

**PEREMPUAN MENYUSUI DI RUANG PUBLIK:
STUDI KARYAWATI DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



Oleh:
SITI KHUZAIMAH, S.Th.I
NIM: 1520010058

TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Master of Arts (M.A.)
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Islam dan Kajian Gender**

YOGYAKARTA

2018

**PEREMPUAN MENYUSUI DI RUANG PUBLIK:
STUDI KARYAWATI DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



**Oleh:
SITI KHUZAIMAH, S.Th.I
NIM: 1520010058**

TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Master of Arts (M.A.)
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Islam dan Kajian Gender**

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Siti Khuzaimah, S.Th.I.
NIM : 1520010058
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Islam dan Kajian Gender

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 25 Juni 2018

Saya yang menyatakan,




Siti Khuzaimah, S.Th.I.
NIM: 1520010058

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

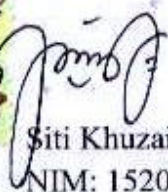
Nama : Siti Khuzaimah, S.Th.I.
NIM : 1520010058
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Islam dan Kajian Gender

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 25 Juni 2018

Saya yang menyatakan,




Siti Khuzaimah, S.Th.I.
NIM: 1520010058

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**PEREMPUAN MENYUSUI DI RUANG PUBLIK
(STUDI KARYAWATI DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)**

Yang ditulis oleh:

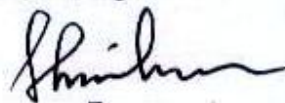
Nama	: Siti Khuzaimah, S.Th.I.
NIM	: 1520010058
Prodi	: Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi	: Islam dan Kajian Gender

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Master of Arts (M.A.)

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 25 Juni 2018

Pembimbing



Dr. Mohammad Sodik, S.Sos., M.Si.

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis berjudul : Perempuan Menyusui di Ruang Publik: Studi Karyawati di
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nama : Siti Khuzaimah, S. Th.I.

NIM : 1520010058

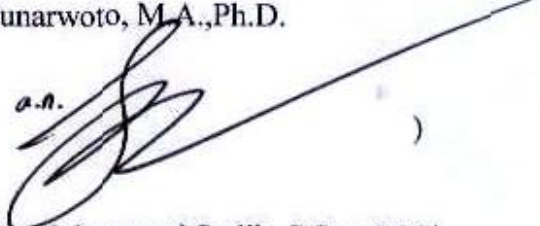
Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

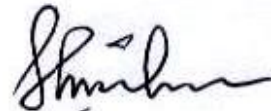
Konsentrasi : Islam dan Kajian Gender

telah disetujui tim penguji munaqosyah

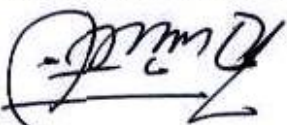
Ketua/ Penguji : Sunarwoto, M.A.,Ph.D.

(^{a.n.} )

Pembimbing/ Penguji : Dr. Mohammad Sodik, S.Sos.,M.Si.

()

Penguji : Alimatul Qibtiyah, M.Si.,M.A.,Ph.D.

()

diuji di Yogyakarta pada tanggal 6 Agustus 2018

Waktu : 13.00 – 14.00 WIB

Hasil/Nilai : 92,33/ A-

Predikat Kelulusan : ~~Memuaskan~~/ Sangat Memuaskan/ ~~Cum laude~~*

* Coret yang tidak perlu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis berjudul : Perempuan Menyusui di Ruang Publik: Studi Karyawati di
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nama : Siti Khuzaimah, S. Th.I.
NIM : 1520010058.
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Islam dan Kajian Gender
Tanggal Ujian : 06 Agustus 2018
Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar *Master of Arts*
(M.A.).

Yogyakarta, 27 Agustus 2018



Direktur

Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

NIP. 19711207 199503 1 00209

HALAMAN MOTTO

“There’s so much more to breastfeeding than just the breastmilk.”

---Dr. Jack Newman FRCCPC---

“The mothers shall give suck to their offsprings, for two complete years.”

---Quran Surah Al Baqarah: 233---

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi' alamin*, syukur tiada henti penulis haturkan kepada Allah swt. dan Nabi Muhammad saw. yang senantiasa membimbing hati dan pikiran, sehingga karya kecil ini dapat diselesaikan. Penulis sering mendapati kesulitan di setiap paragraf, namun kekuatan dari-Nya senantiasa membangunkan penulis untuk segera menyempurnakan tesis yang berjudul “Perempuan Menyusui di Ruang Publik (Studi Karyawati di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”. Karya ini bagaikan ‘anak’ yang terlahir dari pemikiran penulis selama belajar di UIN Sunan Kalijaga, Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, Konsentrasi Islam dan Kajian Gender.

Penulis sadar bahwa karya ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu dan Bapak tercinta (Munawaroh, S.Pd. dan Fathan), atas doa restu sepanjang waktu, semoga anakmu bisa membuat Ibu dan Bapak bahagia. Adikku tersayang Musyafa’ Khoiri dan Sa’adatut Daroin, mbak Wati, kak Rusli, serta segenap keluarga yang telah memberi cinta yang luar biasa.

Terima kasih Ibu Zulfa, Pak Rowi, mbah Su beserta Keluarga Besar di Panti Asuhan Istimror Tracal Karanggeneng Lamongan, terima kasih telah memberi kehangatan keluarga. Ibu/Bapak Guru MTs dan SMK beserta Keluarga Besar di Perguruan Darul Hikam Tracal Karanggeneng Lamongan.

Terima kasih Ibu/Bapak Dosen S1 Prodi Studi Agama-Agama, dan Dosen S2 Prodi Interdisciplinary Islamic Studies (yang tidak bisa disebutkan satu persatu). Bapak Prof. Dr. Norhaidi, M.A., selaku direktur Pascasarjana dan Dr. Mohammad Sodiq, M.A., selaku Dosen Pembimbing Tesis.

Terima kasih keluarga LABeL, teruntuk mbak Mury, mbak Fina, mbak Lia, Watini, pak Taqin, pak Rafiq, pak Faiz, pak Ustadi, pak Hada, pak Dzikri, Ame, Aziz, mas Reza, Efrida, Sofa, Wahid, Anam, Rusdan, dan Kholis.

Teman-teman IKG angkatan 2015, AF-Huda, A-Sundari A-Zuhdi, Endang-K, M-Zaim, Witriatul-J, dan Usiyah-S, kami sering berdiskusi tentang banyak hal yang antimainstream di kelas, di warung kopi, bahkan di grup

whatsapp. Kami adalah jembatan realitas dan idealitas untuk masa depan umat manusia, *problem solver* yang berlandaskan iman dan taqwa, mengedepankan keadilan daripada sekedar kesetaraan gender.

Keluarga di Jogja (Bu Kosim) dan teman-teman kos yang baik hati: Lutfienzy, Husna, Hani, Wulan, Nadia, buat rumusan masalah dan tulis skripsi yang baik.

Keluarga di Cilacs, Progressive#25: A-Farizki, A-Madda, A-Misbah, I-Wayan, Dandi-O, Kharisma-H, Kuntum-K, Lingga-Y, Lusida, Lusinta, Najmi-A, Rosya-E, W-Nuzula, Z-Fikri, you are more than love. Thank you for all teachers: Mrs. Heni, Mrs. Risty, Mrs. Yunita, Mrs. Atik, Mr. Aryo, Mr. Usep, Mr. Kidhot, Mr. Norman, and Mr. Joe.

Hati terindah (A), Tuhan menciptakan kita berbeda untuk saling mengenal. Jangan pernah menyerah. Pengorbanan dan kebaikanmu selalu menjadi amal baik yang tak akan putus.

Bapak Prof. Drs. H. Yudian Wahyudi, Ph.D. selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, amal baik teman-teman tidak akan pernah saya lupakan. Tuhan pasti membalasnya. Doa saya haturkan dalam setiap sujud untuk kesuksesan teman-teman di dunia dan akhirat. Amin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis mohon kritik dan diberi masukan yang positif. Akhirnya, penulis berharap semoga karya kecil ini bermanfaat bagi siapapun yang membaca dan dapat menjadi referensi bagi yang tertarik melanjutkan tema penelitian ini.

Yogyakarta, 10 Mei 2018

Penulis

ABSTRACT

At State Islamic University of Sunan Kalijaga, it can be observed there are many official employees who successfully have given exclusive breastfeeding notwithstanding there has been no breastfeeding-room yet. Therefore this research will discuss about how official employees give exclusive breastfeeding without facility after maternity leave. Specifically these research problems are firstly how do the power relation happen on campus? Secondly how do official employees, at UIN Sunan Kalijaga, give exclusive breastfeeding after the end of maternity leave? Thirdly what is the factors which can urge the exclusive breastfeeding, and what is the obstacle of it?

To answer these questions, this research used Hanna Arendt's theory—public space--strategy and tactic theory of Michael de Certeau, and Fritz Heider's theory of attribute. These theories had been seriously useful to observe how official employees, at UIN Sunan Kalijaga, give exclusive breastfeeding after the end of maternity leave without breastfeeding-room. It is field research which used a social-anthropological approach and three collecting methods of data, such as, observation, interview, and documentation. It also utilise snowball sampling technique to seek an informant so its technique can facilitate researcher to find some official employees giving it. Data validity was done by triangulation, and analyzed descriptively-analytically.

The result of this research shows facts. Firstly, the power relation of official employees at UIN Sunan Kalijaga has been not equal yet, especially for woman official employees. So far campus has not had a special regulation for female official employees as public facility, but it is endeavoring to accommodate their necessities—the availability of day-care for their child. Secondly, they use creatively the certain tactics to give the exclusive breastfeeding after maternity leave, for example, breastfeeding at musala (small mosque), workspace, toilet, and library. Thirdly, the success of exclusive breastfeeding is not determined of cleverness or skill and profession class, but it is determined by family support—*wahnan 'ala wahnin*—and day-care. The obstacle factors of it are the maternity leave nervousness of female official employees, breastfeeding at workspace which is considered as troublesome thing, and embarrassed sensation to do it at campus.

Keywords: female employee, commitment, breastfeeding, public space.

