

Jurnal Hukum dan Etika Kesehatan

Volume 3 Nomor 2

September 2023

TANGGUNG JAWAB HUKUM PEMERINTAH ATAS PEMENUHAN HAK LAKTASI BAGI TENAGA KESEHATAN DI FASILITAS PELAYANAN KESEHATAN

Wiwik Nurlaela, M. Tauchid Noor, Ninis Nugraheni*

Abstract

The right to lactation is part of human rights that naturally belongs to a woman, including female health workers who are protected by the state. In carrying out their duty to fulfill the rights of patients, they often face conflicts with the fulfillment of lactation rights that they should get. As a legal country, Indonesia provides protection for the fulfillment of lactation rights in several laws and regulations. This study uses the type of normative juridical law research, namely library law research, with statutory approaches, and conceptual. The problems and objectives of this study are to analyze the conflict between the lactation rights of health workers and the rights of patients in health services and the government's legal responsibility for fulfilling the rights of lactation for health workers. The results showed that the biggest clashes experienced by health workers in fulfilling lactation rights was as well the disharmony of laws and regulations between the Labor Law or the Job Creation Law and the Government Employees Management Government Regulations with the Health Law and the Government Regulations on Exclusive Breastfeeding. The government is responsible for fulfilling the right to lactation. The government can be seen as a legal subject and legal object, which means that the government supervises as well as was supervised the implementation of the provisions for fulfilling the right to lactation for health workers.

Keywords : Lactation right; health workers; government responsibility.

Abstrak

Hak laktasi merupakan bagian dari hak asasi manusia secara kodrat dimiliki oleh seorang perempuan, termasuk tenaga kesehatan perempuan, yang dilindungi oleh negara. Saat menjalankan tugasnya untuk memenuhi hak-hak pasien, seringkali mereka menghadapi benturan dengan pemenuhan hak laktasi yang semestinya mereka peroleh. Sebagai negara hukum, Indonesia memberi perlindungan pemenuhan hak laktasi tersebut dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan, dengan pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Permasalahan dan tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis benturan hak laktasi tenaga kesehatan dengan hak pasien dalam pelayanan kesehatan serta tanggung jawab hukum pemerintah atas pemenuhan hak laktasi bagi tenaga kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa benturan yang dialami tenaga kesehatan dalam memenuhi hak laktasi persoalan terbesarnya adalah terjadinya disharmonisasi peraturan perundang-undangan antara UU Ketenagakerjaan ataupun UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan UU Kesehatan maupun PP Pemberian

ASI Eksklusif. Pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi hak laktasi tersebut. Pemerintah dapat dipandang sebagai subjek hukum dan objek hukum yang berarti pemerintah melakukan pengawasan dan yang diawasi terhadap pelaksanaan ketentuan pemenuhan hak laktasi tenaga kesehatan.

Kata Kunci : Hak laktasi; tenaga kesehatan; tanggung jawab pemerintah.

* Fakultas Hukum, Universitas Hang Tuah, Surabaya.

Correspondence: Wiwik Nurlaela, Fakultas Hukum, Universitas Hang Tuah, Surabaya, Indonesia. Email: wiwiknurlaela@gmail.com

Pendahuluan

Siklus kehidupan seorang perempuan salah satunya menjadi seorang ibu yang akan menyusui bayinya dengan memberikan Air Susu Ibu (ASI). Proses pemberian ASI ini dikenal sebagai laktasi. Dalam konsep kesehatan reproduksi, laktasi merupakan hak kodrat yang dimiliki seorang perempuan disamping hak untuk hamil. Laktasi sering dipandang oleh masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab seorang perempuan, bukan sebagai hak yang melekat pada perempuan.

Laktasi memiliki peran penting, terutama dalam dua tahun pertama kelahiran yang merupakan fase *golden age* bagi tumbuh kembang anak, yang di kemudian hari akan menentukan kualitas kehidupan insan. Manfaat pemberian ASI bagi bayi antara lain mengurangi angka kejadian diare maupun pneumonia, meningkatkan imunitas menurunkan risiko gizi berlebih, meningkatkan tumbuh kembang bayi, serta menekan risiko alergi (Rosita, 2016: 356, dikutip dari Shaker, 2004; Vaidya, 2005). Laktasi juga memberi manfaat bagi ibu yakni mempercepat pemulihan pasca melahirkan dan menumbuhkan hubungan emosional yang kuat antara ibu dan bayinya (Nopria et.al., 2018:336, dikutip dari Yanti & Sundawati, 2011), sebagai KB alami, mengurangi risiko perdarahan dan kanker payudara (Nisa et.al., 2022:512, dikutip dari Fikawati & Syafiq, 2011; Hersoni, 2019). Selain memberi manfaat bagi bayi dan ibu, laktasi juga memberi manfaat bagi keluarga dan tempat bekerjanya (Novayelinda, 2012:177).

Mengingat laktasi memiliki peranan penting bagi kehidupan insan, agama memberikan tuntunan dalam pemenuhan laktasi tersebut. Salah satunya dalam ajaran agama Islam yang memerintahkan penyempurnaan laktasi sampai anak berusia dua tahun dan perintah tersebut memiliki hikmah yang besar dalam pembentukan karakter anak (Ismail, 2018:63-64). Pun negara hadir memberikan perlindungan untuk dapat menjamin pemenuhan hak laktasi tersebut. Salah satunya sebagaimana tertuang dalam Pasal 128 ayat (1) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan) yang menyatakan bahwa "Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis". Dalam Pasal 129 UU Kesehatan juga mempertegas tanggung jawab pemerintah menjamin pelaksanaan laktasi, yang bunyinya adalah "Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif". Laktasi

secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (yang selanjutnya disebut PP Pemberian ASI Eksklusif) yang merupakan amanat Pasal 129 UU Kesehatan. Keberhasilan kebijakan laktasi memerlukan peran kelembagaan yang mempertahankan dan memperhatikan seluruh struktur serta proses yang terkait dengan kegiatan dan upaya mewujudkan pemenuhan laktasi (Syahnimar, 2020:22).

Perubahan pola kehidupan, terutama adanya pola pikir emansipasi wanita dan kesetaraan gender membawa pengaruh terhadap peran perempuan di tataran kehidupan sosial, termasuk dalam dunia kerja. Besarnya potensi angkatan kerja perempuan, membawa pengaruh terhadap pemberian laktasi pada perempuan pekerja yang berada pada usia reproduktif. Beberapa penelitian terkait laktasi pada pekerja perempuan telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Rahayu di Kabupaten Luwu Sulawesi Selatan tahun 2021 lalu menunjukkan bahwa status ibu bekerja mempengaruhi pemberian ASI eksklusif (Ibrahim & Rahayu, 2021:22). Begitupun penelitian oleh Rohani di Kota Mataram NTB tahun 2010 silam yang mengungkapkan bahwa ibu bekerja berpotensi mengalami kegagalan pemberian ASI eksklusif 10 (sepuluh) kali lebih besar dibanding ibu yang tidak bekerja (Permatasari, 2020:67). Senada dengan Rohani, penelitian Rahardjo dan Dyah menunjukkan hanya 21% karyawan Perguruan Tinggi Negeri di Purwokerto Jawa Tengah pada tahun 2009 memberikan ASI eksklusif pada bayinya (Rahadian, 2014:1; Akbar et.al., 2022:413).

Kondisi tersebut juga terjadi pada tenaga kesehatan perempuan yang semestinya dapat menjadi *role model* dalam pemberian laktasi. Mereka seringkali gagal memenuhi pemberian ASI eksklusif bagi bayi mereka. Mereka juga tetap dituntut sama dengan tenaga kesehatan laki-laki dalam hal memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi hak-hak pasien. Hal ini menjadi dilema bagi mereka antara memenuhi kewajiban sebagai tenaga kesehatan atau mendapatkan hak mereka dalam melakukan laktasi. Perlindungan hukum yang mereka peroleh dalam melakukan laktasi telah dijamin dalam peraturan perundang-undangan, namun penerapannya seringkali tidak sesuai ketentuan.

Sebagaimana disampaikan sebelumnya, bahwa telah banyak dilakukan penelitian terkait pemenuhan hak laktasi pada perempuan pekerja pada umumnya, baik penelitian kebijakan laktasi maupun penerapannya. Diantara penelitian tersebut adalah penelitian Rahmayanthi yang menyoroti perlindungan hukum bagi ibu menyusui di ranah publik di Denpasar (Rahmayanthi, 2020:334-349). Begitupun yang disorot oleh Kusumaningrum yang menyatakan bahwa pemerintah telah berkomitmen mewujudkan kesejahteraan kesehatan ibu dan anak melalui kebijakan yang pro laktasi (Kusumaningrum, 2016: 13). Hambarukmi juga menganalisis tentang kebijakan pemberian laktasi pada pekerja perempuan (Hambarukmi, 2016: 268-285). Berbeda dengan Triyani dkk., mereka mendapatkan bahwa pemenuhan hak laktasi, khususnya hak cuti pada pekerja perempuan tak sepenuhnya sesuai ketentuan (Triyani et.al., 2021: 107). Namun penelitian terkait pemberian laktasi pada tenaga kesehatan masih sedikit. Contohnya, penelitian Novianti dan Annisa di Jakarta tahun 2016 menunjukkan tenaga kesehatan kurang mendukung program Inisiasi Menyusu Dini (IMD) pada ibu yang baru melahirkan (Novianti, Rizkianti, 2016:104). Penelitian tersebut banyak menempatkan tenaga kesehatan sebagai faktor pendukung keberhasilan menyusui, bukan sebagai pelaku yang melakukan laktasi di

tempat ia bekerja. Faktanya, terjadi benturan antara pemenuhan hak laktasi tenaga kesehatan dan pemenuhan hak-hak pasien dalam pelayanan kesehatan. Di satu sisi merupakan kewajiban tenaga kesehatan dalam memberi pelayanan untuk memenuhi hak-hak pasien dan di sisi lain merupakan hak tenaga kesehatan dalam melakukan laktasi. Hal inilah yang menjadi dilema bagi tenaga kesehatan perempuan dalam menjalankan tugasnya. Atas dasar tersebut, peneliti ingin membahas lebih lanjut mengenai **Tanggung Jawab Hukum Pemerintah Atas Pemenuhan Hak Laktasi Bagi Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan**.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang notabene menganalisis isu hukum yang ada dengan ciri utama menggunakan argumentasi hukum untuk menganalisis isu hukum tersebut. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yakni penelitian hukum kepustakaan, dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Penelitian normatif ini bertujuan untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum yang sesuai dengan norma hukum, dan adakah norma yang berupa perintah dan larangan itu telah sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum yang ada tersebut. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini berupa bahan hukum primer dan sekunder yang diperoleh dari penelusuran kepustakaan. Bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang terkait hak laktasi. Sedangkan bahan sekunder yang digunakan adalah buku hukum, jurnal-jurnal ilmiah atau literatur yang terkait yang dengan substansi masalah. Bahan hukum tersebut kemudian dianalisis secara deduktif.

Analisis dan Diskusi

Benturan Hak Laktasi Tenaga Kesehatan dengan Hak Pasien Dalam Pelayanan Kesehatan

Adanya pola pikir emansipasi wanita dan kesetaraan gender yang berkembang beberapa dekade ini membawa peran perempuan di ranah publik meningkat, termasuk dalam hal lapangan kerja. Tiap tahun terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja perempuan dan bidang yang ditekuni lebih bervariasi. Tenaga kerja perempuan juga merambah dunia kesehatan di berbagai sektor, mulai farmasi, alat kesehatan, pelayanan kesehatan dan penelitian kesehatan. Namun perubahan tersebut juga berdampak terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi, khususnya hak laktasi.

Tenaga di bidang kesehatan digolongkan menjadi tenaga kesehatan dan asisten tenaga kesehatan, dimana tenaga kesehatan dikelompokkan lagi menjadi 13 jenis ketenagaan. Tenaga kesehatan perempuan bekerja di berbagai jenis fasilitas pelayanan kesehatan (fasyankes), yakni tempat praktik mandiri tenaga kesehatan, pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas), klinik, rumah sakit, apotek, unit transfusi darah, laboratorium kesehatan, optikal, fasilitas pelayanan kedokteran untuk kepentingan hukum dan fasilitas pelayanan kesehatan tradisional. Mereka dapat bekerja di fasyankes milik Pemerintah, Pemerintah daerah maupun swasta. Tenaga kesehatan juga dapat disebut sebagai tenaga

kerja yang menghasilkan jasa di bidang kesehatan sebagaimana dinyatakan dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berbunyi “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kesehatan perempuan dalam menjalankan praktik, berhak memperoleh hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sesuai pernyataan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Hak yang dimaksud salah satunya hak laktasi. Bila menilik jenis fasyankesnya, maka pengaturan hak laktasi pada tenaga kesehatan perempuan dapat ditinjau dari perlindungan hak-hak pekerja dan hak-hak Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sementara disisi lain, tenaga kesehatan juga dihadapkan pada kewajiban memenuhi hak-hak pasien ataupun klien. Yang dimaksud dengan hak-hak pasien adalah semua hak yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan menurut jenis fasyankesnya. Artinya bila menyangkut pelayanan di Praktik Mandiri Dokter/Dokter Gigi atau Perawat atau Bidan, maka yang dimaksud hak-hak pasien sesuai UU Praktik Kedokteran, UU Keperawatan atau UU Kebidanan. Hak-hak Pasien di fasilitas pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dan Klinik mengacu pada ketentuan UU Rumah Sakit.

Kewajiban pemenuhan hak pasien tersebut oleh fasyankes dan tenaga kesehatan tertuang dalam Pasal 13 ayat (3) UU Rumah Sakit yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan Rumah Sakit, standar prosedur operasional yang berlaku, etika profesi, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien”. Demikian pula dalam Pasal 29 ayat (1) huruf l dan m UU Rumah Sakit menyebutkan:

Setiap Rumah Sakit mempunyai kewajiban:

- l. memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai hak dan kewajiban pasien;
- m. menghormati dan melindungi hak-hak pasien;

Setiap tenaga kesehatan dalam memberi pelayanan kesehatan dituntut untuk selalu menghormati hak-hak pasien, termasuk tenaga kesehatan perempuan. Tenaga kesehatan perempuan dituntut sama seperti tenaga kesehatan laki-laki dalam hal memenuhi hak-hak pasien. Hal ini menimbulkan benturan dan dilema bagi tenaga kesehatan perempuan yang mempunyai bayi yang masih menyusu, di satu sisi mereka mempunyai hak laktasi yang dilindungi dan dijamin undang-undang, sedangkan di sisi lain mereka juga mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak-hak pasien dalam pelayanan kesehatan.

Tenaga kesehatan perempuan yang berstatus ASN terikat dengan disiplin PNS. Salah satu kewajiban yang harus ditaati oleh tenaga kesehatan perempuan ASN adalah mengenai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Menurut Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan ketentuan Jam Kerja Pegawai ASN sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit dalam 1 (satu) minggu tidak termasuk jam istirahat, berlangsung selama 5 (lima) hari dari hari Senin sampai Jumat dalam 1 (satu) minggu.

Tenaga kesehatan perempuan ASN juga mempunyai hak atas cuti melahirkan atau cuti besar selama 3 (tiga) bulan bila ia menyusui. Setelah masa cutinya berakhir, ASN yang bersangkutan akan mengikuti ketentuan mengenai masuk kerja dan jam kerja, tanpa pengaturan fleksibilitas atas keleluasaan waktu menyusui. Norma di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) maupun Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP Manajemen PNS) tidak mengatur keleluasaan jam kerja bagi PNS perempuan yang melakukan laktasi.

Tenaga kesehatan perempuan yang bekerja di fasyankes swasta, sesuai ketentuan waktu kerja pada Pasal 77 dan Pasal 85 UU Ketenagakerjaan yang ketentuannya telah diubah dalam Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Ciptaker) sebanyak 40 (empat puluh) jam seminggu atau sesuai kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha (pemilik Rumah Sakit atau Klinik). Tenaga kesehatan perempuan yang melahirkan berhak atas cuti melahirkan selama 1,5 bulan dan keleluasaan waktu menyusui.

Pola kerja di fasyankes yang melakukan pelayanan rawat inap, tenaga kesehatannya menjalani waktu kerja berdasarkan pola *shift*, dimana masing-masing *shift* berlangsung selama paling tidak 8 (delapan) jam sehari. Sedangkan pada fasyankes non rawat inap sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan Pemerintah bila fasyankes milik Pemerintah atau Pemerintah Daerah, sedangkan fasyankes swasta tenaga kerjanya bekerja berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat. Agar pemenuhan hak laktasi dapat terwujud pada tenaga kesehatan perempuan perlu pengaturan waktu bekerja dan menyusui disamping menyiapkan proses menyusui (Fadhila&Ruhana, 2023:242). Penyesuaian jumlah jam kerja bagi perempuan pekerja yang melakukan laktasi juga diperlukan, sebab semakin lama waktu ibu untuk bekerja lebih mungkin untuk mengganggu keberhasilan pemberian ASI, dimana waktu terpisah dari anaknya makin lama, terpapar stres kerja dan ibu mengalami kelelahan lebih besar (Hartanti&Handayani, 2022:257).

Bila hak laktasi tenaga kesehatan perempuan terpenuhi, seperti pemberian cuti melahirkan akan membawa konsekuensi jumlah sumber daya yang melakukan pelayanan kesehatan akan berkurang. Sebagai contoh bila yang melahirkan adalah seorang dokter gigi yang jumlahnya hanya satu di fasyankes tersebut, maka terdapat dua alternatif yang dapat ditempuh fasyankes untuk memenuhi hak-hak pasien. Pertama, fasyankes akan mencari pengganti dokter gigi lain yang akan mengisi kegiatan pelayanan kesehatan di tempat tersebut disertai dengan kelengkapan Surat Ijin Praktiknya. Kedua, dokter gigi tersebut akan memberikan pelimpahan wewenang kepada tenaga terapis gigi dan mulut yang ada di fasyankes tersebut untuk melakukan pelayanan kesehatan gigi. Bila kedua pilihan alternative tersebut tidak dijalankan, maka hak-hak pasien mendapatkan pelayanan kesehatan akan terhambat.

Contoh lainnya, suatu fasyankes memiliki 3 (tiga) orang dokter yang salah satunya sedang cuti melahirkan. Fasyankes tersebut melayani pasien 150 orang per hari. Maka alternatif yang dijalankan fasyankes tersebut ada 3 (tiga). Pertama, mencari pengganti dokter yang sedang menjalani cuti melahirkan untuk menjaga mutu layanan tetap baik dan tidak menambah beban kerja bagi 2 (dua) dokter lainnya. Sebagai catatan, waktu tatap

muka antara dokter dan pasien yang moderat adalah 8-15 menit per pasien. Jadi dengan 3 orang dokter yang melayani 150 orang pasien waktu bekerja 1(satu) orang dokter per hari adalah 8 jam, maka rata-rata waktu tatap muka per pasien adalah 10 menit. Alternatif kedua, fasyankes tidak mencari dokter pengganti tapi dibebankan kepada 2(dua) orang dokter lainnya yang mengakibatkan waktu tatap muka semakin pendek dengan rata-rata 6 menit per pasien. Akibatnya akan berpengaruh terhadap mutu layanan kesehatan yang diterima pasien, namun hak pasien masih dapat dipenuhi. Alternatif ketiga, dokter akan memberikan pelimpahan wewenang kepada perawat, yang berarti hak pasien memperoleh layanan kesehatan yang bermutu dari seorang dokter akan berkurang.

Kondisi tersebut di atas akan lebih lama berlangsung apabila RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak yang memuat pemberian cuti melahirkan selama 6 (enam) bulan berhasil disahkan. Akibat pemenuhan hak laktasi bagi tenaga kesehatan sebagaimana yang dijabarkan di atas adalah penggambaran saat tenaga kesehatan perempuan tersebut menjalankan cuti melahirkan terhadap pemenuhan hak-hak pasien. Adapun bila tenaga kesehatan perempuan tersebut dipenuhi haknya untuk mendapatkan keleluasaan waktu menyusui, maka pada waktu-waktu tertentu posisi pelayanan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan tersebut sementara dihentikan atau dapat juga digantikan oleh tenaga kesehatan lainnya sesuai ketentuan. Kondisi ini dapat berlangsung selama 2(dua) tahun bila mengacu pada rekomendasi *World Health Organization (WHO)*.

Bentuk-Bentuk Pemenuhan Hak Laktasi Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan, khususnya tenaga kesehatan perempuan dapat menjadi *role model* dalam pemberian ASI Eksklusif. Mereka tidak hanya mengambil peran sebagai pemberi edukasi pentingnya ASI eksklusif dan mengajarkan bagaimana menyusui yang benar, namun juga sebagai pelaku yang langsung memberikan contoh atau tauladan dalam pemberian ASI Eksklusif. Bila semua ibu-ibu menyusui, tak terkecuali pekerja perempuan berhasil melakukan pemberian ASI Eksklusif pada bayinya, maka generasi yang sehat dan berkualitas sebagai suatu keniscayaan.

Negara berkewajiban untuk memenuhi dan mewujudkan hak laktasi sebagai hak kodrat perempuan dan hak anak. Bentuk pemenuhan hak laktasi pada tenaga kesehatan perempuan dapat diuraikan berikut ini.

1. Pemberian Waktu Istirahat/Cuti

Tenaga kesehatan perempuan yang bekerja di fasyankes milik swasta, sesuai UU Ketenagakerjaan maupun UU Ciptaker memperoleh hak cuti menyusui (melahirkan) selama 1,5 bulan (6 minggu), sedangkan tenaga kesehatan perempuan di fasyankes milik pemerintah sesuai PP Manajemen PNS berhak mengajukan cuti selama 3 bulan (12-13 minggu). Tenaga Kesehatan yang melakukan laktasi juga tidak boleh dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menyusui. Ketentuan lamanya cuti melahirkan tersebut telah terjadi disharmonisasi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif yang mewajibkan perempuan yang baru melahirkan untuk menyusui bayinya secara eksklusif selama 6 bulan. Pernyataan ketegasan mengenai kewajiban menyusui tersebut tercantum dalam Pasal 6 PP Pemberian ASI Eksklusif yang berbunyi "Setiap ibu yang melahirkan harus

memberikan ASI Eksklusif kepada Bayi yang dilahirkannya". Menurut Sukmadewi, UU Ketenagakerjaan perlu direvisi lamanya cuti menyusui menjadi enam bulan untuk mendukung pemenuhan hak laktasi pekerja (Sukmadewi, 2016:50).

2. Keleluasaan Waktu Menyusui

Tenaga kesehatan perempuan yang telah berakhir masa cuti melahirkannya, perlu diberikan keleluasaan untuk memerah ASI ataupun melakukan laktasi selama waktu kerja. Ini sebagaimana norma yang termuat dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja'. Kesempatan sepatutnya ini disesuaikan dengan kemampuan perusahaan (dalam hal ini fasyankes) atau menurut perjanjian antara karyawan dengan perusahaan maupun antara serikat pekerja dengan perusahaan. Fasyankes dianalogikan sebagai suatu perusahaan, sebagaimana pengertian perusahaan dalam UU Ketenagakerjaan yaitu setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Norma terkait keleluasaan menyusui juga tertuang dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu (selanjutnya disebut Permenkes Penyediaan Fasilitas Menyusui) yang menyatakan "Setiap Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus memberikan kesempatan bagi ibu yang bekerja di dalam ruangan dan/atau di luar ruangan untuk menyusui dan/atau memerah ASI pada waktu kerja di tempat kerja'. Kesempatan melakukan laktasi ini tidak boleh terhitung sebagai tindakan indisipliner pegawai. Ketentuan tentang hal ini belum diatur dalam UU ASN maupun PP Manajemen PNS.

3. Penyediaan Ruang ASI di Lingkungan Kerja

Beberapa pekerja perempuan, termasuk tenaga kesehatan perempuan melakukan kegiatan menyusui ataupun memerah ASI di tempat yang tak layak, seperti di toilet, di gudang, di bawah meja dan lain-lain. Padahal Pemerintah melalui Permenkes Penyediaan Fasilitas Menyusui telah mewajibkan pengurus fasyankes untuk menyediakan fasilitas menyusui, baik bagi karyawannya maupun bagi pengunjung atau pasien. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) Permenkes Penyediaan Fasilitas Menyusui yang berbunyi "Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus mendukung program ASI Eksklusif". Bentuk dukungan yang dimaksud antara lain penyediaan ruang ASI di fasyankes sesuai dengan persyaratan fisik maupun fasilitas penunjangnya.

4. Tidak Mendapatkan Stigma di Lingkungan Kerja

Seorang tenaga kesehatan yang melakukan laktasi pada saat jam kerja acapkali tidak mendapat dukungan dari lingkungan kerja. Mereka sering mendapatkan opini yang bernada negatif, komentar maupun sindiran yang membuat mereka tidak nyaman menjalankan laktasi. Padahal dalam Pasal 3 Permenkes Penyediaan Fasilitas Menyusui menyebutkan bahwa pengurus tempat kerja dalam hal ini pimpinan fasyankes berkewajiban memberi kesempatan kepada tenaga kesehatan

perempuannya untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja serta membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI Eksklusif. Salah satu peraturan internal tersebut memuat ketentuan agar seluruh karyawan dapat memberikan dukungan atas program pemberian ASI Eksklusif berupa tidak memberikan stigma pada tenaga kerja perempuan yang melakukan laktasi. Dukungan ini memiliki peranan penting bagi keberhasilan laktasi pada pekerja perempuan di tempat kerja. Hal ini senada dengan penelitian Afindaningrum dan Emilia yang mengungkapkan bahwa ibu pekerja akan berhasil dalam laktasi apabila memperoleh dukungan dari rekan kerja dan perusahaan (Afindaningrum., Emilia., 2021:88). Penelitian Hadina et.al. juga memperoleh hasil yang serupa, yakni pimpinan tempat kerja berperan dalam keberhasilan pelaksanaan laktasi (Hadina et.al., 2022:96).

5. Peraturan Internal Fasyankes yang Mendukung ASI Eksklusif.

Fasyankes memberi dukungan keberhasilan program pemberian ASI Eksklusif melalui pembuatan peraturan internal. Hal ini tercantum dalam norma Pasal 3 ayat (2) huruf c Permenkes Penyediaan Fasilitas Menyusui. Pada kenyataannya pimpinan perusahaan (fasyankes) tidak menyusun aturan internal yang memuat keleluasaan untuk memerah ASI maupun melakukan laktasi. Hal ini ditemui pada penelitian Tantie Suryawantie, dkk tahun 2020 lalu (Suryawantie et.al., 2020: 62). Ia mengkritisi penerapan PB Pemberian ASI di institusi kesehatan, seperti Rumah Sakit, Puskesmas dan institusi pendidikan di kabupaten Garut. Kebijakan tertulis yang secara jelas mengatur hak laktasi di tempat kerja perlu ditindaklanjuti dengan instruksi teknis sehingga suasana kerja berlangsung kondusif untuk keberhasilan laktasi (Ambarwati & Mutias, 2020:9).

6. Mendapatkan perlakuan khusus

Tenaga kesehatan perempuan yang sedang masa menyusui selama bekerja tidak diperbolehkan mendapat tugas *shift* malam, bertugas di area/ruangan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatannya, dan bekerja dengan paparan zat berbahaya.

Tanggung Jawab Hukum Pemerintah Atas Pemenuhan Hak Laktasi Tenaga Kesehatan

Indonesia sebagai negara hukum berkewajiban menciptakan keamanan social (*social security*) dan menyelenggarakan kesejahteraan umum, berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang benar dan adil sehingga hak-hak asasi warga negaranya benar-benar terlindungi sebagaimana diungkapkan oleh Benhard Limbong mengenai definisi negara hukum (Salim & Nurbani, 2019: 2-3, dikutip dari Limbong, 2011:49). Prinsip-prinsip hukum tersebut dituangkan ke dalam peraturan-peraturan hukum yang penerapannya dilakukan dengan cara yang sama di mana pun, berlaku umum (bersifat territorial) dan tidak bersifat *ad-hoc* yang penerapannya berbeda satu dengan yang lainnya. Ini sesuai dengan katagori hukum modern yang disampaikan oleh Marc Galanter (Irwansyah, 2022:163 dikutip dari Ali, 2009:108).

Menurut Mochtar Kusumaatmadja yang diilhami oleh pendapat Roscoe Pound yang memandang hukum sebagai "*a tool for social engineering*", berpendapat bahwa hukum

memiliki dua fungsi, yaitu sebagai pemeliharaan ketertiban masyarakat (menjamin adanya kepastian dan ketertiban) dan sebagai sarana untuk melakukan pembaharuan dalam masyarakat (Irwansyah, 2022:166, dikutip dari Kusumaatmadja, 2012:11). Ia dikenal sebagai pengagas Teori Hukum Pembangunan yang mempengaruhi pemikiran hukum di Indonesia (Irwansyah, 2022:311-312). Baginya, negara yang sedang melakukan pembangunan, salah satu sarana yang dapat digunakan adalah melalui hukum. Hukum dijadikan sarana untuk melakukan perubahan masyarakat sesuai dengan arah dan tujuan pembangunan.

Tanggung jawab menciptakan hukum ini ada pada Negara yang berkewajiban untuk mewujudkan negara kesejahteraan (*welfare state*). Terkait hal ini, FJ Sthall mengemukakan unsur-unsur pokok suatu negara hukum yang meliputi: (1) pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia; (2) pemisahan kekuasaan negara berdasarkan prinsip *trias politica*; (3) pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang (*wetmatigbestuur*); dan (4) adanya peradilan administrasi Negara (Salim & Nurbani, 2019:7, dikutip dari Limpong, 2011:49). Pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia merupakan upaya untuk mengesahkan dan membenarkan serta segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman terhadap hak asasi manusia, termasuk hak laktasi. Unsur lainnya, pemerintahan merupakan proses atau segala urusan yang dijalankan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan negara.

Tanggung jawab Negara, dalam hal ini kekuasaan negara diwakili oleh pemerintah, terhadap pemenuhan hak laktasi tenaga kesehatan di Indonesia dapat dijabarkan berikut.

1. Memberikan Perlindungan atas Hak Laktasi Tenaga Kesehatan

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta diakuinya hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum yang didasari ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya (Anggriana, 2016:9, dikutip dari Hadjon dkk, 2011:3). Lebih jauh Tri Haryanto mendefinisikan perlindungan hukum sebagai suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik perlindungan hukum preventif maupun represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Pangestika, 2018:77, dikutip dari Tri Haryanto, 2012:12). Soepomo juga mengungkapkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja perempuan sendiri pada hakikatnya merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan (Putri, 2011: 309, dikutip dari Iman Soepomo, 2005). Berkaitan dengan hak laktasi, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan untuk melakukan laktasi yang merupakan kodratnya, termasuk tenaga kesehatan perempuan, dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak laktasi tersebut.

Sesuai amanat Pasal 129 ayat (1) UU Kesehatan berbunyi "Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif". Makna kebijakan dalam ketentuan ini berupa pembuatan norma, standar, prosedur dan kriteria yang memberi perlindungan hukum pemenuhan hak laktasi. Peraturan perundang-undangan yang diterbitkan didukung oleh kebijakan (*policy* atau *beleid*) yang merupakan produk hukum yang

isinya lebih konkret dibanding peraturan perundang-undangan karena berisi hal-hal teknis yang harus dilakukan di tengah ketidadaan atau ketidakjelasan peraturan perundang-undangan (Irwansyah, 2022:171-174). Kebijakan implementasinya tak dapat berjalan efektif bila di dalam pelaksanaannya tidak didasari oleh dasar-dasar hukum yang kuat. Kebijakan tersebut tak selalu tertulis dalam bentuk regulasi, namun juga dengan tindakan atau tidak melakukan tindakan.

2. Melakukan Penegakan Hak Laktasi

Pengaturan terkait pemenuhan hak laktasi erat kaitannya dengan norma hukum yang mengatur tingkah laku manusia. Norma tersebut berisi perintah atau larangan, yang penegakannya biasanya selalu dilekat sanksi. Sanksi dalam *Black's Law Dictionary* adalah "*A penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or other (a sanction for discovery abuse)*" atau suatu hukuman atau tindakan memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang (Ansori, 2020:219, dikutip dari Garner, Bryan A, 1999). Tujuan keberadaan sanksi untuk memastikan tujuan negara yang tertuang dalam norma atau kaidah hukum tersebut tercapai, yang berarti pula sebagai alat pemaksa agar norma hukum tersebut ditaati oleh setiap orang.

Fungsi sanksi ada dua yakni sebagai alat represif dan sebagai alat preventif. Sebagai alat represif maksudnya adalah akibat hukum bagi seseorang yang melanggar norma hukum. Sedangkan alat preventif berarti alat untuk mencegah setiap orang melakukan tindakan pelanggaran terhadap suatu norma yang diatur dalam undang-undang. Sanksi jenisnya meliputi sanksi pidana, sanksi perdata dan sanksi administratif.

Sanksi pidana merupakan hukuman yang diberikan oleh negara kepada seseorang yang melakukan suatu perbuatan tertentu yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai perbuatan pidana. Hal ini berarti sanksi pidana mengatur hubungan orang atau badan hukum ketika berhadapan dengan negara. Ada 2 jenis perbuatan pidana, yakni kejahatan dan pelanggaran. Kejahatan adalah perbuatan yang bertentangan dengan tata hukum, baik undang-undang, nilai moral, nilai agama dan rasa keadilan masyarakat. Adapun pelanggaran merupakan perbuatan yang sifat melawan hukumnya baru dapat diketahui setelah ada undang-undang yang mengatur larangan terhadap suatu perbuatan, dimana tidak memberikan efek dan tidak berpengaruh langsung kepada orang lain.

Sanksi perdata merupakan sanksi yang dikenakan pada seseorang yang telah melanggar ketentuan hukum yang telah dibuatnya dalam suatu perikatan. Bentuk sanksinya dapat berupa: (1) kewajiban untuk memenuhi prestasi; (2) hilangnya suatu keadaan hukum yang diikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum yang baru; dan (3) ganti rugi dan denda.

Sanksi administratif adalah hukuman yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan undang-undang yang bersifat administratif. Philipus M. Hadjon mendefinisikan sanksi administrasi sebagai perbuatan pemerintah untuk mengakhiri suatu keadaan yang dilarang oleh kaidah hukum administrasi atau melakukan apa yang seharusnya ditinggalkan oleh setiap orang karena bertentangan

dengan undang-undang (Ansori, 2020:228, dikutip dari Hadjon, 1994:246). Ia membagi jenis sanksi administrasi menjadi (1) paksaan pemerintah (*bestuursdwang*); (2) penarikan kembali keputusan yang menguntungkan (izin, subsidi, pembayaran, dan lain-lain); (3) pengenaan uang paksa oleh pemerintah (*dwangsom*); dan (4) pengenaan denda administratif (*administratieve boete*).

Adapun hasil penelusuran penulis, sanksi yang dikenakan pada pelanggar pemenuhan hak laktasi pada tenaga kesehatan diuraikan sebagai berikut:

a. Sanksi administrasi

Pasal 188 ayat (1) UU Kesehatan menyebutkan bahwa "Menteri dapat mengambil tindakan administratif terhadap tenaga kesehatan dan fasilitas pelayanan kesehatan yang melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini." Bentuk sanksinya ditegaskan dalam Pasal 188 ayat (3) yang berbunyi "Tindakan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: a. peringatan secara tertulis; b. pencabutan izin sementara atau izin tetap."

Pasal 14 ayat (1) dan (2) PP Pemberian ASI Eksklusif menyebutkan

(1) Setiap Tenaga Kesehatan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Pasal 10 ayat (1), atau Pasal 13 ayat (1) dikenakan sanksi administratif oleh pejabat yang berwenang berupa: a. teguran lisan; b. teguran tertulis; dan/atau c. pencabutan izin

(2) Setiap penyelenggara Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Pasal 10 ayat (1), atau Pasal 13 ayat (1) dikenakan sanksi administratif oleh pejabat yang berwenang berupa: a. teguran lisan; dan/atau b. teguran tertulis.

b. Sanksi pidana

Bagi pengusaha yang melanggar pemberian cuti melahirkan dan upah pada pekerja perempuan yang cuti melahirkan diberikan sanksi pidana sebagaimana ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Pasal 81 angka 66 UU Ciptaker:

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (41) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Jadi terhadap pelanggaran pemenuhan hak laktasi pada tenaga kesehatan, menurut ketentuan perundang-undangan ada 2 jenis sanksi, yakni sanksi administrasi dan sanksi pidana. Sanksi administrasi berupa peringatan/teguran lisan, teguran tertulis, dan penarikan kembali keputusan yang menguntungkan (pencabutan izin sementara atau izin tetap). Adapun sanksi pidana berupa pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 dan paling

banyak Rp 400.000.000,00. Di sisi lain, penegakan hukum pemenuhan hak laktasi belum berjalan yang disebabkan karena tidak didukung oleh budaya hukum ibu menyusui, dimana mereka memilih untuk menempuh cara lain dalam menghadapi situasi dan kondisi apabila hak-hak menyusuinya terlanggar walaupun mereka menyetujui pengaturan sanksi terhadap pelanggar pemenuhan hak laktasi (Windayani, 2018:98-99).

3. Melakukan Pemenuhan Hak Laktasi

Tenaga Kesehatan perempuan berhak atas tersedianya Ruang ASI di tempat kerjanya, sebagaimana amanat Pasal 3 ayat (1) Permenkes Penyediaan Fasilitas Menyusui yang berbunyi "Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus mendukung program ASI Eksklusif". Bentuk dukungan yang dimaksud antara lain penyediaan ruang ASI di fasyankes. Tanggung jawab pemerintah untuk pemenuhan Ruang Laktasi ini melalui pembinaan dan pengawasan langsung pada fasyankes.

4. Melakukan Pembinaan terhadap Pemenuhan Hak Laktasi di Fasyankes.

Pemerintah bertanggung jawab melakukan pembinaan terhadap pemenuhan hak laktasi tenaga kesehatan di fasyankes. Pemerintah harus memastikan bahwa hak tenaga kesehatan perempuan atas hak cuti melahirkan, keleluasaan menyusui di waktu kerja serta tersedianya Ruang ASI telah dipenuhi oleh fasyankes tempat mereka bekerja.

5. Melakukan Pengawasan Pelaksanaan Pemenuhan Hak Laktasi.

Salah satu bentuk tanggung jawab Pemerintah terkait regulasi yang mengatur hak laktasi adalah melakukan pengawasan pelaksanaan pemenuhan hak laktasi bagi tenaga kesehatan. Pemerintah sebagai penyelenggara negara dalam konteks hukum administrasi negara dapat dipandang sebagai subjek hukum dan objek hukum. Menurut Algra, Pemerintah sebagai subjek hukum tergolong badan hukum publik, berupa lembaga-lembaga, provinsi, kabupaten/kota dan lain-lain, karena ia memiliki hak dan kewajiban yang menimbulkan wewenang hukum (Irwansyah, 2022:198). Pemerintah dipandang sebagai objek hukum ditinjau dari hukum administrasi negara dikarenakan pemerintah di dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan berwenang mengeluarkan berbagai macam ketentuan atau peraturan dalam berbagai segi kehidupan masyarakat.

Pemerintah berlaku sebagai subjek hukum yang melakukan pengawasan terhadap tingkah laku orang atau badan hukum dalam pemenuhan hak laktasi tenaga kesehatan. Pasal 182 ayat (1) UU Kesehatan menyatakan bahwa "Menteri melakukan pengawasan terhadap masyarakat dan setiap penyelenggara kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya di bidang kesehatan dan upaya kesehatan". Secara khusus, fungsi pengawasan tersebut diamanatkan dalam Pasal 39 ayat (1) PP Pemberian ASI Eksklusif. Kegiatan pengawasan oleh Menteri tersebut dapat didelegasikan kepada kepala lembaga pemerintah non kementerian, kepala dinas di provinsi, dan kabupaten/kota yang tugas pokok dan fungsinya di bidang kesehatan. Aparat yang melakukan pengawasan memiliki fungsi memasuki setiap tempat yang diduga digunakan dalam kegiatan yang berhubungan dengan penyelenggaraan upaya kesehatan dan memeriksa perizinan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan dan

fasilitas kesehatan. Fokus pelaksanaan pengawasan program pemberian ASI Eksklusif meliputi (1) pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini (IMD); (2) rawat gabung pasca melahirkan; (3) pemberian informasi dan edukasi ASI Eksklusif kepada ibu dan/atau anggota Keluarga, (4) pelarangan penggunaan susu formula, kecuali indikasi medis; serta (5) penyediaan fasilitas khusus menyusui/memerah ASI (Ruang ASI). Terkait pemenuhan hak laktasi tenaga Kesehatan, pengawasan yang dimaksud dalam hal penyediaan Ruang Laktasi. Bila di dalam pengawasannya ditemukan adanya pelanggaran, maka pemerintah dapat memberikan sanksi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Acapkali ketetapan atau keputusan yang dihasilkan oleh penyelenggara administrasi negara menimbulkan benturan kepentingan dalam masyarakat. Demi menghindari benturan antara pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pengawasan baik terhadap peraturan ataupun kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan pengawasan terhadap jalannya pembangunan. Disinilah pemerintah dikenai sebagai objek hukum dalam konteks pengawasan. Pemerintah sebagai objek pengawasan pemenuhan hak laktasi tenaga kesehatan, khususnya di fasyankes milik pemerintah dapat berupa pengawasan internal maupun eksternal. Pengawasan tersebut khususnya pada ruang lingkup kegiatan aparatur pemerintah di bidang yang mencakup kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan yang terkait dengan pemenuhan hak laktasi. Secara spesifik yang diawasi berupa pemenuhan ketersediaan Ruang ASI sesuai standar, pemenuhan pemberian cuti melahirkan yang mendukung pemberian ASI Eksklusif serta keleluasaan waktu menyusui saat bekerja.

Penjabaran kelima bentuk tanggung jawab pemerintah diatas terhadap pemenuhan hak laktasi tenaga kesehatan perempuan memiliki konsekuensi logis bahwa pemerintah dapat dituntut bila seorang warga negara merasa dirugikan akibat tidak terpenuhinya kewajiban pemerintah tersebut. Adapun tanggung jawab hukum dimaknai sebagai jenis tanggung jawab yang dikenakan kepada subyek hukum atau pelaku yang melakukan perbuatan melawan hukum atau tindak pidana. Subyek hukum disini adalah Pemerintah. Bentuk tanggung jawab hukum meliputi tanggung jawab hukum di bidang perdata, bidang hukum pidana dan bidang hukum administrasi. Ketiga jenis tanggung jawab hukum ini dapat dilakukan penuntutan bila ada yang dirugikan.

Berbeda halnya, bila pelanggaran norma tersebut dilakukan oleh seseorang atau badan hukum terkait pemenuhan hak laktasi, maka sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dikenakan sanksi administratif dan sanksi pidana saja. Bila menilai dari 3 (tiga) prinsip tanggung jawab (*liability principle*), yakni prinsip tanggung jawab berdasarkan atas adanya unsur kesalahan, Pemerintah dapat dituntut bila adanya kesengajaan (*dolus*) maupun kelalaian/kealpaan (*culpa*) atas ketidak terpenuhinya hak laktasi tenaga kesehatan tersebut. Contohnya bila pemerintah, dalam hal ini Dinas Kesehatan Kota/Kabupaten, tidak memberikan hak cuti sebagaimana ketentuan pada tenaga kesehatan yang baru melahirkan ataupun secara sengaja tidak mengindahkan pemenuhan Ruang ASI di fasyankes milik pemerintah dengan ketiadaan pembiayaan yang memadai.

Begitu pula dapat dituntut di bidang administrasi bila Pemerintah melanggar batas kewenangannya. Seperti halnya tanggung jawab Pemerintah memberi perlindungan

hukum, Pemerintah Daerah tidak menerbitkan kebijakan yang bersifat teknis, seperti peraturan internal Rumah Sakit (*Hospital by Laws*) dan Puskesmas, yang mendukung pelaksanaan ASI Eksklusif dapat pula dilakukan penuntutan. Ketidakharmonisan antar peraturan perundang-undangan yang mengatur hak laktasi dapat dilakukan *Judicial Review* melalui Mahkamah Agung.

Kesimpulan

Benturan hak laktasi tenaga kesehatan dengan hak pasien dalam pelayanan Kesehatan, persoalan terbesarnya adalah terjadinya disharmonisasi peraturan perundang-undangan antara UU Ketenagakerjaan ataupun UU Cipta Kerja dan PP Manajemen PNS dengan UU Kesehatan maupun PP Pemberian ASI Eksklusif. UU Kesehatan dan PP Pemberian ASI Eksklusif menghendaki pemberian ASI secara eksklusif berlangsung selama 6 (enam) bulan, namun di pengaturan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja mengatur pemberian cuti melahirkan berlangsung 1,5 (satu setengah) bulan dan dalam PP Manajemen PNS berlangsung 3 (tiga) bulan. Tanggung jawab hukum pemerintah atas pemenuhan hak laktasi bagi tenaga kesehatan bentuknya adalah memberikan perlindungan atas hak laktasi tenaga kesehatan, melakukan penegakan atas pemenuhan hak laktasi dengan memberikan sanksi bagi pelanggaranya, melakukan pemenuhan hak laktasi, melakukan pembinaan terhadap pemenuhan hak laktasi di fasyankes dan melakukan pengawasan pelaksanaan pemenuhan hak laktasi.

Daftar Bacaan

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu.

Buku

Ansori, L. (2020). *Legal Drafting, Teori dan Praktik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan*, Cetakan ke-2. Depok: Rajawali Pers.

Irwansyah. (2022). *Kajian Ilmu Hukum Revisi Pertama*, Cetakan Ke-3. Yogyakarta: Mirra Buana Media.

Salim, HS., & Nurbani, S. E. (2019). *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis, Buku Ketiga*, Cetakan ke-4. Depok: Rajawali Pers.

Jurnal

Afindaningrum, R.S., Emilia, O. (2021). Studi Deskriptif Praktik Menyusui pada Ibu Pekerja Industri Dalam Memberikan ASI di Pabrik Tekstil dan Garmen. *Jurnal Kebidanan*, Volume 10 Nomor 1.

- Akbar, T. K., Mayasari, D., Berawi, K. N., Anggraini, S. I. (2022). Studi Literatur: Tantangan Menyusui pada Ibu Pekerja di Indonesia. *Jurnal Medika Malahayati*, Volume 6 Nomor 4.
- Ambarwati, W. N., Mutias, A. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Ibu Menyusui yang Bekerja Sebagai Tenaga Kesehatan di Pelayanan Kesehatan. *PROFESI (Profesional Islam): Media Publikasi Penelitian*, Volume 17 Nomor 2.
- Anggriana, A. (2016). Perlindungan Terhadap Perempuan yang Menyusui dalam Memperoleh Ruang Laktasi yang Layak pada Pusat Perbelanjaan Modern (Mall) di Kota Pontianak. *Nestor Tanjungpura Journal of Law*, Volume 1 Nomor 1.
- Fadhila, F. N., Ruhana, A. (2023). Studi Kualitatif Faktor Keberhasilan ASI Eksklusif bagi Ibu Pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Brambang Kabupaten Jombang. *Jurnal Gizi Unesa*, Volume 03 Nomor 01.
- Ismail, H. (2018). Syariat Menyusui Dalam Alquran (Kajian Surat Al-Baqarah Ayat 233). *Jurnal At-Tibyan*, Volume 3 Nomor 1.
- Hadina., Hadriani., Nirma., Mangun, M., Sakti, P. M. (2022). Pemberian Asi Eksklusif pada Ibu Bekerja dan Dukungan Pimpinan Tempat Kerja. *Jambura Journal of Health Science and Research*, Volume 4 Special Edition.
- Hambarrukmi, H., Sofiani, T. (2016). Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia. *Jurnal Muwazah*, Volume 8 Nomor 1.
- Hartanti, L., Handayani, D. (2022). Pengaruh Jumlah Jam Kerja Ibu pada Perilaku Pemberian ASI. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Volume 13 Nomor 2.
- Ibrahim, F., Rahayu, B. (2021). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Pemberian ASI Eksklusif. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, Volume 10 Nomor 1.
- Kusumaningrum, D.N. (2016). Rasionalitas Kebijakan Pro Laktasi Indonesia. *Jurnal Sospol*, Volume 2 Nomor 1.
- Nisa, F., Rahayu, E.P., Dewi, U. M. (2022). Penguatan Intensi Ibu Dalam Memberikan ASI Eksklusif Sejak Masa Kehamilan. *Swarna Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Volume 1 Nomor 4.
- Novayelinda, R. (2012). Telaah Literatur : Pemberian Asi Dan Ibu Bekerja. *Jurnal Ners Indonesia*, Volume 2 Nomor 2.
- Novianti., Rizkianti, A. (2016) Dukungan Tenaga Kesehatan Terhadap Pelaksanaan IMD: Studi Kasus di RS Swasta X dan RSUD Y di Jakarta. *Jurnal Kesehatan Reproduksi*, Volume 7 Nomor 2.
- Nopria, R., Ernawaty, J., Jumaini. (2018). Hubungan Dukungan Keluarga dengan Pemberian Asi Eksklusif Pada Ibu yang Bekerja. *JOM FKp*, Volume 5 Nomor 2.
- Pangestika, E. Q. (2018). Pengaturan Hak Menyusui Anak Pada Waktu Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Wacana Hukum: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Slamet Riyadi*, Volume 24 Nomor 2.
- Permatasari, I., Andhini, D., Rahmawati, F. (2020). Pendidikan Manajemen Laktasi Terhadap Perilaku Ibu Bekerja Dalam Pemberian ASI Eksklusif. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, Volume 7 Nomor 1.
- Putri AT, M. E. 2011. Tinjauan Atas Perlindungan Hukum terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerjadi Tempat Kerja bagi Pekerja Perempuan. *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 5 Nomor 3.
- Rahadian, A. S. (2014). Pemenuhan Hak ASI Eksklusif di Kalangan Ibu Bekerja: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Kependidikan Indonesia*, Volume 9 Nomor 2.
- Rahmayanthi, G., Sukihana, I. A. (2020). Perlindungan Hukum bagi Ibu Menyusui dalam Penyediaan Ruang Menyusui yang Layak pada Pusat Perbelanjaan Modern (Plaza Renon Denpasar). *Jurnal Kertha Semaya*, Volume 8 Nomor 3.

- Rosita, N. A. (2016). Peran Dukungan Orang Tua Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Pemberian Asi Ekslusif. *Unnes Journal of Public Health*, Volume 5 Nomor 4.
- Sukmadewi, Y. D. (2016). Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, Volume 6 Nomor 3.
- Suryawantie, T., Permana, G. G. S., Wahyudi, I. (2020). Implementasi Peraturan Pemerintah Bersama Tiga Menteri No.48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja Dilakukan di Institusi Kesehatan di Kabupaten Garut. *Jurnal Medica Cendikia*, Volume 7 Nomor 1.
- Syahnimar, L. (2020). Institutional Role in Relation to Legal Policy Towards of Children's Rights to Exclusive Breastfeeding. *Lampung Journal of International Law*, Volume 2 Issue I.
- Triyani, R., Tarina, D. D. Y. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Volume 4 Nomor 1.
- Windayani, T. (2018). Penegakan Hukum Ketentuan Pidana Pasal 200 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Volume 13 Nomor 1.