

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK MENYUSUI ANAK SELAMA WAKTU KERJA DI TEMPAT KERJA BAGI PEKERJA PEREMPUAN*

Oleh:

Ni Putu Rosita Novanda**

I Ketut Rai Setiabudhi***

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Kesempatan menyusui ASI eksklusif semestinya didapatkan oleh pekerja perempuan selama waktu kerja di tempat kerja. Pengusaha seringkali menganggap hal tersebut akan berimplikasi pada ekonomi biaya tinggi dan mengganggu iklim usaha, sehingga daya saing industri menjadi rendah. Tujuan dari penulisan jurnal ilmiah ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Ditetapkannya beberapa Peraturan Perundang-undangan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Wanita, Menyusui, ASI.

ABSTRACT

Exclusive breastfeeding opportunities should be obtained by female workers during work time at the workplace. The employers often assume it will have implications on high cost and disrupt the business climate, resulting in lower industrial competitiveness. The aim of this scientific journal writing is to know the legal protection of the right to breastfeed the child during work time in the workplace for female workers. The research method used is normative legal research with approach of legislation and conceptual approach.

* Jurnal ilmiah ini merupakan makalah diluar ringkasan skripsi.

** Ni Putu Rosita Novanda, adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, novandarosita@gmail.com.

*** I Ketut Rai Setiabudhi, adalah Dosen Pengajar Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Udayana.

Sources of legal materials used in the form of primary, secondary, and tertiary legal materials. The enactment of several laws and regulation has provided legal protection for the right to breastfeeding of children during work time in the workplace for female workers.

Keywords: Legal Protection, Female Workers, Breastfeeding, Breast milk.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Adanya kesetaraan gender sekarang menempatkan kaum perempuan memiliki kedudukan dan peran yang tidak kalah dengan laki-laki. Pekerja perempuan dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas kerja secara maksimal, tanpa mengabaikan kodratnya sebagai wanita. Secara fisiologis, perempuan dikodratkan untuk melahirkan dan menyusui anaknya.

Anak adalah generasi penerus bangsa. Untuk membentuk generasi penerus bangsa yang sehat dan kuat, dapat dimulai sejak dini salah satunya dengan pemenuhan hak anak diantaranya adalah pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif. ASI merupakan hak anak yang wajib diberikan oleh orangtua. ASI memiliki zat-zat gizi yang bernilai tinggi yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan saraf otak bayi, memiliki zat-zat kekebalan terhadap penyakit, dan menguatkan ikatan emosional antara ibu dan anak.¹ Berdasarkan Konvensi Internasional Labour Organization (ILO) Nomor 183 Tahun 2000, dinyatakan bahwa negara harus mendukung dan menjamin aktivitas hak ibu menyusui saat bekerja agar dapat terus memberikan ASI eksklusif selama 6 (enam) bulan meskipun harus bekerja.

¹ Amanda Tasya, 2011, *Hak Ibu Menyusui di Indonesia*, Lembaga Advokasi Asosiasi Ibu Indonesia, h.3.

Perempuan yang bekerja pada masa sekarang ini telah memiliki peran penting di banyak industri. Sebagai pekerja, perempuan jarang mendapatkan perlakuan yang sama dengan buruh laki-laki baik dari segi upah, susila, maupun maternitas seperti reproduksi, kehamilan, termasuk menyusui.² Kesempatan menyusui ASI eksklusif semestinya didapat oleh pekerja perempuan dengan cara diperbolehkannya mereka menyusui bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, selama tidak mengganggu kegiatan usaha. Pengusaha seringkali menganggap bahwa hal tersebut akan berimplikasi pada ekonomi biaya tinggi dan mengganggu iklim usaha, sehingga daya saing industri menjadi rendah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diangkat jurnal yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK MENYUSUI ANAK SELAMA WAKTU KERJA DI TEMPAT KERJA BAGI PEKERJA PEREMPUAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang patut diangkat adalah :

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan ?
2. Bagaimanakah Kewajiban Pengusaha dan Peran Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Atas Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan ?