ABSTRAK

Di UIN Sunan Kalijaga, walaupun belum memiliki regulasi khusus tentang ruang menyusui, dapat ditemukan karyawati yang terdiri dari unsur tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan yang menjalankan program pemberian ASI eksklusif. Terkait fenomena tersebut, penelitian ini mendiskusikan tentang bagaimana karyawati di UIN Sunan Kalijaga memberikan ASI eksklusif pasca cuti melahirkan (3 bulan) tanpa adanya ruang menyusui. Masalah penelitian tersebut diperinci dalam tiga pertanyaan, bagaimana relasi kuasa terjadi di kampus?, bagaimana upaya karyawati UIN Sunan Kalijaga memberikan ASI eksklusif setelah berakhirnya masa cuti melahirkan?, dan apa yang mempengaruhi keberhasilan dan ketidakberhasilan pemberian ASI eksklusif di UIN Sunan Kalijaga?

Untuk menjawab persoalan tersebut, penelitian ini menggunakan teori Hannah Arendt tentang “ruang publik”, Michael de Certeau tentang “*strategy and tactic*”, Fritz Heider tentang “*attribution*”. Ketiga teori tersebut sangat bermanfaat untuk melihat bagaimana karyawati menyusui memberikan ASI eksklusif pasca masa cuti bekerja di UIN Sunan Kalijaga. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dengan pendekatan sosial-antropologi, data didapatkan dengan metode observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan dipilih dengan menggunakan teknik *snowball sampling*, sehingga dapat menjangkau sebagian besar karyawati menyusui selama proses penelitian. Validitas data dilakukan dengan cara triangulasi, dan dianalisis secara deskriptif-analitis.

Studi ini menunjukkan: *pertama*, relasi kuasa di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta belum sepenuhnya setara (*equal*) terlebih pada karyawati. Sejauh ini kampus belum memiliki regulasi khusus yang menjadi hak karyawati sebagai fasilitas publik, tetapi sudah mengupayakan untuk mengakomodasi kebutuhan karyawati terkait peran reproduksinya yaitu tersedianya *day care* untuk penitipan anak. *Kedua*, karyawati yang menyusui memiliki *tactic* (kreativitas) untuk menyasiasi tidak adanya ruang menyusui agar tetap berhasil memberikan ASI eksklusif pasca masa cuti bekerja, misalnya dengan memerah ASI di ruang toilet, musala, ruang kerja, dan di ruang perpustakaan. *Ketiga*, keberhasilan pemberian ASI eksklusif ditentukan oleh komitmen masing-masing karyawati, bukan pada tingkat pengetahuan dan profesi. Selain itu, keberhasilan juga ditentukan oleh dukungan keluarga, sikap *wahnan ‘ala wahnin* (pengorbanan demi anak), dan *day care* (penitipan) di tempat kerja. Sedangkan hal-hal yang seringkali menjadi penyebab kegagalan pemberian ASI eksklusif di UIN Sunan Kalijaga diantaranya adalah kegamangan tentang masa cuti karyawati, menyusui di tempat kerja dianggap merepotkan, dan perasaan malu menyusui/memerah ASI di tempat kerja.

Kata kunci: *karyawati, komitmen, menyusui, ruang publik.*

DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian	Halaman
1.1	Proses <i>Snowball Sampling</i>	21
2.1	Total Pegawai berdasarkan Ketenagaan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2017	31
2.2	Data Dosen PNS dan Non-PNS di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2017	31
2.3	Data Karyawan/wati PNS & Non-PNS di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2017	32
2.4	Rentang Usia Karyawati (yang menjadi informan).	33
3.1	Jenjang Pendidikan Karyawati	53
3.2	Status Karyawati dalam Rumah Tangga	63
3.3	Karyawati yang Berhasil Memberi ASI Eksklusif selama 6 bulan.	73
4.1	Keberadaan Anak Para Karyawati Setelah Kembali Bekerja	76
4.2	Pilihan Karyawati yang Berhasil ASI Eksklusif	83
4.3	Kendala Karyawati Menyusui Eksklusif	91

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIASI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian.....	5
D. Tinjauan Pustaka	6
E. Kerangka Teori	10
F. Metode Penelitian	16
G. Sistematika Pembahasan	23
BAB II RELASI KUASA DAN KARYAWATI MENYUSUI DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	25
A. Relasi Kuasa di UIN Sunan Kalijaga	25
B. Karyawati di UIN Sunan Kalijaga.....	30
C. UIN Sunan Kalijaga dan Karyawati Menyusui	34
1. Karyawati Menyusui Anak Secara Langsung.....	36
2. Karyawati memberi ASI Perah untuk Anak	42
D. Tantangan Karyawati Menyusui di UIN Sunan Kalijaga.....	49

BAB III	KESADARAN KARYAWATI MENYUSUI LINTAS	
	PROFESI DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.....	52
	A. Karyawati sebagai Dosen	52
	B. Karyawati sebagai Tenaga Kependidikan	64
	C. Karyawati sebagai Tenaga Kontrak.....	70
	D. Profesi Karyawati dan Kesadaran Menyusui	72
BAB IV	STRATEGI KARYAWATI MENYUSUI	
	DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.....	75
	A. Peran Ganda Karyawati: Menyusui, Bekerja, dan	
	Ibu Rumah Tangga	75
	B. Pilihan Karyawati Memberikan ASI Eksklusif setelah	
	Kembali Bekerja.....	82
	1. Dukungan dari Keluarga Karyawati	83
	2. <i>Wahnan 'ala Wahnin</i> (Pengorbanan Demi Anak).....	86
	3. Ada <i>Daycare</i> di UIN Sunan Kalijaga	90
	C. Kendala Karyawati Tidak Memberi ASI Eksklusif	
	setelah Kembali Bekerja.....	91
	1. Kegamangan Masa Cuti Karyawati	92
	2. Karyawati Malu Menyusui di Tempat Kerja.....	94
	D. Komitmen Menyusui: Melampaui Sekat Profesi Karyawati.....	100
BAB V	PENUTUP	102
	A. Kesimpulan.....	102
	B. Rekomendasi	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kajian ini tentang perempuan menyusui di ruang publik. Seiring dengan berkembangnya zaman, pandangan dunia mengenai perempuan berubah. Hal tersebut dapat terlihat dari mudahnya perempuan mengakses ruang publik dan bekerja di luar rumah. Riset Grant Thornton tahun 2017 menunjukkan bahwa angka pekerja perempuan setiap tahun terus meningkat di berbagai sektor kehidupan.¹ Meningkatnya kontribusi perempuan di berbagai sektor mengharuskan pemerintah membuat kebijakan khusus yang mengatur kebutuhan tenaga kerja perempuan seperti masa cuti melahirkan,² hak ibu, dan anak untuk mendapatkan ASI eksklusif, serta fasilitas ruang menyusui di tempat umum.³

Kebutuhan menyusui secara eksklusif semakin disadari karena manfaat ASI untuk kesehatan ibu dan bayi sangat banyak. Bagi sang ibu, pemberian ASI bermanfaat untuk mencegah dari perdarahan setelah melahirkan, mengurangi potensi terkena kanker payudara, kanker indung telur, kanker rahim, diabetes, hipertensi, stroke dan penyakit jantung koroner, keropos tulang, rematik, jarak kehamilan yang dekat, obesitas, stres dan kegelisahan, tindakan kekerasan

¹ Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pekerja perempuan semakin meningkat setiap tahun. Riset Grant Thornton tahun 2017 menunjukkan bahwa Indonesia mempunyai peningkatan terbaik dalam hal jumlah perempuan yang menduduki posisi senior di perusahaan dengan peningkatan dari 24% di tahun 2016 menjadi 28% di tahun 2017. “Kesetaraan Gender di Dunia Industri, Jumlah Pekerja Perempuan Naik” dalam <https://www.jawapos.com/read/2017/11/30/171664/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik> diakses pada 30 Januari 2017.

² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1976 Mengenai Cuti Pegawai Negeri Sipil.

³ Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 pasal 128 ayat 1, 2, dan 3.

terhadap anak, dan pikun (*alzheimer*). Sedangkan bagi sang anak, pemberian ASI eksklusif dapat mencegah anak terhindar dari radang saluran pernafasan, diare, kurang gizi dan vitamin, kencing manis, kanker, penyakit jantung dan pembuluh darah, gangguan saluran usus besar, alergi, asma, dan infeksi.⁴ Pemerintah memfasilitasi pemenuhan hak bayi untuk mendapatkan ASI Eksklusif dalam jangka waktu minimal 6 bulan⁵ dan mengamanatkan seluruh pihak mendukung ketersediaan ruang menyusui di tempat kerja dan sarana umum.⁶ Fenomena meningkatnya perempuan di pasar kerja menunjukkan bahwa fasilitas publik perlu mengakomodasi kebutuhan reproduksi perempuan, khususnya kebutuhan menyusui secara eksklusif pasca melahirkan. Oleh karena itu, adanya ruang menyusui sebagai fasilitas publik merupakan hak bagi perempuan di ruang publik.

Namun demikian, besarnya manfaat pemberian ASI eksklusif dan dukungan pemerintah berupa regulasi yang memungkinkan ibu bekerja memiliki kesempatan untuk memberikan ASI eksklusif tidak serta membuat partisipasi para ibu bekerja tinggi dalam memberikan ASI eksklusif. Pada tahun 2016, pencapaian pemberian ASI eksklusif baru sekitar 54 %, dari target 80%.⁷ Berhentinya program pemberian ASI eksklusif sering kali terjadi ketika karyawan kembali bekerja pasca cuti melahirkan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan kembali

⁴ Nia Umar, *Multitasking Breastfeeding Mama*, (Jakarta: Pustaka Bunda, 2014), ix.

⁵ Peraturan bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan No. 48/ MEN. PP/ XII/2008 dan 1177/ MENKES/ PB/XII/ 2008 tentang peningkatan pemberian Air Susu Ibu selama waktu kerja di tempat kerja bertujuan untuk memberi hak ibu menyusui yang berupa kesempatan dan fasilitas kepada ibu bekerja untuk memberikan/ memerah ASI selama waktu kerja dan menyimpan ASI perah tersebut.

⁶ Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (2).

