

PENGATURAN HAK MENYUSUI ANAK PADA WAKTU KERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Elza Qorina Pangestika**

**Fakultas Hukum Universitas Widya Mataram, E-mail: elza.phee@mail.ugm.ac.id

Info Artikel

Masuk: 10/10/2018.

Revisi: 18/10/2018.

Diterima: 28/10/2018.

Terbit: 15/12/2018.

Keywords:

Breast-Feeding Rights, Reproductive Rights, Female Workers.

Kata Kunci:

Hak Menyusui, Hak Reproduksi, Pekerja Perempuan.

P-ISSN: 1412-310x

E-ISSN: xxxxxxxx

Abstract

The purpose of this writing is to find suitability of breast-feeding rights regulated in Act No. 13 of 2003 on Labour with the philosophy of woman's reproductive rights. This writing is a writing normative laws. This writing is done by means of literature study to obtain secondary data in the field of law. From the result of study it can be concluded that first, in general provisions concerning of breast-feeding rights in Act No. 13 of 2003 on Labour was already conformed the philosophy of woman's reproductive rights. Second, in specifically provisions concerning of breast-feeding rights in Article 83 of Act No. 13 of 2003 on Labour still has not been entirely conformed with the philosophy of woman's reproductive rights, because it has not guaranteed full rights to female workers who breastfeed their babies.

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui adanya kesesuaian antara hak menyusui yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan nilai-nilai hak reproduksi perempuan. Penulisan ini merupakan penulisan hukum yang bersifat normatif. Penulisan ini dilakukan dengan cara studi pustaka untuk memperoleh data sekunder di bidang hukum. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa pertama, secara umum ketentuan mengenai hak menyusui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan nilai-nilai hak reproduksi perempuan. Kedua, secara khusus ketentuan mengenai hak menyusui dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai hak reproduksi perempuan, karena belum memberikan jaminan hak sepenuhnya pada pekerja perempuan yang menyusui bayinya.

PENDAHULUAN

Arus modernisasi telah mempengaruhi kehidupan masyarakat Indonesia. Masyarakat Indonesia yang semula dikenal sebagai masyarakat agraris pada sektor pertanian kini mulai beralih pada sektor industri. Kondisi ini mau tidak mau turut berpengaruh pada pola kehidupan masyarakat dari sisi sosial, ekonomi, dan budaya. Adanya pengaruh modernisasi dalam konteks hubungan gender, tercermin dari adanya perluasan hak perempuan sebagai manusia merdeka, bermartabat dan adanya kesamaan hak yang dimiliki perempuan dalam berbagai aspek kehidupan domestik dan publik, termasuk hak politik, hak pendidikan, hak memperoleh pekerjaan, hak kesehatan reproduksi, dan lain lain.¹

Dewasa ini banyak kaum perempuan yang bekerja di luar rumah. Perempuan tidak lagi menunjukkan peran domestiknya saja sebagai ibu rumah tangga akan tetapi juga perannya sebagai

¹Muhadjir Darwin dan Tukiran, 2001, *Menggugat Budaya Patriarkhi*, Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM, p. 25.

pekerja di luar rumah terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah pekerja perempuan yang bekerja dari tahun ke tahun, hal ini merupakan dampak dari meningkatnya permintaan pekerja perempuan di berbagai bidang pekerjaan terutama di sektor industri. Perempuan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja, maka Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada para perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para perempuan tersebut disebut sebagai pekerja perempuan.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 yang selanjutnya disebut UUD 1945 menentukan bahwa, "Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", hal ini berarti tidak diperkenankan lagi adanya diskriminasi pada berbagai bidang pekerjaan atau penghidupan berdasarkan jenis kelamin. Tidak adanya diskriminasi kesempatan dalam segala aspek kehidupan baik laki-laki maupun perempuan, khususnya dalam hak memperoleh pekerjaan memunculkan adanya pertanyaan, bagaimana dengan perbedaan kondisi fisik dan psikis antara laki-laki dan perempuan. Adanya perbedaan itu jelas berpengaruh terhadap kinerja dan kesehatan, dimana fisik perempuan secara kodrati mempunyai reproduksi, meliputi antara lain : haid, hamil, melahirkan, dan menyusui. Setiap pekerja perempuan wajib diberi perlindungan hukum oleh pihak pengusaha dan pemerintah. Perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 38 ayat (3) sampai dengan ayat (4) menentukan bahwa :

- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Ketentuan tersebut ditentukan lebih lanjut dalam Pasal 49 ayat (1) sampai dengan ayat (3), bahwa :

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Pekerja perempuan memiliki perbedaan yang bersifat kodrati alamiah dengan pekerja laki-laki yang bersifat permanen dan tidak dapat diubah. Berdasarkan kodrat itulah kemudian timbul hak-hak khusus bagi pekerja perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. Hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum. Hak reproduksi perempuan adalah perkembangan dari konsep hak asasi manusia, menyangkut hak untuk bisa mengakses pelayanan kesehatan reproduktif dan seksual, dan merupakan hak-hak manusia yang bersifat universal, tidak dapat diabaikan. Hak reproduksi merupakan hak inti manusia, termasuk hak untuk hidup sehat, bebas dari diskriminasi, hak untuk tidak disakiti atau dianiaya, hak untuk menentukan jumlah dan jarak melahirkan, hak untuk bebas dari kekerasan seksual (*Article, USA, Amnesty International, Article Reproductive Rights*, 2000).²

²Rena, 2008, *Kekerasan Dalam Rumah Tangga Pada Istri dengan Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Kabupaten Purworejo (Data Survei Sebati Tahun 1999-2000)*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, p. 12-18.

