucian diri) dan *ghadd al-baṣar* (menundukkan pandangan). Pemahaman ini menjadi lebih kompleks dalam era moden, melibatkan interaksi digital, kolaborasi profesional, dan struktur sosial bercampur jantina, sekali gus menuntut penilaian semula terhadap garis panduan etika Islam secara lebih realistik dan kontekstual.

Hukum *Ikhtilat*: Analisis Dalil, *Maqasid* dan Realiti Sosial

Hukum *ikhtilat* dalam Islam tidak bersifat mutlak, sebaliknya ditentukan oleh konteks, niat, bentuk interaksi dan potensi kesan terhadap nilai-nilai syarak. Pendekatan ini disokong oleh ulama seperti 'Abd al-Karim Zaydan, Yusuf al-Qaradawi dan Wahbah al-Zuhayli yang berpandangan bahawa larangan percampuran jantina adalah berasaskan kaedah *sadd al-dhara'i'* bagi mengelakkan fitnah serta pelanggaran maruah dan akhlak (al-Qaradawi, 2007; Zaydan, 1989).

Pendekatan kontemporari yang mengintegrasikan kerangka *maqasid al-shari'ah* dan *fiqh al-waqi'* membolehkan hukum *ikhtilat* dinilai secara dinamik. Penglibatan wanita dalam ruang awam seperti pendidikan dan kerjaya diiktiraf selagi interaksi dikawal dengan adab dan garis panduan syarak. Sejarah Islam turut menunjukkan penglibatan aktif wanita dalam masyarakat tanpa pengasingan mutlak, mencerminkan sifat fleksibel fiqh Islam yang selaras dengan perkembangan zaman.

***Ikhtilat* Profesional di Tempat Kerja: Realiti dan Cabaran Etika**

Interaksi antara lelaki dan wanita di tempat kerja merupakan realiti tidak dapat dielakkan dalam masyarakat moden. Budaya organisasi kontemporari yang menekankan keterbukaan dan kerjasama sering kali mewujudkan ruang pergaulan yang longgar batasnya. Kajian mendapati bahawa penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan semakin diterima dan menyumbang secara signifikan kepada produktiviti organisasi (Kasprzak, 2024). Namun, interaksi tanpa batasan syarak membawa kepada pelbagai cabaran etika.

Antara isu yang dikenal pasti termasuk situasi berdua-duaan tanpa keperluan syarie, komunikasi tidak profesional dalam talian, sentuhan fizikal tanpa keperluan, serta penggunaan bahasa atau jenaka berunsur seksual. Selain itu, luahan emosi kepada rakan sekerja berlainan jantina juga boleh mengaburkan batas antara hubungan profesional dan peribadi. Kekurangan kod etika yang jelas serta pengurusan ruang kerja yang tidak peka terhadap sensitiviti gender turut membuka ruang kepada fitnah dan gangguan seksual.

Kesemua ini menunjukkan bahawa *ikhtilat* di tempat kerja menuntut satu pendekatan pengurusan yang jelas, sistematik, dan selaras dengan nilai Islam bagi mengelakkan implikasi negatif terhadap individu dan organisasi.

Analisis Berdasarkan *Maqasid al-Shari'ah* dan Etika Kerja Islam

Dapatan menunjukkan bahawa isu *ikhtilat* profesional perlu dianalisis secara menyeluruh dalam kerangka *maqasid al-shari'ah*. Interaksi bebas yang tidak dikawal boleh menggugat objektif utama syariah seperti pemeliharaan agama (*hifz al-din*), nyawa (*hifz al-nafs*), dan maruah (*hifz al-'ird*). Dalam konteks organisasi, ia turut menjejaskan integriti, keharmonian, dan reputasi institusi.

Oleh itu, penggubalan dasar yang berteraskan etika kerja Islam adalah keperluan mendesak. Ini termasuk pembangunan kod etika interaksi gender, pemisahan ruang kerja secara strategik, latihan kesedaran etika, serta penggunaan teknologi secara bertanggungjawab. Etika kerja Islam menuntut nilai *amanah*, *taqwa*, dan *ihsan*, justeru semua bentuk interaksi gender perlu bersandarkan adab dan niat yang sah di sisi syarak.

Kesimpulannya, *ikhtilat* bukan isu yang harus ditangani dengan larangan total, tetapi memerlukan pendekatan pengurusan yang bijak, berasaskan syarak, dan relevan dengan realiti semasa.

Perbincangan

Isu *ikhtilat* (pergaulan antara lelaki dan wanita) terus mengalami evolusi ketara seiring perubahan zaman. Jika dahulu interaksi lebih bersifat fizikal dan terbatas kepada ruang sosial tertentu, hari ini pergaulan berlaku dalam bentuk yang lebih kompleks dan pelbagai – termasuk dimensi psikologi dan maya. Dalam konteks dunia kerja moden, pergaulan rentas jantina bukan sahaja berlaku secara fizikal tetapi juga melalui platform digital seperti media sosial, aplikasi komunikasi dan sistem kerja jarak jauh (Kamali, 2008). Realiti ini menuntut pendekatan fiqh yang lebih kontekstual, dinamik dan berteraskan *maqasid al-shari'ah* agar prinsip-prinsip Islam kekal relevan dan berfungsi.

Perbincangan kontemporari mengenai *ikhtilat* sering kali terperangkap antara dua pendekatan ekstrem. Pendekatan konservatif cenderung mengharamkan hampir semua bentuk interaksi gender atas dasar pencegahan maksiat, manakala pendekatan liberal menuntut kebebasan mutlak atas nama hak individu (Al-Qaradawi, 2001; Auda, 2008). Kedua-dua pendekatan ini berisiko mengabaikan kehendak syariah yang menuntut keseimbangan antara perlindungan maruah dan keperluan sosial. Dalam hal ini, pendekatan *wasatiyyah* Islam yang berpaksikan keadilan dan *maqasid* menawarkan jalan tengah yang lebih inklusif dan praktikal.

Dalam kerangka fiqh, prinsip-prinsip seperti *sadd al-dhara'i'* (menutup jalan kepada kemudaran) dan *jalb al-maslahah* (menarik kemaslahatan) menjadi asas utama dalam merumuskan hukum berkaitan pergaulan di tempat kerja. Selain itu, kaedah *al-'adah muhakkamah* (adat sebagai sumber hukum) dan *al-mashaqqah tajlib al-taysir* (kesukaran membawa kemudahan) membuka ruang kepada ijtihad kontekstual yang responsif terhadap keperluan semasa (Ibn Ashur, 2006). Maka, fiqh *ikhtilat* di tempat kerja wajar dibina atas prinsip pemeliharaan agama, maruah dan kesejahteraan sosial tanpa menafikan realiti dan keperluan semasa.

Islam tidak menolak penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan, namun menetapkan garis panduan agar interaksi antara jantina berlaku secara beretika, profesional dan menjaga maruah kedua-dua pihak. Oleh itu, pembentukan dasar dan garis panduan yang jelas, praktikal dan bersifat pencegahan amat penting bagi memastikan persekitaran kerja yang sihat dan berintegriti (Hashim, 2020). Antara cadangan yang boleh diterapkan termasuklah pengasingan

ruang kerja, penggunaan ruang terbuka, pemantauan melalui teknologi (seperti CCTV), serta pelaksanaan sistem kerja fleksibel atau jarak jauh bagi mengelakkan *khulwah* dan interaksi yang boleh menimbulkan fitnah.

Dalam bidang tertentu seperti kesihatan, pendidikan atau kaunseling, prinsip *sadd al-dhara'i* perlu diterapkan secara strategik dengan mengambil kira keperluan tugas. Begitu juga dalam komunikasi digital—penggunaan bahasa yang tidak sesuai, perkongsian kandungan peribadi, atau interaksi yang terlalu mesra antara jantina—perlu dikawal melalui kod etika kerja Islam yang jelas. Isu seperti perkongsian kenderaan dan penginapan ketika tugas kerja juga perlu ditangani secara ber hikmah dengan mempertimbangkan maslahat dan mafsadah.

Tambahan pula, kecenderungan berkongsi tekanan emosi dengan rakan sekerja berlainan jantina boleh mewujudkan keterikatan emosi yang mengaburkan batas profesional. Maka, intervensi berasaskan syariah seperti latihan etika kerja Islam, bimbingan kerohanian dan sokongan psikososial perlu disediakan secara berterusan oleh pihak organisasi.