⁷ <https://www.suara.com/health/2017/08/04/031300/capaian-pemberian-asi-eksklusif-di-indonesia-baru-54-persen>, diakses tanggal 31 Mei 2018.

bekerja menjadi alasan utama berhentinya menyusui secara eksklusif,⁸ meskipun tidak semua karyawan mengalami hal ini karena jarak antara rumah dan tempat kerja relatif dekat. Kini keberadaan ruang menyusui tersedia di ruang publik seperti di mall,⁹ bandara,¹⁰ stasiun,¹¹ rumah sakit,¹² instansi pemerintah,¹³ pabrik,¹⁴ dan instansi pendidikan.¹⁵ Kebijakan pemerintah tentang ruang menyusui di ruang publik merupakan upaya untuk meningkatkan partisipasi ibu menyusui eksklusif.¹⁶

Fenomena ibu menyusui eksklusif di UIN Sunan Kalijaga cukup menarik untuk didiskusikan. Berdasarkan data dari pihak kampus, karyawan di UIN Sunan Kalijaga sebanyak 1.143 orang. Karyawan laki-laki sejumlah 750 orang,

⁸ Becky Hamlyn, dkk. *Infant Feeding 2000: A Survey Conducted on Behalf of The Department of Health, the Scottish Executive, the National Assembly for Wales and the Department of Health, Social Services and Public Safety in Northern Ireland*, (London: TSO, 2002), 144. Bernice L. Hausma, “Things (Not) to Do with Breasts in Public: Maternal Embodiment and the Biocultural Politics of Infant Feeding”, http://www.jstor.org/stable/20058019?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents, diakses pada 16 September 2017.

⁹ Anggita Anggriana, “Perlindungan terhadap Perempuan yang Menyusui dalam Memperoleh Ruang Laktasi yang Layak pada Pusat Perbelanjaan Modern (Mall) di Kota Pontianak (Suatu Tinjauan Berbasis Kesetaraan Gender)”, *Jurnal Nestor Magister Hukum* tahun 2016 dalam <https://www.neliti.com>, diakses pada 18 Januari 2018.

¹⁰ DiBandara Soekarno-Hatta terdapat Fasilitas & Pelayanan - Ruang Menyusui Anak dalam <http://soekarnohatta-airport.co.id/id/airport/facilities/60>, diakses pada 31 Januari 2018.

¹¹ “Kini Ada Pramugari Khusus Lansia dan Ruangan Menyusui di Kereta” pada <http://regional.liputan6.com/read/2544423/kini-ada-pramugari-khusus-lansia-dan-ruangan-menyusui-di-kereta> diakses pada 31 Januari 2018.

¹² Ade Sri Mariawati “Evaluasi Ruang Ibu Menyusui di Rumah Sakit” dalam <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/.../Paper%20IENACO-65.pdf> diakses pada 31 Januari 2018.

¹³ Heni Handayani “Kendala Pemanfaatan Ruang Menyusui dalam penerapan ASI eksklusif di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2011, Skripsi tidak diterbitkan” dalam lib.ui.ac.id/file?file=digital/20291902-S-Heni%20Handayani.pdf diakses pada 31 Januari 2108.

¹⁴ AIMI, kerjasama dengan BWI, ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) dan IFC (Korporasi Keuangan Internasional) meluncurkan *guideline* untuk ibu menyusui di pabrik, dalam <http://health.liputan6.com/read/473145/perusahaan-garmen-dukung-ruang-ibu-menyusui>, diakses pada 31 Januari 2018.

¹⁵ *Launching Ruang Laktasi dan Sosialisasi Sukses Ibu Menyusui*, dalam <http://lipi.go.id/lipimedia/launching-ruang-laktasi-dan-sosialisasi-sukses-ibu-menyusui/8966> diakses pada 31 Januari 2018.

¹⁶ <http://www.depkes.go.id/article/print/15091400003/dukung-ibu-bekerja-beri-asi-eksklusif.html>, diakses tanggal 31 Mei 2018.

sedangkan karyawati sejumlah 393 orang. 50% dari total karyawati masuk dalam usia produktif. Setidaknya setiap tahun terdapat <10 karyawati yang mengambil cuti melahirkan.¹⁷ Melihat fenomena adanya karyawati UIN Sunan Kalijaga yang berhasil memberikan ASI eksklusif walaupun tidak ada fasilitas ruang menyusui, membuat peneliti ingin menelisik lebih jauh, terutama apa yang menjadi faktor penopang keberhasilannya. Berdasarkan observasi (selama penelitian ini dilakukan) UIN Sunan Kalijaga sebagai instansi pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama belum memiliki regulasi khusus tentang ruang menyusui, begitu juga di fasilitas kesehatan kampus (Poli Klinik) belum tersedia ruang khusus menyusui.¹⁸ Secara struktural kampus beserta fasilitas kesehatan di dalamnya merupakan instansi pemerintah yang disasar oleh UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 pasal 128 tentang ruang menyusui.

Namun demikian, tidak adanya ruang menyusui tidak serta merta meniadakan partisipasi karyawati UIN Sunan Kalijaga untuk memberikan ASI eksklusif.¹⁹ Walaupun tentu saja ketiadaan ruang menyusui merupakan kendala yang cukup mengganggu bagi karyawati yang ingin memberikan ASI eksklusif setelah habis masa cuti bekerja. Ada banyak cara yang dilakukan oleh karyawati yang berhasil ASI eksklusif, seperti memerah ASI di kamar mandi yang tidak steril.²⁰ Peneliti meminjam ide Hannah Arendt tentang ruang publik, ide Michael

¹⁷ Data diolah dari Biro AAKK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2016/2017.

¹⁸ Hasil observasi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

¹⁹ Yang penulis maksud dengan karyawati UIN Sunan Kalijaga adalah semua perempuan yang bekerja di UIN Sunan Kalijaga baik berstatus tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan (staf administrasi); baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai tetap non-PNS dan kontrak.

²⁰ Observasi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016-2017.

de Certeau tentang *strategy and tactic* dan Ide Fritz Heider tentang atribusi sosial untuk melihat fenomena tersebut dan mengkaji lebih dalam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini mendiskusikan tentang bagaimana karyawan di UIN Sunan Kalijaga memberikan ASI eksklusif pasca cuti melahirkan (± 3 bulan) tanpa adanya ruang menyusui. Secara lebih spesifik, ada tiga pertanyaan yang hendak dijawab melalui penelitian ini.

1. Bagaimana hubungan relasi kuasa di UIN Sunan Kalijaga?
2. Apa upaya yang dilakukan karyawan di UIN Sunan Kalijaga sehingga berhasil memberikan ASI eksklusif setelah berakhirnya masa cuti melahirkan tanpa adanya ruang menyusui di UIN Sunan Kalijaga?
3. Apa yang mempengaruhi keberhasilan dan ketidakberhasilan pemberian ASI eksklusif di UIN Sunan Kalijaga?

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Tujuan penelitian ini menjawab tiga rumusan masalah tersebut yaitu langkah dan proses karyawan menyusui tanpa adanya ruang menyusui di tempat kerja, serta mendapatkan informasi terkait dengan hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan dan ketidakberhasilan karyawan menyusui secara eksklusif. Penelitian ini juga mengungkapkan apa saja yang menjadi kendala karyawan yang kembali bekerja pasca cuti melahirkan kurang lebih selama tiga bulan. Upaya apa saja yang mereka lakukan agar menyusui eksklusif berjalan lancar sejak bulan keempat sampai bulan keenam.

Dengan mencapai tujuan tersebut, penelitian ini memiliki signifikansi:

1. Memberi perspektif baru tentang pengelolaan ruang yang sensitif terhadap kebutuhan karyawati khususnya menyusui di ruang publik. Selama ini fenomena karyawati menyusui masih dianggap sebagai bagian dari peran kerja domestik. Sehingga tidak banyak pihak yang memikirkan serta mengupayakan fasilitas yang menjadi kebutuhan karyawati menyusui. Sejauh ini menyusui dalam pandangan masyarakat adalah kewajiban seorang ibu, padahal menyoal tentang menyusui adalah tanggung jawab semua pihak, baik individu maupun negara.
2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan syarat mendapatkan gelar Magister of Art (M.A.) dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

D. Tinjauan Pustaka

Selama ini fenomena karyawati menyusui di ruang publik sudah banyak diteliti. Penny Van Esterik, *Di Balik Kontroversi ASI-Susu Formula*, melihat fenomena karyawati menyusui di 4 negara (Kolombia, Kenya, Indonesia, dan Thailand). Lingkup yang dibicarakan seputar ekonomi, budaya, kesehatan dan wewenang perempuan untuk menentukan pemberian air susu ibu (ASI) secara eksklusif dan diteruskan hingga 2 tahun. Kajian antropologi di 4 negara ini menunjukkan bahwa pilihan pemberian susu kepada bayi berkaitan erat dengan kedudukan dan keadaan wanita, baik secara ideologis maupun ekologis dalam masyarakat yang berbeda-beda. Kajian ini memberikan sumbangsih untuk mendorong pengetahuan perempuan tentang pentingnya ASI daripada susu

formula untuk memperbaiki nasib kaum perempuan.²¹ Pada penelitian ini Penny belum berbicara soal pentingnya ruang menyusui bagi karyawan.

Pada kasus di India pasca perang, pemerintah memberikan bantuan susu formula dengan tujuan dapat membantu perbaikan gizi bayi. Namun sayangnya fakta menunjukkan hasil sebaliknya. Vandana Shiva mendiskusikannya dalam *Staying Alive, Women, Ecology and Survival In India*, ia membahas ekologi dan dinamika penyusuan di dunia ketiga. Penelitian antropologi di India pasca peperangan menunjukkan kondisi yang memprihatinkan. Sumbangan susu formula oleh pemerintah menurunkan pemberian ASI oleh para ibu. Anak-anak yang semestinya mendapatkan gizi yang cukup, justru sebaliknya, mereka mengalami gizi buruk karena air yang dikonsumsi tercemar. Para ibu yang memberikan ASI dalam kondisi pasca perang menunjukkan kegigihan untuk mempertahankan pertumbuhan anak, hal ini berdasarkan prinsip feminin.²² Shiva juga belum mengarah pada diskusi tentang ruang menyusui.

Penelitian selanjutnya sudah mengarah pada ide tentang ruang menyusui sebagai hak bagi karyawan. Penelitian Alison Bartlet di Amerika dalam *Breastwork Rethinking Breastfeeding*, dengan analisis wacana dan media, ia berpendapat bahwa menyusui menjadi simbol yang selalu dinamis tergantung siapa yang memaknai dan merepresentasi. Menyusui tidak hanya persoalan air susu, melainkan berkaitan dengan banyak hal seperti pengasuhan, alam, pengetahuan, penciptaan, moralitas, identitas, seksualitas atau sekedar

²¹ Penny membahas isu menyusui dilihat dari sisi budaya dan disandingkan dengan kapitalisme global. Penny Van Esterik, *Di Balik Kontroversi ASI-Susu Formula*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1990), ix-xiv.

