

IMPLEMENTASI PEMBERIAN AIR SUSU IBU SELAMA WAKTU KERJA DI INSTANSI TEMPAT KERJA DI KOTA KEDIRI

Iis Maria

Dosen Stikes Husada Jombang

ABSTRACT

The exclusive breastfeeding prevalence in Kediri still low because most of the mothers are women workers. Meanwhile, state policy for breastfeeding during working hours in the workplace for working women is only a recommendation of the city major and 2008's Decree of 3 ministries. The purpose of this study is to explain the implementation of breastfeeding during working hours in the workplace in Kediri.

This research was a qualitative research, on 6 workplaces in Kediri. There were 6 leaders/managers as main informants and 25 breastfeeding working women as triangulation informants. Data were obtained through indepth interview, and focus group discussion. The data were analyzed with content analysis method.

The results showed that implementation breastfeeding during working hours in the workplace in Kediri has not been implemented well. The workplaces have no lactation room and did not support breastfeeding during working hours at the workplace. There was only one workplace which started to build a lactation room. Communications was only done in one direction from the had to the subordinate. All workplaces have no funding for breastfeeding implementation during working hours at workplace.

It is concluded that breastfeeding during working hours at workplace has not been implemented as the 2008's decree of 3 Ministries. It is suggested for Kediri local government to develop regulation on breastfeeding during working hours in the workplace.

Keywords: Implementation, breastfeeding, working hours, workplace, managers

A. PENDAHULUAN

Air Susu Ibu merupakan sumber nutrisi terbaik, terlengkap dan terpenting pada masa awal kehidupan bayi untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal. Pemberian ASI Eksklusif akan membantu pertumbuhan bayi yang adekuat dalam enam bulan pertama dan dilanjutkan dengan tambahan makanan pelengkap sampai umur dua tahun untuk mencapai status gizi yang baik. Selain itu ASI mudah didapat, murah juga dapat melindungi bayi dari berbagai infeksi (Masoara, 2003; Prakoso, 2002; Budiharjo, 2003; Dit Gizi Masyarakat, 2001). Namun, pemberian ASI eksklusif di Kota Kediri masih belum mencapai dari harapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) propinsi Jawa Timur tahun 2010 sebesar 65%, cakupan pemberian ASI Eksklusif di Kota Kediri tahun 2010 sebesar 48,83%. Menurut dirjen Gizi dan KIA masalah utama masih rendahnya penggunaan ASI di Indonesia diantaranya adalah kurangnya dukungan dari masyarakat, termasuk institusi yang memperkerjakan perempuan yang belum memberikan tempat dan kesempatan bagi ibu menyusui di tempat kerja (seperti pojok laktasi) (Budiharjo, 2003). Berdasarkan laporan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri jumlah tenaga kerja perempuan sebanyak 39.621 orang (67,2% dari jumlah tenaga kerja) dan ada 35.478 orang disektor industri. Asumsinya pekerja/buruh perempuan di Kota Kediri akan ada sebagian besar pada usia reproduktif.

Pelaksanaan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di kota Kediri mengacu pada Surat Keputusan Bersama 3 Menteri, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan no 48/Men.PP/XII/2008, no PER.27/MEN/XII/2008, no 1177/Menkes/PE/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air

Susu Ibu Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja. Serta, himbauan dari Walikota Kediri tahun 2009 tentang keberadaan pojok ASI bagi instansi yang mempekerjakan perempuan.

Implementasi pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja merupakan tanggung jawab bersama pemerintah, masyarakat dan keluarga. Di institusi tempat kerja, pengusaha/pengurus tempat kerja bertanggungjawab mengatur tata cara pelaksanaan pemberian ASI yang mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan (PP No 33, 2012). Berdasarkan studi pendahuluan, sampai saat ini instansi tempat kerja di Kota Kediri yang memiliki pekerja/buruh perempuan belum ada yang menyediakan pojok ASI. Bahkan di ketiga kantor dinas terkait SKB 3 Menteri dan Pemerintah Kota Kediri yang seharusnya menjadi contoh juga belum menyediakan pojok ASI. Pemberian informasi tentang manajemen laktasi ibu bekerja belum difokuskan pada pekerja/buruh perempuan oleh Dinas Kesehatan Kota Kediri. Pemberian pemahaman dan kesadaran pengusaha/pengurus tempat kerja tentang pemberian kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan untuk memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja belum dilakukan oleh Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB Kota Kediri. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa implementasi pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Kota Kediri berdasarkan faktor struktur birokrasi, disposisi, komunikasi, dan sumberdaya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Program Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.

Program Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja telah diatur dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan no.48/Men.PP/XII/2008, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no.PER.27/MEN/XII/2008, serta Menteri Kesehatan no.1177/Menkes/PE/XII/2008.

Dalam peraturan tersebut mengatur beberapa ketentuan dan pengertian diantaranya;

1. Peningkatan Pemberian 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.
2. Memerah ASI adalah upaya mengeluarkan ASI dari payudara ibu secara manual atau dengan menggunakan alat khusus.
3. Tempat kerja adalah ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.
4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan

Tujuan peraturan bersama ini yang tertera dalam pasal 2 sebagai berikut;

- 1) Memberi kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan untuk memberikan atau memerah ASI selama waktu kerja dan menyimpan ASI perah untuk diberikan kepada anaknya,
- 2) Memenuhi hak pekerja/buruh perempuan untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anaknya,
- 3) Memenuhi hak anak untuk mendapat ASI guna meningkatkan gizi dan kekebalan anak, dan
- 4) Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sejak dini.

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Badan Pemberdayaan Perempuan bertugas dan bertanggungjawab dalam hal:

- 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 keadaan pengusaha/pengurus di tempat kerja tentang pemberian kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan untuk memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja.
- 2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas dan bertanggungjawab atas:
- 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 pemberian ASI di tempat kerja.
- 3) Dinas Kesehatan bertugas dan bertanggung jawab dalam:
- a. Melakukan pelatihan dan menyediakan petugas terlatih pemberian ASI,
 - b. Menyediakan, menyebarluaskan bahan-bahan komunikasi, informasi dan edukasi tentang peningkatan pemberian ASI.

Dalam upaya melaksanakan peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja, Badan Pemberdayaan Perempuan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Dinas Kesehatan melakukan pembinaan secara bersama-sama. Pembinaan program meliputi sosialisasi, pelatihan, pemantauan, dan evaluasi. Hasil pembinaan digunakan sebagai bahan masukan bagi pelaksanaan Program Peningkatan Pemberian ASI. Pembinaan dilakukan oleh kelompok kerja, yang terdiri dari wakil Badan Pemberdayaan Perempuan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Dinas Kesehatan yang ditetapkan dengan keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan. Biaya pelaksanaan pembinaan dibebankan kepada APBN dari anggaran Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan, Departemen Tenaga Kerja dan transmigrasi, dan Departemen Kesehatan sesuai bidang tugas masing-masing.

2. Hasil-hasil Penelitian tentang Implementasi Kebijakan ASI

- a. Penelitian Sandra Fikawati, Ahmad Syafiq tentang Kajian Implementasi dan Kebijakan ASI Eksklusif dan IMD di Indonesia (Fikawati & Syafiq, 2010).

Kebijakan yang dianalisis Kepmenkes no.237/1997, PP no. 69/1999, Kepmenkes no. 450/2004, dianalisis menggunakan pendekatan konten, konteks, proses dan aktor serta kerangka kerja koalisi advokasi. Hasil kebijakan ASI Eksklusif belum lengkap dan komprehensif. Hal ini dapat disebabkan karena tingkat legislasinya hanya setingkat keputusan menteri. Analisis kerangka kerja koalisi advokasi menonfirmasi lemahnya aspek sistem eksternal dan subsistem kebijakan dalam penyusunan kebijakan ASI. Dari segi proses penyusunan kebijakan terlihat kurang transparan, lambat dan kurang partisipatoris. Belum ada pemetaan pemeran (aktor) yang jelas terutama pengaturan kewenangan dan tanggung jawab yang bersifat lintas sektoral dan lintas level. Perlu ada desakan masyarakat untuk menyusun kebijakan ASI Eksklusif baru yang mutakhir berbasis evidensi, transparan, dan partisipatoris. Kebijakan yang disusun harus memasukkan unsur sanksi dan reward serta monitoring dan evaluasi sebagai upaya penguatan implementasi kebijakan di masyarakat.

- b. Penelitian Sri Rejeki dengan judul Fenomenologi: pengalaman menyusui eksklusif ibu bekerja di wilayah Kendal Jawa Tengah (Rejeki, 2008).

Menggunakan metode kualitatif, jumlah partisipan 6 orang ibu menyusui. Fenomena yang didapat dari pengalaman menyusui secara eksklusif ibu bekerja yaitu: 1) persepsi, pemahaman dan motivasi ibu yang diperoleh melalui pengetahuan yang dimiliki ibu mempengaruhi praktik menyusui secara eksklusif, 2)

berbagai upaya dilakukan ibu bekerja untuk dapat menyusui bayinya secara eksklusif, 3) perilaku dapat menyusui secara eksklusif ibu bekerja karena adanya dukungan dari tempat ibu bekerja, pasangan, keluarga, *support system* lainnya dan budaya positif dimana ibu tinggal, 4) kegagalan dalam menyusui eksklusif ibu bekerja karena ada hambatan-hambatan yang sulit diatasi oleh ibu, 5) harapan-harapan adanya dukungan dari tempat kerja agar ibu dapat menyusui secara eksklusif.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran implementasi pemberian Air Susu Ibu selama waktu kerja di instansi tempat kerja di Kota Kediri. Penelitian dilaksanakan di enam instansi tempat kerja di wilayah Kota Kediri. 3 instansi adalah instansi pelaksana SKB 3 menteri 2008 dan 3 instansi dengan jumlah pekerja perempuan yang besar. Instansi tersebut adalah; Dinas Kesehatan Kota Kediri, Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB Kota Kediri, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri, BNI cabang Kota Kediri, Pasaraya Sri Ratu Kediri, Kediri Wood Industry. Informan utama dalam penelitian ini adalah pimpinan/pengurus tempat kerja sebanyak 6 orang. Informan triangulasi dalam penelitian ini adalah pekerja perempuan yang menyusui sebanyak 25 orang dari 6 instansi tempat kerja. Data dikumpulkan dengan metode wawancara mendalam dan *Focus Group Discussion* (FGD). Setelah pengumpulan data selesai dilaksanakan maka data dianalisis menggunakan metode analisis isi (*content analysis*).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pemberian ASI selama waktu kerja ditempat kerja di Kota Kediri mengacu pada SKB 3 menteri tahun 2008 tentang peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja dan himbauan dari Wali Kota Kediri.

1. Pemberian ASI Selama Waktu Kerja Di instansi Tempat Kerja Di Kota Kediri.

Hasil wawancara dengan informan utama dan informan triangulasi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja belum berjalan. Kesempatan memerah ASI selama waktu kerja belum diberikan kepada pekerja perempuan. Di tempat kerja belum ada penyediaan waktu serta ruang ASI yang berfungsi untuk memerah dan menyimpan ASI. Dalam Undang-Undang RI no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja/buruh perempuan yang melahirkan berhak memperoleh istirahat selama 3 bulan, disatu sisi ibu melahirkan harus memberikan ASI secara Eksklusif selama 6 bulan (DKK Kediri, 2011; Irawan, 1997). Kesempatan yang diberikan oleh pimpinan adalah menggunakan jam istirahat untuk pulang menyusui selama 30-60 menit, hal ini dikarenakan di tempat kerja belum ada ruang ASI. Dengan demikian, pelaksanaan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Kota Kediri belum sesuai program yang dicanangkan pemerintah (Suyatno, 1997). Selama ini, pekerja perempuan memerah ASI nya selama waktu kerja di gudang, musolla, ruang yang sedang tidak dipakai bahkan di toilet dengan perasaan cemas. Tentunya keadaan ini mempengaruhi produksi ASI akan berkurang (Afriana, 2004). Dampaknya pada ibu tidak bisa memberikan ASI nya secara eksklusif kepada bayinya.

“belum ada(ruang ASI)...mereka pulang untuk menyusui, kebanyakan rumah mereka dekat dari sini...(IUA, IUB, IUC, IU E).

“Waktu istirahat 1 jam...kalau back office waktunya fleksibel, kalau untuk front liner otomatis mereka lebih tepat waktu...”(IU D)

“Saat istirahat mereka pulang menyusui putranya...untuk front office (pramuniaga/kasir) itu setengah jam, untuk back office 1 jam.”(IUF)

Mencari tempat yang bersih dan sepi orang....musolla atau ruang pertemuan yang sedang tidak terpakai...rasanya ketir-ketir, jadi produksinya (merahnya) nggak banyak kalo kita nggak rileks,...gitu....ga tenang...(FGD A, FGD D, FGD E)

“biasanya pagi saya perah, trus kalau sarapan makannya sedikit...ngempet luwe...pas kerja biar ga netes...”(FGD B, FGD E)

“..di puh...elek nak susu...eman-eman diguak, elek no....kapure pecah engko akire...”(FGD F)

Tempat memerah ASI masih jauh dari standar yang ditetapkan Menteri Kesehatan. Spesifikasi ruang ASI di tempat kerja dari menteri kesehatan adalah ruangan dengan ukuran (3,5 x 5 meter; 2,5 x 2,5 meter; 2 x 1,5 meter; 2,5 x 2 meter; 3 x 4 meter) dengan ventilasi dan penerangan cukup, dilengkapi dengan almari es, meja kursi, tirai, wastafel, alat Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) ASI dan petugas ASI (Akmalia, 2011). Hasil wawancara dengan informan utama dan triangulasi, perbedaan posisi antar pekerja mempengaruhi pelaksanaan dari kesempatan yang diberikan oleh perusahaan. Pekerja perempuan berharap adanya rotasi posisi pada pekerja yang sedang hamil atau melahirkan, sehingga pegawai bisa mendapatkan kesempatan pemberian ASI selama waktu kerja lebih optimal. Pada keadaan ini diperlukan dukungan dari lingkungan kerja terutama rekan kerja serta peraturan yang mengatur pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja.

Dampaknya pada ibu adalah ibu mengurangi porsi makanan dan minuman selama waktu kerja dengan harapan produksi ASI berkurang selama waktu kerja. Keadaan seperti ini jika berlangsung terus menerus akan berpengaruh terhadap berkurangnya produksi ASI dan masalah pada kesehatan ibu (BPS, 2011; UU RI, 2003). Dampaknya pada bayi diberikan makanan tambahan pada usia dini terutama pada ibu yang tidak mampu membelikan susu formula. Kondisi seperti ini akan membahayakan kesehatan bayi. Bayi beresiko terkena penyakit dan kekurangan gizi (Afriana, 2004). Dampaknya pada segi ekonomi keluarga, tentunya pengeluaran keluarga bertambah banyak untuk pembelian susu formula. Berbeda dengan ASI, ASI tidak perlu dibeli sehingga dana yang seharusnya digunakan untuk membeli susu formula dapat digunakan untuk keperluan lain (Afriana, 2004).

Tidak adanya pemberian kesempatan memerah ASI tidak menjadi masalah bagi pekerja borongan pabrik dengan latar belakang pendidikannya Sekolah Dasar. Bagi mereka memerah ASI merupakan tindakan yang bisa menyebabkan rusaknya payudara. Tentunya anggapan mereka ini adalah salah besar, sehingga diperlukan peran aktif dari Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB sebagai pelaksana program bekerja sama dengan Dinas Kesehatan Kota Kediri untuk memberikan pengetahuan tentang pentingnya pemberian ASI untuk kesehatan ibu terutama kepada pekerja perempuan (Suyatno, 1997).

c. Disposisi

Respon pimpinan/pengurus tempat kerja tentang pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Kota Kediri kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan masih ada

1 instansi yang sedang membangun ruang ASI, dan 1 instansi dalam tahap pengajuan pembangunan. Pemahaman pimpinan/pengurus tempat kerja terhadap pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja kurang baik. Hasil wawancara dengan informan utama pemberian izin pulang saat jam istirahat merupakan pelaksanaan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja. Menurut Peraturan Bersama, Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan no 48/Men.PP/XII/2008; no.PER.27/MEN/XII/2008; no.1177/ Menkes/PE/XII/2008, tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja yang disebut dengan pemberian kesempatan pada ibu bekerja untuk memberikan ASI selama waktu kerja di tempat kerja adalah memberikan kesempatan waktu dan ruang ASI di tempat kerja. Dengan tujuan pekerja perempuan dapat memerah ASI selama waktu kerja dan menyimpan ASI perah untuk diberikan kepada anaknya (Suyatno, 1997).

Hasil dari wawancara dengan informan utama, ada 4 pimpinan instansi yang memberikan penilaian positif. Hal ini ditunjukkan dari pernyataan informan utama bahwa ibu bekerja yang menyusui wajib difasilitasi ruang ASI di tempat kerja. Namun penilaian mereka ini belum dibarengi dengan tindakan nyata sehingga terkesan penilaian yang kurang baik terhadap pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Kota Kediri.

“tujuannya adalah memberikan kesempatan pada ibu-ibu yang menyusui ini memberikan ASInya secara eksklusif...kita wajib memfasilitasi....IUA

Kita berikan kemudahan dengan izin pulang menyusui.....(IUA, IUB, IUC, IUF)

Menurut Van Meter dan Horn disposisi mencakup tiga hal penting yaitu respon, pemahaman, preferensi nilai. Disposisi pimpinan yang kurang baik terhadap pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja bisa ditingkatkan dengan memberikan pemahaman dan kesadaran pimpinan/pengurus instansi. Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB sebagai pelaksana sebaiknya bekerjasama dengan Dinas Kesehatan Kota Kediri untuk sosialisasi program kepada pimpinan/pengurus instansi tempat kerja tentang pemberian kesempatan kepada pekerja perempuan untuk memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja. Menurut Edwards, jika pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal.

d. Struktur Birokrasi

Prosedur permintaan dan pemberian cuti bersalin disemua instansi sudah ada. Petunjuk pelaksanaan permintaan dan pemberian cuti bersalin untuk CPNS dan PNS telah diatur dalam peraturan Pemerintah no 24 tahun 1976 dan surat edaran kepala BAKN no 01/SE/1977. Sedangkan instansi non pemerintah telah diatur dalam kontrak kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003.

Prosedur permintaan dan pemberian izin pulang pada instansi non pemerintah sudah ada. Dengan adanya SOP, para pelaksana dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia dan dapat berfungsi untuk menyeragamkan tindakan pejabat dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas, sehingga dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dan kesamaan yang besar dalam penerapan peraturan. Informasi dari informan triangulasi pelaksanaan di instansi pemerintah lebih mudah, cukup dengan izin lisan pada atasan dapat meninggalkan tempat kerja untuk menyusui.

”Peraturan tentang pemberian ASI tidak ada....tahun lalu pernah ada himbauan dari pemerintah kota Kediri bagi kantor yang mempekerjakan perempuan sebaiknya ada tempat khusus untuk menyusui...”(IU B, IU A, IU D)

”ijin pulang cukup mudah...tidak masalah...cukup ijin secara lisan dari atasan atau dengan teman seruangan...asalkan kerjaan kita selesai...(FGD A, FGD B, FGD C, FGD D)

Kebijakan daerah yang mendukung pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Kota Kediri sebatas himbauan dari Wali Kota Kediri. Pada tahun 2009 Walikota Kediri menghimbau kepada perusahaan yang mempekerjakan perempuan untuk membuat ruang ASI. Namun, sampai tahun 2012 belum ada satupun instansi yang memiliki ruang ASI. Hal ini dikarenakan kebijakan dalam bentuk himbauan kekuatan legislasinya lemah (Subarsono, 2005). Sehingga instansi tempat kerja merasa tidak diwajibkan untuk membuat ruang ASI, disamping itu juga tidak ada sanksi bagi yang tidak melaksanakan. Menurut teori James Anderson (1979) bahwa dalam proses implementasi kebijakan sering ada mekanisme insentif dan sanksi agar implementasi suatu kebijakan berjalan dengan baik termasuk siapa yang terlibat dalam implementasi, apa yang mereka kerjakan, dan apa yang menjadi dampak dari isi kebijakan. Maka seharusnya pemerintah daerah segera menyusun regulasi yang mendukung pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Kota Kediri yang memuat mekanisme sanksi, siapa yang terlibat, apa yang mereka kerjakan, dan dampak dari isi kebijakan (Nugroho, 2007).

e. Komunikasi

Proses transmisi informasi tentang pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja kepada pekerja belum berjalan. Hal ini dikarenakan di Kota Kediri belum ada peraturan tentang pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja. Selama ini informasi yang diberikan kepada pekerja perempuan adalah permintaan dan pemberian cuti bersalin serta hak istirahat yang bisa digunakan untuk ijin pulang menyusui. Yang disampaikan pada saat prajabatan dan penandatanganan kontrak kerja. Kemudian, pekerja bisa mengetahuinya lagi dari buku peraturan pegawai, bertanya pada bagian kepegawaian atau HRD (*Human Resources Development*), atau bertanya pada teman kerja itu yang sering dilakukan oleh pekerja.

”saat prajabatan mereka disosialisasikan hak dan kewajiban mereka, termasuk hak cuti ...kalau lupa ya mereka tanya teman atau langsung ke pegawaian”(IU B, IU A, IU C)

”mereka tahu hak dan kewajiban saat penandatanganan kontrak, dan jika ada perubahan kita gunakan surat antar bagian kadang kita tempel dipapan pengumuman.....(IU D, IU E)

Pelaksanaan permintaan dan pemberian cuti bersalin maupun ijin pulang menyusui tidak ada yang mengalami kendala. Hal ini dimungkinkan karena transmisi informasi dan sarana yang digunakan sudah efektif dan pekerja aktif mencari informasi meskipun sosialisasinya hanya sekali. Dalam pelaksanaan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja dengan memberikan ijin pulang menyusui menurut pimpinan/pengurus instansi sudah memfasilitasi pekerja untuk memberikan ASI. Dengan alasan jarak rumah pekerja dengan tempat kerja relatif dekat, dan jika disediakan ruang ASI belum tentu pekerja akan menggunakan. Lain halnya yang disampaikan pekerja, keberadaan ruang ASI sangat diharapkan meskipun jarak rumah dengan tempat kerja dekat, karena pekerja tidak bisa pulang dengan berbagai alasan. Diantaranya, kesibukan pekerjaan, waktu yang diberikan tidak cukup untuk pulang menyusui (30 menit) terutama yang pekerjaannya langsung dengan customer seperti pramuniaga, teller bank, serta bayi sedang tidur. Oleh karena itu perlu ada komunikasi

dua arah antara pimpinan dengan pekerja agar komunikasi lebih efektif (Winarno, 2002).

f. Sumber Daya

Sumber daya yang mendukung implementasi pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja meliputi; sumber dana, sarana dan prasarana, serta petugas ASI. Semua instansi belum ada alokasi dana untuk program pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja. Sehingga semua instansi belum ada ruang ASI, bahan Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) tentang manajemen laktasi ibu bekerja ataupun petugas ASI terlatih. Menurut Van Meter dan Horn, kurang atau terbatasnya dana dalam implementasi kebijakan adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan/program. Namun demikian pada tahun 2013, kantor Dinas Kesehatan Kota Kediri sudah menganggarkan pembangunan ruang ASI dengan APBD Kota Kediri tahun 2013. Diharapkan ruang ASI memenuhi spesifikasi dari Menteri Kesehatan. Menurut Edward, fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) juga menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Ruang ASI harus nyaman, bersih, menjaga privasi ibu. Selain ruangan dibutuhkan almari es untuk menyimpan ASI perah serta bahan KIE.

”selama ini belum ada, tapi sudah ada rencana kita membuat pojok ASI ...pelaksanaannya kita rencanakan tahun 2013 ini dan anggaran dananya dari APBD...”(IU A)

”belum ada alokasi dana untuk membuat ruang ASI...(IU C, IU D, IU E, IU F)

”...yang kami butuhkan ruangan yang ga perlu besar....tapi bersih,nyaman, aman...ehmmm ada wastafel dan tempat duduk....yang penting bersih dan nyaman....”(FGD A, FGD D, FGD E)

Keberadaan Petugas ASI di instansi perlu dipertimbangkan, mengingat ibu pekerja sudah banyak yang bisa cara memerah dan menyimpan ASI. Akan tetapi, sosialisasi tentang pentingnya ASI dan manajemen laktasi ibu bekerja juga perlu ditingkatkan. Tentunya ini menjadi tanggung jawab bersama terutama dinas kesehatan bersama Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB sebagai pelaksana. Mengingat masih ada beberapa pekerja perempuan yang belum bisa cara memerah dan menyimpan ASI dan pengetahuan yang salah tentang manajemen laktasi ibu bekerja.

E. PENUTUP

Pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Kota Kediri belum berjalan sesuai dengan SKB 3 menteri 2008 tentang peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja. Struktur birokrasi, disposisi, komunikasi serta sumberdaya belum menunjang pelaksanaan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di Kota Kediri. Disarankan kepada Pemerintah Kota Kediri untuk menyusun regulasi tentang peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriana, N,. 2004. *Analisis Praktek Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Bekerja Di Instansi Pemerintah Di DKI Jakarta tahun 2004*. Tesis. FKM-UI.
- Akmalia, J. 2011. *Gambaran Tingkat Pengetahuan Ibu Bekerja Tentang Manajemen Laktasi Pada Ibu Bekerja Di Desa Kebon Sari Candi Sidoarjo*, (KTI).
- Berita Resmi BPS no. 74/II/Th XIV, 7 November 2011
- Budiharjo, N.S.D. 2003. *Masalah-masalah dalam menyusui*, Jakarta. Perkumpulan Perinatologi Indonesia.
- Dit Gizi Masyarakat. 2001. *Buku Panduan Manajemen Laktasi*, Jakarta: Depkes RI.

- DKK Kediri.2012. *Profil Kesehatan Kota Kediri Tahun 2011*, Kediri: Dinkes Kota Kediri.
- DPR RI. Peraturan Bersama, Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Kesehatan no.48/Men.PP/XII/2008; no.PER.27/MEN/XII/2008; no.1177/Menkes/PE/XII/2008, tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja
- DPR RI. Peraturan Pemerintah RI no. 33 tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif.
- DPR RI. Undang-Undang RI no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 82 ayat 1
- Fikawati S, Syafiq A.2010. *Kajian Implementasi dan Kebijakan Air Susu Ibu Eksklusif dan IMD di Indonesia*. Makara, Kesehatan, Vol 14. No 1, Juni 2010: 17-24
- Gant, C.M.1995. *Obstetri Williams Edisi 18*.Jakarta: EGC.
- Jensen, BL. 2004 *Buku Ajar Keperawatan Maternitas Edisi 4*. Jakarta: EGC.
- Koentjoro, T.2007.*Regulasi Kesehatan di Indonesia ed. I*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Masoara, S. 2003. *Manfaat ASI untuk bayi, ibu dan keluarga. Program manajemen laktasi*, Jakarta: Perkumpulan Perinatologi Indonesia.
- Menkes RI. Lampiran Surat no 873/Menkes/XI/2006 tentang Kriteria dan fasilitas menyusui.
- Muhammad, A.1995. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, D.R. 2007. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: Gramedia PT Elex Media Komputindo Group.
- Prakoso, H.2002. *Penggunaan ASI dan Rawat gabung dalam Ilmu Kebidanan*, Jakarta: yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyatno. 1997. *Partisipasi Kerja Wanita Pada Sektor Pekerja Formal, implikasinya terhadap ekonomi keluarga dan pemberian ASI pada anak-anak Studi di Kodia Semarang Jawa tengah*, makalah disampaikan dalam seminar hasil penelitian BBI Undip, Dosen bagian gizi, FKM Undip Semarang.
- Winarno, B. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.