

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB II diuraikan beberapa konsep dasar yang digunakan selama penelitian, diantaranya : (1) konsep dukungan tempat bekerja, (2) konsep pemberian ASI Eksklusif, (3) kerangka teori, (4) kerangka konseptual dan (5) hipotesis

2.1 Konsep Dukungan Tempat Bekerja

2.1.1 Definisi Dukungan Tempat Bekerja

Dukungan adalah suatu upaya yang diberikan kepada orang lain baik moril maupun materil untuk memotivasi orang tersebut dalam melaksanakan kegiatan (Nurani, 2013).

Dukungan adalah tindakan interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan ini umumnya diperoleh dari orang atau lingkungan yang berarti bagi individu yang bersangkutan (Utami, 2016).

Dukungan adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seseorang agar ia tetap bertahan pada apa yang dihadapi atau dijalannya. Dukungan dapat diberikan dalam berbagai bentuk apakah materi atau immateri seperti harta, tenaga, penghiburan, perhatian dan lain sebagainya yang dapat membuat seseorang merasa lebih semangat, nyaman, optimis dan percaya diri. Dukungan yang diberikan kepada seseorang dapat menjadi penyemangat ketika ia menghadapi berbagai tantangan (KBBI, 2018).

Tempat kerja adalah ruangan atau lapangan tertutup dan terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya (Permenkes, 2013).

Tempat kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian tempat kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Kondisi tempat kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Tempat kerja yang memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja karyawan tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik (Lubis, 2015).

Tempat kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Tempat kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam tempat kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016).

Dukungan tempat bekerja adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seorang pekerja/karyawan dalam bentuk fasilitas dan perhatian di tempat kerja yang membuat pekerja/karyawan merasa lebih semangat, nyaman dan optimis di tempat kerjanya. Dukungan tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi kerja karyawan, selain itu dukungan tempat kerja bagi pekerja/karyawan wanita khususnya ibu menyusui sangat dibutuhkan, yaitu fasilitas untuk menyusui ditempat kerja, memberikan waktu khusus pada ibu bekerja untuk memerah ASI ditempat kerja dan membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan ASI eksklusif (Permenkes, 2013).

Dukungan tempat bekerja adalah segala sesuatu yang diberikan pada para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai, temperature,

ventilasi, kebersihan tempat kerja dan adanya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016).

2.1.2 Peraturan Penyediaan Pojok Laktasi di Tempat Bekerja

Pojok Laktasi adalah ruangan yang dilengkapi dengan prasarana menyusui dan memerah ASI yang digunakan untuk menyusui bayi, memerah ASI, menyimpan ASI perah, dan/atau konseling menyusui/ASI. Peraturan tentang penyediaan ruang laktasi di tempat kerja telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 15 Tahun 2013, yang berisi :

1. Pasal 3

- (1) Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus mendukung program ASI Eksklusif.
- (2) Dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. Penyediaan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI.
 - b. Pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di Tempat Kerja.
 - c. Pembuatan peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI Eksklusif.
 - d. Penyediaan Tenaga Terlatih Pemberian ASI.

2. Pasal 4

Selain dukungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2), Penyelenggara Tempat Sarana Umum berupa Fasilitas Pelayanan Kesehatan, harus membuat kebijakan yang berpedoman pada 10 (sepuluh) langkah menuju keberhasilan menyusui.

3. Pasal 5

Penyelenggaraan dukungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan, serta dilaksanakan dengan peraturan perusahaan antara pengusaha dan pekerja/buruh, atau melalui perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

4. Pasal 6

- (1) Setiap Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus memberikan kesempatan bagi ibu yang bekerja di dalam ruangan dan/atau di luar ruangan untuk menyusui dan/atau memerah ASI pada waktu kerja di tempat kerja.
- (2) Pemberian kesempatan bagi ibu yang bekerja di dalam dan di luar ruangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa penyediaan ruang ASI sesuai standar.

5. Pasal 7

Dalam menyediakan Pojok Laktasi, Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus memperhatikan unsur-unsur:

- a. Perencanaan.
- b. Sarana dan prasarana.
- c. Ketenagaan.
- d. Pendanaan.

6. Pasal 8

(1) Dalam menyediakan Pojok Laktasi, Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus melakukan Perencanaan.

(2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mengetahui kebutuhan jumlah Pojok Laktasi yang harus disediakan, meliputi:

- a. Jumlah pekerja/buruh perempuan hamil dan menyusui.
- b. Luas area kerja.
- c. Waktu/pengaturan jam kerja.
- d. Potensi bahaya di tempat kerja.
- e. Sarana dan prasarana.

7. Pasal 9

(1) Ruang ASI diselenggarakan pada bangunan yang permanen, dapat merupakan ruang tersendiri atau merupakan bagian dari tempat

pelayanan kesehatan yang ada di Tempat Kerja dan Tempat Sarana Umum.

- (2) Ruang ASI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan kesehatan.
- (3) Setiap Tempat Kerja dan Tempat Sarana Tempat Umum harus menyediakan sarana dan prasarana Ruang ASI sesuai dengan standar minimal dan sesuai kebutuhan.

8. Pasal 10

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

- a. Tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 m² dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui.
- b. Ada pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup.
- c. Lantai keramik/semen/karpet.
- d. Memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup.
- e. Bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi.
- f. Lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan.
- g. Penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan.
- h. Kelembapan berkisar antara 30-50%, maksimum 60%.
- i. Tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.

9. Pasal 11

(1) Peralatan Ruang ASI di Tempat Kerja sekurang-kurangnya terdiri dari peralatan menyimpan ASI dan peralatan pendukung lainnya sesuai standar.

(2) Peralatan menyimpan ASI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi:

- a. Lemari pendingin (*refrigerator*) untuk menyimpan ASI.
- b. Gel pendingin (*ice pack*).
- c. Tas untuk membawa ASI perahan (*cooler bag*).
- d. *Sterilizer* botol ASI.

(3) Peralatan pendukung lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi:

- a. Meja tulis.
- b. Kursi dengan sandaran untuk ibu memerah ASI.
- c. Konseling menyusui kit yang terdiri dari model payudara, boneka, cangkir minum ASI, spuit 5cc, spuit 10 cc, dan spuit 20 cc.
- d. Media KIE tentang ASI dan inisiasi menyusui dini yang terdiri dari poster, foto, *leaflet*, *booklet*, dan buku konseling menyusui.
- e. Lemari penyimpanan alat.
- f. Dispenser dingin dan panas.
- g. Alat cuci botol.

