Implementasi Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif dan Penyediaan Ruang Laktasi pada Ibu Bekerja di PT Jaya Dinamika Internasional Kabupaten Tangerang

Dini Anggraini*[1], Nurikah[2], Ahmad Rayhan[3]
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa[1,2,3]
*[1]e-mail: 1111220353@untirta.ac.id

ABSTRAK

Pemberian air susu ibu eksklusif dan penyediaan ruang laktasi di tempat kerja merupakan bagian dari perlindungan hak kesehatan ibu bekerja dan anak. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kebijakan pemberian ASI eksklusif serta hambatan penyediaan ruang laktasi di PT Jaya Dinamika Internasional, Kabupaten Tangerang. Penelitian menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif analitis. Data primer diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan pihak perusahaan dan informan terkait, sedangkan data sekunder bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan dokumen pendukung. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki ruang laktasi khusus sesuai standar, kebijakan internal mengenai waktu memerah ASI, fasilitas penyimpanan khusus, tenaga terlatih, dan program edukasi manajemen laktasi. Ruang serbaguna masih digunakan secara fleksibel, sedangkan pembinaan dan pengawasan pemerintah daerah belum berjalan berkelanjutan. Hambatan implementasi meliputi keterbatasan sarana, belum kuatnya komitmen kelembagaan, lemahnya pendampingan pemerintah, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung ibu menyusui. Pemenuhan fasilitas tersebut diperlukan untuk menjamin privasi, keamanan, kepastian hukum, dan keberlanjutan pemberian ASI eksklusif selama masa kerja. Diperlukan sinergi perusahaan dan pemerintah untuk memenuhi hak laktasi secara efektif.

Kata kunci : ASI Eksklusif; Hak Laktasi; Ibu Bekerja; Implementasi Kebijakan; Ruang Laktasi.

ABSTRACT

Exclusive breastfeeding and the provision of lactation rooms in workplaces are integral to protecting the health rights of working mothers and children. This study analyzes policy implementation and barriers to providing a lactation room at PT Jaya Dinamika Internasional, Tangerang Regency. An empirical juridical method with a descriptive analytical approach was employed. Primary data were collected through structured interviews with company representatives and relevant informants, while secondary data were obtained from legislation, books, journal articles, and supporting documents. The data were analyzed qualitatively through reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings show that the company has not established a dedicated lactation room that meets applicable standards, an internal policy governing breast milk expression during working hours, dedicated storage facilities, trained personnel, or lactation management education. A multipurpose room is still used flexibly, while local government guidance and supervision have not been conducted continuously. Implementation barriers include limited facilities, insufficient institutional commitment, weak governmental assistance, and a workplace culture that does not fully support breastfeeding employees. Effective lactation rights require coordinated company and government action through facilities, policies, education, and supervision.

Keywords **:** *Exclusive Breastfeeding; Lactation Rights; Lactation Room; Policy Implementation; Working Mothers.*

PENDAHULUAN

Pemberian air susu ibu (ASI) eksklusif merupakan upaya penting untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anak sekaligus memenuhi hak dasar anak. Konstitusi menjamin hak anak untuk hidup, tumbuh, berkembang, serta memperoleh perlindungan, dan menjamin hak setiap orang atas pelayanan kesehatan serta

jaminan sosial yang mendukung kehidupan bermartabat (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945). ASI mengandung zat gizi dan antibodi yang mendukung pertumbuhan, perkembangan, serta daya tahan tubuh bayi (Nurhidayati et al., 2023). Pemberian ASI eksklusif selama enam bulan pertama, kemudian dilanjutkan bersama makanan pendamping hingga usia dua tahun, menjadi rekomendasi kesehatan yang penting karena kegagalan pemberian ASI dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan bayi dan *stunting* (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2022; Sabrida et al., 2023).

Komitmen negara terhadap pemenuhan hak tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. Pasal 42 mengatur hak setiap bayi untuk memperoleh ASI eksklusif sejak lahir sampai usia enam bulan, kecuali terdapat indikasi medis, serta menempatkan keluarga, pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan pemberi kerja sebagai pihak yang wajib memberikan dukungan. Dukungan di tempat kerja tidak berhenti pada pemberian izin, tetapi juga mencakup penyediaan waktu dan fasilitas khusus bagi ibu untuk menyusui atau memerah ASI. Ketentuan tersebut dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 yang mengatur ruang khusus, sarana pendukung, tenaga terlatih, pendanaan, serta kesempatan bagi pekerja perempuan untuk memerah ASI selama waktu kerja.

Pada tingkat daerah, Pemerintah Kabupaten Tangerang menetapkan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 95 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. Peraturan tersebut memperkuat tanggung jawab tempat kerja dalam menyediakan fasilitas menyusui dan mendorong pembinaan serta pengawasan oleh pemerintah daerah. Arah kebijakan ini sejalan dengan penempatan urusan kesehatan masyarakat sebagai salah satu perhatian pembangunan daerah (Pemerintah Kabupaten Tangerang, 2025). Dengan demikian, pelaksanaan program ASI eksklusif bagi ibu bekerja membutuhkan hubungan yang terpadu antara regulasi, kebijakan internal perusahaan, fasilitas yang memenuhi standar, dukungan sumber daya manusia, dan pengawasan pemerintah.

Kebutuhan tersebut relevan dengan kondisi PT Jaya Dinamika Internasional di Kabupaten Tangerang. Sekitar 44,44% tenaga kerja perusahaan merupakan perempuan usia produktif dan terdapat 25 pekerja yang sedang hamil atau menyusui. Namun, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki ruang laktasi khusus. Pekerja perempuan masih memanfaatkan ruangan yang tersedia secara fleksibel ketika perlu memerah ASI. Keadaan ini memperlihatkan adanya jarak antara kewajiban normatif dan pelaksanaan di lingkungan kerja, terutama karena ruang yang digunakan belum dirancang untuk menjamin privasi, kebersihan, kenyamanan, serta keamanan penyimpanan ASI.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persoalan serupa terjadi di berbagai tempat kerja dan fasilitas publik. Wijaya dan Susanti (2018) menemukan bahwa pelaksanaan kebijakan ruang laktasi di perusahaan belum sesuai ketentuan karena belum adanya aturan internal, keterbatasan konselor ASI, pembinaan yang tidak berkelanjutan, dan pemanfaatan ruang yang belum optimal. Hasibuan dan Pohan (2022) juga menunjukkan bahwa penyediaan ruang laktasi di fasilitas publik memerlukan dukungan kebijakan, fasilitas, dan pengawasan yang konsisten. Pada konteks tempat kerja, dukungan perusahaan terbukti penting untuk memberi kepastian dan kesempatan bagi ibu bekerja agar tetap memberikan ASI eksklusif (Jamil & Sari, 2021). Di sisi lain, tanggung jawab pemerintah tidak hanya berbentuk penyusunan regulasi, tetapi juga pembinaan, pengawasan, dan pemenuhan hak laktasi secara nyata (Nurlaela et al., 2023).

Kajian mengenai implementasi kebijakan ASI eksklusif dan ruang laktasi di perusahaan swasta sektor industri di Kabupaten Tangerang masih terbatas. Penelitian ini karena itu bertujuan menganalisis implementasi kebijakan pemberian ASI eksklusif dan penyediaan ruang laktasi bagi ibu bekerja di PT Jaya Dinamika Internasional serta mengidentifikasi hambatan yang memengaruhi pelaksanaannya. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dan pemerintah daerah untuk memperkuat perlindungan hak ibu bekerja dan hak anak memperoleh ASI eksklusif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan yuridis dilakukan dengan menelaah ketentuan hukum yang mengatur pemberian ASI eksklusif, hak pekerja perempuan, kewajiban pemberi kerja, serta penyediaan fasilitas khusus menyusui. Pendekatan empiris dilakukan dengan membandingkan ketentuan tersebut dengan pelaksanaannya di PT Jaya Dinamika

Internasional, Kabupaten Tangerang. Data primer diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan pihak perusahaan dan informan terkait, sedangkan data sekunder berasal dari peraturan perundang-undangan, buku, artikel jurnal, prosiding, dan dokumen lain yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi kepustakaan. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui reduksi data, penyajian temuan berdasarkan aspek kebijakan dan fasilitas, serta penarikan kesimpulan dengan menghubungkan kondisi lapangan dan ketentuan hukum. Analisis terutama merujuk pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013, dan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 95 Tahun 2014.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Implementasi Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif dan Penyediaan Ruang Laktasi

Secara normatif, kebijakan pemberian ASI eksklusif dan penyediaan ruang laktasi merupakan bentuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan dan hak anak. Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 memberikan perlindungan khusus kepada perempuan dalam melaksanakan pekerjaan atau profesinya terhadap hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan berkaitan dengan fungsi reproduksi. Perlindungan tersebut diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013, dan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 95 Tahun 2014.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan di PT Jaya Dinamika Internasional belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan tersebut. Perusahaan belum menyediakan ruang laktasi khusus dan masih menggunakan ruang serbaguna berukuran sekitar 4 × 9 m² secara fleksibel. Penggunaan ruang serbaguna memang memberi tempat sementara bagi pekerja, tetapi belum menjamin privasi karena ruangan tidak dikhususkan untuk menyusui atau memerah ASI. Fasilitas penyimpanan yang tersedia juga belum digunakan secara khusus untuk ASI perah, sehingga aspek kebersihan dan keamanan penyimpanan belum dapat dipastikan.

Perusahaan juga belum memiliki kebijakan internal tertulis mengenai pelaksanaan program ASI eksklusif. Belum terdapat ketentuan khusus tentang waktu memerah ASI selama jam kerja, tata cara penggunaan ruang, pengelolaan penyimpanan ASI, penanggung jawab fasilitas, ataupun mekanisme pengaduan bagi pekerja yang mengalami hambatan. Pelaksanaan dukungan masih bergantung pada komunikasi informal dan respons perusahaan terhadap kebutuhan pekerja pada saat tertentu. Kondisi tersebut belum memberikan kepastian bagi ibu bekerja untuk menggunakan hak laktasi secara konsisten.

Aspek sumber daya manusia juga belum terpenuhi. Perusahaan belum memiliki tenaga terlatih atau konselor ASI dan belum menyelenggarakan edukasi manajemen laktasi secara terstruktur. Padahal, tenaga terlatih berperan memberikan informasi tentang teknik memerah, penyimpanan ASI, pengaturan waktu, dan pemecahan masalah menyusui. Tidak adanya edukasi membuat sebagian pekerja masih memandang kegiatan memerah ASI sebagai aktivitas yang berpotensi mengganggu target kerja.

Temuan setiap aspek implementasi diringkas dalam Tabel 1. Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh komponen utama, yaitu kebijakan internal, ruang khusus, sarana pendukung, kesempatan waktu, tenaga terlatih, edukasi, serta pembinaan pemerintah, belum terpenuhi secara optimal.

Tabel 1. Kesesuaian Implementasi Kebijakan ASI Eksklusif dan Ruang Laktasi

Aspek	Standar Kebijakan	Temuan Lapangan	Status dan Implikasi
Kebijakan internal	Terdapat aturan tertulis yang menjamin kesempatan menyusui atau memerah ASI, penggunaan ruang, penanggung jawab, dan mekanisme pelaksanaan.	Belum terdapat kebijakan internal khusus. Dukungan diberikan secara informal sesuai kebutuhan pekerja.	Belum sesuai. Hak pekerja belum memiliki kepastian operasional.
Ruang laktasi	Ruang khusus atau bagian permanen dari layanan kesehatan yang menjamin	Perusahaan menggunakan ruang serbaguna sekitar 4 x 9 m2 yang juga dipakai untuk kegiatan lain.	Belum sesuai. Privasi dan ketersediaan ruang tidak selalu terjamin.

	privasi, ketenangan, ventilasi, penerangan, dan kebersihan.		
Sarana penyimpanan dan kebersihan	Tersedia wastafel, air mengalir, tempat penyimpanan ASI, meja, kursi, dan perlengkapan pendukung sesuai kebutuhan.	Lemari pendingin tidak dikhususkan untuk ASI perah dan fasilitas pendukung belum lengkap.	Belum sesuai. Kebersihan dan keamanan penyimpanan belum terjamin.
Kesempatan selama waktu kerja	Pekerja diberi kesempatan menyusui atau memerah ASI pada waktu kerja tanpa diskriminasi.	Belum terdapat jadwal atau ketentuan tertulis. Pelaksanaan bergantung pada izin dan komunikasi informal.	Belum optimal. Pekerja berpotensi menunda pemenuhan kebutuhan laktasi.
Tenaga terlatih	Tersedia penanggung jawab atau tenaga terlatih yang mampu memberikan konseling dan motivasi menyusui.	Belum terdapat konselor ASI atau tenaga perusahaan yang mengikuti pelatihan konseling laktasi.	Belum sesuai. Pekerja tidak memperoleh pendampingan teknis.
Edukasi dan budaya kerja	Perusahaan memberikan edukasi dan membangun lingkungan kerja yang mendukung ibu menyusui.	Belum ada edukasi terstruktur. Masih terdapat kekhawatiran bahwa memerah ASI mengganggu produktivitas.	Belum optimal. Kesadaran dan pemanfaatan fasilitas rendah.
Pembinaan dan pengawasan	Pemerintah daerah melakukan sosialisasi, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut.	Pembinaan dan pemantauan dari Dinas Kesehatan belum dilakukan secara berkelanjutan.	Belum optimal. Perusahaan tidak memperoleh pendampingan dan koreksi yang memadai.

Sumber: Hasil penelitian, diolah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Hambatan Implementasi Kebijakan Ketersediaan Ruang Laktasi

Hambatan pertama berasal dari keterbatasan sarana dan prioritas penggunaan ruang. Ruang yang tersedia lebih banyak diarahkan untuk kebutuhan produksi, sedangkan fasilitas kesejahteraan pekerja perempuan belum ditempatkan sebagai kebutuhan tetap. Akibatnya, penyediaan ruang laktasi masih dianggap dapat dipenuhi melalui penggunaan ruangan lain. Cara ini belum menjawab kebutuhan privasi, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas setiap saat.

Hambatan kedua adalah belum kuatnya komitmen kelembagaan. Tidak adanya kebijakan internal membuat dukungan program ASI eksklusif tidak mempunyai standar, penanggung jawab, alokasi fasilitas, dan prosedur evaluasi. Ketika tidak ada aturan tertulis, pemenuhan hak pekerja bergantung pada kebijakan atasan dan kondisi operasional. Perusahaan juga belum mengalokasikan pelatihan bagi tenaga kesehatan atau pekerja yang dapat ditunjuk sebagai konselor ASI.

Hambatan ketiga berkaitan dengan pembinaan dan pengawasan pemerintah daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang belum melakukan sosialisasi, pendampingan teknis, pemantauan, dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap pelaksanaan ruang laktasi di perusahaan. Perusahaan dengan demikian belum memperoleh arahan terperinci mengenai penataan ruang, kelengkapan fasilitas, pembentukan kebijakan internal, dan pelatihan tenaga terlatih.

Hambatan keempat berasal dari budaya kerja dan kesadaran pekerja. Sebagian ibu bekerja merasa enggan memerah ASI selama jam kerja karena khawatir dianggap mengurangi produktivitas. Masih terdapat persepsi bahwa kebutuhan laktasi merupakan urusan pribadi, bukan bagian dari hak kesehatan pekerja. Kondisi ini dapat menimbulkan stigma dan membuat pekerja memilih menunda atau tidak memanfaatkan kesempatan memerah ASI.

Secara keseluruhan, hambatan implementasi berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi keterbatasan fasilitas, ketiadaan aturan perusahaan, tidak adanya tenaga terlatih, dan budaya kerja yang belum ramah ibu menyusui. Faktor eksternal meliputi pembinaan, koordinasi, dan pengawasan pemerintah daerah yang belum berkelanjutan. Kedua kelompok hambatan tersebut menyebabkan hak pekerja perempuan belum terlindungi secara efektif.

Pembahasan

1. Kesesuaian Implementasi dengan Perlindungan Hak Laktasi

Temuan penelitian memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik perusahaan. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 telah mengatur bahwa ruang ASI harus direncanakan berdasarkan jumlah pekerja perempuan, luas area kerja, pengaturan jam kerja, potensi bahaya, serta kebutuhan sarana dan prasarana. Ruang juga harus memenuhi persyaratan kesehatan dan didukung tenaga terlatih. Namun, ruang serbaguna yang digunakan perusahaan belum memenuhi sifat khusus dan permanen yang diperlukan untuk menjamin akses, privasi, dan kebersihan. Dalam kerangka sosiologi hukum, kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan norma belum otomatis menghasilkan kepatuhan apabila tidak diikuti komitmen organisasi, sumber daya, dan pengawasan (Amien et al., 2025).

Ketiadaan kebijakan internal menjadi persoalan penting karena hak yang telah dijamin undang-undang membutuhkan aturan operasional di tingkat perusahaan. Aturan internal dapat menentukan waktu memerah ASI, prosedur penggunaan ruang, tanggung jawab pengelola, larangan diskriminasi, dan mekanisme evaluasi. Temuan ini sejalan dengan Wijaya dan Susanti (2018), yang menemukan bahwa ketiadaan aturan internal menyebabkan implementasi ruang laktasi tidak jelas. Jamil dan Sari (2021) juga menunjukkan bahwa dukungan tempat kerja diperlukan agar ibu bekerja dapat mempertahankan pemberian ASI eksklusif. Dengan demikian, penyediaan ruangan tanpa kebijakan tertulis belum cukup untuk menjamin keberlanjutan program.

Dari sisi perlindungan hukum, hak laktasi merupakan bagian dari perlindungan fungsi reproduksi pekerja perempuan. Perlindungan tersebut seharusnya bersifat preventif melalui penyediaan fasilitas, pemberian kesempatan, dan pencegahan diskriminasi. Iskandar et al. (2025) menegaskan bahwa hak melahirkan dan menyusui membutuhkan pengawasan serta penegakan yang efektif agar tidak berhenti sebagai ketentuan normatif. Yanti dan Rosa (2025) juga menjelaskan bahwa perlindungan hak reproduksi di tempat kerja merupakan bagian dari keadilan gender dan hak konstitusional perempuan. Oleh sebab itu, pengabaian ruang laktasi tidak dapat dipandang hanya sebagai kekurangan fasilitas, tetapi juga sebagai belum terpenuhinya perlindungan substantif terhadap pekerja perempuan.

2. Penguatan Fasilitas, Edukasi, Budaya Kerja, dan Pengawasan

Keterbatasan tenaga terlatih dan edukasi memperlemah pelaksanaan program. Konselor atau tenaga terlatih dibutuhkan untuk membantu pekerja memahami manajemen laktasi dan menyelesaikan kesulitan saat memerah atau menyimpan ASI. Prihandani (2021) menunjukkan bahwa pelatihan konseling laktasi dapat memperkuat dukungan tenaga kesehatan terhadap keberhasilan ASI eksklusif. Sulistyawati (2020) juga memperlihatkan bahwa penyuluhan ASI perah di perusahaan membantu meningkatkan pengetahuan pekerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa program perusahaan perlu mencakup pendidikan, bukan hanya penyediaan ruang.

Pengetahuan dan komitmen pekerja turut berhubungan dengan praktik pemberian ASI eksklusif. Sari dan Nelasari (2023) menemukan hubungan antara pengetahuan, sikap, komitmen, manajemen laktasi, serta status pekerjaan dengan pemberian ASI eksklusif. Oleh karena itu, kekhawatiran pekerja bahwa memerah ASI mengganggu produktivitas harus diatasi melalui edukasi dan komunikasi kepada seluruh pekerja, termasuk atasan dan rekan kerja. Budaya kerja yang mendukung diperlukan agar ibu menyusui tidak menghadapi stigma ketika menggunakan waktu dan fasilitas laktasi.

Peran pemerintah daerah juga menentukan efektivitas kebijakan. Hasibuan dan Pohan (2022) menunjukkan bahwa fasilitas laktasi di ruang publik memerlukan kebijakan, pemeliharaan, dan pengawasan yang konsisten. Rahmi dan Agustina Harahap (2024) menegaskan bahwa implementasi program ASI eksklusif dipengaruhi sumber daya, koordinasi, dan dukungan pelaksana. Tanggung jawab pemerintah dengan demikian mencakup sosialisasi regulasi, pendampingan teknis, pelatihan konselor, pemantauan berkala, dan tindak lanjut terhadap ketidaksesuaian. Tanggung jawab tersebut sejalan dengan gagasan bahwa pemerintah harus memastikan hak laktasi benar-benar dapat digunakan, bukan hanya diakui secara formal (Nurlaela et al., 2023).

Lingkungan kerja yang ramah ibu menyusui juga merupakan bagian dari perspektif gender dalam kelembagaan. Indriyany et al. (2021) menekankan pentingnya kelembagaan yang berperspektif gender untuk mengurangi ketimpangan dan menyediakan ruang yang setara. Dalam konteks perusahaan, perspektif tersebut dapat diwujudkan melalui kebijakan nondiskriminatif, pengaturan waktu yang wajar, fasilitas yang aman, serta komunikasi bahwa kegiatan memerah ASI merupakan hak pekerja. Langkah ini dapat mempertemukan

kebutuhan produktivitas dan perlindungan kesehatan tanpa menempatkan keduanya sebagai kepentingan yang saling bertentangan.

Berdasarkan temuan penelitian, perbaikan perlu dilakukan secara bertahap. Perusahaan perlu menetapkan kebijakan internal, menyediakan ruang laktasi sesuai standar, mengkhususkan fasilitas penyimpanan ASI, menunjuk penanggung jawab, dan memberikan edukasi kepada seluruh pekerja. Pemerintah daerah perlu melakukan pembinaan dan evaluasi secara berkala serta memfasilitasi pelatihan konselor ASI. Sinergi tersebut diperlukan agar kebijakan tidak hanya terpenuhi secara administratif, tetapi juga digunakan secara aman dan nyaman oleh ibu bekerja.

SIMPULAN

Implementasi kebijakan pemberian ASI eksklusif dan penyediaan ruang laktasi bagi ibu bekerja di PT Jaya Dinamika Internasional, Kabupaten Tangerang, belum berjalan optimal. Perusahaan belum menyediakan ruang laktasi khusus yang memenuhi standar dan masih memanfaatkan ruang serbaguna. Kebijakan internal mengenai waktu memerah ASI, penggunaan ruang, penyimpanan ASI, penanggung jawab, serta perlindungan dari diskriminasi juga belum tersedia. Selain itu, perusahaan belum memiliki tenaga terlatih atau konselor ASI dan belum menyelenggarakan edukasi manajemen laktasi secara terstruktur.

Hambatan implementasi meliputi keterbatasan sarana, belum kuatnya komitmen kelembagaan, lemahnya pembinaan dan pengawasan pemerintah daerah, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung ibu menyusui. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas sesuai standar dan menetapkan kebijakan internal yang memberikan kepastian bagi pekerja. Pemerintah daerah perlu memperkuat sosialisasi, pendampingan, pelatihan, pemantauan, dan evaluasi. Sinergi kedua pihak diperlukan agar perlindungan hak ibu bekerja dan pemenuhan hak anak atas ASI eksklusif dapat dilaksanakan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Amien, A., Setiawan, A., & Damayanti, S. (2025). Kesenjangan Antara Norma Hukum dan Realitas Sosial dalam Kasus Pemecatan Massal Pekerja PT Danbi Internasional Garut: Analisis Sosiologi Hukum. *Equality: Law and Social*, *1*(2), 92–96. https://ejournal.risetanakbangsa.id/jhs/article/view/63

Hasibuan, R., & Pohan, F. S. A. (2022). Kebijakan Penyediaan Ruang Laktasi di Fasilitas Publik: Studi Kasus Plaza Medan Fair Kota Medan. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, *7*(2), 329–342. https://doi.org/10.22216/endurance.v7i2.748

Indriyany, I. A., Hikmawan, M. D., & Utami, W. K. (2021). Gender dan Pendidikan Tinggi: Studi tentang Urgensitas Kampus Berperspektif Gender. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, *6*(1), 55–72. https://doi.org/10.14710/jiip.v6i1.9376

Iskandar, D., Wulansari, D. P., Cantika, F., & Putra, T. R. (2025). Jaminan Hukum Hak Cuti Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *ADIL*, *7*(2), 13–26. https://adil.stihypm.ac.id/index.php/ojs/article/view/154

Jamil, M., & Sari, C. K. (2021). Dukungan Tempat Kerja terhadap Pemberian ASI Eksklusif Berdasarkan Permenkes Nomor 33 Tahun 2012 pada Ibu Bekerja di Kantor BUMN (PT PLN) Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan*, *12*(1), 8–13. https://doi.org/10.33666/jitk.v12i1.278

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *ASI Eksklusif*. https://keslan.kemkes.go.id/view_artikel/1046/asi-eksklusif

Nurhidayati, Tambunan, H., Saleha, S., Fatiyani, & Isniwati. (2023). *ASI Eksklusif dan Ruang Laktasi*. Selat Media Partners.

Nurlaela, W., Noor, M. T., & Nugraheni, N. (2023). Government's Legal Responsibility for Fulfilling Lactation Rights for Health Workers in Health Service Facilities. *Jurnal Hukum Dan Etika Kesehatan*, *3*(2), 35–51. https://doi.org/10.30649/jhek.v3i2.123

Pemerintah Kabupaten Tangerang. (2025). *5 Program Unggulan Bupati dan Wakil Bupati Tangerang*. https://tangerangkab.go.id/profil-konten/827

Peraturan Bupati Tangerang Nomor 95 Tahun 2014 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (2014).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui Dan/Atau Memerah Air Susu Ibu (2013).

https://www.peraturan.go.id/id/permenkes-no-15-tahun-2013

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan (2024).

Prihandani, O. R. (2021). Pelatihan Konseling Laktasi Tenaga Kesehatan untuk Mendukung Keberhasilan ASI Eksklusif. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, *4*, 2573–2577. https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/1058

Rahmi, A. A., & Agustina Harahap, R. (2024). Analysis of the Implementation of the Exclusive Breastfeeding Program in Labuhanbatu District Health Office. *Health Information: Jurnal Penelitian*, *16*(1), 83–95. https://doi.org/10.36990/hijp.v16i1.1369

Sabrida, O., Susanti, D., Winanda, M., Yusuf, N., Ramadhan, N., Marissa, N., Septivera, Y., Ramli, N., Phona, S. S., Ariani, P., Razianti ZB, C., Aslinar, Fajri, N., Ardilla, A., & Zulfadewina. (2023). *Evidence Based: Kupas Tuntas ASI dan Menyusui*. Media Sains Indonesia.

Sari, S. N., & Nelasari. (2023). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, Komitmen, Manajemen Laktasi, dan Status Pekerjaan dalam Pemberian ASI Eksklusif pada Bayi Usia 0-24 Bulan di Wilayah Puskesmas Kutabumi Pasar Kemis Kabupaten Tangerang Banten. *Indonesian Scholar Journal of Nursing and Midwifery Science*, *3*(3), 1138–1150. https://doi.org/10.54402/isjnms.v3i03.406

Sulistyawati, N. (2020). Penyuluhan ASI Perah pada Karyawan Perusahaan Garmen PT IGP Kasihan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Abdimas Madani*, *2*(2), 61–65. http://www.abdimasmadani.ac.id/index.php/abdimas/article/view/34

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (1945).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan (2023). https://peraturan.bpk.go.id/Details/258028/uu-no-17-tahun-2023

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. (1999).

Wijaya, P. S., & Susanti, E. M. (2018). Kajian Implementasi Kebijakan Ruang Laktasi di PT Royal Korindah Kabupaten Purbalingga Tahun 2017. *Indonesia Jurnal Kebidanan*, *2*(1), 1–13. https://doi.org/10.26751/ijb.v2i1.426

Yanti, E. F., & Rosa, M. (2025). Keadilan Gender dalam Dunia Kerja Pasca UU KIA: Analisis Hukum Tata Negara dan Hak Konstitusional Perempuan. *Madania: Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan Islam*, *15*(1), 11–20. https://journals.fasya.uinib.org/index.php/madania/article/view/843