Perempuan sebagai bagian kelompok dalam masyarakat di suatu negara, mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi. Deklarasi Universal HAM (DUHAM 1948) memang tidak menyatakan secara eksplisit tentang adanya jaminan hak asasi terhadap kelompok perempuan secara khusus, namun Pasal 2 DUHAM menentukan bahwa, “Hak dan kebebasan perlu dimiliki oleh setiap orang tanpa diskriminasi, termasuk tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin”.³ Jaminan yang diberikan oleh negara atas hak-hak tersebut tidak dapat diartikan bahwa hak-hak tersebut lahir setelah negara meratifikasi suatu konvensi internasional tentang HAM atau mengeluarkan peraturan apapun yang menjamin hak asasi warga negaranya, namun lebih merupakan tanggung jawab negara dalam menjamin hak-hak yang telah dimiliki oleh setiap warganya secara kodrati dan memperlihatkan penghargaan negara atas hak-hak tersebut.⁴ Hal tersebut mendasari Pemerintah mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dengan membuat berbagai peraturan perundang-undangan terkait, diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan hak-hak bagi pekerja, yaitu tentang perlindungan waktu kerja dan waktu lembur yang terdapat dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 78, perlindungan waktu istirahat dan cuti yang terdapat dalam Pasal 79, perlindungan pengupahan yang terdapat dalam Pasal 89 sampai dengan Pasal 90, perlindungan jaminan ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 99, dan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari yang terdapat dalam Pasal 76. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, yaitu tentang perlindungan terkait hak cuti haid yang terdapat dalam Pasal 81 ayat (1), hak cuti melahirkan dan cuti keguguran yang terdapat dalam Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2), hak menyusui anak pada waktu kerja yang terdapat dalam Pasal 83, serta larangan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1). Dengan tertuangnya hak-hak yang memang khusus hanya diperuntukkan bagi pekerja perempuan sekilas menunjukkan adanya kepedulian dan pemahaman dari pemerintah mengenai adanya perbedaan kodrati tersebut, namun implementasi dari isi ketentuan tersebut tidak mudah dilaksanakan karena adanya perbedaan faktor kepentingan. Dalam hal ini berlakunya hukum sangat dipengaruhi oleh faktor politik, ekonomi, sosial, dan budaya setempat.

Perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan yang berkaitan fungsi reproduksi telah menjadi salah satu isu yang cukup penting dalam gerakan serikat pekerja di Indonesia.⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung sekaligus hukum positif di bidang ketenagakerjaan belum menunjukkan ketegasan dan konsistensi di dalam pengaturan mengenai hak-hak khusus bagi pekerja perempuan. Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Pentingnya pengaturan terkait hak menyusui anak pada waktu kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lain adalah untuk melindungi hak anak sebagai calon generasi penerus bangsa agar tetap mendapatkan asupan gizi yang berkualitas yang tidak tergantikan oleh produk makanan apapun, sehingga nantinya dapat menjadikan generasi cerdas dan turut membangun bangsa dan negara di masa mendatang, meskipun dilakukan selama

³Saparinah Sadli, 2000, *Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia dalam pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekeerasan terhadap Perempuan dan Alternatif Pemecahannya*, Jakarta: Universitas Indonesia, p. 1.

⁴Niken Savitri, 2008, *HAM Perempuan, Kritik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP*, Bandung: Refika Aditama, p.1.

⁵Komite Perempuan Industrial Council, *Laporan Hasil Survey Perlindungan Maternitas dan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan Pada 10 Afiliasi Industrial di Indonesia*, diakses dari <https://industrialindah.com/2015/02/04/lambar-info/pada-07-November-2018-pukul-22.25-WIB>.

ibu bekerja. Hal tersebut sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, yang dalam bagian penjelasan umumnya menentukan bahwa anak merupakan amanah sekaligus karunia Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa harus dijaga karena dalam dirinya melekat harkat, martabat, dan hak-hak sebagai manusia yang harus dijunjung tinggi. Oleh karena itu orang tua, keluarga, dan masyarakat bertanggung jawab untuk menjaga dan memelihara hak asasi tersebut sesuai dengan kewajiban yang dibebankan oleh hukum. Dengan demikian dalam rangka menyelenggarakan perlindungan anak, negara dan pemerintah harus bertanggung jawab dalam menyediakan fasilitas dan aksesibilitas bagi anak, terutama dalam menjamin pertumbuhan dan perkembangannya secara optimal dan terarah. Dalam kaitan ini termasuk hak untuk mendapatkan ASI dari ibunya.

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja." Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut lebih lanjut diatur dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 27/MEN/XII/2008 dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja. Menurut Pasal 2 Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja, tujuan diaturnya peraturan Bersama ini adalah untuk memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anaknya, memenuhi hak anak untuk mendapatkan ASI guna meningkatkan gizi dan kekebalan anak dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sejak dini.

Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan hak menyusui, pemerintah Indonesia telah mengesahkan PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. Keberadaan PP ini diharapkan dapat meningkatkan cakupan ASI eksklusif bagi bayi. Menurut Pasal 30 PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI Eksklusif. Selanjutnya dalam ayat (2) ditentukan mengenai dukungan program ASI Eksklusif di tempat kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau melalui perjanjian kerja Bersama antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha. Kemudian dalam ayat (3) menentukan bahwa pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau pemerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan. Lebih lanjut lagi dalam ketentuan peralihan Pasal 41 menentukan bahwa saat PP ini mulai berlaku, pengurus tempat kerja dan/atau penyelenggara tempat sarana umum wajib menyesuaikan dengan ketentuan PP ini paling lama 1 (satu) tahun.