- h. Tempat sampah dan penutup.
- i. Penyejuk ruangan (AC/Kipas angin).
- j. *Nursing apron*/kain pembatas/ pakai krey untuk memerah ASI.
- k. Waslap untuk kompres payudara.
- l. Tisu/lap tangan.
- m. Bantal untuk menopang saat menyusui.

10. Pasal 12

- (1) Penyediaan Ruang ASI di Tempat Sarana Umum harus sesuai standar untuk Ruang ASI.
- (2) Standar untuk Ruang ASI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi:
 - a. Kursi dan meja.
 - b. Wastafel.
 - c. Sabun cuci tangan (Permenkes, 2013).

2.1.3 Hak Khusus Pekerja Perempuan (Hambarrukmi & Sofiani, 2016)

Pekerja perempuan yang dalam hal ini adalah ibu bekerja, memiliki kebutuhan khusus yang berbeda dengan pria sehingga seharusnya juga memperoleh hak khusus. Hak khusus yang hanya dimiliki oleh pekerja perempuan, antara lain:

1) Hak Cuti Haid.

Pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan yang sedang menstruasi diizinkan tidak

bekerja pada hari pertama dan kedua dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.

2) Hak Cuti Keguguran.

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pasal 82 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut.

3) Hak Cuti Melahirkan

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 82 ayat (1) telah dijelaskan mengenai Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

4) Hak Atas Biaya Persalinan.

Mengenai biaya persalinan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah mengatur bahwa, pengusaha yang

mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- perbulan wajib mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT Persero Jamsostek. Salah satu program Jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup biaya pemeriksaan kehamilan dan biaya persalinan. Biaya ini diberikan maksimal untuk persalinan ketiga dan besarnya bantuan biaya tersebut maksimal Rp. 500.000,- untuk persalinan normal.

5) Hak Menyusui dan/memerah ASI Setelah Melahirkan.

Pasal 83 Undangundang Ketenagakaerjan mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak satu atau lebih jeda diantara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap hari untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui sekurang-kurangnya selama 2 tahun.

6) Hak Mendapatkan Fasilitas Khusus.

Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa, pekerja perempuan yang bekerja antara pukul

23.00 s.d 07.00 berhak: mendapatkan makanan dan minuman bergizi, terjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, Selain itu, Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00.

Selain hak-hak di atas, juga diatur mengenai hak untuk tidak di PHK karena menikah, hamil dan melahirkan. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut: Pekerja perempuan menikah, Pekerja perempuan sedang hamil. Pekerja perempuan melahirkan. Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO No. 100 dan Nomor 111 tentang diskriminasi.

2.1.4 Peraturan Jam Kerja

Menurut (Julia, 2017) peraturan jam kerja adalah sebagai berikut :

1. Waktu Kerja

Pembagian waktu kerja ada 2, yaitu 7 jam kerja/hari atau 40 jam kerja/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan 8

jam kerja/hari atau 40 jam kerja/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

2. Waktu Kerja Perempuan

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut dokter membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungan dan dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- c. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 a.d 07.00 wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja dan menyediakan angkutan antar jemput antara pukul 23.00 s.d 07.00.

3. Waktu Kerja Lembur

Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004 waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Harus ada persetujuan dari pekerja untuk melakukan kerja lembur.

4. Waktu Istirahat

Ada beberapa waktu istirahat untuk karyawan/pekerja di perusahaan, antara lain :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 dan ke 8 masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun terus menerus.
- e. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya bagi pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- f. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.
- g. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, bila bekerja, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Dukungan Tempat Bekerja

Adapun faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dukungan tempat bekerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja “sayang ibu” akan menyediakan waktu dan tempat yang sesuai bagi ibu untuk memberikan ASI, tanpa mengganggu jam kerjanya. Maksud “sayang ibu” adalah lingkungan yang dapat mengerti kewajiban dan hak ibu untuk mengasuh bayinya sesuai melahirkan, termasuk memberi ASI. Lingkungan kerja “sayang ibu” dapat terwujud, apabila ada kerjasama antara ibu dan manajemen perusahaan.

2. Aturan Khusus dari Atasan Kerja/Tempat kerja

Tempat kerja/atasan kerja harus memiliki kebijakan tertulis terkait dengan dukungan menyusui dan aturan terkait penyediaan waktu menyusui/memerah ASI selama bekerja.

3. Tersedianya Ruang Menyusui

Dengan adanya ruang menyusui maka tidak ada alasan bagi ibu untuk tidak menyusui secara eksklusif. Lingkungan ruang menyusui harus kondisikan agar nyaman dan menenangkan untuk pekerja perempuan yang ingin menyusui/memerah ASI-nya. Ruangan harus cukup lapang, dapat dikunci, dengan penerangan dan sirkulasi udara baik. Peralatan

yang sebaiknya disiapkan adalah wastafel untuk cuci tangan dan tempat duduk yang nyaman untuk memerah ASI. Syarat utama ruang menyusui adalah bebas dari paparan polutan misalnya udara dan suara.

Jika memungkinkan, dapat ditambah dengan lemari atau kotak pendingin untuk tempat ASI perah. Lokasi ruang menyusui harus mudah dijangkau oleh semua pekerja dan diberi tanda yang jelas agar mudah dikenali.

Kondisi ruangan menyusui yang baik yaitu ruangan tersebut harus bebas dari asap rokok, dilarang keras untuk mempromosikan susu formula atau produk serupa lainnya dan tidak diizinkan untuk membawa masuk binatang peliharaan ke dalam ruang menyusui.

4. Waktu Khusus untuk Ibu Menyusui

Demi mendukung keberhasilan program ASI eksklusif, perusahaan tempat ibu bekerja wajib menyediakan waktu yang cukup bagi ibu untuk menyusui/memerah ASI. Idealnya, perusahaan wajib menyediakan waktu 3-4 jam sekali bagi pekerja yang berstatus ibu menyusui (UU No.13 ttg Ketenagakerjaan, 2003).

5. Dukungan dari Rekan kerja

Rekan kerja bisa membantu dan meringankan ibu mengatasi pekerjaannya. Rekan kerja harus mendukung dan

menerapkan aturan perusahaan tentang fasilitas menyusui, ikut serta dalam keberhasilan pemberian ASI eksklusif. Selain itu, rekan kerja juga wajib mengingatkan pekerja perempuan jika waktu untuk menyusui telah tiba (Asih & Risneni, 2016).