² Rita Olivia Tambunan, 2007, *Buruh Perempuan Indonesia dan Gejala Globalisasi*, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta, h.10.

1.3 Tujuan

Tujuan penulisan jurnal ilmiah ini dimaksudkan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan dan kewajiban pengusaha serta peran pemerintah dalam upaya perlindungan hukum atas hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan.

II. Isi Makalah

2.1 Metode Penelitian

2.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam membuat jurnal ilmiah ini adalah jenis penelitian normatif. Penelitian hukum normatif menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum, seperti mengkaji undang-undang yang berhubungan dengan penelitian yang sedang ditelaah. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum.³

2.1.2 Jenis Pendekatan

Penulisan pada jurnal ilmiah ini mempergunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan yang meneliti aturan-aturan yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang

³ Abdulkadir Muhammad, 2014, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, h.52.

ditangani. Pendekatan konseptual melihat dari doktrin atau pandangan yang berkembang di dalam ilmu hukum.⁴

2.1.3 Bahan Hukum

Bahan hukum yang dipergunakan dalam jurnal ilmiah ini yaitu :

1. Bahan hukum primer, yaitu Peraturan Perundang-undangan.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer seperti, doktrin, hasil penelitian hukum, buku-buku atau literatur.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder seperti, kamus hukum, indeks kumulatif, surat kabar, dan ensiklopedia.⁵

2.1.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam jurnal ilmiah yang menggunakan penelitian hukum normatif, teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan dan bahan hukum dengan menafsirkan dan mengkaji peraturan perundang-undangan. Dengan mencari bahan hukum dalam buku-buku terkait permasalahan untuk kemudian dikutip bagian-bagian penting dan selanjutnya disusun secara sistematis sesuai dengan pembahasan dalam penelitian.⁶

2.1.5 Teknik Pengolahan Bahan Hukum

⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, h.93.

⁵ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, h.52.

⁶ Ammiruddin dan Zainal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.172.

Dalam penelitian hukum normatif, pada analisis normatif menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber penelitiannya. Adapun tahapannya meliputi, merumuskan dasar-dasar hukum, merumuskan pengertian hukum, membentuk standar-standar hukum, dan merumuskan kaidah-kaidah hukum.⁷

2.2 Hasil dan Analisis

2.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan.

Menurut Soepomo dalam Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan tersebut mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh Pengusaha sebagai pemberi jasa.⁸

Pasal 10 Konvensi ILO Nomor 183 tahun 2000 menyebutkan, perempuan harus diberi hak istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya. Berapa lama istirahat

⁷*Ibid*, h.174.

⁸ Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, h.33.

menyusui atau pengurangan jam kerja harian akan diberikan banyaknya dalam sehari, lamanya tiap-tiap istirahat, dan cara-cara pengurangan jam kerja harian diatur berdasarkan hukum nasional dan kebiasaan nasional.

Indonesia mengadopsi peraturan dari Konvensi ILO tersebut. Pada Pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja. Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama.

Pasal 128 Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyebutkan, setiap bayi berhak mendapatkan ASI eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis. Selama pemberian ASI, pihak keluarga, pemerintah dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus. Penyediaan fasilitas khusus adalah diadakan di tempat kerja dan di tempat sarana umum.

Pasal 22 Undang-Undang No.35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menyebutkan, Negara, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah berkewajiban dan bertanggung jawab memberikan dukungan sarana, prasarana, dan ketersediaan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan Perlindungan Anak.

Dukungan sarana dan prasarana salah satunya adalah ketersediaan ruang menyusui.

Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan, wanita berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi manusia. Perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak.

Dalam Pasal 2 Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan No.48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MENXII/2008,PER.27/MEN/XII/2008,dan1177/MENKES/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja menyebutkan, tujuan dibentuknya peraturan bersama tersebut adalah untuk memberi kesempatan kepada pekerja perempuan untuk memberikan atau memerah ASI selama waktu kerja dan menyimpan ASI perah untuk diberikan kepada anaknya, untuk memenuhi hak pekerja perempuan untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anak, untuk memenuhi hak anak untuk mendapatkan ASI guna meningkatkan gizi dan kekebalan anak, serta untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sejak dini.

Peraturan-peraturan hukum yangtelah dibuat menunjukkan kepada pemerintah maupun pengusaha akan hak-hak pekerja perempuan untuk menyusui anak di tempat kerja selama bekerja. Hal ini merupakan bentuk perlindungan hukum serta bentuk

jaminan dari negara dan pemerintah bahwa adanya pengakuan terhadap hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan.

2.2.1 Kewajiban Pengusaha dan Peran Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Atas Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan.

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, dan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁹

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁰ Kewajiban pengusaha terhadap pekerja perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00

⁹ Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Rajafindo Persada, Jakarta, h.46.

¹⁰ Eko Wahyudi, *Op.Cit*, h.11.

3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

Konsekuensi dari Pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah kewajiban bagi pengusaha untuk memberi kesempatan dan fasilitas kepada pekerja wanita yang sedang menyusui untuk memberikan atau memerah ASI selama waktu kerja dan menyimpan ASI perah tersebut.

Peran Pemerintah dalam perlindungan hukum atas hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan adalah dengan dibentuknya PP No.33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif yang bertujuan untuk, menjamin pemenuhan hak Bayi untuk mendapatkan ASI Eksklusif sejak dilahirkan sampai dengan 6 (enam) bulan dengan memperhatikan pertumbuhan dan perkembangannya, memberikan perlindungan kepada ibu dalam memberikan ASI eksklusif kepada bayinya, dan meningkatkan peran dan dukungan Keluarga, masyarakat, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah terhadap pemberian ASI eksklusif.

Pasal 30 ayat (1) PP No.33 Tahun 2012 menyebutkan, Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI eksklusif. Tempat kerja terdiri atas perusahaan dan perkantoran milik Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan swasta.

Pasal 34 PP No.33 Tahun 2012 menyebutkan, Pengurus Tempat Kerja wajib memberikan kesempatan kepada Ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada Bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di Tempat Kerja. Setiap pengurus Tempat Kerja atau penyelenggara tempat sarana umum yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

III. Penutup

3.1 Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan diatur dalam Konvensi ILO Nomor.183 Tahun 2000, UU No.13 Tahun 2003, UU No.36 Tahun 2009, UU No. 23 Tahun 2002, UU No.49 Tahun 1999, serta 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.
2. Pengusaha wajib untuk memberikan kesempatan dan fasilitas kepada pekerja wanita yang sedang menyusui untuk memberikan atau memerah ASI selama waktu kerja. Peran pemerintah dalam perlindungan hukum terhadap hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan adalah dengan dibentuknya PP No.33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif.

3.2 Saran

1. Peraturan Perundang-undangan yang telah dibuat telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan. Namun, sebaiknya dijelaskan secara lebih terperinci mengenai sarana-prasarana yang wajib dipenuhi pengusaha, serta sanksi apabila pengusaha tidak mau menyediakan fasilitas menyusui di tempat kerja.
2. Pengusaha sebaiknya agar dapat menerapkan kebijakan yang ramah terhadap pekerja perempuan yang sedang menyusui sebagai bentuk menerapkan kewajiban yang sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak menyusui anak selama waktu kerja di tempat kerja bagi pekerja perempuan.

IV. Daftar Pustaka

1. Buku

Abdulkadir Muhammad, 2014, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Amanda Tasya, 2011, *Hak Ibu Menyusui di Indonesia*, Lembaga Advokasi AIMI, Jakarta.

Ammiruddin dan Zainal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.

2. Jurnal

Mambu, Joupy G.Z, 2017, “*Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003)*”, Jurnal Hukum Universitas Negeri Manado, Manado.

Tambunan, Rita Olivia, 2007, “*Buruh Perempuan Indonesia dan Gejala Globalisasi*”, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.

3. Peraturan Perundang-undangan

Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 mengenai Ibu Menyusui.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembar Negara Nomor 5606)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2012
tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan,
Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri
Kesehatan Nomor 48/Men.PP/XII/2008, Nomor
PER.27/MEN/XII/2008, Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2008
tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu
Kerja di Tempat Kerja.