

ANALISA TERHADAP KETENTUAN CUTI MELAHIRKAN DALAM PASAL 82 AYAT (1) UU NO. 23 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN KAITANNYA DENGAN HAK BAYI ATAS ASI EKSLUSIF

Tisa Windayani

Fakultas Hukum Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta

E-mail: tisa.windayani@atmajaya.ac.id

Abstract

The role and number of women workers is considerably significant in Indonesia. It is important then, to assure that their rights are well protected. One of the rights is the right of maternity leave. Article 82 Par (1) Law Number 23/2003 on Labour as the only provision that regulates this right in Indonesia, in which the time scheme on when do pregnant workers start their maternity leave has been arranged, is deemed to be a potential determinant in causing a failure of exclusive breastfeeding. This is because the unclear interpretation generated from the formulation of the article. This paper would present an analysis on Article 82 Par (1) as well as academically-based suggestion on how should the article is interpreted in the light of the right of the infants to be exclusively breastfed.

Key words: *women workers, maternity leave, breastfeeding*

Abstrak

Pekerja perempuan di Indonesia memegang peranan yang cukup signifikan baik dari segi jumlah maupun perannya. Oleh karenanya hukum ketenagakerjaan haruslah dapat memberikan perlindungan bagi hak-hak dari pekerja perempuan. Salah satu hak yang penting pengaturannya adalah hak atas cuti melahirkan. Pasal 82 Ayat (1) adalah satu-satunya ketentuan yang mengatur mengenai masa cuti melahirkan. Di dalam ketentuan tersebut diatur tentang kapan pekerja perempuan memulai cuti melahirkan. Di lain pihak, Indonesia mempunyai ketentuan di dalam Pasal 128 Ayat (1) UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, dimana di dalamnya diatur bahwa bayi mempunyai hak untuk mendapatkan ASI Eksklusif. Artikel ini akan membahas mengenai rumusan dari Pasal 82 Ayat (1) yang dapat menghambat terpenuhinya hak bayi atas ASI Eksklusif. Artikel ini sekaligus juga akan memaparkan mengenai bagaimana seharusnya Pasal 82 Ayat (1) diartikan dan dilaksanakan, sehingga tidak menjadi penghambat dalam pemenuhan hak bayi akan ASI Eksklusif tersebut.

Kata kunci : pekerja perempuan, hak cuti melahirkan, ASI Eksklusif

A. Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perkembangan melalui rangkaian peraturan baik dalam tingkat undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya. Peraturan ketenagakerjaan tersebut senantiasa diperbaharui dengan harapan akan semakin dapat meningkatkan perlindungan terutama bagi pekerja dengan tetap memperhatikan kepentingan pengusaha. Secara sederhana, perlindungan tersebut diberikan dengan cara mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja. Perlindungan tersebut termasuk di dalamnya perlindungan terhadap pekerja perempuan. Hal ini dapat dimaklumi mengingat

Indonesia mempunyai angka pekerja perempuan yang cukup besar.

Pada Agustus 2013, tercatat terdapat 41.680.456 pekerja perempuan di Indonesia dari total angka pekerja yaitu 109.670.399.¹ Seiring dengan semakin terbukanya kesempatan bagi perempuan, baik dalam hal kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sampai dengan kesempatan untuk mencapai tingkat tertinggi dalam struktur pekerjaannya, mengharuskan hukum ketenagakerjaan juga sepatutnya memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja perempuan. Secara alamiah pekerja perempuan memang diakui memiliki kondisi-kondisi yang khusus dan berbeda dari pekerja

laki-laki, sehingga hukum ketenagakerjaan idealnya dapat mengakomodasi hak-hak yang memang hanya dimiliki oleh pekerja perempuan.

Salah satu hak yang memang telah berusaha dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan adalah hak cuti melahirkan² yang diatur di dalam Pasal 82 Ayat (1) yang berbunyi :

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

Pada penjelasan Ayat tersebut dinyatakan bahwa “*Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan*”. Pada sisi lain, adalah hal yang lumrah bahwa setelah seorang pekerja perempuan melahirkan bayinya, ia kemudian harus memberikan waktu, usaha dan tenaganya untuk menyusui bayi yang dilahirkannya tersebut. Hal ini juga sejalan dengan apa yang diatur di dalam Pasal 128 Ayat (1) UU No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan yang menyatakan bahwa;

(1) Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis.

Hak bayi untuk mendapatkan Air Susu Ibu Eksklusif, untuk selanjutnya disingkat ASIX, dilindungi oleh undang-undang sehingga merupakan sebuah hak kesehatan yang harus dilaksanakan. Namun demikian, apabila kita kembali kepada apa yang dinyatakan tentang cuti melahirkan pada Pasal 82 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara yuridis normatif, ketentuan pada Pasal 82 Ayat (1) tersebut sangat berpotensi untuk menghambat pelaksanaan dari Pasal 128 Ayat (1) UU Kesehatan.

Berdasarkan pada hal di atas maka, penulis ingin membahas Bagaimana ketentuan cuti melahirkan dalam Pasal 82 Ayat (1) UU No. 23 Tahun 2001 tentang Ketenagakerjaan berpotensi

menghambat pelaksanaan dari Pasal 128 Ayat (1) UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, dan bagaimana seyogyanya Pasal 82 Ayat (1) ditafsirkan dan diterapkan agar dapat secara optimal melindungi hak pemberian ASIX dari pekerja perempuan kepada bayinya ?

B. Hasil dan Pembahasan

Dapat dipahami bahwa saat-saat awal setelah melahirkan merupakan saat penyesuaian antara seorang ibu (pekerja perempuan) dengan bayinya. Salah satu hal penting dalam masa penyesuaian tersebut adalah masa dimana seorang ibu belajar untuk menyusui bayinya.

Sebelum melanjutkan pembahasan mengenai inti dari artikel ini, Penulis berpendapat penting untuk dijelaskan mengenai ASI itu sendiri sehingga dapat dimaknai dengan baik mengapa pemberian ASIX merupakan hal yang sangat penting bagi kesehatan dan tumbuh kembang bayi sehingga diharapkan dapat juga dipahami mengapa hukum ketenagakerjaan dengan aturan istirahat melahirkannya menjadi hal yang sangat relevan untuk dianalisa dalam rangka keberhasilan pemberian ASIX.

ASI Eksklusif (ASIX) menurut PP No. 33 Tahun 2012 adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, tanpa menambahkan dan atau mengganti dengan makanan dan atau minuman lain.³ Sedangkan menurut Utami Roesli, ASI Eksklusif adalah menyusui bayi secara murni, tanpa diberi tambahan cairan lain seperti susu formula, jeruk, madu, air teh, air putih dan atau tanpa pemberian tambahan makanan lain seperti pisang, bubur susu, biskuit, bubur nasi, tim dll.⁴ Sedangkan manfaat dari pemberian ASIX selama 6 bulan sudah banyak terbukti melalui penelitian. Hal ini karena ASI mempunyai sifat mudah dicerna dan diserap oleh tubuh bayi, mengandung unsur esensial yang dibutuhkan tubuh bayi, dan sifatnya yang segar, bersih dan aman.⁵ Karena sifat ASI

tersebut, penelitian membuktikan ASIX selama 6 bulan memberikan manfaat penting antara lain⁶:

1. Melindungi bayi dari kematian dan penyakit. Kolostrum yang dihasilkan ibu pada awal-awal kelahiran terbukti dapat melindungi bayi dari berbagai penyakit dan memberikan imunitas pada bayi. Zat yang terkandung dalam ASI terbukti melindungi bayi dari penyakit diare dan infeksi pernapasan, yang menurut penelitian merupakan dua penyakit yang paling sering menyebabkan kematian bagi bayi.
2. ASI memberikan nutrisi optimal bagi bayi. ASI yang bersifat alamiah dan merupakan hasil dari proses hormonal tubuh ibu, mengakibatkan ASI mengandung kandungan nutrisi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan bayi, seiring dengan pertambahan usia bayi. Sehingga bayi akan bertumbuh kembang secara optimal karena mendapatkan nutrisi sesuai dengan kebutuhannya dan kemampuannya untuk meresap dan mencerna. Penelitian membuktikan tidak ada cairan dan makanan lain yang dapat menggantikan kandungan nutrisi dalam ASI.
3. Menyusui bermanfaat bagi kesehatan ibu. Menyusui sangat bermanfaat bagi kesehatan ibu mulai dari pencegahan terjadinya pendarahan pasca melahirkan sampai dengan pencegahan terjadinya kanker payudara pada ibu.

Sebaliknya banyak penelitian membuktikan terdapat cukup banyak dampak buruk bagi bayi yang tidak mendapatkan ASIX setidaknya sampai usia 6 (enam) bulan. Dampak buruk tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan resiko asma
Penelitian pada 2.184 anak yang dilakukan oleh *Hospital for Sick Children* di Toronto, Kanada menunjukkan bahwa resiko asma dan gangguan pernapasan mencapai angka 50 persen lebih tinggi pada bayi yang diberi

susu formula, dibandingkan dengan bayi yang mendapatkan ASI sampai dengan usia sembilan bulan atau lebih.⁷

2. Meningkatkan resiko alergi
Anak-anak di Finlandia yang mendapatkan ASI lebih lama memiliki resiko lebih rendah untuk terkena penyakit atopik, eksim, alergi makanan dan gangguan pernapasan karena alergi. Pada usia 17 tahun, resiko gangguan pernapasan karena alergi pada mereka yang tidak mendapatkan ASI (atau mendapat ASI dalam jangka waktu pendek) adalah 65 persen, sementara pada mereka yang disusui lebih lama hanya 42 persen.⁸
3. Meningkatkan resiko infeksi saluran pernapasan akut (ISPA)
Anak-anak di Brazil yang tidak disusui/mendapatkan ASI beresiko 16,7 kali lebih tinggi terkena pneumonia dibandingkan anak-anak yang semasa bayinya disusui secara eksklusif.⁹
4. Meningkatkan resiko infeksi dari susu formula yang terkontaminasi.
Pada kasus tercemarnya susu formula dengan *Enterobacter Sakazakii* di Belgia, ditemukan 12 bayi yang menderita *Necrotizing Enterocolitis* (NEC) dan 2 bayi yang meninggal setelah mengkonsumsi susu formula yang tercemar bakteri tersebut.¹⁰
5. Meningkatkan resiko kanker
Studi pada 117 kasus *acute lymphotic* leukemia yang dilakukan di United Arab Emirates menunjukkan bahwa menyusui secara eksklusif selama 6 bulan atau lebih akan meminimalkan resiko terkena kanker leukemia dan lymphoma (getah bening) pada anak.¹¹
6. Meningkatkan resiko diabetes
Penggunaan susu formula, makanan pengganti ASI dan susu sapi yang lebih dini pada bayi, adalah faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan terkena diabetes tipe I ketika dewasa. Sebanyak 517

anak Swedia dan 286 anak Lithuania usia 15 tahun yang didiagnosa menderita penyakit diabetes tipe I dibandingkan dengan pasien non-diabetes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memberikan ASI secara eksklusif sekurangnya 5 bulan dan dilanjutkan sampai usia 7 atau 9 bulan (dengan MP-ASI) dapat mengurangi resiko terkena diabetes.¹² Penelitian lain menyebutkan data yang didapatkan dari 868 anak penderita diabetes asal Ceko-slovakia dan 1466 kunjungan dari pasien yang terkena diabetes, mengkonfirmasi bahwa resiko terkena diabetes tipe I dapat dikurangi dengan memperpanjang lama/periode menyusui. Menyusui bayi selama 12 bulan atau lebih mengurangi risiko terkena diabetes tipe I secara signifikan.¹³

Risiko akan dampak buruk dari tidak memberikan ASIX ternyata juga bukan hanya bagi si bayi namun juga bagi si ibu sendiri. Sebuah penelitian menemukan adanya hubungan antara menyusui dan resiko dari kanker payudara dan beberapa penyakit lainnya.

“Menyusui mengurangi resiko kanker payudara pada ibu dan infeksi, alergi, dan autoimun pada bayi. Kehadiran mediator dari sistem kekebalan bawaan ASI, termasuk defensins, cathelicidins, dan reseptor seperti-tol (TLRs), diekstrak dan dianalisa dari pecahan whey dari kolostrum dan susu masa-transisi dan susu matang (n = 40) dari ibu-ibu normal (n = 18) dan dari ibu dengan autoimun atau penyakit alergi. Para penulis menunjukkan bahwa sistem kekebalan tubuh bawaan ASI sangat kompleks dan memberikan perlindungan bagi payudara ibu dan pengembangan jaringan saluran pencernaan bayi yang baru lahir.”¹⁴

Dari penjelasan singkat mengenai manfaat ASIX dan resiko bagi ibu yang tidak menyusui dan bayi yang tidak mendapatkan ASI di atas, jelaslah bahwa merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan untuk dapat memberikan ASIX pada bayinya. Dalam kaitannya dengan

itu, masa istirahat melahirkan menjadi masa yang sangat penting dalam kaitannya dengan keberhasilan seorang pekerja perempuan dalam memberikan ASIX bagi bayinya.

Pasal 82 Ayat (1) merupakan satu-satunya ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur soal cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Sehingga hanya pasal inilah yang dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja perempuan untuk memperoleh istirahat melahirkan. Dalam kaitannya dengan pemberian ASIX, hanya pasal inilah yang dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja perempuan untuk memperoleh cuti melahirkan yang dapat digunakan untuk masa penyesuaian (belajar) menyusui bayinya.

Memang benar bahwa di dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan diatur bahwa;

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”

Pasal ini memang memberikan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja perempuan untuk dapat menyusui anaknya pada waktu kerja. Namun, dengan digunakannya kata-kata “selama waktu kerja” maka dapat diartikan bahwa pasal ini bermaksud mengatur pemberian kesempatan menyusui saat seorang pekerja perempuan sudah kembali bekerja dan bukan pada saat istirahat melahirkan.

Hal di atas secara lebih tegas dapat dilihat dari penjelasan Pasal 83 tersebut yang menyatakan “Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”. Dari penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa Pasal 83 bermaksud memberikan jaminan bagi pekerja/

buruh perempuan diberikan kesempatan baik dari segi waktu maupun tempat (fasilitas) untuk menyusui bayinya pada saat waktu kerja, dan Penulis berpendapat pasal ini merupakan pasal yang baik dalam rangka terlaksananya pemberian ASIX setelah pekerja/buruh perempuan selesai menjalani hak cuti melahirkannya. Namun demikian, dengan mendasarkan pemikiran pada rumusan dari Pasal 83 tersebut, Penulis berpendapat bahwa Pasal 83 bukan memberikan hak bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan istirahat (cuti) dengan tujuan agar dapat menyusui bayinya. Sehingga Pasal ini tidak dapat dijadikan jalan keluar terhadap kebutuhan seorang pekerja/buruh perempuan untuk dapat menyesuaikan (belajar) menyusui pada masa awal setelah melahirkan. Dengan demikian, kebutuhan akan istirahat melahirkan di dalam UU Ketenagakerjaan memang hanya dapat dipenuhi dengan Pasal 82 Ayat (1).

Dari rumusan Pasal 82 Ayat (1) dan penjelasannya dapat diartikan bahwa undang-undang memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk memperoleh istirahat karena melahirkan. Dan pekerja perempuan berhak mengambil hak cuti tersebut 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Menurut Penulis rumusan pasal ini berpotensi menimbulkan kerancuan dalam pengertiannya dan akhirnya kerancuan dalam pelaksanaannya. Ayat ini dapat menimbulkan multitafsir yang pada akhirnya menghambat pemberian ASIX dari pekerja perempuan pada bayinya. Setidak-tidaknya terdapat 2 kemungkinan pengertian Ayat ini.

Kemungkinan pengertian *yang pertama* adalah bahwa pekerja perempuan diwajibkan mengambil istirahat melahirkan dari semenjak 1,5 bulan sebelum waktu perkiraan melahirkan dari dokter kandungan atau bidan tanpa memperhatikan apakah pekerja perempuan

tersebut memang betul-betul membutuhkan istirahat sedemikian panjang pada saat sebelum melahirkan. Penafsiran seperti ini sangat mungkin terjadi mengingat tidak ada ketentuan lain yang dapat dijadikan dasar hukum tentang cuti melahirkan. Sehingga perusahaan akan sangat mungkin mengartikan bunyi Pasal 82 Ayat (1) seperti penafsiran di atas.

Dalam kaitannya dengan pemberian ASIX, penafsiran dan penerapan yang demikian tentunya sangat berpotensi untuk menghambat keberhasilan pemberian ASIX oleh pekerja perempuan pada bayinya, yang pada akhirnya akan menjadi faktor terjadinya kegagalan pemberian ASIX. Kegagalan tersebut dapat terjadi karena alasan-alasan, yang walaupun bersifat teknis, namun merupakan faktor penting dalam keberhasilan menyusui, yaitu: i) ketika seorang pekerja perempuan harus mengambil cuti 1,5 bulan dari sejak sebelum waktu perkiraan melahirkan, ini berarti ia hanya mempunyai sisa cuti melahirkan selama 1,5 bulan setelah kelahiran bayinya, pekerja perempuan tersebut dikhawatirkan tidak mempunyai waktu yang cukup untuk melakukan persiapan meninggalkan bayinya untuk kembali bekerja dengan tetap memberikan ASIX. Hal ini dapat dipahami karena secara teknis, pekerja perempuan tersebut setidak-tidaknya harus membiasakan dirinya untuk melakukan pemerahan ASI selama waktu kerja. Sedangkan waktu 1,5 bulan secara logika dapat dikatakan terlalu singkat untuk membiasakan melakukan pemerahan ASI. ii) Kondisi tempat kerja dan pekerjaan dari pekerja perempuan itu sendiri sangat memungkinkan pekerja perempuan mengalami tekanan psikologis ataupun stres. Menurut beberapa penelitian, tekanan psikologis atau kondisi stres seringkali menjadi faktor yang menyebabkan kegagalan pemberian ASIX.¹⁵

Gatrell dalam *Secrets and Lies: Breastfeeding and Professional Paid Work* mengemukakan salah satu alasan yang membuat

pekerja perempuan gagal melanjutkan menyusui bayinya adalah tidak adanya dukungan dari tempat kerja terhadap kegiatan menyusui yang secara psikologis membuat pekerja perempuan gagal memberikan ASIX:

“It is acknowledged that combining breastfeeding and employment is difficult.....many mothers cease breastfeeding once they return to work, no matter how positive their individual attitudes towards breastfeeding.employers are uninformed about the benefits of human milk to child health and unaware of the practical requirements of breastfeeding mothers. Even where employers are aware of the issues, they fail to offer suitable spaces for breastfeeding.women who sense workplace disapproval of breastfeeding feel pressured to give up and switch to formula milk, even if they had previously enjoyed breastfeeding”¹⁶.

Kemungkinan pengertian yang kedua, adalah bahwa dengan digunakannya kata “berhak” dalam rumusan Pasal 82 Ayat (1) tersebut, maka seharusnya dimaknai bahwa apa yang diatur di dalam Pasal tersebut merupakan hak dari pekerja perempuan, yaitu bahwa seorang pekerja perempuan memperoleh hak cuti melahirkan dengan total masa cuti selama 3 (tiga) bulan. Sedangkan kapan dimulainya pengambilan cuti seharusnya merupakan hak dari pekerja perempuan tersebut untuk menentukannya sesuai dengan kebutuhannya. Sehingga dimungkinkan seorang pekerja perempuan untuk tidak mengambil cuti melahirkan dari sejak 1,5 bulan sebelum waktu perkiraan melahirkan apabila pekerja perempuan tersebut memang tidak memerlukan istirahat dari sejak waktu tersebut.

Dalam kaitannya dengan pemberian ASIX, Penulis berpendapat pengertian inilah yang seharusnya diterapkan, dengan dasar pemikiran yang akan Penulis jelaskan berikut ini. Masa cuti melahirkan khususnya tiga bulan pertama setelah melahirkan, yang berarti juga tiga bulan pertama kehidupan sang bayi di dunia ini merupakan

masa yang sangat penting dan menentukan bagi keberhasilan menyusui. Hal ini dikarenakan pada masa-masa inilah ibu dan bayi saling beradaptasi termasuk adaptasi dalam hal menyusui. Apabila masa adaptasi, yang biasanya memakan waktu sampai dengan tiga bulan, berjalan baik diharapkan Ibu akan dapat juga terus menyusui sampai dengan minimal enam bulan. Itulah sebabnya, menjadi hal sangat penting bagi Ibu untuk mendapatkan cuti melahirkan selama minimal tiga bulan setelah melahirkan.

Penelitian membuktikan bahwa semakin pendek masa cuti setelah kelahiran atau semakin cepat seorang ibu meninggalkan bayinya untuk kembali bekerja meningkatkan kemungkinan terjadinya kegagalan pemberian ASIX. Sebuah studi dari School of Public Health, University of California menemukan sebagai berikut:

“A maternity leave of ≤ 6 weeks or 6 to 12 weeks after delivery was associated, respectively, with a fourfold and twofold higher odds of failure to establish breastfeeding and an increased probability of cessation after successful establishment,The impact of short postpartum leave on breastfeeding cessation was stronger among nonmanagers, women with inflexible jobs, and with high psychosocial distress. Antenatal leave in the last month of pregnancy was not associated with breastfeeding establishment or duration”¹⁷.

Studi lain yang mengkhususkan diri pada jenis pekerjaan juga menemukan bahwa masa cuti melahirkan yang singkat berpotensi menyebabkan si Ibu berhenti untuk menyusui bayinya :

“When they take short leaves, women who work in inflexible or non-managerial jobs and those in manual or administrative positions are even more likely to stop breastfeeding”¹⁸.

Studi yang sama juga membuktikan bahwa setiap penambahan cuti selama seminggu meningkatkan kemungkinan si ibu menyusui setengah minggu lebih lama.

Pentingnya masa cuti melahirkan yang lebih lama, juga terkait dengan keharusan ibu untuk melakukan pemerahan ASI setelah kembali bekerja demi untuk tetap memberikan ASIX pada bayinya. Beberapa hal menjadi tantangan bahkan kendala ketika seorang pekerja perempuan harus melakukan pemerahan ASI di tempat kerja. Hal-hal tersebut antara lain fasilitas untuk pemerahan ASI, kondisi pekerjaan, dukungan atasan dan rekan sekerja, termasuk juga kemampuan pekerja tersebut untuk dapat pemerah ASI secara optimal. Hal-hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas ASI yang diperah. Yang pada akhirnya mempengaruhi keberhasilan pemberian ASIX. Sebuah studi membuktikan kaitan antara factor-faktor yang similar dengan yang disebutkan di atas dengan keberlanjutan menyusui.

"A higher education level , lower work load, lactation room with dedicated space, use of breast pumping breaks, and encouragement from colleagues and supervisors to use breast pumping breaks were significant predictors of continued breastfeeding for more than 6 months after returning to work".¹⁹

Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa keberhasilan pemerahan ASI di tempat kerja sangat bergantung pada banyak faktor di luar diri si pekerja perempuan. Sedangkan keberhasilan dalam pemerahan ASI di tempat kerja akan sangat berpengaruh pada keberhasilan pemberian ASIX. Dalam kaitannya dengan masa cuti melahirkan, masa cuti melahirkan yang cukup (minimal adalah tiga bulan setelah kelahiran bayi) menjadi sangat dibutuhkan demi memperkecil kemungkinan pekerja perempuan untuk bersentuhan dengan faktor-faktor yang akan menghambat keberhasilan dalam pemerahan ASI.

Terkait hal ini, sebuah studi membuktikan bahwa banyak pekerja perempuan terpaksa berhenti menyusui karena kesulitan yang ditemui pada saat pemerahan ASI di tempat kerja.

"Approximately 60 percent of women stop breastfeeding earlier than they would like. One of the key reasons for this is the effort associated with pumping milk. Women with longer maternity leave can delay pumping, potentially increasing their breastfeeding duration".²⁰

Selanjutnya sebuah wawancara yang dilakukan oleh *International Lactation Consultant Association* dengan Leigh Anne O'Connor, seorang Konselor Laktasi dan penulis dari *Impact on Maternity Leaves on Breastfeeding Practices*, mengemukakan bahwa penelitian yang dilakukannya membuktikan bahwa pekerja perempuan yang kembali bekerja sebelum tiga bulan sejak melahirkan kemudian menjadi berhenti menyusui bayinya.

"We found that even among mothers who planned to breastfeed for more than three months, that those who returned to full-time work any time before three months were less likely to meet that intention..... Early return to full-time work has been frequently cited as a barrier to breastfeeding...".²¹

Dari beberapa hasil penelitian yang telah disebutkan di atas jelas sangat terlihat bahwa masa cuti melahirkan yang cukup (minimal tiga bulan) merupakan hal sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan dan pemberian ASIX oleh seorang pekerja perempuan kepada bayinya. Oleh karena itu sudah sepatutnya pasal 82 Ayat (1) seharusnya dipahami dengan logika pemikiran bahwa **seorang pekerja/buruh perempuan dimungkinkan dan bukan diharuskan mengambil cuti 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah waktu perkiraan melahirkan.**

Kedua, pengertian dari Pasal 82 Ayat (1) terkait dengan bagaimana seharusnya interpretasi dan pelaksanaan dari pasal tersebut. Dalam kaitannya dengan itu, sudah sepatutnya apabila pengertiannya dikembalikan pada dasar-dasar dari UU No. 23 Tahun 2003 itu sendiri. Pada bagian "menimbang" dari undang-undang ini

pada huruf b dinyatakan sebagai berikut: *“bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;”*

Sedangkan pada huruf c nya dinyatakan:

“bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan”

Lebih lanjut dalam huruf d nya dinyatakan:

“bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”

Dari apa yang dinyatakan pada huruf c dan d dapat disimpulkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan, yang salah satu cara mencapainya adalah dengan membuat dan melaksanakan aturan hukum, adalah dimaksudkan untuk memberikan perlindungan tidak hanya bagi tenaga kerja itu sendiri namun juga bagi keluarganya. Perlindungan tersebut adalah atas hak-hak dasar dari pekerja, yang mana tujuan akhirnya adalah kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Ini berarti setiap aturan atau ketentuan di dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia harus dimaksudkan demi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Di dalam UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, yang mengatur tentang hak bayi atas ASIX, pada bagian menimbang di huruf a dinyatakan:

“bahwa kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pancasila

dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

Dari apa yang dinyatakan dalam bagian “menimbang” UU Ketenagakerjaan dan bagian “menimbang” UU Kesehatan di atas, dapat ditarik logika berpikir bahwa kesehatan merupakan salah satu unsur kesejahteraan. Dengan demikian kesehatan keluarga pekerja, yang termasuk unsur kesejahteraan, merupakan hal penting yang harus mendapat perlindungan di dalam UU Ketenagakerjaan.

Dalam kaitannya dengan topik makalah ini, maka perlindungan harus diberikan pada bayi sebagai keluarga dari pekerja perempuan. Perlindungan tersebut diberikan dengan cara memenuhi hak bayi atas ASIX, dan memberikan kesempatan semaksimal mungkin bagi pekerja perempuan untuk memberikan ASIX pada bayinya. Mengingat apa yang telah dikemukakan sebelumnya tentang manfaat pemberian ASIX bagi kesehatan bayi, potensi dampak buruk bagi ibu dan bayi yang tidak mendapat ASIX, dan juga temuan dari banyak penelitian tentang cuti melahirkan yang singkat, dalam hal ini kurang dari tiga bulan, ternyata sangat berpotensi menjadi faktor dari kegagalan pemberian ASIX, maka sudah sepatutnyalah Pasal 82 Ayat (1) diartikan dan dilaksanakan dengan mementingkan dan memprioritaskan pada upaya keberhasilan pemberian ASIX oleh pekerja perempuan pada bayinya, yaitu dengan memahami ketentuan waktu cuti melahirkan sebagai sesuatu yang fleksibel dan tidak kaku, sehingga pekerja perempuan tidak diharuskan mengambil cuti melahirkan 1,5 bulan sebelum waktu perkiraan melahirkan apabila pekerja perempuan tersebut tidak membutuhkannya. Dengan demikian, pekerja perempuan yang tidak membutuhkan waktu istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan, dapat memulai cuti melahirkan mendekati waktu perkiraan melahirkan ataupun sesudah melahirkan. Dengan demikian, akan terdapat waktu yang cukup setelah kelahiran

bagi pekerja perempuan untuk dapat menyusui bayinya secara langsung, yang mana hal ini sangat berpotensi meningkatkan keberhasilan pemberian ASIX.

Selain kembali pada dasar filosofis dari UU Ketenagakerjaan dikaitkan dengan UU Kesehatan, pemahaman terhadap Pasal 82 Ayat (1) juga seyogyanya tidak terjebak dalam rumusan kata-kata di dalamnya, namun harus lebih melihat konteks dari pasal tersebut. Hal ini sejalan dengan beberapa pendapat tentang *legal interpretation* yang pada intinya menyatakan bahwa penafsiran suatu ketentuan hukum hendaknya jangan terkungkung dan kaku pada rumusan kata-kata dari ketentuan tersebut. Salah satunya adalah pendapat Kohler yang menyatakan:

“bahwa untuk menemukan penafsiran yang tepat tidak dapat semata-mata dilakukan berdasarkan pada teks atau rumusan yang ada pada suatu peraturan perundangan-undangan semata-mata melainkan harus dalam konteksnya secara keseluruhan.....Dalam melakukan penafsiran orang tidak boleh melupakan alasan lahirnya ketentuan tersebut, logika hukum yang mendasari dan kemudian mengikutinya, serta latar belakang kehidupan social yang mendukung lahirnya ketentuan tersebut”²²

Selain itu, Horowitz dalam *Legal Interpretation. Morality and Semantic Fetishism* mengemukakan:

“.....that this (“semantic”) approach to legal interpretation - in fact, the very appeal to semantics in legal interpretation - is misguided. It is a mistake to consider the project of legal interpretation as basically the project of disclosing the meaning of legal texts. This project is a normative project, dictated by moral considerations; it may involve disclosure of meaning, but when it does, it is for the reason that, and to the extent that, moral considerations dictate it”²³

Sesuai dengan kedua pendapat tersebut tentang *legal interpretation*, maka idealnya rumusan Pasal 82 Ayat (1) terkait skema

waktu cuti melahirkan pun tidak dipahami sebagai suatu yang bersifat mutlak, dan akhirnya mengesampingkan logika hukum dan menempatkan Pasal tersebut jauh dari konteksnya. Menurut Penulis, Pasal 82 Ayat (1) mau tidak mau harus tunduk pada logika hukum yang lahir dari *preamble*-nya sendiri, dan tentang hal ini telah Penulis bahas di atas. Sedangkan terkait konteksnya, hendaknya dipahami bahwa latar belakang dari adanya cuti melahirkan adalah fakta bahwa pekerja perempuan dikarenakan kondisinya membutuhkan istirahat baik setelah melahirkan ataupun pada masa-masa menjelang perkiraan kelahiran. Yang harus digaribawahi disini adalah “kebutuhan dari pekerja perempuan” itu. Dan hak cuti melahirkan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut.

Sementara itu, tentulah sangat dapat dipahami bahwa kebutuhan akan istirahat baik setelah melahirkan dan pada masa akhir kehamilan dari setiap pekerja perempuan pastilah berbeda-beda. Oleh karena itu, Pasal 82 (Ayat 1) sepatutnya dapat menjawab kebutuhan yang berbeda-beda itu. Tidak semua pekerja perempuan membutuhkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Seorang pekerja perempuan yang memang tidak membutuhkan waktu istirahat 1,5 bulan sebelum kelahiran dapat menjalani cuti lebih lama setelah melahirkan akan berdampak sangat positif bagi keberhasilan menyusui.

Ketiga, pengertian Pasal 82 Ayat (1) sepatutnya juga harus sejalan dengan tujuan pokok dari hukum perburuhan yaitu keadilan sosial, dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.²⁴ Sedangkan konsep keadilan sosial secara sederhana adalah suatu kondisi dimana di dalam masyarakat telah tercipta keadilan pada umumnya yaitu keadaan dimana setiap orang memperoleh apa yang menjadi hak-nya.²⁵

Keadilan itu sendiri dapat dibagi menjadi keadilan kreatif dan keadilan protektif. Keadilan kreatif adalah keadilan yang memberi pada setiap orang untuk bebas menciptakan sesuatu sesuai dengan daya kreativitasnya. Keadilan protektif adalah keadilan yang memberikan pengayoman kepada setiap orang, yaitu perlindungan yang diperlukan dalam masyarakat.²⁶ Karena tujuan hukum perburuhan adalah keadilan sosial yang berupaya memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi hak-nya, dan dengan mengingat bahwa: i) pemberian ASIX telah terbukti melalui penelitian memberikan manfaat yang sangat tinggi bagi kesehatan bayi yang pada akhirnya akan menjadi sumber daya manusia Indonesia; ii) kegiatan dan proses menyusui merupakan bagian tak terpisahkan dari peristiwa kelahiran; iii) hak untuk mendapatkan ASIX telah dilindungi secara tegas dalam Pasal 128 Ayat (1) UU Kesehatan, maka sepatutnya dan sewajarnya hukum ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah aturan cuti melahirkan, dilaksanakan seoptimal mungkin untuk memenuhi hak menyusui (hak bayi untuk mendapatkan ASIX). Lebih lanjut, menurut Mochtar Kusumaatmadja:

“...suatu sistem hukum positif yang berarti tidak bisa tidak harus berdasarkan keadilan.....suatu sistem tak dapat bertahan lama apabila tidak dirasakan adil oleh masyarakat yang diatur oleh hukum itu. Dengan kata lain, ketidakadilan akan mengganggu ketertiban yang justru menjadi tujuan tatanan hukum itu.”²⁷

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hal terpenting dari hukum itu sendiri adalah untuk memberikan keadilan, dan dengan konsep keadilan protektif yang mengutamakan perlindungan terhadap apa yang diperlukan oleh masyarakat, maka sudah seyogyanya bahwa aturan cuti melahirkan sebagai hukum disini harus dilaksanakan dengan mengutamakan pemberian perlindungan terhadap apa yang diperlukan oleh pekerja perempuan sebagai pihak yang mempunyai hak atas cuti melahirkan tersebut, yang mana “apa

yang diperlukan” disini adalah kesempatan untuk menyusui bayinya.

Keempat, satu fungsi dari hukum secara umum yaitu sebagai *a tool for social engineering*. Fungsi ini maksudnya adalah bahwa hukum harus berperan sebagai alat untuk menciptakan perubahan-perubahan dalam masyarakat menuju kemajuan yang terencana yang sesuai dengan tujuan pembangunan bangsa. Hukum dalam fungsinya yang bersifat aktif adalah untuk menimbulkan kondisi tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan hukum yang diprioritaskan.²⁸

Dalam kaitannya dengan aturan cuti melahirkan di Pasal 28 Ayat (1), aturan tersebut seharusnya berfungsi sebagai *a tool for social engineering*, yaitu membantu mewujudkan tujuan-tujuan yang terencana sesuai dengan tujuan pembangunan. Aturan dalam Pasal 128 UU Kesehatan yang melindungi hak bayi atas ASIX merupakan tujuan yang terencana tersebut dan merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan pembangunan yaitu peningkatan kesehatan anak Indonesia. Sehingga pengertian dan pelaksanaan cuti melahirkan seharusnya disesuaikan dengan tujuan pembangunan atas kesehatan anak dengan cara memberikan kesempatan yang optimal kepada pekerja perempuan untuk memberikan ASIX pada bayinya.

Lebih lanjut mengenai fungsi dan peranan hukum, selain memberikan keadilan seperti telah dikemukakan sebelumnya, hukum juga harus memberikan daya guna pada masyarakat. Hukum harus memberikan kegunaan bagi kepentingan sosial.²⁹ Berdasarkan pendapat tersebut, maka aturan cuti melahirkan sebagai hukum juga harus dapat memberikan daya guna atau harus dapat bermanfaat bagi masyarakat, khususnya pekerja perempuan dan bayinya. Oleh karena itu, apabila Pasal 82 Ayat (1) tersebut ditafsirkan dan dilaksanakan menurut cara pengertian yang pertama yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana

pekerja perempuan diharuskan mengambil cuti melahirkan 1,5 bulan sejak sebelum perkiraan waktu melahirkan, tanpa memperhatikan apakah dibutuhkan atau tidak, maka hak istirahat tersebut tidak dapat memberikan manfaat yang optimal kepada pekerja perempuan tersebut. Terlebih lagi sebagai konsekuensinya, pekerja perempuan tersebut hanya akan mempunyai sisa masa cuti melahirkan selama 1,5 bulan padahal apabila aturan Pasal 82 Ayat (1) ditafsirkan dan dilaksanakan menurut cara pengertian yang kedua (telah dikemukakan di atas), maka bagi pekerja perempuan yang tidak membutuhkan istirahat melahirkan 1,5 bulan sebelum waktu melahirkan akan dapat mempunyai waktu yang optimal (yaitu 3 bulan setelah melahirkan) untuk menyusui (secara langsung) bayinya. Terkait dengan hal-hal yang disebutkan sebelumnya, penelitian membuktikan bahwa terdapat penurunan kualitas pada ASI yang diperah apabila dibandingkan ASI yang disusukan langsung kepada bayi. Walaupun banyak penelitian juga membuktikan bahwa kualitas dan kandungan nutrisi ASI yang diperah tetap jauh lebih baik daripada susu formula. Atas dasar itulah di dalam salah satu rekomendasi WHO dinyatakan bahwa ASI yang disusukan langsung adalah tetap menjadi pilihan pertama dibandingkan ASI yang diperah. Oleh karena itu, dengan memberikan kebebasan bagi pekerja perempuan untuk menentukan waktu pengambilan cuti melahirkan dan tidak secara kaku diwajibkan diambil 1,5 bulan sebelum waktu melahirkan, aturan cuti melahirkan tersebut dapat memenuhi fungsinya memberikan daya guna bagi masyarakat.

Memang benar bahwa aturan cuti melahirkan di dalam UU No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir lebih dahulu daripada Pasal 128 Ayat (1) yang mengatur mengenai hak bayi untuk memperoleh ASIX di dalam UU No. 36 Tahun 2009. Namun demikian, yang harus menjadi perhatian dalam hal ini adalah tentang bagaimana mengartikan

dan akhirnya melaksanakan Pasal 82 Ayat (1) tersebut. Oleh karena itu analisa Penulis adalah terhadap pengertian dari Pasal 82 Ayat (1).

Berdasarkan keempat alasan yang telah dikemukakan di atas Penulis berpendapat bahwa Pasal 82 Ayat (1) seharusnya diartikan bahwa seorang pekerja perempuan dimungkinkan dan bukan diharuskan mengambil cuti 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah waktu perkiraan melahirkan, sehingga pekerja perempuan tetap dapat mengambil masa cuti tiga bulan setelah melahirkan yang mana hal ini diharapkan dapat mendukung keberhasilan pemberian ASIX.

C. Penutup

Pasal 82 Ayat (1) UU No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai satu-satunya ketentuan yang mengatur cuti melahirkan bagi pekerja/buruh perempuan dapat mengandung kerancuan dalam pengartian dan akhirnya kerancuan dalam pelaksanaannya. Kerancuan tersebut dapat menghambat keberhasilan pekerja perempuan untuk memberikan ASIX kepada bayinya apabila diartikan bahwa pekerja perempuan diwajibkan untuk mulai mengambil cuti melahirkan sejak 1,5 bulan sebelum waktu perkiraan melahirkan. Pemahaman terhadap ketentuan Pasal 82 Ayat (1) hendaknya tidak terbatas pada pengartian rumusannya saja, namun lebih luas dari itu yaitu dengan memahami dua hal yaitu: 1). Bahwa kebutuhan cuti melahirkan dari setiap pekerja perempuan adalah berbeda-beda, dan 2). Pelaksanaannya harus mengedepankan upaya pemenuhan hak bayi atas ASI Eksklusif. Sehingga, secara konkret diharapkan dapat dipahami bersama bahwa cuti melahirkan merupakan hak sepenuhnya dari pekerja perempuan termasuk di dalamnya hak untuk menentukan dimulainya pengambilan cuti melahirkan tersebut, tanpa menjadikan rumusan “..... selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu

setengah) bulan setelah melahirkan....” sebagai sesuatu hal yang kaku dalam pelaksanaannya. Sehingga akan dimungkinkan pekerja perempuan mengambil cuti melahirkan dengan skema waktu tiga bulan setelah melahirkan. Hal ini diharapkan dapat mendukung keberhasilan menyusui.

Berdasarkan pada penjabaran tersebut, maka Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Revisi terhadap rumusan Pasal 82 Ayat (1) UU No. 23 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu dilakukan agar ketentuan tentang cuti melahirkan ini dapat secara optimal mendukung pemberian ASIX oleh pekerja perempuan pada bayinya dan tidak lagi menimbulkan kerancuan dalam pemahamannya. Mengingat bahwa hak tersebut merupakan hak bayi atas ASIX merupakan hak yang dilindungi oleh UU Kesehatan dan merupakan salah satu cara meningkatkan kesehatan anak Indonesia.
2. Sebelum revisi terhadap Pasal 82 Ayat (1) dilakukan, perlu adanya peraturan pelaksanaan yang menjelaskan, sekaligus menjadi dasar hukum, bahwa skema waktu pengambilan cuti melahirkan yang diatur di dalam Pasal 82 Ayat (1) tidak diartikan secara kaku dengan mewajibkan pekerja perempuan memulai cutinya 1,5 bulan sebelum waktu perkiraan melahirkan. Namun cuti melahirkan harus dipandang sebagai hak dari pekerja perempuan, sehingga si pekerja perempuanlah yang berhak memutuskan mengenai skema (kapan dimulainya) cuti melahirkan sesuai dengan kebutuhan dari pekerja perempuan itu sendiri.
3. Dalam praktik memang dapat pula ditemui perusahaan-perusahaan yang tidak secara kaku mengharuskan pekerja perempuan mengambil cuti melahirkan 1,5 bulan sebelum perkiraan melahirkan, yang biasanya hal tersebut diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama ataupun

Peraturan Perusahaan. Walaupun tidak sedikit pula perusahaan yang secara kaku mewajibkannya. Oleh karena itu, mengingat pentingnya ASI Eksklusif seperti telah dijelaskan sebelumnya, dan mengingat pula Pasal 82 UU Ketenagakerjaan merupakan payung hukum tertinggi atas ketentuan cuti melahirkan, sudah seharusnya UU Ketenagakerjaan memberikan kepastian perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, sehingga tidak ada lagi perusahaan yang secara kaku mewajibkan pengambilan cuti 1,5 bulan sebelum melahirkan.

Daftar Pustaka

- Dirdjosisworo, Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Gatrell, Caroline Jane, *Secret and Lies: Breastfeeding and Professional Work*, Social Science and Medicine 65, 2007.
- Guendelman, Sylvia et al, “Juggling Works and Breastfeeding: Effects of Maternity Leave and Occupational Characteristics”, *Pediatrics* Volume 123, Number 1, January 2009, e38–e46, American Academy of Pediatrics, 2009.
- Handajani, Sri, *Pola Pemberian dan Komposisi Gizi ASI*, Bengkel Buku Yogyakarta, 2002.
- Horowitz, Amir “Legal Interpretation, Morality and Semantic Fetishism”, *American Philosophical Quarterly* Vol 37, University of Illinois Press, 4 October 2000.
- Kimbro, Rachel Tolbert, “On The Job Moms: Work and Breastfeeding Initiation and Duration for a Sample of Low Income Women”, *Maternal and Child Health Journal* 10 No. 1, 2006, 2006.
- Kohler, Josef, “Judicial Interpretation of Encated Law”, dalam Ernest Brucken dan Layton B Register, *Science of Legal Method*, New York, ugust M Keley Publisher, 1969
- Gunawan Widjaja, “Lon Fuller, Pembuatan Undang-Undang dan Penafsiran Hukum”, *Law Review* Vol VI, No.1 Juli 2006, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan.

- Mas, Marwan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ghalia Indonesia, 2003.
- Odom, Erika C, *et al*, "Reasons for Earlier than Desired Cessation of Breastfeeding", *Pediatrics* 131, No. 3, 2013, e726-e732, American Association of Pediatrics, 2013.
- Roesli, Utami, *Mitos-Mitos Menyusui*, Bengkel Buku Yogyakarta, 2002.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 2003.
- Tsai, Su-Ying, "Impact of A Breastfeeding Friendly Workplace on an Employed Mother's Intention To Continue Breastfeeding After Returning To Work", *Breastfeeding Medicine* Volume 8, Number 2, 2013, Marry Ann Liebert Inc, 2013.
- Widanti, Agnes, *Hukum Berkeadilan Jender*, Kompas, 2005.
- Williams, Cicely D, *Breastfeeding: Protecting A Natural Resources*, Institute for Reproductive Health.
- <http://lactationmatters.org/2014/08/18/jhl-research-impact-of-maternity-leave-on-breastfeeding-outcomes>
- <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/>
- Endnotes**
1. Sumber: BPS, Survey Angkatan Kerja Nasional Agustus 2011 diolah Pusdatinaker. <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/?section=pyb&period=2011-08-01#gotoPeriod> 1 Mei 2014.
 2. Dalam Pasal 82 Ayat (1) digunakan istilah "istirahat melahirkan".
 3. Pasal 1 PP No. 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.
 4. Utami Roesli, *Mitos-Mitos Menyusui*, Bengkel Buku Yogyakarta, 2002, hlm. 17.
 5. Sri Handajani ES, *Pola Pemberian dan Komposisi Gizi ASI*, Bengkel Buku Yogyakarta, 2002, hlm. 29.
 6. Cicely D. Williams et al, *Breastfeeding: Protecting Natural Resource*, Institute for Reproductive Health, hlm. 4-8.
 7. Dell S, To T., "Breastfeeding and Asthma in Young Children", *Arch Pediatr Adolesc Med* 155: 1261-1265, 2001, dikutip dalam <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/> ditelusuri pada 8 Maret 2016.
 8. Saarinen UM, Kajosarri M," Breastfeeding as a prophylactic against atopic disease: Prospective follow-up study until 17 years old", *Lancet* 346: 1065-1069, 1995, dikutip dalam <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/> ditelusuri pada 8 Maret 2016.
 9. Cesar JA, Victora CG, Barros FC, et al. "Impact of breastfeeding on admission for pneumonia during postneonatal period in Brazil: Nested casecontrolled study", *BMJ* 318: 1316-1320, 1999, dikutip dalam <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/> ditelusuri pada 8 Maret 2016.
 10. Van Acker J, de Smet F, Muyldermans G, Bougateg A. Naessens A, Lauwers S., "Outbreak of necrotizing enterocolitis associated with Enterobactersakazakii in powdered infant formulas", *J Clin Microbiol* 39: 293-297, 2001, dikutip dalam <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/> ditelusuri pada 8 Maret 2016.
 11. Bener A, Denic S, Galadari S., "Longer breast-feeding and protection against childhood leukaemia and lymphomas" *Eur J Cancer* 37: 234-238, 2001, dikutip dalam <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/> ditelusuri pada 8 Maret 2016.
 12. Sadauskaite-Kuehne V, Ludvigsson J, Padaiga Z, Jasinskiene E, Samuel U."Longer breastfeeding is an independent protective factor against development of type I diabetes mellitus in childhood", *Diabet Metab Res Rev* 20: 150-157, 2004, dikutip dalam <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/> ditelusuri pada 8 Maret 2016.
 13. Malcove H et al. "Absence of breast-feeding is associated with the risk of type 1 diabetes: a case-control study in a population with rapidly increasing incidence", *Eur J Pediatr* 165: 114-119, 2005, dikutip dalam <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/> ditelusuri pada 8 Maret 2016.
 14. Armogida, Sheila A.; Yannaras, Niki M.; Melton, Alton L.; Srivastava, Maya D."Identification and quantification of innate immune system mediators in human breast milk" *Alergi dan Asma Proc* 25: 297-304, 2004, dikutip dalam <http://aimi-asi.org/alasan-medis-pengganti-asi/> ditelusuri pada 8 Maret 2016.
 15. Tara Puspitarini Sani&Meilina Imelda, *Pola Pemberian Susu Pada Bayi dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Di Kelurahan Maro Kabupaten Maure*, 2008. hlm. 54.
 16. Caroline Jane Gattrell, "Secrets and Lies: Breastfeeding and Professional Paid Work", *Social Science&Medicine* 65(2007) hlm. 393-404.
 17. Sylvia Guendelman et al, "Juggling Works and Breastfeeding: Effects of Maternity Leave and Occupational Characteristics", *Pediatrics* Volume 123, Number 1, January 2009, e38-e46, American Academy of Pediatrics.
 18. Rachel Tolbert Kimbro, "On The Job Moms: Work and Breastfeeding Initiation and Duration for a Sample of Low Income Women", *Maternal and Child Helath Journal* 10 No. 1, 2006, hal 19-26.
 19. Su-Ying Tsai, "Impact of A Breastfeeding Friendly Workplace on an Employed Mother's Intention To Continue Breastfeeding After Returning To Work", *Breastfeeding Medicine* Volume 8, Number 2, 2013, hlm. 210-216, Marry Ann Liebert Inc.
 20. Erika C Odom, et al, "Reasons for Earlier Than Desired Cessation of Breastfeeding", *Pediatrics* 131, No. 3, 2013, e726-e732, American Association of Pediatrics.
 21. <http://lactationmatters.org/2014/08/18/jhl-research-impact-of-maternity-leave-on-breastfeeding-outcomes>, ditelusuri pada 1 Maret 2016.

22. Josef Kohler, "Judicial Interpretation of Encated Law", dalam Ernest Brucken dan Layton B Register, *Science of Legal Method*, New York, ugust M Keley Publisher, 1969, hal 191-194, dalam Gunawan Widjaja, SH,MH.,MM., "Lon Fuller, Pembuatan Undang-Undang dan Penafsiran Hukum", *Law Review* Vol VI, No.1 Juli 2006, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, hlm. 36.
23. Amir Horowitz, "Legal Interpretation, Morality and Semantic Fetishism", *American Philosophical Quarterly* Vol 37 Number 4 October 2000, University of Illinois Press, page 335.
24. Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, 2003, hlm. 9.
25. Agnes Widanti, *Hukum Berkeadilan Jender*, Penerbit Kompas, 2005, hlm. 6.
26. Notohamidjoyo, Demi Keadilan dan Kemanusiaan, dikutip dalam Prof. Dr. Agnes Widanti, *Hukum Berkeadilan Jender*, Penerbit Kompas, 2005, hlm. 7.
27. Dr. Mochtar Kusumaatmadja, & B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum- Suatu Pegenalan Pertama-Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, PT. ALUMNI, 2009 hlm. 51-52.
28. Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ghalia Indonesia, 2003, hlm. 83-84.
29. Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada, 2005, hlm. 130.