

DUKUNGAN TEMPAT KERJA TERHADAP PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF BERDASARKAN PERMENKES NOMOR 33 TAHUN 2012 PADA IBU BEKERJA DI KANTOR BUMN (PT PLN) KOTA SEMARANG

Masfufatun Jamil ¹, Cempaka Kumala Sari ¹
masfufatunjamil@gmail.com
cempaka.sari87@gmail.com

¹Prodi D-III Kebidanan STIKES Widya Husada

Diterima : 15 Juni 2020 . Disetujui : 27 Januari 2021 . Dipublikasikan : 31 Januari 2021

ABSTRAK

ASI (Air Susu Ibu) merupakan makanan yang memiliki gizi sempurna sesuai dengan kebutuhan bayi untuk pertumbuhan dan perkembangan yang optimal. Untuk hak bayi dalam mendapatkan asi eksklusif diatur dalam Pasal 128 Undang-Undang Kesehatan (UU Kesehatan) Nomor 36 tahun 2009 dan di jamin oleh Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (ASI Eksklusif). Tujuan penelitian ini adalah dukungan tempat kerja terhadap pemberian asi eksklusif berdasarkan Permenkes Nomor 33 Tahun 2012 pada ibu bekerja di Kantor BUMN (PT PLN) Kota Semarang.

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode analisa data yaitu dengan analisa kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu perusahaan bersikap positif terhadap program pemerintah tentang ASI eksklusif di tempat kerja. Hal ini didasarkan bahwa dengan perusahaan memberikan hak cuti karyawan untuk melahirkan yaitu selama 3 bulan dan memberikan kesempatan kepada karyawan yang masih menyusui bayinya untuk memerah ASI pada jam kerja sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan dan PP ASI Eksklusif. Untuk tempat memerah ASI sudah ada tetapi untuk ruangan dan peralatan belum sesuai dengan Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui.

Kata Kunci: ASI Eksklusif, Ibu Bekerja, Dukungan Tempat Kerja

ABSTRACT

Breast milk (breast milk) is a food that has perfect nutrition according to the baby's needs for optimal growth and development. The rights of infants to receive exclusive breastfeeding are regulated in Article 128 of the Health Law (Health Law) Number 36 of 2009 and guaranteed by the Government through Government Regulation (PP) Number 33 of 2012 concerning Exclusive Breastfeeding (Exclusive Breastfeeding). The purpose of this study is workplace support for exclusive breastfeeding based on Permenkes Number 33 of 2012 for working mothers at the State-Owned Enterprise (PT PLN) Semarang City Office.

This research was conducted using data analysis methods, namely qualitative analysis. The results of this study indicate that the company has a positive attitude towards government programs on exclusive breastfeeding in the workplace. This is based on the fact that the company gives employees the right to leave for childbirth for 3 months and provides opportunities for employees who are still breastfeeding their babies to express breastmilk during working hours in accordance with the Employment Law and PP on Exclusive ASI. There is already a place for expressing breastmilk but the room and equipment are not in accordance with the Minister of Health Regulation Number 15 of 2013 concerning Procedures for Providing Special Facilities for Breastfeeding.

Keywords: Exclusive Breastfeeding, Working Mother, Workplace Support

PENDAHULUAN

ASI (Air Susu Ibu) merupakan makanan yang memiliki gizi sempurna sesuai dengan kebutuhan bayi untuk pertumbuhan dan perkembangan yang optimal. Cakupan pemberian ASI eksklusif di Indonesia menurut data Kemenkes RI pada tahun 2016 sebesar 54%, namun jika cakupan tersebut dibandingkan target nasional yaitu sebesar 80% tentunya cakupan ini belum memenuhi target (Data dan Informasi Profil Kesehatan Indonesia). Persentase pemberian ASI eksklusif pada bayi 0-6 bulan di Jawa Tengah pada tahun 2017 sebesar 54,4 persen, sedikit meningkat jika dibandingkan persentase pemberian ASI eksklusif tahun 2016 yaitu 54,2 persen.

Hak anak adalah hak asasi manusia dan untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukum bahkan sejak dalam kandungan. Jadi, pemberian ASI eksklusif kepada bayi adalah hak asasi yang diatur dan dilindungi. Untuk hak bayi dalam mendapatkan ASI eksklusif diatur dalam Pasal 128 Undang-Undang Kesehatan (UU Kesehatan) Nomor 36 tahun 2009 dan dijamin oleh Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (ASI Eksklusif). Undang-Undang dan Peraturan tersebut menjelaskan bahwa pemerintah menjamin pemenuhan hak bayi untuk mendapatkan ASI eksklusif sejak dilahirkan sampai dengan usia 6 bulan dengan memperhatikan pertumbuhan dan perkembangannya.