Secara keseluruhan, pengurusan fiqh *ikhtilat* di tempat kerja hendaklah berpaksikan prinsip *maqasid al-shari'ah*, khususnya dalam memelihara agama (*hifz al-din*), nyawa (*hifz al-nafs*) dan maruah (*hifz al-'ird*). Nilai amanah, *iffah* (kehormatan diri) dan adab profesional wajar dijadikan asas dalam setiap bentuk interaksi gender. Pendekatan terhadap isu ini mestilah bersifat mendidik, membimbing dan sesuai dengan konteks semasa, tanpa terjerumus dalam fahaman yang terlalu longgar atau terlalu sempit.

Kesimpulannya, dasar dan garis panduan yang dirangka bagi menangani isu *ikhtilat* harus selaras dengan tuntutan syariah, keperluan organisasi dan budaya setempat. Sekiranya diurus dengan adil dan beretika, interaksi profesional antara lelaki dan wanita bukan sahaja dapat dikawal, malah mampu menjadi pemangkin kepada budaya kerja yang produktif, berintegriti dan berpaksikan nilai-nilai Islam.

Rumusan

Isu *ikhtilat* dalam konteks profesional menuntut pendekatan fiqh yang dinamik, realistik dan berteraskan prinsip *maqasid al-shari'ah*. Kajian ini menunjukkan bahawa *ikhtilat* bukanlah isu yang boleh dinilai secara hitam-putih. Sebaliknya, ia perlu diteliti berdasarkan niat, bentuk interaksi, konteks semasa, serta implikasinya terhadap maruah dan etika kerja. Interaksi antara lelaki dan wanita di tempat kerja adalah suatu realiti yang sukar dielakkan, namun Islam menyediakan kerangka nilai yang jelas untuk mengurusnya dengan adab, profesionalisme dan kehormatan.

Dalam realiti semasa, pergaulan rentas jantina dalam ruang pekerjaan perlu dikawal melalui dasar dan garis panduan yang berteraskan prinsip-prinsip utama Islam seperti *hifz al-din* (memelihara agama), *hifz al-'ird* (memelihara maruah), dan *hifz al-nafs* (memelihara nyawa). Prinsip ini perlu disokong dengan nilai profesionalisme, integriti dan amanah dalam setiap bentuk interaksi. Justeru, pendekatan terbaik bukanlah pengasingan mutlak atau kebebasan tanpa batas, tetapi pendekatan *wasatiyyah* yang bersandarkan ijtihad kontemporari, kod etika kerja Islam dan sistem pemantauan bersifat pencegahan.

Gabungan antara kefahaman fiqh, kepekaan terhadap keperluan semasa, serta pelaksanaan dasar yang berkesan akan memastikan interaksi gender di tempat kerja dapat diurus secara seimbang, selamat dan selaras dengan nilai-nilai syarak. Pendekatan ini juga mampu

menyumbang kepada pembentukan budaya kerja Muslim yang bermaruah, produktif dan berintegriti.

Penghargaan

Penulis merakamkan penghargaan atas sokongan institusi yang telah membantu melancarkan penulisan artikel ini.

Bibliografi

Buku & Ensiklopedia:

- Abu al-‘Azm, ‘A. al-G. (2023). *Mu‘jam al-Ghani al-Zahir* (Vols. 1–4). Dubai: Yayasan Pengetahuan Mohammed bin Rashid Al Maktoum.
- al-Azraq, I. b. ‘A. (2004). *Al-Ikhtilat baina al-waqi‘ wa al-tashri‘: Dirasah fiqhiyyah ‘ilmiyyah tatbiqiyyah fi hukm al-ikhtilat wa atharuhu* (Nasir b. Sulaiman al-‘Umar, Prakata). Riyadh: Maktabah Nūr al-Islām. <http://www.islamlight.net>
- Al-Lajmi, A., Al-Khouri, S., Bin Salama, A. B., Obeid, A. L., & Al-Razzaz, N. (Eds.). (n.d.). *Al-Mu‘jam al-Muhit*. Al-Shamila al-Dhahabiyyah.
- Ibn Manzur, M. b. M. b. A. al-Ansari al-Ruwaifi ‘i al-Afriqi. (1993). *Lisan al-‘Arab* (Vol. 7, p. 291; 3rd ed.; al-Yaziji et al., Eds.). Dar Sadir.
- Kementerian Wakaf dan Hal Ehwal Islam Kuwait. (1984–2006). *Al-Mawsu‘ah al-Fiqhiyyah al-Kuwaitiyyah* (Vol. 2, p. 289). Kuwait: Dar al-Salasil.
- Qutb, S. (1992). *Fi Zilal al-Qur‘an* (17th ed., Vol. 3, p. 1231). Dar al-Shuruq.
- Zaidan, ‘A. K. (1993). *Al-Mufasssal fi ahkam al-mar‘ah wa al-bayt al-muslim fi al-shari‘ah al-islamiyyah* (Vol. 3, pp. 421–426). Beirut: Mu‘assasat al-Risalah.
- Zuhayli, W. (2012). *Mawsu‘ah al-fiqh al-islami wa al-qadaya al-mu‘asirah* (3rd ed., Vol. 13).