²² Vandana Shiva, *Staying Alive, Women, Ecology and Survival In India*, (New Delhi: Indraprastha Press, 1998), xxi.

kenyamanan. Menyusui bukanlah satu-satunya peran dalam kehidupan perempuan, mengingat ada sejarah dan negosiasi yang selalu berulang. Secara biologis perempuan memiliki payudara menjadi pembenaran bagi perempuan sebagai penanggung jawab utama pemberian ASI. Dinamika hormonal yang terjadi dalam tubuh perempuan dijadikan alasan bahwa menyusui adalah proses alamiah dan natural. Dengan demikian semua perempuan setelah melahirkan dianggap pasti dapat menyusui. Padahal hal ini terjadi juga karena pengaruh pandangan bias maskulinitas dan feminitas yang berkembang di masyarakat, seolah-olah perempuan di dunia ini tidak beragam.²³ Riset Bartleet menunjukkan bahwa menyusui menjadi tanggung jawab berbagai pihak, namun belum memfokuskan pada ruang menyusui.

Begitu juga dalam konteks di Indonesia, Riset Desinta Dwi Asriani, *Wacana ASI Eksklusif*, terhadap buruh pabrik di provinsi DIY menunjukkan bahwa justifikasi tentang wacana ASI eksklusif justru memaksa perempuan kembali ke rumah atas dasar pembenaran kodrati menjadi ibu yang baik. Wacana air susu ibu (ASI) eksklusif dalam pertumbuhan partisipasi perempuan di ranah publik dengan mendasarkan pada pengalaman perempuan buruh pabrik di provinsi DIY tidak hanya menyoal dimensi kesehatan, nutrisi/ kecukupan gizi, tetapi dalam pandangan dan perspektif kritis. Tanpa sokongan infrastruktur dari pihak pabrik, para ibu harus bersusah payah berjuang demi dirinya sendiri dan anaknya.²⁴

²³ Alison Bartlett, *Breastwork Rethinking Breastfeeding*, (Australia: UNSW Press, 2005), 1-11.

²⁴ Desinta Dwi Asriani, "Wacana ASI Eksklusif", dalam *Jurnal Perempuan*, edisi 18, 1, 2013, 62.

Selanjutnya tiga riset berikut sudah mendiskusikan ruang menyusui di kampus. Riset Angga Sisca Rahardian, *Pemenuhan Hak ASI Eksklusif di Kalangan Ibu Bekerja: Peluang dan Tantangan*, terhadap karyawan di Universitas Gadjah Mada menunjukkan bahwa pemenuhan hak ASI eksklusif di kalangan karyawan jauh dari yang diharapkan. Ketiadaan ruang menyusui memaksa mereka memompa ASI di toilet, kurangnya dukungan rekan-rekan satu kantor mempengaruhi emosi mereka yang berdampak pada minimnya hasil ASI perah.²⁵ Selain itu riset terhadap karyawan di Fakultas Kedokteran UGM juga dilakukan oleh Wuri menunjukkan bahwa karyawan memanfaatkan ruang kerja untuk memeras ASI. Mereka juga melakukan manajemen stres agar produksi ASI tidak terhambat.²⁶ Masih di tempat yang sama, penelitian Fajri menunjukkan bahwa karyawan menganggap ASI eksklusif penting bagi bayi. Mereka berupaya memerah ASI di tempat kerja atau menyusui bayinya secara langsung saat jam istirahat. Ketiadaan ruang menyusui, tingginya beban kerja serta minimnya kesadaran hak menyusui menjadi kendala karyawan setelah kembali bekerja.²⁷

Beberapa penelitian yang sudah ditelaah relevan dengan tema penelitian ini yaitu tentang menyusui di ruang publik. Penelitian sebelumnya menunjukkan eksplorasi yang beragam tentang pengalaman dan dinamika karyawan menyusui.

²⁵ Angga Sisca Rahardian "Pemenuhan Hak ASI Eksklusif di Kalangan Ibu Bekerja: Peluang dan Tantangan", Pusat Penelitian Kependudukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2014. Artikel ini telah dipresentasikan dalam forum pertemuan Ikatan Praktisi dan Ahli Demografi Indonesia (IPADI) yang berlangsung di Jatinangor, 26 -28 November 2014.

²⁶ Meski sibuk bekerja si ibu tetap memberikan ASI karena mereka mengetahui manfaat ASI, baik memerah atau menyusui langsung saat jam istirahat. Wuri Kathleen Herningsih, *Perilaku yang Mendorong Keberhasilan ASI Eksklusif pada Wanita Bekerja di Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada: Studi Positive Deviance*, Skripsi Fakultas Kedokteran tahun 2012, tidak diterbitkan.

²⁷ Melanjutkan praktik ASI eksklusif di tempat kerja merupakan tantangan tersendiri bagi ibu pekerja. Fajri Fitria, *Persepsi dan Praktik ASI Eksklusif oleh Ibu Pekerja di Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada*, Skripsi Fakultas Kedokteran tahun 2012, tidak diterbitkan.

Karyawati yang menyusui selalu menjadi fenomena menarik untuk diteliti karena berhubungan dengan ruang publik, yang mana terdapat beragam konstruksi, bahasa, dan wacana yang melingkupi. Pada dasarnya penulis memiliki konsen yang sama, hanya saja penelitian ini lebih terfokus pada pengalaman karyawati di UIN Sunan Kalijaga. Oleh karena itu, penulis ingin menunjukkan strategi mereka menyusui di salah Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) yang inklusif, tetapi belum sepenuhnya responsif gender yakni belum menyediakan ruang khusus menyusui. Hasil penelitian ini nantinya dijadikan bahan masukan bagi kampus agar segera merespon persoalan perempuan di ruang publik dan menjadi *problem solving* bagi karyawati menyusui di UIN Sunan Kalijaga.

E. Kerangka Teori

Keterlibatan perempuan semakin kompleks ketika masyarakat berkembang dari agraris menuju industri. Aktivitas kerja perempuan juga beralih seperti berjualan di rumah, mengkreditkan barang, dan bekerja di berbagai sektor publik. Dalam konteks Indonesia, sebenarnya tidak ada perempuan yang tidak bekerja.²⁸ Namun selama era Orde Baru, yang disebut ‘pekerjaan’ adalah kegiatan yang dikerjakan oleh laki-laki di luar rumah. Hal ini menyebabkan wanita yang menikah (istri) merepresentasikan dirinya sebagai ibu rumah tangga, meskipun mereka terlibat dalam aktivitas produksi berpenghasilan tinggi.²⁹ Pada awal Orde Baru, pejabat negara mengklaim bahwa pekerja hanya laki-laki, padahal dalam

²⁸ Hajroni, “Perempuan yang Bekerja dalam Perspektif Islam” dalam Siti Hariti Sastriyani (ed.), *Women in Public Sector*, (Yogyakarta: PSW UGM dan Tiara Wacana, 2008), 232-233.

²⁹ Evelyn Blackwood “Senior Women, Model Mothers, and Dutiful Wives: Managing Gender Contradictions in a Minangkabau Village dalam Aihwa Ong and Michael Peletz (eds.) *Bewitching Women, Pious Men: gender and Body Politics in Southeast Asia*, (Berkeley: University of California Press: 1995), 124.

kenyataannya perempuan selalu mendukung keberhasilan suami dan keluarga. Perempuan menyediakan kebutuhan keluarga dengan pola subsisten (swadaya) dan juga menghasilkan pendapatan. Hal ini mengakibatkan aktivitas kerja perempuan kurang terwakili. Tidak banyak perempuan yang menduduki lembaga negara karena keberhasilan mereka diukur dari keberhasilan kerja suami. Perempuan sebagai buruh bayaran tidak dianggap bekerja karena orientasinya hanya untuk membantu keluarga.³⁰

Orde Baru secara tidak langsung mengkonstruksi perempuan ideal adalah sebagai ibu yang mengabdikan kepada suami dan keluarga. Selama periode ini perhatian negara terhadap isu perempuan berpusat pada peran domestik seperti merawat anak, gizi, dan kesehatan.³¹ Pekerjaan yang dilakukan ibu rumah tangga di arena keluarga dan rumah menghilang dalam domain domestik saja. Kerja produktif perempuan telah hilang karena tergilas domain domestik, misalnya perempuan yang sukses berwirausaha tersembunyi dari pandangan khalayak karena berbasis rumah. Potensi-potensi perempuan dalam aktivitas riil tidak cukup dianggap sebagai 'kerja'. Istilah domestik dan publik semakin eksklusif, padahal tidak ada garis pembedaan yang nyata.³²

Istilah ibu rumah tangga menyebabkan perempuan yang terlibat kerja dan berpenghasilan menyangkal bahwa mereka bekerja. Akibat dari pendefinisian ulang aktivitas 'kerja' ini memunculkan status kelas antara ibu rumah tangga dengan pekerja perempuan. Menarik untuk dicatat, di Indonesia hingga kini istilah

³⁰ Krishna Sen "Indonesian Women at Work: Reframing The Subject", dalam Krishna Sen and Maila Stivens (ed.), *Gender and Power in Affluent Asia*, (London: Routledge, 1998), 35.

³¹ Evelyn Blackwood "Senior Women, Model Mothers, 126.

³² Evelyn Blackwood "Senior Women, Model Mothers, 124.

ibu rumah tangga masih cukup populer meskipun banyak di antara mereka terlibat aktif di dunia kerja seperti di kantor dan instansi negara. Istilah pekerja perempuan merupakan seorang profesional. Baik ibu rumah tangga atau pekerja perempuan, mereka sama-sama termasuk dalam kelas menengah makmur.³³ Sayangnya, pekerja perempuan profesional dipromosikan sebagai simbol baru modernitas di Indonesia.³⁴ Merujuk pada pandangan Wood, di kampus UIN Sunan Kalijaga terdapat pekerja baik laki-laki maupun perempuan³⁵ yang memiliki status sebagai tenaga profesional dan termasuk kelas menengah makmur bukan korban kondisi ekonomi.

Kehidupan bersama di kampus UIN Sunan Kalijaga dalam teori Hannah Arendt disebut ruang publik. Ruang publik ini merupakan “dunia bersama” (*common world*) yang dipahami dan dihidupi bersama, yang berbeda dengan ruang privat setiap individu. Di dalam ruang publik memungkinkan manusia untuk hidup bersama, mengutarakan pendapat, menyatukan, saling mengenali satu sama lain, dan mencegah untuk saling menelikung.³⁶ Dalam Ruang publik ini kalangan akademik yang tinggal dalam satu tempat memungkinkan mereka saling berkomunikasi. Mereka menjalani aktivitas \pm 8 jam per hari berdasarkan keahlian masing-masing. Ruang publik ini terasa hidup karena adanya ‘kepentingan’ antarindividu yang bertemu, yang kemudian terjadi relasi antara kepentingan privat individu di ruang publik. Oleh karena itu, tindakan-tindakan yang dilakukan

³³ Evelyn Blackwood “Senior Women, Model Mothers, 126.

