

Harmonisasi Radā'ah dan Kebijakan Cuti Melahirkan bagi Guru Madrasah Ibtidaiyah kota Bengkulu

'Asri Rahma Waty ¹, Toha Andiko ², Iim Fahimah ³

Madrasah Tsanawiyah kota Bengkulu ¹, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu 23
asrhm23@gmail.com, toha@mail.uinfasbengkulu.ac.id , iimfahimah@mail.uinfasbengkulu.ac.id

Received : 06-09-2024 Revised : 26-09-2024 Accepted : 26-09-2024 Published on : 01-10-2024

Abstracts: This study analyses the harmonisation of radā'ah and maternity leave policies for teachers of Madrasah Ibtidaiyah in Bengkulu city. In its implementation, researchers found that there are madrasahs that have not implemented the duration of maternity leave for 3 months, thus researchers are interested in analysing how the implementation of maternity leave policy in the three madrasahs namely MI IT Generasi Rabbani, MIT Mutiara Assyifa and MIS As Shaffah. This research is a field research, which is descriptive qualitative in nature. Descriptive qualitative research is a method used to examine a phenomenon in the field. Based on the results of the study, researchers found that MI IT Generasi Rabbani provides leave for 3 months for the first child and 2 months for the second child to the last child, MIT Mutiara Assyifa and MIS As Shaffah provide leave for 40 days. According to Islamic law, radā'ah is an obligation for parents, because babies are still vulnerable and need good protection from those closest to them, namely parents. With regard to maternity leave, maternity leave contains great maslahat for the survival of babies and new mothers. The maternity leave policy is a manifestation of the maqosid Sharia towards the preservation of life, property and offspring, therefore the maternity leave policy is obligatory for madrasah teachers who have just given birth in accordance with applicable regulations.

Keywords: Maternity leave, Radā'ah and Bengkulu city

Abstrak: Penelitian ini menganalisis tentang harmonisasi radā'ah dan kebijakan cuti melahirkan bagi guru Madrasah Ibtidaiyah kota Bengkulu. Dalam implementasinya, peneliti menemukan bahwa terdapat madrasah yang belum menerapkan durasi masa cuti melahirkan selama 3 bulan, dengan demikian peneliti tertarik menganalisa bagaimana implementasi kebijakan cuti melahirkan di ketiga madrasah yakni MI IT Generasi Rabbani, MIT Mutiara Assyifa dan MIS As Shaffah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti suatu fenomena di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa MI IT Generasi Rabbani memberikan cuti selama 3 bulan untuk anak pertama dan 2 bulan untuk anak kedua hingga anak terakhir, MIT Mutiara Assyifa dan MIS As Shaffah memberikan cuti selama 40 hari. Menurut hukum Islam, radā'ah merupakan kewajiban bagi orang tua, karena bayi masih rentan dan membutuhkan perlindungan yang baik dari orang terdekatnya yakni orang tua. Berkaitan dengan cuti melahirkan, maka cuti melahirkan mengandung maslahat yang besar bagi keberlangsungan kehidupan bayi dan ibu yang baru melahirkan. Kebijakan cuti melahirkan merupakan wujud dari maqosid Syariah terhadap penjagaan terhadap jiwa, harta dan keturunan, oleh sebab itu kebijakan cuti melahirkan hukumnya wajib diberikan oleh madrasah kepada guru yang baru melahirkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata kunci: Cuti melahirkan, Radā'ah dan Kota Bengkulu

Pendahuluan

Cuti adalah istirahat yang harus diambil pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut atau telah berkerja selama 1 tahun. Cuti merupakan hak bagi karyawan dari sebuah instansi atau lembaga seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam UU ini mengatur tentang ketentuan cuti,

baik dari segi waktu dan jenis cuti apa saja yang didapatkan dari seorang pekerja, adapun macam-macam cuti meliputi: cuti tahunan, cuti sakit, cuti besar, cuti bersama, cuti hamil,

dan cuti acara penting.¹ Cuti secara umum dapat diartikan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi atau lembaga tersebut.

Cuti melahirkan tertuang dalam Pasal 82 ayat (1) UU ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “*Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan.*” Sehingga cuti melahirkan dapat diakumulasikan selama 3 bulan, adapun ketetapan cuti melahirkan untuk lebih rinci akan dibahas dalam perjanjian kerja masing-masing lembaga.²

Ketentuan durasi lamanya cuti bagi pekerja perempuan yang sedang hamil dan pasca melahirkan juga terdapat dalam konvensi tentang perlindungan kehamilan (*Pregnant Protection Conventional*) yang telah ditandatangani oleh Organisasi Buruh Internasional pada Tahun 1919. Pada Tahun 1952 ketentuan lama cuti bagi pekerja perempuan mengalami revisi, yaitu berupa perpanjangan periode cuti kehamilan yang awalnya 6 minggu menjadi 12 minggu atau 3 bulan dan untuk pengambilan waktu cuti pun fleksibel.³

Adapun bagi ayah juga terdapat cuti apabila isterinya melahirkan atau mengalami keguguran. Pada pasal 93 ayat 4 huruf e, UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “*Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja karena istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 hari.*” Sehingga waktu cuti bagi ayah adalah 2 hari.⁴

¹ Shidarta, Moralitas Profesi Hukum (Bandung: Refika Aditama, 2009), h. 99

² Shidarta, Moralitas..., h. 107

³Inama Anusantari, Iffatin Nur, Hak Cuti Haid, Hamil, Dan Melahirkan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid

Islam tidak menjelaskan secara tegas mengenai ketentuan cuti melahirkan, namun ada syariat yang mengacu pada cuti melahirkan yakni hadis tentang masa Nifas yang menganjurkan wanita beristirahat selama 40 hari atau setelah Nifasnya berakhir.

Pada dasarnya cuti melahirkan adalah hak bagi pekerja untuk dapat beristirahat menghilangkan trauma atau masa tegangnya selama melahirkan namun, cuti melahirkan juga mendatangkan manfaat bagi bayi, karena memberikan kesempatan baginya memperoleh hak yakni mendapatkan Asi Eksklusif dari Ibunya. Anjuran memberi ASI ini tertuang dalam Al-Qur'an, Allah swt berfirman dalam al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi:

وَالْوَلَدُتُ يُرْضِعَنَّ أُولَئِنَّ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ...
أَن يُتَمَّلِّهَ الرَّضَاعَةَ

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan.⁵

Kebijakan cuti yang ada saat ini pada dasarnya sudah memberikan kemaslahatan bagi orang tua dan anak. Dengan adanya cuti maka hak anak seperti menerima Asi, memperoleh pendidikan, perawatan dan rasa aman dari orang tuanya dapat direalisasikan. Dalam perspektif Hukum Islam, yang menekankan pada anjuran pemberian Asi dan pemberian waktu istirahat selama 40 hari atau selama masa nifas maka, cuti melahirkan merupakan suatu yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan memberikan cuti melahirkan dapat dilihat sebagai implementasi dari nilai-nilai tersebut, karena memberikan kesempatan kepada ibu untuk memberikan Asi kepada bayinya dengan baik, memastikan bahwa bayi menerima perawatan yang cukup, dan memberikan waktu yang

Syari'ah Ibnu Ashur, Akhak Jurnal Hukum Islam Volume 9, Nomor 2 · December 2021, h. 254

⁴ Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal pasal 93 ayat 4 huruf e

⁵ Syamil, Al Quran dan Terjemahan, Q.S Al-Baqarah/1:233.

memadai bagi ibu untuk pulih secara fisik dan mental setelah melahirkan.⁶

Hak anak yang terpenuhi akan memberikan kesejahteraan bagi tumbuh kembang anak. Tumbuh kembang anak merupakan tingkah laku anak sebagai bentuk gambaran kondisi fisik dan mental yang ia rasakan, seperti menangis, tertawa, rasa gelisah dan lain-lain. Mental anak dapat terganggu bila kebutuhan fisiknya terganggu atau haknya seperti memperoleh ASI kurang terpenuhi, terlebih lagi anak dengan usia 0-6 bulan masih sangat bergantung dengan Asi sebagai makanan pokoknya.

Kemudian menurut Pasal 128 Undang-Undang No. 39 tahun 2009 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif. Hak bayi untuk mendapatkan Asi eksklusif diatur dalam Pasal 28 ayat (1) berbunyi: "Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis."⁷

Pada kaitannya antara cuti melahirkan dengan hak anak adalah dengan adanya ketetapan periode cuti melahirkan yang kurang dari 2 Tahun jika berpedoman dengan Q.S Al-Baqarah: 233, sehingga hal ini ditakutkan akan berdampak pada pemenuhan hak anak khususnya bayi yang baru dilahirkan terhadap kebutuhannya akan Asi ekslusif. Pasalnya pemberian Asi ekslusif menurut anjuran dokter adalah 6 bulan atau sekurangnya 4 bulan, hal ini dikarenakan kandungan dalam Asi sangat bagus untuk pertahanan dan tumbuh kembang bayi, sehingga tidak ada yang dapat menggantikan posisi Asi bagi bayi.

⁶ VG. Tinuk Istiarti, Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal, Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia, Vol. 11 No. 2 bulan Oktober 2012, h. 104

⁷ Undang-Undang No. 39 tahun 2009 tentang Kesehatan

Dewasa ini, semakin banyak ibu yang berkerja, terutama yang berkerja sebagai guru, hal ini terjadi karena menjadi guru merupakan salah satu pekerjaan yang mulia dan banyak dibutuhkan dimana-mana. Profesi guru lebih cendrung diminati oleh perempuan, fakta ini diambil dari data Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kemendikbudristek, pada semester ganjil Tahun Ajaran (TA) 2022/2023 terdapat 3,3 juta guru di seluruh Indonesia. Dari total populasi guru nasional, sebanyak 2,36 juta orang atau 70,84% adalah perempuan. Sementara jumlah guru laki-laki sebanyak 972,05 ribu orang atau 29,16%.⁸

Selain sekolah negeri, saat ini terus bermunculan sekolah swasta, baik yang berbasis Islam maupun yang tidak. Sekolah swasta berbasis Islam biasanya diberi tambahan kata Islam Terpadu (IT) atau menggunakan nama Madrasah Ibtidaiyah (MI) untuk tingkat sekolah dasar, Madrasah Tsanawiyah (MTs) untuk tingkat menengah pertama dan Madrasah Aliyah (MA) untuk tingkat menengah atas. Seiring berjalaninya waktu minat masyarakat terhadap sekolah berbasis Islam ini semakin meningkat dan masyarakat percaya dengan sistem pendidikan yang ditawarkan di sekolah Islam, baik dari segi pelayanannya, cara mendidik anak-anaknya dan mata pelajaran yang diajarkan.

Tingginya minat terhadap disiplin Ilmu agama Islam inilah yang menjadi salah satu alasan sekolah Islam terus bermunculan seiring dengan tingginya kesadaran orang tua terhadap pendidikan agama di sekolah. Setidaknya tercatat ada 18 MI di kota Bengkulu, 2 diantaranya merupakan MI

⁸Cindy Mutia Annur, Mayoritas Guru di Indonesia adalah Perempuan, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/24/majoritas-guru-di-indonesia-adalah-perempuan#:~:text=Berdasarkan%20data%20Direktorat%20Jenderal%20Pendidikan,70%2C84%25%20adalah%20perempuan.>

Negeri dan sisanya adalah swasta. Dan jumlah MI terbanyak terdapat di kecamatan Selebar kota Bengkulu yakni ada 6 MI, satu diantaranya adalah MI Negeri sisanya adalah swasta.⁹

Bertambahnya jumlah MI di Bengkulu maka kebutuhan guru semakin meningkat. Adapun guru MI di Bengkulu didominasi oleh perempuan. Dengan banyaknya pekerja perempuan ini maka sekolah harus memberikan hak kepada guru perempuan terutama untuk guru hamil dan melahirkan berupa hak cuti melahirkan.

Beberapa Madrasah Ibtidaiyah di kecamatan Selebar kota Bengkulu telah memberikan hak kepada guru dan karyawan perempuan berupa cuti melahirkan, sesuai dengan yang tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Pasal 82 Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagi seorang ayah diberikan waktu cuti selama 2 hari.

Perlu diketahui bahwa di kecamatan Selebar kota Bengkulu terdapat 5 MI Swasta diantaranya, MI Abdurrahman Bin Auf, MIS As Shaffah, MI IT Generasi Rabbani, MIS Humaira dan MI Terpadu Mutiara Assyifa Kota Bengkulu. Dalam Implementasinya, MI di kecamatan Selebar kota Bengkulu memiliki kebijakan tersendiri mengenai cuti melahirkan seperti yang diterapkan di MI IT Generasi Rabbani, di sekolah ini memberikan masa cuti melahirkan yang berbeda antara melahirkan anak pertama dengan anak kedua hingga anak terakhir, adapun untuk anak pertama cuti yang diberikan selama 3 bulan dan untuk anak yang kedua hingga anak terakhir selama 2 bulan.

Pada dasarnya kebijakan cuti melahirkan yang diterapkan di MI IT Generasi Rabbani sudah mengikuti UU Ketenagakerjaan yakni 3 bulan. Dalam Implementasinya Periode cuti melahirkan yang diterapkan di MI IT Generasi Rabbani yakni 3 bulan untuk anak

pertama dan 2 bulan untuk anak kedua hingga anak terakhir, perbedaan waktu cuti melahirkan ini dikhawatirkan akan berdampak pada tidak terpenuhinya hak anak, seperti terganggunya proses pemberian Asi kepada Anak dan waktu kebersamaan antara ibu dengan anak, padahal dalam Islam terdapat anjuran memberikan ASI selama 2 tahun dan dari segi kesehatan, terdapat anjuran memberikan ASI selama 6 bulan¹⁰ sebagaimana yang terdapat dalam ayat 1 Pasal 128 Undang-Undang No. 39 tahun 2009 tentang Kesehatan.

Berkurangnya keberadaan orang tua dikhawatirkan akan berdampak bagi pemenuhan hak anak padahal dalam Islam yang berkewajiban memenuhi hak anak dalam hal nafkah termasuk pemberian ASI adalah kewajiban orang tuanya. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini untuk mengetahui hambatan dan tantangan yang dihadapi orang tua yang berkerja agar dapat memberikan hak anak secara optimal guna menjaga perkembangan anak.

Berdasarkan temuan inilah maka peneliti ingin mengetahui bagaimana kebijakan cuti yang diterapkan di MI di kecamatan Selebar sebagai bentuk perbandingan dan melihat bagaimana tantangan dan hambatan dalam memenuhi hak anak khususnya bayi, karena tidak dapat dipungkiri bahwa hak anak yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan banyak masalah bagi anak dikemudian hari seperti, gangguan tumbuh kembang, gangguan psikologi anak atau masalah kesehatan lainnya.

Dari latar belakang ini peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Implementasi kebijakan cuti melahirkan yang ada di MI di kota Bengkulu dan apakah ada keterkaitan masa cuti melahirkan yang diterapkan MI di kota Bengkulu dengan pemenuhan hak anak

⁹ Data kementerian pendidikan kebudayaan riset dan teknologi

¹⁰ Undang-Undang No. 39 tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 128.

khususnya bayi terhadap pemberian Asi ekslusif yang mempengaruhi perkembangan bayi, serta bagaimana tantangan dan hambatan bagi ibu dan bayi terhadap kebijakan ini.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi kebijakan cuti melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bengkulu?
2. Bagaimana tinjauan *radā'ah* terhadap kebijakan cuti melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bengkulu?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan implementasi kebijakan cuti melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bengkulu.
2. Untuk menganalisis tinjauan *radā'ah* terhadap kebijakan cuti melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bengkulu.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terkait. Responden utama adalah Guru yang pernah cuti melahirkan, dan Struktur Madrasah yang terdiri dari ketua yayasan, kepala sekolah dan wakil kepala kurikulum madrasah yang memiliki wewenang dalam memberikan cuti melahirkan. Sebagaimana tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menggambarkan atau mendeskripsikan tentang fakta-fakta yang terjadi dilapangan mengenai suatu peristiwa.¹¹

Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Implementasi Kebijakan Cuti Melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di tiga Madrasah Ibtidaiyah Swasta di kecamatan selebar, maka peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. MI IT Generasi Rabbani

Cuti melahirkan selama 3 bulan untuk anak pertama dan 2 bulan untuk anak ke-2 hingga anak terakhir, Guru tetap menerima gaji pokok, dan Tidak ada ruangan khusus tapi diberikan potongan biaya menitipkan anak di TPA Generasi Rabbani.

2. MIT Mutiara Assyifa

Cuti melahirkan selama 40 hari Adapun jika dalam kondisi tertentu guru boleh mengajukan masa cuti melahirkan yang lebih lama, Guru tidak mendapatkan gaji, dan Tidak ada ruangan khusus, tetapi guru boleh membawa bayinya ke madrasah.

3. MIS As Shaffah

Cuti melahirkan selama 40 hari namun Yayasan memberikan kelonggaran cuti melahirkan hingga ditambah menjadi 2 bulan, Guru mendapatkan separuh gaji/tidak penuh, dan Yayasan memberikan fasilitas PG gratis untuk guru yang memiliki bayi.

Adapun dalam hal perizinan untuk ketiga madrasah sama-sama memberikan kelonggaran dengan tetap memperhatikan kewajiban mengajar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti maka implementasi kebijakan cuti melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah, sudah memberikan aturan yang cermat dalam menetapkan cuti melahirkan hal ini untuk memastikan bahwa setiap guru perempuan yang hamil memiliki akses yang adil dan layak terhadap cuti melahirkan. Kebijakan ini tidak hanya merupakan tindakan yang wajib secara hukum, tetapi juga mencerminkan komitmen madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi seluruh guru maupun karyawan, karena dalam Konsep Islam mengajarkan bahwa, usaha yang dijalankan baik itu berupa barang atau jasa jangan memberikan perlakuan yang

¹¹ Abdul Wahhab Khallaf, Terjemahan Ilmu Ushul Fiqh, (Semarang: Dina Utama, 2014), 148

buruk, melainkan yang berkualitas kepada orang lain, termasuk para guru yang sedang mengalami proses kehamilan.¹²

Tinjauan *Radā'ah* Terhadap Kebijakan Cuti Melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bengkulu

Permasalahan akan timbul sebenarnya terjadi bukan saat masa cuti melahirkan berlangsung, namun setelah cuti melahirkan berakhir, yang mana ibu sudah dibebankan kewajiban mengajar dan bayi yang masih berusia 2 hingga 3 bulan ini terpaksa harus ditinggal dan dititipkan. Selama dititipkan ini kendala-kendala itu muncul. Kendala tersebut diantaranya pemberian ASI tidak langsung dari Ibu ke anak dan anak yang dititipkan ke orang lain baik keluarga Maupun orang yang dipercaya. Berdasarkan permasalahan ini, maka menurut perspektif hukum Islam dapat dianalisis melalui,

1. Radā'ah (Memberi ASI) tidak langsung

Pada implementasinya, terdapat masalah terkait pemberian ASI, diantaranya ASI yang sedikit hingga tidak ada sama sekali sehingga memerlukan susu formula khusus bayi untuk menopang kebutuhan pokok bayi. Dalam penelitian ini ditemukannya ibu yang mengalami pengeringan ASI saat usia bayi kurang dari 2 tahun, dan ditemukan ibu yang menyusui secara tidak langsung, yakni menggunakan botol dot.

Pada beberapa kasus menggunakan dot menjadi Solusi, seperti yang dirasakan oleh ibu yang bekerja. Penggunaan dot sangat membantu karena transfer nutrisi bisa digantikan dengan alat ini. Namun dilain sisi akan mengurangi manfaat menyusui secara langsung. Karena dengan menyusui secara langsung akan mempererat hubungan

¹² Muhammad Said Ambiya, Ahmad Syukri, Kasful Anwar, Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru), (Yogyakarta: K-Media, 2021), h. 4

¹³ Irma Yustina Imasrani, dkk, Kaitan Pola Makan Seimbang Dengan Produksi Asi Ibu Menyusui, Jurnal Care Vol. 4, No.3, Tahun 2016, h. 2

emosional ibu dan bayi,¹³ Transfer Antibodi dan Zat Kekebalan Tubuh, ibu dapat memberikan Stimulasi Kognitif untuk bayi dan tentunya mengurangi kemungkinan ASI yang terkontaminasi.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan bahwa terdapat 4 guru yang memberikan ASI menggunakan dot selama anaknya dititipkan dan terdapat 3 guru yang menyusui secara langsung. Diantara guru yang memberikan ASI menggunakan dot mengeluh bahwa ASInya lebih cepat kering dan kesulitan untuk memompa ASI karena tidak adanya tempat khusus dan privasi. Adapun guru yang menyusui secara langsung bisa terealisasi karena bayinya dibawa kesekolah.

Pada dunia Kesehatan, bayi yang berusia 2 hingga 3 bulan ini masih sangat bergantung kepada ASI. Agar bayi tetap bertenaga dan terhindar dari dehidrasi, maka perlu diberi ASI setidaknya 2-3 jam sekali dengan durasi waktu sekitar 20-30 menit untuk menyusu pada setiap payudara.¹⁴ Berdasarkan pernyataan ini maka guru masih memungkinkan untuk tetap memberikan ASI kepada bayinya dengan menggunakan dot, dengan catatan ibu sudah mempersiapkan ASInya untuk dititipkan.

Adapun untuk ibu yang menyusui secara langsung, maka harus bisa mengatur kapan saatnya mengajar dan kapan saatnya memberikan ASI kepada bayinya. Jika dibandingkan dengan pemberian ASI saat tidak berkerja dengan saat berkerja, tentu pemberian ASI saat tidak berkerja lebih optimal dan nyaman, karena tidak dibebankan oleh kewajiban lainnya. Namun Kembali lagi dengan hasil wawancara dengan para guru dan kepala sekolah dilingkungan madrasah tidak ditemukan kendala, karena dari pihak

¹⁴ Kevin Adrian, Pentingnya Peran Ibu Menyusui bagi Dirinya dan Bayi, diakses di <https://www.alodokter.com/mengapa-memilih-menyusui>, diakses pada 12 Mei 2024

madrasah memberikan toleransi yang cukup bagi guru yang membawa anaknya.

Pemberian ASI didalam Al-Qur'an identik dengan kata *Ar-Radā'ah* yang mempunyai makna menghisap air susu dari payudara. Secara etimologis, *Radā'ah* adalah sebutan untuk memompa susu baik itu isapan susu manusia. Sedangkan secara terminologis adalah menyedot susu yang terkumpul pada payudara wanita atau meminumnya.¹⁵

Dalam hal ini ditemukan ibu yang kesulitan untuk dapat memberikan ASI kepada bayinya secara langsung dikarenakan harus menunaikan pekerjaan demin menjami keutuhan ekonomi keluarga. Sehingga tak jarang dari mereka yang berprofesi sebagai guru memompa ASI terlebih dahulu sebelum berkerja untuk diberikan kepada bayinya dengan menggunakan dot.

Kemudian kendala lainnya yang dirasakan oleh ibu yang berprofesi sebagai guru ini mengemukakan bahwa ASInya lebih cepat mengering disebabkan permintaan akan ASI berkurang. Sedangkan terdapat anjuran kesehatan, bahwa bayi membutuhkan ASI sekurang-kurangnya 6 bulan.

2. Mengasuh anak saat mengajar

Selama mengajar guru tidak diperkenankan untuk membawa anak ke kelas, sehingga hal tersebut mengharuskan guru menitipkan anaknya. Pada penelitian ini, ada beberapa guru yang menitipkan anaknya di ruang guru, musholah, diperpustakaan dan ditempat penitipan.¹⁶

Pada penelitian ini ditemukan bahwa guru memiliki kendala selama menitipkan anak yakni, anak yang rewel dan ibu yang merasa khawatir menitipkan anaknya. Rasa khawatir tersebut ditimbulkan karena ibu merasa belum yakin menitipkan anaknya ditempat penitipan dan pengasuh anak yang belum dikenali. Berbeda kasusnya dengan

¹⁵ Mawardi, Konsep *Radā'ah* dalam Fiqih, dalam Jurnal An-Nahl, Vol. 8, No. 1, Juni 2021, h. 10.

¹⁶ Wawancara pribadi peneliti dengan beberapa guru di MI IT Generasi Rabbani dan MIT Mutiara Assyifa

anak yang dititipkan dengan keluarga atau orang terdekat seperti saudara atau dititipkan kepada orang tua.

Kondisi bayi yang ditinggal mengajar terkadang merasa tidak nyaman dan rewel, hal ini dirasakan oleh beberapa guru yang membawa anaknya ke madrasah, kondisi anak seperti ini dikarenakan belum adanya tempat khusus untuk menitipkan bayi, karena jika bayi dibawa ke madrasah bayi dititip di ruang perpustakaan atau di ruang guru bahkan di musholah. Sehingga hal ini bisa menjadi faktor bayi tidak nyaman.¹⁷

Atau rasa khawatir seorang ibu yang belum mempercayai pengasuh anaknya untuk menemani anaknya selama ibu mengajar. Padahal ibu yang berprofesi sebagai guru ini tidak memiliki pilihan lain dalam menitipkan anaknya. Anak ini setidaknya dititipkan selama 8 jam yakni dari pukul 7 pagi hingga pukul 3 sore.

Mengingat pentingnya *Radā'ah* dan pengasuhan terhadap bayi yang dititipkan kepada selain orang tua kandungnya. Maka kebijakan cuti melahirkan mengandung maslahat yang sesuai dengan maqosid syariah yakni dalam hal, menjaga *hifzu nafs*, *hifzu nasl*, dan *hifzu mal*. Sehingga ibu yang berkerja untuk dapat memberikan ASI dan pengasuhan yang layak bagi bayinya, dan disamping itu ibu yang cuti juga diberikan gaji untuk menunjang kehidupannya, sehingga perekonomian keluarga tetap kuat.

Namun sangat disayangkan karena dalam implementasinya, kebijakan cuti melahirkan khususnya bagi guru Madrasah Ibtidaiyah di kota Bengkulu belum dapat terealisasi dengan seutuhnya sesuai dengan UU yang berlaku dikarenakan beberapa faktor yakni keuangan dan kebutuhan akan tenaga pengajar yang mumpuni.

¹⁷ Kevin Adrian, Rewel pada Anak, Ini Penyebab dan Cara Mengatasinya, diakses pada: <https://www.alodokter.com/rewel-pada-anak-ini-penyebab-dan-cara-mengatasinya>, diakses pada 30 April 2024.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka didapati kesimpulan:

1. Implementasi kebijakan cuti melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Selebar Kota Bengkulu

Pada implementasinya dari ketiga Madrasah yang diteliti yakni, MI IT Generasi Rabbani, MIT Mutiara Assyifa dan MIS As Shaffah, memiliki kebijakan cuti yang berbeda-beda. Adapun di MI IT Generasi Rabbani, Guru mendapatkan cuti 3 bulan untuk anak pertama dan 2 bulan untuk anak kedua hingga anak terakhir, sedangkan Kebijakan di MIT Mutiara Assyifa dan MIS As Shaffah menerapkan sistem cuti melahirkan selama 40 hari dengan kemungkinan memperpanjang dalam kondisi tertentu

Selama cuti melahirkan, MI IT Generasi Rabbani dan MIS As Shaffah memberikan separuh gaji bagi guru yang sedang cuti, sedangkan di MIT Mutiara Assyifa, guru yang sedang cuti melahirkan tidak mendapatkan gaji. Adapun dari ketiga madrasah yang diteliti tidak ada ruangan khusus ibu dan anak.

2. Tinjauan *radā'ah* terhadap kebijakan cuti melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bengkulu

Menurut Zainuddin bin Abdul Aziz Al-Matibari Al-Fannani *radha'* atau persusuan yang menjadikan mahram merupakan air susu wanita yang bisa mengeluarkan ASI dalam usia 9 tahun atau lebih. Pastinya, ia sudah baligh, sekalipun hanya setetes atau bercampur dengan sedikit cairan. Air susu itu sampai ke dalam rongga (perut) anak yang secara yakin belum mencapai usia dua tahun, dan secara umum yakin bahwa yang diminumnya benar-benar masuk kedalam perut bayi dan tidak dimuntahkan kembali.¹⁸

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti terhadap Tinjauan *radā'ah* terhadap kebijakan

cuti melahirkan di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bengkulu, maka peneliti menemukan bahwa penerapan *radā'ah* dapat terealisasi dengan baik sesuai dengan hukum Islam. Hal ini dapat dilihat dari manfaat dan maslahat yang ditimbulkan dari kebijakan ini.

Kebijakan cuti melahirkan mengandung maslahat bagi keberlangsungan kehidupan ibu dan bayi, karena dengan adanya cuti ini ibu dapat memulihkan diri pasca melahirkan dan anak memperoleh perawatan serta ASI ekslusif secara langsung, hal ini sesuai dengan Maqosid Syariah tentang *hifzu nafs* (menjaga diri). Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga madrasah menerapkan *hifzu nafs*, karena ketiganya telah memberikan cuti melahirkan kepada semua guru yang melahirkan.

Kemudian dengan cuti ini, walaupun ibu yang berkerja harus istirahat selama masa cuti ia tetap diberikan gaji dan tidak dikenakan sanksi pemutusan kontak kerja, sehingga hal ini sesuai dengan *hifzu mal* (menjaga harta), karena walaupun sedang cuti melahirkan ibu tetap bisa menjaga ketahanan ekonomi keluarga. Dalam hal ini MI IT Generasi Rabbani dan MIS As Shaffah, telah menerapkan prinsip ini namun MIT Mutiara Assyifa belum dapat menerapkan kebijakan ini dikarenakan kondisi keuangan yang masih minim.

Kebijakan cuti melahirkan juga memberikan ruang bagi ibu untuk dapat merawat anak kandungnya secara langsung, sehingga sesuai dengan maqosid syariah yakni, *hifzu nasl* (menjaga keturunan). Dalam hal ini, ketiga madrasah sudah menerapkan *hifzu nasl* yakni, dengan memberikan kebijakan cuti melahirkan, walaupun memiliki masa cuti melahirkan yang berbeda-beda.

Daftar Pustaka

Adrian, Kevin, Pentingnya Peran Ibu Menyusui bagi Dirinya dan Bayi, diakses di <https://www.alodokter.com/mengapa->

¹⁸ Zainuddin bin Abdul Aziz Al-Matibari Al-Fannani, Terjemah Fathul Mu'in, (Jakarta: Sinar Baru Algensindo, 2004), h. 1194

memilih-menyusui, diakses pada 12 Mei 2024.

Al-Fannani, Zainuddin bin Abdul Aziz Al-Matibari, Terjemah Fathul Mu'in, (Jakarta: Sinar Baru Algensindo, 2004.

Ambiya, Muhammad Said, Ahmad Syukri, Kasful Anwar, Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru), (Yogyakarta: K- Media, 2021).

Anusantari, Inama Iffatin Nur, Hak Cuti Haid, Hamil, Dan Melahirkan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syari'ah Ibnu Ashur, Ahkam Jurnal Hukum Islam Volume 9, Nomor 2, December 2021.

Cindy Mutia Annur, Mayoritas Guru di Indonesia adalah Perempuan, <https://databoks.katadata.co.id/datapub/2022/11/24/mayoritas-guru-di-indonesia-adalah-perem> puan#:~:text=Berdasarkan%20data%20Direktorat%20Jenderal%20Pendidikan,70%2C84%25%20adalah%20perempuan.

Data kementerian pendidikan kebudayaan riset dan teknologi

Irma, Yustina Imasrani, dkk, Kaitan Pola Makan Seimbang Dengan Produksi Asi Ibu Menyusui, Jurnal Care Vol. 4, No.3, Tahun 2016,

Kevin, Adrian, Rewel pada Anak, Ini Penyebab dan Cara Mengatasinya, diakses pada: <https://www.alodokter.com/rewel-pada-anak-ini-penyebab-dan-cara-mengatasinya>, diakses pada 30 April 2024.

Khallaf, Abdul Wahhab, Terjemahan Ilmu Ushul Fiqh, (Semarang: Dina Utama, 2014).

Mawardi, Konsep Radā'ah dalam Fiqih, dalam Jurnal An-Nahl, Vol. 8, No. 1, Juni 2021.

Shidarta, Moralitas Profesi Hukum (Bandung: Refika Aditama, 2009).

Syamil, Al Quran dan Terjemahan, Q.S Al-Baqarah/1:233.

VG. Tinuk Istiarti, Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal, Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia, Vol. 11 No. 2 bulan Oktober 2012.