



KONTRIBUSI RUANG LAKTASI PADA TEMPAT KERJA DI ERA KESETARAAN GENDER

Sendy Krisna Puspitasari
Universitas Airlangga
sendy.krisna.puspitasari-2022@pasca.unair.ac.id

Artikel info:

Submitted: 06-06-23; Review: 10-06-23; Accepted: 13-06-23

Abstract

The best investment for female employees to promote breastfeeding at work is the availability of lactation room. This research sought to explore the lactation room at work experiences from the perspective of employed women and field leaders. This research used an exploratory qualitative design with multi-perspective semi-structured interview. Snowball sampling was employed to recruit ten informants, field leaders (n=5) and employed women (n=5), from Surabaya City Department of Education. Interviews were conducted between January until April 2023 to capture informants' experiences with breastfeeding in the lactation room. Thematic analysis was used to analyse data. Four key themes that described experiences of lactation room emerged which further traversed three critical maternity phase: pregnancy, maternity leave, and return to work. The prevalent themes are: 1) Knowledge about the regulation and lactation room support benefits. Most informants only knew about the regulated three months maternity leave. 2) Perceptions and experiences of breastfeeding in the lactation room. As a result, experiences in lactation room fulfil breastfeeding needs. 3) Barriers to lactation room continuation, such as the absence of a socialization about lactation room, and 4) Recommendations to increase support for lactation room in the era of gender quality at work from an individual, organizational, and national level. This research finds that there is relevant strategy information for work managers or policy makers to create quality in the workplace that support for employed women.

Keywords: *lactation room; regulation; gender quality*

Abstrak

Investasi terbaik bagi pegawai perempuan untuk mempromosikan pemberian ASI di tempat kerja adalah tersedianya ruang laktasi. Penelitian ini berupaya mengeksplorasi ruang laktasi pada pengalaman kerja dari perspektif pegawai perempuan dan pimpinan bidang. Penelitian ini menggunakan desain kualitatif eksploratif dengan wawancara semi terstruktur multi perspektif. *Snowball sampling* digunakan untuk mengambil sepuluh informan, pimpinan bidang (n=5) dan pegawai perempuan (n=5), dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Wawancara dilakukan antara Januari hingga April 2023 untuk menangkap pengalaman informan dalam menyusui di ruang laktasi. Analisis tematik digunakan untuk menganalisis data. Empat tema kunci yang menggambarkan pengalaman ruang laktasi muncul yang selanjutnya melintasi tiga fase penting bersalin: kehamilan, cuti melahirkan, dan kembali bekerja. Tema yang diangkat adalah: 1) Pengetahuan tentang regulasi dan manfaat pendukung ruang laktasi. Sebagian besar informan hanya mengetahui tentang ketentuan cuti hamil tiga bulan. 2) Persepsi dan pengalaman menyusui di ruang laktasi. Hasilnya, pengalaman di ruang laktasi memenuhi kebutuhan menyusui. 3) Hambatan kelanjutan ruang laktasi, seperti belum adanya sosialisasi tentang ruang laktasi, dan 4) Rekomendasi untuk meningkatkan dukungan ruang laktasi di era kesetaraan gender di tempat kerja dari tingkat individu, organisasi, dan nasional. Penelitian ini menemukan bahwa adanya informasi strategi yang relevan bagi pengelola kerja atau pembuat kebijakan untuk menciptakan kesetaraan di tempat kerja yang mendukung ruang laktasi bagi pegawai perempuan.

Kata kunci: ruang laktasi; regulasi; kesetaraan gender

PENDAHULUAN

Peran perempuan yang bekerja memiliki kesempatan untuk memilih menyusui bayi di luar 6 minggu awal (Burns dkk., 2022). Banyak perempuan harus kembali bekerja 6 minggu setelah melahirkan merupakan dilema bagaimana memungkinkan tubuh pekerja secara fisik berada di tempat kerjanya sementara tubuhnya yang menyusui untuk terus memproduksi ASI (Porter & Oliver, 2016). Pemberian ASI eksklusif direkomendasikan selama usia 6 bulan pertama kehidupan bayi tanpa makanan tambahan apapun, setelah usia 6 bulan diberi makanan pendamping hingga usia 2 tahun, pemberian ASI dilanjutkan untuk meningkatkan status gizi agar menurunkan angka kematian anak (WHO & UNICEF, 2003).

Menurut (United Nations, 2022), kesetaraan gender dan modernisasi menciptakan terjadinya diferensiasi peran perempuan yang pada akhirnya memberikan kesempatan bagi perempuan sebagai individu untuk berpartisipasi dalam struktur ekonomi sebagai pekerja profesional dan pencari nafkah. Hal inilah yang seringkali diberlakukan kepada pekerja perempuan dalam hal pemenuhan hak-hak normatif tenaga kerja. Realitasnya, hak mendapatkan fasilitas cuti melahirkan, cuti haid, dan penyediaan ruang laktasi masih belum terpenuhi pada pegawai perempuan (Stellarosa dkk., 2019).

Penyediaan ruang laktasi di berbagai tempat kerja, ada yang tidak memenuhi syarat aksesibilitas karena posisi ruang laktasi tidak sebanding dengan tingkat kebutuhan (Syamsiah dkk., 2014). Polemik lain adalah peran perempuan dihadapkan pada kebijakan yang bertentangan dengan peraturan kesetaraan gender pada dunia kerja (Mastanora & Maimori, 2022). Kebijakan dalam pemenuhan hak perempuan perlu dilakukan untuk memperkuat peran perempuan bekerja yang menyusui di tempat kerja.

Adanya prevalensi perempuan bekerja menghentikan menyusui ASI eksklusif pada tiga bulan pertama mencapai lebih dari 75.7% (Kabede dkk., 2020). Perempuan sebagai pekerja mengalami kesulitan untuk mencapai ASI eksklusif selama 6 bulan karena waktu cuti hamil yang sedikit dan perempuan yang bekerja menghentikan menyusui secara dini karena terbatasnya pengetahuan perundang-undangan dan pengalaman memompa ASI serta cara penyimpanannya (Sulaiman dkk., 2018). Pimpinan dan pegawai tidak memiliki pengetahuan tentang peraturan menyusui dan perlindungan kehamilan yang ditawarkan oleh pemberi kerja (Barenes dkk., 2016). Terdapat kendala kurangnya lingkungan yang higienis dan peralatan yang diperlukan seperti pompa ASI dan botol, pendingin untuk penyimpanan yang aman (Ickes dkk., 2021).

Banyak faktor yang menjadi penghambat dalam menyusui adalah lingkungan kerja fisik yang tidak memiliki ketersediaan dan aksesibilitas ruang laktasi, persepsi sosial tentang menyusui kesulitan dalam memompa, rasa bengkak, sakit pada payudara, terganggu pengeluaran ASI disebabkan tekanan waktu, karakteristik lingkungan kerja, dan waktu cuti laktasi yang terlalu pendek (Hentges & Pilot, 2021). Banyak pimpinan yang menyerahkan tanggung jawab untuk meminta dukungan kepada ibu yang menyusui yang sudah terlalu terbebani untuk menyuarkan penyediaan ruang laktasi (Chow dkk., 2011). Ketersediaan ruang laktasi menjadi faktor kualitas lingkungan yaitu udara, kenyamanan suhu, pencahayaan, aspek alam, estetika berpengaruh pada psikologis perempuan menyusui (Rose, 2017).

Representasi perempuan yang meningkat memfokuskan perhatian pemerintah pada peraturan yang mempromosikan kesetaraan gender seperti cuti hamil, menyusui di tempat kerja, kembali bekerja pada usia tiga bulan (Wijaya & Soesanto, 2017). Dalam hal ini, Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik mendorong terwujudnya pemenuhan hak perempuan untuk dapat memberikan ASI eksklusif dalam jangka waktu minimal 6 bulan dan mewajibkan seluruh

pihak mendukung ketersediaan ruang laktasi di tempat kerja dan ruang publik. Kebijakan Pemerintah Kota Surabaya untuk mengakomodasi kebutuhan perempuan khususnya kebutuhan menyusui secara eksklusif. Oleh karena itu, adanya ruang laktasi sebagai fasilitas merupakan hak bagi perempuan di tempat kerja karena besarnya manfaat pemberian ASI eksklusif. Dukungan pemerintah berupa regulasi yang memungkinkan perempuan bekerja memiliki kesempatan untuk memberikan ASI eksklusif.

Hasil penelitian dari (Januraga & Edi Putra, 2019), Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui (LMKM) di fasilitas kesehatan Kota Surabaya menunjukkan kepatuhan tertinggi sebesar 93.9% dan kepatuhan terendah sebesar 30.5% karena adanya kebijakan ruang laktasi yang berjalan maksimal. Selain itu adanya implementasi SOP. Seperti yang dikatakan oleh (Date dkk., 2021) SOP dan kebijakan ruang laktasi yang dikomunikasikan kepada perempuan yang bekerja atau menyusui sangat mendukung keberhasilan program menyusui di pelayanan publik. Bahkan adanya pemerintah kota Surabaya untuk mensukseskan pencapaian ASI dengan diberdayakannya berbagai pihak dalam meningkatkan cakupan ASI eksklusif di tempat kerja (Surabaya.go.id, 2019).

Di Surabaya, terdapat instansi yang memiliki ruang laktasi dan menjadi *role model* di bawah naungan Pemerintah Kota Surabaya. Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai instansi pendidikan di bawah Pemerintah Kota Surabaya yang memiliki regulasi khusus tentang ruang laktasi dan fasilitas pendukungnya sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2014. Berdasarkan data, pegawai sebanyak 150 orang. Pegawai laki-laki berjumlah 106 orang, sedangkan pegawai perempuan berjumlah 44 orang. 50% dari total pegawai masuk dalam produktif. Setiap tahun setidaknya terdapat < 22 pegawai perempuan mengambil cuti melahirkan. Fenomena pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang mampu memberikan ASI eksklusif dengan adanya fasilitas ruang laktasi, membuat peneliti ingin mengkaji lebih jauh terutama kontribusinya di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian mengenai ruang laktasi bagi pekerja perempuan di tempat kerja khususnya di Kota Surabaya menarik untuk diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi adanya ruang laktasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya di antara pegawai perempuan dan pimpinan, untuk mendapatkan pemahaman tentang kekhususan lokal yang membentuk fenomena ini. Penelitian ini juga dapat menginformasikan intervensi yang tepat untuk menciptakan tempat kerja yang mendukung kesetaraan gender.

KAJIAN PUSTAKA

Ruang Laktasi

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, pada pasal 30 ayat 4 mengenai tata cara penyediaan fasilitas khusus menyusui dan/atau memerah ASI. Pengelola tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI Eksklusif. Ketentuan dukungan program ASI Eksklusif di tempat kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan antara pengusaha dan pekerja/buruh, atau melalui perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Pengelola tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan.

Dasar hukum pengadaan ruang laktasi adalah Peraturan Menteri Kesehatan No 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu. Dalam penyediaan ruang laktasi, pengelola tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum perlu memperhatikan unsur-unsur dimulai dari perencanaan, sarana dan prasarana, ketenagakerjaan serta pendanaan. Unsur yang kedua adalah sarana dan prasarana, dalam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) Ruang ASI diselenggarakan pada bangunan yang permanen, dapat merupakan ruang tersendiri atau merupakan bagian dari tempat pelayanan kesehatan yang ada di Tempat Kerja dan Tempat Sarana Umum.
- (2) Ruang ASI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan kesehatan.
- (3) Setiap Tempat Kerja dan Tempat Sarana Tempat Umum harus menyediakan sarana dan prasarana Ruang ASI sesuai dengan standar minimal dan sesuai kebutuhan.

Pasal 10

Persyaratan kesehatan Ruang ASI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) paling sedikit meliputi:

- a. tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 m² dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui;
- b. ada pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup;
- c. lantai keramik/semem/karpet;
- d. memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup;
- e. bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi;
- f. lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan;
- g. penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan;
- h. kelembapan berkisar antara 30-50%, maksimum 60%; dan i. tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.

Penyediaan waktu dan fasilitas khusus untuk mendukung perempuan dan bayi secara penuh selama pemberian ASI (Ara dkk., 2018). Adanya fungsi dari penyediaan ruang laktasi juga memberikan perlindungan dan hak anak dalam mendapatkan ASI eksklusif, serta meningkatkan dukungan dari pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan keluarga (Ariani dkk., 2019). Pemberian ASI eksklusif pada bayi mampu mencegah resiko stunting karena pada dasarnya ASI mengandung protein dan lemak yang penting bagi pertumbuhan fisik bayi, kecerdasan anak dapat terbentuk melalui kandungan DHA, taurin, AA di dalamnya (Ayuningtyas dkk., 2018). Oleh karena itu, pemberian ASI eksklusif pada bayi di 6 bulan pertama sangat penting dengan catatan tidak mengganti atau menambahkan bahan makanan/minuman lain termasuk air putih.

Kesetaraan Gender antara Bekerja dan Menyusui

Konsep gender berbeda dengan seks. Gender ada untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dalam sosial dan kultural. Sifat gender dapat dipertukarkan. Sedangkan seks tidak dapat dipertukarkan karena kodrat Tuhan yang berkaitan dengan dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu (Fakih, 2013).

Dalam konteks perbedaan gender, ada beberapa hal yang dapat dipahami, yaitu 1) ketidakadilan dan diskriminasi gender, berkaitan dengan perbedaan peran dan posisi antara perempuan dan laki-laki, baik secara langsung berwujud dampak peraturan dan kebijakan yang menimbulkan berbagai ketidakadilan yang berakar dalam adat, norma, dan struktur dalam masyarakat; 2) kesetaraan dan keadilan gender, berkaitan dengan status dan dapat memiliki kondisi yang sama tanpa membedakan perempuan dan laki-laki, baik dalam bidang politik, sosial, budaya, dan sebagainya (Ilyas, 2010).

Kesetaraan gender adalah proses dan perlakuan adil baik kepada perempuan dan laki-laki. Komponen kunci keberhasilan pengarusutamaan gender ditentukan ada tidaknya kerangka kebijakan yang mendukung pembangunan yang memiliki perspektif gender dan sumber daya

manusia yang mampu melakukan pengintegrasian gender (Siregar dkk., 2020). Kesetaraan gender membuka kesempatan bagi perempuan untuk aktualisasi diri dalam memiliki peran mengambil keputusan dalam memilih dan memutuskan menyusui atau tidak (Bueskens, 2018). Perusahaan telah menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan tanpa adanya diskriminasi bagi pekerja perempuan yang menyusui (Suhada, 2021). Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwa kesetaraan pada perempuan adalah yang paling menentukan dan terpenting dari yang lain sehingga mendapat perhatian yang lebih (Fakih, 2013).

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif eksploratif. Proses penelitian dimulai dari menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang digunakan pada penelitian dan dalam pengumpulan data peneliti tidak menggunakan angka namun memberikan interpretasi (Fitrah & Luthfiyah, 2017). Penggunaan pendekatan multi perspektif sangat efektif untuk triangulasi dan memastikan pemahaman informan yang lebih kaya informasi karena pimpinan menciptakan budaya tempat kerja yang mempengaruhi kontribusi ruang laktasi dan perilaku perempuan bekerja menyusui.

Penelitian menggunakan wawancara semi terstruktur multi perspektif dilakukan dengan cara bertatap muka dengan pimpinan dan pegawai perempuan yang berkerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Peneliti memilih kantor tersebut sebagai model pimpinan yang memberikan cuti hamil selama tiga bulan yang diundangkan. Selain itu, Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki ruang laktasi dan fasilitas pendukung bagi para pegawai perempuan yang menyusui. Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki 44 pegawai perempuan. 50% dari total pegawai perempuan terdapat < 22 pegawai perempuan mengambil cuti melahirkan. Dinas Pendidikan memiliki lima bidang yaitu Sekretariat, Guru dan Tenaga Kependidikan, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Pendidikan Anak Usia Dini & Pendidikan Non-Formal. Peneliti mewawancarai lima pimpinan bidang dan lima pegawai perempuan pada lima bidang Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

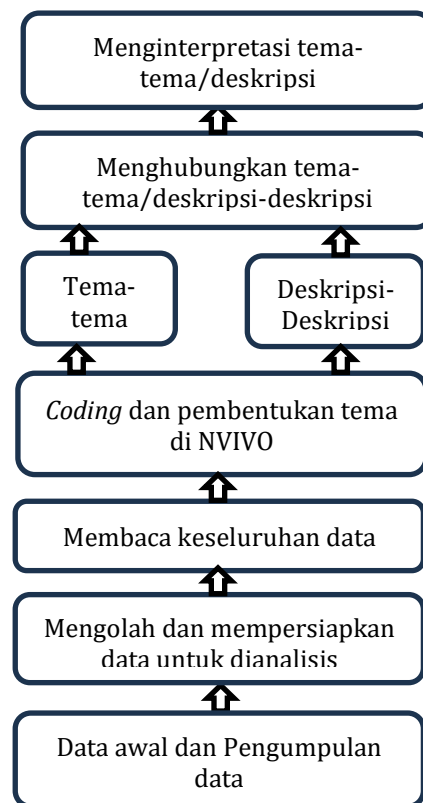
Kriteria inklusi untuk pimpinan yaitu mereka yang telah mengawasi pegawai hamil yang kembali ke tempat kerja yang sama setelah cuti hamil. Untuk pegawai perempuan, mereka yang memiliki bayi dan kembali ke tempat kerja dan sedang menyusui atau telah menyusui bayinya dalam dua tahun terakhir memenuhi syarat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Google Form dikirim ke kepala bidang yang mengundang pegawai untuk memenuhi syarat untuk berpartisipasi. Setelah itu, peneliti menggunakan pengambilan sampel *snowball sampling* dan menghentikan pengambilan sampel saat mencapai saturasi data.

Wawancara semi-terstruktur dilakukan antara Januari sampai April 2023. Secara percakapan, informan diminta untuk berbagi pengalaman menyusui pribadi atau pengalaman mendukung pegawai yang menyusui saat kembali bekerja setelah cuti melahirkan, serta bagaimana menurut mereka dukungan untuk menyusui di tempat kerja dapat ditingkatkan. Contohnya, para perempuan ditanya “dapatkah Anda memberi tahu saya tentang bagaimana Anda memberi makan anak Anda ketika Anda kembali bekerja setelah cuti melahirkan?” sementara pimpinan bidang ditanya “ceritakan tentang pengalaman Anda menjadi pimpinan bagi perempuan yang kembali dari cuti melahirkan?”. Semua wawancara dilakukan dalam bahasa Indonesia dan berlangsung antara 30 menit hingga 60 menit.

Menjadwalkan wawancara merupakan tantangan bagi peneliti mengingat sifat peran kerja para informan, terutama mereka yang berada di manajemen senior, dan seringkali pembatalan pada menit-menit terakhir sehingga memerlukan penjadwalan ulang wawancara. Sifat peran kerja informan tidak dapat dirinci untuk melindungi identitas bidang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Semua wawancara dilakukan di tempat kerja informan seperti yang

ditunjukkan oleh masing-masing tempat kerja yang paling nyaman. Selain itu, nama samaran digunakan untuk nama dan bidang informan. Data demografis dasar, yaitu tingkat pendidikan dan usia dikumpulkan untuk mendeskripsikan sampel.

Analisis data awal terjadi bersamaan dengan pengumpulan data. Data diolah ke dalam NVIVO 12, program perangkat lunak komputer yang digunakan untuk mengelola data kualitatif (Jackson & Bazeley, 2019). Analisis tematik induktif digunakan untuk menganalisa data yang bertujuan menemukan tema melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, bukan dari tema apriori dari teori (Nowell dkk., 2017). Langkah-langkah dalam menggunakan analisis tematik (1) memahami data, (2) meng-*coding*, (3) mencari tema, (4) interpretasi. Berikut gambar 1:



Gambar 1. Langkah analisis data penelitian kualitatif
Sumber: diolah peneliti (2023)

Empat tema yang meningkatkan pemahaman dalam penelitian ini tentang ruang laktasi dan kontribusinya di tempat kerja di era kesetaraan gender meliputi (1) pengetahuan tentang peraturan dan kontribusi dukungan ruang laktasi; (2) persepsi dan pengalaman menyusui di ruang laktasi tempat kerja; (3) hambatan kelanjutan ruang laktasi; dan (4) rekomendasi untuk meningkatkan dukungan ruang laktasi di era kesetaraan gender. Selain itu, peneliti mengatur data dengan cara yang baru, dengan fokus pada tiga periode waktu penting: kehamilan, cuti melahirkan, dan kembali bekerja (Tabel 1). Hal ini menekankan pentingnya pimpinan mendukung saat pemberian ASI sebelum ibu mengambil cuti hamil.

Tabel 1 Tema dan subtema tentang kontribusi ruang laktasi pada Dinas Pendidikan di era kesetaraan gender

	Tema 1: pengetahuan tentang peraturan dan kontribusi dukungan ruang laktasi	Tema 2: persepsi dan pengalaman menyusui di ruang laktasi tempat kerja	Tema 3: hambatan kelanjutan ruang laktasi	Tema 4: rekomendasi untuk meningkatkan dukungan ruang laktasi di era kesetaraan gender
Fase kehamilan (subtema)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan tentang pengambilan cuti hamil. ▪ Kurangnya pengetahuan tentang ruang laktasi. ▪ Pengetahuan yang optimal tentang manfaat ruang laktasi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kehamilan dipandang sebagai dukungan pada perempuan. ▪ Dukungan bergantung pada nilai dan pengalaman pribadi pimpinan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak adanya sosialisasi tentang ruang laktasi. ▪ Kebingungan tentang siapa yang bertanggung jawab memulai diskusi dukungan ruang laktasi di tempat kerja. ▪ Pertimbangan gender pimpinan tentang dukungan ruang laktasi. ▪ Kurangnya fasilitas pendukung di tempat kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan kesadaran tentang peraturan dukungan ruang laktasi. ▪ Memiliki kebijakan ruang laktasi di tempat kerja. ▪ Memberikan dukungan instrumental. ▪ Pemberian dukungan sosial khusus untuk pegawai.
Fase cuti hamil (subtema)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan yang optimal tentang manfaat ruang laktasi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kehamilan dipandang sebagai dukungan pada perempuan. ▪ Persiapan menyusui dini. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruang laktasi memenuhi kebutuhan menyusui 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan kesadaran tentang peraturan dukungan ruang laktasi. ▪ Pemberian dukungan sosial khusus untuk pegawai.
Kembali ke fase kerja (subtema)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kurangnya pengetahuan tentang ruang laktasi. ▪ Pengetahuan yang optimal tentang manfaat ruang laktasi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesulitan mengungkapkan di tempat kerja. ▪ Persiapan menyusui dini. ▪ Kehamilan dipandang sebagai dukungan pada perempuan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak adanya sosialisasi tentang ruang laktasi. ▪ Kebingungan tentang siapa yang bertanggung jawab memulai diskusi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kebijakan ruang laktasi di tempat kerja. ▪ Memberikan dukungan instrumental. ▪ Pemberian dukungan

-
- | | | |
|---|---|------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Dukungan bergantung pada nilai dan pengalaman pribadi pimpinan. | <ul style="list-style-type: none">dukungan ruang laktasi di tempat kerja.▪ Pengaruh karakteristik pekerjaan▪ Stres yang terkait dengan transisi kembali ke kerja.▪ Pertimbangan gender pimpinan tentang dukungan ruang laktasi.▪ Kurangnya fasilitas pendukung di tempat kerja. | sosial khusus untuk pegawai. |
|---|---|------------------------------|
-

Sumber: Hasil Analisis (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Informan beragam dalam tingkat pendidikan dan usia. Tiga dari lima pimpinan bidang adalah perempuan, dan semua pimpinan memiliki anak (Tabel 2).

Tabel 2 Karakteristik demografi informan penelitian

Informan	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin	Usia	Posisi
Perempuan 1	Sarjana	Perempuan	27	Staf
Perempuan 2	Sarjana	Perempuan	32	Staf
Perempuan 3	Sarjana	Perempuan	34	Staf
Perempuan 4	Sarjana	Perempuan	30	Staf
Perempuan 5	Sarjana	Perempuan	35	Staf
Pimpinan 1	Magister	Perempuan	53	Pimpinan Bidang I
Pimpinan 2	Magister	Perempuan	46	Pimpinan Bidang II
Pimpinan 3	Magister	Perempuan	55	Pimpinan Bidang III
Pimpinan 4	Magister	Laki-laki	55	Pimpinan Bidang IV
Pimpinan 5	Magister	Laki-laki	50	Pimpinan Bidang V

Sumber: Peneliti (2023)

Fase Kehamilan

Kehamilan dipandang sebagai dukungan pada perempuan

Pimpinan bidang dan pegawai perempuan memandang kehamilan sebagai dukungan perempuan yang perlu didekatkan dari proses kerja. Sebelum mengambil cuti melahirkan, ada pegawai perempuan yang berbicara dengan pimpinan bidang selaku atasan mereka tentang pemberian makan bayi. Mayoritas pegawai perempuan mempertimbangkan untuk menggabungkan kegiatan menyusui dan bekerja, sementara pimpinan mengizinkan dan percaya bahwa menangani kehamilan dan menyusui di tempat kerja adalah hak perempuan. Berikut



pernyataan informan penelitian:

"Ada (pembicaraan tentang menyusui), diskusi yang kami lakukan dalam hal itu, rencana dan pengaturan apa yang mereka buat ketika cuti hamil (selesai)... siapa yang akan menjaga bayi, dan semacam hal-hal tersebut. Saya tahu hal tersebut membuat nyaman para pegawai perempuan membicarakan urusan pribadinya seperti itu terutama dengan pimpinan laki-laki... tetapi ketika saya berdiskusi dengan mereka, tetap saya perlu pikirkan untuk proses selanjutnya." (Pimpinan 5)

"Selama saya mengatakan kepada pimpinan bahwa saya memiliki keputusan untuk izin mengambil cuti melahirkan, saya rasa pimpinan saya suportif. Pimpinan saya menghargai keputusan saya." (Perempuan 5)

Diskusi Intens Pimpinan dan Pegawai Perempuan yang Hamil

Sebagian besar pegawai perempuan belum memiliki pengetahuan tentang hak penuh perlindungan persalinan seperti cuti hamil atau istirahat menyusui tetapi hanya mengetahui tentang peraturan atau regulasi cuti melahirkan selama tiga bulan. Pimpinan juga mengetahui bahwa waktu menyusui diatur dan mengasumsikan bahwa pegawai perempuan perlu diberi tahu tentang gaji kehamilan mereka. Seorang pimpinan berkata:

"... bahkan di peraturan pemerintah ada penetapan minimum dasar tetapi pasti ada pemberian gaji pokok bagi pegawai perempuan yang hamil tidak dipotong. Sebagai pemimpin sudah kami jelaskan kepada para pegawai perempuan. Namun masih saja ada yang belum mengetahui hal tersebut." (Pimpinan 1)

Beberapa pegawai perempuan mengetahui opsi atas kebijakan tersebut maka mereka mengajukan cuti hamil dan mengetahui manfaatnya. Bahkan mereka juga tidak mengambil keuntungan dari keadaan tersebut, karena cuti melahirkan cenderung dipandang hari libur. Seperti yang dinyatakan oleh seorang pegawai perempuan:

"Saya berbicara tentang kemungkinan cuti hamil kepada pimpinan saya. Ternyata pimpinan saya memberi dukungan dengan mengatur pekerjaan saya sementara di-*handle* oleh rekan saya. Kebetulan rekan yang menggantikan saya adalah laki-laki. Memang saya diberi waktu leluasa namun tetap saya tidak meninggalkan pekerjaan saya. Kesannya dipandang hari libur ketika cuti. Ketika rekan saya meminta pendapat akan pekerjaan saya yang di-*handle* nya, saya tetap membantu lewat email ataupun whatsapp. Bagi saya hal itu sangat meringankan saya dan rekan saya." (Perempuan 2)

Seorang pegawai perempuan memilih untuk melihat informasi di internet tentang hak-hak kehamilan mereka seperti istirahat menyusui di ruang laktasi. Berikut pernyataannya:

"Saya mencari informasi di safari tentang hak menyusui dalam peraturan yang berlaku di tempat kerja. Saya mengambil tanggung jawab ketika saya selesai hamil maka akan mengingatkan rekan kerja saya ataupun pimpinan saya bahwa ada waktu ketika bekerja dapat meluangkan waktu untuk menyusui di ruang laktasi. Saya rasa hal itu juga memberikan pemahaman kepada mereka atas kondisi saya." (Perempuan 1)

Fase Cuti Hamil

Persiapan Menyusui Dini

Sebagian besar pegawai perempuan merasa nyaman bagaimana memberikan nutrisi yang optimal untuk bayinya setelah kembali bekerja. Ketersediaan ruang laktasi merupakan investasi terbaik bagi pegawai perempuan dalam mendukung pemberian ASI di tempat kerja.

"Saya tahu saya akan bekerja kembali. Saya merasa nyaman sebab di pemikiran saya ketika saya di kantor, saya memiliki ruang laktasi yang layak untuk saya dapat memerah ASI

eksklusif. Karena menyusui dini adalah hari pertama kehidupan bagi bayi saya sehingga membuat bayi saya menjadi sehat. Didukung fasilitas khusus yang ada di ruang laktasi seperti pendingin dapat menyimpan ASI setelah memerahnya." (Perempuan 3)

Beberapa perempuan membuat rencana selama cuti melahirkan untuk mempertahankan ASI eksklusif dan mulai menyiapkan serta membersihkan alat atau perlengkapan menyusui:

"Mungkin saya selama dua minggu sebelum saya kembali, saya mulai menyiapkan dan membersihkan peralatan menyusui. Saya yakin ruang laktasi di kantor berperan penting dalam kegiatan menyusui. Bahkan kualitas ruangan yang bagus memiliki ventilasi sirkulasi udara yang cukup dan tidak lembab. Nah, adanya wastafel yang mendukung untuk mencuci tangan membuat saya tenang tidak berpikir negatif bagaimana persiapan saya menyusui. (Perempuan 2)

Kembali ke Fase Kerja

Ruang Laktasi Memenuhi Kebutuhan Menyusui

Setelah kembali bekerja, para pegawai perempuan merasa tenang karena bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan menyusui bayi mereka. Di sini para pegawai perempuan mentaati norma di tempat kerja tentang penyediaan ruang laktasi menjadi efektif ketika mereka mengalami payudara yang penuh dan waktunya memerah ASI.

"Saya ingat ketika saya selesai rapat, waktu itu payudara saya sangat sakit lalu pimpinan saya sangat peka sekali karena melihat tingkah saya yang sensitif. Pimpinan saya memutuskan untuk memberi waktu saya untuk memerah ASI di ruang laktasi. Pasti sangat menyakitkan jika ASI keluar dan membasahi pakaian saya. Beruntungnya pimpinan dapat mengerti hal itu. Saya pun mentaati perintah yang diutus bapak pimpinan. Beruntungnya memiliki pimpinan dan ruang laktasi di kantor. (Perempuan 4)

Seorang pegawai perempuan lainnya menambahkan bahwa penyediaan ruang laktasi adalah kepedulian instansi untuk memberikan kenyamanan bagi pegawai perempuan yang menyusui atau memerah ASI. Instansi dapat mengetahui hak dan kewajibannya dengan mengacu pada peraturan-peraturan yang ada.

"Dinas menyediakan ruang laktasi berarti dinas itu menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pegawai dan instansi tanpa adanya diskriminasi bagi pegawai perempuan yang menyusui. Meskipun tidak ada SOP di dinas tentang hal tersebut, tetapi ada peraturan yang melandasi, bagi saya instansi sudah sadar dalam kontribusi penyediaan ruang laktasi di tempat kerja. (Perempuan 3)

Perspektif tersebut sama halnya diungkapkan para pimpinan yang menyadari persyaratan pegawai perempuan menyusui di ruang laktasi. Mereka percaya bahwa ruang laktasi kebutuhan yang sah bagi para perempuan. Menurut seorang pimpinan bidang:

"Tanpa para pegawai perempuan mengajukan permintaan tentang ruang laktasi, saya pikir pimpinan tertinggi sudah menyadari bahkan menyediakan ruangan laktasi. Saya menjadi pimpinan sudah empat tahun disini jadi kebutuhan ini perlu diperhatikan sehingga para perempuan terfasilitasi." (Pimpinan 3)

Ruang laktasi memiliki fasilitas pendukung seperti lemari es atau pendingin untuk menyimpan ASI, bagi para pegawai perempuan untuk menyusui atau memerah ASI selama hari kerja. Salah satu pimpinan menyatakan:

"Ini bagian yang sangat esensial karena dinas memiliki infrastruktur dan fasilitas untuk menyimpan ASI setelah memerah. Saya pikir ruang laktasi juga sebuah keberuntungan bagi para perempuan yang menyusui karena sangat luar biasa manfaatnya. Sebab beberapa dari

mereka yang kerja di hari sabtu membawa bayinya di tempat kerja. Fasilitas ruang laktasi menjadi alternatif untuk menyusui di jam kerja." (Pimpinan 2)

Ruang laktasi sudah ditawarkan bagi para pegawai perempuan untuk pemberian ASI eksklusif. Ketika ruangan tersebut penuh dengan pegawai perempuan, ada beberapa pegawai perempuan yang tidak kebagian jadwal menyusui maka mereka memilih menggunakan masjid untuk menyusui. Seorang pimpinan menyatakan:

"Saya selesai sholat lalu saya lihat ada sekumpulan pegawai perempuan pada ngobrol ketawa-ketawa di jam istirahat. Ada di antara mereka masih menggunakan mukena untuk memerah ASI. Kebanyakan para pegawai disini memerahnya saat istirahat. Jadinya penuh. Saya pernah kasih ide untuk membuat jadwal. Namun hal itu rasanya tidak dihiraukan karena sebelumnya mereka sudah memerah ASI di rumah. Jadinya jadwal itu tidak berdampak bagi mereka." (Pimpinan 4)

Karakteristik pekerjaan dan pendukung dukungan sosial

Beberapa pegawai perempuan menyatakan terus menyusui secara eksklusif setelah kembali bekerja dan menyatakan bahwa pimpinan dan rekan kerja yang suportif adalah faktor pendukung yang sangat penting:

"Rekan-rekan kerja benar-benar luar biasa dan mereka tahu saat saya memerah ASI maka mereka memastikan tidak ada yang cari saya atau datang. Jadi mereka benar-benar menghormati itu dan segalanya mereka juga mendukung." (Perempuan 4)

"Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk selalu menemui beberapa pimpinan sekolah di tempat kerja dan pimpinan bidang benar-benar mengerti kondisi saya untuk memiliki waktu menyusui. Pimpinan bidang membatasi operasional kerja saya tanpa membedakan. Saya pun merasa menikmati masa-masa pemberian ASI eksklusif. Jadi dalam hal dukungan secara keseluruhan, beliau sangat akomodatif." (Perempuan 1)

Selain itu, pemimpin menceritakan bahwa pegawai perempuan memiliki rekan kerja yang menyukai mereka ketika mereka mengekspresikan diri di tempat kerja, maka menyiratkan bahwa rekan kerja mereka "mendukung pekerjaan". Rekan kerja senior tidak memandang senioritas pada pegawai perempuan yang menyusui. Hal tersebut juga menunjukkan adanya kesempatan pegawai perempuan mencapai kesetaraan gender dalam lingkungan kerja.

Pemimpin lainnya juga menyatakan untuk pengaturan fleksibel waktu kerja, desain kantor yang ramah bagi perempuan, dan memastikan setiap perempuan bebas dari intimidasi, pelecehan dan perilaku tidak baik lainnya. Tindakan seperti itu untuk mendukung para pegawai perempuan, seperti yang terekam dalam kutipan berikut:

"Saya menerima terbuka atas perilaku rekan-rekan kerja para pegawai perempuan yang sedang menyusui. Bagi saya tidak masalah jika yang paling senior menghargai rekan kerja yang lagi berjuang memberikan ASI eksklusif. Kesenjangan senioritasnya ditanggalkan maka kedudukan yang setara antara rekan kerja diterapkan." (Pimpinan 5)

"... dari tempat saya duduk, saya sadar bahwa tanggung jawab pimpinan itu sangat mendukung para pegawai perempuan, kepekaan saya tentang hal ini menjadi lebih mudah tersentuh karena mereka memiliki peran ganda ya menyusui ya bekerja. Saya memberikan waktu yang fleksibel dan kantor juga memberikan fasilitas yang ramah kepada mereka. Maka saya rasa *dignity at work* memberi kepastian ke mereka bebas intimidasi di lingkungan kantor." (Pimpinan 1)

Penelitian ini memberikan pengetahuan baru yang penting tentang ruang laktasi pada tempat kerja di era kesetaraan gender, dalam konteks pimpinan dan pegawai perempuan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Mengamati kemajuan dalam ruang laktasi di tempat kerja

dalam konteks kontribusinya. Sebagaimana besar penelitian terdahulu tentang ruang laktasi di tempat kerja berfokus pada dukungan ketika ibu kembali bekerja, tetapi temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja harus dimulai sejak kehamilan melalui cuti melahirkan hingga setelah kembali bekerja.

Penelitian lain (Froh & Spatz, 2016; Wainaina dkk., 2018) menjelaskan dengan tidak adanya percakapan dengan pimpinan tentang rekonsiliasi pekerjaan dan menyusui sebelum perempuan mengambil cuti melahirkan, banyak perempuan cenderung berhenti menyusui selama cuti melahirkan sebagai persiapan untuk kembali bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan dan pegawai perempuan yang hamil mendiskusikan intens tentang hak gaji, istirahat, dan dukungan di tempat kerja sebelum ibu cuti hamil. Lebih banyak pegawai perempuan menganggap kembali bekerja dapat memenuhi kebutuhan ASI eksklusif. Diskusi intens dipahami sebagai bagian dari peran pimpinan dalam merencanakan pengaturan cuti hamil dengan pegawainya, juga dapat mengubah perspektif bahwa kebutuhan menyusui di ruang laktasi adalah investasi terbaik di tempat kerja bukan masalah pribadi pegawai perempuan.

Peneliti juga berpendapat bahwa para pegawai perempuan sangat nyaman dengan ruang laktasi untuk tubuhnya terus memproduksi ASI eksklusif. Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Porter & Oliver, 2016), pimpinan juga menyadari bahwa sebagian besar pegawai perempuan memiliki kebutuhan untuk menyusui atau memerah ASI selama hari kerja mereka membuktikan maskulinitas hegemonik dari norma tempat kerja. Penelitian (Chow dkk., 2011) menyatakan banyak pimpinan meminta dukungan pengadaan ruang laktasi terhadap perempuan yang menyuarakan pendapatnya tentang ruang laktasi. Sementara dari penelitian ini, pimpinan mengizinkan para pegawai perempuan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya untuk mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif untuk laktasi. Selain itu, para pegawai perempuan percaya diri meminta dukungan, meskipun sebagian besar perempuan dalam penelitian ini berpendidikan tinggi dan memiliki pekerjaan profesional.

Serupa dengan penelitian yang menyatakan pegawai perempuan tidak memiliki pengetahuan tentang peraturan tentang kehamilan dan masa menyusui yang ditawarkan oleh pemberi kerja (Barennes dkk., 2016). Hanya beberapa pegawai perempuan yang memiliki informasi sendiri telah mengerti manfaat penuh yang tersedia sehingga berkontribusi pada implementasi peraturan kehamilan dan menyusui (Froh & Spatz, 2016). Menariknya, mayoritas pimpinan bidang dalam penelitian ini menyatakan keinginan yang tulus untuk mendukung ruang laktasi bagi pegawai perempuan di tempat kerja, tetapi juga mengklarifikasi bahwa pegawai perempuan yang tidak kebagian dengan fasilitas ruang laktasi bisa membuat jadwal. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa pimpinan menjadi pelopor perubahan bagi pegawai perempuan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki otonomi yang lebih besar untuk mengontrol penggunaan sumber daya sehari-hari, untuk menerapkan kebijakan waktu dan tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai perempuan, dibandingkan pimpinan yang lebih jauh dari pegawai kegiatan sehari-hari (Chow dkk., 2011). Akibatnya, pemberian ASI di tempat kerja tanpa dukungan pimpinan telah menghasilkan penyerapan manfaat yang negatif (Taylor dkk., 2020). Di sisi lain, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa para pegawai perempuan berpendapat pimpinan yang berempati akan membuat nyaman, mengurangi diskriminasi kerja, dan memungkinkan akses ke ruang laktasi di tempat kerja.

Adanya ruang laktasi dan fasilitas pendukung di tempat kerja berkontribusi peningkatan ketenangan dan perasaan yang didukung untuk pemberian ASI. Kami merekomendasikan agar dinas di bagian Sumber Daya Manusia memberikan informasi yang mendukung selama cuti melahirkan untuk para pegawai perempuan nyaman selama di fase tersebut. Sama dengan penelitian yang ada, peneliti merekomendasikan untuk meningkatkan kesadaran tentang peraturan dan menegakkan implementasinya sejalan dengan ketenagakerjaan yang baik (Froh & Spatz, 2016; Sulaiman dkk., 2018). Untuk dukungan tempat kerja yang lebih baik, saran untuk manajemen meliputi: Pertama, mengembangkan kebijakan tertulis tentang ruang laktasi di tempat kerja dengan berkonsultasi dengan para pegawai perempuan agar memastikan bahwa hak mereka dapat terpenuhi oleh kebijakan tersebut. Kebijakan ini harus dikomunikasikan dengan baik melalui berbagai informasi kepada seluruh pegawai. Kebijakan ruang laktasi menetapkan perubahan yang positif bagi kegiatan menyusui di tempat kerja dan menunjukkan komitmen untuk mendukung, melindungi, dan mempromosikan kesetaraan gender di tempat

