

**PENGATURAN PENYEDIAAN RUANG ASI BAGI PEKERJA  
PEREMPUAN PADA PERUSAHAAN**

**Sylvana Murni Deborah Hutabarat**

Email: sylvana.hutabarat@ymail.com

**Siti Nurul Intan Sari Dalimunthe**

Email: sinuinsada@yahoo.com

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

**ABSTRAK**

Studi ini meneliti sejauh mana perusahaan Indonesia akan mematuhi undang-undang dan peraturan mengenai kewajiban mereka untuk menyediakan ruang ASI dimana menyusui dapat dilakukan secara pribadi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 36/2009 dan Peraturan Pemerintah No.33 / 2012 serta Peraturan Bersama Menteri Kesehatan, Menteri Pemberdayaan Perempuan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.48 / Men.PP / XII / 2008, PER.27 / Men / XII / 2008, 117 / Menkes / PB / XII / 2008. Studi ini juga akan menjelaskan kendala hukum dan teknis yang dihadapi perusahaan untuk menerapkan peraturan perundang-undangan di bidang ini.

**Kata Kunci:** Ruang Asi, Pekerja Perempuan, Perusahaan

**ABSTRACT**

*This study will investigate on how far Indonesian companies will comply with the laws and regulations with regard to their obligation to provide lactation room where a breastfeeding can be done in private as ruled in the Law No. 36/2009 and the Government Regulation No.33/2012 as well as Joint Health Minister, Women Empowerment Minister, Manpower and Transmigration Minister No.48/ Men.PP/XII/2008, PER.27/Men/XII/2008, 117/Menkes/PB/XII/2008 . The study will also describe the legal and technical constraints faced by the companies to implement the law and regulation in this area.*

**Keyword:** *lactation room, women workers, company*

## PENDAHULUAN

Harga kebutuhan pokok yang setiap tahunnya mengalami peningkatan mengakibatkan konsumsi setiap rumah tangga juga mengalami peningkatan. Awal tahun 2016, harga beberapa kebutuhan pokok mengalami kenaikan yang bervariasi antara Rp 8.000,- hingga Rp 8.000,-/kg yang cukup memberatkan masyarakat<sup>1</sup>. Penghasilan dari satu sumber saja seringkali tidak mencukupi. Keadaan ini mendorong pihak perempuan untuk ikut bekerja. Umumnya para perempuan yang memilih bekerja di industri terutama industri kecil adanya keinginan perempuan tersebut untuk meningkatkan pendapatan keluarga atau pendapatan dari suami, dikarenakan besarnya tanggungan keluarga dan besarnya konsumsi sebuah rumah tangga.

Perempuan yang telah menikah dan memutuskan untuk bekerja dituntut berperan ganda. Satu sisi sebagai pihak yang mengurus rumah tangga di sisi lain menjadi tenaga kerja dengan tanggung jawabnya. Kondisi perempuan yang bekerja menimbulkan banyak implikasi, salah satunya yaitu ikatan keluarga. Kondisi seperti ini berpotensi memunculkan konflik. Peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap perempuan, karena terkadang perempuan menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan pasangannya yang bekerja juga.<sup>2</sup> Penyeimbangan tanggung jawab peran ganda perempuan cenderung memberikan tekanan hidup karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memerlukan tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

Peran ganda yang dikerjakan oleh pekerja perempuan semakin terasa berat bila perempuan tersebut sedang dalam kondisi pasca melahirkan. Peran pekerja perempuan sebagai ibu pasti ingin memberikan yang terbaik bagi anaknya. Salah satu yang menjadi tanggung jawab seorang ibu adalah pemberian ASI (Air Susu Ibu) secara eksklusif. Organisasi Kesehatan Sedunia, WHO menilai ASI adalah sumber gizi terbaik bagi bayi dan batita atau bayi di bawah usia tiga tahun. WHO

---

<sup>1</sup> Wandu, Pos Kota, Ini Daftar Harga Kebutuhan Pokok yang Meroket di Awal 2016, <http://poskotanews.com/2016/01/02/ini-daftar-harga-kebutuhan-pokok-yang-meroket-di-awal-2016/>, diakses 23 Februari 2016.

<sup>2</sup> Triaryati, Nyoman, Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Volume 5 Nomor 1, Maret 2003, hal. 85 – 96.

mengatakan ASI memberi manfaat kesehatan seumur hidup. Misalnya, menurut WHO – orang yang pernah mendapat ASI sewaktu bayi memiliki kemungkinan lebih kecil menghadapi masalah berat badan atau obesitas dalam hidupnya kelak. Mereka juga kurang rentan terhadap diabetes dan tampil lebih baik dalam uji kecerdasan.<sup>3</sup>

Pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan mempunyai dampak yang positif baik bagi ibu maupun bayinya. Manfaat memberikan ASI bagi ibu tidak hanya menjalin kasih sayang, tetapi dapat mengurangi perdarahan setelah melahirkan, mempercepat pemulihan kesehatan ibu, menunda kehamilan, mengurangi risiko terkena kanker payudara, dan merupakan kebahagiaan tersendiri bagi ibu.<sup>4</sup> Pemberian ASI dapat membentuk perkembangan emosional karena dalam dekapan ibu selama disusui, bayi bersentuhan langsung dengan ibu sehingga mendapatkan kehangatan, kasih sayang dan rasa aman. Selain itu, kandungan ASI kaya akan karotenoid dan selenium, sehingga ASI berperan dalam sistem pertahanan tubuh bayi untuk mencegah berbagai penyakit. Setiap tetes ASI juga mengandung mineral dan enzim untuk pencegahan penyakit dan antibodi yang lebih efektif dibandingkan dengan kandungan yang terdapat dalam susu formula.

Tumbuh kembang bayi dan pemberian ASI eksklusif menjadi perhatian Pemerintah demi mendukung angka kesehatan bayi dan ibu. Peraturan-peraturan yang mendukung pemberian ASI eksklusif seperti dalam Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 128 Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Selain itu adanya dukungan Pemerintah melalui Peraturan Bersama antara Menteri Kesehatan, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja tanggal 22 Desember 2008. Melalui peraturan ini, semakin menegaskan adanya hak bagi pekerja perempuan khususnya yang menyusui agar mereka tetap bisa menyusui

---

<sup>3</sup>Lisa Schlein, “WHO: ASI adalah sumber gizi terbaik bagi bayi”, <http://www.voaindonesia.com/content/who-asi-sumber-gizi-terbaik-bagi-bayi/1719525.html>, diakses 10 Februari 2016.

<sup>4</sup>Departemen Kesehatan, “Banyak Sekali Manfaat ASI Bagi Bayi dan Ibu,” <http://www.depkes.go.id/article/print/1450/banyak-sekali-manfaat-ASI-bagi-bayi-dan-ibu-.html>, diakses tanggal 14 Februari 2016.

atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja. Di lain sisi, peraturan ini mendorong perusahaan untuk menyediakan Ruang ASI yang sesuai dengan standar kesehatan. Peraturan yang mendukung tentang fasilitas ruang ASI diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui Dan/Atau Memerah Air Susu Ibu. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

- a. Bagaimana pengaturan penyediaan ruang ASI bagi pekerja perempuan pada perusahaan swasta ?
- b. Apakah kendala-kendala yang dihadapi perusahaan swasta dalam menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan ?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum sosiologis atau empiris.<sup>5</sup> Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif-empiris. Secara normatif, penelitian ini mengacu kepada norma-norma serta asas-asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan secara empiris atau sosiologis dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Penelitian ini bersifat deskriptif karena ingin mengungkapkan kebenaran hukum terkait pengaturan penyediaan ruang ASI di perusahaan swasta.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Wanita**

#### **a. Pengertian Tenaga Kerja**

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

---

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press : Jakarta, 2006), hal. 43.

Tenaga kerja ini dipekerjakan oleh sebuah perusahaan. Pengertian perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah :

- (1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- (2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa dalam setiap perusahaan, terdapat tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan memiliki hak yang berbeda dengan tenaga kerja laki-laki, seperti hak melahirkan dan hak menyusui.

#### **b. Perlindungan terhadap Pekerja Wanita**

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, negara harus memberikan perlakuan yang layak dan adil bagi tenaga kerja, tidak terkecuali tenaga kerja perempuan. Salah satu hak tenaga kerja yang perlu dilindungi adalah hak menyusui bagi pekerja perempuan.

Kesempatan menyusui eksklusif semestinya di dapat oleh pekerja perempuan dengan cara diperbolehkannya mereka menyusui bayi atau memerah ASI pada waktu kerja di tempat kerja, selama tidak mengganggu kegiatan usaha. Namun pengusaha sering sekali menganggap bahwa hal tersebut akan berimplikasi pada ekonomi biaya tinggi dan mengganggu iklim usaha, sehingga daya saing industri menjadi rendah.<sup>6</sup>

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-

---

<sup>6</sup> Marlia Eka Putri AT, Tinjauan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja bagi Pekerja Perempuan, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* Volume 5 Nomor 3, September –Desember 2011, hal. 309.

hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan<sup>7</sup>. Menurut Pasal 49 ayat (2), Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyebutkan bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Dalam penjelasan pasal tersebut, yang dimaksud dengan “Perlindungan khusus terhadap kesehatan reproduksi” merujuk pada layanan kesehatan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi wanita, seperti menstruasi, kehamilan, kelahiran anak dan memberikan kesempatan untuk menyusui anak-anak mereka.

Dalam konsep hak-hak kesehatan reproduksi terdapat dua hak mendasar perempuan yang harus dipenuhi, yakni hak untuk hamil serta kehendak menyusui. Sementara di Indonesia, dengan kultur patriarki masih mendominasi, aktivitas menyusui masih belum lazim dipandang sebagai sebuah hak bagi perempuan. Pandangan masyarakat bahkan lebih sering melihat fase menyusui adalah sebuah kewajiban yang menuntut tanggung jawab penuh perempuan.<sup>8</sup> Oleh karena itu, salah satu hak tenaga kerja perempuan yang perlu dilindungi adalah hak menyusui. Dukungan program ASI Eksklusif harus dilakukan oleh Pengurus Tempat Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu.

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja menurut Pasal 83 **Undang-Undang Ketenagakerjaan**. “Memberi kesempatan sepatutnya bagi buruh/pekerja perempuan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja” adalah periode waktu yang disediakan oleh perusahaan pada

---

<sup>7</sup> Saeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 78.

<sup>8</sup> Desintha Dwi Asriani, *Gempita ASI Eksklusif Bagaimana Tubuh Perempuan ?*, (Yogyakarta : PKBI, 2013), hal. 48.

para buruh/pekerja wanita untuk menyusui anaknya, dengan mempertimbangkan ketersediaan tempat/ruangan yang dapat digunakan untuk maksud semacam itu menurut kondisi dan kemampuan finansial perusahaan, yang akan diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

## **2. Tinjauan Umum tentang ASI dan Ruang ASI**

Air Susu Ibu yang selanjutnya disingkat (ASI) menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, adalah cairan hasil sekresi kelenjar payudara ibu. Secara alamiah, seorang ibu mampu menghasilkan Air Susu Ibu (ASI) segera setelah melahirkan. Menurut Suradi (2008), ASI Eksklusif adalah pemberian ASI murni tanpa bayi diberi tambahan lain seperti cairan air putih, teh, madu, buah-buahan, maupun makanan tambahan seperti bubur susu atau bubur saring dan sebagainya, sampai usia bayi 6 bulan. Sedangkan menurut WHO, ASI Eksklusif adalah pemberian ASI saja pada bayi sampai usia 6 bulan tanpa tambahan cairan ataupun makanan lain. ASI dapat diberikan sampai bayi berusia 2 tahun.

Setiap bayi berhak mendapatkan ASI Eksklusif sejak dilahirkan selama 6 bulan, kecuali atas indikasi medis, berdasarkan Pasal 128 ayat (1) Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Air susu ibu selain sebagai sumber nutrisi dapat memberi perlindungan kepada bayi melalui berbagai zat kekebalan yang dikandungnya. ASI memberikan banyak manfaat bagi pertumbuhan dan perkembangan bayi, maka bayi yang berumur 0-6 bulan sedapat mungkin harus mendapatkan ASI eksklusif dari ibunya. Menyusui bayi mendatangkan keuntungan bagi bayi, ibu, keluarga, masyarakat, dan negara<sup>9</sup> :

### **a. Manfaat ASI Bagi Bayi**

- a) Ketika bayi berusia 6-12 bulan, ASI bertindak sebagai makanan utama bayi, karena mengandung lebih dari 60% kebutuhan bayi. Setelah berumur 1 tahun, meskipun ASI hanya bisa memenuhi 30% dari kebutuhan bayi, pemberian ASI tetap dianjurkan.

---

<sup>9</sup> Dwi Sunar Prasetyono, *ASI Eksklusif*, (Yogyakarta : DIVA Press, 2009), hal. 45.

- b) Para dokter menyepakati bahwa pemberian ASI dapat mengurangi resiko infeksi lambung dan usus, sembelit, serta alergi.
  - c) Bayi yang diberi ASI lebih kebal terhadap penyakit ketimbang bayi yang tidak memperoleh ASI.
  - d) ASI selalu siap sedia ketika bayi menginginkannya.
  - e) Apabila bayi sakit, ASI adalah makanan yang terbaik untuk diberikan kepadanya.
  - f) Bayi yang lahir prematur lebih cepat tumbuh jika diberi ASI.
  - g) IQ pada bayi yang memperoleh ASI lebih tinggi 7-9 poin ketimbang bayi yang tidak diberi ASI.
- b. Manfaat ASI Bagi Ibu
- a) Isapan bayi dapat membuat rahim menciut, mempercepat kondisi ibu untuk kembali ke masa prakehamilan, serta mengurangi risiko perdarahan.
  - b) Lemak disekitar panggul dan pada yang ditimbun pada masa kehamilan berpindah ke dalam ASI, sehingga ibu lebih cepat langsing kembali.
  - c) Risiko terkena kanker rahim dan kanker payudara lebih rendah.
  - d) Menyusui bayi lebih menghemat waktu.
  - e) ASI lebih praktis.
  - f) ASI lebih murah.
  - g) ASI selalu bebas kuman.
  - h) ASI dalam payudara tidak pernah basi.
- c. Manfaat ASI Bagi Keluarga
- a) Tidak perlu menghabiskan banyak uang untuk membeli susu formula dan peralatannya.
  - b) Jika bayi sehat, berarti keluarga mengeluarkan lebih sedikit biaya guna perawatan kesehatan dan menghemat waktu keluarga.
  - c) Penjarangan kehamilan lantaran efek kontrasepsi MAL dari ASI eksklusif.
  - d) Menghemat tenaga keluarga karena ASI selalu siap tersedia.
  - e) Keluarga tidak perlu repot membawa botol susu, dan lain sebagainya ketika bepergian.



- d. Manfaat ASI Bagi Negara
  - a) Menghemat devisa negara lantaran tidak perlu mengimpor susu formula dan peralatan lainnya.
  - b) Bayi sehat membuat negara lebih sehat.
  - c) Penghematan pada sektor kesehatan, karena jumlah bayi yang sakit hanya sedikit.
  - d) Memperbaiki kelangsungan hidup anak dengan menurunkan angka kematian.
  - e) Melindungi lingkungan lantaran tidak ada pohon yang digunakan sebagai kayu bakar untuk merebus air, dan peralatannya.
  - f) ASI merupakan sumber daya yang terus menerus diproduksi.

Kesempatan memberikan ASI eksklusif bagi bayi yang ibunya bekerja tetap harus diberikan, mengingat pentingnya ASI bagi kesehatan bayi. Salah satu cara memberikan ASI eksklusif pada bayi yang ibunya bekerja adalah dengan cara menyediakan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah ASI bagi pekerja perempuan di tempat kerja.

Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah ASI yang selanjutnya disebut dengan Ruang ASI menurut menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu adalah ruangan yang dilengkapi dengan prasarana menyusui dan memerah ASI yang digunakan untuk menyusui bayi, memerah ASI, menyimpan ASI perah, dan/atau konseling menyusui/ASI. Lebih lanjut dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Kesehatan tersebut, peralatan Ruang ASI di Tempat Kerja sekurang-kurangnya terdiri dari peralatan menyimpan ASI dan peralatan pendukung lainnya sesuai standar. Peralatan menyimpan ASI antara lain meliputi:

- a. lemari pendingin (*refrigerator*) untuk menyimpan ASI;
- b. gel pendingin (*ice pack*);
- c. tas untuk membawa ASI perahan(*cooler bag*); dan
- d. *sterilizer* botol ASI.

Sedangkan Peralatan pendukung lainnya antara lain meliputi:

- a. meja tulis;

- b. kursi dengan sandaran untuk ibu memerah ASI;
- c. konseling menyusui kit yang terdiri dari model payudara, boneka, cangkir minum ASI, spuit 5cc, spuit 10 cc, dan spuit 20 cc;
- d. media KIE tentang ASI dan inisiASI menyusui dini yang terdiri dari poster, foto, leaflet, booklet, dan buku konseling menyusui);
- e. lemari penyimpan alat;
- f. dispenser dingin dan panas;
- g. alat cuci botol;
- h. tempat sampah dan penutup;
- i. penyejuk ruangan (AC/Kipas angin);
- j. nursing apron/kain pembatas/ pakai krey untuk memerah ASI;
- k. waslap untuk kompres payudara;
- l. tisu/lap tangan; dan bantal untuk menopang saat menyusui.

### **1. Pengaturan Penyediaan Ruang ASI Bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan**

Peneliti mengajukan permohonan ke 10 perusahaan swasta yang ada di Jakarta Selatan. Dari 10 perusahaan tersebut ada 5 perusahaan yang belum menyediakan ruang ASI dan 5 perusahaan yang telah menyediakan ruang ASI. Namun, 2 dari 5 perusahaan tersebut, memiliki ruang ASI secara bersama-sama dengan perusahaan lainnya, dikarenakan penyediaan ruang ASI yang dikelola oleh manajemen gedung. Adapun 2 manajemen gedung yang menyediakan ruang ASI secara bersama-sama adalah Gedung TMC dan Gedung T. Tiga perusahaan menyediakan ruang ASI tersendiri yaitu :

- a. Perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman terbesar di dunia. (PT.N)
- b. Perusahaan elektronik (PT.P)
- c. Perusahaan global terkemuka yang bergerak di bidang pemrosesan dan pengemasan makanan dan minuman (PT. TP).

Sedangkan 5 perusahaan yang belum menyediakn ruang ASI bagi pekerja perempuan adalah 2 perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yaitu PT.

BM dan PT. BB, 2 perusahaan bergerak di bidang periklanan yaitu PT. GG dan PT. FPG dan 1 perusahaan yang bergerak di bidang *manufacturing* PT. JJ.

Dari 2 perusahaan yang menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan (PT. N dan PT. TP), diketahui bahwa penyediaan ruang ASI dilatarbelakangi oleh kepedulian perusahaan untuk memberikan kenyamanan bekerja bagi pekerja perempuan yang tetap ingin memberikan ASI eksklusif bagi bayinya, yang bertujuan pada peningkatan produktifitas kerja pekerja perempuan. Artinya penyediaan ruang ASI di perusahaan adalah inisiatif dari perusahaan sendiri yang peduli terhadap pekerja perempuan tanpa mengacu pada peraturan-peraturan mengenai ruang ASI yang ada. Sedangkan, PT. P menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dan untuk memberikan kenyamanan bagi pekerja wanita yang sedang menyusui. Perusahaan yang memberikan kenyamanan kerja bagi pekerja perempuannya memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja pekerja perempuan. Oleh karena itu, perusahaan berinisiatif untuk menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan sebagai bentuk kepedulian kepada pegawainya. Artinya penyediaan ruang ASI di perusahaan adalah inisiatif dari perusahaan sendiri yang peduli terhadap pekerja perempuan tanpa mengacu pada peraturan-peraturan yang ada.

Perusahaan-perusahaan yang telah menyediakan ruang ASI, telah menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan tanpa adanya diskriminasi bagi pekerja perempuan yang menyusui. Meskipun tidak diatur di dalam peraturan perusahaan, Surat Keputusan Perusahaan, SOP (*Standar Operating Procedure*) perusahaan, Perjanjian Kerja antara perusahaan dan pekerja perempuan, ataupun peraturan-peraturan perusahaan lainnya. Perusahaan-perusahaan tersebut sudah mengetahui hak-hak dan kewajibannya. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh dr. Trisye, Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia), bahwa perusahaan besar sudah lebih

sadar dalam penyediaan ruang ASI di tempat kerja, karena di dorong oleh faktor keuangan dan pemahaman yang lebih akan hak-hak pekerja perempuan.<sup>10</sup>

Faktor pendidikan pekerja wanita adalah salah satu yang melatarbelakangi perusahaan besar memiliki ruang ASI. Perusahaan yang merekrut karyawannya dengan mensyaratkan pendidikan formal sudah menyadari hak-hak karyawan yang wajib dipenuhi. Diharapkan bahwa dengan pendidikan pekerja perempuan yang tinggi maka orang tersebut akan sadar mengenai hak dan kewajibannya. Walau begitu peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan formal saja, tapi bisa juga didapat dari media televisi, radio, media sosial dan informasi yang lain. Pengetahuan yang luas akan mempengaruhi seseorang untuk bertingkah laku positif. Harapannya dengan pendidikan yang tinggi pekerja perempuan akan memanfaatkan ruang laktasi.<sup>11</sup>

Ruang ASI yang dikelola oleh manajemen gedung, dimana dalam satu gedung hanya terdapat satu ruang ASI untuk beberapa perusahaan. Gedung T terdiri dari 8 lantai dan 4 perusahaan dan Gedung TMC terdiri dari 19 lantai dengan 22 perusahaan. Jadi pemakaian ruang ASI dilakukan secara bersama-sama oleh perusahaan yang berbeda. Hal ini membuat pekerja perempuan merasa kurang nyaman dalam memerah ASI. Pada waktu istirahat, ruang ASI yang hanya berukuran 4 x 5m penuh dengan pekerja perempuan yang memerah ASI.<sup>12</sup> Akibatnya pekerja perempuan harus bergantian dalam memerah ASI.

Hal serupa juga dirasakan oleh karyawan pada gedung kedua (Gedung TMC) yang ruang ASI-nya hanya berukuran 3x3 m. Selain banyaknya pekerja wanita yang menggunakan ruang ASI pada jam istirahat, lokasi ruang ASI yang berada di lantai 1 menyulitkan beberapa pekerja perempuan yang bekerja di lantai yang berbeda<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan dr. Trisye, Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia), wawancara tanggal 31 Agustus 2017, pukul 15:38 wib.

<sup>11</sup> Is Susiloningtyas dan Dewi Ratnawati, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Ruang Laktasi di Puskesmas Gunung Pati Semarang, Jurnal Kebidanan, Volume IX, Nomor 01, Juni 2017, hal 59-67.

<sup>12</sup> Laksmi, pekerja perempuan pada perusahaan media di Gedung T, Jakarta Selatan, wawancara dilakukan pada tanggal 13 Oktober 2017, pukul 10.30 wib.

<sup>13</sup> Isti Eviana, pekerja perempuan pada perusahaan industri teknologi dan informasi dan komunikasi di Gedung TMC, Jakarta Selatan, pada tanggal 25 Oktober 2017, pukul 10.30 wib.

Jika mengacu kepada penjelasan Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa kewajiban penyediaan ruang ASI adalah pada perusahaan bukan kepada manajemen gedung. Harusnya perusahaan sudah mengetahui kewajibannya sehingga perusahaan menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Biro Hukum Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak terkait peraturan bersama antara Menteri Kesehatan, Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, 1177 /Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja, bahwa pernah dilakukan kegiatan sosialisasi tentang Peningkatan Pemberian ASI di tempat kerja selama waktu kerja, di pusat dan provinsi dengan mengundang Kementerian/Lembaga, Serikat Buruh dan Asosiasi Perusahaan.<sup>14</sup>

Namun, berbeda dengan hasil wawancara kepada 10 perusahaan swasta yang diteliti. Perusahaan tersebut mengatakan bahwa selama ini belum pernah dilakukan sosialisasi dan survei secara langsung oleh kementerian terkait. Seharusnya Kementerian terjun langsung ke perusahaan untuk memberikan sosialisasi dan mensurvey tersedianya ruang ASI di perusahaan-perusahaan swasta. Tindakan sosialisasi memang penting namun perlu adanya tindak lanjut setelah dilakukan kegiatan sosialisasi. Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Kesehatan dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak seharusnya menjalankan fungsi pengawasannya, sehingga tidak memberikan peluang pelanggaran oleh perusahaan.

Penyediaan fasilitas khusus menyusui dan/atau memerah ASI pada perusahaan dan manajemen gedung yang terdapat ruang ASI sudah cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari adanya pendingin udara, sofa, colokan listrik, dan dispenser, bahkan ada yang menyediakan *sterilizer* botol ASI. Namun, ada satu ruang ASI yang dikelola oleh manajemen gedung yang masih belum menyediakan lemari pendingin untuk menyimpan ASI. Ketika ditanyakan kepada manajemen gedung, penyediaan lemari pendingin akan segera dilakukan untuk memudahkan pekerja wanita menyimpan ASI setelah dipompa.

---

<sup>14</sup>Wawancara dengan Bagian Hukum Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 26 Oktober 2017, pukul 15.30 wib.

Namun, jika mengacu pada standar Peralatan ruang ASI dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu, ruang ASI tersebut, belum memenuhi standar, dikarenakan peralatan pendukung yang masih belum tersedia di ruang ASI, yang harus disediakan sendiri oleh pekerja perempuan yang menggunakan ruang ASI. Peralatan menyimpan ASI antara lain meliputi:

- a. lemari pendingin (*refrigerator*) untuk menyimpan ASI;
- b. gel pendingin (*ice pack*);
- c. tas untuk membawa ASI perahan (*cooler bag*); dan
- d. *sterilizer* botol ASI.

Sedangkan Peralatan pendukung lainnya antara lain meliputi:

- a. meja tulis;
- b. kursi dengan sandaran untuk ibu memerah ASI;
- c. konseling menyusui kit yang terdiri dari model payudara, boneka, cangkir minum ASI, spuit 5cc, spuit 10 cc, dan spuit 20 cc;
- d. media KIE tentang ASI dan inisiASI menyusui dini yang terdiri dari poster, foto, leaflet, booklet, dan buku konseling menyusui);
- e. lemari penyimpanan alat;
- f. dispenser dingin dan panas;
- g. alat cuci botol;
- h. tempat sampah dan penutup;
- i. penyejuk ruangan (AC/Kipas angin);
- j. nursing apron/kain pembatas/ pakai krey untuk memerah ASI;
- k. waslap untuk kompres payudara;
- l. tisu/lap tangan; dan
- m. bantal untuk menopang saat menyusui.

## **2. Kendala-Kendala yang Dihadapi Perusahaan Swasta dalam Menyediakan Ruang ASI bagi Pekerja Perempuan**

Meskipun banyaknya peraturan yang mengatur dan mewajibkan perusahaan untuk menyediakan ruang ASI, pada kenyataannya masih banyak yang melanggar. Hasil survei Kementerian Kesehatan (Kemenkes) pada 2016

terhadap 338 perusahaan di 19 provinsi menunjukkan baru 64,7% yang memiliki ruang ASI. Kondisi itu menyulitkan para ibu menyusui yang ingin memerah ASI di sela waktu bekerja.<sup>15</sup> Selama ini, pekerja perempuan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang tidak menyediakan ruang ASI, melakukan kegiatan pompa ASI di musholla, toilet, ruang rapat dan pantry. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan pekerja perempuan untuk memompa ASI karena tidak disediakan ruang yang khusus untuk memompa ASI di perusahaan. Selain itu, ASI yang dihasilkan dari memompa ASI di ruangan yang tidak bersih akan membuat ASI perah yang dihasilkan juga tidak steril untuk dikonsumsi oleh bayi.

Hal ini seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan dalam menyediakan fasilitas ruang ASI di perusahaan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari 5 perusahaan yang belum memiliki ruang ASI, ada beberapa kendala-kendala dalam penyediaan fasilitas ruang ASI di perusahaan yang ditemui, yaitu :

- a. Masih banyaknya perusahaan yang belum mengetahui peraturan tentang penyediaan ruang ASI di perusahaan.

Dua dari 5 perusahaan (PT. BM dan PT. GG) yang belum menyediakan ruang ASI belum mengetahui adanya peraturan yang mengharuskan perusahaan menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan yang menyusui anaknya. Hal ini harusnya menjadi tugas dari kementerian atau lembaga terkait yang meliputi Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Kesehatan dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak baik di tingkat pusat maupun provinsi untuk mensosialisasikan peraturan-peraturan tersebut kepada perusahaan-perusahaan swasta yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bagian Hukum Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, mengatakan bahwa pernah dilakukan kegiatan sosialisasi tentang Peningkatan Pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja di pusat dan provinsi dengan mengundang Kementerian dan lembaga terkait, Serikat Buruh

---

<sup>15</sup>Indriyani Astuti, "Perusahaan Wajib Sediakan Ruang Laktasi", (<http://www.mediaindonesia.com/news/read/116017/perusahaan-wajib-sediakan-ruang-laktasi/2017-08-04>), diakses 30 Oktober 2017.

dan Asosiasi Perusahaan. Selain itu, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Indonesia, telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja. Sosialisasi terkait Peraturan Menteri tersebut pernah dilakukan di beberapa provinsi, yaitu Provinsi Riau, Kaltim, Bali, Sumbar, Sumut, Malut dan Sumsel serta Kabupaten Berau dan Sumedang.<sup>16</sup>

Sosialisasi yang dilakukan oleh kementerian-kementerian tersebut harusnya tidak pada perusahaan-perusahaan besar saja, tetapi lebih kepada perusahaan-perusahaan kecil, mengingat ketersediaan ruang ASI di perusahaan hanya dapat ditemukan dalam perusahaan besar, dan tidak ditemukan di perusahaan-perusahaan kecil.

b. Ruang ASI bukan tuntutan yang penting dan bukan kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dr.Tresye, pihak pekerja menganggap ruang ASI bukanlah tuntutan yang penting. Bisa dilihat dari tuntutan-tuntutan demo yang dilakukan oleh buruh tidak pernah ada tuntutan mengenai kewajiban penyediaan ruang ASI di perusahaan. Ada pula kecenderungan pihak perusahaan untuk merekrut pekerja perempuan yang belum menikah. Perusahaan mencantumkan syarat tersebut sehingga ruang ASI bukan menjadi sebuah kebutuhan. Jadi pihak pekerja menganggap ruang ASI bukan tuntutan yang penting karena tidak membutuhkan.

Pimpinan perusahaan yang masih belum peduli terhadap hak pekerja perempuan.

Hak pekerja perempuan terhadap penyediaan ruang ASI memang belum menjadi prioritas utama perusahaan. Masih terdapat pemimpin yang tidak memiliki kepekaan untuk menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan. Padahal ruang ASI merupakan fasilitas yang wajib disediakan perusahaan sebagai hak pekerja perempuan. Banyaknya pimpinan perusahaan yang menargetkan pekerjaan, menyebabkan pemikiran bahwa penyediaan ruang ASI di tempat kerja dapat menghabiskan waktu pekerja perempuan. Padahal seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan bagian Hukum Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 26 Oktober 2017, pukul : 10.00 wib.



dalam suatu perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik dengan bawahan<sup>17</sup>. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya.

c. Keterbatasan ruangan di perusahaan.

Dikarenakan gedung perusahaan yang kecil dan karyawan yang cukup banyak, maka keterbatasan ruangan di gedung menjadi kendala dalam menyediakan ruangan ASI. Setiap tahun terjadi penambahan karyawan, sehingga membutuhkan lebih banyak ruangan untuk aktivitas pekerjaan. Perusahaan tidak langsung menambah ruangan atau pindah ke tempat yang lebih besar hanya karena jumlah pegawai bertambah. Perlu perhitungan yang matang untuk relokasi tempat kerja.

Keterbatasan dana perusahaan untuk membuat ruang ASI.

Sumber daya yang mendukung implementasi pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja meliputi: sumber dana, sarana dan prasarana, serta petugas ASI.<sup>18</sup> Perusahaan-perusahaan yang belum memiliki ruang ASI, juga belum mengalokasikan dana khusus untuk sarana dan prasarana ruang ASI di perusahaan. Pembuatan ruang ASI memang tidak murah namun sebenarnya wajib bagi perusahaan. Cara mengantisipasi pekerja perempuan yang membutuhkan ruang untuk memompa yaitu menggunakan ruang ibadah (mushola) atau ruang lainnya (ruang rapat, pantry, dll) sebagai tempat pengganti ruang ASI. Kondisi menggantikan ruang ASI dengan menggunakan ruang lain akhirnya menjadi biasa dan tidak ada upaya untuk merealisasikan ruang ASI yang layak.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- a. Pengaturan Penyediaan Ruang ASI Bagi Pekerja Perempuan pada perusahaan swasta masih belum diterapkan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Perusahaan pun menyediakan ruang ASI

---

<sup>17</sup> Erma Yulia dan Djudi Mukzam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 51 No. 2 Oktober 2017, hal. 22-31.

<sup>18</sup> Iis Maria, Implementasi Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Instansi Tempat Kerja di Kota Kediri, *Hospital Majapahit*, Vol.7 No. 2 November 2015, hal. 29.

berdasarkan kebutuhan dan inisiatif bukan berdasarkan kewajiban dari undang-undang. Pengaturan ruang ASI tidak sepenuhnya diatur dalam peraturan perusahaan.

- b. Kendala-kendala yang dihadapi perusahaan swasta dalam menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan yaitu :
  - a) Masih banyaknya perusahaan yang belum mengetahui peraturan tentang penyediaan ruang ASI di perusahaan.
  - b) Ruang ASI bukan tuntutan yang penting dan bukan kebutuhan.
  - c) Pimpinan perusahaan yang masih belum peduli terhadap hak pekerja perempuan.
  - d) Keterbatasan ruangan di perusahaan.
  - e) Keterbatasan dana perusahaan untuk membuat ruang ASI.

## 2. Saran

- a. Pengaturan penyediaan ruang ASI bagi pekerja perempuan pada perusahaan swasta bisa diatasi oleh beberapa pihak :
  - a) Pihak perusahaan, perusahaan perlu membuat kebijakan internal yang mengatur penyediaan ruang ASI bagi pekerja perempuan di perusahaan. Kepuasan kerja berbanding lurus dengan hasil kerja yang maksimal, jika pekerja merasa nyaman dan puas dengan dukungan dari perusahaannya maka perusahaan juga yang akan mendapat untung.
  - b) Pihak pemerintah, tidak berhenti hanya melakukan sosialisasi saja namun harus mau turun ke lapangan untuk mengawasi bahkan mengevaluasi keberhasilan dari kegiatan sosialisasi sebelumnya.
  - c) Pihak pekerja perempuan, menyadari hak-haknya dan mau berkoordinasi dengan perusahaan terkait penyediaan ruang ASI yang layak.
- b. Kendala-kendala yang dihadapi perusahaan swasta dalam menyediakan ruang ASI bagi pekerja perempuan diatasi dengan cara:
  - a) Kerjasama yang baik dari Kementerian terkait (Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia serta Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan

- Perlindungan Anak Republik Indonesia untuk mensosialisasikan kewajiban perusahaan dalam menyediakan ruang ASI di perusahaan.
- b) Menjadikan Ruang ASI sebagai tuntutan yang penting yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.
  - c) Pemberian sanksi bagi pimpinan dan perusahaan yang masih belum peduli terhadap hak pekerja perempuan oleh kementerian dan instansi terkait.
  - d) Penyediaan ruangan kosong di perusahaan untuk tersedianya ruang ASI di perusahaan.
  - e) Menyisihkan keuntungan ataupun dana perusahaan untuk membuat ruang ASI di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Dwi Sunar Prasetyono. *ASI Eksklusif*. Yogyakarta : DIVA Press, 2009.

Istanto, Sugeng. *Penelitian Hukum*. CV Ganda : Yogyakarta, 2007.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press : Jakarta, 2006.

### Artikel

Asyhadie, Saeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Asriani, Desintha Dwi. *Gempita ASI Eksklusif Bagaimana Tubuh Perempuan ?*. Yogyakarta : PKBI, 2013.

Eka Putri AT, Marlia. *Tinjauan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja bagi Pekerja Perempuan*. Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Volume 5 Nomor 3, September –Desember 2011.

Nyoman, Triaryati. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Volume 5 Nomor 1, Maret 2003.

Susiloningtyas, Is dan Dewi Ratnawati. *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Ruang Laktasi di Puskesmas Gunung Pati Semarang*. Jurnal Kebidanan, Volume IX Nomor 01, Juni 2017.

Maria, Iis. *Implementasi Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Instansi Tempat Kerja di Kota Kediri*, Hospital Majapahit, Volume 7 Nomor 2, November 2015.

Yulia Erma dan Djudi Mukzam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 51 Nomor 2, Oktober 2017.