³⁴ Krishna Sen “Indonesian Women At Work, 35.

³⁵ Pekerja perempuan selanjutnya digunakan istilah *karyawati*.

³⁶ Hannah Arendt, *Human Condition*, (Chicago: University of Chicago Press, 1958), 52.

setiap individu di ruang publik ini berupaya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik.

Di antara kalangan akademik di UIN Sunan Kalijaga, 50% dari total 393 orang karyawan yang termasuk usia produktif, sudah menikah, dan berpengalaman hamil, melahirkan dan menyusui. Dalam kondisi pasca cuti melahirkan, mereka membutuhkan berbagai hal yang dapat mendukung keberhasilan pemberian ASI eksklusif. Pada masyarakat urban, kebutuhan ruang menyusui ini termasuk kebutuhan yang mendesak mengingat konsep malu dalam konteks budaya Jawa. Artinya karyawan menyusui sering mengedepankan sikap hormat dalam hubungan sosial daripada kebutuhan individu terkait reproduksinya. Tetapi, di kampus tersebut belum ada fasilitas ruang menyusui yang mendukung segenap konsekuensi atas tubuh dan kebutuhan reproduksi karyawan. Oleh karena itu, penulis menggunakan—teori strategi dan taktik—Michael de Certeau untuk menguraikan strategi apa saja yang dilakukan oleh karyawan agar tetap dapat menyusui secara eksklusif setelah kembali bekerja.

Teori ruang publik Hannah Arendt dan de Certeau digunakan penulis melihat tindakan politis manusia dalam kehidupan sehari-hari, yang selalu bersinggungan dengan strategi dan taktik. *Common world* yang ideal menurut Arendt adalah ruang publik demokrasi yang memberikan kenyamanan dan keamanan bagi setiap individu yang tinggal di dalamnya. Kehidupan sehari-hari dalam pandangan Arendt nyatanya lebih mengutamakan logika bahasa, ide-ide dan pemikiran daripada tindakan praktis, sehingga kehidupan sosial tidak berjalan sesuai dengan konsep demokratis. Lawan dari kondisi demokratis yaitu

totalitarianisme, paham yang berusaha menguasai segala aspek kehidupan manusia. Totalitarianisme mengabaikan hak dan kewajiban masyarakat yang sebenarnya menjadi komponen penting berjalannya suatu kehidupan demokrasi. Dalam konteks bernegara, bukan negara yang melayani rakyat, melainkan rakyat yang harus mendukung pemerintah untuk membantu membangun negara ke arah ideal.

Dengan adanya UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perpu No. 24 tahun 1976 mengenai Cuti Pegawai Negeri Sipil, dan penyediaan ruang menyusui di fasilitas publik dalam UU kesehatan No. 36 tahun 2009 pada praktiknya mengharuskan rakyat untuk mendukung berbagai kebijakan pemerintah tersebut. Namun evaluasi pemerintah terhadap kondisi masyarakat secara langsung tidak berjalan dengan baik, sebagaimana fenomena yang terjadi pada karyawan menyusui yang bekerja di beberapa instansi negara, khususnya di UIN Sunan Kalijaga yang membutuhkan ruang menyusui sebagai fasilitas publik.

Kebijakan pemerintah tersebut menurut pandangan de Certeau disebut dengan strategi. Strategi memiliki kekuasaan dan daerah kuasa yang luas, sedangkan taktik adalah kekuatan lain yang muncul akibat adanya suatu kondisi yang tidak berjalan dengan baik.³⁷ Lebih lanjut de Certeau menjelaskan, strategi adalah kekuatan yang mengatur suatu batasan tertentu dan terdapat aturan yang berlaku di dalamnya. Strategi mengacu pada ketepatan (*proper*) yang menjadi

³⁷ Michel de Certeau, *The Practic of Everyday Live*, (England: University of California Press, 1988), 29-30.

dasar pengembangan, sedangkan taktik menjadi keberlanjutan proses desain yang berjalan pada tahap operasional (*the way of operating & performing*).³⁸

Taktik juga menjadi alat yang jitu di saat lemah, yaitu saat individu secara mandiri dapat mengoperasikan alat tersebut dalam rangka menentang kemampuan yang semu dan kekuatan formal yang mengekang. Taktik secara cermat melihat peluang-peluang yang hadir dan bergantung pada kesediaan peluang tersebut. Dalam operasinya taktik memerlukan kecermatan melihat celah yang ada dan menyusup di bawah pengawasan aturan formal. Sederhananya, taktik adalah tindakan konseptual yang terselenggara akibat adanya kekuatan asing yang mengambil alih dan akibat ketidaktepatan suatu objek tertentu.³⁹

Karyawati di UIN Sunan Kalijaga merupakan tenaga kerja profesional, selain itu mereka memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan memberikan ASI ketika memiliki bayi. Jika karyawati kembali bekerja setelah mengambil cuti ± tiga bulan, maka mereka membutuhkan waktu 3-4 bulan untuk mencari cara agar dapat menyusui eksklusif. Peneliti penting melihat motivasi, faktor-faktor yang mendorong perilaku, dan segala aktivitas karyawati menuju keberhasilan menyusui eksklusif agar terlepas dari penghakiman terhadap suatu kejadian. Proses ini dalam Ide Heider disebut (*attribute*) atribusi. Secara umum penyebab dari suatu perilaku (atribusi sosial) bersifat internal (*dispositional attribution*) atau eksternal (*situational attribution*); spontan (*spontaneous attribution*) atau

³⁸ Michel de Certeau, *The Practic of Everyday Live*, 35-37.

³⁹ Michel de Certeau, *The Practic of Everyday Live*, 37-39

pertimbangan (*deliberative attribution*); terencana (*voluntary attribution*) atau tidak terencana (*non voluntary attribution*).⁴⁰

Faktor internal melekat pada diri seseorang seperti pengetahuan, emosi, keterampilan, kepribadian, motivasi, kemampuan motorik, dan segala macam usaha. Sedangkan faktor eksternal ada pada luar diri seseorang seperti situasi dan kondisi, cuaca, orang lain, dan alam. Atribusi sosial dapat berlangsung secara spontan atau melalui proses yang panjang tergantung pada motivasi, kemampuan, potensi resiko dan keterlibatan personal. Selain itu atribusi sosial dapat dilakukan secara terencana atau tidak terencana, tergantung pada faktor emosi si pelaku. Atribusi dapat dilakukan pada situasi yang tidak diharapkan atau tidak biasa, situasi negatif, menyakitkan, dan tidak menyenangkan. Maka keberhasilan dan kegagalan karyawan menyusui eksklusif perlu dilihat dari situasi ruang publik, relasi kuasa yang terjadi, dan fasilitas yang telah disediakan oleh kampus. Di satu sisi penting mengetahui seperti apa posisi, daya tawar dan usaha yang dimiliki karyawan. Proses atribusi sangat penting membantu agar terhindar dari *blaming the victim*, yakni kecenderungan menyalahkan tindakan karyawan dalam suatu kondisi yang tidak diharapkan.⁴¹

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif (*qualitative approach*), ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial,

⁴⁰ Agus Abdul Rahman, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 103.

⁴¹ Agus Abdul Rahman, *Psikologi Sosial*, 117.

sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penelitian ini menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan statistik atau cara kuantifikasi lainnya.⁴² Penelitian ini menggunakan metode studi kasus berkaitan erat dengan waktu penelitian yang cenderung singkat dibandingkan dengan etnografi.⁴³ Dalam studi kasus peneliti berusaha menguji kegiatan atau individu secara mendalam dan terperinci. Berdasarkan batasan tersebut dapat dipahami bahwa batasan studi kasus meliputi: 1) sasaran penelitiannya dapat berupa manusia, peristiwa, latar, dan dokumen. 2) sasaran tersebut ditelaah secara mendalam sebagai suatu totalitas sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing dengan maksud untuk memahami berbagai kaitan yang ada di antara variabel-variabelnya.⁴⁴

2. Sumber Data

Data-data dalam penelitian ini diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Penelitian ini dilakukan sejak November 2016 sampai Mei 2018. Penulis memilih lokasi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berdasarkan informasi dari dosen yang memiliki balita dan masih ASI eksklusif bahwa di kampus tersebut belum ada ruang khusus menyusui yang dapat diakses oleh para karyawan. Penulis juga

⁴² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 6.

⁴³ John Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, (California: Sage Publication, 2007), 73-74.

⁴⁴ John Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design*, 73-74.

mendatangi pusat layanan kesehatan/ poliklinik di UIN Sunan Kalijaga untuk mencari informasi keberadaan ruang khusus menyusui.⁴⁵ Untuk mendapatkan data karyawan, penulis mendatangi Biro AAK di gedung PAU/ gd. Syarifuddin Zuhri lt.2. Penulis mengamati aktivitas kerja karyawan di UIN Sunan Kalijaga. Selain itu peneliti beberapa kali mendatangi PAUD dan melihat beberapa karyawan yang menitipkan balita di sana. Penulis mendapatkan informasi dari pengasuh PAUD bahwa tidak semua anak karyawan dititipkan di *daycare/* PAUD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.⁴⁶ Penulis juga mengunjungi salah satu karyawan di gedung PAU/ rektorat. Beliau memberi informasi bahwa ada teman kerjanya yang baru saja kembali bekerja setelah cuti melahirkan. Informasi sementara yang penulis dapatkan bahwa tidak semua karyawan dapat meneruskan ASI eksklusif. Mereka yang berhasil menyusui eksklusif biasanya mengupayakan memeras ASI di toilet.⁴⁷ Penulis mendatangi Poliklinik di UIN Sunan Kalijaga untuk memastikan apakah di sana ada atau tidak ada ruang menyusui. Alhasil, setelah bertanya kepada beberapa pegawai di sana, belum ada ruang khusus menyusui.⁴⁸

Suatu hari penulis bertemu seorang ibu yang menggendong anaknya di kampus. Penulis *ngobrol* sekaligus bertanya alasan membawa anaknya ke kampus. Ternyata si ibu menggendong

⁴⁵ Observasi pada bulan Mei 2016 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

⁴⁶ Observasi pada bulan Mei 2016 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

⁴⁷ Observasi pada bulan Mei 2016 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

⁴⁸ Observasi pada bulan Mei 2016 s/d Maret 2018 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

keponakannya, anak salah satu karyawan di ruang bagian rumah tangga.⁴⁹ Selanjutnya penulis bertanya kepada salah satu karyawan tentang pengalaman menyusui setelah kembali bekerja, beliau memberi informasi pernah memeras ASI di sela-sela rak buku perpustakaan di salah satu fakultas tempat kerjanya.⁵⁰ Selain itu penulis juga pernah bekerja dengan salah satu karyawan yang kebetulan memiliki balita. Penulis menjaga bayinya saat ditinggal mengajar. Penulis menemukan berbagai kendala yang dialami karyawan terkait peran ganda mereka yaitu sebagai ibu rumah tangga, wanita karir, dan menyusui. Observasi yang dilakukan penulis menjadi sumber data awal yang kemudian ditindaklanjuti dengan wawancara mendalam.

b. Wawancara Mendalam

Setelah melakukan observasi, penulis menentukan subjek penelitian untuk wawancara. Penulis memilih karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berdasarkan beberapa pertimbangan: *pertama*, karyawan merupakan masyarakat akademik yang notabene berpendidikan sehingga sangat paham tentang manfaat ASI eksklusif; *kedua*, sehingga menarik dikaji apakah ada pengaruhnya profesi karyawan terhadap pilihan memberikan ASI eksklusif; *ketiga*, faktanya ada karyawan yang memberikan ASI eksklusif, sehingga penting mengetahui bagaimana—menggunakan ide Michael de

⁴⁹ Observasi pada bulan Mei 2016 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

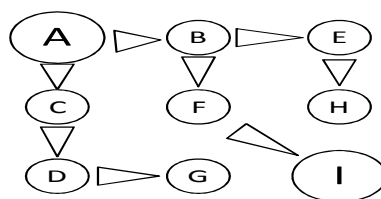
⁵⁰ Observasi pada bulan Mei 2016 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Certeau—mereka melakukan taktik untuk merealisasikan program ASI eksklusif, beserta ide Heider terkait atribusi sosial yang terjadi.

Wawancara ini penting dilakukan untuk: 1) mengklarifikasi data observasi, 2) memperdalam data untuk bahan analisis, 3) menanyakan beberapa hal yang belum dipahami saat observasi. Teknik wawancara yang dilakukan kepada informan adalah wawancara mendalam (*deep-interview*) dan semi terstruktur. Penulis mengajukan pertanyaan kepada informan, kemudian informan akan menjawab secara langsung dan terbuka. Sebelumnya penulis menyiapkan susunan/ pedoman pertanyaan (*interview guide*), kemudian mereka menjawab sesuai apa yang diketahui dan menyatakan dengan sejujurnya. Nama-nama informan disamarkan demi kerahasiaan dan kemungkinan-kemungkinan yang tidak diharapkan.⁵¹

Penulis menentukan informan menggunakan teknik “*snowball sampling*” dengan alasan agar dapat menjangkau karyawati di UIN Sunan Kalijaga yang berpengalaman hamil, melahirkan, dan menyusui yang mampu menceritakan pengalaman menyusui setelah kembali bekerja. Ibarat bola salju kecil yang menggelinding dari atas gunung es, lama-lama menjadi bulatan bola salju yang besar. Penulis melakukan wawancara kepada satu orang, kemudian berkembang menjadi dua, tiga, empat, lima hingga mendapatkan data sesuai kebutuhan. Ilustrasinya sebagai berikut:

⁵¹ Vincent Minichiello, et al., *Indepth-Interview* (Australia: Monash University Library, 1969), 93-95. John Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design*, 140.



Tabel 1.1. Proses *Snowball Sampling*.

Proses wawancara yang saya lakukan kepada setiap informan ± dalam durasi 1.5 jam. Saya mendokumentasikan hasil wawancara dalam bentuk rekaman. Sebelumnya saya minta izin merekam semua pembicaraan kepada setiap informan sebelum memulai wawancara. Informan yang saya temui memiliki latar belakang yang berbeda-beda, ada yang baik, ramah, perhatian, dan ada terkesan sibuk sehingga wawancara yang saya lakukan bersambung di hari berikutnya. Saat saya wawancara dengan informan yang (waktu itu) membawa bayinya ke kampus, saya dapat mengamati secara langsung seperti apa kondisi bekerja sambil membawa bayi. Saya juga berbincang-bincang dengan saudara ipar karyawan, juga sempat menggendong anak karyawan tersebut. Saya mewawancarai karyawan pada saat jam istirahat, terkadang di sela-sela jam kerja. Saat melakukan wawancara saya mengungkapkan maksud dan tujuan wawancara yakni untuk keperluan tugas akhir (tesis), sehingga karyawan yang diwawancarai tidak merasa canggung untuk memberikan informasi yang saya butuhkan. Saat dialog berlangsung, kami (saya dan informan) merasa dekat dan bisa saling terbuka untuk berbagi pengalaman.

Beberapa kendala saat wawancara berlangsung, informan yang saya wawancarai sering dipanggil oleh karyawan yang berjalan melintas di depan kami, dan memotong wawancara yang sedang berlangsung. Peneliti tidak bisa menentukan waktu untuk wawancara sesuai rencana karena mengikuti pola/ kondisi karyawan, misalkan anak dari salah satu karyawan meminta ASI saat wawancara berlangsung. Selain itu ada juga karyawan yang menghentikan pembicaraan seketika pimpinan lewat karena khawatir perbincangan kami diketahui dan menyinggung perasaan pimpinan tersebut. Ada juga karyawan yang meminta agar informasi terkait kekurangan pelayanan/ fasilitas kampus tidak dimasukkan dalam kutipan wawancara. Peneliti sering membuat jadwal baru (*reschedule*) untuk wawancara dengan dosen karena ada kepentingan mendadak. Sebagian besar karyawan yang sudah mengungkapkan pengalaman, keluhan dan kebutuhan privat untuk menyusui meminta agar namanya disamarkan dan tidak mau difoto agar identitasnya tidak diketahui pembaca dalam tulisan ini.

c. Dokumentasi

Hasil wawancara yang direkam (*record*), diubah menjadi transkrip data utama. Selain itu penulis mendokumentasikan aktivitas karyawan dalam bentuk foto/ gambar. Data lain yang berkaitan dengan tema ini diperoleh dari tayangan di televisi dan youtube.

3. Teknik Analisis Data

Adapun metode yang digunakan untuk menganalisis data: *pertama*, membaca, mempelajari, dan menelaah data yang telah dikumpulkan dari hasil wawancara dan observasi lapangan. Penulis melakukan wawancara dan transkrip; *kedua*, melakukan reduksi data secara keseluruhan dari data yang telah dipelajari untuk dikategorikan sesuai tipe masing-masing data; *ketiga*, data tersebut ditulis secara deskriptif-analisis, yaitu penyajian dalam bentuk tulisan yang menerangkan apa adanya sesuai dengan yang diperoleh dari penelitian.⁵²

Teknik analisis yang digunakan penulis yaitu analisis data deskriptif. Data dari observasi dan wawancara yang sudah dikumpulkan dipilih terlebih dahulu sesuai kebutuhan, kemudian dianalisis untuk menemukan arti/ makna. Analisis data tersebut dikelompokkan untuk dipilih dan diolah menjadi tulisan/ laporan. Validitas data dilakukan dengan triangulasi, yakni data dari informan dicocokkan secara silang untuk verifikasi.

F. Sistematika Pembahasan

Agar memudahkan pembaca, penulis membagi penelitian ini menjadi lima bab sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan. Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, ± teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

⁵² Vincent Minichiello, *Analysis Data and Writing Up* (Australia: Monash University Library, 1969), 247-248.

Bab II berisi uraian tentang karyawan menyusui dan relasi kuasa di ruang publik. Pada bab ini diuraikan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai ruang publik (*common world*), di dalamnya terdapat relasi kerja antarjenis kelamin, aturan, batas-batas ruang, pertemuan berbagai kepentingan, dan semestinya ada fasilitas yang mendukung keberhasilan kerja. Dinamika karyawan yang menyusui setelah mereka kembali bekerja menunjukkan adanya harapan dan tantangan.

Bab III menguraikan tentang Profil Karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada bab ini dijelaskan karyawan berprofesi sebagai dosen, tenaga kependidikan, dan tenaga kontrak. Variasi latar belakang karyawan menunjukkan hubungan antara profesi dan kesadaran menyusui secara eksklusif.

Bab IV tentang karyawan menyusui di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Mereka memiliki peran ganda untuk menyusui, ibu rumah tangga dan bekerja. Kondisi ruang publik yang menuntut karyawan menjalankan peran ganda semestinya menunjukkan hal yang mendorong keberhasilan ASI, tetapi justru sebaliknya. Komitmen karyawan sebagai subjek merupakan faktor pendorong utama keberhasilan ASI eksklusif.

Bab V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Ada tiga kesimpulan yang dapat diambil dari fenomena karyawati memberikan ASI eksklusif pasca cuti melahirkan (3 bulan) tanpa adanya ruang menyusui di UIN Sunan Kalijaga.

Pertama, common world di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menunjukkan hubungan relasi kuasa yang belum sepenuhnya *equal* (setara) terlebih terhadap karyawati karena secara biologis sebagai perempuan. Selama penelitian ini berlangsung, kampus belum memiliki regulasi khusus tentang ruang menyusui di kampus. Namun demikian, sejauh tidak ada larangan membawa anak/bayi ke kampus. Kampus telah mengupayakan untuk mengakomodasi kebutuhan karyawati terkait peran reproduksinya dengan menyediakan *day care* sebagai tempat penitipan anak. *Day care* tersebut awalnya didirikan untuk menampung anak-anak karyawati dan masyarakat di sekitar UIN Sunan Kalijaga. Namun pada perkembangannya *day care* tidak cukup mampu mengakomodasi kebutuhan karyawati terkait dengan ruang khususnya menyusui sebagai fasilitas publik.

Kedua, karyawati menyusui di UIN Sunan Kalijaga memiliki *tactic* (kreativitas) untuk mensiasati tidak adanya ruang menyusui agar tetap berhasil memberikan ASI eksklusif pasca masa cuti bekerja \pm 3 bulan. Tidak adanya ruang menyusui di UIN Sunan Kalijaga bukan halangan bagi sebagian karyawati untuk memberikan ASI eksklusif kepada putra-putrinya. Bagi mereka, memberikan ASI eksklusif tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan “makan” anak sehingga

tidak mengganggu perkembangannya, dan juga tidak semata-mata untuk kesehatan para karyawan sebagaimana gencar disampaikan dalam kampanye pemberian ASI eksklusif, tetapi merupakan upaya untuk memberikan yang terbaik untuk putra-putrinya. Oleh karenanya, para karyawan di UIN Sunan Kalijaga yang berkomitmen memberikan ASI eksklusif kepada putra-putrinya akan memanfaatkan setiap ruang dan kesempatan untuk memerah ASI, seperti memerah di toilet, musalla, ruang kerja, dan di perpustakaan. Dengan memanfaatkan ruang-ruang dan waktu yang tersedia tersebut, para karyawan di UIN Sunan Kalijaga berhasil memberikan ASI eksklusif kepada putra-putrinya.