kerja. Kedua, mengidentifikasi ruang laktasi untuk penyimpanan ASI yang tepat dan kondusif bagi pegawai perempuan yang perlu memerah ASI. Ketiga, mengadakan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran para pegawai khususnya perempuan tentang peraturan hak perempuan hamil. Terakhir menciptakan *dignity at work* memastikan setiap perempuan bebas dari intimidasi, pelecehan dan perilaku tidak baik lainnya di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa ruang laktasi dipandang investasi terbaik bagi pegawai perempuan dalam mendukung pemberian ASI di tempat kerja. Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa inisiatif dukungan yang komprehensif dimulai sejak fase kehamilan dan berlanjut ketika pegawai perempuan kembali bekerja. Selain itu, diskusi intens antara pimpinan dan pegawai perempuan tentang bagaimana ruang laktasi di tempat kerja mendukung pegawai perempuan menyusui setelah kembali bekerja akan bermanfaat dalam mendorong tempat kerja yang ramah menyusui. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji sifat eksplisit dari dukungan pimpinan untuk mendukung pegawai perempuan hamil dan menyusui secara tepat terkait menyusui di tempat kerja. Peneliti ini juga memberikan pengetahuan baru tentang dukungan ruang laktasi bagi pegawai perempuan yang menyusui dalam konteks pemerintah kota di kota besar yang ditandai dengan tingginya kebutuhan ruang laktasi. Temuan ini dapat menginformasikan strategi bagi pengelola kerja dan pembuat kebijakan untuk menciptakan kesetaraan di tempat kerja yang mendukung ruang laktasi bagi pegawai perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ara, M. A., Surdaryati, E., & Lubis, Z. (2018). Infant's Growth and Development at the Age of 6-12 Months Based on Breastfeeding. *International Journal of Public Health Science*, 7(2), 120-129. <https://doi.org/https://doi.org/10.11591/ijphs.v7i2.11397>
- Ariani, P., Ariescha, P. A. Y., & Vera, J. (2019). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Pekerja. *Jurnal Kebidanan Kestra*, 2(1), 110-115. <https://doi.org/https://doi.org/10.35451/jkk.v2i1.244>
- Ayuningtyas, Simbolon, D., & Rizal, A. (2018). Asupan Zat Gizi Makro dan Mikro terhadap Kejadian Stunting pada Balita. *Jurnal Kesehatan*, 9(3), 443-449.
- Barenes, H., Slesak, G., Goyet, S., Aaron, P., & Srour, L. M. (2016). Enforcing the International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes for Better Promotion of Exclusive Breastfeeding. *Journal of Human Lactation*, 32(1), 20-27. <https://doi.org/10.1177/0890334415607816>
- Bueskens, P. (2018). *Modern Motherhood and Women's Dual Identities Rewriting the Sexual Contract* (Routledge, Ed.; 1 st Edition).
- Burns, E., Gannon, S., Pierce, H., & Hugman, S. (2022). Corporeal generosity: Breastfeeding bodies and female-dominated workplaces. *Gender, Work & Organization*, 29(3), 778-799. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.12821>
- Chow, T., Smithey Fulmer, I., & Olson, B. H. (2011). Perspectives of managers toward workplace breastfeeding support in the state of michigan. *Journal of Human Lactation*, 27(2), 138-146. <https://doi.org/10.1177/0890334410391908>
- Date, W. M., Anis, W., & Puspitasari, D. (2021). Implementasi Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui di Puskesmas Tanah Kalikedinding Kota Surabaya Tahun 2020. *Indonesian Midwifery and Health Sciences Journal*, 5(2), 209-223. <https://doi.org/10.20473/imhsj.v5i2.2021.209-223>
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Fitrah, M., & Luthiyah. (2017). *Metodologi Penelitian : Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*.
- Froh, E. B., & Spatz, D. L. (2016). Navigating Return to Work and Breastfeeding in a Hospital with a Comprehensive Employee Lactation Program. *Journal of Human Lactation*, 32(4), 689-694. <https://doi.org/10.1177/0890334416663475>
- Hentges, M., & Pilot, E. (2021). Making it "work": mothers' perceptions of workplace breastfeeding and pumping at Dutch universities. *International Breastfeeding Journal*,



- 16(82), 1-13.
- Ickes, S. B., Sanders, H., Denno, D. M., Myhre, J. A., Kinyua, J., Singa, B., Lemein, H. S., Iannotti, L. L., Farquhar, C., Walson, J. L., & Nduati, R. (2021). Exclusive breastfeeding among working mothers in Kenya: Perspectives from women, families and employers. *Maternal & Child Nutrition*, 17(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/mcn.13194>
- Ilyas. (2010). PEREMPUAN DALAM PENGELOLAAN SURAT KABAR DI SULAWESI TENGAH (Studi Posisi dan Peran Perempuan dalam Media Cetak). *Academica: Majalah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Jackson, K., & Bazeley, P. (2019). *Qualitative Data Analysis with NVivo* (3 rd Edition). SAGE Publications Limited.
- Januraga, P. P., & Edi Putra, I. G. N. (t.t.). *Asesmen Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui (10 LMKM) di Provinsi Jawa Timur*.
- Kabede, T., Woldemichael, K., Jarso, H., & Bekele, B. B. (2020). Exclusive breastfeeding cessation and associated factors among employed mothers in Dukem town, Central Ethiopia. *International Breastfeeding Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13006-019-0250-9>
- Mastanora, R., & Maimori, R. (t.t.). Challenges And Opportunites Of Female Journalists In Digital Industry Era. 22 *Agenda*, 4(1), 2022. <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/agenda>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Porter, J., & Oliver, R. (2016). Rethinking Lactation Space: Working Mothers, Working Bodies, and the Politics of Inclusion. *Space and Culture*, 19(1), 80-93. <https://doi.org/10.1177/1206331215596488>
- Rose, J. (2017). "Never enough hours in the day": Employed mothers' perceptions of time pressure. *Australian Journal of Social Issues*, 52(2), 116-130. <https://doi.org/doi:10.1002/ajs4.2>
- Siregar, B., Sidharta, V., & Arlena, W. M. (2020). Pengarusutamaan Gender: Studi Kasus Jurnalis Perempuan Metro TV. *Global Komunika*, 1(2), 24-31.
- Stellarosa, Y., Sekolah Tinggi, Ms., & Martha Warta Silaban, dan. (2019). *Perempuan, media dan profesi jurnalis*. 7(1), 97-109.
- Suhada, D. N. (2021). Feminism in the Dynamics of The Struggle for Gender Equality in Indonesia. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 15-27.
- Sulaiman, Z., Liamputtong, P., & Amir, L. H. (2018). Timing of return to work and women's breastfeeding practices in urban Malaysia: A qualitative study. *Health Soc Care Community*, 26(1), 48-55. <https://doi.org/DOI: 10.1111/hsc.12460>
- Surabaya.go.id. (2019). *Kursi Biru (KURsus Singkat IBu menyusul baRu)*.
- Syamsiah, N., Dakwah, F., Uin, K., & Makassar, A. (2014). WACANA KESETARAAN GENDER. Dalam *Wacana Kesetaraan Gender Nur Syamsiah Sipakalebbi' |* (Vol. 1). www.gender.or.id.
- Taylor, Y. J., Scott, V. C., & Danielle Connor, C. (2020). Perceptions, Experiences, and Outcomes of Lactation Support in the Workplace: A Systematic Literature Review. *Journal of Human Lactation*, 00(0), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0890334415607816>
- United Nations. (2022). *The Sustainable Development Goals Report 2022*.
- Wainaina, C. W., Wanjohi, M., Wekesah, F., Woolhead, G., & Kimani-Murage, E. (2018). Exploring the Experiences of Middle Income Mothers in Practicing Exclusive Breastfeeding in Nairobi, Kenya. *Maternal and Child Health Journal*, 22(4), 608-616. <https://doi.org/10.1007/s10995-018-2430-4>
- WHO & UNICEF. (2003). *Global strategy for infant and young child feeding*.
- Wijaya, P. S., & Soesanto. (2017). Kajian Implementasi Kebijakan Ruang Laktasi di Sektor Pemerintah dan Swasta Kabupaten Purbalingga. *Public Health Perspective Journal*, 2(2), 175-183. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/phpj>