PP ASI eksklusif menjelaskan bahwa dalam kondisi apapun bayi usia 0-6 bulan memiliki hak penuh untuk mendapatkan ASI eksklusif. Kenyataan yang sering terjadi saat ini adalah bagi ibu yang bekerja di luar rumah sangat kesulitan untuk memberikan ASI secara eksklusif kepada bayinya karena terkendala jarak yang terpisah. Sebagaimana diketahui secara umum bahwa karyawan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) lebih didominasi oleh perempuan. Sesuai dengan kodratnya bahwa karyawan perempuan ini sesuai dengan tugas reproduksinya maka akan melahirkan dan menyusui. Untuk memenuhi hak

reproduksi perempuan yang bekerja, serta membantu pelaksanaan pemberian ASI eksklusif, sekaligus membantu program pemerintah dalam pencapaian cakupan ASI eksklusif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Program Magister Kedokteran Kerja Departemen Kedokteran Komunitas FKUI, pekerja sektor formal yang memberi ASI eksklusif di empat perkantoran BUMN hanya 32%. Di kantor BUMN fasilitas menyusui yang dapat digunakan untuk memompa dan menyimpan ASI, belum memenuhi syarat. Apalagi program pembinaan laktasi, akses ke konsultan laktasi, dan materi edukasi tentang laktasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Dukungan Tempat Kerja Terhadap Pemberian ASI Eksklusif Berdasarkan Permenkes Nomor 33 Tahun 2012 Pada Ibu Bekerja Di Kantor BUMN (PT PLN) Kota Semarang" Tujuan dalam penelitian ini adalah dapat mengetahui bentuk dukungan perkantoran BUMN (PT PLN) Kota Semarang kepada karyawan dalam pelaksanaan ASI eksklusif dan dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Permenkes Nomor 33 Tahun 2012 sehingga dapat memberikan saran sebagai solusinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode analisa data yaitu dengan analisa kualitatif. Responden dalam penelitian ini terdiri dari sebelas orang, diantaranya yaitu Kepala Bagian SDM PT PLN (Persero) UP 3, Bagian Kepegawian, karyawan yang menyusui. Kriteria dalam penelitian ini adalah ibu setelah melahirkan dan menyusui bayinya dan sudah mulai masuk kerja serta bersedia menjadi responden. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2019 sampai dengan Februari 2020 di Kantor BUMN (PT

PLN) Kota Semarang. Pengumpulan data dilakukan Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi di perkantoran milik BUMN (PT PLN) Kota Semarang. Alat atau instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah pedoman wawancara dan pedoman observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pemberian ASI secara eksklusif sampai usia bayi umur 6 bulan dan dapat dilanjutkan sampai dengan usia 2 Tahun. ASI merupakan sumber nutrisi yang optimal karena mengandung unsur-unsur gizi yang di butuhkan dalam pertumbuhan dan perkembangan bayi secara maksimal. Walaupun demikian, saat ini masih terdapat kendala dalam pemantauan ASI eksklusif karena belum adanya sistem yang dapat diandalkan.

PT PLN (Persero) berlokasi pada Area Semarang terletak dijalan Pemuda nomor 93 Semarang Tengah. PT PLN (Persero) Area Semarang terletak ditengah Unit Pelayanan yang dibawahinya. Lokasi tersebut sangat strategis mengingat letaknya yang berada di pusat kota Semarang, sehingga memungkinkan untuk dijangkau oleh sarana transportasi umum. Jumlah karyawan di PT PLN di UP 3 Semarang berjumlah 74 orang, terdiri dari 47 laki-laki dan 27 Perempuan. sebagian besar karyawan di PT PLN sudah menikah.

Dalam pencapaian program ASI eksklusif harus memerlukan pemikiran dan perhatian dalam mencari cara untuk upaya-upaya serta tindakan nyata yang seharusnya dilakukan oleh provider di bidang kesehatan dan semua lapisan masyarakat dalam rangka sosialisasi maupun pemberian informasi untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan masyarakat.

Pencapaian cakupan ASI eksklusif di Kota Semarang tersebut sebenarnya masih di bawah target capaian nasional yaitu 80%, oleh karena itu perlu perhatian dan kerjasama dari semua pihak terutama dalam mengatasi permasalahan pemberian ASI eksklusif pada ibu yang bekerja di luar rumah. Upaya untuk mengantisipasi kondisi ini maka berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta harus dapat menyediakan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk dapat memberikan ASI secara eksklusif kepada bayinya dengan cara menyediakan pojok laktasi di tempat kerjanya. Pemberian ASI eksklusif sangat penting, maka perlu pengaturan oleh pemerintah. Pengaturan pemberian ASI eksklusif diatur pada PP Nomor 33 Tahun

2012 dan tata cara penyediaan fasilitas menyusui diatur pada Permenkes Nomor 15 Tahun 2013.

B. Hasil penelitian

1. Pojok Laktasi Pada Perusahaan PT PLN Kota Semarang

Berdasarkan hasil wawancara dengan SDM PT PLN (Persero) UP3 Semarang atas nama Eko Joko Sulistyو menyatakan bahwa:

Perusahaan bersikap positif terhadap program pemerintah tentang ASI eksklusif di tempat kerja. Hal ini didasarkan bahwa dengan perusahaan memberikan hak cuti karyawan untuk melahirkan yaitu selama 3 bulan dan memberikan kesempatan kepada karyawan yang masih menyusui bayinya untuk memerah ASI pada jam kerja sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan dan PP ASI Eksklusif. Ruangan yang digunakan untuk memerah ASI adalah ruangan dengan sekat yang biasa digunakan untuk istirahat di masing-masing kantor. Untuk peralatan pendukung tersedia lemari pendingin, tetapi lemari pendingin disediakan untuk umum, jadi ada beberapa yang menyimpan ASI perahnya ke lemari pendingin, ada yang juga yang menyimpan ASI nya ke cooler bag ASI yang dibawa dari rumah. Untuk tempat memerah ASI sudah ada tetapi untuk ruangan dan peralatan belum sesuai dengan Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui.

Pimpinan perusahaan juga menyatakan bahwa:

- a. Peraturan internal dalam perusahaan yang mengatur tentang pojok laktasi belum ada.
- b. Untuk tenaga klinik yang ada di perusahaan terdiri dari dokter, Keselamatan Kesehatan Keamanan Kerja (K3) dan perawat. Petugas tenaga terlatih pemberian ASI (konselor ASI) belum tersedia, untuk tugas dokter dan perawat yaitu pemeriksaan pegawai PT PLN yang sakit, memeberikan pengobatan serta memberi rujukan bila memerlukan serta memberikan surat cuti pada ibu hamil yang meminta.

- c. Menurut keterangan dari kepala bagian SDM PT PLN dari wawancara menyebutkan, selama ini belum ada sosialisasi dan monitoring evaluasi dari Dinas Kesehatan, Disnakertrans dan Badan pemberdayaan tentang peningkatan ASI bagi ibu bekerja. Kunjungan dari Disnakertrans ke PT PLN lebih memonitoring ke Keselamatan Kesehatan Keamanan Kerja (K3).
2. Pemberian kesempatan pada ibu yang bekerja untuk memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja

Dalam undang-undang tenaga kerja No 13 Tahun 2003 pasal 82 menyebutkan pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 setelah melahirkan, dari hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan hak cuti sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 34 PP No 33 Tahun 2012 tentang ASI eksklusif menyebutkan, pengurus tempat kerja wajib memberikan kesempatan kepada ibu bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu bekerja, dan hasil dari wawancara dengan responden menyebutkan "bahwa perusahaan PT PLN ini memberikan kesempatan kepada ibu bekerja untuk memerah ASI kapanpun ibu saat merasa payudara penuh dan dalam jam kerja, tidak harus menunggu jam istirahat. Tetapi responden menyebutkan bahwa tempat untuk memerah ASI yang digunakan adalah ruang istirahat yang bersekat belum ada ruang khusus untuk memerah ASI. Untuk penyimpanan ASI perah, sebagian ibu menyimpan di lemari pendingin ada juga yang menyimpan ASI perah ke cooler bag yang dibawa dari rumah. Dan responden mengatakan bahwa selama ini belum pernah ada sosialisasi dari Dinas Kesehatan, Disnakertrans dan badan pemberdayaan tentang peningkatan ASI bagi ibu selama waktu bekerja".

Dalam wawancara dengan bagian kepegawaian atas nama ibu Yuni, mengatakan bahwa sebagian karyawan perusahaan PT PLN sudah menikah. Untuk

karyawan perempuan yang setelah cuti melahirkan dan mulai masuk kerja, sebagian besar mereka memberikan ASI eksklusif kepada bayinya yaitu dengan memerah ASI pada waktu bekerja. Ibu juga mengatakan bahwa untuk tempat pemerahan ASI atau Pojok laktasi khusus belum ada, sementara yang digunakan adalah ruang istirahat yang bersekat, bagian SDM pada tahun 2017 meminta ruangan khusus untuk laktasi, tetapi belum mendapatkan persetujuan dikarenakan ruangan digunakan untuk kepentingan kantor.

