

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang

Hasil penelitian yang dilakukan di salah satu perusahaan swasta di Kota Semarang yaitu PT. Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang bergerak dalam bidang garmen, perusahaan ini memiliki 2 gedung produksi. Data yang diperoleh dari buku pegawai didapatkan bahwa pekerja pada perusahaan ini mayoritas adalah perempuan dengan persentase mencapai 90% (1.757 karyawan), dan 70% diantaranya sudah berkeluarga. Waktu kerja perusahaan dalam satu minggu adalah 5 hari. Pengaturan sifft dalam perusahaan dibagi menjadi 2 yaitu, untuk karyawan laundry dalam sehari 3 sifft, sedangkan selain bagian laundry dalam sehari hanya satu sifft. Waktunya kerja dalam sehari yaitu 8 jam (7 jam kerja, 1 jam istirahat). Untuk para pekerja perempuan, diminimalkan bekerja pada malam hari dan dimaksimalkan bekerja pada pagi hari. Cuti melahirkan dalam peraturan dapat diambil satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan, tetapi di perusahaan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang hak cuti dapat diambil sesuai permintaan atau kebutuhan karyawan.

B. Penyediaan Pojok Laktasi di Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang

1. Pelaksanaan pojok laktasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan atas nama Dedi Mulyadi selaku General Manager perusahaan

menyatakan bahwa perusahaan sudah menyediakan pojok laktasi yaitu menyediakan satu ruangan khusus sebagai bentuk ketaatan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan yang menyusui. Tersedianya pojok laktasi ini berdasarkan undang-undang dan juga aturan negara yang mewajibkan perusahaan ekspor memiliki ruang perah ASI sehingga perusahaan memiliki kesadaran untuk mematuhi undang-undang yang berlaku. Perusahaan bersikap positif terhadap program pemerintah tentang ASI eksklusif di tempat kerja. Hal ini didasarkan pemikiran bahwa bagian dari industri yaitu dari pemberi kerja harus menyediakan fasilitas pojok laktasi dengan tujuan karyawan yang pada masa menyusui bisa memerah ASI ditempat kerja sehingga kondisinya sehat dan tidak mengalami masalah pada payudaranya, maka produktivitas kerjanya akan meningkat serta tidak menghabiskan waktu hanya untuk pulang pergi dari kantor ke rumah untuk menyusui bayinya sehingga akan lebih maksimal dalam bekerja. Pimpinan perusahaan juga menyatakan bahwa:

- a. Penyediaan fasilitas (ruang perah ASI) sudah tersedia
- b. Peraturan internal dalam perusahaan yang mengatur tentang pojok laktasi belum ada. Perusahaan hanya memberikan rambu-rambu bahwa ada tempat laktasi bagi wanita yang menyusui dan bagi yang berkenan dipersilahkan untuk mempergunakannya.
- c. Pemberian kesempatan pada ibu yang bekerja untuk memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja.³¹

Sosialisasi tentang pojok laktasi di perusahaan ini sebenarnya sudah dilaksanakan, namun pelaksanaannya belum optimal. Berdasarkan hasil temuan dari buku absen pojok laktasi di Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri

³¹ Hasil wawancara dengan Dedi Mulyadi, M.I.Kom selaku General Manager Perusahaan. Tanggal 9 September 2016. Pukul 09.00 WIB

Kota Semarang, selama penelitian ini dilakukan terdapat enam belas ibu pekerja yang menyusui tetapi hanya empat pekerja yang memanfaatkan pojok laktasi untuk memerah ASInya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada dokter Krisyanto Hadi Wijaya selaku penanggung jawab klinik, mengemukakan bahwa :

sosialisasi yang dilakukan oleh bagian klinik yaitu dengan memberitahukan bahwa pada perusahaan telah menyediakan pojok laktasi, informasi tersebut di berikan kepada calon karyawan wanita saat tes kerja baik yang sudah menikah ataupun yang belum, ibu yang melakukan pemeriksaan di klinik perusahaan, ibu hamil yang meminta surat cuti melahirkan, ibu menyusui yang telah masuk kerja setelah masa cuti melahirkan.³² Dari hasil wawancara dengan karyawan perusahaan menyatakan ketidakefektifan ini juga dapat disebabkan karena jauhnya ruang perah ASI dengan lokasi kerja karyawan sehingga dirasa kurang efektif bagi karyawan kalau harus memerah ASI di pojok laktasi, keterbatasan waktu karyawan karena target pekerjaan yang banyak sehingga tidak sempat untuk melakukan perah ASI, pemahaman karyawan yang kurang tentang cara perawatan payudara, cara memperbanyak ASI serta pelaksanaan ASI eksklusif pada ibu yang bekerja.³³

Sebenarnya ASI eksklusif pada ibu yang bekerja dapat dilakukan dengan memerah ASI dan menyimpannya di lemari pendingin, untuk kemudian dibawa pulang dan diberikan kepada bayinya.

