

BAB IV

PAPARAN DATA DAN ANALISIS

A. Profil Perusahaan Tahu “Manalagi”

Perusahaan tahu Manalagi berdiri pada awal tahun 1993 dengan luas tanah 500 meter tepat di depan Jalan raya Tanjungsari No.01 Kepuharjo Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang, yang didirikan oleh Bapak H. Achmad Mulyono yang mana dari kecil memang sudah menjadi cita-cita beliau untuk mendirikan industri di bidang pangan, mengingat bahan pangan selalu dibutuhkan masyarakat yang dalam hal ini adalah jenis makanan pokok yaitu Tahu.

Nama “Manalagi” diambil dari nama buah mangga jenis manalagi yang memang buah mangga tersebut banyak disukai semua orang dari semua usia, dan semua golongan. Diharapkan juga dengan nama tersebut Tahu yang dihasilkan dari Perusahaan Tahu Manalagi ini selalu disukai semua orang dari semua usia dan selalu dijadikan makanan yang dibutuhkan oleh siapapun dengan harga yang terjangkau dan kualitas yang bagus.

Di pabrik tahu Manalagi ini bukan hanya memproduksi tahu mentah atau tahu yang belum matang, namun juga memproduksi tahu goreng yang biasanya digunakan untuk bakso, ampas tahu yang berasal dari sisa sari kedelai yang telah disaring yang biasanya digunakan untuk makanan sapi dan tempe menjes (bahasa jawa) serta sari kedelai yakni minuman kesehatan dari biji kedelai yang mana kaya nutrisi dan manfaat.

Jumlah karyawan di Perusahaan tahu Manalagi ini juga relatif banyak dengan prosentasi karyawan laki-laki berjumlah 15 orang dan karyawan perempuan berjumlah 15 orang jadi keseluruhan jumlah pekerja Perusahaan adalah 30 karyawan. Mengingat bahwa Perusahaan tahu ini berjenis home industri atau pabrik industri rumahan, jadi karyawan yang dipekerjakan disini berskala kecil dengan formasi karyawan laki-laki bekerja di sektor pembuatan tahu mentah yakni dibagian penggilingan kedelai, pemasakan kedelai, penyaringan sari kedelai, pencetakan tahu, pengangkatan tahu yang sudah di kemas yang nantinya dipasarkan di pasar-pasar tradisional.

Sedangkan sisa tahu yang rusak cetaknya serta tahu khusus diolah kembali oleh para pekerja wanita menjadi tahu goreng bundar yang kemudian di kemas dan dipasarkan oleh beberapa karyawan berjualan dipasar-pasar tradisional.⁶⁸

Di Perusahaan tahu Manalagi ini juga menyediakan berbagai fasilitas bagi para tenaga kerjanya antara lain ruang berukuran 3X4 meter sebanyak dua ruangan yang digunakan para tenaga kerja untuk tempat istirahat, serta tempat

⁶⁸ H. Achmad Mulyono, *Wawancara*, Karangploso, tanggal 20 maret 2011, pkl. 16.00 wib

makan yang cukup bersih dan musholla yang terletak tidak jauh dari perusahaan tersebut. Omset/penghasilan yang didapat oleh perusahaan tahu Manalagi setiap tahunnya juga selalu mengalami peningkatan, hal ini terbukti dengan setiap tahun Perusahaan tahu Manalagi selalu membuka cabang di pasar-pasar tradisional di kota dan kabupaten Malang. Saat ini pemasaran tahu Manalagi sudah tersebar di lebih dari 10 pasar tradisional dan beberapa toko di Malang.⁶⁹

B. Profil Informan

Tabel 1.2

No	Informan	Keterangan
1.	H.Achmad Mulyono	Usia 43 tahun, lulusan STM, asal Malang, Pemilik Perusahaan tahu “Manalagi”, mempunyai bisnis lain di bidang persewaan alat-alat pesta, toko bahan bangunan, dan toko alat-alat listrik.
2.	Pujiati	Usia 28 tahun, lulusan SMA, asal Malang, karyawan perusahaan tahu Manalagi, bekerja di Perusahaan tahu “Manalagi” selama dua bulan, pengalaman kerja sebelum di pabrik tahu pernah bekerja di pabrik permen Bronson Malang, memiliki 2 orang anak
3.	Nurhayati	Usia 32 tahun, lulusan SMA, asal Lamongan, karyawan perusahaan tahu Manalagi, bekerja di Perusahaan tahu “Manalagi” selama dua tahun,

⁶⁹ Ibid.

		tidak memiliki pengalaman kerja ditempat lain. memiliki 1 orang anak
4.	Rabi'ah	Usia 30 tahun, lulusan SMP, asal Malang, bekerja di Perusahaan tahu "Manalagi" selama tiga tahun, pengalaman bekerja pernah berjualan sayur di pasar. Memiliki 2 orang anak
5.	Diah	Usia 27 tahun, lulusan SMA, asal Malang, bekerja di Perusahaan tahu "Manalagi" selama dua tahun, tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Memiliki 1 orang anak

C. Paparan dan Analisis Data

1. Pandangan Pemilik dan Karyawati Perusahaan Terhadap Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri Tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja (di Perusahaan Tahu Manalagi, Karangploso, Kab. Malang)

a. Bapak H.Achmad Mulyono

Pandangan Pemilik Perusahaan Tahu Manalagi tentang SKB 3 Menteri diatas adalah setuju dengan alasan SKB 3 Menteri tentang peningkatan pemberian ASI di tempat kerja akan memakmurkan para karyawati dalam hal memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh para karyawati, seperti yang dikatakan oleh Bapak H. Mulyono dibawah ini;

"SKB itu juga Pandangan yang bagus Kalau bisa memang seperti itu, kalau tidak bisa dilaksanakan setidaknya ya mendekatilah, memang SKB itu bagus dan harus di laksanakan bagi pemilik pabrik jika tidak di laksanakan SKB itu hanya sebagai wacana saja, jika SKB di laksanakan, karyawan akan makmur, untuk pandangan saya kedepan SKB harus di laksanakan namun pemerintah juga harus

berperan dengan mengadakan penyuluhan ke setiap pabrik seperti tim kesehatan, karena kebanyakan pabrik tidak ingin repot dengan pelaksanakannya baik pabrik yang berskala besar maupun home industri. Namun harus diingat tidak semua pabrik akan sepakat dengan SKB 3 menteri itu sebab mereka mempertimbangkan hasil produksinya semisal pabrik rokok, jika memberi waktu karyawan untuk menyusui anaknya dikhawatirkan mengurangi hasil produksi, dan seandainya SKB itu dilaksanakan oleh semua lembaga industri sepertinya tidak mungkin karena apabila banyak karyawan membawa anak dikhawatirkan kerja karyawan kurang maksimal dan mengurangi hasil produksi.”⁷⁰

Para karyawan juga setuju dengan adanya SKB 3 Menteri ini dengan alasan:

1. dengan adanya SKB 3 Menteri ini dapat memberikan kenyamanan kerja bagi para karyawan di tempat kerja
2. dengan adanya SKB ini dapat membantu para ibu untuk memenuhi kebutuhan/hak anak dalam memperoleh ASI selama waktu kerja

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh beberapa karyawan dibawah ini:

b. Pujiati

“yo ora popo apik se, soale ndek kene kan pabrik rumah tangga dadi kudu mensejahterakan karyawan, Yo lek iso SKB iku dilaksanakno, yok opo-yok opo pabrik iku sugeh lak gara-gara karyawane ta mbak, yo lek iso karyawane iku dike'i fasilitas sing memadai cek poro karyawan iki betah kerjone.yo harapanku SKB iku bener-bener dilaksanakno mbak”⁷¹

Terjemahan: “ya tidak apa-apa bagus kok, karena disini adalah pabrik rumahan atau home industri jadi seharusnya mensejahterakan karyawannya. Ya harapan saya kalau bisa SKB itu benar-benar dapat dilaksanakan, karena bagaimanapun keberhasilan sebuah perusahaan itu juga bergantung pada para karyawatnya. Kalau bisa karyawan diberi fasilitas yang memadai agar para karyawan merasa betah untuk tetap bekerja. Harapan saya semoga SKB ini benar-benar dapat diterapkan”.

c. Nur Hayati

“Yo bagus ta, berarti ibune kan tetep iso kerjo masio anak'e iso dijak lan dititipno ndek tempat kerjo berarti para menteri kan yo mensejahterakan