Jurnal:

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09>
- Anwar Prabu Mangkunegara, & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Aqsa, M. N., & Sabir, M. (2023). Ikhtilat dalam perspektif ulama klasik dan ulama kontemporer: Studi kasus pengkaderan Basic Training Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Gowa Raya. *Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, 4(3), 787–802. <https://doi.org/10.24252/shautuna.v4i3.32931>
- Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.
- Damaske, S. (2011). A “major career woman”? How women develop early expectations about work. *Gender & Society*, 25(4), 409–430. <https://doi.org/10.1177/0891243211412050>
- Domenico, D. M., & Jones, K. H. (2006). Career aspirations of women in the 20th century. *Journal of Career and Technical Education*, 22(2), 1–9. <https://doi.org/10.21061/jcte.v22i2.429>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)

- Helson, R. (1972). The changing image of the career woman. *Journal of Social Issues*, 28(2), 33–46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00016.x>
- Jamhir. (2020). Penyelesaian kasus jarimah ikhtilat di Gayo menurut hukum Islam. *Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial*, 5(2), 150–170.
- Karamullah, I., & Kara, S. A. (2021). Interaksi pria dan wanita dalam organisasi Lembaga Dakwah Kampus Al-Jami' perspektif empat mazhab. *Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.24252/shautuna.v2i1.16287>
- Kasprzak, E. K. (2024). Career patterns and career satisfaction of women and men in Poland in years 1990–2010. *Journal of Gender Studies*, 33(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/09589236.2023.2245337>
- Khasanah, F. (2022, April 16). Istri bekerja dalam relasi seksual (Studi pemikiran K.H. Husein Muhammad dalam buku Fiqih Perempuan). *At-Ta'aruf: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.59579/ath.v1i1.3021>
- Khairunnisa, P., & Riyanto, S. (2020). The influence of work motivation and work environment on employee performance at Trapo Indonesia. *Journal of Social Science*, 1(5), 367–374. <https://doi.org/10.46799/jss.v1i5.43>
- Mat Dahan, A. F., Mohd Yunus, A., Md Baharudin, M. H. A., Abdul Rasol, L., & Othman, M. M. (2023). Pembangunan model etika pergaulan dari perspektif syarak Islam. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences*, 6(3), 109–116.
- Oktari, Y. (2023). Urgensi etika pejabat publik dan peranan generasi Z dalam studi administrasi publik. *JlAP: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 9(1), Article 2. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap/2023.009.01.2>
- Oktari, Y., Mindarti, L. I., & Sujarwoto. (2023). Urgensi etika pejabat publik dan peranan generasi Z dalam studi administrasi publik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 9(1), 11–20. <https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article/view/764>
- Rahmadewi, M., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ. *LOKAWATI*, 2(1), Januari. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.507>
- Rohman, M. (2018). Urgensi ikhtilat menurut Abdul Karim Zaidan. *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(1), 82–102. <https://doi.org/10.33754/miyah.v14i01.362>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1). <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Susanto, J. (2016). Etika komunikasi Islami. *Waraqat: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 1(1), Article 28. <https://doi.org/10.51590/waraqat.v1i1.28>
- Susanto, J. (2016). Etika komunikasi Islami. *Jurnal Waraqat*, 1(1), 1–12.

Kertas Persidangan & Laman Web:

- Salahudin, S. N., Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2015, October 5–6). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment [Paper presentation]. *7th International Economics & Business Management Conference*, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Yusuf al-Qaradawi. (2007, February 14). *Al-Ikhtilat bayna al-jinsayn: Haqiqatuhu wa hukumuhu wa dawabiṭuhu*. Laman rasmi Yusuf al-Qaradawi. <https://www.al-qaradawi.net/node/4298>