Namun, prinsip-prinsip objektif dari sistem hukum sering dicemari oleh kepentingan-kepentingan subjektif penguasa politik untuk memperkokoh posisi politiknya, sehingga prinsip-prinsip konstitusi jarang terwujud menjadi apa yang seharusnya, bahkan sering dimanipulasi dan diselewengkan.⁶ Pentingnya pengaturan terkait hak menyusui bagi pekerja perempuan di tempat kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lain adalah untuk melindungi hak anak sebagai calon generasi penerus bangsa, agar calon generasi penerus bangsa tersebut tetap mendapatkan asupan gizi yang berkualitas yang tidak tergantikan oleh

⁶ Ahmad Muliadi, 2013, *Politik Hukum*, Padang: Akademia, p. 16.

produk makanan apapun, sehingga nantinya dapat menjadikan generasi cerdas dan dapat turut serta membangun bangsa dan negara di masa mendatang, meskipun dilakukan selama ibu bekerja. Hal tersebut sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, yang dalam bagian Penjelasan Umumnya menyatakan bahwa anak merupakan amanah sekaligus karunia Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa harus dijaga karena dalam dirinya melekat harkat, martabat, dan hak-hak sebagai manusia yang harus dijunjung tinggi. Oleh karena itu orang tua, keluarga, masyarakat bertanggung jawab untuk menjaga dan memelihara hak asasi tersebut sesuai dengan kewajiban yang dibebankan oleh hukum. Dengan demikian dalam rangka menyelenggarakan perlindungan anak, negara dan pemerintah harus bertanggung jawab dalam menyediakan fasilitas dan aksesibilitas bagi anak, terutama dalam menjamin pertumbuhan dan perkembangan secara optimal dan terarah. Dalam kaitan ini termasuk hak untuk mendapatkan ASI dari ibunya.

Menurut Sudikno, hukum mempunyai tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi.⁷ Mendasarkan pada tujuan hukum tersebut maka hukum harus proporsional, yaitu memenuhi kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*), dan keadilan (*gerechtigkeii*).⁸ Selanjutnya yang dijadikan parameter dalam keberhasilan keberlakuan hukum tidak lain adalah apabila maksud dan tujuan dibuatnya aturan hukum oleh negara sesuai dengan kondisi sosial dan budaya masyarakatnya, sehingga keberadaan hukum tidak hanya untuk memenuhi kepastian dan rasa keadilan masyarakatnya tetapi juga bermanfaat bagi warga negaranya. Berdasarkan uraian tersebut, fokus tulisan ini adalah bagaimana pengaturan hak menyusui anak pada waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Terhadap Perlindungan Hukum

Manusia sejak dilahirkan sampai meninggal akan selalu hidup bersama dengan manusia lain dalam masyarakat. Agar kehidupan bersama dalam masyarakat dapat berjalan secara teratur dan damai, maka dibutuhkan hukum sebagai alat yang dapat mengatur dan melindungi kehidupan bersama tersebut dari suatu tindakan yang semena-mena atau tindakan yang merendahkan martabat manusia. Hal tersebut semakin menegaskan bahwa keberadaan hukum tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, hukum hanya dan selalu terdapat dalam pergaulan hidup manusia untuk mengatur dan melindungi kepentingan manusia itu sendiri.⁹ Sehubungan dengan itu, maka dalam setiap masyarakat selalu ada sistem hukum, sehingga tepatlah jika dikatakan bahwa di mana ada masyarakat di situ ada hukum (*ubi societas ibi ius*).¹⁰

Kehadiran hukum dalam masyarakat diantaranya untuk meminimalisir, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang dapat saling bertentangan satu sama lain,¹¹ untuk mengatur masyarakat dan melindungi kepentingan manusia, atau dengan kata lain tujuan hukum adalah perlindungan kepentingan dan ketertiban masyarakat.¹² Keberadaan hukum dalam hal ini sebagai otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan

⁷Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, p. 58.

⁸Sudikno Mertokusumo, 1996, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, p. 87.

⁹Francisca Romana Harjiyatni, 2015, *Fungsi Peradilan Tata Usaba Negara dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pencari Keadilan (Studi Pengujian Ijin Pemanfaatan Hutan)*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, p. 15..

¹⁰Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, p. 28.

¹¹Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, p. 49.

¹²Sudikno Mertokusumo, 2012, *Teori Hukum Edisi Revisi*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, p. 75.

dilindungi. Salah satu hal yang dapat dipergunakan dalam memperjuangkan kepentingan tersebut adalah dengan suatu perlindungan hukum.¹³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan berasal dari kata lindung. Perlindungan adalah 1) tempat berlindung; 2) hal (perbuatan) memperlindungi;¹⁴ Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan mempunyai arti kegiatan memberikan rasa aman dan terhindar dari hal yang buruk terhadap obyek tertentu. Di dalam *Black's Law Dictionary*, dijumpai istilah "*protected activity*" yang diartikan sebagai *conduct that permitted or encouraged by a statute or constitutional provision, and for which the actor may not legally be retaliated against*, sedangkan *protection* diartikan sebagai *the act of protecting*.¹⁵ Dengan demikian, perlindungan berarti perbuatan yang dibolehkan atau diperintahkan oleh undang-undang atau hukum, dan untuk itu pelaku (penegak hukum) tidak boleh dituntut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hukum adalah 1) peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah; 2) undang-undang, peraturan, untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat; 3) patokan (kaidah, ketentuan) mengenai peristiwa (alam) yang tertentu; 4) keputusan (pertimbangan) yang ditetapkan oleh hakim (pengadilan), vonis.¹⁶

Mengenai pengertian hukum, tidak ada kesamaan pendapat yang diberikan oleh para sarjana. Prajudi Atmosudirdjo mengatakan, bahwa hukum adalah sekumpulan aturan-aturan (*regels, rules*) mengenai sikap dan tingkah laku (*persoon, person, persona*) atau orang-orang di dalam menghadapi sesama orang mengenai sesuatu yang menjadi obyek tata hubungan mereka.¹⁷ Hukum menurut Sudikno Mertokusumo adalah keseluruhan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah dalam suatu kehidupan bersama; keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.¹⁸ Lebih lanjut Prof. Sudikno Mertokusumo menjelaskan bahwa hukum mengatur hubungan hukum yang terdiri dari ikatan-ikatan antara individu masyarakat dan antara individu itu sendiri. Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak berupa hak, sedang di pihak lain berupa kewajiban,¹⁹ dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

Tri Haryanto menguraikan mengenai pengertian perlindungan hukum. Menurut Tri Haryanto, perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.²⁰

Menurut Abdul Kadir Muhammad, perlindungan hukum adalah hak-hak manusia. Hak adalah sesuatu yang diperoleh dari pihak lain dengan kewenangan menuntut jika tidak dipenuhi oleh

¹³Agus Baha'udin, 2016, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, p. 12.

¹⁴Kamus Bahasa Indonesia Online, diakses dari <http://kbbi.web.id/lindung> pada 6 Desember 2018 pukul 00.11 WIB.

¹⁵Bryan A. Garner, 1999, *Black's Law Dictionary*, Seventh Edition, St. Paul, MN, USA : West Publishing Co., p.1238.

¹⁶Kamus Bahasa Indonesia Online, diakses dari <http://kbbi.web.id/hukum> pada 6 Desember 2018 pukul 00.15 WIB.

¹⁷Prajudi Atmosudirdjo, 1986, *Hukum Administrasi Negara*, Cetakan kedelapan, Surabaya: Ghalia Indonesia, p. 33.

¹⁸Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, p. 38.

¹⁹*Ibid.* p. 39.

²⁰Tri Haryanto, 2012, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial (Disnakertransos) Kabupaten Kebumen*, Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto, p. 12.

pihak lainnya.²¹ Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²² Menurut Azhar Usman, Perlindungan hukum adalah segala sesuatu upaya yang menjamin adanya kepastian hukum, untuk memberikan perlindungan kepada pihak-pihak terkait, selain itu perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan pemerintah guna melindungi dan menjamin hak-hak dan kepentingan para pihak, sehingga akan timbul hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.²³ Philipus M. Hadjon membagi bentuk perlindungan hukum ke dalam dua macam perlindungan hukum. Perlindungan hukum tersebut adalah perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum dalam rangka mewujudkan cita-cita hukum yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Hukum dalam konteks ini di dibentuk agar dapat memberikan perlindungan kepada semua pihak mengingat semua orang memiliki kesetaraan kedudukan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan dalam segala aspek kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri. Oleh karena itu, terdapat banyak macam perlindungan hukum mengingat berbagai aspek kehidupan manusia diatur oleh hukum, salah satunya sebagaimana yang terdapat dalam aspek di bidang ketenagakerjaan.²⁴

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberikan perlindungan terhadap subjek tertentu, dalam hal ini pekerja perempuan yang dijamin pemenuhannya oleh peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta ketentuan-ketentuan lainnya yang bersifat mengikat baik di dalam maupun di luar proses pengadilan. Perlindungan hukum dari pengusaha dapat terlaksana, apabila semua hak dan kewajiban para pihak yang tertera dalam peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan dilaksanakan semua pihak, karena berlakunya hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.²⁶

Dalam teori perlindungan hak asasi manusia yang dikemukakan oleh Aristoteles, upaya perlindungan secara hukum terhadap hak-hak seorang pekerja merupakan bagian dari pembangunan di bidang hukum yang meliputi 3 (tiga) hal, yaitu pembangunan perangkat perundang-undangan; pembangunan aparat penegak hukum; pembangunan kesadaran hukum masyarakat. Ketiga hal tersebut diatas menjadi penunjang pokok atas upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan.²⁷ Menurut pendapat Anwar Rony Fauzy sebagaimana dikutip oleh Elza Qorina Pangestika, pekerja perempuan perlu mendapatkan perhatian dan

²¹ Abdul Kadir Muhammad, 1992, *Perjanjian Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, p. 11.

²² Satjipto Raharjo, 2000, *Hukum Progresif*, Bandung: Citra Aditya Bakti, p. 54.

²³ *Ibid.*

²⁴ Agus Baha'udin, *Op.Cit.*, p. 41.

²⁵ Zaenal Asikin, et. al., 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, p. 5.

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁷ Fauzie Radjal, 1993, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacana, p. 45.

perlindungan khusus karena berkaitan dengan kodratnya yang memiliki fungsi khusus, yaitu fungsi reproduksi serta tugasnya sebagai ibu dan isteri.²⁸

Membicarakan hak asasi dan nasib pekerja perempuan dapat diletakkan dalam dua kerangka perspektif menyangkut analisis terhadap nasib pekerja secara keseluruhan (pekerja laki-laki dan pekerja perempuan) baik secara fisik yang bersifat jangka pendek seperti upah minimum, diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan, kondisi kerja yang menyangkut keselamatan kerja, maupun hak untuk berorganisasi. Analisis struktural lebih menekankan pada posisi buruh perempuan dalam keseluruhan struktur formasi sosial yang ada. Pada dasarnya kedua analisis tersebut tidak bisa, artinya analisis terhadap kondisi buruh perempuan harus diletakkan dalam perspektif struktural dalam kerangka jangka panjang.²⁹

Pengaturan Hak Menyusui Anak Pada Waktu Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Kesetaraan gender (*gender equality*) atau pandangan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki akses dan kesempatan yang sama di segala bidang, bukan berarti perempuan harus menjadi sama dengan laki-laki karena secara kodrati perempuan memang berbeda dengan laki-laki. Kesetaraan gender lebih berarti negara melakukan tindakan untuk memberikan kesempatan dan hak yang sama bagi laki-laki dan perempuan. Lebih lanjut pada tahun 1981 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of Discrimination Against Women* disingkat dengan *CEDAW*) mengakui perbedaan biologis atau kodrati antara perempuan dan laki-laki. Dalam konvensi ini dimuat beberapa kewajiban negara untuk secara umum mengeliminasi diskriminasi terhadap perempuan, memberdayakan perempuan, melakukan percepatan tercapainya gender, melakukan revisi dan penyusunan peraturan perundang-undangan yang menundukkan perempuan secara sama di depan hukum, dalam ketenagakerjaan, dan dalam haknya sebagai warga negara.³⁰

Semakin meningkatnya jumlah pekerja perempuan di lingkungan perusahaan menuntut pemikiran akan perlunya peningkatan penyediaan pelayanan kesehatan bagi mereka khususnya kesehatan reproduksi. Menurut rumusan Konferensi Kependudukan dan Pembangunan di Kairo pada tahun 1994, kesehatan reproduksi adalah keadaan sehat fisik, mental, sosial, dan tidak adanya penyakit atau kelemahan dalam segala hal yang berhubungan dengan sistem reproduksi, fungsi, serta prosesnya.³¹

Sistem reproduksi adalah proses kehidupan yang berkemampuan untuk memproduksi keturunan atau generasi berikutnya dan mempunyai dua komponen terpisah yaitu laki-laki dan perempuan.³² Pada umumnya pekerja perempuan yang sedang mengalami haid, hamil, dan menyusui anaknya menganggap bahwa permasalahan yang dialaminya sudah merupakan konsekuensi menjadi perempuan, sehingga apapun yang terjadi mereka tetap diam meskipun sebenarnya betul-betul mengalami masalah. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan kesehatan reproduksi berkaitan erat dengan rendahnya status perempuan. Bagi golongan perempuan miskin, meskipun sedang hamil mereka tetap bekerja dan karena miskin mereka tidak bisa merubah pola kehidupannya hanya karena hamil.³³

²⁸Elza Qorina Pangestika, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Liquid Café Next Generation Wilayah Kabupaten Sleman", *Tesis*, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2017.

²⁹Mansour Fakih, 2005, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Jakarta: Kompas Gramedia, p. 110.

³⁰Maidin Gultom, 2012, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, Bandung: Refika Aditama, p. 73.

³¹Pusat Studi Wanita UGM, 2007, *Pengembangan Model Sosialisasi Kesehatan Reproduksi Remaja bagi Orang Tua*, Yogyakarta: Gama Press, p. 2.

³²*Ibid.*, p. 27.

³³Fauzie Radjal, *Op. Cit.*, p. 58.

Dalam konsep hak-hak kesehatan reproduksi terdapat dua hak mendasar perempuan yang harus dipenuhi, yakni hak untuk hamil serta kehendak menyusui. Sementara di Indonesia, dengan kultur patriarki yang masih mendominasi, aktivitas menyusui masih belum lazim dipandang sebagai hak bagi perempuan. Pandangan masyarakat bahkan lebih sering melihat fase menyusui adalah sebuah kewajiban yang menuntut tanggung jawab penuh dari perempuan.³⁴ Sementara bagi perempuan yang bekerja di sektor publik, kemampuan untuk dapat menyusui memiliki lebih banyak tantangan. Aktivitas menyusui bukan sekedar persoalan menyangkut dirinya maupun pandangan masyarakat, namun juga akan berbenturan dengan berbagai struktur kebijakan, baik secara ekonomi maupun politik. Pada industri yang kebanyakan pekerjanya perempuan tentu memiliki berbagai peraturan yang akan berpengaruh terhadap pemenuhan hak-hak dasar perempuan tersebut, sehingga banyak perusahaan berpandangan bahwa kegiatan menyusui akan mengurangi produktivitas kerja perempuan dikarenakan pelaksanaannya membutuhkan jeda waktu.³⁵

Adanya ketidaksesuaian ini kerap menjadikan dilema bagi perempuan. Pada satu sisi perempuan mempunyai tanggung jawab untuk mengalirkan sumber daya ekonomi yang membuatnya tidak dapat keluar dari batas peraturan, namun pada sisi lain tanggung jawab menyusui adalah otonomi tubuh perempuan yang tidak mungkin dapat tergantikan oleh laki-laki. Dengan demikian keberadaan perempuan dalam menentukan arah nilai, perilaku, peran dan ideloginya secara utuh kembali terancam. Tubuh perempuan yang seharusnya sebagai tempat mengalirnya air susu dan menjadi sumber kekuasaan atas kehidupan ternyata harus terkalahkan oleh sikap penguasa yang tidak konsisten dengan kepentingan perempuan.³⁶

Perempuan yang memasuki usia pubertas akan mengalami perubahan ciri-ciri fisik, diantaranya bentuk payudara yang mulai menonjol. Bentuk tersebut akan semakin sempurna tatkala perempuan sudah memasuki tahap kehamilan dan memasuki proses menuju persalinan. Payudara adalah kelenjar yang terletak di bawah kulit, di atas otot dada. Fungsi dari payudara adalah untuk memproduksi ASI yang berguna untuk menutrisi bayi.³⁷

Menyusui merupakan kewajiban alamiah bagi ibu dan hak bagi bayi. Seorang perempuan telah diberikan payudara oleh Tuhan. Payudara sebagai tempat memproduksi dan menyimpan ASI secara alami. Laki-laki tidak mempunyai kelebihan tersebut. ASI yang terdapat di payudara harus dikeluarkan dan seharusnya diberikan kepada bayinya. Kandungan gizi yang terdapat dalam ASI akan memberikan dampak positif bagi bayi. ASI merupakan hak bayi yang hanya dapat diberikan oleh ibu menyusui. Air Susu Ibu (ASI) merupakan makanan yang ideal untuk bayi pada beberapa bulan pertama bayi dilahirkan. ASI adalah sumber gizi terbaik dan paling ideal dengan komposisi yang seimbang sesuai dengan kebutuhan pada masa pertumbuhan bayi.³⁸ ASI selain terdiri atas berbagai unsur zat gizi, faktor perkembangan, faktor kekebalan, hormon, faktor pertumbuhan, dan faktor alergi juga enzim yang sangat proporsi sesuai dengan kebutuhan bayi serta memiliki sistem pengamanan secara otomatis terhadap bayi. ASI perlu dipertahankan karena mengandung zat-zat makanan, zat-zat anti infeksi, jalinan hubungan mesra antara ibu dan anak pada saat itu dan untuk masa depan.³⁹

Secara kodrati, menyusui merupakan salah satu bagian dalam siklus hidup bagi perempuan. Di bidang kesehatan, pada tahapan di siklus tersebut (*across the life cycle*) dikenal adanya pendekatan

³⁴Desintha Dwi Asriani, 2013, *Gempita ASI Eksklusif Bagaimana Tubuh Perempuan*, Yogyakarta: Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia, p. 48.

³⁵ *Ibid.*, p. 49.

³⁶ *Ibid.*, p. 3.

³⁷ Dewi Martalia, 2012, *Asuhan Kebidanan dan Menyusui*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, p. 67.

³⁸ Waryana, 2010, *Gizi Reproduksi*, Yogyakarta: Pustaka Rihama, p. 21.

³⁹ Nani Suwondo, 1984, *Kedudukan Wanita Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, p. 285.

“*continuum of care*” dalam upaya meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan ibu dan anak yang dimulai sejak masa pra hamil, kehamilan, persalinan dan nifas, bayi, balita, hingga remaja.⁴⁰ Menyusui juga berkenaan dengan fungsi atau tugas-tugas reproduksi, disamping hamil, melahirkan, dan mengasuh anak.⁴¹ Menyusui adalah perbuatan mulia, sebab dengan menyusui seorang ibu dapat memberikan makanan yang terbaik kepada bayi sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.⁴² Menyusui merupakan tugas seorang ibu setelah tugas melahirkan bayi berhasil dilaluinya. Pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan dianjurkan oleh pedoman internasional yang didasarkan pada bukti ilmiah tentang manfaat ASI baik bagi bayi, ibu, keluarga, maupun negara. ASI eksklusif dikatakan sebagai pemberian ASI secara eksklusif saja tanpa tambahan makanan padat seperti pisang, papaya, bubur susu, biskuit, bubur nasi dan tim.⁴³

Menurut data World Health Organization (WHO) sebagaimana dikutip oleh Faidah Jenia Rangkuty, sebelum tahun 2001 World Health Organization (WHO) merekomendasikan untuk memberikan ASI eksklusif selama 4-6 bulan, namun pada tahun 2001 WHO merevisi rekomendasi ASI eksklusif tersebut dari 4-6 bulan menjadi 6 bulan. Hal ini karena bayi yang disusui secara eksklusif sampai 6 bulan umumnya lebih sedikit mengalami gangguan pertumbuhan.⁴⁴ Program ASI Eksklusif adalah Program dari pemerintah dalam pemberian Air Susu Ibu (ASI) kepada bayi sejak dilahirkan sampai usia enam bulan. Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif menentukan bahwa, “Air Susu Ibu Eksklusif yang selanjutnya disebut ASI Eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada Bayi sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, tanpa menambahkan dan/atau mengganti dengan makanan atau minuman lain”.

Penentuan waktu ASI eksklusif selama 6 bulan tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 450/MENKES/SK/IV/2004 yang menentukan bahwa, “Pemberian ASI secara eksklusif pada bayi di Indonesia dilakukan sejak bayi lahir hingga bayi berusia 6 bulan”. Selain itu, Pemerintah juga telah membuat Peraturan Menteri Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan yang mengatur tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja. Pasal 1 angka 1 Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja menentukan bahwa, “Air Susu Ibu yang selanjutnya disebut ASI adalah cairan hidup yang mengandung sel-sel darah putih, immunoglobulin, enzim, dan hormon serta protein spesifik, dan zat-zat gizi lainnya yang diperlukan untuk pertumbuhan dan perkembangan anak”.

Pengaturan tentang hak pekerja perempuan untuk menyusui bayi pada waktu kerja terdapat dalam Peraturan Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. Pasal 30 ayat (3) Peraturan Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif menentukan bahwa, “Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau pemerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan.” Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin agar pekerja perempuan dapat

⁴⁰Faidah Jenia Rangkuty, “Implementasi Pembinaan dan Pengawasan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif oleh Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta”, *Tesis*, Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Gadjah Mada, 2016, diunduh dari www.lib.ugm.ac.id pada 08 November 2018 pukul 00.22 WIB.

⁴¹ Achmad Charris Zubair, *Wanita dalam Transformasi Sosial Budaya : Telaah Peranan Strategis dalam Konteks Global*, diakses dari <http://filsafat.ugm.ac.id/downloads/artikel/wanita.pdf> pada 08 November 2018 pukul 00.42 WIB.

⁴² B.J. Ebraahim, 1986, *Air Susu Ibu*, Yogyakarta: Yayasan Essentia Medica, p. 43.

⁴³ Dewi Martalia, *Op. Cit.*, p. 87.

⁴⁴ Faidah Jenia Rangkuty, *Op. Cit.*, p. 33.

memenuhi kewajibannya sebagai ibu untuk memberikan ASI walaupun harus bekerja. Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Kegiatan menyusui tidak perlu dihentikan bagi ibu yang bekerja. Ibu yang bekerja harus tetap memberikan ASI, jika memungkinkan bayi dapat dibawa ke tempat kerja namun jika tidak memungkinkan maka ASI dapat diperah kemudian disimpan.⁴⁵ Pemberian ASI selama ibu bekerja dapat dilakukan dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Pemberian secara langsung dilakukan dengan cara ibu menyusui ASI kepada bayinya secara langsung dari payudara ibu. Sedangkan pemberian secara tidak langsung dilakukan dengan cara ibu memerah ASI dari payudaranya, dibantu dengan alat pompa. Selanjutnya hasil perahan ASI tersebut dapat disimpan di tempat penyimpanan yang ada di ruang laktasi. Payudara yang tidak dikeluarkan ASInya dapat terjadi peradangan bagi ibu, dengan demikian yang seharusnya dilakukan oleh ibu bekerja yaitu mengeluarkan dan memberikan ASInya sesuai kebutuhan bayinya. Perusahaan seharusnya memberikan dispensasi kepada pekerja perempuan yang mempunyai bayi untuk minimal dapat memerah ASI dari payudaranya dan/atau menyusui bayinya, baik pekerja diberikan ijin untuk pulang seperlunya atau bayi diperbolehkan untuk diantar ke tempat kerja, atau setidaknya-tidaknya disediakan fasilitas pendukung lainnya di lokasi kerja. Fasilitas tersebut berupa ruang laktasi dan perlengkapan di dalamnya termasuk alat pompa untuk memerah ASI, freezer khusus ASI untuk menyimpan sementara ASI hasil perahannya selama jam kerja, hingga botol atau plastik kantong ASI dan tas untuk membawa ASI perah.

Pemerintah juga telah menetapkan kriteria fasilitas yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu. Dalam peraturan tersebut ditentukan mengenai kriteria ruangan dan peralatan pendukungnya. Ruang laktasi minimal berukuran 3x4 m² dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui, ada pintu yang dapat dikunci, memiliki lantai keramik/semen/karpet, memiliki sirkulasi udara yang baik, memiliki ventilasi untuk pertukaran udara, bebas polusi, lingkungan tenang, terang, sejuk, dan ada wastafel. Begitu pentingnya aktifitas menyusui bagi perempuan kepada bayinya tercermin pula dalam ajaran agama Islam bahwa perempuan diperbolehkan untuk tidak berpuasa di bulan suci Ramadhan selama perempuan itu hamil maupun menyusui, apabila puasa itu dapat membahayakan kesehatan dirinya atau bayinya, meskipun ia wajib mengganti puasa yang telah ditinggalkan di lain waktu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam ajaran Islam meskipun kedudukan perempuan dan laki-laki sama, namun tetap memperhatikan kondisi masing-masing.⁴⁶

Dengan demikian apabila aktifitas menyusui itu kemudian dimaknai sebagai suatu kewajiban bagi ibu, maka ASI merupakan hak anak juga harus dipenuhi oleh ibunya, sehingga kewajiban untuk memberikan ASI semestinya tidak dapat tergantikan oleh apapun juga, termasuk susu formula. Pentingnya pemberian ASI dikarenakan ASI merupakan makanan dasar dan cara memberikan kesehatan terbaik untuk memenuhi tumbuh kembang optimal bagi bayi, disamping juga sebagai interaksi psikologis terbaik antara ibu dan bayi untuk menjalin kasih sayang diantara keduanya. Pada dasarnya proses menyusui itu merupakan stimulasi bagi pendidikan bayi dikarenakan ada kontak mata, kehangatan pelukan ibu, komunikasi pada saat diajak bicara dan sentuhan pada saat dielus-elus oleh sang ibu. ASI bermanfaat untuk membentuk perkembangan intelegensia, rohani dan perkembangan emosional, karena selama disusui dalam dekapan ibu, bayi bersentuhan langsung dengan ibu dan mendapatkan kehangatan kasih sayang dan rasa aman. ASI

⁴⁵ Dewi Martalia, *Loc. Cit.*, p. 87.

⁴⁶Uswatun Hasanah, 2010, *Perempuan dan Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Hukum Islam*, Jakarta: Universitas Indonesia, p. 448.

sebagai makanan terbaik bagi bayi karena mengandung zat gizi yang paling sesuai dengan kebutuhan bayi dalam tahap percepatan tumbuh kembang, khususnya pada 2 tahun pertama. ASI dapat pula sebagai perlindungan bagi bayi terhadap berbagai penyakit ataupun bakteri sebagai imunologi atau kekebalan tubuh bayi. ASI dapat mempersiapkan sistem pencernaan bayi. Pada saat bayi lahir, pencernaan bayi masih belum lengkap dan hanya dapat untuk mencerna ASI. Banyak hasil penelitian yang membuktikan bahwa anak yang disusui ASI akan lebih cepat berjalan, nilai IQ, EQ, dan SQ dapat lebih tinggi daripada tidak minum ASI. ASI selain bermanfaat bagi bayi, juga dapat memberikan manfaat bagi ibu. Ibu yang menyusui akan menjadi lebih sehat, menjarangkan kehamilan secara alami, menghindarkan ibu dari penyakit anemia, peradangan payudara yang menyebabkan payudara membengkak dan nyeri, menurunkan resiko perdarahan setelah persalinan, menghindarkan ibu dari penyakit kanker payudara maupun indung telur.

Sampai saat ini, anugerah Tuhan dengan menciptakan adanya payudara bagi perempuan agar seorang ibu dapat menghasilkan ASI disertai dengan dukungan dari pemerintah terhadap pentingnya menyusui dengan ASI masih dirasa kurang. Hal ini masih terlihat dari ibu yang bekerja lebih banyak yang tidak memberikan ASI dan lebih memilih untuk memberikan susu formula. Pada satu sisi kurangnya informasi dan kesadaran akan pentingnya ASI merupakan kendala terbesar bagi ibu, sehingga tidak menyusui ASI. Pada sisi lain informasi tentang susu formula jauh lebih gencar dan meyakinkan apabila dibanding dengan informasi keunggulan ASI. Ibu yang sayang terhadap bayinya sebaiknya memahami mengenai bahaya susu formula sebelum memberikan kepada bayi, yaitu dengan mencari informasi dan kooperatif terhadap informasi yang tepat mengenai susu formula dan ASI. Selain itu banyak pula faktor yang dapat mempengaruhi ibu, sehingga ibu tidak dapat menyusui anaknya. Faktor tersebut antara lain masalah psikologis pada diri ibu pasca melahirkan, puting susu ibu yang tidak normal sehingga tidak mengeluarkan ASI yang melimpah, adanya infeksi payudara atau radang payudara, ketidakpedulian ibu terhadap pentingnya perkembangan bayi sejak lahir, adanya ketakutan pada diri ibu terhadap bentuk payudara yang tidak indah lagi setelah menyusui dan ibu yang bekerja setelah melahirkan tidak dapat menyusui dengan alasan pekerjaannya ataupun belum adanya fasilitas menyusui di tempat kerja.

Pada jaman yang serba maju ini, perlindungan ibu terhadap hak-haknya merupakan kondisi awal dari kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan. Ibu yang bekerja perlu upah, disisi lain tubuhnya pasca melahirkan membutuhkan waktu untuk istirahat. Selain itu bayi juga membutuhkan ibu khususnya produksi ASI dari ibunya. Hak menyusui bagi pekerja perempuan haruslah diperjuangkan demi memenuhi asas keadilan, karena implikasi dari pemenuhan hak menyusui ini tidak hanya bersifat biologis tetapi juga sosial. Menyusui atau pemberian ASI secara eksklusif akan berpengaruh kepada kualitas generasi masa depan yang unggul, untuk kelanjutan pembangunan bangsa ke arah yang lebih baik.⁴⁷ Dikarenakan penting bagi seorang ibu untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayinya walaupun dia harus tetap bekerja, maka pihak pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyusui anaknya selama waktu kerja dan menyediakan fasilitas khusus berupa ruang khusus untuk menyusui atau pojok laktasi di tempat kerja.⁴⁸

Filosofi diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh pemerintah adalah untuk memberikan perlindungan bagi warganya, khususnya pihak pekerja yang berada pada posisi yang tidak seimbang apabila dibandingkan dengan pihak pengusaha.

⁴⁷ Adhitya Kartika dan Nisha Ramadina, *Dukungan Tempat Kerja Terhadap Hak Ibu Dalam Memberikan ASI Eksklusif*, <http://www.law.ui.ac.id/jhp/berkas/pdf/penelitian/penelitian2.pdf>, diakses pada tanggal 08 November 2018 pukul 01.02 WIB.

⁴⁸ Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, p. 66.

Sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa, “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, maka adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini supaya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dapat terlindungi, sehingga ada kepastian hukum. Dengan demikian dalam kaitannya dengan diaturnya hak menyusui dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap hak menyusui bagi ibu sekaligus memberikan dukungan bagi ibu bekerja untuk dapat melaksanakan kewajiban menyusui bayinya, dan juga sebagai bentuk dukungan untuk mewujudkan hak anak terhadap bayinya.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan oleh penulis mengenai pengaturan hak menyusui anak pada waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan, maka dapat disimpulkan pertama, secara umum ketentuan mengenai hak menyusui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan nilai-nilai hak reproduksi perempuan. Kedua, secara khusus ketentuan mengenai hak menyusui dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai hak reproduksi perempuan, karena belum memberikan jaminan hak sepenuhnya pada pekerja perempuan yang menyusui bayinya.

REFERENCES

- A. Garner, Bryan, 1999, *Black's Law Dictionary*, Seventh Edition, St. Paul, MN, USA : West Publishing Co.
- Achmad Charis Zubair, *Wanita dalam Transformasi Sosial Budaya : Telaah Peranan Strategis dalam Konteks Global*, diakses dari <http://filsafat.ugm.ac.id/downloads/artikel/wanita.pdf> pada 08 November 2018 pukul 00.42 WIB.
- Adhitya Kartika dan Nisha Ramadina, *Dukungan Tempat Kerja Terhadap Hak Ibu Dalam Memberikan ASI Eksklusif*, <http://www.law.ui.ac.id/jhp/berkas/pdf/penelitian/penelitian2.pdf>, diakses pada tanggal 08 November 2018 pukul 01.02 WIB.
- Asikin, Zaenal, et. al., 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asriani, Desintha Dwi, 2013, *Gempita ASI Eksklusif Bagaimana Tubuh Perempuan*, Yogyakarta: Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia.
- Atmosudirdjo, Prajudi, 1986, *Hukum Administrasi Negara*, Cetakan kedelapan, Surabaya: Ghalia Indonesia.
- B.J. Ebraahim, 1986, *Air Susu Ibu*, Yogyakarta: Yayasan Essentia Medica.
- Baha'udin, Agus, 2016, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Darwin, Muhadjir dan Tukiran, 2001, *Menggugat Budaya Patriarki*, Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Elza Qorina Pangestika, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Liquid Café Next Generation Wilayah Kabupaten Sleman”, *Tesis*, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2017.
- Faidah Jenia Rangkuty, “Implementasi Pembinaan dan Pengawasan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif oleh Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta”, *Tesis*, Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Gadjah Mada, 2016, diunduh dari www.lib.ugm.ac.id pada 08 November 2018 pukul 00.22 WIB.
- Fakih, Mansour, 2005, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Jakarta: Kompas Gramedia.

- Gultom, Maidin, 2012, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, Bandung: Refika Aditama.
- Harjiyatni, Francisca Romana, 2015, *Fungsi Peradilan Tata Usaha Negara dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pencari Keadilan (Studi Pengujian Ijin Pemanfaatan Hutan)*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Haryanto, Tri, 2012, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial (Disnakertransos) Kabupaten Kebumen*, Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Hasanah, Uswatun, 2010, *Perempuan dan Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Hukum Islam*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kamus Bahasa Indonesia Online, diakses dari <http://kbbi.web.id/hukum> pada 6 Desember 2018 pukul 00.15 WIB.
- Komite Perempuan Industrial Council, *Laporan Hasil Survey Perlindungan Maternitas dan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan Pada 10 Afiliasi Industrial di Indonesia*, diakses dari <https://industriallindah.com/2015/02/04/lembar-info/> pada 07 November 2018 pukul 22.25 WIB.
- Martalia, Dewi, 2012, *Asuhan Kebidanan dan Menyusui*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mertokusumo, Sudikno, 1996, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.
- _____, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.
- _____, 2012, *Teori Hukum Edisi Revisi*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Muhammad, Abdul Kadir, 1992, *Perjanjian Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muliadi, Ahmad, 2013, *Politik Hukum*, Padang: Akademia.
- Pusat Studi Wanita UGM, 2007, *Pengembangan Model Sosialisasi Kesehatan Reproduksi Remaja bagi Orang Tua*, Yogyakarta: Gama Press.
- Radjal, Fauzie, 1993, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacana.
- Raharjo, Satjipto, 2000, *Hukum Progresif*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rena, 2008, *Kekerasan Dalam Rumah Tangga Pada Istri dengan Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Kabupaten Purworejo (Data Survei Sebati Tahun 1999-2000)*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sadli, Saparinah, 2000, *Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia dalam pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekerasan terhadap Perempuan dan Alternatif Pemecahannya*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Savitri, Niken, 2008, *HAM Perempuan, Kritik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP*, Bandung: Refika Aditama.
- Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Suwondo, Nani, 1984, *Kedudukan Wanita Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Trijono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Waryana, 2010, *Gizi Reproduksi*, Yogyakarta: Pustaka Rihama.