Kebijakan ASI eksklusif bagi ibu bekerja ini sudah selayaknya harus dapat di informasikan dan disosialisasikan sampai kepada kelompok pelaksana kebijakan yaitu para pimpinan instansi baik pemerintah dan instansi swasta. Sedapat mungkin informasi

³² Hasil wawancara dengan dokter Krisyanto Hadi Wijaya selaku dokter Klinik Perusahaan. Tanggal 9 September 2016. Pukul 10.30 WIB

³³ Hasil wawancara dengan Erni selaku Pekerja wanita PT Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang. Tanggal 9 September 2016. Pukul 11.40 WIB

kebijakan disampaikan dengan baik agar kebijakan dapat terlaksana dengan baik pula dan mengetahui persis isi kebijakan yang dimaksud. Informasi ini kemudian harus diteruskan kepada pekerja yang menyusui bahwa ada fasilitas bagi ibu pekerja yang menyusui bayinya di tempat kerja.

Berdasarkan salah satu pernyataan informan (pekerja) bahwa informasi kebijakan sudah pernah mereka dapatkan dari perusahaan tetapi terdapat juga beberapa informan (pekerja) menyatakan bahwa mereka belum pernah menerima informasi atau sosialisasi sehingga kebijakan ASI eksklusif bagi ibu bekerja ini masih belum bisa dijalankan dengan baik.³⁴

Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kota Semarang menyediakan ruang untuk memerah ASI bagi ibu yang bekerja, sehingga sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, yaitu :

a. UU Perlindungan Anak

Pasal 22 UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menggariskan bahwa : “Negara & pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab memberikan dukungan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan perlindungan anak”. Dalam penjelasan pasal di atas dinyatakan bahwa sarana dan prasarana itu salah satunya adalah ketersediaan ruang menyusui

³⁴ Hasil wawancara dengan Erna selaku Pekerja wanita PT Sandang Asia Mnjau Abadi Kawasan Industri Kota Semarang. Tanggal 9 September 2016. Pukul 11.40 WIB

b. UU Kesehatan

Dipertegas pada Pasal 128 UU Kesehatan yang berbunyi sebagai berikut :

- (4) Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis.
- (5) Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus.
- (6) Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.

Selanjutnya, dalam Pasal 129 UU Kesehatan diatur bahwa:

- (1) Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif.
- (2) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

c. PP ASI Eksklusif

Tujuan pengaturan pemberian ASI eksklusif ditentukan dalam Pasal 2 PP ASI Eksklusif yang menyebutkan bahwa :

- a. Menjamin pemenuhan hak Bayi untuk mendapatkan ASI Eksklusif sejak dilahirkan sampai dengan berusia 6 (enam) bulan dengan memperhatikan pertumbuhan dan perkembangannya.
- b. Memberikan perlindungan kepada ibu dalam memberikan ASI Eksklusif kepada bayinya; dan
- c. Meningkatkan peran dan dukungan Keluarga, masyarakat, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah terhadap pemberian ASI Eksklusif

Untuk ketentuan penyelenggaraan ruang perah ASI pada tempat kerja dan sarana umum diatur dalam Pasal 30, bahwa :

- (1) Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI Eksklusif.

- (2) Ketentuan mengenai dukungan program ASI Eksklusif di Tempat Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan antara pengusaha dan pekerja/buruh, atau melalui perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyediaan fasilitas khusus menyusui dan/atau memerah ASI sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

d. Permenkes Tata cara penyediaan fasilitas memerah ASI

Dalam Pasal 3 ayat (1) Permenkes Tata cara penyediaan fasilitas memerah ASI menyebutkan bahwa

“Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus mendukung program ASI Eksklusif”. Dukungan yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) kemudian diperjelas dalam ayat (2) sebagai berikut:

- a. penyediaan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI;
- b. pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di Tempat Kerja;

Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan menjelaskan bahwa sebenarnya perusahaan telah memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi ibu pekerja yang ingin memanfaatkan pojok laktasi, dan hal itupun dapat dilakukan pada saat jam kerja dengan meminta ijin atasan. Sebagaimaa dinyatakan oleh pimpinan:

“Karyawan dapat memerah ASI pada saat jam kerja, apabila memang dirassa payudara sudah penuh dan harus memerah sebelum jam istirahat. Perusahaan akan memberi ijin yaitu dengan meminta ijin atasan atau supervisornya, karena kalau

tidak diberi kesempatan, ibu merasa sakit dan produktivitas kerja kerja menurun. Selain itu kesempatan untuk memerah ASI merupakan hak karyawan yang menyusui”.³⁵

Dan diperkuat dengan hasil observasi peneliti, yaitu di luar jam istirahat terdapat ibu yang memerah ASI di ruang pojok laktasi.

Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang sudah menjalankan Pasal 83 UU Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Dalam pasal tersebut, jelas dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Dimaksud dengan kesempatan yang patut disini adalah waktu yang diberikan kepada pekerja untuk menyusui bayinya, serta ketersediaan tempat yang sesuai untuk melakukan kegiatan tersebut. Pengertian menyusui disini adalah luas, yaitu baik menyusui secara langsung maupun tidak langsung (dengan memerah).

Pelaksanaan pojok laktasi pada perusahaan selain memberikan kesempatan pada karyawan perempuan untuk

³⁵ Hasil wawancara dengan Dedi Mulyadi, M.I.Kom selaku General Manager Perusahaan. Tanggal 9 September 2016. Pukul 09.00 WIB

memerah ASI juga memiliki asas-asas tentang HAM. UU HAM

Pasal 49 ayat (2) 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.”

Dimaksud dengan “perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi” disini adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan dan termasuk juga pemberian kesempatan untuk menyusui anak.

Pasal 52 dalam UU HAM disebutkan tentang hak anak, yaitu :

- (1) Setiap anak berhak atas perlindungan oleh orang tua, keluarga, masyarakat, dan negara.
- (2) Hak anak adalah hak asasi manusia dan untuk kepentingannya hak anak itu diakui dan dilindungi oleh hukumhukum sejak dalam kandungan.

Jadi, pemberian ASI eksklusif kepada bayi adalah hak asasi yang diatur dan dilindungi undang-undang.

Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan berkaitan dengan alokasi dana yang harus disediakan untuk mendukung program ASI eksklusif dalam pelaksanaan pojok laktasi dijelaskan oleh pimpinan bahwa:

selama ini perusahaan belum menyediakan dana untuk mendukung program pemberian ASI eksklusif, karena belum memahami dana tersebut akan digunakan untuk kegiatan seperti apa.³⁶

³⁶ Hasil wawancara dengan Dedi Mulyadi, M.I.Kom selaku General Manager Perusahaan. Tanggal 9 September 2016. Pukul 09.00 WIB

Ketersediaan dana sangat penting dan diperlukan sebagai syarat kelancaran dalam implementasi suatu kebijakan, sehingga semua kegiatan harus dialokasikan dana secara tepat. Demikian pula dalam pelaksanaan kebijakan ASI eksklusif bagi ibu bekerja ini sangat dibutuhkan adanya anggaran dana yang cukup dan sesuai. Tidak tersedianya dana yang cukup untuk implementasi kebijakan ASI eksklusif bagi ibu bekerja ini menyebabkan kesulitan dalam pelaksanaan kebijakan baik untuk melakukan sosialisasi dan pengadaan sarana prasana sehingga hasil yang didapatkan tidak akan maksimal. Ketersediaan tenaga atau petugas khusus juga sangat penting dalam implementasi kebijakan ASI eksklusif bagi ibu bekerja ini karena perlu ada orang yang bertanggung jawab terhadap jalannya sebuah kebijakan.

Sarana prasarana juga merupakan sumberdaya yang penting dalam Implementasi Kebijakan ASI eksklusif bagi ibu bekerja, tanpa adanya sarana prasarana yang memadai maka pelaksanaan atau implementasi suatu kebijakan tidak akan berhasil dengan baik termasuk pelaksanaan sosialisasi kebijakan dan penyebaran informasi kebijakan juga belum bisa dilaksanakan dengan optimal. Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan mengenai tentang sarana prasarana pojok laktasi, pimpinan mengemukakan bahwa :

fasilitas yang ada di pojok laktasi adalah ruangan itu sendiri dan disediakan lemari pendingin untuk menyimpan botol susu. Sementara untuk peralatan yang lain seperti tas pembawa ASI, gel pendingin, botol ASI dan stelizar harus disediakan sendiri oleh karyawan.³⁷

Persyaratan ruang ASI atau pojok laktasi terdapat pada Pasal 10 Permenkes Nomor 15 Tahun 2013, menyebutkan bahwa : tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 m² dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui; ada pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup; lantai keramik/semen/karpet; memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup; bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi; lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan; penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan; kelembapan berkisar antara 30-50%, maksimum 60%; dan tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan. Hasil observasi oleh peneliti di Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang ruang perah ASI atau pojok laktasi belum sesuai dengan Permenkes Nomor 15 tahun 2013, karena pojok laktasi tidak memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup; lingkungan tidak cukup tenang jauh dari kebisingan, kelembapan tidak berkisar antara 30-50% serta tidak tersedia

³⁷ Hasil wawancara dengan Dedi Mulyadi, M.I.Kom selaku General Manager Perusahaan. Tanggal 9 September 2016. Pukul 09.00 WIB

wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.

Peralatan pendukung dalam Ruang ASI diatur dalam Pasal 11 Permenkes Nomor 15 Tahun 2013 menyebutkan bahwa : peralatan ruang ASI di tempat kerja sekurang-kurangnya terdiri dari peralatan menyimpan ASI dan peralatan pendukung lainnya sesuai standar meliputi : lemari pendingin (*refrigerator*) untuk menyimpan ASI; gel pendingin (*ice pack*); tas untuk membawa ASI perahan (*cooler bag*); dan sterilizer botol ASI. Peralatan pendukung lainnya sebagaimana dimaksud antara lain meliputi: meja tulis; kursi dengan sandaran untuk ibu memerah ASI; konseling menyusui kit yang terdiri dari model payudara, boneka, cangkir minum ASI, spuit 5cc, spuit 10 cc, dan spuit 20 cc; media KIE tentang ASI dan inisiasi menyusui dini yang terdiri dari poster, foto, leaflet, booklet, dan buku konseling menyusui); lemari penyimpanan alat; dispenser dingin dan panas; alat cuci botol; tempat sampah dan penutup; penyejuk ruangan (AC/Kipas angin); nursing apron/kain pembatas/ pakai krey untuk memerah ASI; waslap untuk kompres payudara; tisu/lap tangan; dan bantal untuk menompang saat menyusui. Hasil observasi oleh peneliti bahwa peralatan pendukung ruang ASI atau pojok laktasi di Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan

Industri Kota Semarang belum sesuai dengan Permenkes Nomor 15 tahun 2013, karena dalam pojok laktasi peralatan yang disediakan hanya lemari pendingin dan sofa untuk tempat duduk, peralatan pendukung lainnya tidak tersedia.

Sarana prasarana Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang untuk sosialisasi dan penyebaran informasi kebijakan masih bersifat umum belum mengarah secara tepat kepada ibu bekerja, hal tersebut dikarenakan belum tersedianya tenaga konselor tentang ASI pada perusahaan. Pemerintah sebenarnya dalam hal ini telah mengatur peraturan mengenai fasilitas menyusui yang harus diberikan pada tenaga kerja. Hal ini tercantum dalam Pasal 30 PP ASI Eksklusif bahwa pengurus tempat kerja harus mendukung program ASI eksklusif serta menyediakan tempat menyusui dan/atau untuk memerah ASI bagi pekerja di lingkungannya. Peraturan ini menguatkan Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri yaitu Peraturan Menteri tentang Peningkatan Pemberian ASI di Tempat Kerja tertanggal 22 Desember 2008 mengenai peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja.

2. Monitoring dan evaluasi

a. Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang

Pimpinan perusahaan memberikan penjelasan bahwa :

berkaitan dengan pengawasan pemanfaatan pojok laktasi di Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang memang selama ini belum ada petugas terlatih pemberi ASI (konselor menyusui). Pengawasan pojok laktasi dilakukan secara bersamaan dengan petugas klinik yang ada di perusahaan yaitu dokter dan bidan.³⁸

Dalam Permenkes Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui menyebutkan bahwa pengurus tempat kerja dalam mendukung program ASI Eksklusif dapat menyediakan tenaga terlatih pemberi ASI. Pengaturan tenaga terlatih serta tugas dan tanggung jawabnya tercantum pada Permenkes Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui, yaitu :

1) Pasal 13, menyebutkan bahwa :

(1) Setiap Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum dapat menyediakan Tenaga Terlatih Pemberian ASI untuk memberikan konseling menyusui kepada pekerja/buruh di Ruang ASI.

(2) Tenaga Terlatih Pemberian ASI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus telah mengikuti pelatihan konseling menyusui yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.

(3) Pelatihan konseling menyusui sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus telah tersertifikasi mengenai modul maupun tenaga pengajarnya.

2) Pasal 14

Dalam memberikan konseling menyusui sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Tenaga Terlatih Pemberian ASI

³⁸ Hasil wawancara dengan Dedi Mulyadi, M.I.Kom di selaku General Manager Perusahaan. Tanggal 9 September 2016. Pukul 09.00 WIB

juga menyampaikan manfaat pemberian ASI Eksklusif antara lain berupa:

- a. peningkatan kesehatan ibu dan anak;
- b. peningkatan produktivitas kerja;
- c. peningkatan rasa percaya diri ibu;
- d. keuntungan ekonomis dan higienis; dan
- e. penundaan kehamilan.

3) Pasal 15

- (1) Setiap Ruang ASI harus memiliki penanggung jawab yang dapat merangkap sebagai konselor menyusui.
- (2) Penanggung jawab Ruang ASI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk oleh Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum.

4) Pasal 16

- (1) Tenaga Terlatih Pemberian ASI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 harus memahami pengelolaan pemberian ASI dan mampu memotivasi pekerja agar tetap memberikan ASI kepada anaknya walaupun bekerja.
- (2) Dalam hal Ruang ASI belum memiliki konselor menyusui, Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum dapat bekerja sama dengan Fasilitas Pelayanan Kesehatan atau berkoordinasi dengan dinas kesehatan provinsi/kabupaten/kota untuk memberikan pelatihan konseling menyusui.
- (3) Jenis dan jumlah tenaga kesehatan dan/atau tenaga non kesehatan sebagai Tenaga Terlatih Pemberian ASI disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pelayanan yang diberikan di Ruang ASI.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, dokter penanggung jawab klinik dan hasil observasi peneliti bahwa di perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota semrang tidak terdapat tenaga terlatih pemberi ASI (Konselor menyusui) sehingga tidak sesuai dengan Permenkes Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui. Dengan tidak adanya konselor menyusui maka tidak ada petugas kusus yang memberikan konseling

tentang manfaat ASI Eksklusif, tidak ada yang memberikan motivasi pada pekerja agar tetap memberikan ASI kepada anaknya walaupun bekerja, serta tidak ada penanggung jawab khusus yang melakukan memonitoring dan evaluasi sehingga pemanfaatan pojok laktasi di perusahaan kurang optimal.

Kebijakan dari perusahaan untuk mendukung program ASI eksklusif tentunya tidak dapat berjalan sendiri, namun harus ada bimbingan dan konseling dari dinas terkait. Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan menyebutkan bahwa selama ini belum ada dinas kesehatan atau stake holder yang lain atau tenaga kesehatan di wilayah puskesmas setempat yang mengirim konselor untuk melakukan sosialisasi ke perusahaan dengan memberikan informasi secara komprehensif tentang pentingnya ASI dan manfaat ASI eksklusif terhadap ibu yang bekerja. Sementara pengawasan dari Dinsakretrans selama ini hanya difokuskan pada pengawasan klinik yaitu menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja karyawan saja.³⁹

b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) pada bagian Kepengawasan

Setelah dilakukan konfrontasi dengan melakukan wawancara dengan petugas Disnakertrans Kota Semarang atas nama Evi Yulia Arini, AF.M.Kes selaku Bagian Kepengawasan memberikan jawaban yang sifatnya normative, yaitu

berkaitan dengan upaya mendorong pengusaha dalam perusahaan agar mengatur tata cara pelaksanaan pemberian ASI dalam perusahaan yaitu lebih pada pengaturan waktu kerja

³⁹Hasil wawancara dengan Dedi Mulyadi, M.I.Kom di selaku General Manager Perusahaan. Tanggal 9 September 2016. Pukul 09.00 WIB

dimana dalam perusahaan istirahatnya pada siang hari saja sementara ibu menyusui harus memerah di sela-sela waktu kerja sehingga diharapkan perusahaan memberikan kesempatan kepada ibu untuk memerah ASI di luar jam istirahat, sehingga harapannya perusahaan mendirikan fasilitas untuk memerah ASI. Sementara untuk mengetahui bahwa pada suatu perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan perah ASI, Disnakertrans bekerja sama dengan serikat buruh wanita, lembaga kerjasama (LKS) bipartit, human resources development (HRD) tetapi bentuk pelaporannya belum ada.

Berkaitan dengan pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans tentang dukungan perusahaan terhadap program ASI eksklusif sebenarnya dari hasil pengasawan sudah tersedia pojok laktasi pada perusahaan-perusahaan besar yang ada di Semarang ini, namun hanya saja pemafaatannya belum maksimal. Perusahaan dengan penuh kesadaran memberikan fasilitas pojok laktasi karena sebagai bentuk patuh terhadap hukum yaitu Undang-undang ketenagakerjaan dan PP tentang ASI eksklusif. Sementara itu bagi perusahaan yang belum menyediakan pojok laktasi, akan dilakukan pembinaan dan peneguran, tetapi untuk sanksi yang diterapkan belum ada karena belum ada peraturan internal yang khusus pada Disnakertrans tentang ruang perah ASI.

Selama ini Disnakertrans melakukan pengawasan secara berkala ke setiap perusahaan setiap tiga bulan sekali, yaitu terkait dengan pania pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3), namun monitoring dan evaluasi ini lebih berfokus pada pelayanan klinik kesehatan kerja, yang didalamnya memang terkandung perlindungan perempuan termasuk fasilitas pojok laktasi, namun monitoring utamanya lebih pada P2K3 sehingga bentuk monitoring Disnakertrans terhadap pemanfaatan pojok laktasi sendiri belum ada.

Sementara untuk tugas dan tanggung jawab Disnakertrans dalam mengkoordinasikan permasyarakatan pemberian ASI di tempat kerja belum ada, selama ini disnakertrans berkoordinasi dengan Dinas Kesehatan apabila untuk mengetahui pembinaan dan perlindungan tenaga kerja wanita (nakerwan) terbaik pada suatu perusahaan. Parameter yang dinilai yaitu pada perusahaan terdapat pojok laktasi dan juga mempunyai program.⁴⁰

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Evi Yulia Arini, AF.M.Kes selaku Bagian Kepengawasan Disnakertrans Semarang. Tanggal 16 September 2016. Pukul 07.00 WIB

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan petugas Disnakertrans Bagian Kepengawasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Disnakertrans sudah menjalankan sebagian tugas dan tanggung jawabnya dari Peraturan Bersama Menteri Negara tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja, yaitu Disnakertrans sudah mendorong pengusaha/pengurus serikat pekerja/serikat buruh agar mengatur tata cara pelaksanaan pemberian ASI dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dengan mengacu pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, tetapi untuk tugas dan tanggung jawab lainnya yang terkait dengan mengkoordinasikan permasyarakatan pemberian ASI di tempat kerja belum dilaksanakan secara optimal. Sedangkan untuk monitoring dan evaluasi oleh Disnakertrans lebih bersifat umum, belum ada monitoring dan evaluasi khusus tentang pemanfaatan pojok laktasi pada perusahaan.

c. Dinas Kesehatan pada Kesehatan Keluarga Bagian Gizi

Menyikapi Surat Keputusan Peraturan Menteri tentang Peningkatan Pemberian ASI di Tempat Kerja maka Dinas Kesehatan Kota Semarang berupaya untuk melakukan pengawasan penyediaan pojok laktasi. Sebagaimana dinyatakan oleh petugas dari Dinas Kesehatan atas nama Dien

Hasnani, S.K.M selaku Bagian Kesehatan Keluarga Dinas

Kesehatan Kota Semarang yaitu melakukan bahwa :

pengawasan ASI eksklusif melalui penyediaan pojok laktasi di tempat kerja dan saran umum menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui, untuk tata cara penyediaan fasilitas khusus menyusui dan atau memerah ASI disesuaikan berdasarkan Permenkes no 15 Tahun 2013 tentang Pembinaan dan pengawasan oleh lembaga pemerintahan non kementerian (lembaga yg dibuat oleh Negara, dari Negara dan untuk membangun Negara itu sendiri) yaitu berupa sosialisasi, bimbingan teknis peningkatan pemberian asi eksklusif, monitoring dan evaluasi.

Upaya sosialisasi tentang pentingnya ASI eksklusif ini dilakukan oleh Dinas Kesehatan yang bekerja sama dengan Disnaker untuk mengundang pihak perusahaan agar mengikuti seminar tentang ASI eksklusif yang dihadiri perwakilan dari perusahaan dimana seminar ini biasanya dilakukan pada saat pekan ASI yang diselenggarakan satu Tahun sekali. Sosialisasi tentang ASI eksklusif juga tidak harus langsung dilakukan pada perusahaan namun dapat dilakukan bersamaan dengan orang umum lainnya seperti melalui car free day. Dinas Kesehatan memiliki tenaga terlatih pemberian ASI atau konselor menyusui tetapi jumlahnya sedikit, tidak sebanding dengan wilayah yang seharusnya mendapatkan pengetahuan tentang ASI oleh konselor. Kurangnya konselor menyusui dikarenakan belum adanya dana khusus untuk pelatihan, harus meluangkan waktu yang cukup lama untuk mengikuti pelatihan serta harus meninggalkan pekerjaan.

Selama ini Dinas Kesehatan mendapatkan data ASI eksklusif dari laporan seluruh wilayah puskesmas yang ada di kota Semarang. Sementara praktik langsung mengenai pengawasan ASI eksklusif ke perusahaan, berdasarkan hasil wawancara dengan petugas Dinas Kesehatan menyatakan bahwa selama ini belum ada monitoring dan evaluasi pada ibu menyusui yang bekerja di perusahaan, namun pengawasannya lebih banyak berfokus pada ibu-ibu hamil yang ada di wilayah perkampungan, sehingga dengan wilayah kerja yang terlalu luas maka pihak puskesmas tidak dapat menjangkau pengawasan hingga ke perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah kerjanya. Perusahaan garmen PT Sandang Asia Maju Abadi berada dalam wilayah puskesmas mangkang, karena wilayah puskesmas mangkang yang terlalu luas maka pihak puskesmas tidak dapat menjangkau pengawasan dan

membrikan informasi tentang ASI eksklusif hingga ke perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah kerjanya .⁴¹

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan petugas Dinas Kesehatan (Kesehatan keluarga bagian gizi) dapat ditarik kesimpulan bahwa

- d. Badan Pemberdayaan pada Kepala Sub bidang Peningkatan Kualitas Hidup Dan Pemberdayaan Perempuan

Evaluasi pelaksanaan program ASI eksklusif ini tentunya tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri dari berbagai dinas yang ada. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 463/203/2011 tentang pembentukan Tim Pembina Program Peningkatan Pemberian ASI di Provinsi Jawa Tengah maka dilakukan pengawasan terhadap program tersebut secara bersama-sama dengan berbagai dinas terkait.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Sub bidang peningkatan kualitas hidup dan pemberdayaan perempuan atas nama Budi Dayanti, M.Si menyebutkan bahwa:

terjadi koordinasi dengan berbagai dinas dan stakeholder seperti Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang serumpun untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program peningkatan pemberian ASI eksklusif, namun pada lembaga pemberdayaan perempuan sebenarnya pengawasannya tidak hanya pada perusahaan namun secara umum yaitu baik instansi pemerintah maupun swasta harus menyediakan pojok laktasi dalam menyukseskan program pemberian ASI eksklusif. Lembaga pemberdayaan perempuan memang tidak secara langsung melakukan monitoring dan evaluasi program ASI eksklusif di perusahaan, namun monitoring dan evaluasinya

⁴¹ Hasil wawancara dengan Dien Hasana, S.K.M selaku Bagian Kesehatan Keluarga Dinas Kesehatan Kota Semarang. Tanggal 12 September 2016 . Pukul 09.00 WIB

lebih bersifat umum. Contoh bentuk monitoring dan evaluasi secara umum yang dilakukan oleh badan pemberdayaan berupa lomba sayang ibu pada tingkat desa/kelurahan serta kecamatan yang salah satu indikatornya adalah ASI Eksklusif.

Penerapan kebijakan ini akan dapat berjalan dengan baik, bila memperhatikan ; pertama, kesadaran dari para Ibu untuk merasa 'harus' memberikan ASI eksklusif saat bayinya lahir serta dukungan dari pihak keluarga untuk mendorong para Ibu memberikan ASI eksklusif. Kedua, kesadaran moral para tenaga kesehatan dengan sepenuh hati memberikan edukasi dan informasi yang jelas kepada para Ibu. Ketiga, kesadaran dan ketaatan para penyelenggara fasilitas pelayanan kesehatan untuk menerapkan RS pro ASI, dengan menerapkan 10 langkah Menuju Keberhasilan Menyusui. Keempat, kesadaran dan ketaatan para penyelenggara tempat sarana umum dan pengurus tempat kerja mendukung pelaksanaan ASI eksklusif. Kelima, kesadaran dan etika berbisnis para produsen susu formula dan para pekerjanya untuk menjalankan bisnis yang beretika dengan mematuhi aturan PP ASI Eksklusif. Tidak kalah pentingnya juga, keenam, sistem mekanisme pembinaan dan pengawasan yang jelas dari Pemerintah (Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota atau Dinas Kesehatan kabupaten/kota), BPOM dan organisasi profesi, yang dilakukan secara bersungguh-sungguh dan konsisten. Ketujuh, dukungan aturan pelaksanaan yang jelas terkait tentang pemberian sanksi administrative bagi tenaga kesehatan dan penyelenggara fasyankes. Dan terakhir, dukungan peran serta masyarakat (LSM) dalam turut melakukan kontrol terhadap pelaksanaan PP ASI Eksklusif.⁴²

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Badan Pemberdayaan pada Kepala Sub bidang Peningkatan Kualitas Hidup Dan Pemberdayaan Perempuan dapat ditarik kesimpulan bahwa Badan Pemberdayaan Perempuan sudah menjalankan sebagian tugas dan tanggung jawabnya dari Peraturan Bersama Menteri Negara tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja, yaitu Badan

⁴² Hasil wawancara dengan Budi Dayanti, M.Si selaku kepala Sub Bidang Peningkatan Kualitas Hidup Dan Pemberdayaan Perempuan. Tanggal 14 September 2016. Pukul 10.00 WIB

Pemberdayaan Perempuan sudah memberikan pemahaman keadaan pengusaha/pengurus di tempat kerja tentang pemberian kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan untuk memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, tetapi belum menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pengetahuan dan pemahaman pada pekerja/buruh perempuan tentang pentingnya ASI bagi tumbuh kembang anak serta kesehatan pekerja/buruh perempuan. Sedangkan untuk monitoring dan evaluasi oleh Badan Pemberdayaan Perempuan masih bersifat umum, belum ada monitoring dan evaluasi khusus tentang pelaksanaan dan pemanfaatan pojok laktasi pada perusahaan.

Proses alami menyusui perlu mendapatkan dukungan dari banyak pihak, karena dukungan dari lingkungan ibu sangat mempengaruhi keberhasilan ibu dalam memberikan ASI kepada bayinya. Pada ibu menyusui yang bekerja, lingkungan kerja menjadi salah satu lingkungan terdekat ibu karena sebagian waktu ibu akan banyak dihabiskan di tempat kerja dan tentu saja ibu akan terpisah dari bayinya. Oleh karena itu, dukungan dari tempat kerja menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan pemberian ASI eksklusif di kalangan ibu bekerja. Pada penelitian ini dukungan atasan kerja menunjukkan peranan yang penting terhadap pemberian ASI

eksklusif. Sebagian besar informan yang gagal ASI eksklusif tidak memperoleh sosialisasi yang tepat dari atasan kerja ataupun pihak perusahaan dalam memberikan ASInya secara eksklusif di tempat kerja. Meskipun demikian, beberapa informan yang bekerja di perusahaan yang sama dengan informan atasan kerja mengaku memperoleh dukungan dari perusahaan, seperti dengan disediakan ruang ASI dan sarana menyusui meskipun masih belum memadai dan jumlahnya terbatas.

Persoalan dukungan perusahaan terhadap hak ibu pekerja untuk tetap dapat memberikan ASI Eksklusif bagi bayi mereka terkait juga dengan pelaksanaan proses produksi di perusahaan secara umum. Segala kegiatan diluar menyangkut proses produksi dianggap sebagai kegiatan yang tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan dan akan mengurangi produktivitas pekerja tersebut. Dalam kaitannya dengan hak menyusui, umumnya para pekerja perempuan akan mengambil waktu ditengah-tengah pekerjaan mereka untuk dapat pemerah ASI mereka, menyimpannya dan mendinginkannya di lemari pendingin selama mereka berada di lingkungan tempat bekerja kemudian memberikan ASI perahan kepada bayi mereka disaat mereka sedang bekerja. Selisih waktu inilah yang kemudian dianggap sebagian besar

perusahaan industri sebagai waktu yang terbuang dan mengurangi produktivitas pekerja perempuan dalam rangkaian proses produksi. Sehingga tidak sedikit juga perusahaan yang cenderung mengabaikan hak menyusui bagi pekerja perempuan di perusahaannya.

Secara khusus, pengembangan promosi kesehatan di tempat kerja perlu didukung oleh pihak manajemen. Salah satunya adalah hak menyusui di tempat kerja. Konvensi ILO mengenai perlindungan terhadap ibu hamil Tahun 2000 menyebutkan beberapa hak harus diberikan perusahaan terhadap pekerja perempuan. Di dalam pasal 10 disebutkan bahwa pekerja perempuan harus diberikan hak untuk memperoleh istirahat satu kali atau lebih setiap hari atau pengurangan jam kerja agar dapat menyusui anaknya. UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan menyusui harus diberi kesempatan selayaknya untuk menyusui anaknya selama waktu kerja. Setiap pekerja/buruh dapat menggunakan hak waktu istirahat untuk menyusui anaknya. Hal ini dikemukakan pula dalam PP ASI Eksklusif pasal 34 dan 35 bahwa setiap pengurus tempat kerja wajib memberikan kesempatan bagi ibu yang bekerja untuk memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja tersebut serta membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan

program pemberian ASI eksklusif termasuk penyediaan tempat memerah ASI sesuai kondisi kemampuan perusahaan. Jika hal tersebut tidak mampu dipenuhi oleh pengurus tempat kerja, maka secara langsung kesehatan ibu menyusui yang bekerja akan terganggu. Sementara itu, pengaruh dukungan tenaga kesehatan seharusnya juga terlihat dari upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kesehatan, dalam hal ini tenaga klinik di perusahaan, untuk dapat memberikan informasi mengenai ASI eksklusif serta menanggapi berbagai permasalahan yang mungkin ditemukan oleh para buruh yang menyusui. Akan tetapi, baik informan buruh maupun tenaga klinik di perusahaan merasakan kurangnya upaya peningkatan pengetahuan tentang ASI eksklusif melalui penyuluhan yang diberikan oleh pihak perusahaan. PP ASI Eksklusif sebenarnya telah menjelaskan bahwa tenaga kesehatan dan penyelenggara fasilitas pelayanan kesehatan wajib memberikan informasi dan edukasi mengenai ASI eksklusif kepada ibu dan keluarganya semenjak pemeriksaan kehamilan sampai dengan pemberian ASI selesai. Jadi diharapkan ibu-ibu yang menyusui dapat terus memperoleh dukungan dalam pemberian ASI eksklusif.

Langkah yang dilakukan Pemerintah dalam menciptakan regulasi kebijakan yang secara khusus mengakoodinir kebutuhan ibu pekerja dalam mengakses hak menyusui, jelas

merupakan langkah konkret dalam memberikan jaminan bagi pekerja perempuan untuk tetap dapat memberikan ASI Eksklusif bagi bayi mereka. Salah satunya dengan dikeluarkannya peraturan-peraturan dengan penegakan sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak memberikan peluang bagi ibu pekerja dalam mengakses hak mereka untuk memberikan ASI Eksklusif pada bayi mereka. Dengan adanya regulasi tersebut artinya semua pihak harus mendukung ibu menyusui, termasuk didalamnya perusahaan-perusahaan industri secara umum.

C. Kendala-kendala yang dihadapi dan bagaimana mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan Pojok Laktasi di Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang

Pelaksanaan program ASI eksklusif bagi perempuan pekerja di Perusahaan Garmen Sandang Asia Maju Abadi selama ini sebenarnya tidak terjadi kendala yang berarti, artinya dukungan perusahaan terhadap program ini telah dilaksanakan dengan menyediakan fasilitas pojok laktasi. Sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan walaupun memang pelaksanaannya yaitu pemanfaatan pojok laktasi belum maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di perusahaan ini pojok laktasi lokasinya cukup jauh dengan para pekerja bagian produksi. Hal ini dimungkinkan menjadi salah satu

kendala bagi karyawan wanita yang ingin memerah ASInya karena dirasa terlalu jauh sehingga kurang efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan wanita yang masih menyusui anaknya menyebutkan bahwa :

ada keengganan untuk memanfaatkan pojok laktasi guna memerah ASI karena terkendala jarak pojok laktasi dengan tempat kerja. Sehingga seringkali karyawan wanita yang merasa ASInya sudah penuh lebih memilih toilet yang lebih dekat tempatnya untuk memerah ASI dan membuangnya.⁴³

Peralatan pendukung dalam memerah ASI tidak disediakan oleh perusahaan melainkan menjadi tanggung jawab sendiri jika ingin memanfaatkan pojok laktasi. Tidak tersedianya peralatan pendukung memerah asi dalam perusahaan, membuat enggan untuk mencari dan membawa peralatan sendiri dari rumah, sehingga memilih tidak memanfaatkan pojok laktasi.⁴⁴

Kendala dalam pelaksanaan pojok laktasi yaitu belum adanya petugas khusus di pojok laktasi yang memberikan informasi ASI eksklusif sehingga kurang memahami tentang ASI Eksklusif dan memilih memberikan susu formula kepada bayinya.⁴⁵

Alasan tidak memanfaatkan pojok laktasi yaitu 2 hari setelah melahirkan mengalami sesak nafas dan terdiagnosa mengalami penyakit jantung (*peri partum cardio miopati*), penyakit tersebut mengharuskan ibu untuk minum obat selama 1 tahun, ditakutkan obat yang dikonsumsi dapat mempengaruhi ASI maka ASI di perah dan dibuang, karena payudara tidak disusukan kepada bayi maka dalam jangka waktu 3 minggu payudara tidak memproduksi ASI dan ASI sudah tidak keluar.⁴⁶

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa sebenarnya kendala-kendala dalam pemanfaatan pojok laktasi dapat dilakukan dengan cara yaitu perusahaan menyediakan ruang

⁴³ Hasil wawancara dengan Khoiriyah Pekerja wanita PT Sandang Asia Mnaju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang. Tanggal 9 September 2016. Pukul 11.40 WIB

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Diah selaku Pekerja wanita PT Sandang Asia Mnaju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang. Tanggal 9 September 2016. Pukul 11.40 WIB

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Inayah selaku Pekerja wanita PT Sandang Asia Mnaju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang. Tanggal 9 September 2016. Pukul 11.40 WIB

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Ratna selaku Pekerja wanita PT Sandang Asia Mnaju Abadi Kawasan Industri Kota Semarang. Tanggal 9 September 2016. Pukul 11.40 WIB

perah ASI atau lemari pendingin pada gedung yang belum tersedia pojok laktasi, perusahaan dapat melakukan sosialisasi secara optimal tentang kebijakan tentang ASI Eksklusif pada ibu bekerja, perusahaan dapat menyediakan tenaga terlatih menyusui (konselor menyusui). Dinas terkait (Dinas Kesehatan, Badan Pemberdayaan Perempuan dan Disnakertrans) dapat memberikan informasi atau edukasi tentang pentingnya ASI bagi pertumbuhan dan perkembangan anak serta melakukan monitoring dan evaluasi pemanfaatan pojok laktasi pada perusahaan. Tetapi dari hasil temuan penelitian, selama ini belum ada upaya khusus yang dilakukan oleh pihak intern (perusahaan) ataupun dari Dinas terkait (Dinas Kesehatan, Badan Pemberdayaan Perempuan dan Disnakertrans), selama ini upaya yang dilakukan lebih bersifat umum dan belum khusus pada perusahaan.