Ketiga, keberhasilan karyawan menyusui eksklusif di UIN Sunan Kalijaga karena faktor internal (*dispositional attribution*): komitmen masing-masing karyawan untuk menyusui eksklusif walaupun di UIN Sunan Kalijaga tidak ada ruang menyusui dan sikap *wahnan 'ala wahnin* (pengorbanan demi anak); faktor eksternal (*situational attribution*): dukungan keluarga, rekan kerja dan tersedianya *day care* (penitipan) di UIN Sunan Kalijaga. Sedangkan ketidakberhasilan karyawan menyusui eksklusif karena faktor internal (*dispositional attribution*): anggapan bahwa kebutuhan “makanan” anak sebagai penopang pertumbuhannya dapat dipenuhi dengan memberikan susu formula, kondisi ini diperparah oleh kegamangan para karyawan tentang masa cuti melahirkan, anggapan bahwa menyusui di tempat kerja merepotkan, dan perasaan malu menyusui/memeras ASI di tempat kerja; faktor eksternal (*situational attribution*): ketiadaan ruang menyusui semakin memperkuat alasan mereka (yang memiliki komitmen rendah) untuk tidak memberikan ASI eksklusif. Selain itu, keberhasilan dan

ketidakberhasilan memberikan ASI eksklusif ternyata tidak ditentukan oleh profesi dan tingkat pendidikan karyawan UIN Sunan Kalijaga: Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi tidak serta merta berhasil memberikan ASI eksklusif; mereka yang berprofesi sebagai dosen tidak serta merta lebih berhasil dari mereka yang berprofesi sebagai tenaga kependidikan; demikian juga karyawan aktivis (yang konsen dengan isu-isu perempuan) ternyata juga tidak lebih berhasil daripada mereka yang non aktivis.

B. Rekomendasi

Pertama, UIN Sunan Kalijaga sebagai bagian dari Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) perlu merespon wacana menyusui eksklusif yang juga menjadi program pemerintah. UIN Sunan Kalijaga sebagai kampus inklusif di Yogyakarta perlu menyediakan *nursing room*/ ruang khusus ibu dan anak, minimal dengan memanfaatkan beberapa ruang kosong yang memungkinkan dijadikan ruang khusus menyusui dan atau memeras ASI di setiap fakultas, disertai kulkas untuk menyimpan ASI, yang nantinya dapat diakses oleh para ibu (dosen, karyawan, mahasiswa), dan bahkan tamu yang memiliki hajat menyusui. Dengan ini diharapkan dapat menginspirasi PTAIN yang inklusif di Indonesia.

Kedua, UIN Sunan Kalijaga perlu memberi sosialisasi terkait hak dan kewajiban karyawan, seperti Hak Asasi Manusia (1984), perlindungan maternitas (2000), hak ketenagakerjaan (2003), pemberian ASI saat kerja sesuai SKB tiga menteri (kesehatan, ketenagakerjaan dan pemberdayaan perempuan) tahun 2008, hak mendapatkan fasilitas khusus menyusui di ruang publik (2009), hak masa cuti

karyawati (2013) dan sanksi bagi pihak yang menghalangi pemberian ASI (2009). Sosialisasi ini sebagai bentuk edukasi dan peningkatan prestasi di dunia kerja.

Ketiga, Pemerintah perlu berkolaborasi dengan menteri pendidikan agar fasilitas khusus menyusui dapat direalisasikan di instansi pendidikan khususnya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Keberhasilan ASI eksklusif tidak mutlak berada di tangan perempuan sebagai ibu, tetapi juga bergantung pada lingkungan: suami, keluarga, masyarakat, pemerintah, dan tempat kerja. Dengan upaya ini karyawati dapat mengetahui bahwa hak ibu menyusui dilindungi oleh negara, sehingga mereka dapat mempertimbangkan pilihannya dengan bijaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan (ed.), *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- AIMI, kerjasama dengan BWI, ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) dan IFC (Korporasi Keuangan Internasional) meluncurkan Guideline untuk ibu menyusui di Pabrik, dalam <http://health.liputan6.com/read/473145/perusahaan-garmen-dukung-ruang-ibu-menyusui> diakses pada 31 Januari 2018.
- Anggriana, Anggita., “Perlindungan Terhadap Perempuan Yang Menyusui Dalam Memperoleh Ruang Laktasi Yang Layak Pada Pusat Perbelanjaan Modern (Mall) Di Kota Pontianak (Suatu Tinjauan Berbasis Kesetaraan Gender)”, Tesis tidak diterbitkan.
- Arani, Amirudin., dkk (ed.). *Tubuh, Seksualitas dan Kedaulatan Perempuan* Yogyakarta: LKiS, 2002.
- Arendt, Hannah. *Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press, 1958.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Barlett, Alison. “Breastwork: Rethinking Breastfeeding (Sidney: University of New South Wales, 2005) dalam ebook pdf <http://lib.ui.ac.id> diakses pada Minggu, 1 Januari 2017.
- Berita Topik Siang ANTV 05/10/ 2013, APEC (Asia Pasific Economic Cooperation) tahun 2013 di Bali tentang pentingnya ruang laktasi bagi perempuan berkarir lihat di www.youtube.com, diakses pada Jum’at, 28 Oktober 2016.
- Buku laporan kegiatan tahunan PSW tahun 1997-2000.
- Butler, Judith. *Gender Trouble: Feminisme and The Subversion of Identity*. London: Routledge, Chapman & Hall, 1990.
- Creswell, John. *Five Qualitative Tradition of Inquiry in Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition*. London: Sage Publication, 1998.
- Demonstran Suara Ibu Peduli di Bunderan Hotel Indonesia pada 23 Februari 1998.
- Esterik, Penny Van. *Dibalik Kontroversi ASI-Susu Formula*. Jakarta: YOI, 1990.
- Fitria, Fajri., *Persepsi Dan Praktik Asi Eksklusif Oleh Ibu Pekerja Di Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada*, skripsi tidak diterbitkan. 2012.
- Galtary, Judith. Extending the “Brigh Line” Feminism, Breastfeeding, and the Workplace in the United State, Victoria University, New Zealand, *Gender and Society* Vol. 14, No. 2, April 2000.
- Geertz, Hildred., *Keluarga Jawa*. Jakarta: Grafiti Pers, 1983.
- Hamlyn, Becky. *Infant Feeding 2000: A Survey Conducted on Behalf of The Department of Health, the Scottish Executive, the National Assembly for Wales and the Department of Health, Social Services and Public Safety in Northern Ireland*. London: TSO.
- Handayani, Heni., “Kendala Pemanfaatan Ruang Menyusui dalam penerapan ASI eksklusif di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan

- Anak Tahun 2011, Skripsi tidak diterbitkan” dalam lib.ui.ac.id/file?file=digital/20291902-S-Heni%20Handayani.pdf diakses pada 31 Januari 2108.
- Hardiman, F. Budi. *Ruang Publik: Melacak “Partisipasi Demokratis” dari Polis sampai Cyberspace*. Yogyakarta: Kanisius, 2014.
- Hausma, L. “Things (Not) to Do with Breasts in Public: Maternal Embodiment and the Biocultural Politics of Infant Feeding”, http://www.jstor.org/stable/20058019?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents, diakses pada 16 September 2017.
- Herningsih, Wuri Kathleen., Perilaku Yang Mendorong Keberhasilan Asi Eksklusif Pada Wanita Bekerja di Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada: *Study Positiv Deviance*, Skripsi tidak diterbitkan. 2012. <http://lipi.go.id/lipimedia/launching-ruang-laktasi-dan-sosialisasi-sukses-ibu-menyusui/8966> diakses pada 31 Januari 2018.
- <http://regional.liputan6.com/read/2544423/kini-ada-pramugari-khusus-lansia-dan-ruangan-menyusui-di-kereta> diakses pada 31 januari 2018.
- <http://soekarnohatta-airport.co.id/id/airport/facilities/60>, diakses pada 31 Januari 2018.
- <https://www.jawapos.com/read/2017/11/30/171664/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik> diakses pada 30 Januari 2017.
- <http://psw.uin-suka.ac.id/page/profil/2-sejarah-singkat> diakses pada 06 Juni 2017.
- Irigaray, Luce. *Woman Exist Beyond What Anyone May Think Of Her*. 1930
- Jorgensen, *The Metodology of Participant Observation*. Digitised by Monash University Library, 1969.
- Jurnal Perempuan edisi 92, Mengutip pernyataan Sri Mulyani Indrawati, Menteri Keuangan RI, dalam wawancara 14 Februari 2017. <https://t.co/8y7nPZJ25n>
- _____ edisi 71. Membongkar Kontrol Tatapan: Perempuan dalam Ruang *Gemeinschaft* dan *Gesellschaft* oleh Dewi Candraningrum.
- _____ edisi 18, 1, 2013. Desinta Dwi Asriani “Wacana Asi Eksklusif, Dilema Peran dan Konstruksi ‘Ibu yang Baik’: Studi terhadap Buruh Pabrik di Provinsi DIY”.
- Kirandita, Patresia., (reporter tirto.id), “Dilema Membawa Anak ke Tempat Kerja” 15 Maret, 2017 dalam <http://tirto.id> diakses pada 30 September 2017.
- Khuzaimah, Siti “Analisis Kesadaran Perempuan terhadap Pentingnya ASI dan Pojok ASI di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, tugas mini riset UAS matakuliah Analisis Gender diampu oleh Dr. Alimatul Qibtiyah tahun 2016.
- Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 pasal 10 mengenai perlindungan maternitas bahwa, 1. Perempuan harus diberi hak istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya. 2. Berapa lama istirahat menyusui atau pengurangan jam kerja harian ini diberikan, banyaknya dalam sehari, lamanya tiap-tiap istirahat dan cara-cara pengurangan jam kerja harian ini diatur berdasarkan hukum dan kebiasaan nasional.

- Istirahat dan pengurangan jam kerja harian ini harus dihitung sebagai jam kerja dan dibayar.
- Mariawati, Ade Sri., "Evaluasi Ruang Ibu Menyusui di Rumah Sakit" dalam <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/.../Paper%20IENACO-65.pdf> diakses pada 31 Januari 2018.
- Millenium Development Goals (MDGs), Jakarta, 2008.
- Minichiello, Vincent. *Analysis Data and Writing Up*. Digitised by Monash University Library, 1969.
- _____. *Indepth-Interview*. Digitised by Monash University Library, 1969.
- Moleong, J Lexy., *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Nathalia, Christie J.S. Wakil Ketua Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia (AIMI) Cabang Yogyakarta, kepada Tirto.id., Polemik Tak Kunjung Usai Soal Menyusui di Ruang Publik-Tirto.ID.htm. diakses pada 5 Desember 2017.
- Ong, Aihwa., and Peletz, Michael., (eds.) *Bewitching Women, Pious Men: Gender and Body Politics in Southeast Asia*, Berkeley: University of California Press: 1995.
- Partini, *Bias Gender dalam Birokrasi*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2013.
- Peraturan bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan No. 48/ MEN. PP/ XII/2008 dan 1177/ MENKES/ PB/XII/ 2008 tahun 2008 tentang peningkatan pemberian Air Susu Ibu selama waktu kerja di tempat kerja bertujuan untuk memberi hak ibu menyusui yang berupa kesempatan dan fasilitas kepada ibu bekerja untuk memberikan/memerah ASI selama waktu kerja dan menyimpan ASI perah tersebut.
- Peraturan Daerah Kota Yogyakarta No. 1 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif diakses <http://yogyakarta.bpk.go.id/wp-content/uploads/2014/08/Perda-Nomor-1-Tahun-2014-ttg-Pemberian-Air-Susu-Ibu-Eksklusif.pdf> pada Minggu, 1 Januari 2017.
- Perlindungan Maternitas: Konvensi ILO No. 183, France: Public Services International, Belgium: Education International, Belgium: International Confederation Of Free Trade Unions, 16.
- Profil Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2013, 54., diakses http://www.depkes.go.id/resources/download/profil/PROFIL_KES_PROVINSI_2012/14_Profil_Kes.Prov.DIYogyakarta_2012.pdf pada Minggu, 1 Januari 2017.
- Profil UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (tanpa tahun dan penerbit).
- Raditya, Ardhie. *Sosiologi Tubuh*. Yogyakarta: KAUKABA Bentang Aksara, 2014.
- Rahardian, Angga Sisca., *Pemenuhan Hak ASI Eksklusif di Kalangan Ibu Bekerja: Peluang dan Tantangan*. Pusat Penelitian Kependudukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2014.
- Rahman, Agus Abdul., *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.

- Rekap Data Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017 dari Biro AAKK.
- Ridwan, <http://uin-suka.ac.id/page/berita/detail/794/uin-sunan-kalijaga-raih-inclusive-award-2013> Selasa, 19 November 2013 08:28:08 WIB diakses pada 9 Februari 2017.
- Sandilands, Catriona. *The Good-Natured Feminist, Ecofeminis and the Quest for Democracy*. 1999.
- Sastriyani, Siti Hariti (ed.), *Women in Public Sector*. Yogyakarta: PSW UGM dan Tiara Wacana. 2008.
- Sen, Krishna., and Stivens, Maila (ed.), *Gender and Power in Affluent Asia*. London: Routledge, 1998.
- Shiva, Vandana. *Staying Alive, Women, Ecology and Survival in India*. New Delhi: Indraprastha Press, 1998.
- Suryochondro, Sukanti. *Potret Pergerakan Wanita di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press, 1984.
- Susilaningsih, dkk. (ed.) *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam: Baseline and Institutional Analysis for Gender Mainstreaming in IAIN Sunan Kalijaga*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2004.
- Terre, Edi Riyadi, dkk. *Manusia, Perempuan, Laki-laki*. Jakarta: Salihara, 2011.
- Umar, Nia., *Multitasking Breastfeeding Mama*. Jakarta: Pustaka Bunda, 2014.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 83 bahwa pekerja/ buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
- UU No. 33 Tahun 2013 tentang pemberian ASI eksklusif sebagai kebutuhan ibu menyusui setelah cuti melahirkan.
- UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang menyebutkan sanksi penjara bagi yang menghala-halangi upaya seorang ibu memberi ASI eksklusif kepada anaknya.
- UU No. 39 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 128 bahwa, 1. Setiap bayi berhak mendapatkan ASI eksklusif sejak dilahirkan selama enam bulan, kecuali atas indikasi medis. 2. Selama pemberian ASI, pihak keluarga, pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat harus mendukung ibu bayu secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus. 3. Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan di tempat sarana umum.
- UU No. 49 Tahun 1999 tentang Hak Asasi manusia pasal 49 ayat 2 bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
- UU No. 7 Tahun 1984 tentang ratifikasi Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).
- Wawancara dengan AAB, Rektor ke-IX, via WhatsApp pada Selasa, 9 Juni 2015.
- Wawancara dengan AF, non-PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Selasa, 25 April 2017.

Wawancara dengan AL, non- PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Jumat, 19 Mei 2017.

Wawancara dengan AN, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Selasa, 25 April 2017.

Wawancara dengan AN, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Selasa, 25 April 2017.

Wawancara dengan AT, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Jumat, 12 Mei 2017.

Wawancara dengan BN, guru PAUD, di UIN Sunan Kalijaga pada Jum'at, 11 April 2017.

Wawancara dengan DA, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Rabu, 7 Juni 2017.

Wawancara dengan ED, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Jumat 12 Mei 2017.

Wawancara dengan HR, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Kamis, 15 Mei 2017.

Wawancara dengan HS, non-PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Jumat, 19 Mei 2017.

Wawancara dengan IN, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Selasa, 16 Mei 2017.

Wawancara dengan KD, pegawai kontrak, di UIN Sunan Kalijaga pada Selasa, 6 Juni 2017.

Wawancara dengan MM, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Selasa, 10 Oktober 2017.

Wawancara dengan MT, non-PNS di UIN Sunan Kalijaga pada Senin, 12 Juni 2017.

Wawancara dengan MY, non-PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Selasa, 2 Mei 2017.

Wawancara dengan NF, non-PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Kamis, 15 Mei 2017.

Wawancara dengan NJ, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Jumat 19 Mei 2017.

Wawancara dengan NL, non-PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Selasa, 10 Oktober 2017.

Wawancara dengan OS, Wakil Rektor, di UIN Sunan Kalijaga pada Rabu, 7 Juni 2017.

Wawancara dengan QA, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Rabu, 11 Oktober 2017.

Wawancara dengan TR, non-PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Jumat, 12 Mei 2017.

Wawancara dengan WN, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Senin, 12 Juni 2017.

Wawancara dengan WR, PNS, di UIN Sunan Kalijaga pada Rabu, 11 Oktober 2017.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Anaknya Dosen Ditidurkan di Atas Meja di Ruang Dosen



Anaknya Karyawati Sedang Bermain dengan Neneknya Di Ruang Perpustakaan Fakultas



Anaknya Dosen Luar Biasa (LB) Setelah Menyusu Saat Jam Istirahat



Anaknya Dosen Luar Biasa (LB) Sedang Bermain di Ruang Perpustakaan Fakultas



Suasana Karyawati Menyusui di *Day Care* UIN Sunan Kalijaga di Sela-Sela Jam Mengajar

CURICULUM VITAE

Siti Khuzaimah, S.Th.I.,

Lamongan, 14 Oktober 1992

Email: sitikhuzaimah.pauy@gmail.com

HP/WA: 082329166050

Jl. Masjid Al-Huda, Dsn. Alastuwo RT4 RW2,
Ds. Karangrejo, Kec. Karanggeneng, Lamongan 62254



POSISI SAAT INI

Tim Peneliti Dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta
Divisi Riset di Laboratorium Religi dan Budaya Lokal (LABeL)
Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Anggota Asosiasi Studi Agama Indonesia (ASAI)
Divisi Internal & Penguatan Lembaga

PUBLIKASI

Jurnal:

“Warga Muhammadiyah dan NU di Lamongan Memandang Tradisi Tingkeban”
dalam <http://ejournal.uin-suka.ac.id/ushuluddin/Religi/issue/view/215>

Buku:

“SRHR dan Ancaman Kerusakan Ekosistem atas Produksi Air Minum dalam
Kemasan (AMDK) di Paciran Lamongan, SERI Ekofeminisme IV: BURUH,
LIMBAH & RUMAH.

PENDIDIKAN

- 2015-2018 : Konsentrasi Islam dan Kajian Gender, Program Interdisciplinariy Islamic Studies, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- 2010-2015 : Jurusan Perbandingan Agama Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- 2007-2010 : SMK NU (Teknik Informatika) Darul Hikam Tracal Karanggeneng Lamongan
- 2004-2007 : MTs. Darul Hikam Tracal Karanggeneng Lamongan
- 1999-2004 : MI Falahiyah Karangrejo Karanggeneng Lamongan
- 1997-1999 : TK Muslimat NU 8 Falahiyah Karangrejo Karanggeneng Lamongan

PENGALAMAN PENELITIAN

- 2017 : Tim Peneliti Perkumpulan Kaum Muda Merdeka (KAMUKA) *Baseline Survey: Strengthening Community Development Project Focusing to Child Rights Issues (Right to Education, Rights to Health) and Income Generation* di daerah Enrekang, Sulawesi Selatan; Bogor, Jawa Barat; dan Medan Deli Serdang, Sumatera Utara.
- 2016 : Tesis dengan judul Perempuan di Ruang Publik (Studi Karyawan Menyusui di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)
- 2015 : Tim Peneliti Ahmad Muttaqin, Ph.D. dengan judul Sektor Kedisiplinan di Yogyakarta (Jogja City of Tolerance)
- 2014-2015 : Skripsi dengan judul Tradisi Tingkeban dalam Perspektif warga Muhammadiyah dan NU di Desa Karangrejo, Karanggeneng, Lamongan
- 2014 : Tim Peneliti Roni Ismail, S.Th.I., M.Si. dengan judul Respon Siswa SMA/SMK/MA di Yogyakarta terhadap Jurusan Perbandingan Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- 2013 : Tim Peneliti LABeL, dengan judul Harga Diri Suku Bangsa di Indonesia: Madura, Sunda, dan Jawa.
- 2012 : Tim Peneliti Ahmad Salehuddin, S.Th.I.,M.A. dengan judul Mahasiswa Perbandingan Agama di Tengah Penetrasi Pasar