

TELAAH LITERATUR : PEMBERIAN ASI DAN IBU BEKERJA

Riri Novayelinda

Dosen Keperawatan Anak PSIK Universitas Riau

Email : rhi79no@gmail.com

Abstrak

Penelitian ibu bekerja dalam pemberian ASI telah banyak di tulis dalam bahasa Inggris. Sayangnya jumlah telaah literatur dalam bahasa Indonesia tentang hal ini masih terbatas. Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi masalah dalam pemberian ASI pada ibu bekerja dengan menggunakan pendekatan *systematic review*. Metode pencarian artikel adalah dengan menggunakan menggunakan *electronic data base* CINAHL, Medline, PsychInfo, Proquest, Blackwell Science dan Science Direct dengan kata kunci dalam bahasa Inggris dan Indonesia yaitu menyusui (*breastfeeding*), wanita/ ibu bekerja (*employed women, working mothers, working women*). Tahun artikel dibatasi dari tahun 1987 sampai 2007. Artikel ini menemukan bahwa kondisi bekerja tidak mempengaruhi iniasi pemberian ASI tetapi mempengaruhi lama pemberian ASI. Dukungan yang dibutuhkan ibu bekerja dalam pemberian ASI adalah dukungan dari perusahaan dalam bentuk fasilitas dan kebijakan, dan dukungan personal dari teman, dan keluarga. Sedangkan hambatan yang dihadapi adalah kurangnya dukungan dari tenaga kesehatan dan tempat bekerja, tipe pekerjaan dan lokasi tempat bekerja.

Kata kunci : Pemberian ASI, Ibu bekerja

Abstract

There are many studies investigates about breastfeeding in working mother in English literature. However the number of literature review written in Indonesian is still limited. The aim of this study is to identify the obstacles in breastfeeding for working mother by using the systematic review approach. The articles were search by using electronic data base including CINAHL, Medline, PsychInfo, Proquest, Blackwell Science and Science Direct by in Indonesian and English by using the keywords breastfeeding, employed women, working mothers, working women. The years were limited between 1987 and 1997. This study found that the working condition doesn't have any impact on breastfeeding initiation but it influences the duration of breastfeeding. Working mother need facility and policy supports from employers in order to maintain breastfeeding and working as well as the personal support from co workers and families. Lack of supports from health care workers and type and locations of workplace were indentified as the obstacles for breastfeeding.

Keywords: *Breasfeeding, working mother's*

PENDAHULUAN

Banyak peneliti telah membuktikan tentang manfaat Air Susu Ibu (ASI) (Quigley, Kelly & Sacker, 2007, Sisk, et al, 2007, Kramer et al, 2008, Riordan & Auerbach, 1993). Bagi ibu bekerja, menyusui tidak hanya memberikan keuntungan bagi ibu dan bayi, tetapi juga bagi keluarganya dan tempat bekerjanya. Oleh karenanya, WHO merekomendasikan pemberian ASI secara eksklusif selama 6 bulan pertama kehidupan bayi, artinya bayi hanya menerima ASI sebagai sumber nutrisi dan cairan bayi sampai bayi berusia 6 bulan (WHO, 2001).

Penelitian juga telah membuktikan bahwa status pekerjaan ibu memiliki efek negatif terhadap durasi pemberian ASI. Hal ini membuat ibu bekerja memiliki kesulitan untuk tetap memberikan ASI selama ibu bekerja (Ryan dkk, 2006). Data statistik Indonesia menunjukkan terjadi peningkatan jumlah angka tenaga kerja wanita dalam 2 tahun terakhir. Jumlah wanita yang aktif bekerja meningkat dari sekitar 38 juta pada tahun 2006 menjadi sekitar 41

juta pada tahun 2007. Pada tahun 2007, jumlah tenaga kerja wanita adalah sebanyak 40%, dengan jumlah peningkatan utama pada wanita usia produktif. (Subdirectorate of Statistical Services and Promotion, 2008). Wanita bekerja menghadapi masalah khusus seperti menstruasi, kehamilan dan menyusui. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita bekerja mendapatkan kesulitan untuk tetap memberikan ASI pada saat bekerja (Biagioli, 2003). Sayangnya penelitian yang membahas tentang wanita bekerja di Indonesia masih belum banyak di publikasikan. Demikianpula halnya dengan telaah literatur dalam bahasa Indonesia, yang dapat mengetahui masalah yang dihadapi oleh wanita bekerja untuk tetap memberikan ASI dan strategi yang digunakan untuk tetap memberikan ASI pada waktu kembali bekerja. Artikel ini dapat digunakan untuk menjadi dasar dalam melakukan penelitian tentang manajemen pemberian ASI bagi ibu bekerja. Oleh karena itu salah satu caranya adalah dengan melakukan review terhadap literatur yang terkait

dengan bekerja dan menyusui. Tujuan dari telaah literature ini adalah untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh ibu bekerja, praktek pemberian ASI pada saat bekerja, dukungan dan hambatan yang dihadapi oleh ibu bekerja dalam pemberian ASI berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

METODE

Proses pencarian literatur terkait menyusui dan bekerja dilakukan dengan menggunakan *electronic data base*. Adapun *data base* yang digunakan adalah CINAHL, Medline, PsychInfo, Proquest, Blackwell Science dan Science Direct. Kata kunci yang digunakan dalam bahasa Inggris dan Indonesia yaitu menyusui (*breastfeeding*), wanita/ ibu bekerja (*employed women, working mothers, working women*). Tahun artikel dibatasi dari tahun 1987 sampai 2007. Kriteria artikel yang ditemukan adalah: artikel yang ditemukan harus membahas tentang menyusui dan bekerja, jenis artikel adalah artikel penelitian atau *systematic review*, artikel harus dapat diakses secara penuh melalui *data base* (bukan hanya abstrak) dan harus dituliskan dalam bahasa Indonesia atau Inggris. Artikel di kelompokkan berdasarkan tema yaitu inisiasi dan lama pemberian ASI pada wanita bekerja, dukungan dan hambatan dalam pemberian ASI pada wanita bekerja dan sikap institusi tempat bekerja terhadap pemberian ASI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Inisiasi Dan Lama Pemberian Asi Pada Wanita Bekerja

Banyak penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara rencana ibu untuk kembali bekerja dengan inisiasi pemberian ASI (Kimbrow, 2006, Noble and The Alspac study team, 2001, Roe et al., 1999, Earland, Ibrahim, Harpin, 1997, Ong, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Earland, Ibrahim dan Harpin (1997) di Inggris pada 27 orang wanita bekerja dan 28 orang ibu rumah tangga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara status pekerjaan ibu dengan inisiasi pemberian ASI. Akan tetapi penelitian ini menemukan durasi pemberian ASI pada wanita yang bekerja lebih singkat dari pada durasi pemberian ASI pada wanita tidak bekerja. Hal yang sama juga

ditemukan oleh Ong (2005) pada penelitian terhadap 2149 wanita di Singapura. Penelitian lain yang lebih besar dilakukan oleh Noble dan The ALSPAC study team (2001) melibatkan lebih dari 10.000 ibu di Inggris menemukan bahwa terdapat hubungan antara lama cuti melahirkan dengan inisiasi pemberian ASI. Penelitian ini menunjukkan bahwa wanita yang mendapatkan cuti melahirkan kurang dari 6 minggu setelah melahirkan cenderung untuk tidak melakukan inisiasi pemberian ASI pada bayi. Penelitian ini merekomendasikan 6 minggu setelah melahirkan sebagai batas minimal untuk cuti melahirkan dalam rangka memotivasi ibu untuk melakukan inisiasi pemberian ASI. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lama cuti melahirkan dengan durasi pemberian ASI, dimana tambahan 1 minggu pada cuti melahirkan akan memperpanjang lama pemberian ASI selama 1,5 bulan (Roe dkk, 1999).

Jenis pekerjaan dan lama jam kerja juga menentukan lama pemberian ASI pada ibu bekerja (Kimbrow, 2006, Hills-Bonczyk dkk, 1993, Ryan, Zhou dan Arensberg, 2006, Roe dkk, 1999). Penelitian dengan sampel sebanyak 4331 orang ibu di US ini juga menunjukkan bahwa tipe pekerjaan yang dilakukan ibu juga mempengaruhi durasi pemberian ASI. Ibu yang bekerja di bagian administratif atau petugas kantor cenderung juga memiliki durasi menyusui lebih lama jika ibu bekerja secara profesional. Hasil ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hills-Bonczyk dkk (1993) yang mengidentifikasi bahwa ibu yang bekerja secara profesional dan memiliki jam kerja kurang dari 28 jam seminggu lebih berhasil dalam memberikan ASI sambil bekerja. Wanita yang bekerja paruh waktu juga memiliki kemungkinan untuk memberikan ASI lebih lama dari pada wanita yang bekerja *full-time* (Ryan, Zhou dan Arensberg, 2006). Lama jam kerja juga mempengaruhi frekuensi pemberian ASI oleh ibu bekerja dimana wanita yang memiliki jam kerja lebih sedikit lebih sering memberikan ASI dari pada wanita yang memiliki jam kerja lebih lama (Roe dkk, 1999).

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara status wanita bekerja dengan inisiasi pemberian ASI, tetapi lama cuti melahirkan dan status pekerjaan ibu

dapat mempengaruhi durasi pemberian ASI. Status pekerjaan, jenis pekerjaan dan jumlah jam kerja juga mempengaruhi durasi pemberian ASI.

Dukungan Dan Hambatan Dalam Pemberian Asi

Rojjanasrirat (2004) melakukan studi kualitatif yang berhasil mengidentifikasi beberapa hal mendukung dan menghambat wanita bekerja dalam pemberian ASI. Beberapa hal yang dapat memfasilitasi pemberian ASI pada wanita bekerja yaitu dukungan lingkungan kantor -dukungan dari atasan, teman kerja, jadwal kerja yang fleksibel, waktu istirahat, sikap rekan kerja yang positif terhadap pemberian ASI), sikap wanita bekerja (komitmen, determinasi, dedikasi dan kesadaran tentang manfaat pemberian ASI) dan perencanaan strategis (manajemen waktu, kemampuan mempertahankan produksi ASI dan kemampuan menjaga kesehatan). Sedangkan beberapa hal yang dapat menghambat pemberian ASI adalah stress psikologis yang disebabkan oleh waktu bekerja yang ketat dan ketidak nyamanan pada saat pemberian ASI. Keunikan dari penelitian ini adalah semua responden dalam penelitian ini adalah primipara yang tidak memiliki pengalaman sebelumnya dalam menyusui sehingga mengurangi bias dalam memberikan pendapat.

Selain dukungan dari tempat bekerja, dukungan informasi dan dukungan dari keluarga dan petugas kesehatan juga mempengaruhi keberhasilan wanita bekerja dalam pemberian ASI. Sebuah survey, *interview* dan *Focus Group Discussion* (FGD) mengidentifikasi bahwa kurangnya dukungan dari petugas kesehatan merupakan penghambat dalam praktek pemberian ASI pada wanita bekerja. Selain itu, dukungan dari keluarga juga dibutuhkan untuk keberhasilan pemberian ASI sambil bekerja. Penelitian itu juga menemukan bahwa dukungan dan fleksibilitas yang diberikan oleh perusahaan akan membantu keberhasilan pemberian ASI oleh wanita bekerja. Penelitian ini memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang pemberian ASI pada wanita bekerja karena penelitian ini menggunakan metode survey dan interview mendalam.

Kurangnya waktu dan lokasi ruangan menyusui juga diakui sebagai salah satu hambatan dalam pemberian ASI selama jam kerja. Sebuah survey di pabrik semikonduktor di Taiwan menunjukkan

bahwa durasi pemberian ASI pada sebagian pekerja wanita di perusahaan tersebut adalah 1 bulan walaupun perusahaan tersebut telah menyediakan ruangan menyusui atau tempat untuk pemerah ASI bagi pekerja. Kurangnya waktu istirahat dan lokasi ruang laktasi yang terletak diluar pabrik merupakan penghambat bagi pekerja wanita untuk tetap memberikan ASI selama jam kerja, sehingga penelitian ini menemukan bahwa kebijakan tersebut hanya memberikan manfaat kepada para pekerja yang bekerja di kantor dibandingkan para pekerja di pabrik (Chen, Wu, Chie, 2006).