2.1.6 Manfaat Pemberian ASI bagi Tempat Bekerja

Menurut (AIMI (Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia), 2010) menawarkan dukungan penuh perusahaan pada karyawan wanita yang sedang menyusui juga memberi manfaat bagi perusahaan, diantaranya yaitu :

1. Manfaat untuk para Karyawan
 - a. Mendapatkan fasilitas yang layak, pantas, dan bersih untuk memerah air susu ibu.
 - b. Melindungi hak-hak anak-anak karyawan untuk mendapatkan nutrisi terbaik dan paling lengkap, sebagaimana yang dapat disediakan oleh ASI.
 - c. Dengan memenuhi hak-hak anak untuk mendapatkan ASI, kesehatan anak akan lebih terlindungi dan akan ada pengurangan jumlah klaim biaya kesehatan dari anggota keluarga karyawan.
 - d. Kaum ibu yang menyusui akan menikmati manfaat fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya juga akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan produktivitasnya di tempat kerja.

- e. Anak-anak yang mendapatkan ASI lebih sehat dan tidak terlalu rentan terhadap penyakit, yang membuat kaum ibu yang menyusui memiliki tingkat kekhawatiran yang lebih rendah tentang anak-anaknya dan dapat lebih menitikberatkan fokusnya pada pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Manfaat untuk Perusahaan

a. Mengapa Para Pengusaha Harus Peduli.

Kebijakan Tempat Kerja Ramah Laktasi membantu menekan biaya-biaya yang berkaitan dengan perawatan kesehatan, menekan tingkat absensi, dan produktivitas yang rendah dengan:

- 1) Menekan resiko beberapa isu-isu kesehatan jangka pendek dan jangka panjang baik untuk kaum wanita maupun anak-anak.
- 2) Menekan tingkat absensi karyawan yang berkenaan dengan perawatan anakanak yang sakit.
- 3) Meningkatkan tingkat retensi karyawan wanita.

b. Biaya Perawatan Kesehatan yang Lebih Rendah.

Pemberian ASI dapat menekan biaya-biaya medis baik untuk sang ibu maupun anakanaknya. Untuk setiap 1.000 orang bayi yang tidak mendapatkan ASI, ada 2.033 tambahan

kunjungan ke dokter, 212 hari perawatan di rumah sakit dan 609 resep dokter.

c. Tingkat Absensi yang Lebih Rendah.

Ibu-ibu yang memberikan susu formula pada bayinya absen dari tempat kerja satu hari lebih banyak dibandingkan ibu-ibu yang memberikan ASI pada bayinya.

d. Mempertahankan Karyawan yang Berprestasi.

Tingkat perputaran keluar masuk karyawan yang tinggi berdampak pada biaya tinggi bagi perusahaan. Para pengusaha berkepentingan untuk mempertahankan karyawankaryawan yang berprestasi, termasuk mereka-mereka yang sedang mengambil cuti melahirkan. Memberlakukan program-program yang berpusat pada keluarga untuk menjaga keseimbangan antara komitmen pada keluarga dan dunia kerja berdampak positif pada tingkat retensi, yang pada gilirannya dapat menghemat biaya dalam jumlah besar bagi perusahaan. Studi pada berbagai perusahaan yang memiliki program pendukung pemberian ASI mengungkapkan rata-rata tingkat retensi sebesar 94%.

e. Pencitraan Positif dalam Hubungan dengan Masyarakat.

Dengan Kebijakan Tempat Kerja Ramah Laktasi, perusahaan dapat menarik manfaat dengan terciptanya citra positif di tengah masyarakat. Selain itu, pengakuan terhadap

tempat kerja yang ramah laktasi dapat menciptakan sesuatu yang berharga karena hal tersebut memberikan perusahaan keunggulan daya saing pada saat merekrut dan meyakinkan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

3. Manfaat bagi Masyarakat

Apabila tempat kerja tidak mendukung kaum ibu yang memberikan ASI, pemerintah dan kesehatan masyarakat akan dirugikan dalam berbagai cara:

- a. Kesehatan bayi yang lebih buruk yang berkaitan dengan tingkat insiden yang lebih tinggi, di antara hal-hal lainnya, diabetes tipe 1, infeksi pernafasan, infeksi pencernaan, infeksi telinga, peradangan pada dinding mukosa usus, dan kanker limfoma pada anak-anak.
- b. Kesehatan wanita yang lebih buruk berkaitan dengan meningkatnya resiko terhadap tipe-tipe kanker tertentu.
- c. Meningkatnya biaya-biaya perawatan kesehatan yang disebabkan oleh kesehatan bayi yang lebih buruk dan lebih banyaknya keperluan untuk perawatan di rumah sakit.
- d. Dampak negatif ekonomi.

2.1.7 Komponen untuk mengukur dukungan tempat bekerja dalam pemberian ASI Eksklusif

Berkaitan dengan ibu bekerja yang memiliki bayi, pemerintah mempunyai kebijakan dan strategi mendorong perusahaan-perusahaan dengan menyediakan fasilitas yang mendukung peningkatan pemberian ASI ditempat kerja (Permenkes, 2013), antara lain dengan:

- 1) Menyediakan ruang khusus untuk menyusui/memerah ASI.
- 2) Menyediakan perlengkapan untuk memerah dan menyimpan ASI.
- 3) Memberikan waktu khusus untuk memerah ASI
- 4) Menyediakan tenaga terlatih (tenaga kesehatan) dalam pemberian ASI.

2.1.8 Pengukuran Dukungan

Mengukur dukungan tempat kerja menggunakan instrumen berupa kuesioner skala *guttman* dalam bentuk pernyataan tertutup. Inti pernyataan pada pengukuran dukungan tempat kerja didapatkan dari Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 15 Tahun 2013. Jumlah soal sebanyak 12 item pernyataan berupa kolom dengan pilihan jawaban Ya dan Tidak. Untuk menjawab kuesioner, responden diinstruksikan untuk memberi tanda centang (✓) sesuai dengan jawaban yang dipilih oleh responden. Pernyataan dukungan dihasilkan dengan skor Ya (1) dan Tidak (0).

Kuesioner terdiri dari beberapa komponen untuk mengukur keberhasilan pemberian ASI eksklusif ditempat kerja, diantaranya :

- 1) Sarana ruang memerah ASI (item pernyataan : 1,2).
- 2) Peralatan memerah dan menyimpan ASI (item pernyataan : 3,4).
- 3) Waktu khusus untuk memerah ASI (item pernyataan : 5,6,7,8,).
- 4) Menyediakan tenaga terlatih (tenaga kesehatan) dalam pemberian ASI (item pernyataan: 9,10,11,12)

2.2 Konsep Pemberian ASI Eksklusif

2.2.1 Definisi ASI

ASI merupakan makanan pertama, utama dan terbaik bagi bayi, yang bersifat alamiah. ASI mengandung berbagai zat gizi yang di butuhkan dalam proses pertumbuhan dan perkembangan bayi (Prasetyono, 2009).

ASI eksklusif (menurut WHO) adalah pemberian ASI saja pada bayi sampai usia 6 bulan tanpa tambahan cairan ataupun makanan lain. ASI dapat diberikan sampai bayi berusia 2 tahun. Pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan dianjurkan oleh pedoman internasional yang didasarkan pada bukti ilmiah tentang manfaat ASI baik bagi bayi, ibu, keluarga maupun negara (Dewi & Sunarsih, 2011).

ASI eksklusif adalah bayi yang hanya diberi ASI saja tanpa tambahan makanan dan minuman lain selama umur 0-6 bulan. Dengan kata lain, pemberian susu formula, air matang, air gula dan madu untuk bayi baru lahir tidak dibenarkan (Asih & Risneni, 2016).

2.2.2 Manfaat ASI

Menyusui merupakan kegiatan yang menyenangkan bagi ibu, sekaligus memberikan manfaat yang tak terhingga pada anak (Yuliarti, 2010).

Pemberian ASI merupakan metode pemberian makanan bayi yang terbaik, terutama bayi berumur kurang dari 6 bulan. ASI mengandung berbagai zat gizi dan cairan yang dibutuhkan untuk mencukupi kebutuhan gizi bayi pada 6 bulan pertama setelah kelahiran.

1. Manfaat Pemberian ASI bagi Bayi

- a. Ketika bayi berusia 6-12 bulan, ASI bertindak sebagai makanan utama bayi, karena mengandung lebih dari 60% kebutuhan bayi, maka ASI perlu ditambah dengan Makanan Pendamping ASI (MP-ASI).
- b. Pemberian ASI dapat mengurangi resiko infeksi lambung dan usus, sembelit serta alergi.
- c. Bayi yang diberi ASI lebih kebal terhadap penyakit daripada bayi yang tidak memperoleh ASI. Ketika ibu tertular penyakit melalui makanan, seperti gastroenteritis atau polio, maka antibodi ibu terhadap penyakit akan diberikan kepada bayi melalui ASI.
- d. Bayi yang diberi ASI lebih mampu menghadapi efek penyakit kuning. Jumlah bilirubin dalam darah bayi banyak berkurang

seiring diberikannya kolostrum yang dapat mengatasi kekuningan, asalkan bayi tersebut disusui sesering mungkin dan tidak diberi pengganti ASI.

- e. Pemberian ASI semakin mendekatkan hubungan antara ibu dan anak. Bayi merasa aman, nyaman dan terlindungi. Hal ini mempengaruhi kemapanan emosinya di masa depan.
 - f. Bayi yang lahir prematur lebih cepat tumbuh jika diberi ASI. Komposisi ASI akan teradaptasi sesuai kebutuhan bayi. ASI bermanfaat untuk menaikkan berat badan dan menumbuhkan sel otak pada bayi prematur.
 - g. Bayi yang diberi ASI mencegah penyakit kolik, kematian bayi secara mendadak atau SIDS (*Sudden Infant Death Syndrome*), eksim, *chron's disease* dan *ulcerative colitis*.
 - h. Meningkatkan IQ pada bayi yang memperoleh ASI lebih tinggi 7-9 poin daripada bayi yang diberi ASI.
2. Manfaat Memberikan ASI bagi Ibu
- a. Mengecilkan Rahim

Isapan bayi dapat membuat rahim menciut, mempercepat kondisi rahim ibu untuk kembali ke masa prakehamilan serta mengurangi resiko perdarahan.

b. Lebih Cepat Langsing Kembali

Lemak disekitar panggul dan paha yang ditimbun pada masa kehamilan berpindah ke dalam ASI, sehingga ibu lebih cepat langsing kembali.

c. Mengurangi Resiko Kanker Rahim dan Kanker Payudara

Resiko terkena kanker rahim dan kanker payudara pada ibu yang menyusui bayi lebih rendah daripada ibu yang tidak menyusui bayi.

d. Menghemat Waktu

Karena ibu tidak perlu menyiapkan dan mensterilkan botol susu, dot dan lain sebagainya.

e. Lebih ekonomis atau murah

Dapat memberikan ASI maka ibu tidak membeli susu formula, perlengkapan menyusui dan perlengkapan untuk membuat susu formula. Selain itu memberikan ASI menghemat pengeluaran untuk berobat bayi.

f. Praktis

Mudah dibawa kemana-mana sehingga ibu tidak perlu keluar rumah membawa banyak perlengkapan, seperti botol, kaleng susu formula, air panas dan lain-lain (Prasetyono, 2009).

3. Manfaat Pemberian ASI bagi Keluarga

a. Aspek ekonomi

ASI tidak perlu dibeli, sehingga dana yang seharusnya digunakan untuk keperluan membeli susu formula dapat digunakan untuk keperluan lain. Kecuali itu, penghematan juga disebabkan karena bayi yang mendapat ASI lebih jarang sakit sehingga mengurangi biaya berobat.

b. Aspek psikologis

Kebahagiaan keluarga bertambah, karena kelahiran lebih jarang, sehingga suasana kejiwaan ibu baik dan dapat mendekatkan hubungan bayi dengan keluarga.

c. Aspek kemudahan

Menyusui sangat praktis, karena dapat diberikan dimana saja dan kapan saja. Keluarga tidak perlu repot menyiapkan air masak, botol dan dot yang harus dibersihkan serta minta pertolongan orang lain.

4. Manfaat Pemberian ASI bagi dan Negara

a) Menurunkan angka kesakitan dan kematian bayi

Adanya faktor protektif dan nutrien yang sesuai dalam ASI menjamin status gizi bayi baik serta kesakitan dan kematian anak menurun. Beberapa penelitian epidemiologis menyatakan bahwa ASI melindungi bayi dan anak dari penyakit infeksi, misalnya diare, otitis media dan infeksi

saluran pernapasan akut bagian bawah. Kejadian diare paling tinggi terdapat pada anak di bawah 2 tahun dengan penyebab rotavirus. Anak yang tetap diberikan ASI, mempunyai volume tinja lebih sedikit, frekuensi diare lebih sedikit, serta lebih cepat sembuh dibandingkan anak yang tidak mendapat ASI.

b) Menghemat devisa negara

ASI dapat dianggap sebagai kekayaan nasional. Jika semua ibu menyusui diperkirakan dapat menghemat devisa sebesar Rp. 8,6 milyar yang seharusnya dipakai untuk membeli susu formula.

c) Mengurangi subsidi untuk rumah sakit

Subsidi untuk rumah sakit berkurang, karena rawat gabung akan memperpendek lama rawat ibu dan bayi, mengurangi komplikasi persalinan dan infeksi nosokomial serta mengurangi biaya yang diperlukan untuk perawatan anak sakit. Anak yang mendapat ASI lebih jarang dirawat di rumah sakit dibandingkan anak yang mendapatkan susu formula.

d) Peningkatan kualitas generasi penerus

Anak yang mendapat ASI dapat tumbuh kembang secara optimal sehingga kualitas generasi penerus bangsa akan terjamin (Kristiyanasari, 2009).