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Pujiati, *Wawancara*, Karangploso, tgl 21 Maret 2011, pkl.10.00wib

karyawatine ta, seng penting gak mengganggu pekerjaan.kan lek ngunu wong wedok iso tetep nyambut gawe masio mari prei ngelahirno, nek seumpamane aturan iku ngk di laksanakano karo pabrik lek jareku yo ora po po iku kan hak e pabrik, masalahe wong kyok aku ngene butuh kerjo gawe mbantu bojo mbak. Lek harapanku kepingin aturan iku dilaksana'no masalahe sa'ben wong wedok kepingin ngeramut anake".⁷²

Terjemahan: "ya bagus, dalam artian ibu tetap bisa bekerja meskipun anaknya dibawa ketempat kerja dan dititipkan di tempat kerja. Berarti para menteri (3 menteri yang membuat SKB) telah mensejahterakan para karyawatnya, namun yang terpenting adalah tidak mengganggu pekerjaan, jadi dengan begitu orang perempuan tetap dapat bekerja meskipun setelah cuti untuk melahirkan."

d. Rabi'ah

"Nek enek aturan koyok ngunu yo apik mbak, dadine wong wedok iso nyusui anake. Lek SKB iku gak sido dilaksanakno yo sedih mbak aku, masalahe akeh anak'e mbak SKB iku lek ngunu, yo mugo-mugo ae iso dilaksanaknokene berharap tengang soale cek atine kene tenang".⁷³

Terjemahan: "Kalau ada aturan seperti itu ya bagus, jadi orang perempuan tetap dapat menyusui anaknya. Kalau memang sudah ada SKB tersebut tapi belum diterapkan ya saya sedih/sedikit kecewa karena sepertinya SKB ini banyak menguntungkan kita (para karyawati), namun kita sangat berharap agar SKB ini benar-benar dilaksanakan agar hati kita juga tenang karena dapat membawa anak ketempat kerja".

e. Diah

"Yo lek iso SKB iku bener-bener dilaksanakno, yo bener jare mbak Puji iku pabrik sugih yo gara-gara karyawan pisan, mosok ngeke'i fasilitas koyo'ngunu gak gelem?lek awak dewe penak kerjo ndek kene kan produksine dadi tamabah akeh lak nguntungno pabrik tho! Harapanku mugo-mugo lek wes dadi undang-undang, SKB iku temenan diterapno ojo ngomong thok. Temenan engkok akeh seing seneng karyawatine lek SKB iku diterapno".⁷⁴

Terjemahan: "Kalau bisa SKB tersebut benar-benar dapat diterapkan, ya benar apa yang dikatakan mbak Puji kalau bagaimanapun keberhasilan sebuah perusahaan itu juga bergantung pada para karyawatnya. Masak memberikan fasilitas yang seperti itu saja tidak mau?kalau kita merasa nyaman kerja disini itu dapat menjadikan produksi Tahu bertambah dan akhirnya akan menguntungkan pihak

⁷² Nur Hayati, *Wawancara*, Karangploso, tgl 21 Maret 2011, pkl.11.00wib

⁷³ Rabi'ah, *Wawancara*, Karangploso, tgl 21 Maret 2011, pkl.11.30wib

⁷⁴ Diah, *Wawancara*, Karangploso, tgl 21 Maret 2011, pkl.10.30wib

perusahaan. Harapan saya semoga jika SKB ini sudah menjadi Undang-Undang benar-benar dapat diterapkan dan bukan hanya sekedar teori saja. Karena menurut saya para karyawan akan merasa senang apabila SKB ini benar-benar diterapkan”.

Dalam suatu penelitian, paparan dan analisis data berperan sangat penting karena dapat diketahui apa saja jawaban dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian. Setelah melakukan penelitian tentang bagaimana pandangan pemilik dan karyawan perusahaan terhadap peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Perusahaan Tahu Manalagi peneliti mengatakan bahwa pemilik Perusahaan Manalagi yakni Bapak H.Mulyono setuju dengan adanya SKB tersebut. Dari pemaparan diatas bapak H.Mulyono sepakat dengan adanya SKB tentang peningkatan pemberian ASI di tempat kerja karena beliau menganggap hal itu dapat mensejahterahkan serta memakmurkan karyawan khususnya yang mempunyai bayi. Dan untuk kedepannya beliau berharap agar SKB tersebut dapat segera dilaksanakan. Bapak Mulyono juga menyarankan agar Pemerintah juga ikut andil dalam pelaksanaan SKB tersebut karena mayoritas Perusahaan terkadang tidak mau direpotkan dengan hal-hal yang sifatnya merugikan Perusahaan. Hal tersebut didukung pula dalam isi SKB Ketentuan Umum Bab 3 tentang Tugas dan Tanggung Jawab Pasal 3 menyatakan:

- (1) Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan bertugas dan bertanggungjawab
 - a. memberikan pengetahuan dan pemahaman pada pekerja/buruh perempuan tentang pentingnya ASI bagi tumbuh kembang anak serta kesehatan pekerja/buruh perempuan;

- b. memberikan pemahaman dan kesadaran pengusaha/pengurus ditempat kerja tentang pemberian kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan untuk memerah ASI selama waktu kerja.
- (2). Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas dan bertanggungjawab
- a. mendorong pengusaha/pengurus, serikat pekerja/serikat buruh agar mengatur tata cara pelaksanaan pemberian ASI dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dengan mengacu pada Ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
 - b. mengkoordinasikan pemasyarakatan pemberaian ASI di tempat kerja;
- (3). Menteri Kesehatan bertugas dan bertanggungjawab
- a. melakukan pelatihan dan menyediakan petugas terlatih pemberian ASI;
 - b. menyediakan, menyebarluaskan bahan-bahan komunikasi, informasi, dan edukasi tentang peningkatan pemberian ASI;⁷⁵

Dalam isi SKB tersebut Pemerintah sudah membagi tanggungjawab dan tugas pada masing-masing pihak terkait agar pelaksanaan SKB nantinya menjadi maksimal, karena Pemerintahan mempunyai misi untuk mensejahterakan rakyatnya, baik rakyat yang mampu, kurang mampu dan tidak mampu, baik laki-laki maupun perempuan, dewasa maupun anak-anak. Seperti halnya SKB (Surat Keputusan Bersama) 3 menteri, yakni Menteri Pemberdayaan Perempuan,

⁷⁵ Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja, Menteri Kesehatan tentang *Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu(ASI) selama Waktu Kerja di Tempat Kerja*, Jakarta, 2008

Kesehatan, dan Tenaga Kerja tentang peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja untuk karyawati ditempat kerja.

Dari segi kesehatan pemberian ASI sangatlah penting karena secara alamiah seorang ibu mampu menghasilkan Air Susu Ibu (ASI) segera setelah melahirkan. ASI diproduksi oleh alveoli yang merupakan bagian hulu dari pembuluh kecil air susu. ASI merupakan makanan yang paling cocok bagi bayi karena mempunyai nilai gizi yang paling tinggi dibandingkan dengan makanan bayi yang dibuat oleh manusia ataupun susu yang berasal dari hewan seperti susu sapi, susu kerbau, atau susu kambing.⁷⁶

Namun harus tetap diperhatikan juga ketika SKB ini akan dilaksanakan pemerintah hendaknya juga tidak mempersulit perusahaan dalam hal kewajiban yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawatnya antara lain:

1. Kewajiban ketaatan

Seorang karyawan yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, karyawan tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar.

2. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaan, terutama yang

⁷⁶ Diah Krisnatuti dan Rina Yenrina. . *Menyiapkan Makanan Pendamping ASI..* hal.5

memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi. Sangatlah tidak etis apabila seorang karyawan pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.

3. Kewajiban loyalitas

Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka. Ia tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat dia bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.⁷⁷

Hal ini dimaksudkan agar ketika SKB ini diterapkan tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan. Baik dari pihak Perusahaan selaku pemilik usaha dan dari segi karyawati.

⁷⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* hlm. 10

Pandangan karyawan tentang SKB 3 Menteri ini merupakan sebuah perlindungan terhadap hak ibu dan anak oleh karena itu seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Tahu Manalagi setuju dengan adanya SKB ini. Sebagaimana ungkapan salah satu karyawan bernama Pujiati bahwa ia setuju dengan adanya SKB tentang peningkatan pemberian ASI karena hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan sebab pabrik memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat mensejahterakan dan memakmurkan karyawan dan sudah sewajarnya jika pabrik memberikan fasilitas dan kesempatan untuk karyawan agar dapat menyusui bayinya.

Dalam Isi dari SKB tersebut juga tidak merugikan salah satu pihak, baik pihak pabrik maupun karyawan. Sebagaimana ungkapan Nurhayati bahwa SKB itu program yang bagus. dalam artian ibu tetap bisa bekerja meskipun anaknya dibawa ketempat kerja dan dititipkan di tempat kerja. Berarti para menteri (3 menteri yang membuat SKB) telah mensejahterakan para karyawatnya, namun yang terpenting adalah tidak mengganggu pekerjaan, jadi dengan begitu orang perempuan tetap dapat bekerja meskipun setelah cuti untuk melahirkan.

Mayoritas karyawan yang bekerja di Perusahaan Tahu Manalagi di Karangploso merasa senang dan sangat mendukung agar SKB tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan bagaimanapun setiap karyawan juga berperan ganda yakni sebagai ibu, dimana setiap seorang ibu pasti menginginkan yang terbaik untuk anaknya dalam hal apapun termasuk dalam hal memberikan nutrisi yang terbaik untuk anak mereka.

ASI merupakan makanan teraman bagi bayi karena anak yang dibesarkan dengan mengkonsumsi ASI akan lebih sehat dibanding anak lainnya yang diberi susu jenis lain. Kasus kematian bayi yang mengkonsumsi ASI kenyataannya lebih sedikit daripada yang mengkonsumsi susu lainnya.⁷⁸ Susu formula diolah dari susu sapi, sedangkan ASI khusus diperuntukkan bagi bayi. Komposisi ASI sesuai dengan kebutuhan bayi. Ini menjadi salah satu latar belakang SKB muncul bagi para wanita yang menyusui sebagai tenaga kerja.

Dalam Islam masalah hak persusuan juga telah dijelaskan secara menyeluruh lewat *Radha'ah*. Dapat dikatakan *Radha'ah* adalah perbuatan yang dilakukan untuk mendapatkan susu seseorang perempuan atau susu yang masuk kedalam perut dan merangsang otak seorang anak. Memang tidak dijelaskan secara rinci perempuan yang dimaksud ini ibu kandung atau bukan, namun lewat ayat yang menjadikan dasar hukum ini dapat diketahui bahwa susu yang diminum itu yang utama adalah susu ibu kandungnya. Seperti beberapa ayat dibawah ini:

- pertama, ayat 233 QS. al-Baqarah :

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِيَ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارُّ وَالِدَةُ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾

“Para ibu hendaklah menyusukan anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan menyusuan. Dan kewajiban

⁷⁸ Ibid. hal.81

ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang ma'rûf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan juga seorang ayah karena anaknya, dan waris pun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”

Secara umum, ayat ini berisi tentang empat hal: pertama, petunjuk Allah SWT kepada para ibu (wâlidât) agar senantiasa menyusui anak-anaknya secara sempurna, yakni selama dua tahun sejak kelahiran sang anak. Kedua, kewajiban suami memberi makan dan pakaian kepada istrinya yang sedang menyusui dengan cara yang ma'rûf. Ketiga, diperbolehkannya menyapih anak (sebelum dua tahun) asalkan dengan kerelaan dan permusyawaratan suami dan istri. Keempat, adanya kebolehan menyusukan anak kepada perempuan lain (al-murdhi'ah).

- Kedua, ayat 2 QS. al-Hajj :

يَوْمَ تَرَوُنَّهَا تَذْهَلُ كُلُّ مُرْضِعَةٍ عَمَّا أَرْضَعَتْ وَتَضَعُ كُلُّ ذَاتِ حَمْلٍ حَمْلَهَا وَتَرَى النَّاسَ

سُكْرَىٰ وَمَا هُمْ بِسُكْرَىٰ وَلَٰكِنَّ عَذَابَ اللَّهِ شَدِيدٌ ﴿٢﴾

“(Ingatlah) pada hari (ketika) kamu melihat kegoncangan itu, lalailah semua perempuan yang menyusui anaknya dari anak yang disusunya dan gugurlah kandungan segala perempuan yang hamil, dan kamu lihat manusia dalam keadaan mabuk, padahal sebenarnya mereka tidak mabuk, akan tetapi azab Allah itu sangat keras.”

