

## Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Ibu Menyusui Yang Bekerja Sebagai Tenaga Kesehatan Di Pelayanan Kesehatan

Winarsih Nur Ambarwati<sup>1</sup>, Army Reza Mutias<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta

\* Email : [wna246@ums.ac.id](mailto:wna246@ums.ac.id)

### **Kata Kunci**

suasana tempat  
kerja, perilaku ibu,  
menyusui, petugas  
kesehatan  
perempuan.

### **Abstrak**

Manfaat menyusui terbukti sangat luar biasa. Meskipun petugas kesehatan perempuan memiliki pengetahuan yang baik tentang pentingnya pemberian ASI eksklusif, tuntutan pekerjaan menyebabkan perilaku menyusui yang beragam. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak atmosfer tempat kerja pada perilaku menyusui di lembaga pelayanan kesehatan. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan desain korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini adalah petugas kesehatan wanita yang memiliki anak usia 0-6 bulan, yang bekerja di salah satu Rumah Sakit Regional di wilayah Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Jumlah responden adalah 30 ibu. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji korelasi lambda. Hasil analisis data univariat, atmosfer tempat kerja paling banyak dinyatakan kurang mendukung (47%). Sedangkan perilaku ibu dalam menyusui paling banyak adalah parsial 47%. Hasil analisis bivariat diperoleh nilai  $p = 0,024$  sehingga  $H_0$  ditolak ( $p < 0,05$ ), artinya ada hubungan yang signifikan antara suasana tempat kerja dan perilaku ibu. Suasana yang kurang mendukung berdampak pada perilaku ibu menyusui eksklusif yang kurang. Untuk lembaga kesehatan harus meningkatkan dukungan untuk ibu dengan menyediakan fasilitas lingkungan fisik dan sosial sesuai standar. Kebijakan tertulis yang mengatur hak-hak ibu menyusui perlu ditindaklanjuti dengan petunjuk teknis. Diperlukan komitmen dari semua pihak untuk menciptakan lingkungan yang ramah menyusui.

## The Impact of The Workplace Circumtance on Mothers` Breastfeeding Behavior Who Work As Health Provider in Healthcare Services

### **Key Words:**

workplace  
atmosphere,  
maternal behavior,  
breastfeeding, female  
health provider.

### **Abstract**

The benefits of breastfeeding proved to be very extraordinary. Although female health workers have good knowledge of the importance of an exclusive breastfeeding, the demands of the work cause diverse breastfeeding behaviors. The purpose of this study is to determine the impact of workplace circumtance on mothers' breastfeeding behavior in health care institutions. The research method was a quantitative with correlational design with a cross sectional approach. The population was female health workers who have children aged 0-6 months, who work at one of the Regional Hospitals in the Surakarta area. The Sampling technique used total sampling. The number of respondents was 30 mothers. The research instrument used a questionnaire. The Data was analysed by using lambda correlation test. The results of univariate data

*analysis, the most workplace circumstance was less support ( 47%). While the behavior of mothers in breastfeeding the most was partial 47%. Bivariate analysis results obtained p value = 0.024 so that Ho wiss was rejected (p <0.05), it means correlation that there was a significant correlation between the workplace circumstance and the behavior of mothers. The less supportive circumstance had an impact on the behavior of exclusive breastfeeding mothers which were lacking. For health institutions must increase support for mothers by providing physical and social environmental facilities according to standards. The written policies that clearly regulate the rights of suitable breastfeeding mothers is needed to be followed up with technical instructions, which are then set as legitimate provisions to ensure fair implementation for all. The commitments of all are needed to create a Breastfeeding Friendly environment.*

## 1. PENDAHULUAN

Menyusui memberikan manfaat luar biasa tidak hanya bagi bayi tetapi juga bagi ibu. Menyusui dapat memberikan hasil signifikan dari manfaat gizi dan non-gizi untuk bayi dan ibu dan meletakkan dasar bagi kesehatan bayi, serta perkembangan anak yang optimal (Tsai, 2013).

Besarnya manfaat menyusui ternyata tidak seimbang dengan jumlah ibu yang menyusui. Berdasarkan Pusat Data dan Informasi Kesehatan Indonesia pada tahun 2017, menyusui untuk anak usia 0-6 bulan di Indonesia hanya 35,73% (Kemkes, 2018). Angka ini masih jauh di bawah target menyusui nasio-nal sebesar 80%. Berdasarkan data dari Basic Health Research (Riskesdas, 2013), persentase pemberian ASI eksklusif pada anak usia 0-6 bulan adalah 39,8%, pemberian ASI dominan adalah 5,1% dan menyusui parsial adalah 55,1%.

Banyak faktor yang menyebabkan ibu tidak memberikan ASI. Salah satunya adalah kondisi ibu yang bekerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja cenderung tidak memberikan ASI kepada bayinya. Pekerjaan adalah salah satu faktor yang menyulitkan wanita untuk terus menyusui (Kimbrow, 2006). Ibu yang bekerja penuh waktu cenderung menyusui untuk interval yang lebih pendek daripada mereka yang bekerja paruh waktu atau menganggur (Johnston & Esposito, 2007). Menurut Kurniawan (2013) status kerja ibu secara signifikan terkait dengan menyusui, di mana persentase menyusui eksklusif untuk ibu yang bekerja lebih kecil dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja.

Pekerjaan seharusnya tidak menjadi alasan bagi ibu untuk berhenti menyusui. Dengan dukungan tempat kerja yang baik, seorang ibu yang bekerja masih bisa memberikan ASI kepada bayinya. Idealnya, setiap tempat kerja yang melibatkan wanita menyediakan ruang khusus untuk menyusui dan menyimpan ASI (Budiyanto, Asti dan Yuwono, 2015).

Meskipun pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Menteri Kesehatan 13 tahun 2013 tentang fasilitas menyusui dan memerah ASI, ibu yang bekerja masih mengalami kesulitan dalam memberikan ASI. Menteri Kesehatan menyatakan dengan jelas dalam Pasal 3 bahwa manajemen tempat kerja dan penyelenggara fasilitas umum harus mendukung Program Menyusui Eksklusif. Namun nyatanya tidak semua institusi atau pengusaha menyediakan ruang laktasi yang memenuhi standar. Ibu yang bekerja sebagai petugas kesehatan harus memiliki kesempatan lebih besar untuk memberikan ASI, mengingat pekerja kesehatan adalah orang yang memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang pentingnya menyusui. Namun, ini berbanding terbalik dengan kenyataan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto, Asti dan Yuwono (2015), itu menunjukkan bahwa sebanyak 96,6% petugas kesehatan tidak memberikan ASI eksklusif kepada bayi mereka. Studi lain yang dilakukan oleh Harjanti (2010) pada 35 perawat di sebuah rumah sakit di Semarang, hanya 11,4% yang berhasil memberikan ASI eksklusif.

Institusi perawatan kesehatan seperti model kelembagaan yang diharapkan menyediakan

lingkungan tempat kerja yang mendukung ibu menyusui. Ada kebutuhan mendesak untuk penelitian masa depan untuk membahas pengaturan prioritas untuk perubahan perilaku kesehatan sebelum, selama dan setelah kehamilan (Orlander, Smith, & Darwin, 2018). Keberadaan peraturan tanpa didukung oleh proses evaluasi di lapangan dapat menyebabkan kegagalan program. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap perilaku dalam memberikan ASI kepada petugas kesehatan wanita di lembaga kesehatan di wilayah Surakarta.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *correlational* menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di salah satu rumah sakit umum di Wilayah Surakarta dengan jumlah populasi sebanyak 938 tenaga kesehatan wanita yang bekerja di rumah sakit tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria khusus tenaga kesehatan wanita yang mempunyai anak berusia 0-6 bulan sebanyak 30 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini meliputi analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan variabel penelitian yaitu variabel dukungan tempat kerja dan variabel pemberian air susu ibu. Sedangkan analisis bivariat bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut dengan menggunakan *uji korelasi lambda*.

Definisi operasional dukungan tempat kerja adalah Bentuk dukungan pemberian ASI yang diberikan tempat kerja kepada tenaga kesehatan wanita yang sedang dalam masa menyusui yang meliputi dukungan fasilitas, dukungan kebijakan, dukungan atasan dan dukungan teman kerja. Sedangkan perilaku pemberian air susu ibu adalah Suatu tindakan pemberian air susu ibu kepada anak yang dikategorikan menjadi pemberian ASI eksklusif, pemberian ASI predominant dan pemberian ASI parsial. Suatu tindakan pemberian air susu ibu kepada anak yang dikategorikan menjadi pemberian ASI eksklusif, pemberian ASI predominant dan pemberian ASI parsial.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
1. Usia Ibu		
a. 20-35 tahun	27	90
b. >35 tahun	3	10
2. Jumlah Anak		
a. 1 anak	15	50
b. 2-3 anak	14	47
c. >3 anak	1	3
3. Usia anak		
a. 0-3 bulan	13	43
b. 4-6 bulan	17	57
4. Pendidikan Ibu		
a. SMA	2	7
b. Diploma	21	70
c. Sarjana	6	20
d. Master	1	3
5. Jumlah Jam Kerja		
a. ≤40 jam/minggu	12	40
b. ≥41 jam /minggu	18	60
6. Jarak dari Rumah ke Tempat Kerja		
a. 0-10 Km	17	57
b. 11-20 Km	1	3
c. ≥21 Km		
7. Profesi		
a. Perawat	13	43
b. Bidan	5	17
c. Ahli Gizi	3	10
d. Analisis Kesehatan	3	10
e. Farmasi	6	20
8. Unit Kerja		
a. Rawat Inap	13	43
b. Gawat Darurat	5	17
c. Instalasi Gizi	3	10
d. Laboratorium	3	10
e. Farmasi	6	20

Berdasarkan tabel.1 hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah ibu berusia 20-35 tahun sebanyak 90%, jumlah anak 1 orang adalah 50%, usia anak 4-6 bulan 57%, pendidikan Diploma adalah 70%, jam kerja panjang ≥41 jam / minggu yaitu 60%, jarak antara rumah dan tempat kerja adalah 11-20 Km yaitu 57%, profesi perawat 43% dan bekerja di unit rawat inap 43%.

**b. Analisis Univariate**

**1) Atmosphere Tempat Kerja**

Tabel 2. Dukungan Tempat Kerja

Dukungan Tempat Kerja	Frekuensi	%
<b>Bagus</b>	<b>9</b>	<b>30</b>
<b>Cukup</b>	<b>7</b>	<b>23</b>
<b>Kurang</b>	<b>14</b>	<b>47</b>
Total	30	100

Berdasarkan tabel 2. Sebagian besar dukungan tempat kerja berada dalam kategori kurang 47%, sedangkan kategori baik 30%, dan kategori cukup 23%.

Tabel 3. Dukungan Tempat Kerja Berdasarkan Item Pertanyaan

No	Dukungan tempat kerja	Frek	%	Kategori
1	Dukungan fasilitas			
	a. Tempat kerja menyediakan ruangan khusus bagi karyawan untuk menyusui/memerah ASI (pojok ASI)	20	67	
	b. Dalam pojok ASI tersedia alat untuk memerah ASI (pompa ASI)	5	17	
	c. Dalam pojok ASI tersedia kulkas/mesin pendingin untuk menyimpan ASI	21	70	
	d. Dalam pojok ASI tersedia alat sterilisasi pompa ASI	2	7	
	e. Tempat kerja menyediakan program pelatihan laktasi bagi karyawan yang sedang dalam masa menyusui	10	33	
	Total	58	39	Kurang
2	Dukungan kebijakan			
	a. Tempat kerja memberikan waktu cuti melahirkan selama 3 bulan	15	50	
	b. Pengambilan awal waktu cuti melahirkan ditentukan oleh karyawan	27	90	
	c. Tempat kerja memberikan pilihan waktu kerja yang fleksibel selama masa menyusui	21	70	
	d. Tempat kerja memberikan waktu istirahat yang fleksibel untuk menyusui/memerah ASI saat jam kerja	28	93	
	e. Tempat kerja memberikan pengurangan jam kerja selama masa menyusui	2	7	
	Total	93	62	Cukup
3	Dukungan atasan			
	a. Atasan memberikan kebijakan tertulis tentang dukungan pemberian ASI selama bekerja	11	37	
	b. Atasan memberikan informasi tentang pemberian ASI	14	47	
	c. Atasan memberikan kesempatan pada ibu untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayinya	28	93	
	d. Atasan tidak mengizinkan ibu memerah ASI saat jam kerja	26	87	
	e. Atasan memberikan pengurangan beban kerja selama masa menyusui	9	30	
	Total	87	58	Kurang
4	Dukungan teman kerja			
	a. Teman kerja ibu berbagi pengalaman tentang ASI	29	97	
	b. Teman kerja ibu selalu mengingatkan ibu untuk memerah ASI	26	87	
	c. Teman kerja mengizinkan ibu untuk memerah ASI saat jam kerja	29	97	
	d. Teman kerja memberi informasi kepada ibu tentang teknik memerah ASI yang benar	26	87	
	Total	110	92	Baik

Berdasarkan tabel 3, hasilnya menunjukkan bahwa dukungan fasilitas masih dalam kategori kurang di 39%. Fasilitas yang paling banyak tersedia adalah ruang laktasi sebesar 70%.

Sedangkan dukungan yang paling sedikit diberikan adalah penyediaan alat sterilisasi pompa ASI yaitu 7%.

Data tentang dukungan kebijakan, hasil yang diperoleh adalah bahwa dukungan kebijakan yang diberikan dalam kategori memadai di 62%. Dukungan kebijakan yang paling banyak diberikan adalah memberikan waktu istirahat yang fleksibel untuk menyusui/ memerah ASI selama jam kerja sebesar 98%. Sedangkan dukungan yang paling sedikit adalah pengurangan jam kerja selama menyusui yaitu 7%.

Data tentang dukungan atasan, diperoleh bahwa dukungan atasan dalam kategori kurang 58%. Dukungan atasan memberi kesempatan bagi para ibu untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayinya sebesar 93% dan dukungan yang paling sedikit adalah pengurangan beban kerja selama periode menyusui sebesar 30%

Data tentang dukungan rekan kerja, hasil yang diperoleh adalah bahwa dukungan berada dalam kategori baik di 92%. Bentuk dukungan dari rekan kerja adalah berbagi pengalaman tentang menyusui selama bekerja dan rekan kerja memungkinkan ibu untuk menyusui ASI selama jam kerja, yang masing-masing adalah 97%.

Sementara dukungan dalam bentuk rekan kerja mengingatkan ibu untuk memerah ASI dan memberikan informasi tentang memerah susu yang benar, masing-masing 87%.

## 2) Pemberian air susu ibu

Tabel 4. Pemberian Air Susu Ibu

No	Pemberian air susu ibu	Jumlah	Persentase (%)
1	ASI Eksklusif	13	43
2	ASI Predominan	3	10
3	ASI Parsial	14	47
Jumlah		30	100

Berdasarkan tabel 4, sebagian besar ibu menyusui dengan pemberian ASI parsial pada 47%, responden lain memberikan ASI eksklusif yang sebesar 43% dan menyusui predominan sebanyak 10%.

## c. Analisa Bivariat

Tabel 5. Tabulasi Silang Dukungan Tempat Kerja dengan Pemberian Air Susu Ibu

Dukungan tempat kerja	Pemberian air susu ibu						Total		Hasil uji
	ASI Eksklusif		ASI Predominan		ASI Parsial		Frek	%	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
Baik	7	78	1	11	1	11	9	100	P value = 0,024 r = 0,406
Cukup	4	57	1	14	2	29	7	100	
Kurang	2	14	1	7	11	77	14	100	
Total	13	43	3	10	14	47	30	100	

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi lambda diperoleh nilai  $p = 0,024$ , yang berarti bahwa nilai  $p$  value  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan di tempat kerja dan pemberian ASI. Kekuatan korelasi menunjukkan nilai  $r = 0,406$ , yang berarti ada korelasi moderat antara dukungan di tempat kerja dan pemberian ASI.

## d. Diskusi

### 1) Karakteristik Responden

Usia merupakan faktor penting dalam siklus kehidupan manusia. Bagi seorang wanita, usia 20-35 tahun adalah periode terbaik untuk reproduksi yang sehat. Pada periode ini wanita berada di puncak kesuburan. Pada usia ini organ repro-

duksi wanita dianggap matang sehingga siap untuk kehamilan, persalinan dan menyusui. Selain itu, secara mental wanita pada usia ini cukup matang untuk dapat mengatasi masalah yang lebih matang secara emosional, terutama dalam menghadapi kehamilan, persalinan, persalinan, dan merawat bayi mereka, termasuk masalah menyusui.

Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah primipara. Menurut Maritalia (2012), ibu primipara belum pernah memiliki pengalaman menyusui, sehingga mereka cenderung mengalami kesulitan untuk menyusui. Menurut Septiani et al (2017) pengalaman menyusui pada kelahiran sebelumnya memiliki pengaruh terhadap sikap ibu dalam menyusui secara eksklusif, terutama

dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi saat menyusui. Untuk ibu primipara, menghen-tikan menyusui berhubungan erat dengan kurangnya keterampilan menyusui dan pengalaman awal yang tidak menyenangkan atau menyakitkan saat menyusui (Smith, Coley, Labbok, Cupito & Nwokah, 2012).

Responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki anak usia 4-6 bulan di mana ibu yang bekerja dengan cuti hamil sudah berakhir. Kondisi ini membuat waktu ibu untuk merawat anaknya berkurang karena dibagi dengan pekerjaan sehingga menyusui menjadi terganggu (Haryani et al. 2014). Menurut Roe et al. (1999), ada hubungan antara lamanya cuti hamil dan lamanya menyusui bagi ibu yang bekerja, di mana ibu yang bekerja dengan cuti hamil satu minggu tambahan akan memperpanjang durasi menyusui selama satu setengah bulan.

Sebagian besar responden berpendidikan Diploma. Tingkat pendidikan terkait dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang. Pendidikan akan mendorong keingintahuan seseorang untuk mencari informasi dan menambah pengetahuan. Seorang ibu dengan pendidikan tinggi memiliki pengetahuan yang baik sehingga dia semakin memahami pentingnya menyusui anaknya dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyusui (Yuliatni, 2015). Namun, pendidikan ibu juga dapat berdampak negatif pada perilaku ibu, di mana ibu yang berpendidikan tinggi cenderung bekerja sehingga ibu menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja sehingga ibu tidak punya waktu untuk menyusui untuk anaknya. Pertiwi dan Rahmah (2014) ibu dengan pendidikan tinggi dan lebih banyak pekerjaan tidak memberikan ASI eksklusif.

Waktu kerja maksimum adalah bekerja 41 jam/minggu. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar ibu bekerja dengan jam kerja yang panjang. Jam kerja yang panjang menyebabkan ibu menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja daripada di rumah. Ibu yang bekerja  $\geq 41$  jam / minggu atau  $> 8$  jam sehari memiliki waktu yang relatif sedikit untuk rumah tangga termasuk merawat anak-anak mereka dan menyusui. Hal ini sejalan dengan penelitian Timporok, Wowok dan Rompas (2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara jam kerja ibu dan menyusui di

mana ibu yang bekerja di luar jam kerja standar memiliki lebih sedikit waktu untuk menyusui.

Jarak antara rumah dan tempat kerja yang paling banyak adalah 11-20 Km. Jarak adalah salah satu faktor yang menghambat pemberian ASI dari ibu kepada anaknya. Ibu yang memiliki rumah dan tempat kerja yang jauh tidak memungkinkan untuk menyusui karena jarak yang jauh akan memakan waktu lama bagi ibu untuk pulang dan kembali bekerja.

Profesi ibu menunjukkan bahwa paling banyak ibu bekerja sebagai perawat. Profesi perawat memiliki pendidikan formal di bidang keperawatan sehingga seorang perawat memiliki pengetahuan tentang pentingnya menyusui. Namun, pengetahuan yang baik tidak menjamin perawat untuk memberikan ASI. Tanpa motivasi dan sikap positif, menyusui untuk ibu yang bekerja sebagai perawat akan tetap rendah. Menurut penelitian Harjanti (2010) seorang perawat yang memiliki sikap positif terhadap menyusui lebih cenderung memberikan ASI eksklusif dibandingkan dengan perawat yang memiliki sikap negatif. Menurut sebuah penelitian yang dilakukan oleh Zafar dan Bustamante-Gavino (2008), perawat yang menyusui mengalami banyak gejala emosional. Meskipun seorang perawat tahu pentingnya menyusui tetapi karena pekerjaan, membuat mereka tidak dapat menyusui.

Unit kerja menunjukkan bahwa sebagian besar ibu bekerja di unit rawat inap. Menurut Romadhoni dan Pudjiraharjo (2016) tenaga kesehatan yang bekerja di unit rawat inap memiliki beban kerja yang berat. Beban kerja yang berlebihan ini berdampak pada stres dan kelelahan sehingga ketika ibu kembali ke rumah, ibu lebih suka beristirahat daripada menyusui. Stres dan kelelahan ini juga mempengaruhi produksi ASI karena stres dan kelelahan menghambat kerja hormon oksitosin sehingga produksi ASI rendah.

## 2) Suasana Tempat Kerja

Suasana tempat kerja adalah lingkungan sosial yang didefinisikan sebagai dukungan yang diterima oleh individu sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa suasana tempat

kerja dirasakan masih kurang mendukung. Suasana tempat kerja yang kurang mendukung membuat ibu sulit untuk menyusui dan menurunkan motivasi dan komitmen ibu untuk terus menyusui secara eksklusif hingga usia 6 bulan. Menurut Haryani et al. (2014) kegagalan dalam pemberian ASI eksklusif di tempat kerja karena kurangnya dukungan dari tempat kerja. Menurut Kosmala-Anderson dan Wallace (2006), beberapa bentuk dukungan yang dibutuhkan oleh ibu yang bekerja adalah memberikan informasi tentang manajemen manajemen laktasi, menyediakan fasilitas untuk susu dan menyimpan susu, menyediakan waktu kerja yang fleksibel dan istirahat khusus untuk menyusui.

Berdasarkan topik dukungan tempat kerja yang dipelajari, dukungan terbaik yang dirasakan oleh ibu adalah dukungan dari rekan kerja. Dukungan dari teman-teman dalam bentuk berbagi pengalaman tentang menyusui selama bekerja, mengingatkan ibu untuk menyusui, memungkinkan ibu menyusui selama jam kerja, memberikan informasi tentang teknik pemerah susu dengan cara yang benar dimana semua bentuk dukungan pada nilai ini sangat baik.

Dukungan dari rekan kerja memiliki pengaruh langsung pada keputusan ibu untuk menyusui secara eksklusif atau tidak (Jatmika, Shaluhyah & Suryoputro, 2014). Ibu yang bekerja lebih sering bertemu dengan rekan kerjanya sehingga memungkinkan untuk bertukar informasi, pengetahuan dan pengalaman mengenai pemberian ASI sehingga dapat memotivasi ibu untuk terus menyusui. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiani et al (2017) yang menyatakan bahwa ibu yang mendapat dukungan dari rekan kerjanya memiliki peluang 2,8 kali lebih besar untuk menyusui eksklusif untuk anak-anak mereka daripada ibu yang tidak menerima dukungan dari rekan kerja mereka.

Kurangnya dukungan yang dirasakan adalah dukungan fasilitas (39%). Dalam penelitian ini jenis fasilitas yang disediakan termasuk kamar khusus untuk menyusui yang dilengkapi dengan lemari es yang dinyatakan baik, tetapi program pelatihan dirasakan masih perlu ditingkatkan. Sementara pompa ASI dan alat sterilisasi masih sangat kurang. Lingkungan yang tidak nyaman adalah hambatan penting untuk menyusui bagi

ibu yang bekerja (Tsai, 2013). Kurangnya dukungan untuk fasilitas menyebabkan ibu mengalami kesulitan pemerah ASI sehingga dapat menyebabkan masalah kesehatan dalam bentuk pembengkakan payudara ibu karena ibu tidak melakukan pengosongan payudara di tempat kerja. Menurut Novayelinda (2011) dukungan untuk fasilitas termasuk penyediaan sudut menyusui sebagai tempat menyusui, memasok pompa ASI, lemari es untuk menyimpan susu dan program pelatihan laktasi di tempat kerja. Penelitian Septiani et al (2017), menunjukkan bahwa ada hubungan antara ketersediaan fasilitas pendukung dan pemberian ASI eksklusif. Kurangnya dukungan untuk fasilitas seperti sudut menyusui menyebabkan kegiatan pemerah ASI karena ibu akan bingung mencari tempat seperti kamar kosong. Kegiatan pemerah susu memerlukan privasi karena ibu akan merasa malu dan tidak nyaman jika harus pemerah susu di ruangan tempat ibu bekerja. Menurut penelitian (Amalia & Rizki, 2018) tempat kerja yang tidak menyediakan fasilitas dalam bentuk ruang laktasi menyulitkan ibu untuk menyusui sehingga menyusui berkurang. Pemberian pompa susu yang kurang juga menghambat aktivitas pemerah susu. Ini akan menjadi kendala bagi para ibu jika mereka lupa membawa pompa ASI. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rizkianti et al., 2014) bahwa tempat kerja yang tidak menyediakan peralatan pemompaan ASI mengurangi perilaku menyusui bagi ibu yang bekerja. Ibu mungkin meminjam alat pompa susu sapi yang sedang menyusui, tetapi tidak tersedianya alat sterilisasi pompa susu di tempat kerja juga merupakan masalah. Perangkat pemompaan susu tidak boleh digunakan bersama-sama karena risiko penularan penyakit dari bakteri yang ditemukan dalam perangkat pemompaan susu ke ibu yang berbeda. Menurut Budiyanto et al. (2015) ketentuan alat sterilisasi memiliki pengaruh pada perilaku pemberian ASI eksklusif. Fasilitas pendukung yang juga dianggap kurang adalah kurangnya pelatihan laktasi untuk ibu yang bekerja. Dalam penelitian ini sebagian besar ibu adalah primipara yang tidak memiliki pengalaman sebelumnya. Kurangnya pelatihan laktasi membuat sulit bagi ibu untuk menghadapi masalah dengan menyusui saat bekerja. Ini

sejalan dengan penelitian oleh Septiani et al. (2017) yang menyatakan bahwa ibu yang bekerja yang tidak pernah menerima lebih banyak pelatihan laktasi tidak menyusui secara eksklusif.

Dukungan kebijakan adalah salah satu dukungan yang dirasakan oleh para ibu. Dukungan kebijakan telah dianggap baik, yaitu memberikan waktu kelahiran selama 3 bulan, waktu untuk mengambil cuti hamil yang ditentukan oleh ibu, memberikan pilihan waktu kerja yang fleksibel, dan waktu istirahat yang fleksibel untuk menyusui. Namun, secara umum tidak ada pengurangan jam kerja. Ini sesuai dengan penelitian Novayelinda (2011), yang menunjukkan bahwa pekerjaan fleksibel dan waktu istirahat adalah dukungan yang paling banyak diberikan. Ibu menyusui harus menyusui bayi atau memeras susu secara teratur untuk menjaga persediaan ASI yang cukup untuk melanjutkan menyusui (Tsai, 2013). Memberikan waktu istirahat yang fleksibel memudahkan ibu untuk menyusui selama jam kerja karena digunakan oleh ibu. Istirahat yang fleksibel memberikan periode pemberian kesempatan dua kali lebih banyak untuk keberhasilan menyusui pada ibu yang bekerja (Pernatun et. Al, 2014). Meskipun waktu libur dapat dipilih tetapi waktu cuti sangat singkat, yaitu satu bulan sebelum memulai kelahiran. Sehingga banyak ibu memutuskan untuk mengambil cuti setelah melahirkan selama tiga bulan, ini berarti ibu dipaksa untuk mengorbankan persiapan melahirkan, mengambil risiko masuk kerja tanpa mengurangi jam kerja dan beban kerja yang sama selama kehamilan tua, ini tentu sangat sulit bagi sang ibu baik secara fisik maupun psikologis.

Dukungan dari atasan dimana ibu yang bekerja juga memiliki peran penting dalam mendukung ibu menyusui di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa atasan telah memberikan dukungan kepada ibu menyusui, meskipun secara umum masih terasa kurang. Bentuk dukungan yang dianggap sangat baik adalah atasan memberikan kesempatan bagi ibu untuk menyusui. Sementara itu, kebijakan tertulis sudah ada tetapi belum dilengkapi dengan instruksi teknis yang jelas dan masih perlu dipromosikan secara transparan kepada semua staf, selain mengurangi beban kerja perlu

didukung oleh aturan yang jelas, maka kebijakan yang jelas harus diikuti dengan implementasi nyata seperti ketersediaan informasi manajemen laktasi yang dapat diakses dengan mudah oleh ibu. Kebijakan tertulis yang ditindaklanjuti dengan instruksi teknis yang jelas sangat penting sebagai kendaraan legislatif yang mendukung ibu menyusui, yang merupakan bagian integral dari hak-hak buruh. Kebijakan juga harus dipahami oleh semua manajer di semua tingkatan manajemen sehingga implementasi pengurangan jam kerja dapat dilakukan berdasarkan aturan yang jelas sehingga mereka merasa adil bagi semua. Ibu memiliki niat rendah untuk menyusui, dan alasannya termasuk kurangnya waktu untuk menyusui karena jam kerja yang panjang, dan kesulitan menyusui karena ruang yang tidak tepat dan shift kerja (Tsai, 2012). Menurut Rizkianti, Prasadjo, Novianti & Saptarini (2014) pengawas di tempat ibu yang bekerja memiliki peran penting dalam mendukung ibu menyusui di tempat kerja.

Dukungan dari rekan kerja adalah dukungan yang dianggap baik (92%). Hal ini dimungkinkan karena mereka berdua adalah petugas kesehatan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pentingnya menyusui sehingga saling mengingatkan untuk selalu menyusui dan mengerti jika ibu harus menyusui selama jam kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiani et al (2017) yang menyatakan bahwa ibu yang mendapat dukungan dari rekan kerjanya memiliki peluang 2,8 kali lebih besar untuk menyusui eksklusif untuk anak-anak mereka daripada ibu yang tidak menerima dukungan dari rekan mereka. Penelitian Perilaku Ibu Perawat menunjukkan bahwa perilaku ibu yang paling menonjol adalah menyusui sebagian yang berarti bahwa ibu menyusui bersama dengan makanan / minuman lain. Ini menunjukkan bahwa ibu gagal menyusui secara eksklusif. Banyak faktor yang menyebabkan ibu tidak menyusui secara eksklusif seperti tingkat pendidikan, paritas dan pekerjaan. Dalam studi ini, sebagian besar ibu memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dengan pendidikan di bidang kesehatan yang dapat diasumsikan bahwa pengetahuan tentang menyusui cukup. Namun, dalam penelitian ini sebagian besar ibu adalah primipara sehingga mereka tidak memiliki

pengalaman dalam menyusui. Pendidikan dan pengetahuan yang baik tanpa praktik menyusui sebelumnya menyebabkan ibu mengalami kesulitan dalam menyusui dan menghadapi masalah dalam menyusui (Septiani et al, 2017). Menurut penelitian oleh Emmanuel, Dajwal, Mafuyai dan Gotodok (2016) ibu yang tidak memiliki tempat untuk menyusui atau ASI memiliki kemungkinan untuk menyediakan makanan selain ASI.

Dampak atmosfer di Tempat Kerja terhadap Perilaku Ibu dalam Menyusui Ibu yang menyusui secara eksklusif hanya mencapai 43%. Perilaku ibu yang bekerja dapat dipengaruhi oleh berbagai kondisi. Ibu sering mengasosiasikan penyapihan awal dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung (Ortiz, McGilligan, Kelly, 2004). Ibu yang bekerja mengalami kesulitan dalam menyusui karena jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan mereka sehingga menyusui secara eksklusif merupakan tantangan bagi ibu yang bekerja. Pemisahan ibu dan anak karena pekerjaan dapat membahayakan pemberian ASI dan berdampak negatif pada hasil kesehatan ibu dan anak (Kathleen, et.al, 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat ibu untuk menyusui adalah pengetahuan dan keyakinan tentang menyusui, paparan informasi, pengalaman, dukungan dari keluarga dan teman, pengaruh dari lingkungan sosial (Nuzrina, Roshita, Basuki, 2016).

Keberhasilan menyusui di tempat kerja untuk petugas kesehatan perempuan sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja yang disediakan oleh institusi. Namun, berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa dukungan menyusui yang diberikan kepada petugas kesehatan perempuan secara umum masih rendah yaitu 47%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja, dukungan atasan dan dukungan kebijakan, dan fasilitas sudah ada, tetapi masih perlu ditingkatkan, terutama untuk dukungan fasilitas dan dukungan untuk atasan yang masih relatif miskin, kebijakan yang dianggap ditingkatkan bisa lebih baik. Komitmen dari pimpinan dan pembuat kebijakan sangat penting dalam memberikan kebijakan yang harus dilaksanakan hingga tingkat praktik di lapangan. Adanya program dukungan laktasi formal dan fasilitas pendukung fisik di tempat kerja mening-

katkan kemampuan ibu untuk menyusui dengan sukses dan harus menjadi hal biasa (Kathleen, et.al, 2013). Kurangnya dukungan untuk fasilitas menyebabkan kegiatan menyusui akan terhambat karena ketika ibu ingin menyusui akan bingung mencari tempat seperti kamar kosong untuk menyusui. Untuk mendorong dan meningkatkan tingkat menyusui, tempat kerja harus mendedikasikan ruang menyusui khusus dan menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan. Selain itu, pengusaha harus memberikan dorongan dan dukungan bagi ibu yang bekerja untuk terus menyusui setelah kembali bekerja (Tsai, 2013). Lingkungan kerja, tempat kebijakan, praktik, dan fasilitas seperti jam kerja dan fleksibilitas, fasilitas, dan kebijakan yang memungkinkan pemerasan dan penyimpanan ASI memengaruhi perilaku ibu dalam menyusui (Hector, King, & Webb, 2014). Regulasi dan inisiatif kebijakan publik lainnya dapat meningkatkan kepatuhan terhadap akomodasi untuk menyusui di tempat kerja dan memberikan pilihan yang lebih besar bagi wanita yang bekerja untuk menyusui selain itu, penyebaran berkelanjutan program menyusui di tempat kerja akan sangat membantu (Kathleen, et.al, 2013).

#### 4. SIMPULAN

Suasana tempat kerja dianggap masih kurang mendukung ibu. Perilaku ibu yang paling menonjol dalam menyusui adalah menyusui sebagian. Suasana yang kurang mendukung berdampak pada perilaku ibu menyusui eksklusif yang kurang. Lembaga kesehatan harus meningkatkan suasana tempat kerja yang lebih kondusif dan mendukung bagi ibu menyusui dengan menyediakan fasilitas lingkungan fisik dan sosial sesuai standar. Kebijakan tertulis yang secara jelas mengatur hak-hak ibu menyusui perlu ditindaklanjuti dengan instruksi teknis sesuai dengan Permenkes No. 15 tahun 2013, yang kemudian ditetapkan sebagai ketentuan yang sah untuk memastikan implementasi yang adil untuk semua. Diperlukan komitmen dari semua pihak untuk menciptakan lingkungan yang ramah menyusui

## 5. REFERENSI

- Amalia, R., & Rizki, L. K. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif. *Mandala of Health a Scientific Journal*, 11(2), 44-51.
- Budiyanto., Asti, A. D., & Yuwono, P. (2015). Hubungan ketersediaan fasilitas penunjang terhadap keberhasilan pemberian ASI eksklusif pada ibu yang bekerja sebagai tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Kesehatan keperawatan*, 11(1), 6-18.
- Ortiz J, McGilligan K, Kelly P. (2004). Duration of breast milk expression among working mothers enrolled in an employer-sponsored lactation program. *Pediatr Nurs*. 2004;30(2):111–119.
- Hector, D., King, L., Webb, K. (2014). Factors affecting breastfeeding practices. Applying a conceptual framework, *New South Wales Public Health Bulletin*, DOI: m10.1071/NB05013
- Harjanti, N. (2010). Perilaku perawat dalam manajemen laktasi di RSUD Tugurejo Semarang. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/11710996.pdf>.
- Haryani, Wulandari. L., & Karmaya, M. (2014). Alasan tidak diberikan ASI eksklusif oleh ibu bekerja di Kota Matara Nusa Tenggara Barat. *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 2(2), 162-168.
- Jatmika, S., Shaluhiah., & Suryoputro. (2014). Dukungan tenaga kesehatan untuk meningkatkan niat ibu hamil dalam memberikan ASI eksklusif di Wilayah Kerja Puskesmas Gondokusuman Kota Yogyakarta. *Jurnal Promosi Kesehatan*, 9(2), 196-205.
- Kathleen A. Marinelli, Kathleen Moren, Julie Scott Taylor, and The Academy of Breastfeeding Medicin. (2013). Breastfeeding support for mothers in workplace employment or educational settings: summary statement, *Breastfeeding Medicine*, Volume 8, Number 1, 2013<sup>a</sup> Mary Ann Liebert, Inc. DOI: 10.1089/bfm.2013.9999
- Kemenkes. (2018). Health Statics: Profil Kesehatan Indonesia tahun 2017. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kimbrow, R. T. (2006). On-The-Job moms: Work and breastfeeding initiation and duration for a sample of low-income women. *Maternal and Child Health Journal*, 10, 19-26
- Kosmala-Anderson, J & Wallace, LM. (2006). Breastfeeding works: the role of employers in supporting women who wish to breastfeed and work in four organizations in England. *Journal of Public Health*, 28(3), 183-191.
- Kurniawan, B. (2013). Determinan keberhasilan pemberian air susu ibu eksklusif. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 27(4), 236-240.
- Novayelinda, R. (2011). Telaah literatur: pemberian ASI dan ibu bekerja. *Jurnal Ners Indonesia*, 2(2), 177-184.
- Orlander, E.K., Smith, D.M., & Darwin, Z. (2018). Health behaviour and pregnancy: a time for change, *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 36:1, 1-3, DOI: 10.1080/02646838.2018.1408965
- Ortiz, J, McGilligan, Kelly. (2004) Duration of breast milk expression among working mothers enrolled in an employer-sponsored lactation program. *Pediatr Nurs*. 2004 Mar-Apr;30(2):111-9
- Pernatun C., Retna E., & Retno E. (2014). Dukungan tempat kerja terhadap perilaku pemberian asi eksklusif. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*. 10 (1): 27-36, Juni 2014
- Riskesmas. (2013). Badan penelitian dan pengembangan Kesehatan Kementerian Republik Indonesia tahun 2013. Jakarta: Kementerian Republik Indonesia