2.2.3 Kandungan ASI (Pollard, 2015)

Banyak sekali zat gizi yang ada dalam ASI sehingga makanan “ajaib” tersebut tidak boleh dilewatkan. Jenis dan zat dalam ASI, antara lain :

1. Kolostrum

Kolostrum merupakan suatu cairan kental berwarna kuning/jingga yang sangat pekat, tetap terdapat dalam volume yang kecil pada hari-hari awal kelahiran, yang menjadikannya makanan ideal bagi bayi yang baru lahir. Volume yang kecil ini memfasilitasi koordinasi pengisapan, menelan dan bernafas pada saat yang bersamaan pada hari-hari awal kehidupan. Bayi yang baru lahir mempunyai ginjal yang belum sempurna dan hanya sanggup menyaring cairan dengan volume kecil.

Kolostrum di produksi sejak kira-kira minggu ke-16 kehamilan (laktogenesis I) dan siap untuk menyongsong kelahiran. Kolostrum ini berkembang menjadi ASI yang matang/matur pada sekitar 3-4 hari setelah persalinan.

Kolostrum berisi antibodi serta zat-zat anti-infeksi seperti, IgA, lisosom, laktoferin dan sel-sel darah putih dalam konsentrasi tinggi dibandingkan dengan air susu biasa, juga kaya akan faktor-faktor pertumbuhan serta vitamin-vitamin yang larut dalam lemak khususnya vitamin A.

2. Susu Transisi (Tradisional Milk)

Merupakan susu yang diproduksi dalam 2 minggu awal (laktogenesis II) volume susu secara bertahap bertambah, konsentrasi imunoglobulin menurun dan terjadi penambahan unsur yang menghasilkan panas (*calorific content*), lemak dan laktosa.

3. Susu Matur (Mature Milk)

Merupakan ASI yang dikeluarkan sekitar hari ke-14 dan seterusnya, yang dikatakan komposisinya relatif konstan. ASI matur ini juga merupakan makanan yang dianggap aman bagi bayi, bahkan pada ibu yang sehat ASI merupakan makanan satu-satunya yang diberikan selama 6 bulan pertama bagi bayi (Wardani, 2013).

Kandungan susu matur dapat bervariasi diantara waktumenyusu. Pada awal menyusui, susu ini kaya akan protein, laktosa dan air “foremilk” dan ketika penyusuan berlanjut kadar lemak secara bertahap bertambah sementara volume susu berkurang “bindmilk”. Terjadi penambahan lemak yang signifikan pada pagi hari dan awal sore hari.

Selain zat gizi berlimpah yang ada di dalam ASI, adapun kandungan ASI antara lain :

1. Lemak

Merupakan sumber energi utama dan menghasilkan kira-kira setengah dari total seluruh kalori susu. Lipid terutama terdiri dari butiran-butiran trigliserid, yang mudah dicerna dan yang

merupakan 98% dari seluruh lemak susu ibu. Namun, lemak yang terdapat dalam susu ibu bervariasi sepanjang menyusui, bertambah bila payudara kosong. Payudara penuh dapat dikatakan dengan jumlah minimum lemak dalam susu, sementara payudara kosong dapat dikatakan dengan jumlah lemak yang lebih tinggi.

2. Protein

ASI matur mengandung kira-kira 40% kasein dan 60% protein dadih (*whey protein*), yang membentuk dadih lunak di dalam perut dan mudah dicerna. Protein dadih mengandung protein anti-infeksi, sementara kasein penting untuk mengangkut kalsium dan fosfat. Laktoferin mengikat zat besi, memudahkan absorpsi dan mencegah pertumbuhan bakteri di dalam usus. Faktor *bifidus* yang tersedia untuk mendukung pertumbuhan *lactobacillus bifidus* (bakteri baik) untuk menghambat bakteri jahat dengan jalan meningkatkan pH tinja bayi. Taurin juga dibutuhkan untuk menggabungkan atau mengkonsumsi garam-garam empedu dan menyerap lemak pada hari-hari awal, serta membentuk mielin sistem saraf.

3. Prebiotik (Oligosakarid)

Prebiotik berinteraksi dengan sel-sel epitel usus untuk merangsang sistem kekebalan menurun pH usus guna mencegah bakteri-bakteri patogen agar tidak menimbulkan infeksi dan menambah jumlah bakteri bifido pada mukosa.

4. Karbohidrat

Laktosa merupakan karbohidrat utama dalam ASI (98%) dan dengan cepat dapat diurai menjadi glukosa. Laktosa penting bagi pertumbuhan otak dan terdapat dalam konsentrasi tinggi dalam susu manusia dibandingkan dengan susu mamalia lainnya. Laktosa juga penting bagi pertumbuhan *lactobacillus bifidus*. Jumlah laktosa dalam ASI juga mengatur volume produksi susu melalui cara osmosis.

5. Zat Besi

Bayi-bayi yang diberi ASI tidak membutuhkan suplemen sebelum usia 6 bulan karena rendahnya kadar zat besi dalam ASI yang terikat oleh laktoferin, yang menyebabkannya menjadi lebih terserap (*bio-available*) dan dengan demikian mencegah pertumbuhan bakteri-bakteri di dalam usus.

6. Vitamin yang Larut dalam Lemak

Konsentrasi vitamin A & E cukup bagi bayi. Namun, vitamin D & K tidak selalu berada dalam jumlah yang diinginkan. Vitamin D penting untuk pertumbuhan tulang, tetapi jumlahnya bergantung pada jumlah pajanan ibu terhadap sinar matahari, maka dari itu ibu yang menyusui disarankan mengkonsumsi suplemen vitamin D 10 µg/hari. Vitamin K dibutuhkan untuk pembekuan darah. Kolostrum mempunyai kadar vitamin K rendah, oleh karena itu vitamin K diberikan secara rutin pada bayi ketika lahir. Ketika

laktasi matur dan usus bayi terkoloni oleh *batekri*, kadar vitamin K meningkat.

7. Elektrolit dan Mineral

Kandungan elektrolit dalam ASI sepertiga lebih rendah dari susu formula dan 0,2% natrium, kalium dan klorida. Kalsium, fosfor dan magnesium terkandung dalam ASI dalam konsentrasi lebih tinggi dibandingkan dalam plasma.

8. Immunoglobulin

Imunoglobulin yang terkandung dalam ASI ada 3 cara dan tidak dapat ditiru oleh susu formula, antara lain :

- a) Antibodi yang berasal dari infeksi yang pernah dialami oleh ibu.
- b) sIgA (Immunoglobulin A sekretori), yang terdapat dalam saluran pencernaan.
- c) jaras entero-mamari dan bronko-mamari *gut-associated lymphatic tissue* (GALT) dan *bronchus-associated lymphatic tissue* (BALT). Keduanya mendeteksi infeksi dalam lambung atau saluran nafas ibu dan menghasilkan antibodi.

Sel darah putih ada dan bertindak sebagai mekanisme pertahanan terhadap infeksi, fragmen virus menguji sistem kekebalan bayi dan molekul-molekul anti-inflamasi diperkirakan melindungi bayi terhadap radang akut mukosa usus (*necrotising*

enterocolitis) dengan jalan mengurangi infeksi dalam merespons bakteri-bakteri patogen usus.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian ASI

Faktor yang mempengaruhi pemberian ASI dibagi menjadi 2, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor Internal

a. Faktor Usia

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan dan pengalamannya tentang pemberian ASI eksklusif semakin baik (Baskoro, 2008).

b. Faktor Pendidikan

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan perilaku seseorang dalam mengambil keputusan, khususnya dalam hal pemberian ASI eksklusif. Pendidikan juga bisa mempengaruhi seseorang dalam mengubah perilaku kesehatan yang diawali dengan cara pemberian informasi tentang kesehatan (Notoatmodjo, 2012).

c. Motivasi

Motivasi ibu dalam pemberian ASI eksklusif sangatlah penting, jika motivasi ibu dalam pemberian ASI eksklusif rendah maka berpengaruh terhadap gizi bayi. Namun, jika

motivasi ibu dalam pemberian ASI eksklusif tinggi maka gizi bayi akan terpenuhi dan kekebalan tubuh bayi meningkat sehingga bayi tidak mudah terserang penyakit (Listyaningrum & Vidayanti, 2016).

d. Faktor Psikologis

Saat ibu menyusui harus berada dalam keadaan relaks dan tidak stress. Beban pikiran seringkali dapat menghambat kerja hormon oksitosin sehingga produksi ASI tidak lancar. Oleh karena itu, ibu harus dapat menjaga kesehatan psikologis demi kesehatan bayinya. Konsumsi makanan bergizi dan pemijatan payudara secara teratur juga berpengaruh terhadap kelancaran ASI. Memeras ASI juga dapat membantu agar produksi ASI lancar. Jika ASI sering diperas maka produksi ASI juga dapat meningkat.

e. Faktor Fisik Ibu

Persiapan ibu menyusui mulai dari 6 minggu sebelum melahirkan, mulai memijat-mijat payudaranya dimulai dari pinggir ke puting untuk mengeluarkan sel-sel yang mungkin dapat menyumbat di kemudian hari dan merawat puting yang retak dan kering dengan krim antiseptik. Pada minggu-minggu terakhir sebelum melahirkan untuk mengurut payudara tiap kali habis mandi dengan handuk untuk merangsang mengalirnya aliran darah ke payudara (Lestari, 2011).

2) Faktor Eksternal

a. Pengetahuan Ibu

Pengetahuan ibu tentang ASI dan cara pemberian ASI yang benar dapat menunjang keberhasilan ibu dalam menyusui. Ketidaktahuan ibu tentang keunggulan ASI dan resiko pemberian makanan tambahan lebih awal dapat memberi pengaruh buruk pada bayi yaitu bayi rentan terhadap penyakit infeksi dan diare.

b. Pekerjaan Ibu

Meningkatnya latar belakang pekerjaan dan arus modernisasi membawa wanita makin terseret pada pemenuhan tuntutan prestise dan prestasi emansipasinya, sehingga lebih banyak waktu di luar rumah. Keadaan ini membuat konflik peran yang makin lama makin menojol karena menuntut pengaturan waktu, eksistensi peran sosialnya (Lestari, 2011).

c. Dukungan Tempat Kerja

Ketentuan mengenai dukungan program ASI eksklusif di tempat kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan antara pengusaha dan pekerja/buruh, atau melalui perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Kebijakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai salah satu bentuk dukungan pemberian ASI eksklusif di tempat kerja yaitu membuat kebijakan tertulis

tentang menyusui dan dikomunikasikan kepada semua staf pelayanan kesehatan, melatih semua staf pelayanan dalam keterampilan menerapkan kebijakan menyusui tersebut, menginformasikan kepada semua ibu hamil tentang manfaat dan manajemen menyusui, membantu ibu cara menyusui dan mempertahankan menyusui meskipun ibu dipisah dari bayinya, memberikan ASI saja kepada bayi baru lahir kecuali ada indikasi medis, menerapkan rawat gabung ibu dengan bayinya sepanjang waktu 24 jam, menganjurkan menyusui sesuai permintaan bayi, tidak memberi dot kepada bayi, dan mendorong pembentukan kelompok pendukung menyusui dan merujuk ibu kepada kelompok tersebut setelah keluar dari fasilitas pelayanan kesehatan (Pernatun K, Retna A, & Retno D, 2014).

d. Dukungan Suami

Dukungan suami sangat diperlukan untuk tercapainya pemberian ASI eksklusif. Suami harus memberikan kata-kata pujian ataupun kata-kata yang dapat membangkitkan semangat ibu dalam menyusui bayinya. Salah satu dukungan yang bisa diberikan oleh suami yaitu tidak memberikan kritik terhadap bentuk tubuh istrinya. Karena dengan tidak memberikan kritikan maka istri tidak akan risih terhadap bentuk tubuh maupun bentuk payudaranya sehingga istri mau untuk

memberikan ASI eksklusif (Hutagaol, Abidjulu, & Kundre, 2015).

e. Adanya Mitos tentang Pemberian ASI

Banyak mitos yang sering terdengar di masyarakat tentang ASI, yang sampai akhirnya sering kali membuat ibu menjadi takut untuk memberikan air susunya ataupun takut akibat dari larangan mengkonsumsi sesuatu yang dapat menyebabkan bayinya tidak sehat (Widuri, 2013).

f. Promosi Susu Formula

Saat ini banyak sekali promosi susu formula di masyarakat terutama pada ibu menyusui. Promosi susu formula yang berupa pemberian susu formula sesaat setelah ibu melahirkan menyebabkan ibu terpengaruh untuk memberikan susu formula kepada bayinya. Hal ini memberikan pengaruh terhadap tingkat keberhasilan pemberian ASI eksklusif pada bayi karena merupakan titik awal bagi ibu untuk memilih apakah akan memberikan ASI saja sampai 6 bulan atau memberikan susu formula (Garbhani & Padmiari, 2015).

2.2.5 Faktor-faktor yang menghambat pemberian ASI

Menurut (Rosita, 2008) Ada beberapa faktor yang menghambat produksi ASI, yaitu :

1) Baby blues/kesedihan pasca-melahirkan

Baby blues biasa terjadi di hari-hari pertama pasca-persalinan. Bisa membaik sendiri dalam beberapa jam atau beberapa hari, tapi juga bisa berlangsung lama yang bila tidak segera diatasi dapat meningkat menjadi depresi.

Gejalanya antara lain, sering sedih, mudah menangis, cepat marah dan kesal, merasa tak berdaya, sulit tidur, menolak menyentuh dan menyusui bayi, selera makan turun atau bahkan menghilang sama sekali dan malas melakukan kegiatan apapun. Ibu yang selalu sedih, kesal, bingung dan tidak tenang. Tidak akan dapat memberikan ASI-nya dengan benar pada bayi.

Temani istri selamma menyusui sehingga dukungan ayah dirasakan oleh ibu. Hormon oksitosin bisa berkembang luar biasa bila sang ibu merasa tenang dan senang, juga bila ia merasa suami menyayangi dirinya dan bayinya. Sangat dianjurkan bagi para suami dan istri untuk mempelajari kemungkinan baby blues sejak awal dan bersama-sama mencari solusinya.

2) Ibu selalu khawatir ASI-nya tidak mencukupi kebutuhan bayi

Kebanyakan ibu kurang memiliki keyakinan dapat menyusui bayinya dengan tepat dan cukup. Kunci utamanya yaitu yakinkanlah, dengan informasi laktasi yang tepat, posisi menyusui yang benar dan pikiran tenang serta positif. Dengan begitu, ibu tetap bisa memproduksi ASI sesuai dengan jumlah permintaan dan

kebutuhan bayi. Semakin sering ibu menyusui, maka semakin banyak produksi ASI.

3) Enggan atau malu menyusui

Akibat mitos yang salah seperti menyusui akan membuat payudara menjadi jelek atau payudara adalah bagian tubuh yang tidak boleh sering terlihat membuat ibu enggan atau malu menyusui bila di tempat umum. Jangan percaya pada mitos-mitos tersebut. Bila sungkan menyusui di depan orang lain, maka cari tempat tertutup atau ibu bisa membuat/membeli baju khusus menyusui.

Peran suami juga penting untuk menciptakan suasana yang nyaman supaya ibu tidak merasa risih, dipermalukan atau terpaksa menyusui. Misalnya ketika ada tamu yang ingin bertemu dengan ibu, padahal waktunya untuk menyusui, suami tidak ragu mempersilakan tamu untuk menunggu agar kegiatan menyusui tidak terganggu dan tetap berjalan.

2.2.6 Komponen untuk mengukur Pemberian ASI Eksklusif

Dalam pemberian ASI eksklusif harus ada komponen yang mendukungnya, World Health Organization (WHO, 2016) telah menetapkan komponen pemberian ASI eksklusif, antara lain :

- 1) Bayi selama 6 bulan hanya mendapatkan ASI.
- 2) Melakukan proses pengeluaran ASI secara teratur.
- 3) Waktu menyusui yang sesuai.

2.2.7 Pengukuran Pemberian ASI Eksklusif

Inti pernyataan pada pengukuran pemberian ASI eksklusif didapatkan dari World Health Organization (WHO, 2016). Jumlah soal sebanyak 6 item pernyataan berupa kolom dengan pilihan jawaban Ya dan Tidak. Untuk menjawab kuesioner, responden diinstruksikan untuk memberi tanda centang (✓) sesuai dengan jawaban yang dipilih oleh responden.

Kuesioner terdiri dari beberapa komponen untuk mengukur keberhasilan pemberian ASI eksklusif ditempat kerja, diantaranya :

1. Bayi selama 6 bulan hanya mendapatkan ASI (item pernyataan : 1,2).
2. Melakukan proses pengeluaran ASI secara teratur (item pernyataan : 3,5).
3. Waktu menyusui yang sesuai (item pernyataan : 4,6)

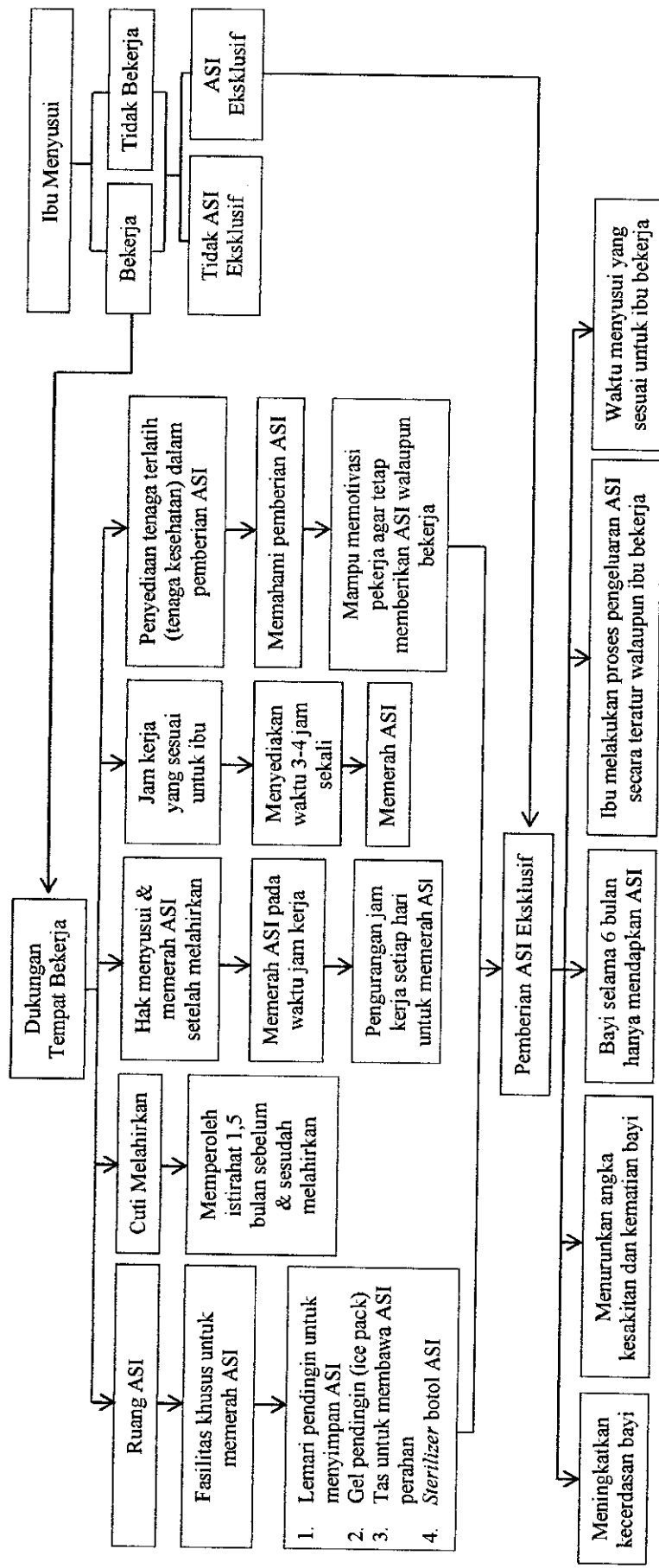
2.3 Hubungan dukungan tempat bekerja dengan pemberian ASI eksklusif

Dukungan tempat bekerja adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seorang pekerja/karyawan dalam bentuk fasilitas dan perhatian di tempat kerja yang membuat pekerja/karyawan merasa lebih semangat, nyaman dan optimis di tempat kerjanya. Dukungan tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi kerja karyawan, selain itu dukungan tempat kerja bagi pekerja/karyawan wanita khususnya ibu menyusui sangat dibutuhkan, yaitu fasilitas untuk menyusui ditempat kerja, memberikan waktu khusus pada ibu bekerja untuk memerah ASI ditempat

kerja dan membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan ASI eksklusif (Permenkes, 2013). ASI eksklusif adalah bayi yang hanya diberi ASI saja tanpa tambahan makanan dan minuman lain selama umur 0-6 bulan. Dengan kata lain, pemberian susu formula, air matang, air gula dan madu untuk bayi baru lahir tidak dibenarkan (Asih & Risneni, 2016).

Ibu menyusui yang bekerja dapat mempengaruhi pemberian ASI pada bayinya, untuk itu tempat kerja seharusnya dapat berpartisipasi mendukung pemberian ASI eksklusif pada ibu menyusui yang bekerja. Seperti halnya yang telah diungkap (Sulistiyowati et al., 2015) bahwa keberhasilan seorang ibu bekerja untuk menyusui diperlukan dukungan dari semua pihak. Salah satu bentuk dukungan adalah dengan menyediakan ruang dan peralatan pemerah ASI di tempat kerja. Dukungan fasilitas peralatan dalam pemberian ASI Eksklusif di tempat kerja merupakan salah satu faktor penunjang yang penting dalam suksesnya penyelenggaraan pemberian ASI di tempat kerja. Menurut (Pernatun K et al., 2014) tidak hanya menyediakan fasilitas ruang menyusui untuk menunjang keberhasilan pemberian ASI eksklusif ditempat kerja namun perusahaan yang memperkerjakan perempuan dihimbau untuk memberikan fleksibilitas waktu kerja untuk menyusui dan memberikan hak cuti bersalin sesuai ketentuan pemerintah Undang-Undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini cukup penting dan memberikan dampak nyata yaitu pengurus tempat kerja wajib memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau pemerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja.

2.4 Kerangka Teori

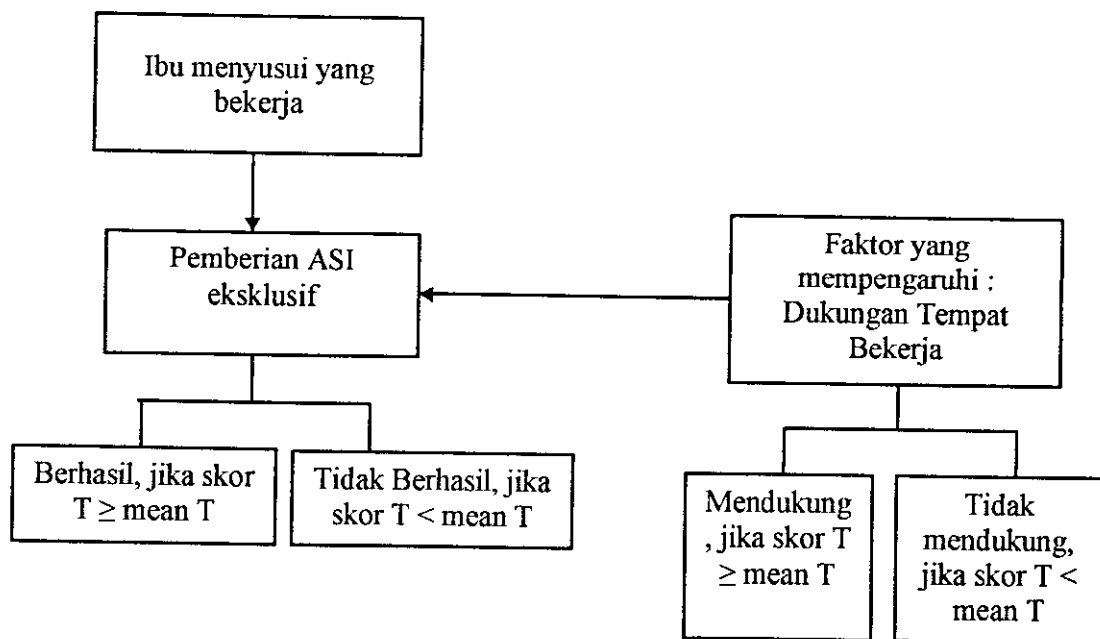


Gambar 2.1 Kerangka Teori Hubungan Dukungan Tempat Bekerja dengan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Menyusui di Desa Peterongan Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto

Sumber : UU No.13 ttg Ketenagakerjaan (2003), (WHO, 2016), Hambarrukmi (2016), Permenkes (2013).

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti (Setiadi, 2013).



Keterangan :

———— : Diteliti

----- : Tidak diteliti

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Hubungan Dukungan Tempat Bekerja dengan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Menyusui di Desa Peterongan Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto

2.6 Hipotesis

Hipotesisi merupakan kesimpulan teoritis yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui analisis terhadap bukti-bukti empiris (Setiadi, 2013). Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

2.6.1 Hipotesis alternative (H_1)

Ada hubungan dukungan tempat bekerja dengan pemberian ASI Eksklusif pada ibu menyusui di Desa Kutoporong Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto.