

Cuti Melahirkan di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan (Studi Relevansi pada Konteks Pasal 82 UU Ketenagakerjaan dan Surah Al Ahqaf Ayat 15)

Miftahul Jannah

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah, Balikpapan, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: miftahuljannah.malewa@gmail.com

Article History

Received: October

Revised: October

Published: November

Key Words:

Maternity Leave,
Manpower Act, Al-
Ahqaf.

Abstract: *This article discusses maternity leave at the Hidayatullah Islamic Boarding School in Balikpapan and its relevance to Article 82 of the Manpower Act and Surah Al-Ahqaf, verse 15 of the Qur'an. The purpose of this study is to analyze the alignment of maternity leave practices according to the staffing regulations at Hidayatullah Islamic Boarding School in Balikpapan with the applicable Manpower Act and the perspective of Surah Al-Ahqaf, verse 15. This research uses a qualitative approach and a library research method, as the researcher examines the legal standing of the staffing regulations at Hidayatullah Islamic Boarding School as the basis and object of study. The data analysis technique used is content analysis. The findings show that in the staffing regulations at Hidayatullah Islamic Boarding School, there is a difference in the allocation of maternity leave, with a duration of 2 months counted from the first day of childbirth. However, teaching staff are allowed to start their leave earlier depending on their health condition. When compared to Article 82 of the Manpower Act, which grants 3 months of maternity leave, the policy for teaching staff at Hidayatullah Islamic Boarding School does differ. Nevertheless, the established culture within the school is highly supportive and does not impose hardship on pregnant women or new mothers. In relation to Surah Al-Ahqaf, verse 15, in the context of life at Hidayatullah Islamic Boarding School, the processes of education and breastfeeding are closely linked to Islamic values. However, the context of the message in Surah Al-Ahqaf, verse 15, and the current regulations still fall short in protecting the rights of both mother and child.*

Kata Kunci:

Cuti Melahirkan, UU
Ketenagakerjaan, Al
Ahqaf Ayat 15.

Abstrack: Artikel ini membahas tentang cuti melahirkan di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan dan relevansinya terhadap pasal 82 UU Ketenagakerjaan dan QS al Ahqaf ayat 15. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kesesuaian praktik cuti melahirkan berdasarkan aturan kepegawaian di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan dengan UU ketenagakerjaan yang berlaku dan berdasarkan perspektif Qs al Ahqaf ayat 15. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis studi pustaka (library research) karena peneliti menelaah legal standing aturan kepegawaian yang berlaku di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan sebagai informasi dan objek yang diteliti. Adapun tehnik analisis data yang digunakan peneliti adalah content analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam aturan kepegawaian pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan terdapat perbedaan pemberian waktu cuti pada ibu melahirkan yaitu selama 2 bulan dihitung dari hari pertama melahirkan. Akan tetapi tenaga pendidik diperbolehkan mengambil masa cuti lebih awal sesuai kondisi Kesehatan. Adapun jika dihubungkan dengan UU ketenagakerjaan pasal 82 yang memberikan waktu cuti melahirkan selama 3 bulan, bahwa tenaga pendidik di lingkungan pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan jelas berbeda, akan tetapi kultur yang telah terbangun di pondok ini sangat mendukung dan tidak memberatkan kondisi ibu yang sedang hamil dan memiliki bayi. relevansi dalam Qs al Ahqaf ayat 15 bahwa dalam konteks kehidupan di pondok pesantren Hidayatullah, proses pendidikan dan menyusui bayi sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai Islam. Namun demikian, kontekstualitas dari maksud yang tertuang dalam surah al Ahqaf ayat 15 dan aturan yang berlaku saat ini masih belum mampu melindungi hak anak maupun ibu.



Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman, tidak sedikit wanita yang memiliki peran ganda. Hal ini menjadi sesuatu yang lumrah dan juga biasa. Usaha untuk mengembangkan kemampuan diberbagai kehidupan dan ditunjang dengan pendidikan dan keterampilan yang baik menjadikan tidak sedikit wanita bekerja di luar rumah. Data Badan Pusat Statistik menerangkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita tahun 2021 meningkat, dengan prosentasi 36,20% dibandingkan tahun 2020 di angka 34,65% (BPS, 2023).

Namun karena kodratnya, tenaga kerja wanita yang sudah menikah dipastikan mengalami fase melahirkan dan menyusui. Dan dalam kondisi melahirkan tidak memungkinkan wanita menjalani pekerjaannya secara maksimal sampai dengan waktu tertentu. Sehingga perlu diberikan hak-hak khusus selama masa melahirkan dan menyusui. Dalam hal ini pemerintahan dengan regulasinya telah mengatur problematika tersebut, sehingga seorang wanita tetap memiliki pekerjaan namun dengan tidak meninggalkan kodratnya sebagai seorang ibu.

International Labour Organization (ILO), badan khusus di bawah PBB yang existing fokus pada buruh di tahun 2014 menerbitkan laporan khusus tentang kehamilan dalam “Maternity and paternity at work”, bahwa 830 juta perempuan di belahan dunia tidak mendapatkan perlindungan yang memadai terkait kehamilan. Dari angka tersebut 80 % tersebar di daratan benua Afrika dan Asia. Informasi sekitar 28,4% wanita tenaga kerja di seluruh dunia yang akan menerima tunjangan kehamilan (ILO, 2014).

Secara global, dari hasil penelitian ILO terkait kepatuhan negara terhadap Konvensi No. 183 terkait standar cuti kehamilan 14 minggu persentasinya 53% dari 185 negara. Rinciannya 42 negara melampaui dan justru mengikuti Rekomendasi No.191 yaitu memberikan cuti kehamilan hingga 18 minggu. Enam puluh negara memberikan cuti 12 hingga 13 minggu – kurang dari durasi yang ditentukan oleh Konvensi No. 183, tetapi konsisten dengan tingkat yang ditetapkan oleh Konvensi No. 3 dan 103 setidaknya 12 minggu dari cuti. Hanya 27 negara (15 persen) yang memberikan cuti hamil kurang dari 12 minggu. Di Indonesia sendiri, secara konstitusional negara menjamin dan melindungi hak setiap pekerja, baik dari segi imbalan maupun perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini sebagaimana regulasi pada Undang Undang Ketenagakerjaan. Salah satu diantara sekian banyak perlindungan yang diberikan dan dijamin oleh pemerintah ialah hak cuti hamil dan melahirkan. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 82 (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyatakan :

“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”

Meskipun di Indonesia dalam regulasinya pada pasal 82 ayat 1 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sudah memberikan waktu cuti 3 bulan (1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan), tetapi waktu tersebut masih dapat dikatakan minim jika diperbandingkan dengan negara-negara maju dan di eropa seperti Estonia, Inggris Raya, Hungaria, Swedia, Albania, Denmark, Serbia, Islandia, Finlandia, dan Norwegia yang memberikan batas waktu melahirkan di atas 14 pekan serta jatah untuk menyusui. Di negara ASEAN seperti Malaysia dan Vietnam misalnya juga memiliki batas cuti kehamilan 14 pekan (OECD Family Database, 2021).

Maksud hadirnya regulasi hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan sebagaimana UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dilaksanakan untuk membantu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, khususnya kesehatan reproduksi perempuan itu sendiri. Selain itu, Kebijakan pengaturan cuti melahirkan sudah lama diterapkan dengan tujuan memberikan perlindungan bagi ibu hamil dan menyusui, sesuai Pasal 71 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, perempuan tersebut diberikan hak reproduksi (Rijadi, 2012).

Turunan dari undang-undang ketenagakerjaan, terdapat regulasi spesifik terkait cuti melahirkan bagi pegawai. Sebagaimana pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 pasal 325 BAB XII ayat 3 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatur Hak cuti melahirkan bagi wanita PNS adalah 3 bulan. Dan ajaran Islam menjelaskan terkait waktu melahirkan sampai masa menyapih selama kurang lebih 30 bulan (2 tahun 6 bulan) (Sukmadewi, 2016). Sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an.

“Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan...” (Q.S. Al-Ahqaaf: 15).

Sejatimya prinsip dasar tenaga kerja dalam Islam adalah penekanan kepada kemaslahatan tenaga kerja. Sebab pada prinsipnya seorang muslim diharuskan untuk bekerja serta menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya. Sebagaimana dikatakan Yusuf al-Qardhawi bahwa bekerja adalah senjata pertama untuk memerangi kemiskinan. Dalam pengertian ini maka, tindakan "mencari nafkah sehari-hari" dianggap sebagai kewajiban agama dan sentral untuk membuat hidup seseorang "bermakna secara religius. Sebenarnya, harapan umum dalam Islam adalah bahwa seseorang "menghasilkan" lebih banyak daripada yang dia "konsumsi." Jadi, ada penekanan kuat untuk membantu individu menjadi mandiri dan "mendukung diri sendiri." Mengingat hal ini, ada dukungan agama yang signifikan untuk mengamankan hak-hak mereka yang bekerja. Misalnya, sebuah hadis Nabi melaporkan bahwa seseorang yang mengambil hak seorang pekerja harus dianggap sebagai penindas. Untuk mengilustrasikan hal ini, penting untuk mempertimbangkan beberapa bidang di mana hukum Islam memberikan panduan tentang konteks perburuhan (Zulfiqar, 2007).

Pada ukuran normal, setiap pekerja perempuan yang akan melahirkan diberikan masa cuti selama 3 (tiga) bulan. Untuk karyawan swasta dibagi sejak 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Dan Pegawai Negeri Sipil diberikan jangka 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan. Tentu kuantitas waktu tersebut diberikan atas dasar pertimbangan bahwa menjelang persalinannya seorang ibu perlu mempersiapkan diri secara jasmani dan rohani, kemudian pasca melahirkan butuh waktu maksimal dalam merawat sang bayi, terlebih dalam memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif (Sinaga, 2016).

Namun perihal pengakomodiran dalam pemberian jangka waktu cuti melahirkan, pegawai di lingkungan Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan sepertinya tidak merasakan masa cuti sebagaimana dimaksud. Kesenjangan jangka waktu cuti melahirkan dialami oleh pegawai guru dan dosen di Pondok Pesantren Hidayatullah yang hanya diberikan selama 2 bulan kalender. Dimana pengaturannya terdapat dalam Aturan Kepegawaian Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan Pasal 43 bagian kesatu, yang berbunyi, “Izin karena melahirkan dapat diberikan maksimal 2 bulan” (YPPH).

Dalam implementasi terhadap aturan yang berlaku, sebagaimana wawancara peneliti dengan salah satu tenaga pendidik di RA Raadhiyyan Mardhiyyah bahwasanya aturan masa cuti 2 bulan tersebut sudah berlaku sejak lama dan turun temurun. Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu NA, beliau adalah salah satu guru di MI Raadhiyyan Mardhiyyah Putri. Ia mengatakan bahwasanya masa cuti melahirkan di MI adalah 2 bulan, dan ini sudah lama berlaku.

Berdasarkan wawancara dan dokumen Aturan Kepegawaian Pondok Pesantren Hidayatullah, maka terdapat kesenjangan antara aturan serta praktek cuti melahirkan pegawai dengan regulasi serta ketentuan hukum Islam terkait kesempurnaan prosesi kehamilan. Hal inilah yang menjadikan dasar bagi peneliti untuk mengkaji lebih jauh bagaimana praktik atau penerapan cuti melahirkan untuk guru dan dosen di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan. Apakah sudah tepat selama 2 bulan atau justru harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, yakni 3 (tiga) bulan sebagaimana ditentukan untuk Pegawai Negeri Sipil dan karyawan swasta atau bahkan lebih lama lagi jika merujuk pada pasal 82 UU Ketenagakerjaan dan al Qur'an surah al Ahqaf ayat 15. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai Cuti Melahirkan Di Pondok Pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Balikpapan dan relevansinya terhadap pasal 82 UU Ketenagakerjaan dan QS al Ahqaf ayat 15.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sebagaimana Moleong mendefinisikan dari penelitian sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moha, 2019). Jenis studi pustaka (library research) dipilih karena peneliti menelaah legal standing aturan kepegawaian yang berlaku di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan sebagai informasi dan objek yang diteliti. Peneliti menelusuri dan melakukan perbandingan terkait cuti melahirkan yang terkandung dalam aturan kepegawaian tersebut untuk selanjutnya ditinjau dari pendekatan Hukum Islam yang terkandung pada surat al Ahqaf ayat 15.

Tehnik analisis data yang digunakan peneliti adalah "content analysis", yaitu Analisa atau penyajian yang dilakukan secara mendalam terhadap teks dengan tehnik apapun yang digunakan untuk menarik kesimpulan melalui usaha-usaha, menemukan karakteristik pesan, dan dilakukan secara objektif dan sistematis. Adapun Interpretasi penafsiran ayat dalam penelitian menggunakan pendekatan metode Tahlili, yaitu menafsirkan ayat 15 surat al Ahqaf dengan cara memaparkan segala aspek yang di kandung di dalam Al-Qur'an yang ditafsirkan, serta menerangkan makna yang tercakup di dalamnya dan menarik isi kandungan teks ayat-ayat al-Qur'an dengan cara menganalisis dari berbagai sisi (aspek).

Hasil dan Pembahasan

Cuti Melahirkan Berdasarkan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan No. 13 Th 2003

Pada masa kehamilan dan melahirkan atau mengalami keguguran, pekerja atau buruh perempuan juga berhak mengambil cuti, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan pasal 82 yang berbunyi:

1. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan

2. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (UU No. 13 Tahun 2003).

Setelah melahirkan, pekerja Perempuan perlu memberikan ASI kepada anak mereka, karena melalui air susu ibu (ASI) aka memberikan nutrisi terbaik untuk pertumbuhan anak. Pada perayaan Pekan ASI Sedunia pada Agustus 2018, disoroti pentingnya ASI dengan slogan "Breastfeeding: Foundation for life" atau ASI adalah fondasi kehidupan. Hal ini mendorong pemerintah agar pemberian ASI eksklusif kepada bayi yang baru lahir hingga usia 6 bulan dapat dimaksimalkan, dan diteruskan hingga usia 2 tahun. Namun, berdasarkan data WHO pada tahun 2016 menunjukkan bahwa hanya 42% bayi di Indonesia yang mendapatkan ASI eksklusif dari ibu mereka pada usia di bawah 6 bulan. Oleh karena itu pemerintah Indonesia melalui UU ketenagakerjaan memberikan kebijakan bahwa : pekerja Perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Cuti Melahirkan Berdasarkan Qs. Al Ahqaf ayat 15

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمْلُهُ وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ
أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي سُنَّةَ قَالِ رَبِّ أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ
وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي ۗ إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٥﴾

“Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). Mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan sehingga apabila dia telah dewasa dan umurnya sampai empat puluh tahun ia berdoa, "Ya Tuhanku, tunjukilah aku untuk mensyukuri nikmat Engkau yang telah Engkau berikan kepadaku dan kepada ibu bapakku dan supaya aku dapat berbuat amal yang saleh yang Engkau ridai; berilah kebaikan kepadaku dengan (memberi kebaikan) kepada anak cucuku Sesungguhnya aku bertobat kepada Engkau dan sesungguhnya aku termasuk orang-orang yang berserah diri.”

Dalam konteks cuti melahirkan, ayat ini memberikan dasar agama yang kuat untuk mendukung hak-hak perempuan dalam hal cuti melahirkan. Penekanan pada menyusui selama dua tahun menunjukkan pentingnya memberikan perhatian dan waktu yang cukup untuk anak dalam tahun-tahun awal kehidupannya.

Pembahasan

Relevansi Implementasi Aturan Kepegawaian dalam Konteks Pasal 82 UU no 13 tahun 2003

Pekerja wanita tidak dapat disamakan dengan pekerja pria karena pekerja Wanita memiliki kondisi biologis atau organ reproduksi yang berbeda dengan pekerja pria. Secara biologis, pekerja wanita dan pekerja pria memiliki organ reproduksi yang berbeda jauh sehingga terdapat perbedaan hak yang diberikan diantaranya masa haid, hamil, melahirkan dan masa menyusui. Dalam UUD 1945 perlindungan atas organ reproduksi pekerja wanita sudah diatur, dimana telah dijelaskan bahwa kesehatan merupakan bagian dari hak asasi manusia, melaksanakan perlindungan kesehatan reproduksi pekerja wanita merupakan hak asasi manusia

tersebut. Hak reproduksi khususnya terhadap wanita hamil dan menyusui juga dirumuskan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak reproduksi pekerja wanita seperti haid, hamil, melahirkan dan kesempatan menyusui diatur pada Pasal 81, Pasal 82 serta Pasal 83. Dalam hal cuti hamil dan melahirkan, setiap pekerja wanita yang hamil memiliki hari perkiraan lahir (HPL) untuk mengetahui kapan bayi akan lahir. Umumnya waktu melahirkan terjadi pada saat usia kehamilan 38 minggu sampai dengan 41 minggu. Namun pada kenyataannya tidak semua hari perkiraan lahir (HPL) tepat karena ada beberapa wanita hamil yang melahirkan lebih awal atau melahirkan prematur (Susanti & Sukranatha, 2021). Walaupun perlindungan mengenai organ reproduksi pekerja wanita telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan namun masih terdapat isu hukum yang tidak mendapatkan perhatian seperti cuti melahirkan prematur atau melahirkan lebih awal dari tanggal yang ditentukan.

Pada undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 yang dimaksud Menurut Rosalina, hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu: (1) hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi; (2) hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja; (3) hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan; (4) hak-hak pekerja perempuan dibidang sistem pengupahan (Rosalina, 2015). Dari keempat hak yang ada, yang termaktub dalam aturan kepegawaian pondok pesantren Hidayatullah hanyalah pada hak reproduksi saja. Dan jika di rincikan relevansi yang dimaksud hanya pada satu aspek saja, yaitu penentuan masa cuti yang masih menimbulkan banyak interpretasi karena disebutkan masa 2 bulan tanpa ada penjelasan waktu berlakunya.

Relevansi Implementasi Aturan Kepegawaian dalam Konteks Surah Al Ahqaf ayat 15

Cuti melahirkan dalam implementasi aturan kepegawaian Yayasan, Izin karena melahirkan dapat diberikan maksimal 2 bulan. Hal ini tertuang pada pasal 43 ayat kesatu. Konteksnya terkait pondok pesantren Hidayatullah tentu memerlukan analisis rasional terhadap masa berlakunya cuti hamil. Dalam konteks penelitian ini, sebenarnya pegawai, terutama guru yang baru melahirkan dan telah habis masa cutinya, masih mampu mengkonstruksikan aktifitas seperti biasanya pasca pemulihan. Hal ini dikarenakan sistem social dan lingkungan pondok pesantren merupakan sistem masyarakat yang patriarki. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini juga mengurai bahwa dalam konteks kehidupan di pondok pesantren Hidayatullah, proses pendidikan dan menyusui bayi sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai Islam. Namun demikian, kontekstualitas dari maksud yang tertuang dalam surah al Ahqaf ayat 15 aturan yang berlaku saat ini masih belum mampu melindungi hak anak maupun ibu.

Allah memerintahkan kepada orang tua untuk merawat dan mendidik anak dengan cara yang benar, serta menumpahkan perhatian kepada mereka, untuk menjadikannya dewasa dengan baik, sehat, kuat, dan mandiri. Di dalam surah al Ahqaf ayat 15 terdapat temuan-temuan betapa pentingnya peran orang tua mengambil peran tanggung jawab terhadap anaknya dari proses sebelum melahirkan hingga ke masa kemandirian penuh. Di dalam surah al Ahqaf ayat 15 tersebut terjelaskan sistematika pola Pendidikan ibu terhadap anak secara sistemik dan sistematis. Hal tersebut yaitu pada (1) masa prenatal (masa kandungan) (*hamalathu ummuha kurhaa*), (2) masa menyapih dua tahun (*wahamluhu wafishaluhu tsalaatsuuna syahran*), (3) masa transisi dari bayi hingga dewasa (*hatta idzaa balagha asyuddahu*), serta (4) usia matang 40 tahun (*wabalagha arba'iina sanah*).

Pertama, pada masa ini dinamakan masa kandungan, dimana peran ibu sangat dibutuhkan. Ibu yang sedang dalam keadaan mengandung harus memperhatikan kesehatannya dan juga kesehatan janinnya tidak hanya dalam hal makanan saja namun juga tingkah laku ibu juga akan kerap berpengaruh pada anak yang dikandungnya. Hendaknya ibu yang sedang mengandung tidak mengalami tekanan-tekanan dalam pikiran maupun hatinya. Sebab hal itu dapat membawa pengaruh besar bagi tumbuh kembang calon anak yang dikandungnya. Dalam kondisi kehamilan seperti ini, keberadaan ibu dibutuhkan untuk mengaplikasikan pendidikan pada masa kehamilan, yaitu dengan cara berdo'a, mentransformasi spiritual ibadah kepada janin dan metode ini adalah hal yang lebih penting yang harus diperhatikan seorang ibu ketika saat mengandung anaknya, yaitu hendaklah ibu melakukan hal-hal yang baik dan bermanfaat dan menjaga setiap tingkah lakunya agar terhindar dari perbuatan-perbuatan yang kurang bermanfaat.

Kedua, tanggung jawab ibu tidak selesai ketika bayi masih dalam kandungan saja, akan tetapi pada tahap selanjutnya yaitu melahirkan dan menyusui yang mana di dalam hal ini berlangsung selama tiga puluh bulan dengan masa mengandung. Usia 0-2 tahun disebut dengan tahap perkembangan pascanatal, yaitu ketika anak pertama melihat dunia. Dalam tahap ini salah satu indera yang sudah berkembang adalah indera pendengaran. Hal inilah yang menjadi alasan kenapa anak ketika lahir sangat dianjurkan kepada orang tua agar diperdengarkan azan dan iqomah di telinga sang anak.

Ketiga, tanggung jawab seorang ibu pada tahap ini adalah mengajarkan beribadah, terutama ibadah wajib seperti shalat. Pendidikan ibadah ini sebaiknya dilaksanakan sejak dini, karena tidak menutup kemungkinan anak sudah terbiasa melihat orang tuanya melakukan ibadah sehari-hari di rumah sejak ia berusia dini, maka pada saat ini menginjak usia tujuh tahun ia lebih mudah disuruh beribadah dan ketika ia berusia sepuluh tahun maka ia akan memahami lebih dalam tentang ibadah. Dan ketika anak sudah mencapai usia menikah, maka orang tua perlu memberikan pendidikan pranikah. Seperti, pertemuan pasangan suami dan isteri pertama kali, hukum-hukum keluarga dan sampai pada pergaulan antara suami dan isteri.

Kesimpulan

Dari hasil analisis terhadap aturan kepegawaian mengenai cuti melahirkan di pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan dengan mengacu pada pasal 82 UU ketenagakerjaan dan surah al ahqaf ayat 15 ditemukan bahwa, dalam aturan kepegawaian pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan terdapat perbedaan pemberian waktu cuti pada ibu melahirkan yaitu selama 2 bulan dihitung dari hari pertama melahirkan. Akan tetapi tenaga pendidik diperbolehkan mengambil masa cuti lebih awal sesuai kondisi Kesehatan. Adapun jika dihubungkan dengan UU ketenagakerjaan pasal 82 yang memberikan waktu cuti melahirkan selama 3 bulan, bahwa tenaga pendidik di lingkungan pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan jelas berbeda, akan tetapi kultur yang telah terbangun di pondok ini sangat mendukung dan tidak memberatkan kondisi ibu yang sedang hamil dan memiliki bayi. Adapun mengenai relevansi dalam Qs al Ahqaf ayat 15 bahwa dalam konteks kehidupan di pondok pesantren Hidayatullah, proses pendidikan dan menyusui bayi sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai Islam. Namun demikian, kontekstualitas dari maksud yang tertuang dalam surah al Ahqaf ayat 15 dan aturan yang berlaku saat ini masih belum mampu melindungi hak anak maupun ibu.

Referensi

- Adnan A. Zulfiqar, Religious Sanctification of Labor Law: Islamic Labor Principles and Model Provisions. *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, Vol. 9(2), 2007.
- Badan Pusat Statistik, accessed October 31, 2023, <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.
- Dokumen YPPH, Aturan Kepegawaian Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan.
- International Labour Organization, *Maternity and Paternity at Work*. Geneva: International Labour Office, 2014.
- Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1989).
- Meliani Rosalina, *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, 2015.
- Nomika Sinaga, Discrimination Against Duration Of Maternity Leave For Doctors And Pt Midwives, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 13 No. 04, 2016.
- OECD Family Database, *Parental Leave Systems*, (Organisation for Economic Co- operation and Development, 2021).
- Rizki Widya Ari Susanti, Anak Agung Ketut Sukranatha ‘‘Pengaturan Pemberian Cuti Melahirkan terhadap Pekerja yang Melahirkan Bayi Prematur’’ *Jurnal Kertha Negara* Vol. 9 No. 3 Tahun 2021
- Selamat Rijadi, *Paradigma Perlindungan Terhadap Perempuan Pekerja di Dunia Kerja dan Kesehatan Reproduksi dalam Perspektif Islam, Kebijakan Negara dan Realitas*. Jakarta : Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah, 2012.
- UU No. 13 Tahun 2003, accessed October 31, 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.
- Yudhitiya Dyah Sukmadewi, 2016, Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal Humani*, Vol. 6, No. 3.