PENTINGKAH FASILITAS LAKTASI DI INSTITUSI PENDIDIKAN?
(Studi Kualitatif pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta)

Rizka Ayu Setyani[1),2)]

[1)]Prodi Kebidanan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati Yogyakarta
[2)]Pusat Kajian Perempuan dan Anak Universitas Respati Yogyakarta

e-mail : rizkaayusetyani@respati.ac.id

Abstrak

Latar belakang: *Kewajiban penyediaan fasilitas laktasi yang memadai di tempat umum khususnya institusi kerja telah diatur melalui peraturan pemerintah. Namun, belum semua institusi memiliki fasilitas laktasi yang layak, termasuk pada perguruan tinggi di Yogyakarta yang mayoritas pekerja adalah perempuan usia produktif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pentingnya fasilitas laktasi di institusi pendidikan berdasarkan pengalaman ibu menyusui dan kebijakan pengelola dan pembuat kebijakan di Perguruan Tinggi Yogyakarta.* ***Metode:*** *Jenis penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Penentuan sampel secara purposive (snowball sampling) dengan informan pekerja yang pernah atau sedang menyusui dan informan kunci adalah Wakil Rektor II, Kepala Biro SDM, Kepala Biro Umum dan Keuangan. Analisis data dengan content analysis Miles and Hubberman.* ***Hasil:*** *Setelah dilakukan wawancara mendalam terhadap 10 informan pekerja yang menyusui, sebagian besar mengatakan tidak nyaman saat menyusui di tempat kerja dikarenakan tidak adanya ruang khusus untuk menyusui yang terjaga privasinya. Ruang laktasi dianggap penting karena merupakan kebutuhan ibu pekerja di tempat kerja. Pengadaan fasilitas laktasi belum terlaksana dikarenakan selama ini belum ada inisiator dan belum merupakan program prioritas pada rapat pimpinan.* ***Kesimpulan:*** *berdasarkan analisis kebutuhan, maka akan dipertimbangkan pengadaan fasilitas laktasi di institusi pendidikan.*

Kata Kunci: ASI, fasilitas laktasi, implementasi, kebijakan

Abstract

Introduction: *The obligation to provide adequate lactation facilities in public areas, especially the working institutions have been governed by government regulations. However, not all institutions have decent lactation facilities, including college in Yogyakarta, whose majority of workers are women of productive age. The purpose of this research is to know the importance of lactation facilities in educational institutions based on the experience of nursing mothers and policy managers and policymakers in Yogyakarta College.* ***Method:*** *Types of qualitative research with draft case studies. Sampling purposive (Snowball sampling) with the informant that has been or is breastfeeding and the key informant is Vice Rector II, head of HR Bureau, head of General Bureau and Finance. Analyze data with Miles and Hubberman content analysis.* ***Result:*** *After a thorough interview of 10 informers of nursing workers, most say uncomfortable while breastfeeding in the workplace due to the absence of a special space for breastfeeding and privacy. The lactation room is considered important because it is the need for working mothers in the workplace. The procurement of lactation facilities has not been carried out because there have been no initiators and has not been a priority program at the leadership meeting.* ***Conclusion:*** *Based on the needs analysis, it will be considered procurement of lactation facilities in education institutions.*
Keywords: breastmilk, lactation facilities, implementation, policy

PENDAHULUAN

Air Susu Ibu (ASI) memiliki standar emas makanan bayi dikarenakan mempunyai keunggulan yang tidak dapat digantikan oleh makanan dan minuman manapun [1]. Hal ini berarti bahwa seorang ibu yang memberikan ASI eksklusif, sama halnya mendukung periode emas pertumbuhan dan perkembangan anak. ASI mengandung zat gizi yang dibutuhkan anak dalam mendukung berkembangnya syaraf dan otak, sekaligus memberikan zat kekebalan atau imunitas, serta meningkatkan *bounding attachment* antara ibu dan anak [2, 3].

