BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh; atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha; atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha; yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Bersama selanjutnya disebut (PKB) sebagai salah satu sarana dalam mewujudkan hubungan industrial[1].

PKB sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Artinya, PKB berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, PKB juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut.[2]

---

[1] Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[2] Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Fungsi PKB untuk mengatur baik hak dan kewajiban pengusaha maupun hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/ buruh dalam sebuah perusahan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Karena mereka-lah yang paling mengerti kondisi dan kebutuhan perusahaan dalam menjalankan hubungan industrial.[3]

Anak merupakan pemberian dari Tuhan Yang Maha Esa. Setiap anak berhak untuk tumbuh dan berkembang seara optimal baik fisik, mental spiritual maupun kecerdasan. Perkembangan yang baik tersebut bisa didapatkan melalui pemberian air susu ibu, yang selanjutnya disebut ASI, yang harus didukung oleh semua pihak termasuk masyarakat, tempat bekerja, pemerintah dan pemerintah daerah.[4]

Pada umumnya, manfaat ASI terdiri dari melindungi bayi dari kuman, menyediakan nutrisi lengkap, jaminan asupan higienis dan aman, membuat bayi tumbuh sehat dan cerdas dari asupan asi ibu kandung, yang dapat mencegah diare dan malnutrisi, memperkuat ikatan bonding, mengurangi resiko kanker dan membantu jarak pola kelahiran[5]

Pemberian ASI pada bayi yang baru lahir hingga minimal berumur 6 bulan semakin dilegalkan secara hukum. Pihak-pihak yang menghalangi ibu untuk memberikan ASI akan dikenakan Rp. 100 Juta atau penjara 1 Tahun. Hal ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) yaitu Menteri Pemberdayaan Perempuan, Kesehatan dan

---

[3] Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

[4] Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 3 Tahun 2010 Tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui.

[5] Mufdillah, *Buku Pedoman Pemberdayaan Ibu Menyusui Pada Program ASI Ekslusif*, Yogyakarta: Liberty, 2017, hlm. 21.

Ketenagakerjaan pemberian makanan terbaik sejak lahir merupakan salah satu hak anak yang telah diakui secara universal. Dalam konteks ini, makanan terbaik bagi anaik usia 0-6 bulan adalah air susu ibu (ASI), badan kesehatan dunia *World Health Organization* (WHO) merekomendasikan agar setiap anak memperoleh asupan makanan berupa ASI eksklusif selama 6 bulan. Sesudah usia 6 bulan, bayi baru dapat diberikan makanan pendamping ASI (MP-ASI) dengan tetap memberikan ASI sampai minimal umur 2 tahun. [6]

WHO juga menyarankan ibu di seluruh dunia untuk memberikan ASI ekslusif yaitu memberikan hanya ASI, tanpa asupan zat lain termasuk air kecuali vitamin, mineral atau obat dalam bentuk tetes atau sirup, selama enam bulan pertama masa hidup bayi dan meneruskanya hingga dua tahun kehidupan bayi. ASI juga sangat cocok dengan sistem pencernaan bayi yang masih peka atau belum sempurna karena komposisi ASI akan berubah seiring dengan pertumbuhan dan sesuai dengan kebutuhan bayi.[7]

Di Indonesia hanya 30% ibu yang menyusui bayinya secara benar. Kesukaran menyusui ini, juga akibat tenaga kesehatan yang membantu dalam proses Inisiasi Menyusui Dini (IMD). Pemberian ASI yang benar hendaknya mulai dilakukan secepatnya setelah bayi baru lahir dan diberikan kapanpun bayi membutuhkan ASI,

[6] Mufida, dkk *Prinsip Dasar MPASI Untuk Bayi Usia 6-24 Bulan* Jurnal Pangan dan Agroindustri Vol. 3 No 4 p.1646-1651, September 2015 hlm 56-58. diakses tanggal 14/01/2023 jam 13.15

[7] Lica Schlein, *WHO: ASI adalah sumber Gizi Terbaik bagi Bayi*, hlm 70-71 diakses melalui https://www.voaindonesia.com/a/who-asi-sumber-gizi-terbaik-bagi-bayi/1719525.html diakses tanggal 14/01/2023 jam 13.30

diberikan secara ekslusif selama 6 bulan dan diteruskan selama 2 tahun karena bagaimanapun pemberian ASI ekslusif untuk bayi sangat penting.[8]

Masalah pemberian ASI menjadi salah satu issue kesehatan di dunia, rendahnya konsumsi ASI bagi bayi, salah satu penyebabnya adalah faktor ibu bekerja, sehingga dukungan dari tempat kerja sangat diperlukan untuk keberhasilan menyusui. Diharapkan tenaga kerja perempuan mendapatkan perlindungan dan dukungan untuk menyusui di tempat kerja. Pemberian kesempatan adalah lamanya waktu yang diberikan kepada ibu bekerja untuk menyusui bayinya, dengan memperhatikan tersedianya tempat (ruang laktasi) yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan instansi/perusahaan.[9]

Ruang Laktasi adalah ruangan yang dilengkapi dengan prasarana menyusui dan memerah ASI yang digunakan untuk menyusui bayi, memerah ASI, menyimpan ASI perah, dan/atau konseling menyusui/ASI. Setiap tempat kerja dan tempat sarana serta tempat umum harus menyediakan sarana dan prasarana Ruang Laktasi sesuai dengan standar minimal dan sesuai kebutuhan.[10] Tujuan di sediakannya Ruang Laktasi adalah untuk memberikan perlindungan kepada ibu dalam memberikan ASI eksklusif dan memenuhi hak anak untuk mendapatkan ASI eksklusif dan meningkatkan peran dan dukungan keluarga, masyarakat, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah terhadap pemberian ASI eksklusif.

---

[8] Diana Damayanti, *Asyiknya Minum ASI Tips Memberikan ASI*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, Tahun 2010, Hlm.9.

[9] Republik.Indonesia. *Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Dan Menteri Kesehatan Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja* Jakarta 2008.

[10] Melissa, A. *Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif Bagi Pekerja di PT. APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang*. Hlm 22 Ejurnal Undip. (3):02-2015 diakses tanggal 14/01/2023 jam 14.34

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2012 Tentang pemberian ASI eksklusif pada BAB V Pasal 30 menyatakan bahwa bahwa pengurus tempat kerja harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui/ memerah ASI sesuai kondisi kemampuan tempat kerja. Pengurus tempat kerja wajib memberikan kesempatan ibu bekerja memberikan ASI atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja dan pengurus tempat kerja wajib membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan program ASI Eksklusif yaitu dengan menyediakan ruang menyusui/ ruang laktasi di tempat kerja.[11]

Sesuai dengan Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui Dan/atau Memerah Air Susu Ibu, bahwa pengurus tempat kerja atau pengusaha wajib mendukung program ASI eksklusif diantaranya dengan menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI, memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI eksklusif dan menyediakan Tenaga Terlatih Pemberian ASI. Persyaratan kesehatan Ruang Laktasi paling sedikit meliputi:[12]

1. Tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3×4 m2 dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui;
2. Ada pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup;
3. Lantai keramik/semen/karpet;

[11] Republik.Indonesia. *Peraturan Pemerintah No 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian ASI Eksklusif* 2012: Available from: www.bpkp.go.id/uu/filedownload/4/90/2077/pdf.diakses tgl 11/03/2023

[12] Pasal 10 Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui Dan/atau Memerah Air Susu Ibu

4. Memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup;
5. Bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi;
6. Lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan;
7. Penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan;
8. Kelembapan berkisar antara 30-50%, maksimum 60%; dan
9. Tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.

Suatu kebijakan telah dirumuskan untuk mendukung pemberian ASI Eksklusif bagi ibu bekerja didalam Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang kesehatan Pasal 128 ayat (3) yang menyebutkan: penyediaan fasilitas khusus pemberian ASI diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum. Juga terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 83 bahwa Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyesuaikan anaknya jika hal itu harus dilaksanakan selama waktu kerja, dan Surat Peraturan Bersama (SKB) 3 Menteri yaitu: Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan No.48/MEN.PP/XII/2008 Tentang peningkatan pemberian ASI waktu kerja di tempat kerja, yaitu memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan untuk memberikan/ memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja.

Kebijakan menyusui diperlukan sehingga bisa menjadi landasan bagi perusahaan untuk mendukung kegiatan laktasi karyawan. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia menargetkan cakupan pemberian ASI Eksklusif sebesar 80%, berdasarkan data yang

diperoleh dari pusat data dan informasi Kementrian Kesehatan Republik Indonesia (2014), bahwa cakupan pemberian ASI Eksklusif secara nasional pada tahun 2013 adalah 54,3%[13]

Kota Karawang adalah sebuah kota yang terletak di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kota ini merupakan ibu kota Kabupaten Karawang, wilayah yang termasuk kota ini terdiri dari Karawang Barat, Karawang Timur, Telukjambe Barat, dan Telukjambe Timur. Kota ini berbatasan dengan Cikarang, Kabupaten Bekasi di sebelah barat, Rengasdengklok dan Rawamerta di sebelah utara, dan dikelilingi oleh Majalaya di sebelah timur, Klari, Ciampel, Pangkalan di sebelah tenggara dan selatan yang kemungkinan akan masuk ke dalam wilayah Kota Karawang bersama dengan Cikampek, Purwasari, Tirtamulya, Kotabaru.

Karawang saat ini menjadi kota industri terbesar di Indonesia. Sesuai dengan julukannya sebagai kota industri Karawang, kota ini hadir dengan perusahaan-perusahaan yang berdiri di atas lahan penduduk dengan mayoritas pengguna bahasa Sunda. Karawang bahkan menjadi kota yang dipercaya oleh perusahaan asing untuk mendirikan usaha serta membangun bisnisnya.[14]

Dikabupaten Karawang kebijakan ruang laktasi tertuang di dalam peraturan Bupati Karawang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Program Inisiasi Menyusu Dini dan Air Susu Ibu Eksklusif dengan Maksud dan tujuan pembentukan Peraturan ini

[13]Pusat Data dan Informasi Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). Situasi danAnalisisASIEksklusif.http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin-asi.pdf. Diakses tanggal 14/01/23 jam 17:13

[14]https://www.knic.co.id/id/kota-industri-karawang-merupakan-yang-terbesar-di-indonesia diakses 03/03/2023 jam 14:20

adalah untuk meningkatkan peran serta keluarga, masyarakat, pemerintah, swasta, Lembaga Swadaya Masyarakat dalam melaksanakan Inisiasi Menyusu Dini dan Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. BAB III Pasal 4 ayat (2) menyatakan bahwa "Tempat-tempat umum dan perkantoran/instansi, baik milik pemerintah maupun swasta wajib menyediakan ruang laktasi guna mendukung keberhasilan pelaksanaan ASI Eksklusif".[15] Serta terdapat juga didalam Pasal 7 ayat (2) huruf b menyatakan bahwa "memberikan kesempatan pada karyawati untuk memberi atau memerah ASI dengan menyediakan waktu, fasilitas, dan sarana untuk menyusui/memrah ASI".[16]

Namun pada kenyataanya masih terdapat perusahaan yang tidak menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan salah satunya yang terjadi di PT Pindo Deli Pulp&Paper. PT tersebut memiliki 12 Unit Paper Machine (PM), permasalahan tidak tersedianya ruang laktasi terjadi di salah Unit PM, tidak menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui sedangkan di dalam Peraturan Kerja Bersama (PKB) Ke-XI Periode Tahun 2021-2023 PT Pindo Deli Pulp&Paper Pasal 45 ayat (3) menyatakan bahwa "perusahaan menyediakan waktu dan tempat bagi ibu yang menyusui anaknya ". Akan tetapi pada kenyataanya tidak disediakan tempat / ruang laktasi bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui, pekerja perempuan yang sedang menyusui menggunakan sarana mushola, ruang makan dan toilet dan mushola untuk memerah ASI dikarenakan tidak tersedianya ruang laktasi di Unit PM tersebut.

[15] Pasal 4 Peraturan Bupati Karawang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Program Inisiasi Menyusu Dini dan Air Susu Ibu Eksklusif

[16] Pasal 7 Peraturan Bupati Karawang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Program Inisiasi Menyusu Dini dan Air Susu Ibu Eksklusif

Sebelumnya sudah terdapat penelitian yang membahas Tentang kebijakan ruang laktasi yang diteliti oleh :

1. Rilla Kusumaningsih, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan judul "Penyediaan ruang laktasi sebagai upaya pemenuhan hak pekerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia" hasil penelitiannya adalah : peran dan pengawasan terhadap penyediaan ruang laktasi di tempat kerja dan tempat sarana umum harus mendukung program asi eksklusif yang sesuai dengan ketentuan di tempat kerja yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau melalui perjanjian bersama antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha (jika tidak, sebagaimana dimaksud dalam pasal 36, sanksi pidana yang akan dikenakan sesuai dengan undang-undang kesehatan pasal 200.[17] Persamaanya membahas ruang laktasi, perbedaanya peneliti Rilla mengkaji tentang pemenuhan hak pekerja sedangkan peneliti mengkaji tentang ketersedian ruang laktasi di perusahaan.
2. Prawiti Sugeng Wijayaa, Eka Susanti, STIKES Paguwarmas dengan judul "Kajian implementasi kebijakan ruang laktasi di PT Royal Korindah Kabupaten Purbalingga tahun 2017" hasil penelitiannya adalah : Implementasi kebijakan ruang laktasi yang diselenggarakan oleh PT Royal Korindah Kabupaten Purbalingga belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[18].

[17]Rilla Kusumaningsih Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, jurnal Hukum, dan Keadilan Volume 7 Nomor 2 hlm 112, September 2020. Diakses tgl 3/03/23 jam 18:13

[18] Prawiti Sugeng Wijaya, Eka Mei Susanti / *Indonesia Jurnal Kebidanan Vol. 2 No.1 (2018)* hlm 1-13 Diakses tgl 3/03/23 jam 18:30

persamaanya membahas implementasi, perbedaanya penelitian Pratiwi tidak menghubungkan dengan PKB atau peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian "**IMPLEMENTASI PERATURAN KERJA BERSAMA (PKB) TENTANG PENYEDIAAN RUANG LAKTASI BAGI PEKERJA PEREMPUAN DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN BUPATI KARAWANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG PELAKSANAAN PROGRAM INISIASI MENYUSI DINI DAN AIR SUSU IBU EKSLUSIF (Studi Kasus di PT Pindo Delli Pulp&Paper)"**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana Implementasi Peraturan Kerja Bersama (PKB) Tentang penyediaan ruang laktasi bagi pekerja perempuan dihubungkan dengan Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2014 Tentang pelaksanaan program inisiasi menyusi dini dan air susu ibu ekslusif (Studi Kasus di PT Pindo Deli Pulp&Paper) ?
2. Apa saja faktor-faktor Penghambat dalam implementasi Peraturan Kerja Bersama (PKB) Tentang penyediaan ruang laktasi di PT Pindo Deli Pulp&Paper ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Kerja Bersama (PKB) Tentang penyediaan ruang laktasi bagi pekerja perempuan dihubungkan dengan Peraturan

Bupati Nomor 5 Tahun 2014 Tentang pelaksanaan program inisiasi menyusi dini dan air susu ibu ekslusif (Studi Kasus di PT Pindo Deli Pulp&Paper)

2. Untuk mengetahui faktor-faktor Penghambat dalam implementasi Peraturan Kerja Bersama (PKB) Tentang penyediaan ruang laktasi di PT Pindo Deli Pulp&Paper.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Untuk menambah pemahaman, wawasan dan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa/i Tentang teori dan peraturan yang berkaitan dengan penyedian ruang laktasi bagi pekerja perempuan di perusahaan.

2. Manfaat praktis

   Sebagai bahan monitoring dan evaluasi bagi pemerintah khususnya Kabupaten Karawang agar mengimbau kepada intansi pemerintah, perusahan, perkantoran, tempat umum, mall dll untuk menyediakan ruang laktasi. Juga sebagai bahan perbaikan untuk perusahaan agar menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah Sistem Norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apayang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan

aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.[19]

Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut:[20]

1. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*), Asas ini meninjau dari sudut yuridis.
2. Asas keadilan hukum (*gerectigheit)*, Asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
3. Asas kemanfaatan hukum (*zwech matigheid atau doelmatigheid atau utility*) Tujuan hukum yang mendekati realistis adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis Mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa *"summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux"* yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian kendatipun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satusatunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.

[19] Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 158
[20] Dominikus Rato, Filsafat Hukum Mencari: memahami dan memahami hukum, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm 59

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.[21]

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian hukum.

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perempuan memiliki hak sebagai pekerja perempuan di dalam perusahaan Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja perempuan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

[21] Riduan Syahrani, *rangkuman intisari ilmu hukum*, penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm 23

Pasal 49 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM) menyebutkan bahwa perempuan berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49 ayat (2) perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksinya.

Pasal 49 ayat (3) hak khusus yang melekat pada diri pekerja perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.[22]

Melihat dari Pasal 49 dari ayat (2), (3) menjelaskan Tentang hak pekerja perempuan terhadap fungsi Reproduksinya, menyusui merupakan salah satu fungsi dari organ reproduksinya. Menyusui merupakan ketrampilan yang dipelajari oleh ibu dan bayi. Dimana keduanya membutuhkan waktu dan kesabaran untuk pemenuhan nutrisi pada bayi selama 6 bulan. Laktasi merupakan teknik menyusui mulai dari ASI dibuat sampai pada keadaan bayi menghisap dan menelan ASI. [23]

Laktasi merupakan bagian kelengkapan dari siklus reproduksi mamalia termasuk manusia. Masa laktasi berguna untuk menambah pemberian ASI dan meneruskan pemberian ASI sampai anak berumur 2 tahun dengan baik dan benar serta anak memperoleh kekebalan tubuh secara alami. Proses laktasi menurut mempengaruhi hormonal, adapun hormon-hormon yang berperan dalam proses laktasi adalah:[24]

---

[22]Prosiding seminar ilmiah nasional: "membangun paradigma kehidupan melalui multidisiplin ilmu" pascasarjana universitas pamulang juli 2017

[23] Purwanti, H.S. *Konsep Penerapan ASI Eksklusif Buku Saku Bidan*. Jakarta: EGC. 2004. hlm 44

[24] Wiji, R.N. *ASI dan Pedoman Ibu Menyusui*. Yogyakarta: Nuha Medika. 2013. hlm 78

1. Progesteron, berperan untuk mempengaruhi pertumbuhan dan ukuran alveoli.
2. Estrogen, berperan untuk menstimulasi sistem saluran ASI agar membesar sehingga dapat menampung ASI lebih banyak. Kualitas estrogen mengalami penurunan saat melahirkan dan tetap rendah untuk beberapa bulan selama tetap menyusui. Ibu menyusui sebaiknya menghindari KB hormonal berbasis hormon estrogen, karena menjadikan jumlah produksi ASI berkurang.
3. *Follicle Stimulating Hormone (FSH).*
4. *Luteinizing Hormone (LH).*
5. Prolaktin, ketika pada masa kehamilan prolaktin berperan dalam membesarnya alveoli.
6. Oksitosin, aktif untuk mengencangkan otot halus dalam rahim pada saat melahirkan dan pasca melahirkan, seperti halnya juga dalam orgasme. Pasca melahirkan oksitosin berperan untuk mengencangkan otot halus di sekitar alveoli untuk memeras ASI menuju saluran susu. Oksitosin berperan dalam proses turunnya susu let down atau milk ejection reflex.
7. *Human Placental Lactogen* (HPL). Mulai menginjak bulan kedua kehamilan, placenta menghasilkan banyak HPL yang berfungsi dalam pertumbuhan payudara, putting dan areola sebelum melahirkan. Pada bulan kelima dan keenam kehamilan, payudara bersedia untuk memproduksi ASI.

Manajemen laktasi merupakan suatu tata kelola yang menyeluruh yang berkaitan dengan laktasi dan penggunaan ASI menuju suatu keberhasilan menyusui yang berguna untuk pemeliharaan kesehatan ibu dan bayinya.[25]

Peraturan Kerja Bersama (PKB) ke-XI Periode tahun 2021-2023 PT Pindo Delli Pulp&Paper pada pasal 45 Tentang Tempat ibadah, istirahat dan Peningkatan Air Susu Ibu (ASI)

1. Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang layak bagi pekerja
2. Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang layak bagi pekerja pada jam-jam istirahat
3. Perusahaan menyediakan waktu dan tempat bagi ibu yang menyusui anaknya.
4. Perusahaan menyediakan kantin yang higienis

Peraturan Bupati Nomor 5 tahun 2014 tentang pelaksanaan program inisiasi menyusi dini dan air susu ibu ekslusif BAB III RUANG DAN KLINIK LAKTASI:

Pasal 4

(1)Setiap fasilitas sarana pelayanan kesehatan wajib menyediakan klinik laktasi guna mendukung keberhasilan Program IMD dan ASI Eksklusif.

(2)Tempat-tempat umum dan perkantoran/instansi, baik milik pemerintah maupun swasta wajib menyediakan ruang laktasi guna mendukung keberhasilan pelaksanaan ASI Eksklusif.

[25] Roesli, U. *Manfaat ASI dan Menyusui*. Jakarta: Balai Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. 2008. hlm 23

Pasal 7

Ayat (2) huruf b memberikan kesempatan pada karyawati untuk memberi atau memerah ASI dengan menyediakan waktu,fasilitas, dan sarana untuk menyusui.

Pasal 14

(1) Dalam rangka pengawasan, Bupati dapat memberikan sanksi kepada setiap orang atau institusi yang telah melakukan pelanggaran dalam pelaksanaan Program IMD dan ASI Eksklusif.
(2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di berikan oleh Bupati atas usulan dari Tim Pembina dan Pengawas Program dan ASI Eksklusif.
(3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan secara langsung oleh Bupati atau melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah terkait.
(4) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tindakan administratif yang berupa:
    a. Peringatan secara lisan;
    b. Peringatan secara tertulis; dan
    c. Pencabutan izin sementara atau izin tetap.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, Penelitian yuridis empiris yang dengan dimaksudkan kata lain yang merupakan jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat

disebutkan dengan penelitian secara lapangan, yang mengkaji ketentun hukum yang berlaku serta yang telah terjadi didalam kehidupan masyarakat[26]. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukang terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang telah terjadi di masyarakt dengan maksud dengan mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan.3dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

   Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan data primer yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan observasi di lapangan dan wawancara, dan data penunjang data sekunder berupa studi kepustakaan.[27]

2. Spesifikasi Penelitian

   Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif Eksplanatif.. Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang sebab dan akibat dari suatu gagasan, ide, fenomena atau gejala tertentu.

3. Tahapan Penelitian

   Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari :

   a. Tahap Perencanaan, diantaranya melakukan hal :

      1) Memilih tema/topik penelitian

[26] Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* Sinar Grafika; Jakarta, 2002; hlm 15
[27] Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rieneka Cipta, 2017. Hlm 20

2) Mengidentifkasi masalah

3) Menyusun rencana penelitian :

a) Masalah yang diteliti dan alasan mengapa melakukan penelitian

b) Bentuk atau jenis data yang dibutuhkan

c) Tujuan dilakukannya penelitian

d) Manfaat atau kegunaan penelitian

e) Dimana dilakukannya penelitian

f) Waktu pelaksanaan penelitian

g) Hipotesis yang di ajukan

h) Teknik pengumpulan dan pengolahan data

i) Sistematis laporan yang di rencanakan

b. Tahap Pelaksanaan

1) Pengumpulan data

2) Analisa data

c. Tahap Penulisan Laporan

Membuat laporan mengenai hasil penelitian secara tertulis

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari:

a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, yaitu :

   1) Wawancara dengan pekerja Perempuan di PT Pindo Deli Pulp&Paper yang sedang atau pernah menyusui.
   2) Wawancara dengan kepala bagian sarana dan prasarana yang bekerja di PT Pindo Deli Pulp&Paper.
   3) Dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian di PT Pindo Deli Pulp&Paper.

b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang teridiri dari :

   1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
   2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
   3) Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 Tentang Kesehatan;
   4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
   5) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
   6) Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif
   7) Peraturan Bersama 3 Menteri yakni: Menteri Pemberdayaan Perempuan,Menteri Ketenagakerjaan dan Menteri Kesehatan No. 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan No. 1177/Menkes/PB/XII/2008 Tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.

8) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 tahun 2013 Tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu
9) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama,
10) Peraturan Bupati Karawang nomor 5 tahun 2014 Tentang pelaksanaan program inisiasi menyusu dini dan air susu ibu eksklusif
11) Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 183 tahun 2000 mengenai Perlindungan Maternitas
12) Peraturan Kerja Bersama PT Pindo Deli Pulp&Paper Ke-XI Periode 2021-2023.

c. Bahan hukum tersier yang digunakan adalah Bahan acuan lain yang ada kaitanya dengan masalah yang diteliti, baik dalam bentuk *hard file* maupun elektronik *(soft file),* kamus hukum, kamus Bahasa Indonesia.

5. Analisis Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode Logika Induktif yaitu untuk menarik kesimpulan terhadap hal-hal atau peristiwa dari data yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang bisa digeneralisasikan (ditarik kearah kesimpulan umum)

dengan menilai fakta empiris yang ditemukan kemudian dicocokan dengan teori dan peraturan perundang-undangan yang ada[28]

G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Pindo Deli Pulp&Paper
2. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang

[28] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2014. hlm 35