- Ketiga, ayat 7 QS. al-Qashash :

وَأَوْحَيْنَا إِلَىٰ أُمِّ مُوسَىٰ أَنْ أَرْضِعِيهِ ۖ فَإِذَا خِفْتِ عَلَيْهِ فَأَلْقِيهِ فِي الْيَمِّ وَلَا تَخَافِي وَلَا تَحْزَنِي ۗ إِنَّا رَادُّوهُ إِلَيْكِ وَجَاعِلُوهُ مِنَ الْمُرْسَلِينَ ﴿١٢﴾

“Dan kami ilhamkan kepada ibu Musa; “Susuilah dia, dan apabila kamu khawatir terhadapnya maka jatuhkanlah dia ke sungai [Nil]. Dan janganlah kamu khawatir dan janganlah [pula] bersedih hati, karena sesungguhnya Kami akan mengembalikannya kepadamu, dan menjadikannya [salah seorang] dari para rasul.”

- Keempat, ayat 12 QS. al-Qashash :

﴿ وَحَرَّمْنَا عَلَيْهِ الْمَرَاضِعَ مِنْ قَبْلُ فَقَالَتْ هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَىٰ أَهْلِ بَيْتٍ يَكْفُلُونَهُ لَكُمْ وَهُمْ لَهُ نَاصِحُونَ ﴾

“Dan Kami cegah Musa dari menyusui kepada perempuan-perempuan yang mau menyusui[nya] sebelum itu; maka berkatalah saudara Musa: “Maukah kamu aku tunjukkan kepadamu ahlul bait yang akan memeliharanya untukmu dan mereka dapat berlaku baik kepadanya?”

Tiga ayat ini menjelaskan kisah para perempuan yang menyusui anaknya dalam sejarah, terutama berkaitan dengan masa kecil Nabi Musa. Dijelaskan betapa pentingnya air susu ibu (kandung) untuk anaknya, hingga Nabi Musa kecil dicegah oleh Allah untuk menyusui kepada perempuan lain. Dan dijelaskan pula kedahsyatan guncangan hari kiamat, bahwa semua perempuan yang tengah menyusui anaknya akan lalai tatkala terjadi kegoncangan hari kiamat tersebut.⁷⁹

⁷⁹ Ibn ar-Rusyd al-Qurthubiy al-Andulusiy, hlm. 95

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwasannya Surat Keputusan Bersama 3 menteri tentang peningkatan pemberian ASI di tempat kerja, di respon dengan baik oleh pemilik pabrik dan karyawati. Mereka setuju dengan SKB tersebut. Dengan berbagai alasan, sebagaimana yang telah disebutkan diatas dan dalam prakteknya SKB tersebut sejalan dalam bidang Kesehatan dan Hukum. Baik hukum positif maupun hukum Islam.

2. Implementasi Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 Menteri Tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja (di Perusahaan Tahu Manalagi, Karangploso).

Di perusahaan Tahu Manalagi milik bapak H. Achmad Mulyono telah mengimplementasikan isi dari SKB 3 Menteri tersebut dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh para karyawati yakni :

1. memberikan izin kepada para karyawati untuk membawa anak bayinya ke tempat kerja,
2. memberikan kesempatan kepada para karyawati untuk menyusui bayinya selama waktu kerja.
3. menyediakan tempat untuk menyusui bagi para karyawati yang mempunyai bayi.

Sebagaimana ungkapan pemilik pabrik dan beberapa karyawati di bawah ini:

a. Bapak H. Mulyono :

kalau home industri seperti saya kan tidak terlalu merepotkan karyawati dalam masalah itu ,semisal karyawati saya mau goreng tahu atau menjual tahu kan masih bisa membawa anaknya. Lagi pula saya sama karyawati

menganggap sebagai saudara hal ini menjadi salah satu dasar atas membolehkan karyawan membawa anaknya bekerja. Ya untung saja di tempat saya sudah melaksanakan isi dari SKB itu walaupun belum maksimal seperti, saya telah memberikan tempat untuk istirahat bagi para karyawan perempuan pada jam istirahat dan membolehkan mereka membawa anak-anak mereka ke tempat kerja, namun memang masih belum ada tempat yang khusus untuk menyusui.”⁸⁰

b. Pujiati:

“Alhamdulillah ndek kene penak aku iso ngajak anakku kerjo pisan. Yo lek iso SKB iku dilaksanakno”.

Terjemahan: “Alhamdulillah kerja disini (perusahaan tahu Manalagi) enak karena saya bisa mengajak anak saya ketempat kerja. Ya kalau bisa SKB tersebut benar-benar dapat dilaksanakan”.

c. Nur Hayati:

“lek sa’iki nang kene wes diolehi gowo anak mbak tapine yo jek durung onok enggon khusus”.

Terjemahan: “Kalau sekarang disini sudah dibolehkan membawa anak tapi memang belum ada tempat khusus untuk menyusui”.

d. Rabi’ah

“ aku kerjo nang kene ancene kene enak, jeragane ngolehe gowo anakku dadi aku iso kerjo karo ngemong.”⁸¹

Terjemahan: “Saya suka kerja disini karena disini enak (pelayanannya). Karena Pemilik Perusahaan Tahu Manalagi membolehkan saya untuk membawa anak

⁸⁰ H. Achmad Mulyono, *Wawancara*, Karangploso, tgl 20 maret 2011, pkl. 16.00 wib

⁸¹ Rabi’ah, *Wawancara*, Karangploso, tgl 22 maret 2011, pkl. 09.00wib

saya ke tempat kerja. Jadi selain bisa tetap bekerja saya juga tetap dapat merawat anak saya”

e. Diah:

“ndek kene penak mbak wes ono tempat gawe nyusoni anak. koyok sa'iki aku duwe anak umur 1 tahun dadi aku iso nyusoni anakku nang kerjoan mbak. terus aku kerjo nang pak mul. Yo ancen durung komplit tapi aku wes seneng Masalahe aku yo kepengen ngerawat anak”.⁸²

Terjemahan: “Disini enak karena sudah ada tempat untuk menyusui. Seperti sekarang saya mempunyai anak yang berumur 1 tahun jadi saya tetap dapat menyusui di tempat kerja di Perusahaannya bapak Mulyono ini. Ya meskipun belum komplit fasilitasnya tapi saya sudah senang karena saya tetap dapat merawat anak saya”.

Dari hasil pemaparan diatas pemilik Perusahaan Tahu Manalagi menyatakan bahwa di Perusahaannya telah diterapkan isi dari SKB tersebut bahkan sebelum adanya SKB tersebut pemilik Perusahaan telah memberikan fasilitas yang memadai untuk mensejahterakan para karyawatnya seperti memberikan ruangan untuk beristirahat bagi para tenaga kerjanya yang berjumlah dua ruangan yakni satu ruangan untuk para karyawan dan satu ruangan untuk istirahat para karyawati. Dengan luas ruangan 3x4 meter/ruang. Namun kedepannya beliau bersedia untuk melaksanakan program dalam SKB tersebut sepenuhnya.⁸³

Hal ini dilakukan Bapak Mulyono agar para tenaga kerjanya merasa nyaman ketika mereka bekerja. Bapak Mulyono juga mengungkapkan dalam

⁸² Diah, *Wawancara*, Karangploso, tgl 22 maret 2011, pkl. 10.00wib

⁸³ H. Achmad Mulyono, *Wawancara*, Karangploso, tgl 20 maret 2011, pkl. 16.00 wib

membina hubungan dengan para tenaga kerjanya beliau menerapkan hubungan persaudaraan yang masih menurut beliau hubungan seperti ini lebih dari hubungan antara seorang atasan dengan bawahan dalam hal apapun. Beliau juga tidak membanding-bandingkan para tenaga kerja antara yang satu dengan yang lainnya oleh karena itu banyak tenaga kerja beliau yang enggan meninggalkan perusahaan beliau.⁸⁴. Bagaimanapun memang seharusnya sebuah perusahaan hendaknya tidak berlaku semena-mena/diskriminasi terhadap para karyawannya.

Bapak Mulyono juga memperbolehkan para karyawatnya untuk membawa anak mereka selama waktu bekerja asal hal tersebut tidak merugikan pihak perusahaan seperti yang setiap hari dilakukan salah satu karyawati yang bernama Rabi'ah, ia selalu membawa anaknya yang berumur delapan bulan ketika ia pulang berjualan di pasar dan kemudian ia langsung berangkat ke perusahaan Tahu Manalagi untuk bekerja di Perusahaan Tahu namun ia tetap membawa anaknya, setelah menyusui anaknya di ruang istirahat hingga anaknya tertidur kemudian ia melanjutkan bekerja sedangkan sang anak tetap terjaga di ruang istirahat. Oleh karena itu ia berpendapat bahwa:

“aku kerjo nang kene ancene kene anak, jeragane ngolehe gowo anakku dadi aku iso kerjo karo ngemong.”⁸⁵.

Terjemahan: “Saya suka kerja disini karena disini enak (pelayanannya). Karena Pemilik Perusahaan Tahu Manalagi membolehkan saya untuk membawa anak saya ke tempat kerja. Jadi selain bisa tetap bekerja saya juga tetap dapat merawat anak saya”

⁸⁴ H. Achmad Mulyono, *Wawancara*, Karangploso, tanggal 20 maret 2011, pkl. 16.00 wib

⁸⁵ Rabi'ah, *Wawancara*, Karangploso, tgl 22 maret 2011, pkl. 09.00wib

Begitu pula yang dirasakan oleh karyawan lainnya seperti Diah yang saat ini memiliki anak berumur satu tahun. Ia mengatakan sangat senang karena diberikan fasilitas untuk tetap dapat menyusui anaknya meskipun memang ruangan yang digunakan belum begitu layak seperti belum tersedianya dispenser, lemari es, maupun wastafel dalam ruangan tersebut. Hal yang sama juga dikatakan oleh karyawan yang lain yang berkata bahwa di perusahaan Tahu Manalagi telah menyediakan tempat untuk menyusui yang cukup.

Fasilitas menyusui dalam sebuah perusahaan memang sudah seharusnya diberikan mengingat dalam hak-hak karyawan dalam perusahaan menyebutkan bahwa perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan para karyawannya, serta perusahaan hendaknya tidak berlaku semena-mena terhadap para karyawannya.⁸⁶

Dalam Islam pemeliharaan anak juga telah dibahas dalam hal hak-hak anak menurut hukum Islam yakni hak anak dalam mendapatkan asuhan, perawatan, dan pemeliharaan. Setiap anak dilahirkan memerlukan perawatan, pemeliharaan, dan pengasuhan untuk menghantarkannya menuju kedewasaan. Pembentukan jiwa anak sangat dipengaruhi oleh cara perawatan dan pengasuhan anak sejak dia dilahirkan. Tumbuh kembang anak diperlukan perhatian yang serius, terutama masa-masa sensitif anak, misalnya balita. Oleh karena itu hak pengasuhan anak secara ideal adalah orang tua sendiri, kecuali ada halangan syara' yang mengharuskan pindahnya hak asuh dari orang tua kepada orang lain yang lebih

⁸⁶ Agusmidah, *Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama*. Hlm.10

menjamin tumbuh kembang anak dengan baik.⁸⁷ Dalam QS Al-Hajj: 05 ditegaskan:

وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ^ط

*”kami ciptakan di dalam rahim apa yang Kami kehendaki sampai waktu yang sudah ditentukan, kemudian kami keluarkan kamu sebagai bayi, kemudian (secara berangsur-angsur) kamu sampailah pada kedewasaan”.*⁸⁸

Selain itu masalah persusuan juga disinggung dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 83 yang berbunyi:

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.⁸⁹

Dalam Undang-Undang ini dapat di pahami bahwasannya Undang-Undang ini menganjurkan kepada setiap perusahaan untuk memenuhi hak-hak karyawatnya dalam hal pemberian fasilitas menyusui ditempat kerja seperti yang telah tercantum dalam UUK⁹⁰ pasal 83.

Dari wawancara diatas, dapat diketahui bahwa Perusahaan Tahu Manalagi telah mengimplementasikan isi dari SKB tersebut hal ini berdasarkan pernyataan dari pemilik dan karyawati perusahaan dengan memberikan berbagai fasilitas yang memadai seperti ruangan untuk istirahat, kesempatan untuk menyusui tanpa meninggalkan pekerjaan dan lain sebagainya. Sebenarnya ada atau tidaknya SKB

⁸⁷ Mufidah Ch, *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender* .Hal 308

⁸⁸ Departemen Agama RI, *Al Qur'an Terjemah*,

⁸⁹ UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasan.

⁹⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan

seharusnya setiap perusahaan harus tetap mengedepankan kenyamanan bagi para karyawatnya dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawatnya, dengan demikian diharapkan akan meningkatkan etos kerja para karyawati di perusahaan karena merasa hak-haknya terpenuhi.