Namun, persentase ibu yang menyusui dengan ASI eksklusif terus mengalami penurunan karena adanya tantangan dalam pemberian ASI. Pada ibu bekerja misalnya, yang merasa kesulitan untuk memberikan ASI maupun memerah ASI-nya pada waktu kerja. Penyebabnya antara lain karena tidak adanya ruangan khusus menyusui, tidak fleksibelnya pemberian cuti melahirkan, bahkan ibu tidak diberikan kesempatan menyusui. Kenyataannya, hak pemberian ASI bagi ibu bekerja telah dilindungi oleh peraturan perundangan. [4-8].

Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah menetapkan peraturan yang melindungi pekerja perempuan untuk memberikan ASI eksklusif. Adapun ketetapan ini tertuang dalam SK Nomor 48/Men.PP/XII/2008, Nomor PER.27/Men/XII/2008, dan Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja, serta Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu [9].

Data Survei Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2012 menyebutkan bahwa prevalensi ASI eksklusif di Indonesia sebesar 42% dan tahun 2013 hanya mencapai 32,2%. Rendahnya cakupan pemberian ASI juga menjadi permasalahan di Yogyakarta. Cakupan ASI eksklusif di Yogyakarta pada tahun 2013 mencapai 69,7%. Hal ini menunjukkan belum terpenuhinya target pencapaian ASI eksklusif di Indonesia untuk bayi usia 0-6 bulan yaitu 80% [10]. Adanya penurunan angka cakupan pemberian ASI eksklusif disebabkan oleh pemberian informasi ASI yang kurang atau tidak merata, kondisi lingkungan yang belum mendukung untuk menyusui dan pola aturan di tempat kerja yang kurang mendukung [11,12].

Penelitian sebelumnya menunjukkan proporsi pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja sebesar 62,5%, dimana angka tersebut lebih rendah dari target nasional sebesar 80%. Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa produksi ASI yang kurang akibat tingginya beban kerja menjadi faktor rendahnya cakupan ASI eksklusif. Penelitian ini mengidentifikasi hubungan antara sikap, ketersediaan fasilitas, dan dukungan pengasuh terhadap pemberian

ASI eksklusif [13].

Keberhasilan pemberian ASI eksklusif salah satunya dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang memadai. Oleh sebab itu, pemerintah mewajibkan adanya ruang laktasi di tempat publik dan tempat kerja. Strategi ini diharapkan dapat memotivasi ibu bekerja untuk tetap dapat memberikan ASI. Selain itu, adanya ruang laktasi secara tidak langsung memiliki dampak pada kenyamanan dalam ibu dalam bekerja. Selain menyusui secara langsung, adanya ruangan khusus ini juga memudahkan ibu bekerja dalam mengumpulkan atau memerah ASI [14].

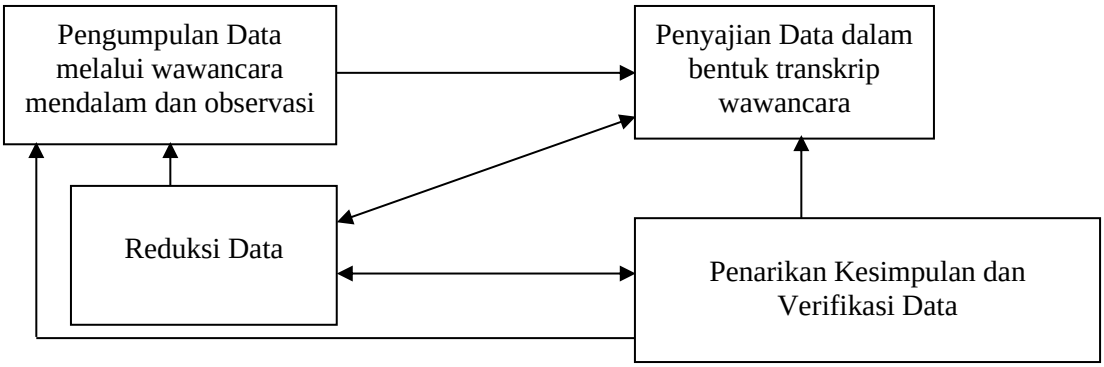
Salah satu Perguruan Tinggi di Yogyakarta memiliki sebagian besar pekerja perempuan yang masih dalam usia reproduksi sehingga memungkinkan terjadinya proses kehamilan, melahirkan dan menyusui. Meskipun demikian, kampus tersebut tidak memiliki fasilitas ruangan khusus untuk menyusui sehingga hal ini menjadikan tidak terpenuhinya hak privasi bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui atau mengumpulkan ASI (*pumping*). Beban kinerja yang tinggi serta aturan yang kurang fleksibel bagi pekerja perempuan yang menyusui juga menjadi faktor penghambat dalam pemberian ASI eksklusif.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pentingnya fasilitas laktasi di institusi pendidikan berdasarkan pengalaman ibu menyusui dan kebijakan pengelola dan pembuat kebijakan. Hasil penelitian digunakan sebagai dasar dalam membuat kebijakan tentang pengadaan fasilitas laktasi bagi ibu bekerja, khususnya di institusi pendidikan.

METODE

Penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus dilaksanakan selama enam bulan mulai April hingga September 2019 di salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta. *Setting* penelitian dipilih berdasarkan belum tersedianya fasilitas laktasi. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive* (*snowball sampling*) dengan informan utama sepuluh pekerja yang pernah atau sedang menyusui dan informan kunci adalah Wakil Rektor II, Kepala Biro SDM, Kepala Biro Umum dan Keuangan.

Peneliti telah mendapat *ethical clearance* dari Komisi Etik Universitas Respati Yogyakarta sebelum pengumpulan data. Data diperoleh dari hasil wawancara mendalam dan observasi melalui instrumen panduan wawancara. Hasil wawancara yang berupa rekaman, kemudian diterjemahkan dalam bentuk transkrip wawancara. Sebagai uji keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber antar informan, triangulasi metode, dan triangulasi teori. Analisis data menggunakan analisis isi (*content analysis*) Miles and Hubberman. Secara singkat, alur penelitian digambarkan pada bagan berikut.



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Informan

Informan utama pada penelitian ini adalah sepuluh pekerja pada salah satu Perguruan Tinggi di Yogyakarta yang memiliki pengalaman memerah dan menyimpan ASI saat bekerja, dengan karakteristik sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Informan Utama

Inisial	Umur (th)	Pendidikan	Status Pekerja
Informan NW	29 tahun	S2	Dosen
Informan DSA	28 tahun	S2	Dosen
Informan YYH	31 tahun	S1	Dosen
Informan AL	33 tahun	S2	Dosen
Informan FLA	35 tahun	S2	Dosen
Informan NK	27 tahun	S2	Dosen
Informan RW	30 tahun	S2	Dosen
Informan FMB	28 tahun	S2	Dosen
Informan LL	29 tahun	S2	Dosen
Informan V	30 tahun	S2	Dosen

Sumber : Data Primer, 2019

Adapun informan kunci merupakan pengelola dan pemegang kebijakan pada salah satu Perguruan Tinggi di Yogyakarta, meliputi Bagian SDM, Administrasi dan Umum, Keuangan, dan Wakil Rektor 2, dengan karakteristik sebagai berikut.

Tabel 2. Karakteristik Informan Kunci

Inisial	Umur (th)	Pendidikan	Bidang Kerja
Informan kunci DV	39 tahun	S2	SDM
Informan kunci MI	38 tahun	S1	Umum
Informan kunci VCH	35 tahun	S2	Keuangan
Informan kunci SS	34 tahun	S1	Wakil Rektor II

Sumber : Data Primer, 2019

2. Pengalaman Pekerja Saat Menyusui

Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan mengatakan tidak nyaman ketika memerah ASI saat bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya ruang khusus untuk menyusui. Informan harus mencari ruangan tertutup yang dapat digunakan sebagai ruang laktasi darurat.

"*Karena tidak ada ruang laktasi jadi ya saya ngumpet-ngumpet di bawah meja saya pakai kain yang dibawa dari rumah. Ya saya ngumpet-ngumpet dibawah meja kalau pas ga ada bapak-bapak disini, kalau ga ya ke ruangan teman yang memang tidak ada kaum lelaki disitu tapi tetep ya ngumpet-ngumpet, tidak nyaman."* (Informan NW).

"*Pengalaman saya ya mbak, saya pumping di meja kerja saya yang kebetulan meja kerja saya itu tidak ada sekat dan sangat terbuka sehingga saya menyiapkan peralatan pumping saya di meja kerja saya dan mengganggu saat mahasiswa konsul bu."* (Informan AL).

"*Biasanya saya memerah ASI itu di tempat shalat, di prodi, pakai kasur. Ya kalau nyaman nya sih tidak, tapi ya di nyaman-nyamanin ya mau bagaimana lagi."* (Informan FLA).

"*Awalnya malu-malu jadi saya minjem ruangannya Kaprodi untuk pumping tapi lama kelamaan kok repot ya jadi akhirnya saya menggunakan kerudung besar dan saya dobel."* (Informan LL).

Berdasarkan pengalaman tersebut, menurut Bagian SDM, sebetulnya sudah ada rencana akan memfasilitasi adanya ruang khusus untuk laktasi. Namun berbeda dengan Bagian Umum

sebetulnya dahulu ‘sempat’ ada, namun ruangan tidak dimanfaatkan secara optimal. Hal ini seperti yang disampaikan pada kuotasi berikut.

“Untuk kedepannya kita khusus membuat ruang laktasi, sehingga nanti tidak ada penyimpangan nanti ada ruang untuk makan untuk laktasi, ruang bekerja dan ibadah.” (Informan kunci DV).

“Memang kalau dari dulu ketersediaan sudah terfasilitasi namun belum digunakan secara optimal. Dulu di akademik kampus terus karena nggak optimal jadinya ruang tamu, kita sudah pernah melakukannya tapi kondisinya masih sama, banyak teman-teman yang melakukan laktasi di ruang masing-masing dan baru kemarin kita adakan dan itu permanen.” (Informan kunci MI).

Menurut salah satu informan, pengalaman kurang baik saat menyusui di tempat kerja adalah terkait penyimpanan ASI. Bagi ibu menyusui penyimpanan ASI sangat penting apalagi intensitas memerah ASI yang sering.

“Susah tetepan ya harusnya ada kulkas freezernya lah paling minimal banget karena satu hari itu bisa bisa 3-4 kali pumping.” (Informan DSA).

“Kalau pas awal-awal masuk itu tiga sampai empat kali. Ga nyaman.” (Informan YYH)

Selain itu, ibu bekerja kurang nyaman saat menyusui di tempat kerja dikarenakan padatnya aktivitas dan minimnya privasi sehingga harus dilakukan dengan terburu-buru.

“Kan kadang-kadang bekerja itu kan ngajar ya, dan kadang ngajar itu full. Nah itu jedanya cuma 15 menit, sedangkan pumping itu kan sampai setengah jam apalagi saya termasuk yang produksi ASInya tidak banyak jadi pumpingnya lama kadang terburu-buru dan waktunya kalau udah mepet terus untuk makan juga saya seringnya gak pumping kaya gitu.” (Informan NK).

“…tapi kadang ada juga karyawan laki-laki yang mungkin berkepentingan ke sini yang bikin tiba-tiba kaget dan itu kan akan membuat kita panik padahal kalau sedang pumping kita merasa panik itu akan mengurangi produksi ASI, butuh privasi yang pasti ya.” (Informan RW).

3. Kebutuhan Fasilitas Laktasi

Pengadaan fasilitas laktasi menjadi penting bagi pekerja yang sedang menyusui, terutama terkait penyimpanan ASI. Hal ini berarti menjadi kewajiban bagi institusi untuk menyediakan karena sudah merupakan kebutuhan dasar bagi ibu menyusui yang bekerja.

“Penting banget. Kan ASI itu harus disimpan. Kita kan kerja sampai sore, sedangkan pumping itu pagi kan walaupun kita keluar bawa kotak ASI tapi kan rempong gitu loh. Kalau ada kulkas kan lebih enak.” (Informan YYH).

Ketersediaan fasilitas menyusui merupakan salah satu pendukung keberhasilan pemberian ASI eksklusif bagi ibu bekerja. Selain membuat ibu dan bayi tenang dan nyaman, sesama ibu menyusui juga dapat saling berbagi informasi ketika menyusui bersama di ruang laktasi.

“Penting sekali ya karena kan itu salah satu faktor yang menentukan keberhasilan ASI eksklusif kemudian jika tidak didukung dengan fasilitas yang memadai saya rasa pemberian ASI eksklusif itu menjadi apa ya terhambat atau kadang-kadang belum sampai enam bulan udah terpaksa diberikan susu formula dan sebagainya.” (Informan NK).

“…dan bayinya juga tenang kan ga rame banyak orang jadi dia mau nenenpun lebih rileks, tapi kalau ternyata ibu banyak pikiran kan ASI nggak keluar.” (Informan FMB).

"Seharusnya penting karena kan ada ruangannya kita bisa ketemu sama yang sama-sama menyusui ya kan kemudian bisa lebih steril dan penting bagi ibu pekerja." (Informan LL).

Pernyataan-pernyataan informan utama terkait kebutuhan ruang laktasi, sesuai dengan pandangan pengelola Perguruan Tinggi yang beranggapan bahwa fasilitas tersebut sebenarnya penting karena mayoritas dosen dan karyawati termasuk dalam usia reproduksi.

"Karena pegawainya masih muda-muda ya perlu." (Informan kunci SS)

"Perlu sekali karena notabene hampir 80% pegawai atau dosennya adalah perempuan dan umurnya adalah produktif." (Informan kunci VNCH).

"Seharusnya ya memang ada minimal sarana salah satunya tempat duduk yang nyaman kemudian ruang yang privasi, kulkas atau freezer untuk menyimpan ASI. Itu minimal yang harus ada di ruang laktasi." (Informan kunci DV).

"Memang harusnya ada mbak karena itu kan memang kebanyakan pegawai perempuan sekitar 70% dan rata-rata mereka sudah pada berkeluarga semua dan memang itu suatu kebutuhan yang harus dipenuhi walaupun di ruangan masing-masing masih ada unik yang dimiliki sendiri-sendiri namun kita harus tetep memiliki fasilitas tersebut sebagai salah satu syarat." (Informan kunci MI).

4. Dukungan Pengelola

Seluruh informan utama mengatakan tidak pernah mendapat teguran dari pimpinan, baik Ketua Program Studi maupun Kepala Biro. Hanya saja, padatnya aktifitas yang membuat proses memerah ASI tidak maksimal.

"Kalau teguran sih enggak, cuma yang sedikit menganggu misalkan dibutuhkan jadi pada saat merah tiba-tiba ada kebutuhan kerja yang harus mendesak nah itu mau nggak mau saya harus stop." (Informan FLA).

"Hanya saja pernah suatu ketika misalnya sedang pumping ya tiba-tiba kerjaan itu datang. Kalau ditegur secara langsung sih tidak pernah." (Informan NW).

Terkait pengadaan fasilitas laktasi pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta, dukungan dari Pengelola sebetulnya ada, walaupun realisasinya ditentukan melalui rapat pimpinan. Keputusan tersebut berdasarkan usulan dengan melihat pentingnya kebutuhan tersebut dan mempertimbangkan sarana prasarana yang ada.

"Ruang laktasi memang dibutuhkan karena dari undang-undang harus dipenuhi oleh penyelenggara pelayanan sehingga harus disediakan seminimal mungkin dengan standar minimal yang layak, ada ACnya, ada tempat duduknya ada tempat penyimpananya, sehingga mungkin kelonggaran waktu untuk pulang pergi bagi si pegawai yang sedang menyusui kita meminimalisir adanya resiko di jalan dan sebagainya." (Informan kunci DV)

"Saya berharapnya diajukan tahun depan sebagai program utama karena kita kan sudah 1 tahun belum punya ruang laktasi." (Informan kunci VNCH).

"Prinsipnya kami mendukung ya, tinggal nanti inisiatornya siapa mengajukan bersurat disertai proposal ke Rektor. Setelah itu kita putuskan di level pimpinan apakah merupakan program prioritas." (Informan kunci SS).

Adanya dukungan suami, keluarga, atasan, dan rekan kerja sangat penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan fasilitas laktasi di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, semua informan ibu bekerja yang hamil dan menyusui menyatakan bahwa mereka

semua mendapatkan dukungan dari keluarga untuk memberikan ASI eksklusif kepada anaknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semua peserta dalam penelitian mengatakan bahwa suami, orang tua, dan mertua mereka mendukung keputusan mereka untuk berlatih menyusui secara eksklusif. Serta suami mereka mendukung dan mengharapkan yang terbaik untuk istri dan anak-anak mereka [8, 15]. Selain itu, bagian SDM telah memberikan keleluasaan waktu kepada ibu bekerja yang menyusui apabila mereka hendak memerah ASI di ruang laktasi. Atasan dan rekan kerja dari ibu bekerja yang menyusui juga memberikan dukungan kepada ibu bekerja yang menyusui agar tetap memberikan ASI eksklusif kepada anaknya [12].

5. Hambatan Pengadaan Fasilitas Laktasi

Walaupun kebutuhan menyusui bagi ibu pekerja itu penting, namun tidak mudah merealisasikan fasilitas tersebut. Ketersediaan ruangan, pengelola, dan urgensi pendanaan menjadi faktor utama yang menjadi penghambat tidak adanya fasilitas laktasi. Pernyataan tersebut sesuai kuotasi berikut ini.

"Kalau dari segi regulasi dari SDM memang sudah diajukan, karena kita memenuhi dari syarat pelayanan ketenagakerjaan tetapi dari regulasi pimpinan mungkin dianggap masih belum urgen atau hanya memenuhi standar-standar tertentu pada saat seperti akreditasi, jadi sebenarnya itu harus ada dan selain ruang laktasi yang harus ada juga klinik sebenarnya." (Informan kunci DV).

"Untuk pendanaan istilahnya relatif ya jika kita punya program dan kita diskusikan ya kita akan anggarkan dan sekarang di RKAT baru sepertinya belum termasuk soalnya itu ruangannya belum dipilih." (Informan kunci MI).

"Sebenernya kalau diajukan dari awal sih nggak ada kendalanya. Kita kan berpatok pada RKAT yang telah ditentukan dari universitas, jadi memang kalau sudah masuk dan dianggarkan kita tinggal melaksanakannya saja. Karena sekarang kita tidak bisa melaksanakan jika tidak ada sebuah perencanaan." (Informan kunci VNCH).

"Kalau pengadaan ruang laktasi belum pernah ya, karena mungkin belum jadi prioritas saat itu, pas akreditasi itu kita adakan tapi jujur aja kendalanya ke ruangan dan siapa pengelolanya belum tau." (Informan kunci SS).

Selain itu, kurangnya pemahaman terkait pentingnya fasilitas menyusui di tempat kerja menjadi faktor penghambat hak ibu bekerja dalam pemberian ASI.

"Sosialisasi tentang ruang laktasi dan bagaimana ruang laktasi terstandar belum ada, tapi saya kira karena karyawan sudah pada aware jadi mungkin sudah tau tentang aturan ruang laktasi." (Informan kunci SS)

Adanya kebijakan penyediaan fasilitas menyusui atau ruang laktasi bertujuan untuk mendukung keberhasilan program ASI eksklusif. Oleh sebab itu, setiap institusi diwajibkan menyediakan fasilitas tersebut bagi ibu bekerja yang sedang menyusui bayinya [4]. Institusi kerja juga menyusun aturan yang mendukung hak pemberian ASI eksklusif [16]. Meskipun demikian, implementasi kebijakan tersebut masih menemui banyak hambatan [5-7]. Penelitian ini menyebutkan bahwa belum adanya fasilitas menyusui pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta dikarenakan tidak adanya ruangan, kurangnya urgensi kebutuhan berdasarkan skala prioritas, serta belum adanya sumberdaya yang mengelolanya.

Oleh sebab itu, diperlukan analisis terhadap aspek sumberdaya dalam implementasi kebijakan ruang laktasi di tempat kerja sesuai Permenkes RI Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu dan PP Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif [17, 18]. Ketersediaan sumberdaya merupakan faktor penting untuk menunjang semua kebutuhan dalam

implementasi [8]. Adapun aspek sumberdaya dalam penelitian ini yaitu sumber daya manusia, pendanaan, serta sarana dan prasarana. Dalam penelitian ini, sumber daya manusia menjelaskan tentang siapa saja yang berperan dalam implementasi kebijakan fasilitas laktasi di institusi pendidikan. Sumber daya manusia ini penting dalam membuat sebuah kebijakan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu belum adanya fasilitas laktasi hingga saat ini dikarenakan belum adanya pengelola. Sebetulnya beberapa dosen telah memiliki sertifikat konselor ASI, namun belum dilakukan koordinasi dalam pengelolaan fasilitas laktasi.

Selain itu, penyuluhan atau pemberian konseling belum pernah dilakukan dari pengelola kampus kepada karyawan. Begitu pula tentang arahan bagaimana pengadaan fasilitas laktasi yang terstandar [11]. Selama ini, informasi mengenai ASI eksklusif didapat melalui seminar yang diikuti secara personal. Penyuluhan dan pelatihan ini diharapkan dapat mendukung implementasi kebijakan fasilitas laktasi di tempat kerja dengan baik [13, 14].

Faktor ketersediaan dana juga penting dalam implementasi sebuah kebijakan. Perencanaan program harus sesuai dengan alokasi dana yang dibutuhkan. Sehingga pendanaan juga menjadi syarat lancarnya pelaksanaan sebuah program. Pada penelitian ini, dana yang dialokasikan dalam penyediaan fasilitas laktasi di tempat kerja adalah usulan berdasarkan kebutuhan yang diputuskan dalam rapat pimpinan. Oleh sebab itu, apabila dana tidak tersedia, maka dapat menyebabkan hambatan dalam pelaksanaan kebijakan, antara lain untuk pelaksanaan sosialisasi dan pengadaan sarana prasana fasilitas menyusui [15].

Sarana dan prasarana juga merupakan faktor yang penting dalam implementasi sebuah program, sehingga program tersebut dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan. Tentu saja tidak hanya dari segi kuantitas, tetapi juga dengan kualitas yang baik. [4]. Hasil penelitian menunjukkan saat ini fasilitas laktasi yang dimiliki belum sepenuhnya layak. Tidak adanya ruangan yang sesuai dan terstandar, menyebabkan penyediaan fasilitas laktasi masih sangat minimal dari standar yang ditetapkan. Oleh sebab itu, diperlukan perencanaan terkait lokasi dan tata ruang dengan fasilitas yang memenuhi standar ruang dan fasilitas laktasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengadaan fasilitas laktasi di institusi pendidikan sangat penting, sehingga tidak adanya fasilitas laktasi menyebabkan ketidaknyamanan pekerja perempuan saat menyusui, memerah, dan menyimpan ASI. Hal ini dipengaruhi oleh adanya dukungan dari Pemegang Kebijakan dalam pengadaan fasilitas laktasi yang urgensinya ditetapkan melalui rapat pimpinan, keterbatasan ruangan, belum diketahui pengelolanya, serta belum adanya sosialisasi peraturan pemberian ASI dan pengadaan fasilitas laktasi terstandar di tempat kerja, khususnya institusi pendidikan.

Dengan melihat pentingnya fasilitas laktasi di tempat kerja berdasarkan aturan SK Nomor 48/Men.PP/XII/2008, Nomor PER.27/Men/XII/2008 dan Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja, serta Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu, maka Peneliti merekomendasikan beberapa saran bagi institusi pendidikan, perlu mengkaji ulang kebijakan terkait perencanaan pengadaan fasilitas menyusui, meliputi ruangan dan fasilitas yang terstandar; pengelolanya; dan pendanaan. Disamping memenuhi hak pekerja dalam menyusui, juga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman sehingga berdampak pada kinerja yang baik. Disamping itu, perlu dilakukan riset kajian evaluasi kebijakan pengadaan fasilitas laktasi di tempat kerja khususnya institusi pendidikan dengan desain penelitian *mixed method*, sehingga dapat diukur secara kuantitas dan kualitasnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Universitas Respati Yogyakarta atas pendanaan penelitian ini serta Pusat Kajian Perempuan dan Anak yang membantu proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kristiyansari W. ASI, Menyusui, dan Sadari. Yogyakarta: Nuha Medika; 2009
2. Roesli U. Inisiasi Menyusu Dini Plus ASI Eksklusif. Jakarta: Pustaka Bunda; 2005
3. Matondang, Corry S, et al. Aspek Imunologi Air Susu Ibu dalam Buku Ajar Alergi-Imunologi Anak. Jakarta: IDAI; 2008
4. Budiyanto AD, Yuwono AP. Hubungan Ketersediaan Fasilitas Penunjang Terhadap Keberhasilan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu yang Bekerja Sebagai Tenaga Kesehatan. Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan. 2015; 11(1)
5. Handayani H. Kendala Pemanfaatan Ruang ASI dalam Penerapan ASI Eksklusif di Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia; 2012
6. IDAI. Kendala Pemberian ASI Eksklusif; 2010. diakses pada tanggal 24 Januari 2019 dari http://www.idai.or.id/asi.asp
7. Kemenkes RI. Kendala Pemberian ASI Eksklusif. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan; 2011
8. Rizkianti A, et al. Analisis Faktor Keberhasilan Praktik Pemberian ASI Eksklusif di Tempat Kerja Pada Buruh Industri Tekstil di Jakarta. Jurnal Gizi Indonesia. 2014; 42(4): 237-248
9. SK Nomor 48/Men.PP/XII/2008, Nomor PER.27/Men/XII/2008 dan Nomor 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja serta Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu
10. Riskesdas. Laporan Nasional 2013. Jakarta: Badan Peneliti dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI; 2013
11. Rejeki S. Studi Fenomenologi: Pengalaman Menyusui Eksklusif Ibu Bekerja di Wilayah Kendal Jawa Tengah. Jurnal Ilmiah Bidan. 2008; 2(1): 1-44
12. Kun AS, et al. What Works to Improve Duration of Exclusive Breastfeeding: Lessons from The Exclusive Breastfeeding Promotion Program in Rural Indonesia. London: Springer; 2014
13. Giri IA dan Ayubi D. Determinan Perilaku Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif Pada Ibu Bekerja. Jurnal Kebidanan. 2013; 7(7)
14. Abdullah GI. Determinan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Bekerja di Kementerian Kesehatan RI Tahun 2012. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia; 2012
15. Sandra F, Syafiq A. Kajian Implementasi dan Kebijakan Air Susu Ibu Eksklusif dan Inisiasi Menyusu Dini di Indonesia. Jurnal Kebidanan dan Keperawatan Indonesia. 2010; 14(1): 17-24
16. Sara J, et al. Analysis of Breastfeeding Policies and Practices in Childcare Centres in Adelaide, South Australia. London: Springer; 2011
17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu
18. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif