

## Kajian Implementasi Kebijakan Ruang Laktasi di Sektor Pemerintah dan Swasta Kabupaten Purbalingga

Prawiti Sugeng Wijaya<sup>1</sup>✉, Soesanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> STIKES Paguwarmas Maos Cilacap, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

Sejarah Artikel:  
Diterima 5 Februari  
2017  
Disetujui 20 Juli  
2017  
Dipublikasikan 15  
September 2017

#### Keywords:

Policy  
Implementation,  
Government and  
Private Sector;  
Implementasi  
Kebijakan, Sektor  
pemerintah dan  
Swasta

### Abstrak

Kebijakan ruang laktasi di tempat kerja sudah ada, namun implementasi kebijakan tersebut masih banyak menemui hambatan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis implementasi kebijakan ruang laktasi yang diselenggarakan pemerintah dan swasta di kabupaten Purbalingga. Jenis penelitian kualitatif dengan 10 informan awal dan 2 informan tambahan. Hasil penelitian adalah Implementasi kebijakan ruang laktasi yang diselenggarakan oleh sektor pemerintah dan swasta di Kabupaten Purbalingga belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada (1) perusahaan belum mempunyai aturan internal mengenai laktasi (2) penanggungjawab ruang laktasi belum memenuhi syarat menjadi konselor ASI (3) pembinaan dari dinas hanya dilaksanakan di perusahaan swasta (4) strategi pemanfaatan ruang laktasi belum optimal (5) Dukungan pendanaan masih berfokus pada sarana prasarana (6) fasilitas ruang laktasi PT Royal Korindah masuk kategori cukup (54,2%), sedangkan di KPP Pratama Kabupaten Purbalingga masuk kategori kurang (33,3%).

#### Abstract

Lactation space policy at the workplace already exist, but implementation of these policies are still many obstacles. The purpose of research is to analyze the implementation of lactation space policy organized by the government and private sectors in Purbalingga district. Qualitative research with 10 initial informant and two additional informants. Results of the research is the implementation of space policy lactation organized by public and private sectors in Purbalingga has not been carried out in accordance with the provisions of (1) the company does not have internal rules regarding lactation (2) The person in charge of space lactation has not met the requirements to become a breastfeeding counselor (3) construction of offices were conducted in private companies (4) strategy is not optimal space utilization lactation (5) Support funding has focused on infrastructure (6) lactation room facilities PT Royal Korindah categorized enough (54.2%), whereas in STO District purbalingga in the category less (33,3%).

© 2017 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Jl. Raya Maos Kidul No.505, Karangreja, Maos, Kabupaten Cilacap,  
Jawa Tengah 53272, Indonesia  
E-mail: [wprawiti@yahoo.co.id](mailto:wprawiti@yahoo.co.id)

## PENDAHULUAN

ASI merupakan makanan pertama dan utama bagi bayi dan merupakan hak setiap bayi di dunia, dari berbagai sudut pandang ilmiah dapat dibuktikan bahwa ASI merupakan makanan bayi terbaik dan paling ideal, karena di dalam ASI mengandung semua zat gizi yang diperlukan dalam jumlah dan perimbangan yang tepat (Widuri, 2013). Adanya faktor protektif dan nutrisi dalam ASI menjamin status gizi bayi menjadi baik serta kesakitan dan kematian anak menurun. Beberapa penelitian epidemiologis menyatakan bahwa ASI melindungi bayi dan anak dari penyakit infeksi, sehingga UNICEF dan WHO merekomendasikan pemberian ASI pada bayi 0 – 6 bulan (Infodatin, 2014).

Masalah pemberian ASI menjadi salah satu *issue* kesehatan di dunia, rendahnya konsumsi ASI bagi bayi, salah satu penyebabnya adalah faktor lingkungan yang belum kondusif mendukung ibu untuk tetap dapat memberikan ASI Eksklusif, apalagi di era modern saat ini banyak perempuan usia produktif yang bekerja, sehingga dukungan dari perusahaan sangat diperlukan untuk keberhasilan menyusui. Hasil penelitian Weber (2011) menyimpulkan bahwa di negara Australia dukungan perusahaan terhadap karyawannya dalam melaksanakan laktasi dirasakan sangat sedikit (13%), kebanyakan karyawan (92%) tidak mendapatkan informasi dari manajer perusahaan tentang pilihan menyusui setelah bekerja. Sedangkan penelitian Tsai Su-Ying (2012) menyimpulkan bahwa untuk mendorong dan meningkatkan laktasi, tempat kerja harus menetapkan penyediaan ruang menyusui dan menjaga lingkungan yang nyaman dan bersih. Pengusaha harus memberikan dorongan dan dukungan untuk ibu yang bekerja untuk terus menyusui setelah kembali bekerja.

Kebijakan menyusui diperlukan sehingga bisa menjadi landasan bagi perusahaan untuk mendukung kegiatan laktasi karyawan. Beeston (2008) menyatakan di Ontario menyusui merupakan hak asasi yang tidak boleh

dilanggar, perusahaan tidak boleh mendiskriminasikan ibu hamil dan ibu menyusui karena dianggap melawan hukum, kebijakan perusahaan harus menguntungkan bagi ibu hamil dan ibu menyusui. Di negara Australia, Eldridge (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya sistem akreditasi perusahaan oleh Asosiasi Menyusui Negara Australia telah memberikan distribusi substansial untuk membangun praktek menyusui terbaik di negara tersebut.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia menargetkan cakupan pemberian ASI Eksklusif sebesar 80%, berdasarkan data yang diperoleh dari pusat data dan informasi Kementrian Kesehatan Republik Indonesia (2014), bahwa cakupan pemberian ASI Eksklusif secara nasional pada tahun 2013 adalah 54,3%, cakupan pemberian ASI Eksklusif di Jawa Tengah sebesar 58,4%, sedangkan cakupan pemberian ASI Eksklusif di Kabupaten Purbalingga selama 4 tahun berturut turut menunjukkan hasil yang meningkat namun masih belum memenuhi target (80%), seperti pada tahun 2011 cakupan ASI Eksklusif di Kabupaten Purbalingga sebesar 45,86%, tahun 2012 sebesar 49,46%, tahun 2013 sebesar 51,1% dan tahun 2014 adalah 63,4% (Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, 2013).

Pemerintah mempunyai kewajiban untuk menjamin hak bayi agar mendapatkan air susu ibu secara eksklusif, sehingga muncul beberapa kebijakan terkait ASI Eksklusif, yang tertuang di dalam UU No. 36 Tahun 2009 Pasal 128 menyatakan bahwa setiap bayi berhak mendapatkan ASI Eksklusif sejak dilahirkan selama 6 bulan kecuali ada indikasi medis, selama pemberian ASI Eksklusif ibu harus mendapat dukungan dari pihak keluarga, pemerintah dan masyarakat dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus. Penyediaan fasilitas umum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum (UU No 36 Tahun 2009). Selain Undang Undang No 36 Tahun 2009 juga terdapat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif

dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu di tempat kerja. Di Jawa Tengah peraturan tentang ASI Eksklusif terdapat pada Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 56 Tahun 2011 tentang Peningkatan Pemberian ASI di Jawa Tengah, dan untuk operasionalnya ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 463/ 203/ 2011 tentang Pembentukan Tim Pembina Peningkatan Pemberian ASI di Propinsi Jawa Tengah.

Implementasi Kebijakan Pemerintah tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan, sehingga perlu dilakukan studi implementasi sebagai suatu kajian mengenai kebijakan yang mengarah pada proses pelaksanaan. salah satu metode studi implementasi adalah pendekatan menurut Van Meter dan Van Horn yang menyatakan ada enam hal yang mempengaruhi kinerja implementasi yaitu (1) standar dan sasaran kebijakan (2) sumberdaya (3) hubungan antar organisasi (4) karakteristik agen pelaksana (5) kondisi sosial, politik dan ekonomi (6) disposisi implementor (Subarsono, 2012).

Di Kabupaten Purbalingga kebijakan ruang laktasi sudah mulai disosialisasikan oleh pemerintah, dan beberapa instansi sudah memiliki ruang laktasi, seperti di PT Royal Korindah dari sektor swasta dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Purbalingga dari sektor pemerintah, perlu dilakukan analisa implementasi kebijakan ruang laktasi yang diselenggarakan pemerintah dan swasta di kabupaten Purbalinggadengan menggunakan pendekatan van horn dan van meter untuk melihat sejauh mana implementasi kebijakan telah dilaksanakan dan hambatan apa saja yang ada dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, fokus penelitian di PT Royal Korindah dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten

Purbalingga. Informan awal ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara mendalam (*indepth interview*), observasi dan dokumentasi terhadap 8 informan awal yang terdiri dari pemimpin perusahaan, penanggungjawab ruang laktasi, dan 2 karyawan sebagai pengguna ruang laktasi. Informan tambahan adalah dari bagian promosi kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga dan bagian HPTK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga .

Teknik pengambilan data melalui wawancara mendalam terhadap informan awal dan tambahan, observasi langsung dilakukan bekerjasama dengan petugas LabKesDa Kabupaten Purbalingga untuk melihat sarana prasarana ruang laktasi. Dokumen digunakan sebagai data penunjang. Analisa data penelitian dilakukan saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data, terdiri dari (1) reduksi data yaitu setelah data hasil wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi terkumpulkan, peneliti memilah hal-hal pokok dan memfokuskan data (2) penyajian data yaitu data hasil penelitian disajikan dalam bentuk narasi (kalimat) (3) verifikasi data dengan penarikan kesimpulan oleh peneliti yang disajikan dalam bentuk deskripsi berdasarkan data-data hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Lokasi Penelitian**

PT Royal Korindah adalah perusahaan industri bulu mata palsu yang berdiri sejak tanggal 25 maret 1976, dengan status PMA (Penanaman Modal Asing) yang berlokasi di Jalan Banjarsari, Kelurahan Kembaran Kulon, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga. Jumlah karyawan saat ini sejumlah 4190 orang dengan pembagian pekerja perempuan 3602 orang dan pekerja laki laki sejumlah 588 orang. Salah satu upaya untuk menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, perusahaan mendirikan klinik “Royal Medical Centre” dengan 2 perawat yang bertanggungjawab di dalamnya, menyatu dengan bangunan klinik juga terdapat

ruang laktasi yang digunakan untuk pemerahan ASI dan edukasi kesehatan pekerja perusahaan.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Purbalingga terletak di jalan Letnan Jendral S. Parman No 43 Purbalingga, dengan wilayah kerja terdiri dari dua kabupaten yaitu Kabupaten Purbalingga dan Kabupaten Banjarnegara. Terdapat beberapa fasilitas yang disediakan oleh kantor sebagai bentuk pelayanan unggulan kepada wajib pajak, diantaranya adalah tempat bermain, kursi roda, perpustakaan dan ruang laktasi. Jumlah karyawan 83 orang, dengan pembagian 50 karyawan laki laki dan 33 karyawan perempuan.

Implementasi Kebijakan Ruang Laktasi di Sektor Pemerintah dan Swasta di Kabupaten Purbalingga meliputi enam aspek pendekatan Van Horn dan Van Meter yang meliputi standar dan kebijakan, sumber daya, hubungan antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, kondisi lingkungan sosial, politik dan ekonomi dan disposisi implementer.

#### **Implementasi Kebijakan Ruang Laktasi Berkaitan Dengan Standar Dan Sasaran Kebijakan Di PT Royal Korindah Dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Purbalingga**

Setiap kebijakan publik diharuskan mempunyai standar dan sasaran yang jelas sehingga memudahkan implementor untuk memahami dan melaksanakan kebijakan tersebut (Subarsono, 2012). Hasil penelitian Labbok (2008) menyatakan bahwa untuk mencapai cita cita bangsa dalam mencapai kesehatan reproduksi termasuk kelangsungan ASI didalamnya maka perlu sinergi yang kuat dari bidang kesehatan dan kebijakan suatu negara. Di Indonesia, kebijakan ruang laktasi sudah tercantum dalam perundang – undangan (UU Kesehatan No 36 Tahun 2009 dan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003) dan peraturan pemerintah (PP No 33 Tahun 2012 dan PerMenKesh No 15 Tahun 2013). Di tingkat Propinsi Jawa Tengah juga sudah terdapat PerGub mengenai laktasi, sedangkan untuk tingkat kabupaten, belum semua

kabupaten memiliki peraturan bupati maupun peraturan daerah terkait laktasi. Kabupaten Purbalingga termasuk kabupaten yang belum mempunyai peraturan mengenai laktasi, keadaan ini menyebabkan implementor kesulitan dalam melaksanakan kebijakan tersebut, dan dinas tidak mempunyai dasar yang kuat ketika akan melakukan pembinaan termasuk sanksi bagi perusahaan yang belum menerapkan ruang laktasi di perusahaannya.

Kondisi di atas tidak sesuai dengan pendapat Tachjan (2008) yang menyatakan bahwa kebijakan dengan pendekatan secara “*top-down*” dimulai dari keputusan-keputusan pemerintah, yang kemudian diturunkan sampai ke tingkat bawah sehingga memudahkan implementor dalam melaksanakan kebijakan tersebut. PerMenKes No 15 Tahun 2013 pasal 3 menyebutkan bahwa bentuk dukungan tempat kerja terhadap program ASI Eksklusif adalah dengan adanya peraturan internal, sedangkan untuk PT Royal Korindah dan KPP Pratama Kabupaten Purbalingga belum mempunyai peraturan internal mengenai laktasi . Di dalam pengadaan ruang laktasi, alasan kedua perusahaan juga berbeda, menurut informan inti, PT Royal Korindah mendirikan ruang laktasi karena didorong oleh kebutuhan karyawan, sedangkan KPP Pratama Kab Purbalingga mendirikan ruang laktasi karena masuk dalam program pelayanan unggulan untuk wajib pajak, sehingga sasaran sebenarnya lebih ke wajib pajak, bukan untuk karyawan. Kondisi tersebut sesuai dengan hasil penelitian Hilda (2009) yang menyatakan bahwa kebijakan yang ada dalam perusahaan belum bersifat mengikat sehingga perlu peningkatan status hukum dan belum ada komitmen kuat untuk mendukung ASI.

#### **Implementasi Kebijakan Ruang Laktasi Berkaitan Dengan Dukungan Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Materi Dan Sumber Daya Metode Di PT Royal Korindah Dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Purbalingga.**

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan

memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Sumber daya paling utama adalah sumber daya manusia (Subarsono, 2012). Tenaga terlatih pemberian ASI adalah tenaga yang memiliki pengetahuan atau keterampilan mengenai pemberian ASI melalui pelatihan, antara lain konselor menyusui dan telah mendapatkan sertifikat (PerMenkes No 15 Th 2013), sedangkan menurut Depkes RI (2007) Konselor menyusui adalah orang yang telah mengikuti pelatihan konseling menyusui dengan modul pelatihan standar WHO/UNICEF 40 jam. Sumber daya manusia di PT Royal Korindah cenderung lebih siap dalam pengadaan ruang laktasi dibandingkan dengan sumber daya manusia di KPP Pratama Kabupaten Purbalingga, penanggungjawab ruang laktasi PT Royal Korindah mempunyai latar belakang pendidikan kesehatan walaupun bukan konselor ASI, namun dengan latar belakang kesehatan dan pengalaman mengikuti seminar seminar tentang ASI membuat penanggungjawab ruang laktasi PT Royal Korindah lebih siap dalam mengelola ruang laktasi. Penanggungjawab ruang laktasi KPP Pratama Kabupaten Purbalingga adalah sub bagian umum yang tidak memiliki latar belakang pendidikan kesehatan, penanggungjawab tidak mengetahui peraturan mengenai pengadaan ruang laktasi yang baik, tidak mengetahui perundang undangannya, sehingga yang dilakukan adalah sebatas menyediakan ruangan dan peralatan yang dibutuhkan, dalam hal ini adalah kursi dan meja.

Hasil penelitian Anderson et.al (2015) menyatakan bahwa hal penting dalam mendukung tempat kerja ramah laktasi adalah komunikasi interpersonal dan strategi positif yang diterapkan. Pada kenyataannya strategi perusahaan sangat erat kaitannya dengan pemahaman penanggungjawab ruang laktasi terhadap pentingnya ASI bagi bayi . Upaya peningkatan pemanfaatan ruang laktasi di PT Royal Korindah dimulai dengan mengadakan training dan penyuluhan kepada karyawan, pembagian pin pada ibu menyusui, buku saku ASI dan buku pantauan harian. Sedangkan di

KPP Pratama Kabupaten Purbalingga, materi strategi untuk peningkatan pemanfaatan ruang pojok laktasi juga tidak ada, karena justru sasaran pengguna ruang laktasi bukan kepada pekerja namun lebih ke wajib pajak. Sumber pendanaan ruang laktasi PT Royal Korindah dikelola oleh bagian manajemen, penanggungjawab ruang laktasi bisa mengusulkan kebutuhan ruang pojok laktasi kepada manajemen, jika disetujui maka kebutuhan tersebut bisa terpenuhi. di KPP Pratama Kabupaten Purbalingga pendanaan ruang laktasi diatur oleh sub bagian umum. Hal ini sebenarnya sesuai dengan bunyi kebijakan di PerMenkes No 15 Th 2013, yaitu bersumber dari tempat Kerja, dan sumber lain yang tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Implementasi kebijakan ruang laktasi berkaitan dengan hubungan antar organisasi di PT Royal Korindah dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Purbalingga**

Dalam program implementasi kebijakan dibutuhkan komunikasi dan koordinasi yang baik antara dinas terkait. Di dalam PerMenkes No 15 Th 2013 disebutkan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengawasan harus melibatkan unsur tripartit dan organisasi profesi terkait, dalam hal ini pembinaan yang dimaksud meliputi advokasi, sosialisasi, dan bimbingan teknis peningkatan pemberian ASI Eksklusif; serta monitoring dan evaluasi.

Pada kenyataannya pembinaan yang ada di PT Royal Korindah belum terlaksana dengan baik, menurut informan inti pernah dilakukan pembinaan hanya saat perusahaan mengikuti lomba reproduksi sehat tingkat propinsi, sedangkan dari bagian promosi kesehatan DKK Kabupaten Purbalingga menyatakan bahwa pembinaan ruang laktasi PT Royal Korindah saat ini bersifat monitoring dan evaluasi melalui laporan bulanan perusahaan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga, sedangkan dari Dinas Tenaga Kerja pembinaan dilaksanakan dengan cara sosialisasi tetapi hanya perwakilan dari HRD yang diundang dengan materi mengenai kesejahteraan

karyawan, tidak terlalu fokus pada masalah ruang laktasi dan kebutuhan laktasi.

Untuk ruang laktasi di KPP Pratama Kabupaten Purbalingga tidak mendapat pembinaan baik dari Dinas Kesehatan Kabupaten maupun Dinas Tenaga Kerja. Penyebab tidak dilakukannya pembinaan oleh Dinas Kesehatan menurut informan dari bagian Promosi Kesehatan adalah karena terbatasnya jumlah SDM bagian Promosi Kesehatan, sehingga sasaran lebih ditujukan kepada perusahaan yang jumlah pekerja perempuannya lebih banyak, sedangkan Dinas Tenaga Kerja tidak melakukan pembinaan disebabkan karena KPP Pratama Kabupaten Purbalingga termasuk instansi pemerintah, sehingga tidak masuk dalam sasaran pembinaan.

Kurang baiknya koordinasi dan komunikasi antara perusahaan dengan dinas terkait menyebabkan kurang terkontrolnya implementasi ruang pojok laktasi di perusahaan, hal ini sesuai dengan pendapat Anggara (2014) yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi menuntut prosedur dan mekanisme kelembagaan yang memungkinkan struktur yang lebih tinggi melakukan kontrol agar implementasi berjalan sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan.

Jika dibandingkan dengan upaya pembinaan ruang laktasi di tempat kerja di negara lain, maka ada beberapa negara yang sudah mempunyai strategi pembinaan yang bagus seperti hasil penelitian Eldridge (2005) yang menyimpulkan bahwa adanya sistem akreditasi perusahaan oleh asosiasi menyusui negara Australia telah memberikan distribusi substansial untuk membangun praktek menyusui terbaik di negara tersebut. Beeston (2008) menyatakan di Ontario menyusui merupakan hak asasi yang tidak boleh dilanggar, perusahaan tidak boleh mendiskriminasikan ibu hamil dan ibu menyusui karena dianggap melawan hukum, kebijakan perusahaan harus menguntungkan bagi ibu hamil dan ibu menyusui.

### **Implementasi kebijakan ruang laktasi berkaitan dengan karakteristik agen pelaksana perusahaan di PT Royal Korindah dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Purbalingga**

Karakteristik agen pelaksana adalah tanggapan pemimpin perusahaan mengenai kebijakan ruang pojok laktasi dan usaha perusahaan untuk menghidupkan ruang pojok laktasi. Untuk pemimpin di PT Royal Korindah, dalam hal ini adalah bagian HRD perusahaan, terlihat cukup baik dalam mengelola ruang pojok laktasi, walaupun tidak begitu paham dengan dasar aturan perundangan mengenai ruang laktasi namun cukup bagus usaha dalam mendukung ruang pojok laktasi, hal ini terlihat dari kelengkapan ruang laktasi dan bagusnya koordinasi serta komunikasi antara bagian HRD dengan penanggungjawab ruang pojok laktasi. Kondisi tersebut sesuai dengan hasil penelitian Tsai Su-Ying (2012) yang menyimpulkan bahwa untuk mendorong dan meningkatkan laktasi, tempat kerja harus menetapkan penyediaan ruang menyusui dan menjaga lingkungan yang nyaman dan bersih. Selanjutnya, pengusaha harus memberikan dorongan dan dukungan untuk ibu yang bekerja untuk terus menyusui setelah kembali bekerja.

Untuk KPP Pratama Kabupaten Purbalingga, keterbatasan pengetahuan pimpinan mengenai ruang pojok laktasi menyebabkan kurang dalam pengelolaan baik secara kelola sarana prasarana maupun usaha untuk peningkatan pemanfaatan ruang pojok laktasi.

Keadaan ini sesuai dengan hasil penelitian Anderson et.al (2015) yang menyatakan bahwa ada 3 hal penting yang mendukung tempat kerja ramah laktasi, pertama komunikasi interpersonal dalam perusahaan, kedua adalah adanya faktor penghambat seperti faktor usia, jenis kelamin dan posisi jabatan, yang ketiga adalah strategi perusahaan dalam mensukseskan ruang laktasi

**Implementasi kebijakan ruang laktasi berkaitan dengan kondisi lingkungan sosial, politik, dan ekonomi pendukung kebijakan ruang laktasi di PT Royal Korindah dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Purbalingga**

Lingkungan sosial yang dimaksud adalah dukungan lingkungan sekitar termasuk masyarakat dengan adanya ruang pojok laktasi. Masyarakat belum banyak yang mengetahui mengenai adanya ruang laktasi di PT Royal Korindah, sedangkan di lingkungan internal PT Royal Korindah dengan adanya ruang laktasi maka sesama karyawan terutama pengguna saling mendukung dan juga berbagi edukasi dengan karyawan yang mempunyai balita namun tidak memerah ASI, kemudian dukungan juga terlihat dengan dulunya karyawan yang akan ijin memerah harus menunjukkan pin tanda pengenalan terlebih dahulu, sekarang satpam sudah lebih fleksibel dengan karyawan yang ijin ke ruang pojok laktasi. Dukungan pendanaan ada namun tidak disebutkan secara nominal, hanya dinyatakan penggunaannya disatukan dengan pendanaan klinik perusahaan.

Di KPP Pratama Kabupaten Purbalingga ruang laktasi didirikan sebagai pemenuhan persyaratan pelayanan unggulan perusahaan, sehingga sasaran lebih ke wajib pajak, namun wajib pajak yang memanfaatkan masih sedikit dikarenakan kurangnya pemahaman wajib pajak mengenai ASI dan waktu wajib pajak di kantor pajak tidak terlalu lama, justru ruang laktasi tersebut lebih dibutuhkan oleh karyawan yang menyusui dan mempunyai balita,

Pendanaan ada di bagian umum perusahaan, namun belum secara maksimal digunakan ditinjau dari minimnya fasilitas di ruang pojok laktasi. Minimnya dukungan perusahaan juga terjadi di negara Australia, sesuai dengan hasil penelitian Weber (2011) yang menyimpulkan bahwa di negara Australia dukungan perusahaan terhadap karyawannya dalam melaksanakan laktasi dirasakan sangat sedikit oleh karyawannya (13%), kebanyakan karyawan (92%) tidak mendapatkan informasi

dari manajer perusahaan tentang pilihan menyusui setelah bekerja.

Untuk dukungan pemerintah daerah sudah ada, terbukti dengan adanya peraturan mengenai laktasi, namun untuk kontrol di dalam implementasinya masih sangat kurang. Padahal menurut penelitian Labbok (2008) bahwa untuk mencapai cita-cita bangsa mencapai kesehatan reproduksi termasuk kelangsungan ASI didalamnya maka perlu sinergi yang kuat dari bidang kesehatan dan kebijakan di suatu negara.

**Implementasi Kebijakan Ruang Laktasi Berkaitan Dengan Respon Implementor Terhadap Kebijakan Ruang Laktasi Di PT Royal Korindah Dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Purbalingga.**

Meliputi pemahaman implementor terhadap kebijakan dan kemauan implementor untuk melaksanakan kebijakan tersebut. PT Royal Korindah termasuk dalam kategori perusahaan besar, sehingga tata kelola sudah bagus, termasuk MK3 perusahaan. Pengadaan ruang laktasi merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang masih memberikan ASI kepada balitanya. Pemahaman yang baik dari penanggungjawab ruang laktasi membantu dalam peningkatan kualitas dan pemanfaatan ruang. Hasil observasi peneliti bahwa untuk kelengkapan ruang sudah cukup baik (54,2%), terdapat 13 instrumen yang dibutuhkan dari total 24 instrumen menurut Peraturan Pemerintah Menteri Kesehatan No 15 Tahun 2013 tentang tata cara penyediaan fasilitas khusus menyusui atau memerah ASI di tempat kerja.

KPP Pratama Kabupaten Purbalingga mendirikan ruang laktasi sebagai bentuk pelayanan unggulan kepada wajib pajak. Tata kelola masih sangat minimal, sarana prasarana yang ada baru mencapai 33,3% dan masuk kategori kurang baik dengan dasar Peraturan Pemerintah Menteri Kesehatan No 15 Tahun 2013 tentang tata cara penyediaan fasilitas khusus menyusui atau memerah ASI di tempat kerja.

## SIMPULAN

Implementasi kebijakan ruang laktasi yang diselenggarakan oleh sektor pemerintah dan swasta di Kabupaten Purbalingga belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada, hal ini dikarenakan Implementasi kebijakan ruang laktasi berkaitan dengan standar dan sasaran kebijakan ruang laktasi di PT Royal Korindah dan KPP Pratama Kabupaten Purbalingga belum jelas, dikarenakan perusahaan belum mempunyai aturan internal mengenai laktasi.

Implementasi kebijakan ruang laktasi berkaitan dengan dukungan sumber daya manusia, sumber daya materi dan sumber daya metode di PT Royal Korindah dan KPP Pratama Kabupaten Purbalingga belum sesuai standar, dalam hal ini penanggungjawab ruang laktasi belum memenuhi syarat menjadi konselor ASI sehingga pelaksanaan strategi dan penggunaan dana yang ada belum optimal.

Implementasi kebijakan ruang laktasi berkaitan dengan respon implementor terhadap kebijakan ruang laktasi di PT Royal Korindah dan KPP Pratama Kabupaten Purbalingga sudah cukup baik dengan adanya ruang laktasi di masing masing perusahaan, hanya saja untuk pengadaan sarana prasarana dengan acuan PerMenKes No 15 Tahun 2015 (pasal 11), maka di PT Royal Korindah masuk kategori cukup (54,2%), sedangkan di KPP Pratama Kabupaten Purbalingga masuk kategori kurang (33,3%)

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J., Kuehl, R.A., Drury, M.S.A., Tschetter, L., Schwaegerl, M., Hildreth, M., Bachman, C., Gullickson, H., Yoder, J., Lamp, J. Policies Aren't Enough: The Importance of Interpersonal Communication About Workplace Breastfeeding Support. *Journal of Human Lactation*. Vol 31(2)260-266. DOI :10.1177/0890334415570059
- Anggara, S. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung : Pustaka Setia
- Anonim. 2009. *Undang undang Kesehatan*. Bandung : Fokus Media.
- Badan Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana. 2015. [Bp3akb.jatengprov.go.id/article/view/109](http://Bp3akb.jatengprov.go.id/article/view/109)
- Besar, D.S. dan Eveline, P.N. 2013. ASI dan Hak Bayi. <http://www.idai.or.id/public-articles/klinik/asi/air-susu-ibu-dan-hak-bayi.html>. Diakses tanggal 7 Agustus 2015
- Beeston, T., Ciniglio, A., Corstorphine, N., Gilmer, J., Gresham, h. J., Jefferies, L. 2008. *Creating A Breastfeeding Friendly Workplace*. <http://www.hrpa.ca/HRThoughtLeadership/Document/BreastfeedingFriendlyWorkplaceOPHAFinalSept2008.pdf>. Diakses tanggal 2 Juli 2015
- Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. 2013. *Profil Kesehatan Kabupaten Purbalingga Tahun 2013*. <http://dinkes.purbalinggakab.go.id/wp-content/uploads/2014/6/profil2013.pdf>
- Eldridge, S., Croker, A. 2005. *Breastfeeding Friendly Workplace Accreditation Creating Supportive Workplace for Breastfeeding Women*. *Pubmed*. Volume 13 No 2 Hal 17-22
- Gagen, J. S., Hollen, R., Walker, M., Cook, D.M., Yang, W. 2013. *Breastfeeding laws and Breastfeeding Practices by Race and Ethnicity*. *Women Health Issues*. *PubMed*. DOI : 10.1016/J.WHI.2013.11.001
- Hilda, H. 2009. *Kebijakan Peningkatan Pemberian ASI Eksklusif*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol3No5. <http://www.jurnalkesmas.ui.ac.id/index.php/kesmas/article/download/209/209>
- International Labour Organization. 2012. *Maternity Protection Resource Package : from Aspiration to Reality for All* .

- Breastfeeding Arrangements at Work. Geneva : ILO
- Johnson, A.M., Kirk R., Muzik, M. Overcoming Workplace Barriers.A Focus Group Study Exploring African American Mothers'Needs For WorkplaceBreastfeeding Support.Journal of Human Lactation Vol 31 No 3.425-433..DOI:10.1177/0890334415573001
- Lester and Stewart. 2000. Public Policy. An Evolution Ary Approach Belmont : Wadsworth
- Labbok, M. H. 2008. Transdisciplinary Breastfeeding Support: Creating Program and Policy synergy across the reproduktive continuum.International Breastfeeding Journal. BioMed Central 3:16. DOI:10.1 186/1746-4358-3-16.Diakses tanggal 7 Agustus 2015
- Pusat Data dan Informasi Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.2014.Situasi danAnalisisASIEksklusif.<http://www.de pkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin-asi.pdf>. Diakses tanggal 28 Juli 2015.
- Subarsono, A.G. 2012. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Surbakti, E. 2013.Rendahnya Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu yang Bekerja Lingkungan XX Kelurahan Kwala Berkala Kecamatan Medan Johor.Jurnal Ilmiah Punmed.Vol 9 N0 1 Mei-Agustus 2014
- Tachjan. 2006. Implementasi Kebijakan Publik. Bandung : Puslit KP2W Lemlit UNPAD
- Tsai, S.Y. 2013. Impact of a Breastfeeding Friendly Workplace on an Employed Mother's Intention to continue Breastfeeding After Returning to Work. BreastfeedingMedicineJournal.<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3616406/>.Diakses tanggal 5 Juli 2015
- Widuri, H. 2013.Cara Mengelola ASI Eksklusif Pada Ibu Bekerja. Yogyakarta : Pustaka Baru