

KEBIJAKAN PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA

Herning Hambarrukmi*, Triana Sofiani

IAIN Pekalongan

Jl. Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan

*Email: herning_ameera@yahoo.com

Abstract: *This paper explores about the policy of exclusive ASI (breastfeeding) for women workers in Indonesia. The argument developed during this time are, breastfeeding is the right of every mother, not least women workers, as well as child rights guaranteed by the constitution. However, such rights are not regulated in policies on manpower and civil service. The legal fact, caused by the same values and interests between the state and men based on patriarkhism, so influential in perpetuating gender inequality, including in policies on manpower and civil service*

Keywords: Exclusive ASI (breastfeeding), women workers, policy, patriarchal

Abstrak: *Paper ini mengeksplorasi tentang kebijakan pemberian ASI Eksklusif bagi pekerja perempuan di Indonesia. Argumentasi yang dikembangkan selama ini adalah, menyusui merupakan hak setiap ibu, tidak terkecuali termasuk pekerja perempuan, sekaligus juga hak anak yang dijamin oleh konstitusi. Namun, hak menyusui yang dalam konteks ini adalah pemberian ASI Eksklusif yang seharusnya diberikan selama 6 bulan, khususnya bagi pekerja perempuan, tidak diatur dalam kebijakan di bidang Ketenagakerjaan dan Kepegawaian. Fakta hukum tersebut disebabkan oleh adanya nilai dan kepentingan yang sama antara negara dan laki-laki yang berbasis pada patriarkhism, sehingga berpengaruh dalam melanggengkan ketidakadilan gender (gender inequalities) termasuk dalam konteks hukum dan kebijakan, yang dalam hal ini adalah kebijakan ketenagakerjaan dan kepegawaian.*

Kata kunci : ASI Eksklusif, pekerja perempuan, Kebijakan, Patriarkhis

1. Pendahuluan

Menyusui merupakan hak setiap ibu, tidak terkecuali termasuk ibu yang bekerja, sekaligus juga hak anak, yang dijamin oleh Konstitusi. Pasal 28B Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, berbunyi: “Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”. Konvensi ILO No. 183 tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas, secara tegas juga mengatur

mengenai cuti melahirkan, yaitu selama 14 minggu (3,5 bulan) dan mewajibkan penyediaan sarana pendukung ibu menyusui di tempat kerja. Konvensi tersebut meski belum diratifikasi, namun telah diadopsi oleh pemerintah Indonesia, khususnya dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahkan, dalam berbagai peraturan perundangan di Indonesia, secara tegas telah mengatur mengenai pemberian Air Susu Ibu (ASI) Eksklusif selama 6 bulan bagi Ibu yang

bekerja, antara lain: Undang-undang RI Nomor 36 tahun 2009 Tentang Kesehatan; Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, 1177/Menkes/PB/XII/2008 tanggal 22 Desember 2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja; Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2010 tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu. Namun, berbagai peraturan perundangan tersebut dalam pelaksanaannya terbentur pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia yang mengatur mengenai cuti persalinan selama 3 bulan, sehingga hak untuk pemberian ASI Eksklusif bagi ibu menyusui yang bekerja terabaikan oleh ketentuan tersebut.

Sebagai penegasan, Pasal 82 dan 83 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak cuti melahirkan selama 3 bulan dan kesempatan menyusui bagi pekerja perempuan jika hal itu harus

dilakukan selama waktu kerja. Ketentuan tersebut berimplikasi terhadap hak memperoleh kesempatan pemberian ASI Eksklusif bagi perempuan pekerja, karena mereka hanya mendapatkan cuti selama 3 bulan saja, yaitu 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan dan 1.5 bulan setelah melahirkan. Artinya, hak mendapatkan ASI Eksklusif bagi seorang bayi hanya 1.5 bulan, padahal ASI Eksklusif idealnya diberikan pada bayi minimal selama 6 bulan tanpa diberikan makanan tambahan atau disebut Air Susu Ibu (ASI) eksklusif.

Kebijakan yang tidak berpihak tersebut, juga dipertegas oleh Rachmadhani Yuniarco ketua AIMI (Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia) Jawa Tengah yang menyatakan bahwa, kurang optimalnya ibu bekerja yang sedang menyusui untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayinya, disebabkan oleh kurangnya fasilitas dan dukungan yang diberikan kepada ibu menyusui di tempat mereka bekerja (Penjelasan dari ketua AIMI Jawa Tengah, hasil wawancara Jum'at, 06 November 2015 pukul 09.00 WIB). Lebih lanjut, menurut Farahdibha Tenrilemba – Sekjen AIMI Pusat, Ibu bekerja disibukkan dengan rutinitas pekerjaan sehingga kurang optimal memberikan ASI Eksklusif selama 6 bulan, hal ini dikarenakan kurangnya masa cuti melahirkan yang diberikan (<http://aimi-asi.org/pekan-asi-sedunia-pas-tahun-2015-menyusui-dan->

[bekerja-mari-kita-sukseskan/](#) akses 25 September 2015 pukul 23.15 WIB).

Pendapat tersebut juga dipertegas dari data RISKESDAS (Riset Kesehatan Dasar) tahun 2013 yang menunjukkan bahwa pemberian ASI Eksklusif pada usia bayi 0-1 bulan mencapai angka 52,7%, namun seiring dengan bertambahnya usia bayi, angka ASI Eksklusif menjadi menurun hingga pada usia 6 bulan, angka ASI Eksklusif menjadi 30,2%. (Lihat dalam laporan Data Riset Kesehatan Dasar tahun 2013, Kementerian Kesehatan RI) Bahkan pada peringatan Hari Buruh sedunia, 1 Mei 2015, sejumlah pengurus Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia (AIMI) cabang Jogja turut melakukan aksi di kawasan Malioboro, Yogyakarta. Salah satu yang disuarakan AIMI adalah memberikan hak cuti melahirkan bagi ibu selama 6 bulan. Selama ini, perusahaan-perusahaan memberikan cuti melahirkan selama tiga bulan bagi pegawai perempuannya. Wacana cuti melahirkan selama 6 bulan ini disuarakan salah satunya untuk mendukung pemenuhan hak bayi mendapatkan ASI Eksklusif. Merujuk Pasal 128 Undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan (Undang-Undang Kesehatan) secara jelas disebutkan bahwa setiap bayi berhak mendapatkan ASI Eksklusif sejak dilahirkan selama 6 bulan, kecuali atas indikasi medis. Selama pemberian ASI, pihak keluarga, pemerintah, peme-

rintah daerah dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus (jogja.aimi-asi.org/2015/05/12/aimi-jogja-serukan-hak-cuti-melahirkan-6-bulan. Di akses 11 Maret 2016 pukul 11.11 WIB). Padahal pemberian ASI Eksklusif sangatlah penting bagi bayi yang dilahirkan, sekaligus terhadap Ibu. Pakar kesehatan Aryono Hendarto menyebutkan bahwa, bayi yang mendapat ASI Eksklusif terhindar dari malnutrisi (kekurangan gizi), baik kurang gizi maupun lebih gizi (*overweight* dan obesitas), mempunyai kecerdasan lebih, mempunyai daya tahan yang lebih baik terhadap penyakit dan masih banyak manfaat positif lain dari ASI Eksklusif terhadap tumbuh kembang anak (Hegar, 2010, 232). Manfaat ASI tidak saja hanya untuk bayi tapi juga memberikan manfaat kepada ibu. Menyusui bagi ibu dapat membantu mengurangi pendarahan setelah melahirkan, resiko kanker payudara, kanker rahim dan osteoporosis atau pengeroposan tulang (Hegar, 2010, 5-6).

Memperhatikan banyaknya manfaat menyusui tersebut, maka seorang ibu yang dalam hal ini adalah Ibu bekerja berhak mendapatkan semua manfaat dari ASI Eksklusif tersebut.

2. Pembahasan

2.1. Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia

2.1.1. Kebijakan Ketenagakerjaan

Kebijakan ketenagakerjaan, diatur dalam Undang-undang Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; Undang-undang RI Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja; Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan; Peraturan Pelak-sanaan dari Undang-undang Ketenaga-kerjaan tersebut, misalnya: Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan.

Ibu yang bekerja di sektor publik juga terikat oleh kebijakan-kebijakan tersebut. Misalnya, pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan, berbunyi:

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

Bunyi pasal tersebut dapat di-maknai bahwa, dalam waktu cuti tersebut,

ibu dapat mendapatkan hak beristirahat dari rutinitas pekerjaan dan memberi waktu untuk persiapan melahirkan dan pemulihan pasca melahirkan selama 3 (tiga) bulan. Pemenuhan hak ini tidak serta merta diberikan masa cuti menyusui untuk kebutuhan pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan.

Oleh karena itu, pekerja perempuan yang dalam hal ini adalah ibu bekerja, memiliki kebutuhan khusus yang berbeda dengan pria sehingga seharusnya juga memperoleh hak khusus. Hak khusus yang hanya dimiliki oleh pekerja perempuan, antara lain:

- 1) hak cuti haid. Pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan yang sedang menstruasi diizinkan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.
- 2) hak cuti keguguran. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pasal 82 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter

kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut.

- 3) hak atas biaya persalinan. Mengenai biaya persalinan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah mengatur bahwa, pengusaha yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- perbulan wajib mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT Persero Jamsostek. Salah satu program Jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup biaya pemeriksaan kehamilan dan biaya persalinan. Biaya ini diberikan maksimal untuk persalinan ketiga dan besarnya bantuan biaya tersebut maksimal Rp. 500.000,- untuk persalinan normal.
- 4) Hak Menyusui dan/atau Memerah ASI Setelah melahirkan. Pasal 83 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Pasal 10 Konvensi ILO

No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak satu atau lebih jeda diantara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap hari untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui sekurang-kurangnya selama 2 tahun.

- 5) hak mendapatkan fasilitas khusus. Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa, pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 berhak: mendapatkan makanan dan minuman bergizi, terjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, Selain itu, Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00.

Selain hak-hak di atas, juga diatur mengenai hak untuk tidak di PHK karena menikah, hamil dan melahirkan. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut: Pekerja perempuan menikah, Pekerja perempuan sedang hamil. Pekerja perempuan melahirkan. Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat,

harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO No. 100 dan Nomor 111 tentang diskriminasi.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui seperti yang tercantum dalam pasal 153 Ayat (1) huruf (e). Pasal 153 Ayat (2), juga mengatur jika ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali. Sedangkan Pasal 76 ayat (4) juga melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan namun tampaknya banyak perusahaan yang “sengaja” tidak mensosialisasikannya.

Ada indikasi, beberapa perusahaan memasung hak reproduksi perempuan seperti pemberian cuti melahirkan bagi pekerja perempuan dianggap pemborosan dan in-efisiensi. Perempuan dianggap mengganggu produktivitas perusahaan

sehingga ada perusahaan yang mensyaratkan calon pekerja perempuan untuk menunda perkawinan dan kehamilan selama beberapa tahun apabila mereka diterima bekerja. Meskipun Undang-Undang memberi perempuan cuti melahirkan selama 3 bulan, yakni 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, perempuan yang sedang hamil atau melahirkan masih sering dipecat atau diganti ketika sedang cuti. Hal ini terjadi pada perusahaan yang tidak begitu baik tingkat pendapatannya. Perusahaan merasa dirugikan bila harus menanggung biaya atau memberikan gaji bagi yang cuti (Adisu & Libertus Jehani, 2007: h 33).

Namun ada juga perusahaan yang sudah memberikan kebijakan tentang pengaturan pemberian cuti hamil, melahirkan dan menyusui yang melebihi dari ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti: PT. Sari Husada juga memberikan cuti selama 4 bulan dan hotel Melia Purosani Yogyakarta yang memberikan cuti selama 3,5 bulan pada pekerja perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran akan pentingnya ASI Eksklusif dapat dimaksimalkan dalam rentang waktu cuti yang memadai.

2.1.2. Kebijakan Bidang Kepegawaian

Perempuan dalam hal ini adalah seorang Ibu yang berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang

disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) terikat pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu hak yang dimiliki seorang PNS di Indonesia adalah hak cuti. Hak cuti tersebut terdapat dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi: “ PNS berhak memperoleh: a. gaji, tunjangan, dan fasilitas; b. cuti; dst.... ”, Namun, dalam Undang-undang ini tidak mengatur secara detail mengenai hak cuti bagi pegawai. Peraturan Cuti untuk PNS secara detail diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Pasal 1 dalam Peraturan Pemerintah ini memberi pengertian tentang cuti adalah “*keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.*”

Sedangkan mengenai cuti reproduksi, diatur dalam Bagian Kelima Pasal 19, 20 dan 21. Pasal 19 berbunyi:

“ (1) untuk persalinan anak yang pertama, kedua, dan ketiga, Pegawai Negeri Sipil wanita berhak atas cuti bersalin, (2) untuk persalinan anaknya yang keempat dan seterusnya, kepada Pegawai Negeri Sipil wanita diberikan cuti di luar tanggungan Negara, (3) lamanya cuti-cuti bersalin tersebut dalam ayat (1) dan (2) adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan”

Pasal 20, Ayat (1) berbunyi:

“ (1) untuk mendapatkan cuti bersalin, Pegawai Negeri Sipil wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti; (2) Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti”

Pasal 2, berbunyi: “selama menjalankan cuti bersalin Pegawai Negeri Sipil wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh”.

Berdasarkan bunyi ketiga pasal tersebut, dapat dikemukakan bahwa, (1) cuti bersalin hanya diberikan untuk persalinan anak pertama, kedua dan ketiga dan untuk kelahiran keempat dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara; (2) lamanya cuti bersalin PNS adalah sebulan sebelum dan dua bulan sesudah persalinan; (3) cuti diajukan dan diberikan secara tertulis. Biasanya dihitung dengan menggunakan HPL (Hari Perkiraan Lahir) dari dokter untuk pengajuan cutinya dan; (4) selama cuti bersalin PNS tetap mendapatkan penghasilan penuh.

2.1.3. Kebijakan Bidang Kesehatan

Setahun setelah pengesahan Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, aturan mengenai pemberian ASI segera diberlakukan. Ada

sanksi bagi mereka yang menghalangi pemberian ASI. Hal itu terungkap dalam seminar bertema "Sosialisasi Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Terkait Pasal-pasal tentang Pemberian Air Susu Ibu (ASI) Eksklusif" yang diselenggarakan Perkumpulan Perinatologi Indonesia, Salah seorang pembicara, anggota Komisi IX DPR, Jumaini Andriani (FPD), mengatakan, pasal-pasal khusus ASI dibuat dengan semangat melindungi anak dan memberikan kesempatan kepada ibu untuk menyusui. Pemberian ASI eksklusif berarti hanya memberikan ASI, tanpa pengganti lainnya, untuk bayi berusia 0-6 bulan. (Lihat dalam laman http://tekno.kompas.com/read/2010/09/03/07222968/wajib.asi.eksklusif.segera.berlaku?utm_source=RD&utm_medium=box&utm_campaign=Kaitrd di akses senin, 7 Maret 2016 pukul 22.05 WIB).

Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus. Penyediaan fasilitas khusus diadakan di tempat kerja dan sarana umum. Bagi setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian ASI eksklusif dipidana penjara paling lama satu tahun dan denda paling banyak Rp 100 juta (Lihat dalam laman http://tekno.kompas.com/read/2010/09/03/07222968/wajib.asi.eksklusif.segera.berlaku?utm_source=RD&utm_medium=box&utm_campaign=Kaitrd di akses senin, 7 Maret 2016 pukul 22.05 WIB).

[07222968/wajib.asi.eksklusif.segera.berlaku?utm_source=RD&utm_medium=box&utm_campaign=Kaitrd](http://tekno.kompas.com/read/2010/09/03/07222968/wajib.asi.eksklusif.segera.berlaku?utm_source=RD&utm_medium=box&utm_campaign=Kaitrd) di akses senin, 7 Maret 2016 pukul 22.05 WIB).

Direktur Bina Gizi Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Minarto mengatakan bahwa, pemerintah sedang menyusun Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang ASI eksklusif yang menjadi turunan dari Undang-undang Kesehatan. Peraturan pemerintah itu akan mengatur mengenai pemberian ASI eksklusif. Hal lain yang diatur adalah kewajiban tenaga, fasilitas kesehatan, tempat kerja, dan sarana umum terhadap pemenuhan hak ibu dan bayi atas ASI. Minarto mengatakan, pemberian ASI secara teknis masih harus disosialisasikan kepada masyarakat. Masalah-masalah dalam pemberian ASI banyak yang memerlukan penyelesaian secara teknis, mulai dari pengetahuan mengenai periode awal menyusui, posisi menyusui, sampai dengan cara menjaga air susu tetap tersedia (Lihat dalam laman http://tekno.kompas.com/read/2010/09/03/07222968/wajib.asi.eksklusif.segera.berlaku?utm_source=RD&utm_medium=box&utm_campaign=Kaitrd di akses senin, 7 Maret 2016 pukul 22.05 WIB).

Adanya peraturan yang sangat progresif terkait dengan pemenuhan hak anak untuk mendapatkan ASI eksklusif yang tercantum dalam Undang-undang

Kesehatan, satu sisi hal ini tentu sangat menggembirakan yang memahami betapa ASI eksklusif memang salah satu hal yang sangat dibutuhkan anak-anak untuk tumbuh menjadi generasi yang sehat dan kuat. Namun di sisi yang lain, peraturan ini tidak serta merta dapat menyelesaikan dilema yang dihadapi oleh para ibu yang ingin menyempurnakan perannya sebagai seorang ibu, karena saat ini banyak 'keadaan' yang membuat mereka justeru melakukan pengabaian baik secara sukarela maupun terpaksa.

Pasal 128 Undang-undang RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, menyebutkan bahwa: “ *setiap bayi berhak mendapatkan Air Susu Ibu (ASI) Eksklusif sejak dilahirkan selama 6 bulan kecuali atas indikasi medis; selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus yang diadakan di tempat kerja dan sarana umum*”. Penjelasan Pasal 128 menyebutkan bahwa, yang dimaksud dengan “pemberian ASI eksklusif” adalah pemberian hanya ASI selama 6 bulan, dan dapat terus dilanjutkan sampai dengan 2 (dua) tahun dengan memberikan makanan pendamping air susu ibu (MP-ASI) sebagai tambahan makanan sesuai dengan kebutuhan bayi. Sedangkan kriteria apakah “indikasi medis” itu dijelaskan bahwa yang

dimaksud dengan “indikasi medis” dalam ketentuan ini adalah kondisi kesehatan ibu yang tidak memungkinkan memberikan air susu ibu berdasarkan indikasi medis yang ditetapkan oleh tenaga medis.

Peran pemerintah pun secara tegas dinyatakan dalam Pasal 129 ayat (1), bahwa: “ *Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan ASI secara eksklusif ; ayat (2), kebijakan yang berupa pembuatan norma, standar, prosedur dan kriteria tersebut tersebut selanjutnya akan diatur dalam Peraturan Pemerintah*” Pasal 202, berbunyi: “*Peraturan Pemerintah tersebut harus sudah ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak tanggal pengundangan*”. Sebagai catatan, Undang-undang ini, diundangkan pada tanggal 13 Oktober 2009, sehingga PP paling lambat sudah harus dikeluarkan pada 13 Oktober 2010.

Undang-undang Kesehatan ini, juga mengatur mengenai sanksi pidana yang dinyatakan secara tegas dalam Pasal 200. Sanksi pidana tersebut dikenakan bagi setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2). Ancaman pidana yang diberikan adalah pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

2.1.4. Kebijakan Perlindungan Anak

Kebijakan tentang perlindungan terhadap anak, mengacu pada Undang-undang RI Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak. Penyelenggaraan Perlindungan Bagian Kedua yaitu tentang Kesehatan Pasal 44 Ayat (1-5), berbunyi :

“ (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyediakan fasilitas dan menyelenggarakan upaya kesehatan yang komprehensif bagi Anak agar setiap Anak memperoleh derajat kesehatan yang optimal sejak dalam kandungan; (2) Penyediaan fasilitas dan penyelenggara-raan upaya kesehatan secara kom-prehensif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didukung oleh peran serta Masyarakat; (3) Upaya kesehatan yang komprehensif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, baik untuk pelayanan kesehatan dasar maupun rujukan; (4) Upaya kesehatan yang komprehensif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara cuma-cuma bagi Keluarga yang tidak mampu; (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) disesuaikan dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Pasal 45, berbunyi:

“(1) Orang Tua dan Keluarga bertanggung jawab menjaga kesehatan Anak dan merawat Anak sejak dalam kandungan. (2) Dalam hal Orang Tua dan Keluarga yang tidak mampu melaksanakan tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memenuhinya. (3) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”

Pasal 45B, berbunyi:

“(1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Masyarakat, dan Orang Tua wajib melindungi Anak dari perbuatan yang mengganggu kesehatan dan tumbuh kembang Anak. (2) Dalam menjalankan kewajibannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah, Pemerintah Daerah, Masyarakat, dan Orang Tua harus melakukan aktivitas yang melindungi Anak”.

Berdasarkan bunyi pasal-pasal tersebut, dapat dipahami bahwa, meskipun secara implisit tidak disebutkan mengenai pemberian ASI Eksklusif namun ketentuan tersebut memberikan justifikasi terhadap

pemberian ASI eksklusif bagi tumbuh kembang anak sebagai bagian dari pemenuhan hak anak sejak anak masih ada dalam kandungan.

Hal tersebut di atas, dikuatkan oleh konvensi tentang hak anak, yang menyebutkan bahwa, setiap anak menyanggah hak untuk hidup dan kepastian untuk dapat bertahan hidup serta tumbuh kembang yang optimal. Untuk mencapai tumbuh kembang optimal, di dalam *Global Strategy for Infant and Young Child Feeding*, WHO/UNICEF merekomendasikan empat hal penting dalam pemberian makanan bayi dan anak yaitu: 1) memberikan Air Susu Ibu (ASI) kepada bayi segera dalam waktu 30 menit setelah bayi lahir; 2) memberikan hanya ASI saja atau pemberian ASI secara eksklusif sejak lahir sampai bayi berusia 6 bulan; 3) memberikan Makanan Pendamping Air Susu Ibu (MP-ASI) sejak bayi berusia 6 bulan sampai 2 tahun, dan; 4) Meneruskan pemberian ASI sampai anak berusia 2 tahun.

World Health Assembly juga menyatakan bahwa ASI adalah hak bayi dan Undang-Undang Kesehatan Indonesia juga menyatakan bahwa barangsiapa yang dengan sengaja menghalangi ibu untuk memberikan ASI kepada anaknya akan dihukum (Suradi. Badriul Hegar, 2010), h.iii). Meningkatnya isu tentang ASI sekarang ini terkait kandungan nutrisi di

dalamnya serta pentingnya *bonding* antara ibu dan anak menjadikan semua komponen masyarakat harus *concern* mengenai hal ini. Dimana tidak semua ibu dapat memberikan ASI secara eksklusif karena faktor ibu bekerja. Kesempatan perempuan bekerja di berbagai bidang saat ini membuat mereka harus meninggalkan bayi mereka sebelum masa penyusuan berakhir. Banyak penelitian telah membuktikan bahwa prestasi bekerja para perempuan ini akan meningkat bila diberi kesempatan tetap memberi ASI walau mereka bekerja. Disamping karena buah hati mereka akan mendapat kesehatan jasmani dan rohani yang prima, juga para perempuan ini bekerja lebih loyal bila merasakan besar perhatian dan kepedulian para pemegang keputusan di kantor mereka terhadap kesehatan buah hati, yang akhirnya berdampak pada kesejahteraan keluarga (Suradi, Hegar, h.v). Dukungan dari tempat ibu bekerja sangat diperlukan, dengan cara: 1) menyediakan tempat penitipan bayi di tempat kerja, agar ibu dapat menyusui anaknya pada jam istirahat, atau; 2) pada 6 bulan pertama pasca persalinan, jam kerja dibuat lebih pendek untuk memberi kesempatan ibu menyusui; 3) cuti pasca persalinan diperpanjang (Suradi, Hegar, h 253).

2.1.5. Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Pasal 9 Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, berbunyi :

“(1) Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya; (2) Setiap orang berhak hidup tenteram, aman, damai, bahagia, sejahtera lahir dan batin; (3) Setiap orang berhak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat”.

Bunyi pasal tersebut dapat dipahami bahwa, setiap orang memiliki hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia untuk mempertahankan hidupnya serta meningkatkan taraf hidupnya dan berhak hidup tentram, aman, damai, bahagia sejahtera lahir batin dan sehat. Menyusui termasuk dalam hak asasi manusia khususnya seorang ibu yang memberikan ASI demi terwujudnya rasa bahagia lahir batin, dan menjaga kesejahteraan dan kesehatan bagi anak dan ibu yang menyusui tersebut.

Sebagai bagian dari HAM, maka menyusui juga harus mendapatkan perlindungan, jaminan dan pemenuhan dari pemerintah sebagai tanggung jawab negara untuk mewujudkan kesejahteraan warga negaranya, sebagaimana yang dijamin

oleh Konstitusi, yaitu Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945.

2.1.6. Kompilasi Hukum Islam

Pasal 104, ayat 1 dan 2, Instruksi Presiden RI Nomor 1 Tahun 1991 tentang Kompilasi Hukum Islam Kompilasi Hukum Islam, juga mengatur tentang menyusui, yaitu:

“(1) Semua biaya penyusuan anak dipertanggungjawabkan kepada ayahnya. Apabila ayahnya telah meninggal dunia maka biaya penyusuan dibebankan kepada orang yang berkewajiban memberi nafkah kepada ayahnya atau walinya; (2) Penyusuan dilakukan untuk paling lama dua tahun, dan dapat dilakukan penyapihan dalam masa kurang dua tahun dengan persetujuan ayah dan ibunya”.

Bunyi pasal tersebut secara eksplisit, menyebutkan bahwa, penyusuan dilakukan untuk paling lama dua tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa, KHI secara jelas dan tegas mendukung pemberian ASI eksklusif.

2.2. Analisis Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia

Gerakan feminisme untuk memperjuangkan dan merombak perilaku eksklusif “mungkin” oleh sebagian kaum laki-laki,

adalah suatu keniscayaan, baik dilihat dalam konteks ajaran agama maupun realitas pemahaman masyarakat. Salah satu hal penting yang juga perlu mendapat perhatian dalam perjuangan kaum perempuan adalah mengenai kesehatan reproduksi yang dalam konteks ini adalah hak laktasi atau menyusui.

Sebagai penegasan, perempuan adalah pengemban fungsi reproduksi, sehingga memiliki hak-hak yang harus dipenuhi. Ada tiga kategori hak kaum perempuan yang dalam hal ini adalah ibu sebagai pengemban fungsi reproduksi. *Pertama*, hak jaminan keselamatan dan kesehatan. Hal ini mutlak mengingat resiko sangat besar yang bisa terjadi pada kaum ibu dalam menjalankan fungsi repro-duksi, mulai dari menstruasi, berhubungan seks, mengandung, melahirkan dan menyusui. *Kedua*, adalah hak jaminan kesejahteraan, bukan saja selama proses-proses vital reproduksi (mengandung, melahirkan dan menyusui) berlangsung, tapi juga di luar masa-masa itu dalam statusnya sebagai isteri dan ibu dari anak-anak, seperti disebutkan dalam Al-Qur'an, *Ketiga*, hak ikut mengambil keputusan yang menyangkut kepentingan perempuan (isteri) khususnya yang berkaitan dengan proses reproduksi.

Hal tersebut terkait erat dengan konsep hak kesehatan reproduksi yang juga menjadi sesuatu yang mendasar bagi

perempuan (ibu) dan yang tentunya harus dipenuhi, yakni hak untuk hamil serta kehendak menyusui. Kedua hak dasar tersebut, sebagaimana tercantum pada konvensi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) tahun 1979 bahwa, sebagai upaya menghapus diskriminasi terhadap perempuan maka kedua hak dasar tersebut (yakni hak untuk hamil serta kehendak menyusui) harus dipenuhi. Jika kedua hak tersebut diabaikan berarti telah terjadi tindak kejahatan yang mendiskriminasi hak seksual dasar kaum perempuan (Andriyani Vani, 2008, h.582).

Sementara di Indonesia, dengan kultur patriarki masih mendominasi, aktivitas menyusui masih belum lazim dipandang sebagai sebuah hak bagi perempuan. Pandangan masyarakat bahkan lebih sering melihat fase menyusui adalah sebagai kewajiban yang menuntut tanggung jawab penuh perempuan. Menurut pendapat Vani (2008:252) dalam konteks ini adalah bahwa, kesuksesan dalam menyusui adalah bukan semata-mata ditentukan oleh kesadaran atau peran seorang ibu namun lebih didominasi oleh peran sosial masyarakat secara luas.

Sementara bagi perempuan di sektor publik, kemampuan untuk menyusui memiliki lebih banyak tantangan. Aktivitas menyusui tidak sekedar persoalan yang menyangkut dirinya maupun pandangan

masyarakat, namun juga berbenturan dengan berbagai struktur kebijakan baik secara ekonomi maupun politik (Lihat www.kompas.com, *Menyusui di Tempat Kerja Fasilitas Dong*, akses 10 Februari 2016 pukul 10.15 WIB).

Penelitian yang mengaitkan antara ASI dengan perempuan pernah dilakukan Mardeyanti (2007) yang menyebutkan keterbatasan waktu akibat jam kerja yang padat, sehingga kemampuan untuk mengawal kesadarannya tentang manfaat pemberian ASI eksklusif juga menjadi rendah. Secara detail, penelitian ini melihat tentang proporsi para perempuan yang bekerja untuk konsisten menyusui anaknya bahkan pada level yang diidealkan pemerintah yakni eksklusif selama enam (6) bulan. Hasil penelitian tersebut mendeskripsikan bahwa 60% dari keseluruhan responden termasuk pada kategori yang tidak patuh memberikan ASI eksklusif. Beberapa faktor yang mempengaruhi juga disebutkan, salah satunya yang terbesar adalah keterbatasan waktu akibat jam kerja yang padat sehingga kemampuan untuk mengawal kesadarannya tentang manfaat pemberian ASI eksklusif juga menjadi rendah.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan di Amerika menunjukkan bahwa sekitar 1.200.000 perempuan setiap tahunnya dipaksa untuk memilih antara menyusui bayi mereka atau bekerja,

sebuah situasi yang tidak pernah terjadi kepada laki-laki (2007; h.50), data menunjukkan bahwa tingginya angka perempuan pekerja cenderung selalu diikuti oleh penurunan angka menyusui, kondisi tersebut ditengarai oleh beberapa hal seperti anggapan bahwa aktivitas menyusui dapat menghambat daya kerja ibunya, tidak masuk dalam pertimbangan hukum bisnis yang menguntungkan, terbatasnya fasilitas ruang laktasi, ketidakmampuan untuk mendapatkan tempat menyusui (*daycare facility*) di dekat tempat kerja, tingginya harga yang harus dibayar untuk pengasuhan serta membutuhkan waktu yang lama.

Dunia perempuan memang sebuah ruang yang kompleks. Perempuan tentu memiliki serangkaian hak untuk menjalani kodratnya sebagai manusia yang dapat bereproduksi. Perempuan adalah subyek yang memiliki kemampuan untuk mengandung, melahirkan dan menyusui. Ketika mereka memilih untuk menjalani fase-fase tersebut tentu ada berbagai konsekuensi yang wajib maupun yang berhak dijalani. Sebagai orang tua tentu saja perempuan harus memberikan saran terbaik bagi anaknya untuk tumbuh dan berkembang secara sehat baik dalam ketercukupan ekonomi maupun kondisi sosialnya. Namun di sisi yang lain, perempuan juga berhak untuk menuntut berbagai fasilitas agar dirinya dapat menjalankan kewajiban-

nya tersebut. Dalam hal ini kehendak untuk menyusui agar anak memiliki asupan gizi yang cukup sehingga dapat mengawal kualitas pertumbuhan dengan baik dan seharusnya berlaku bagi para perempuan pekerja.

Cara pandang masyarakat memang tampak seperti menghadirkan ruang yang dilematis bagi perempuan. Di satu sisi perempuan diberikan peluang sekaligus didorong oleh keadaan untuk dapat bekerja dan menghasilkan pendapatan bagi keluarga, namun perempuan juga sering menjadi sumber kesalahan utama ketika terjadi hal-hal buruk dalam rumah tangga seperti anak yang tumbuh tidak sehat, padahal dalam realitas beban ganda yang ada, perempuan masih harus berupaya untuk bertahan dalam situasi tempat bekerja yang kadang lebih banyak merugikan kediriannya sebagai perempuan, ibu, istri dan anggota masyarakat. Penelitian-penelitian sebelumnya tersebut dapat menjadi bagian yang menjelaskan tentang kondisi umum perempuan pekerja dalam konteks menyusui. Maka pengalaman-pengalaman tersebut menjadi menarik ketika menjadi dasar untuk menghasilkan temuan yang lebih dalam lagi untuk memberikan unsur pembeda dari pustaka-pustaka lainnya.

Teori hukum feminis dijadikan sebagai pisau analisis dalam memaparkan point ini dengan argumentasi kebijakan

ketenaga-kerjaan dan kepegawaian yang mengatur hak seorang perempuan pekerja dan/atau pegawai dalam memenuhi pemberian ASI Eksklusif kurang optimal tertuang dalam kebijakan masa cuti, dikarenakan dalam kedua kebijakan tersebut hanya mengatur tentang cuti melahirkan saja tanpa adanya ketersediaan masa cuti menyusui. Padahal menyusui atau laktasi termasuk salah satu hak reproduksi. Hal ini dirasa tidak adil kepada pekerja dan pegawai perempuan dalam rangka pemenuhan pemberian ASI Eksklusif. Kondisi tersebut terjadi karena kentalnya nilai patriarkhisme yang dibangun oleh masyarakat dan negara, melalui kebijakan yang dilahirkannya.

Idiologi patriarki yang dibangun oleh relasi gender yang berbasis kepentingan dan kekuasaan kaum laki-laki berpengaruh dalam melanggengkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*) termasuk dalam konteks hukum dan kebijakan. Lebih lanjut Susan Edwards (Mansur Fakhri, 1999:36-37), menyebutkan bahwa:

"...to examine law's claims, law's essentialism, law's masculinism and exclusion of women...(in order to) render masculinity, masculinism, structure of patriarchy – heterosexism as open to account and challenge... (for) the inexorable fact remains that law is holistically, root and branch, viscerally, temporally male..."

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa, betapa besarnya limitasi atau pembatasan-pembatasan dari suatu hukum yang berlaku secara umum untuk mempertegas fungsi sosial antara laki-laki dan perempuan. Hukum juga digambarkan tidak lebih sebagai alat untuk menegaskan keberadaan dari sistem patriarkal dalam suatu masyarakat (Sofiani, 2014: 2).

Hukum dan kebijakan yang dikatakan netral dan objektif sering kali hanya merupakan kedok terhadap pertimbangan politis dan sosial yang dikemukakan oleh ideologi pembuat keputusan, dan ideologi tersebut tidak untuk kepentingan perempuan. Sifat patriarkhal dalam masyarakat dan ketentuan hukum merupakan penyebab ketidakadilan, dominasi dan subordinasi terhadap perempuan.

Pemikiran tersebut dipertegas oleh Stubbs (1995, 244-246) bahwa, objektifikasi dan netralitas hukum yang diusung oleh kelompok positifisme hukum akan melahirkan hukum yang tidak adil gender. Jadi hukum yang berkeadilan gender adalah hukum yang justru tidak netral dan tidak obyektif. Pemikiran Stubbs, berangkat dari asumsi bahwa antara laki-laki dan perempuan secara biologis berbeda, berarti memperlakukan mereka secara sama akan menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender. Sedangkan dalam praktiknya konsep netralitas dan objektivitas hukum justru terbukti membenarkan

marginalisasi perempuan dan berbagai kelompok minoritas lainnya. Karena hukum hanya melegitimasi “kebenaran” patriarkhis tentang norma hubungan laki-laki dan perempuan yang berlaku di masyarakat (Danardono, 2008:3). Objektivitas hukum hanya bisa dicapai jika polaritas dan dikotomi maskulin feminin dihilangkan. Penolakan terhadap gagasan mengenai netralitas dan objektivitas hukum ini melahirkan adanya pandangan mengenai konsep kesetaraan melalui persamaan atau perbedaan, apakah melalui “perlakuan setara” atau justru “perlakuan istimewa”.

Masih dalam wacana di atas, sebagai contoh dalam pemberian cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan bagi perempuan pekerja, sebagian masih menganggap sebagai “perlakuan setara” karena mempersamakan kondisi biologis yang dialami perempuan sebagai “kondisi sakit” pada laki-laki. Sementara lainnya berpendapat bahwa tindakan tersebut bukan sebagai “perlakuan setara” namun justru dipandang sebagai “perlakuan istimewa”. Kekhususan biologis tersebut tidak boleh membuat perempuan dirugikan dan tempat kerja tidak boleh bersifat netral gender karena selama ini lingkungan kerja cenderung dibentuk dengan hanya menguntungkan pekerja laki-laki. Pandangan lain lagi muncul bahwa, yang penting adalah bukan soal “perlakuan setara” atau “perlakuan

istimewa” namun justru bagaimana menciptakan suasana sektor publik dan sektor privat (rumah tangga) yang tidak bersifat subordinasi dan ramah bagi perempuan maupun laki-laki (Wendi, 1993; Kelly, Ed, p. 142-152; Kreiger, Linda J. and Patricia N. Cooney, p. 156-168).

Berangkat dari pemikiran di atas, maka pembaruan hukum dalam konteks hak pemberian ASI Eksklusif bagi ibu bekerja, seharusnya dilakukan dengan cara merombak prinsip yang menjadi dasar dari sebuah tata hukum, dari yang masih bersifat tradisional-konvensional berbasis pada nilai patriar-khisme, yang selama ini merupakan akar masalah terjadinya eksploitasi, kekerasan, diskriminasi dan pengabaian secara struktural (negara) maupun kultural (masyarakat) terhadap hak pemberian ASI Eksklusif bagi ibu bekerja, menuju pada prinsip yang lebih egaliter (berkeadilan dan kesetaraan gender), berbasis pada nilai-nilai prinsip hukum Islam, dengan penekanan pada pengalaman dan kebutuhan kaum perempuan, yang dalam konteks ini adalah ibu bekerja.

Masih dalam kritis kebijakan, dimana telah dideskripsikan dalam sub sebelumnya bahwa hukum dan kebijakan yang mendukung pemberian ASI Eksklusif belum berjalan secara sinergis dengan kebijakan yang lain, masih terdapat

inkonsistensi satu sama lain. Paal 82 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 19 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 tahun 1976, yang masing-masing menyebutkan cuti melahirkan hanya 3 bulan, sehingga dalam pelaksanaannya, ibu yang bekerja di sektor publik menjadi dihadapkan pada dua pilihan, bekerja atau terus menyusui selama 6 bulan. Artinya subyek hukum yang terkait dalam kebijakan tersebut dalam hal ini adalah ibu bekerja belum optimal dalam menjalankan hak pemberian ASI Eksklusif akibat inkonsistensi kebijakan ketenagakerjaan dan kepegawaian dengan kebijakan lainnya, seperti kebijakan kesehatan dan kebijakan lain yang mendukung pemberian ASI Eksklusif.

3. Kesimpulan

Menyusui merupakan hak setiap ibu, tidak terkecuali termasuk ibu yang bekerja (pekerja perempuan), sekaligus juga hak anak, yang dijamin oleh konstitusi, namun dalam pelaksanaannya, ibu yang bekerja belum mendapatkan hak tersebut. Hal tersebut terjadi karena kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan kepegawaian tidak searah dengan kebijakan kesehatan dan kebijakan lain yang mendukung hak pemberian ASI Eksklusif, yaitu waktu cuti melahirkan selama 3 bulan sedangkan waktu pemberian ASI Eksklusif selama 6 bulan,

sehingga kebijakan mengenai ibu bekerja di Indonesia belum optimal dalam memberikan waktu pemberian ASI Eksklusif dalam hal cuti melahirkan.

Kondisi yang menyebabkan terjadinya Kebijakan ketenagakerjaan dan kepegawaian inkonsisten dengan kebijakan di bidang kesehatan dan kebijakan lainnya yang mendukung adanya pemberian ASI eksklusif. Hal tersebut lebih dikarenakan adanya nilai dan kepentingan yang sama antara negara dan laki-laki yang berbasis pada patriarkhism, sehingga berpengaruh dalam melanggengkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*) termasuk dalam konteks hukum dan kebijakan, yang dalam hal ini adalah kebijakan ketenagakerjaan dan kepegawaian.

Referensi

- Andriyani Vani, 2008, *Breastfeeding and Its Implication to The Right of Women in The Workplace*, Yogyakarta: Pusat Studi Perempuan dan Tiara Wacana
- Danardono, Donny, 2008, *Teori Hukum Feminis: Menolak Netralitas Hukum. Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Jakarta ; Yayasan Obor Indonesia.
- Editus Adisu & Libertus Jehani, 2007, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, cetakan kedua, VisiMedia, Jakarta.

Margot Stubbs, 1993, *Feminism and Legal Positivism dalam D. Kelly Weisberg (ed), Feminist Legal Theory: Foundations*, Philadelphia: Temple University Press

Rulina Suradi. Badriul Hegar, 2010, *Indonesia Menyusui*, (Jakarta: Badan Penerbit IDAI

Sofiani, T., 2014. DARI HUKUM SEKSIS MENUJU NON-SEKSIS Analisis Kritis Posisi Perempuan Pekerja Rumahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *PALASTREN*, 3(1).

Williams, Wendi W., 1993, *Equality's Riddle: Pregnancy and the Equal Treatment/Special Treatment Debate. Feminist Legal Theory: Foundation*, Weisberg, D. Kelly, Ed., temple University Press, Philadelphia.

Tesis:

Mardeyanti, 2007, *Hubungan Status Pekerjaan Dengan Kepatuhan Ibu Memberikan ASI Eksklusif di RSUP Dr Sardjito*, Yogyakarta: Tesis, tidak diterbitkan.

Internet:

<http://www.antaranews.com/berita/253595/sari-husada-berikan-cuti-melahirkan-lebih-lama diakses 16 April 2015>.

http://tekno.kompas.com/read/2010/09/03/07222968/wajib.asi.eksklusif.segera.berlaku?utm_source=RD&utm_medium=box&utm_campaign=Kaitrd akses senin, 7 Maret 2016 pukul 22.05 WIB.

http://tekno.kompas.com/read/2010/09/03/07222968/wajib.asi.eksklusif.segera.berlaku?utm_source=RD&utm_medium=box&utm_campaign=Kaitrd akses senin, 7 Maret 2016 pukul 22.05 WIB.

http://tekno.kompas.com/read/2010/09/03/07222968/wajib.asi.eksklusif.segera.berlaku?utm_source=RD&utm_medium=box&utm_campaign=Kaitrd akses senin, 7 Maret 2016 pukul 22.05 WIB.

<http://sumut.kemenag.go.id/file/file/uu2302/xrepr1331953008.pdf> akses 20 Maret 2016 pukul 15.30 WIB

www.kompas.com, *Menyusui di Tempat Kerja Fasilitas Dong*, akses 10 Februari 2016 pukul 10.15 WIB.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 . tentang Perubahan atas Undang-

undang Nomor 23 tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 No. 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.4235);

Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 No.144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.5063);

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-undang RI Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan

Instruksi Presiden RI Nomor 1 Tahun 1991 tentang Kompilasi Hukum Islam