3. Kendala yang dihadapi dalam pemberian ASI Eksklusif di tempat kerja serta solusinya.

Menurut hasil wawancara, kendala yang dihadapi ibu bekerja dalam pemberian ASI Eksklusif yaitu belum tersedianya ruangan khusus untuk memerah ASI, sehingga kurang privasi. Tetapi hal tersebut dapat diatasi dengan ibu memakai apron saat memerah ASI untuk lebih menjaga privasi ibu. Kendala lain yaitu untuk peralatan pendukung ASI belum terpenuhi tetapi dapat diatasi dengan ibu menyusui membawa cooler bag dari rumah untuk menyimpan dan membawa pulang ASI perahnya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Perusahaan bersikap positif terhadap program pemerintah tentang ASI eksklusif di tempat kerja. Hal ini didasarkan bahwa dengan perusahaan memberikan hak cuti karyawan untuk melahirkan yaitu selama 3 bulan dan memberikan kesempatan kepada karyawan yang masih menyusui bayinya untuk memerah ASI pada jam kerja sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan dan PP ASI Eksklusif. Ruangan yang digunakan untuk memerah ASI adalah ruangan dengan sekat yang biasa digunakan untuk istirahat di masing-masing kantor. Untuk peralatan pendukung tersedia lemari pendingin, tetapi lemari pendingin disediakan

untuk umum, jadi ada beberapa yang menyimpan ASI perahnya ke lamri pendingin, ada yang juga yang menyimpan ASInya ke cooler bag ASI yang dibawa dari rumah. Untuk tempat pemerah ASI sudah ada tetapi untuk ruangan dan peralatan belum sesuai dengan Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah Daerah Kota Semarang hendaknya melakukan monitoring dan evaluasi tentang program ASI eksklusif di setiap instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga Kebijakan program ASI eksklusif bisa berjalan dengan baik.

2. Bagi Dinas-dinas Terkait

Hendaknya Dinas-dinas terkait (Disnakertrans, Dinas Kesehatan dan Badan Pemberdayaan Perempuan) dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Peraturan Bersama Menteri tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja, serta melakukan monitoring evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan dan pemanfaatan pojok laktasi di perusahaan.

3. Bagi Perusahaan PT PLN Kota Semarang

Hendaknya menyediakan ruang khusus untuk pemerah ASI sesuai dengan Peraturan Pemerintah tata cara penyediaan laktasi, sehingga privasi karyawan lebih terjaga dan merasa lebih nyaman .

DAFTAR PUSTAKA

Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bhakti
Agnes Widanti, 2005, *Hukum Berkeadilan Gender*, Jakarta, Penerbit Buku Kompas
AIMI. Lingkungan kerja ramah laktasi. Pedoman Untuk Perusahaan. http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/20130104_Breastfeeding-

[Friendly-Workplace_Bahasa2.pdf](#)

Andrey Sudjatmoko, 2007, *Sejarah, Teori, Prinsip Dan Kontroversi HAM*. Artikel.

<http://www.pusham.uui.ac.id>

Bahar Rifai, 2005, *Pendidikan Kewarganegaraan*, Bandung, Grafinfo Media Pratama

Depkes RI. (2004). *Ibu Berikan ASI Eksklusif Baru Dua Persen*. Jakarta

Linkages, (2002). *Pemberian ASI Eksklusif atau ASI saja: Satu-Satunya Sumber Cairan Yang Dibutuhkan Bayi Usia Dini*. <http://www.linkagesproject.org>

Majda El-Muhtaj, 2005, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia, dari UUD 1945 Sampai Dengan Amandemen UUD 1945 tahun 2002*, Jakarta: Kencana

Mukti Fajar ND & Yulianto Ahmad, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Notoatmodjo, 2010. *Metodologi penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Citra

Peraturan Perundang-undangan : Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara

Undang -undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009.

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

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/Atau Pemerah Air Susu Ibu.

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/Xii/2008 Tahun 2008 Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja

- Riant Nugroho D, 2008, *Kebijakan Public Poliicy*. PT. Elek
Media Komputindo. Jakarta
- Rianto Adi, 2004, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*,
Edisi 1, Granit, Jakarta
- Setiyadi. Pengaruh Size, Profitability, dan Institutional
Ownership terhadap CSR Disclousure. Jurnal
Ekonomi. Universitas Padjajaran Bandung. 2007
- Siregar, A. (2004). Pemberian ASI eksklusif dan faktor-
faktor yang mempengaruhinya. Fakultas
Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
- Soekijdo Notoatmodjo. *Ilmu Kesehatan Masyarakat:
Prinsip-prinsip Dasar*. Cetakan ke-2. Jakarta.
Rineka Cipta. 2003
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif
dan R & D*, Bandung, Alfabeta
- W.J.S. Poerwadarminta, 1983, *Kamus Umum Bahasa
Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta