

PERBANDINGAN PELINDUNGAN HUKUM HAK LAKTASI BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA DAN DI JERMAN

Wiwik Nurlaela

Fakultas Hukum, Universitas Hangtuh Surabaya, Indonesia
Email: wiwiknurlaela@gmail.com

M. Tauchid Noor

Fakultas Hukum, Universitas Hangtuh Surabaya, Indonesia
Email: tauchidnoor@gmail.com

Ninis Nugraheni

Fakultas Hukum, Universitas Hangtuh Surabaya, Indonesia
Email: ninisn@gmail.com

ABSTRAK

Hak laktasi atau hak menyusui merupakan hak kodrati yang diperoleh seorang perempuan, termasuk pada perempuan pekerja. Oleh karenanya, hak laktasi harus mendapatkan perlindungan hukum dari negara. Penelitian ini akan membahas bagaimana perbandingan perlindungan hukum terhadap hak laktasi antara Indonesia dan Jerman. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum kepustakaan, dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan perbandingan dan pendekatan konseptual. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan perlindungan hukum hak laktasi pada perempuan pekerja di Indonesia dan di Jerman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indonesia dan Jerman yang sama-sama menganut *Civil Law System*, telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak laktasi, baik pada pekerja perempuan swasta maupun pegawai negeri. Indonesia menjamin hak laktasi pada perempuan pekerja dengan memberikan cuti melahirkan selama 6-12 minggu, tanpa ada pengaturan kerja paruh waktu maupun cuti tanpa gaji untuk mendukung pelaksanaan pemberian ASI Eksklusif selama 6 bulan. Sementara Jerman mengatur cuti melahirkan selama 8-12 minggu, diperkenankan mengambil cuti tanpa gaji selama 6 bulan menyusui ataupun mengambil kerja paruh waktu dengan tetap mendapatkan upah.

Kata Kunci: Hak laktasi; pekerja perempuan; perlindungan hukum.

ABSTRACT

The right to lactation or the right to breastfeed is a natural right that is obtained by a woman, including working women. Therefore, the right to lactation must get legal protection from the state. This study discusses how the legal protection of lactation rights is compared between Indonesia and Germany. The study method used is a normative juridical research method, namely library law research, with a statutory approach, a comparative approach and a conceptual approach. The purpose of this study is to compare the legal protection of lactation rights for working women in Indonesia and in Germany. The result of the study shows that Indonesia and Germany, which both adhere to the Civil Law System, have provided legal protection for lactation rights, both for private female workers and civil servants. Indonesia guarantees the right to lactation for working women by providing maternity leave for 6-12 weeks, without any part-time work arrangements or unpaid leave to support the implementation of exclusive breastfeeding for 6 months. While Germany regulates maternity leave for 8-12 weeks, it is permissible to take leave without pay for 6 months while breastfeeding or take part-time work by still getting paid.

Keywords: Lactation rights; female workers; legal protection.

A. PENDAHULUAN

Kodrat seorang perempuan dalam kehidupannya adalah menjadi seorang ibu, dimana sesaat setelah melahirkan ia akan menyusui bayinya dengan memberikan Air Susu Ibu (ASI). Proses menyusui ini dikenal sebagai laktasi. Dalam konsep kesehatan reproduksi, laktasi merupakan hak mendasar yang dimiliki seorang perempuan disamping hak untuk hamil.

Peran penting laktasi dalam kehidupan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan insan di kemudian hari. Manfaat pemberian ASI secara eksklusif¹ bagi bayi antara lain mengurangi angka kejadian diare maupun pneumonia pada bayi di awal kelahirannya, mengurangi risiko diabetes, obesitas, asma dan kondisi atopik lainnya, serta memiliki kecerdasan 3.2 poin lebih tinggi dibanding anak-anak yang diberi susu formula², meningkatkan imunitas, menurunkan angka kematian akibat diare, serta meningkatkan tumbuh kembang bayi.³

Bagi ibu, manfaat yang diperoleh adalah mengurangi risiko perdarahan postpartum⁴, kejadian kanker payudara maupun kanker leher rahim.⁵ Toto Sudargo menambahkan manfaat yang diperoleh ibu bila menyusui bayinya, antara lain menurunkan lemak tubuh ibu, mengurangi kejadian cemas dan depresi postpartum⁶, melindungi ibu dari osteoporosis⁷ serta sebagai kontrasepsi alami.⁸

Arti pentingnya laktasi telah dinyatakan dalam norma agama, khususnya dalam ajaran agama Islam. Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 233 memerintahkan untuk menyempurnakan penyusuan sampai usia bayi 2 tahun. Ini selaras dengan rekomendasi *World Health Organization* (WHO) dan *United Nations Children's Fund* (UNICEF) yang menganjurkan pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan dan dilanjutkan sampai usia 2 tahun atau lebih dengan pemberian makanan pendamping ASI (MP-ASI).⁹ Batas waktu pemberian ASI eksklusif sampai 6 bulan dikarenakan sejak bayi berusia 6 bulan kebutuhan akan energi dan nutrisi meningkat melebihi kemampuan yang disediakan oleh ASI.¹⁰ Bayi sejak usia 6 bulan perkembangan motoriknya berkembang pesat, hal mana membutuhkan energi yang lebih besar. Atas kesenjangan kebutuhan energi dan nutrisi tersebut, diperlukan tambahan diluar ASI, yakni berupa pemberian MP-ASI sampai berusia 2 tahun. Bila hal ini tidak terpenuhi secara adekuat, akan menghambat pertumbuhan bayi.

Perubahan pola kehidupan manusia menyebabkan terjadinya pergeseran peran dalam dunia kerja. Dimana tren perempuan bekerja dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Menurut data Worldometer, Indonesia per tanggal 9 Maret 2023 berpenduduk 281,472,328 jiwa yang menempati urutan keempat dengan jumlah penduduk terbanyak setelah Cina, India dan Amerika Serikat¹¹. Dibandingkan dengan data dari Badan Pusat Statistik, Indonesia pada pertengahan tahun 2022 berpenduduk 275.773.800 jiwa. Dari data tersebut, 49% diantaranya

¹ASI Eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, tanpa menambahkan dan/ atau mengganti dengan makanan atau minuman lain (ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif dan ketentuan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/Atau Memerah Air Susu Ibu).

²National Library of Medicine, "Infant and Young Child Feeding: Model Chapter for Textbooks for Medical Students and Allied Health Professionals". Diperoleh 10 Maret 2023, jam 09.00 WITA, dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books>.

³Toto Sudargo, Nur Aini Kusmayanti, *Pemberian ASI Eksklusif sebagai Makanan Sempurna untuk Bayi*, Cetakan ke-2, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2021, h.85-117.

⁴Post partum memiliki arti masa setelah melahirkan

⁵National Library of Medicine, *Loc.Cit.*

⁶Depresi post partum merupakan suatu keadaan ibu setelah melahirkan dimana terjadi lonjakan emosi, berupa rasa sedih, bersalah dan bentuk emosi lainnya yang terjadi dalam waktu yang lama.

⁷Osteoporosis merupakan suatu kondisi dimana kepadatan tulang berkurang yang disebabkan oleh kemampuan tubuh melakukan regenerasi tulang menurun, sehingga tulang menjadi keropos dan mudah patah.

⁸Toto Sudargo, Nur Aini Kusmayanti, *Op.Cit.*, h.119-127.

⁹National Library of Medicine, *Loc.Cit.*

¹⁰*Ibid.*

¹¹Anonim. Current World Population. Diperoleh 9 Maret 2023, Jam 19.04 WITA, dari <https://www.worldometers.info/world-population/#total>.

merupakan penduduk bekerja dan 35, 57% pada kelompok tenaga kerja formal merupakan tenaga kerja perempuan.¹²

Besarnya potensi angkatan kerja perempuan, membawa pengaruh terhadap pemberian laktasi pada perempuan pekerja yang berada pada usia reproduktif. Beberapa penelitian mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan antara status ibu pekerja dengan keberhasilan laktasi. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rohani di Kota Mataram NTB tahun 2010 silam yang mengungkapkan bahwa ibu bekerja berpotensi mengalami kegagalan pemberian ASI eksklusif 10 kali lebih besar dibanding ibu yang tidak bekerja.¹³ Hal senada dijumpai dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo dan Dyah, bahwa hanya 21% karyawan Perguruan Tinggi Negeri di Purwokerto Jawa Tengah pada tahun 2009 memberikan ASI eksklusif pada bayinya.¹⁴ Dengan nilai lebih kecil ditemukan dalam penelitian Fauzie yakni 3.8% ibu bekerja di Jakarta tahun 2006.¹⁵ Penelitian oleh Rezeki tahun 2004 menunjukkan bahwa ibu bekerja terpaksa menghentikan pemberian ASI eksklusif karena tempat bekerjanya jauh dari rumah dan tidak tersedianya fasilitas menyusui.¹⁶

Fenomena keberadaan perempuan bekerja telah membawa pengaruh pada keberhasilan pemberian laktasi, padahal pemberian laktasi memiliki peranan yang penting untuk menjaga kualitas generasi mendatang. Atas hal ini, semestinya Negara memberi jaminan atas perlindungan hukum pemberian laktasi pada pekerja perempuan. Menilik hal tersebut, peneliti ingin menganalisis lebih lanjut mengenai **perlindungan hukum pemberian laktasi di Indonesia sekaligus membandingkannya dengan perlindungan hukum di Jerman** yang merupakan salah satu Negara maju yang menganut sistem hukum yang mirip dengan Indonesia yakni *Civil Law System*.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum kepustakaan, dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan perbandingan dan pendekatan konseptual. 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.

C. PEMBAHASAN

Hak Laktasi merupakan salah satu hak reproduksi yang secara kodrati melekat pada seorang perempuan, sehingga dapat dikategorikan sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut sebagai HAM). John Locke (1632-1704) seorang filsuf Inggris yang menyatakan bahwa *“That every human being has a natural right to life, personal liberty, and property, and that no governmental authority has power to deprive individuals of these rights because they had enjoyed them even before the creation of the civil or political society”*.¹⁷ Konsep ini mengungkapkan ada 3 (tiga) hak utama yang melekat secara kodrati pada setiap manusia,

¹²Anonim. Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022. Diperoleh 9 Maret 2023, Jam 19.11 WITA, dari <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.

¹³Indah Permatasari, Dhona Andhini, Fuji Rahmawati. (2020). Pendidikan Manajemen Laktasi Terhadap Perilaku Ibu Bekerja Dalam Pemberian ASI Eksklusif. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*. Volume 7 Nomor 1. h.67.

¹⁴Angga Sisca Rahadian.(2014). Pemenuhan Hak ASI Eksklusif di Kalangan Ibu Bekerja: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Volume 9 Nomor 2. h.1.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶*Ibid.*, h.1-2.

¹⁷Salim HS, Erlies Septiana Nurbani. (2019). Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis. Buku Ketiga. Cetakan ke-4. Rajawali Pers. h.276.

yakni hak hidup, hak kebebasan pribadi dan memiliki hak milik. Ia juga menyatakan bahwa Pemerintah tidak memiliki kewenangan untuk mencabut hak-hak individu, karena keberadaan hak-hak tersebut lebih dahulu ada, sebelum terbentuknya masyarakat sipil atau politik.

Pemikiran John Locke ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Rudolf von Jhering yang menyatakan bahwa hak merupakan sesuatu yang penting bagi seseorang yang oleh karenanya harus dilindungi oleh hukum¹⁸. Atas pemikiran tersebut sudah semestinya Negara menjamin pemenuhan hak laktasi, termasuk pada pekerja perempuan. Hak laktasi sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) dapat dipandang dari 2 (dua) sisi, yakni sisi ibu dan sisi anak, sehingga dapat tergolongkan dalam hak wanita dan hak anak.

Perubahan pola kehidupan, terutama adanya pola pikir emansipasi wanita dan kesetaraan gender membawa pengaruh terhadap peran perempuan di tataran kehidupan sosial. Emansipasi berarti seseorang atau sekumpulan orang diberikan hak yang sepatutnya yang sebelumnya telah dirampas atau diabaikan, sedangkan kesetaraan gender berarti bahwa kedudukan laki-laki dan perempuan adalah setara dalam hal hak dan kualitas hidup tanpa membedakan sikap, sifat, perilaku, peran, dan atribut di masyarakat. Kedua pola pikir tersebut 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.

Perubahan tersebut membawa akibat pemenuhan hak laktasi seringkali mengalami kegagalan. Untuk inilah Negara hadir untuk memberi perlindungan terhadap pemenuhan hak laktasi tersebut. Berikut diuraikan perlindungan hukum pemenuhan hak laktasi bagi pekerja perempuan di sektor swasta maupun instansi milik pemerintah, baik di Indonesia maupun di Jerman. Perbandingan perlindungan hukum di kedua Negara ini dipilih peneliti mengingat Indonesia dan Jerman memiliki kemiripan dalam sistem hukum yang dianutnya, yaitu sistem hukum *Civil Law* Tujuan dari perbandingan hukum ini agar di dapat persamaan dan perbedaan antara Indonesia dan Jerman dalam hal perlindungan hukum hak laktasi pada pekerja perempuan.

1. Perbandingan Perlindungan Hukum Pemberian Laktasi Bagi Pekerja Perempuan Swasta di Indonesia dan di Jerman

Perlindungan terhadap tenaga kerja mengalami beberapa kali penggantian peraturan perundang-undangan. Peraturan pertama kali terkait tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948, yang kemudian dicabut dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Terakhir undang-undang ini dicabut dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 ini diubah dengan 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).

Pengaturan hak laktasi bagi pekerja perempuan di sektor swasta antara di Indonesia dan di Jerman diuraikan berikut:

1) Pemberian cuti melahirkan.

Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Ketentuan ini tidak diubah dalam UU Ciptaker. Jangka waktu cuti melahirkan dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan dengan alasan kesehatan ibu maupun bayinya. Jangka waktu 1,5 bulan (6 minggu) ini hanya memperhitungkan

¹⁸Irwansyah. (2022). Kajian Ilmu Hukum Revisi Pertama. Cetakan Ke-3. Mirra Buana Media. h.206.

masa pemulihan ibu pasca melahirkan yang telah selesai menjalani masa nifas, yang pada umumnya berlangsung selama 40 hari. Pemenuhan hak cuti ini tak serta merta dapat memenuhi kebutuhan pemberian ASI Eksklusif selama 6 (enam) bulan.

Jerman memberi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor swasta untuk mendapatkan hak laktasinya melalui *Mutterschutzgesetz* atau Undang-Undang Perlindungan Maternitas (selanjutnya disebut MuSchG) yang diundangkan tahun 2017. Terkait pemberian cuti melahirkan, Jerman mengaturnya dalam Abschnitt 2 § 3 (2) MuSchG sebagai berikut:

Abschnitt 2 Gesundheitsschutz

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

- 1. bei Frühgeburten,*
- 2. bei Mehrlingsgeburten und,*
- 3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch **ärztlich feststellt** wird.*

Hal tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Bagian 2 Perlindungan Kesehatan

§ 3 Masa perlindungan sebelum dan sesudah melahirkan

(2) Pengusaha tidak boleh mempekerjakan perempuan selama delapan minggu setelah melahirkan (masa perlindungan setelah melahirkan). Masa perlindungan setelah melahirkan diperpanjang hingga dua belas minggu pada keadaan

1. pada kelahiran prematur,
2. dalam kasus kelahiran ganda dan
3. jika kecacatan dalam arti Bagian 2 Paragraf 1 Klausul 1 Buku Kesembilan Kitab Undang-Undang Sosial didiagnosis pada anak oleh dokter dalam waktu delapan minggu setelah kelahiran

Jadi perlindungan hukum pemenuhan hak laktasi yang berupa pemberian cuti melahirkan di Indonesia diatur selama 6 minggu, sedangkan di Jerman mengaturnya selama 8 minggu.

2) Keleluasaan waktu menyusui.

Pasal 83 UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Ketentuan ini pun tidak diubah dalam UU Ciptaker. Kesempatan sepatutnya disini dimaknai bahwa pekerja/buruh perempuan saat menyusui bayinya diberikan waktu secara patut dengan memperhatikan ketersediaan tempat yang sesuai kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008 dan 1177/Menkes/PB/XI/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja (PB Pemberian ASI) bahkan mengatur keleluasaan waktu menyusui ini diberikan kepada pekerja perempuan termasuk tenaga kesehatan sampai bayinya berusia 2 (dua) tahun. PB pemberian ASI ini menyebutkan bahwa peningkatan pemberia ASI selama waktu kerja di tempat kerja adalah program nasional untuk tercapainya pemberian ASI Eksklusif 6 (enam) bulan dan dilanjutkan pemberian ASI sampai anak berumur 2 (dua) tahun.

Pengaturan tersebut berbeda dengan Jerman yang mengatur lebih rinci terkait keleluasaan waktu menyusui dimana dalam § 7 (2) MuSchG menyebutkan

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung **für die** zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich **für** eine halbe Stunde oder einmal täglich **für** eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden...

Pasal 7 MuSchG dapat diterjemahkan sebagai berikut:

§ 7 Cuti untuk pemeriksaan dan menyusui

(2) Majikan harus melepaskan seorang wanita menyusui atas permintaannya selama dua belas bulan pertama setelah melahirkan untuk waktu yang dibutuhkan untuk menyusui, tetapi setidaknya dua kali sehari selama setengah jam atau sekali sehari selama satu jam. Jika wanita tersebut bekerja lebih dari delapan jam dalam satu waktu, dia harus diizinkan dua periode menyusui sekurang-kurangnya 45 menit atau, jika tidak ada kesempatan untuk menyusui di sekitar tempat kerja, satu periode menyusui sekurang-kurangnya 90 menit.

3) Upah penuh tetap diberikan selama masa cuti.

Pasal 81 angka 26 UU Ciptaker yang mengubah Pasal 84 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh." Pemberian upah penuh ini berarti ditujukan pula bagi pekerja perempuan yang mengajukan cuti melahirkan.

Senada dengan Jerman sebagaimana ketentuan § 18 dan § 22 MuSchG menyebutkan

§ 18 Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

Pasal 18 MuSchG tersebut diterjemahkan:

§ 18 Upah cuti hamil

Perempuan yang karena larangan bekerja di luar masa perlindungan sebelum atau sesudah melahirkan, sebagian atau sama sekali tidak diperbolehkan bekerja, menerima upah cuti melahirkan dari majikannya. Upah Perlindungan Maternitas adalah upah rata-rata selama tiga bulan kalender terakhir sebelum terjadinya kehamilan. Ini juga berlaku jika pekerjaan atau jenis pembayaran berubah karena larangan ini. Bila hubungan kerja baru dimulai setelah terjadinya kehamilan, upah rata-rata dihitung dari upah untuk tiga bulan pertama masa kerja

§ 22 Leistungen während der Elternzeit

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 18 und 20 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der

Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

Terjemahan Pasal 22 MuSchG tersebut sebagai berikut:

§ 19 Tunjangan selama cuti melahirkan

Selama cuti melahirkan, klaim tunjangan menurut § 18 dan § 20 dari hubungan kerja yang ditanggihkan karena cuti melahirkan tidak termasuk. Jika perempuan bekerja paruh waktu selama cuti melahirkan, hanya upah dari pekerjaan paruh waktu ini yang akan dijadikan dasar untuk menentukan upah.

Pengaturan di kedua Negara sama terkait upah selama menjalankan cuti melahirkan tetap diberikan penuh. Namun pengaturan di Jerman ini sedikit berbeda dengan pengaturan di Indonesia, dimana Jerman memberikan kesempatan pada pekerja perempuan untuk mengambil pekerjaan paruh waktu selama menjalankan hak laktasinya sedangkan di Indonesia tidak mengatur hal tersebut.

4) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melahirkan.

Pasal 81 angka 43 UU Ciptaker yang mengubah Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan: ... e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya ...”. Hal ini senada dengan pengaturan yang dilakukan di Jerman, sebagaimana ketentuan § 17 MuSchG berikut:

§ 17 *Kündigungsverbot*

(1) *Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig*

1. *während ihrer Schwangerschaft,*
2. *bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und*
3. *bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, ...*

Pasal 17 MuSchG tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

§ 19 Larangan Pengakhiran

(1) Pemecatan seorang wanita tidak dapat diterima

1. selama kehamilannya,
2. sampai empat bulan setelah keguguran setelah minggu kedua belas kehamilan dan
3. sampai berakhirnya masa perlindungan setelah melahirkan, tetapi sekurang-kurangnya sampai akhir empat bulan setelah melahirkan, ...

5) Adanya sanksi bagi pengusaha yang melanggar pemberian cuti melahirkan dan upah pada pekerja perempuan yang cuti melahirkan.

Pasal 81 angka 66 UU Ciptaker yang mengubah Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan:

(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 (4) 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.

Adapun pengaturan sanksi bagi pengusaha yang melanggar pemberian cuti melahirkan di Jerman dituangkan dalam § 32 dan § 33 MuSchG. Jerman membagi sanksi yang diberikan berupa sanksi administratif dan sanksi pidana. Hal tersebut dituangkan dalam ketentuan berikut:

§ 32 *Bußgeldvorschriften*

(1) *Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig*

1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 eine Frau beschäftigt,
2. entgegen § 4 Absatz 2 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 oder § 6 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden läßt,
4. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt, ...

(2) *Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.*

Terjemahan Pasal 32 MuSchG tersebut sebagai berikut

§ 32 Peraturan tentang denda

(1) Setiap orang yang dengan sengaja atau lalai melakukan pelanggaran administratif

1. bertentangan dengan § 3 paragraf 1 kalimat 1, juga sehubungan dengan kalimat 4, bertentangan dengan § 3 paragraf 2 kalimat 1, juga sehubungan dengan kalimat 2 atau 3, bertentangan dengan § 3 paragraf 3 kalimat 1, § 4 paragraf 1 kalimat 1, 2 atau 4 atau Pasal 5 ayat 1 kalimat 1, Pasal 6 ayat 1 kalimat 1, Pasal 13 ayat 1 angka 3 atau Pasal 16 mempekerjakan perempuan,
2. bertentangan dengan § 4 paragraf 2, waktu istirahat tidak diberikan, tidak diberikan dengan benar atau tidak tepat waktu,
3. bertentangan dengan Pasal 5 ayat 2 kalimat 1 atau Pasal 6 ayat 2 kalimat 1 memungkinkan seorang wanita untuk bekerja,
4. bertentangan dengan Pasal 7 ayat 1 kalimat 1, juga disambung dengan kalimat 2, atau bertentangan dengan Pasal 7 ayat 2 kalimat 1, tidak membebaskan perempuan, ...

(2) Pelanggaran administratif dapat dihukum dengan denda hingga tiga puluh ribu euro dalam kasus ayat 1 angka 1 sampai 5, 8, 16 dan 17, dan dalam kasus lain dengan denda hingga lima ribu euro.

§ 33 *Strafvorschriften*

Wer eine in § 32 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Pasal 33 MuSchG tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut

§ 33 Ketentuan Pidana

Barang siapa dengan sengaja melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat 1 angka 1 sampai dengan 5, 8, 16 dan 17 sehingga membahayakan kesehatan wanita atau anaknya diancam dengan pidana penjara paling lama satu tahun atau pidana denda.

Selain kelima poin di atas, Jerman juga mengatur larangan kerja lembur, larangan kerja malam, larangan kerja pada hari Minggu dan hari libur kerja, larangan bekerja pada area atau kondisi kerja yang memiliki risiko paparan zat berbahaya, serta larangan kerja dengan kondisi medis tertentu bagi pekerja perempuan. Hal tersebut tertuang dalam ketentuan berikut:

§ 4 *Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit*

*(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder **älter** ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau **über** achteinhalb Stunden täglich oder **über** 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau **über** acht Stunden täglich oder **über** 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat...*

Terjemahannya sebagai berikut:

§ 4 Larangan Lembur; waktu istirahat

(1) Pengusaha tidak boleh mempekerjakan wanita hamil atau menyusui yang berusia 18 tahun atau lebih dengan pekerjaan yang harus dilakukan wanita tersebut lebih dari delapan setengah jam sehari atau lebih dari 90 jam dalam dua minggu. Pemberi kerja tidak boleh mempekerjakan perempuan hamil atau menyusui di bawah usia 18 tahun dengan pekerjaan yang harus dilakukan perempuan tersebut lebih dari delapan jam sehari atau lebih dari 80 jam dalam dua minggu...

§ 5 Verbot der Nachtarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

- 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,*
- 2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und*
- 3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung **für die** schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.*

*Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung **für die Zukunft** widerrufen.*

Pasal 5 MuSchG tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

§ 5 Larangan kerja malam

(1) Pengusaha tidak boleh mempekerjakan wanita hamil atau menyusui antara pukul 20.00 sampai dengan pukul 06.00. Dia dapat mempekerjakan mereka sampai pukul 22:00 jika persyaratan Bagian 28 dipenuhi.

(2) Balai pelatihan tidak boleh mengizinkan perempuan hamil atau menyusui sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Ayat 2 Kalimat 2 Angka 8 untuk bekerja antara pukul 20.00 sampai dengan pukul 06.00 sebagai bagian dari pendidikan sekolah atau universitas. Tempat pelatihan memungkinkan Anda untuk mengikuti acara pelatihan hingga pukul 22:00 jika

1. wanita itu secara tegas setuju
2. partisipasi diperlukan untuk tujuan pelatihan pada waktu itu dan
3. khususnya, risiko yang tidak bertanggung jawab terhadap wanita hamil atau anaknya karena bekerja sendiri tidak termasuk.

Wanita hamil atau menyusui sewaktu-waktu dapat mencabut pernyataannya sesuai dengan kalimat 2 angka 1 yang berlaku di kemudian hari.

Ketentuan berikutnya tertuang dalam Pasal 6 MuSchG berikut:

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nahruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung **für die** schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Terjemahan Pasal 6 MuSchG tersebut sebagai berikut:

§ 6 Larangan pada hari Minggu dan hari libur kerja

(1) Pengusaha tidak boleh mempekerjakan wanita hamil atau menyusui pada hari Minggu atau hari libur nasional. Dia dapat mempekerjakan mereka pada hari Minggu dan hari libur nasional hanya jika

1. wanita itu secara tegas setuju
2. pengecualian terhadap larangan umum untuk bekerja pada hari Minggu dan hari libur nasional diizinkan berdasarkan Bagian 10 Undang-Undang Jam Kerja,
3. wanita tersebut diberikan satu hari istirahat setiap minggu setelah istirahat malam tanpa gangguan setidaknya sebelas jam, dan
4. khususnya, risiko yang tidak bertanggung jawab terhadap wanita hamil atau anaknya karena bekerja sendiri tidak termasuk.

§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie **für** Wirkungen auf oder **über** die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen **Körper** aufgenommen werden.

Terjemahan Pasal 12 MuSchG tersebut adalah:

§ 12 Kegiatan dan kondisi kerja yang tidak dapat diterima untuk wanita menyusui

(1) Majikan tidak boleh mengizinkan perempuan yang sedang menyusui untuk melakukan kegiatan apa pun atau memaparkannya pada kondisi kerja di mana ia sedang atau mungkin terpapar zat berbahaya sedemikian rupa sehingga menimbulkan risiko yang tidak bertanggung jawab bagi dirinya atau anaknya. Bahaya yang tidak dapat dipertanggung jawabkan dalam arti kalimat 1 ada khususnya jika wanita menyusui melakukan aktivitas atau terpapar pada kondisi kerja di mana dia berada atau mungkin terpapar zat-zat berbahaya berikut ini:

1. Bahan berbahaya yang menurut kriteria dalam Lampiran I Peraturan (EC) No. 1272/2008, akan dinilai sebagai toksik terhadap reproduksi menurut kategori tambahan untuk efek pada atau melalui laktasi atau
2. Timbal dan turunannya di mana ada risiko zat ini diserap oleh tubuh manusia.

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darfeineschwangereFrau nichtbeschäftigen, soweitnacheinemärztlichen ZeugnisihreGesundheitoderdieihresKindesbei FortdauerderBeschäftigunggefährdetist.
- (2) Der Arbeitgeber darfeine Frau, die nach einem **ärztlichen** Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit **übersteigen**.

Terjemahan Pasal 16 MuSchG tersebut adalah:

§ 16 Larangan kerja medis

- (1) Pengusaha tidak boleh mempekerjakan wanita hamil jika menurut surat keterangan kesehatan kesehatannya atau anaknya terancam bahaya jika pekerjaan tetap dilanjutkan.
- (2) Pengusaha tidak boleh mempekerjakan perempuan yang menurut surat keterangan dokter tidak dapat bekerja sepenuhnya dalam beberapa bulan pertama setelah melahirkan, dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya.

UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 maupun UU Ciptaker tidak mengakomodir kewajiban pengusaha menyediakan fasilitas untuk pekerja perempuan melakukan laktasi sebagaimana yang tertuang sebelumnya dalam Pasal 105 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 1997 yang berbunyi “Pengusaha harus menyediakan fasilitas bagi pekerja wanita di lingkungan perusahaan untuk menyusukan bayinya”. Nampaknya kewajiban bagi pengusaha ini hanya tertuang dalam Pasal 128 ayat (3) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang berbunyi “Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum”.

2. Perbandingan Perlindungan Hukum Pemberian Laktasi Bagi Pegawai Negeri Perempuan di Indonesia dan di Jerman

Pengaturan hak laktasi bagi pegawai negeri perempuan di instansi pemerintah atau pemerintah daerah dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak mengatur secara khusus. Pengaturan hak laktasi tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP Manajemen PNS). Sedangkan Jerman mengatur perlindungan hak laktasi bagi pegawai negerinya dalam *Bundesbeamtenengesetz* atau Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil Federal (selanjutnya disebut BBG) yang diundangkan tahun 2009. Pengaturan hak laktasi bagi pekerja perempuan di instansi pemerintah antara di Indonesia dan di Jerman dirinci sebagai berikut:

1) Pemberian hak cuti melahirkan.

Pasal 325 PP Manajemen PNS menyebutkan:

- (1) Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS, berhak atas cuti melahirkan.
- (2) Untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya, kepada PNS diberikan cuti besar.
- (3) Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) adalah 3 (tiga) bulan.

Sama halnya dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, pemenuhan hak cuti ini tak serta merta dapat memenuhi kebutuhan pemberian ASI Eksklusif tenaga kesehatan perempuan ASN sebagaimana amanat UU Kesehatan.

Pengaturan pemberian cuti melahirkan bagi PNS perempuan di Jerman berbeda dengan di Indonesia. PNS perempuan di Jerman yang menyusui bayinya dapat mengajukan permohonan atas pekerjaan paruh waktu sampai setengah dari jam kerja biasa, yakni 15 jam per minggu. Jam kerja di Jerman Rata-rata 44 jam per minggu sebagaimana tertuang dalam Pasal 87 ayat 1 BBG, yang berbunyi “*Die regelmäßige Arbeitszeit darf wöchentlich im Durchschnitt 44*

Stunden nicht überschreiten” yang terjemahannya adalah jam kerja reguler tidak boleh melebihi rata-rata 44 jam per minggu. Bahkan diperkenankan bagi PNS perempuan yang menyusui untuk mengambil cuti maksimal selama 6 (enam) bulan tanpa bayaran, cuti perawatan bila benar-benar merawat atau mengasuh setidaknya satu anak yang belum mencapai usia 18 tahun. Ketentuan cuti tanpa gaji ini dikenal di Indonesia sebagai Cuti di luar Tanggungan Negara.

Ketentuan tersebut tertuang dalam § 91 BBG, sebagai berikut

§ 91 Teilzeit

(1) Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Pasal 91 BBG tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

§ 91 Paruh waktu

(1) Pegawai Negeri Sipil yang berhak atas gaji, atas permohonan, dapat diberikan pekerjaan paruh waktu sampai setengah dari jam kerja biasa dan sampai dengan durasi yang diminta, asalkan tidak bertentangan dengan urusan kedinasan

2) Penghasilan PNS tetap diberikan selama masa cuti.

Pasal 327 PP Manajemen PNS menyebutkan “Selama menggunakan hak cuti melahirkan, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS”. Sementara Jerman memberikan pengaturan mengenai hak gaji PNS perempuan yang menyusui dalam Pasal 92 dan Pasal 92b BBG yang bunyinya sebagai berikut:

§ 92 Familienbedingte Teilzeit, familienbedingte Beurlaubung

(1) Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, wird auf Antrag Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung bewilligt, wenn

1. sie

a) mindestens ein Kind, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, tatsächlich betreuen oder pflegen oder

*b) eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, die oder der pflegebedürftig ist nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, nach einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder nach einem **ärztlichen** Gutachten oder an einer Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leidet, und...*

(5) Während der Zeit der Beurlaubung nach Absatz 1 besteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge ...

Pasal 92 BBG diterjemahkan sebagai berikut:

§ 92 Pekerjaan paruh waktu terkait keluarga, cuti terkait keluarga

(1) Pegawai Negeri Sipil yang berhak atas gaji diberikan pekerjaan paruh waktu atau cuti tanpa gaji atas permohonan jika

1. dia

A) benar-benar merawat atau mengasuh setidaknya satu anak yang belum mencapai usia 18 tahun, atau

B) benar-benar merawat atau merawat kerabat lain yang membutuhkan perawatan menurut sertifikat dari dana asuransi perawatan jangka panjang atau layanan medis dari perusahaan asuransi kesehatan, menurut sertifikat yang sesuai dari perusahaan asuransi perawatan jangka panjang swasta atau menurut laporan medis atau dari penyakit menurut Bagian 3

(6) Kalimat 1 Undang-Undang Cuti Pengasuh menderitanya, dan

(5) Selama cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, terdapat hak atas tunjangan sakit...

§ 92b Pflegezeit mit Vorschuss

(1) Unter den Voraussetzungen des § 92a Absatz 1 wird auf Antrag für längstens sechs Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Besoldung als Pflegezeit bewilligt.

Pasal 92 b ayat 1 BBG tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

§ 92b Cuti menyusui dengan uang muka

(1) Tunduk pada persyaratan Bagian 92a Paragraf 1, pekerjaan paruh waktu dengan waktu kerja reguler mingguan kurang dari 15 jam atau liburan tanpa upah sebagai cuti perawatan diberikan atas permohonan selama maksimal enam bulan.

Jadi PNS perempuan di Jerman yang menyusui bayinya dan mengajukan permohonan pekerjaan paruh waktu tetap menerima gaji.

D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum hak laktasi bagi pekerja perempuan di sektor swasta antara Indonesia dan Jerman terdapat kesamaan, yakni adanya pengaturan terkait hak cuti melahirkan(menyusui), pengaturan pemberian upah saat cuti melahirkan, pengaturan keleluasaan menyusui saat bekerja dan adanya larangan bagi pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melahirkan, serta adanya pengaturan sanksi bagi pengusaha yang melanggar. Adapun perbedaannya yakni Jerman mengatur lamanya masa cuti melahirkan selama 8 minggu dan dapat diperpanjang sampai 12 minggu, sedangkan di Indonesia hanya mengatur cuti melahirkan selama 1,5 bulan (lebih kurang 6 minggu). Bahkan Jerman memperkenankan pekerja perempuan mengambil pekerjaan paruh waktu bagi pekerja perempuan dengan tetap mendapatkan upah yang sesuai, sedangkan di Indonesia tidak mengatur hal tersebut. Dalam hal keleluasaan waktu menyusui saat bekerja, Jerman lebih tegas dan rinci pengaturannya dibanding pengaturan di Indonesia. Adapun sanksi yang diterapkan di Indonesia bagi pengusaha yang melanggar hanya dikenai sanksi pidana, sedangkan di Jerman dikenai sanksi administratif dan sanksi pidana. Selain itu Jerman juga lebih rinci mengatur terkait perlakuan khusus pada pekerja perempuan yang menyusui, seperti pelarangan jam malam pada pekerja perempuan (kecuali pada sektor-sektor tertentu yang ditentukan negara), pelarangan bekerja lembur/pada hari libur serta pelarangan mempekerjakan pekerja perempuan pada area atau paparan zat berbahaya yang mengancam kesehatan maupun keselamatan diri dan bayinya.

Bagi pegawai negeri, perlindungan hukum hak laktasi antara Indonesia dan Jerman memiliki persamaan, yakni sama-sama mengatur pemberian cuti melahirkan dan tetap diberikan gaji selama menjalankan cuti melahirkan. Adapun perbedaannya adalah pegawai negeri di Indonesia berhak atas cuti melahirkan selama 3 bulan (lebih kurang 12 minggu), sedangkan Jerman mengaturnya dengan memberi kesempatan pegawai perempuan mengambil pekerjaan paruh waktu sampai setengah dari jam kerja biasa, yakni 15 jam per minggu. Bahkan Jerman memperkenankan pekerja perempuan mengambil cuti selama 6 bulan tanpa gaji (cuti diluar tanggungan negara) untuk mendukung program ASI Eksklusif sesuai rekomendasi WHO.

Dengan diketahui perbandingan perlindungan hukum pemberian laktasi ini dapat dijadikan rekomendasi bagi penyusunan atau perubahan undang-undang. Terlebih lagi dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang belum ada peraturan pelaksanaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Irwansyah. (2022). *Kajian Ilmu Hukum Revisi Pertama*. Cetakan Ke-3. Mirra Buana Media.
- Salim HS, Erlies Septiana Nurbani. (2019). *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis*. Buku Ketiga. Cetakan ke-4. Rajawali Pers.
- Toto Sudargo, Nur Aini Kusmayanti. (2021). *Pemberian ASI Eksklusif sebagai Makanan Sempurna untuk Bayi*. Cetakan ke-2. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Jurnal

- Angga Sisca Rahadian. (2014). Pemenuhan Hak ASI Eksklusif di Kalangan Ibu Bekerja: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Volume 9 Nomor 2.
- Indah Permatasari, Dhona Andhini, Fuji Rahmawati. (2020). Pendidikan Manajemen Laktasi Terhadap Perilaku Ibu Bekerja Dalam Pemberian ASI Eksklusif. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*. Volume 7 Nomor 1.

Website

- Anonim. Current World Population. Diperoleh 9 Maret 2023, Jam 19.04 WITA. dari <https://www.worldometers.info/world-population/#total>.
- nonim. Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022. Diperoleh 9 Maret 2023, Jam 19.11 WITA, dari <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.
- National Library of Medicine. Infant and Young Child Feeding: Model Chapter for Textbooks for Medical Students and Allied Health Professionals. Diperoleh 10 Maret 2023, Jam 09.00 WITA, dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008 dan 1177/Menkes/PB/XI/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.

Peraturan Perundang-Undangan Internasional atau Negara Lain

Bundesbeamtenengesetz.

Mutterschutzgesetz.