Faktor internal ibu juga merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan pemberian ASI. Dalam sebuah *systematic review* oleh Johnston dan Esponito (2007) ditemukan bahwa hal-hal yang dapat mendukung dan menghambat wanita bekerja dalam memberikan ASI adalah karakteristik dan sikap ibu, dukungan sosial dari masyarakat, tempat kerja dan petugas kesehatan serta adanya kebijakan dan hukum yang menyokong pemberian ASI. Sayangnya semua penelitian yang dianalisis merupakan penelitian yang dilakukan di USA.

Adanya program dukungan laktasi di tempat kerja memberikan efek yang positif bagi praktek pemberian ASI. Ortiz, McGilligan dan Kelly (2004) melakukan suatu penelitian di perusahaan yang melaksanakan program dukungan laktasi pada ibu bekerja. Dari penelitian tersebut di temukan bahwa angka inisiasi pemberian ASI pada pekerja wanita adalah sekitar 97% dan rata-rata lama pemberian ASI oleh pekerja adalah 9,1 bulan.

Memerah ASI merupakan salah satu solusi untuk tetap memberikan ASI di tempat kerja. Salah satu kendala dalam memerah ASI adalah keterbatasan waktu untuk memerah ASI dan tidak tersedianya tempat untuk menyimpan ASI perahan di kantor (Hills-Bonczyk, et al , 1993). Dukungan lain yang dibutuhkan oleh pekerja wanita untuk mempertahankan pemberian ASI adalah informasi tentang manajemen pemberian ASI pada saat kembali bekerja, adanya fasilitas untuk memerah dan menyimpan ASI, waktu kerja yang fleksibel dan adanya istirahat khusus untuk memerah ASI (Kosmala-Anderson dan Wallace, 2006).

Profesi tertentu seperti wanita yang bekerja di bidang militer menemukan hambatan lain dalam pemberian ASI. Adanya penugasan sementara dalam

waktu lama ke daerah lain merupakan salah satu masalah yang menghambat pemberian ASI. Selain itu adanya ketentuan untuk menjaga berat badan juga merupakan salah satu kendala yang dinyatakan oleh wanita bekerja dalam profesi tersebut (Steven & Janke, 2003).

Cardenas dan Major (2005) mengidentifikasi metode yang dapat memfasilitasi pemberian ASI bagi wanita bekerja. Metode-metode tersebut meliputi pendidikan prenatal, program laktasi di tempat kerja, adanya sistem pendukung meliputi dukungan dari supervisor, dukungan dari grup pendukung laktasi, fleksibilitas waktu bekerja dan adanya penitipan anak di tempat kerja.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan dari tempat bekerja merupakan faktor pendukung yang penting agar ibu bekerja dapat tetap memberikan ASI. Berdasarkan penelitian di atas dapat teridentifikasi jenis dukungan yang dapat diberikan oleh tempat bekerja kepada pekerja wanita agar dapat tetap memberikan ASI adalah : informasi tentang manajemen laktasi kepada wanita bekerja sebelum cuti melahirkan (Kosmala-Anderson, and Wallace, 2006, Witters-Green, 2003, Cardenas & Major, 2005), waktu bekerja yang fleksibel (Kosmala-Anderson, and Wallace, 2006, Mlay, Keddy and Stern, 2003, Witters-Green, 2003, Cardenas & Major, 2005), kebijakan waktu istirahat untuk memberikan ASI atau untuk memompa ASI (Stevens and Janke, 2003, Hills-Bonjczyk et al. 1993, Ortiz, McGilligan and Kelly, 2004, Kosmala-Anderson & Wallace. 2006, Chen, Wu, Chie, 2006), memberikan ruangan khusus untuk memberikan memerah ASI dan menyimpan ASI (Ortiz, McGilligan & Kelly, 2004, Stevens & Janke, 2003), dan waktu cuti melahirkan yang memadai (Ortiz, McGilligan & Kelly. 2004). Beberapa penelitian di atas juga mengidentifikasi jenis pemberi dukungan yang dapat membantu memperpanjang waktu pemberian ASI pada saat bekerja. Sumber dukungan tersebut adalah dukungan dari rekan kerja (Rojjanasrirat, 2004, Steven & Janke, 2003), atasan dan grup pendukung ASI (Cardenas & Major, 2005) serta dukungan dari keluarga (Witters-Green, 2003) merupakan jenis dukungan yang diperlukan oleh ibu bekerja untuk mengatasi semua hambatan yang ditemui dalam memberikan ASI di tempat kerja.

Faktor yang dapat membantu pemberian ASI pada wanita bekerja adalah mengembangkan strategi yang tepat untuk dalam pemberian ASI sambil bekerja. (Rojjanasrirat, 2004, Johnston and Esposito, 2007) dan adanya model peran yang telah berhasil dalam pemberian ASI sambil bekerja (Rojjanasrirat, 2004). Pemilihan metode memerah ASI yang tepat juga merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam keberhasilan pemberian ASI pada saat bekerja (Steven & Janke 2003).

Penelitian-penelitian di atas juga mengidentifikasi faktor yang menghambat dalam pemberian ASI sambil bekerja. Kurangnya dukungan dari tenaga kesehatan (Witters-Green 2003), tipe dan jenis pekerjaan dimana wanita bekerja yang di bayar perjam memiliki kecenderungan untuk tidak memerah ASI-nya pada waktu bekerja (Ortiz, McGilligan & Kelly, 2004), wanita bekerja di sektor militer juga memiliki kendala yang sama terutama pada saat mereka mendapatkan dinas luar pada waktu yang lama (Stevens & Janke, 2003). Lokasi ruang laktasi yang jauh dari kantor dan terbatasnya jam istirahat juga menyulitkan wanita bekerja untuk tetap memberikan ASI pada saat bekerja (Kosmala-Anderson et al. 2006).

Praktek Pemberian ASI Pada Wanita Bekerja

Hal yang menjadi perhatian bagi wanita bekerja dalam pemberian ASI adalah bagaimana mempertahankan produksi ASI selama jam kerja. Pengeluaran ASI yang teratur dan adanya fasilitas penyimpanan ASI merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut karena pengeluaran ASI secara teratur akan merangsang produksi ASI lebih banyak. (Bocar, 1997). Thompson (dikutip dalam Wyatt 2002) mengidentifikasi 5 fasilitas yang dapat disediakan oleh tempat kerja untuk tetap memberikan ASI yaitu: pompa ASI, ruangan untuk memerah ASI atau ruangan untuk menyusui, waktu istirahat untuk memerah ASI atau untuk menyusui, adanya lemari pendingin untuk tempat menyimpan ASI dan adanya dukungan dari tempat bekerja.

Terdapat 2 jenis cara untuk memerah ASI yaitu memerah ASI dengan tangan dan menggunakan pompa ASI. Memerah ASI dengan tangan sangat disarankan karena paling mirip dengan perilaku bayi pada saat menyusu pada ibunya. Memerah ASI

dengan tangan akan memberikan stimulasi taktil pada areola yang akan memberikan tekanan pada kantong ASI. Ibu yang memerah ASI menggunakan tangan akan terhindar dari masalah mekanis yang ditemui pada ibu yang memompa ASI seperti pompa yang rusak, baterai atau listrik yang tidak bekerja. Secara umum terdapat 2 jenis pompa ASI yaitu pompa ASI manual dan pompa listrik. Penggunaan pompa listrik disarankan pada ibu yang bekerja lebih dari 8 jam dan memiliki masalah dengan waktu memompa (Bocar, 1997).

Slusser et al (2004) telah meneliti tentang praktek manajemen laktasi pada wanita bekerja. Penelitiannya dilakukan pada suatu perusahaan yang memberikan fasilitas memiliki fasilitas laktasi termasuk adanya pompa ASI dua corong di ruang laktasi pada saat jam kerja. Penelitian ini menemukan bahwa wanita yang berkerja selama 8 (delapan) jam membutuhkan waktu selama 2-3 kali selama 30 menit untuk memompa ASI. Penelitian ini menyarankan kepada ibu bekerja untuk memerah atau memompa ASI setiap 3 jam termasuk pada waktu makan siang. Sehingga wanita bekerja yang menyusui harus mengatur waktunya sebaik mungkin sehingga memiliki waktu untuk istirahat dan makan siang yang akan mempengaruhi produksi ASI (Meek, 2001). ASI yang telah di pompa dapat disimpan dalam wadah tertutup rapat dan dapat disimpan pada suhu ruangan selama maksimal 8 jam. Jika disimpan di lemari pendingin ASI dapat disimpan selama 8 jam sedangkan jika di simpan di dalam freezer ASI dapat disimpan selama 12 bulan (Bocar 1997).

Dukungan Perusahaan Terhadap Pemberian ASI

Menggabungkan menyusui dengan bekerja melibatkan 2 pihak yaitu pekerja dan tempat bekerja. Adanya dukungan positif dari tempat bekerja dapat mempengaruhi praktek pemberian ASI pada wanita bekerja dapat mempengaruhi keberhasilan pemberian ASI di tempat bekerja. Sayangnya, berdasarkan hasil telaah pada penelitian ini, menunjukkan bahwa dukungan formal dari tempat bekerja untuk menyusui masih relatif rendah (Brown, Poag & Kasprzycki, 2001). Tidak terdapat riset yang menunjukkan tentang dukungan yang diberikan pada wanita bekerja di Indonesia. Walaupun demikian, sebuah penelitian menunjukkan bahwa wanita bekerja

cenderung untuk memperkenalkan susu formula lebih awal dari pada wanita tidak bekerja (Greta et al 2002).

Dunn et al (2004) melakukan suatu penelitian kuantitatif tentang kebijakan dan praktek pemberian ASI di daerah perkotaan Denver (Colorado) yang terdiri atas 157 perusahaan di daerah metropolitan. 28 % perusahaan menyatakan bahwa mereka memberikan dukungan untuk menyusui. Jenis dukungan yang paling banyak diterima oleh pekerja adalah cuti melahirkan, pilihan bekerja yang lebih fleksibel, adanya tempat penyimpanan ASI dan adanya istirahat untuk menyusui. Kurang dari 10% perusahaan menyediakan tempat penitipan anak di tempat kerja, penyediaan pompa ASI elektrik, konsultan laktasi dan kebijakan tertulis tentang pemberian ASI. Motivasi umum perusahaan untuk menyediakan fasilitas dalam pemberian ASI adalah adanya informasi tentang keberhasilan perusahaan lain dalam menjalankan program dukungan dalam pemberian ASI, adanya penghematan biaya dan adanya kredit untuk pembayaran pajak. Penelitian ini juga menemukan bahwa perusahaan besar lebih cenderung untuk memberikan dukungan dalam pemberian ASI daripada perusahaan yang lebih kecil.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di Colorado, survey yang dilakukan di 19 rumah sakit di Hongkong menunjukkan bahwa banyak perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada pekerjanya untuk memerah ASI. Walaupun 19 rumah sakit ini memberikan pelayanan bersalin tetapi hanya 5 rumah sakit yang memiliki ruangan khusus untuk memerah ASI bagi pekerjanya, dan hanya 2 rumah sakit yang memberikan dukungan untuk menyusui seperti memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mendapatkan waktu istirahat yang lebih lama atau lebih sering untuk memerah ASI. Meskipun perusahaan memiliki pengetahuan tentang manfaat pemberian ASI untuk bayi dan ibu tetapi dukungan untuk memberikan ASI bukan merupakan prioritas utama bagi perusahaan.

Pada suatu penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Brown, Poag dan Kasprzycki (2001) yang mewawancarai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pada beberapa perusahaan di Texas didapat bahwa walaupun perusahaan mengetahui manfaat

pemberian ASI bagi ibu dan bayi, tetapi perusahaan cenderung untuk memberikan dukungan secara informal. Kendala dalam dalam memberikan dukungan formal adalah kesulitan untuk penyediaan tempat dan waktu, kecemburuan sosial yang mungkin timbul antar sesama pegawai, isu produktifitas dan isu keuangan dan liabilitas. Hasil temuan ini mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Libbus dan Bullock (2002) yang menyatakan bahwa dukungan terhadap pemberian ASI hanya memberikan sedikit manfaat pada perusahaan.

Pengalaman dengan pekerja yang memberikan ASI mempengaruhi sikap perusahaan terhadap praktek pemberian ASI. Penelitian yang dilakukan oleh Bridges, Frank dan Curtis (1997) pada 69 pemilik perusahaan menemukan bahwa 88% pemilik perusahaan memberikan 8 minggu cuti melahirkan dan 37% diantaranya memberikan bayaran untuk cuti melahirkan 43% perusahaan memberikan ruang laktasi untuk pekerjanya. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengalaman positif dengan pekerja yang memberikan ASI memiliki efek positif pada pemberian dukungan untuk menyusui.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan memiliki keinginan untuk memberikan dukungan dalam pemberian ASI (Libbus & Bullock, 2002), dukungan formal yang diberikan masih rendah (Dunn, dkk 2004) dan bukan merupakan prioritas utama (Brown, Poag & Kasprzycki, 2001) sehingga tidak dipandang sebagai sesuatu yang berharga oleh perusahaan (Libbus & Bullock 2002).

Secara umum faktor yang memotivasi perusahaan untuk memberikan dukungan pada wanita bekerja untuk menyusui adalah pengalaman yang positif dengan pekerja yang berhasil memberikan ASI sambil bekerja (Bridges, Frank and Curtis, 1997), contoh peran yang didapat dari pekerja lain, penghematan biaya dan potongan pajak. (Dunn, dkk 2004), penghematan biaya, prestise bagi perusahaan dan image perusahaan yang positif. (Brown, Poag & Kasprzycki, 2001).

Jenis dukungan yang diberikan oleh perusahaan meliputi cuti melahirkan (Dunn, dkk. 2004, Bridges, Frank & Curtis. 1997), kebijakan cuti melahirkan yang di bayar (Libbus & Bullock, 2002), tersedianya ruangan untuk menyusui (Dunn, et al.2004 and

Dodgson, Chee and Yap, 2003, Bridges, Frank & Curtis, 1997), dan istirahat untuk menyusui atau memerah ASI (Dunn,dkk al. 2004, Dodgson, Chee & Yap . 2003), pilihan waktu kerja yang fleksibel, terdapatnya tempat penitipan anak di tempat kerja adanya tempat penyimpanan ASI, pompa ASI elektrik, konselor laktasi dan adanya kebijakan dukungan untuk pemberian SI secara tertulis (Dunn, dkk 2004).

Walaupun perusahaan telah mengetahui keuntungan dari pemberian ASI, perusahaan lebih meilih memberikan dukungan secara informal atau jika dibutuhkan karena pemberian fasilitas tersebut memakan biaya dan mereka tidak melihat banyak keuntungannya bagi produktivitas perusahaan. Menurut perusahaan pemberian dukungan pada pekerja yang menyusui akan menimbulkan kecemburuan pada pekerja lain (Brown, Poag & Kasprzycki, 2001).

SIMPULAN DAN SARAN

Banyak penelitian membuktikan hubungan yang kuat antara status pekerjaan ibu dengan praktek pemberian ASI. Meskipun kondisi bekerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan inisiasi pemberian ASI, tetapi mempengaruhi durasi pemberian ASI pada ibu bekerja. Durasi cuti melahirkan mempengaruhi pada lama pemberian ASI tetapi sayangnya hanya sedikit penelitian yang meneliti tentang hal ini.

Wanita bekerja membutuhkan dukungan tertentu seperti istirahat untuk menyusui atau memerah ASI, ruangan khusus untuk menyusui dan informasi tentang manajemen laktasi. Wanita bekerja juga butuh untuk mengembangkan strategi khusus untuk mempertahankan produksi ASI. Dukungan personal dari wanita bekerja yang berhasil memberikan ASI juga dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi dalam pemberian ASI.

Pada prakteknya wanita bekerja lebih banyak memerah ASI untuk tetap mempertahankan produksi ASI. Dari penelitian disarankan pada wanita bekerja untuk memompa ASI setiap 3 jam selama jam kerja. Oleh karena itu dibutuhkan fasilitas tempat penyimpanan ASI di tempat bekerja. Waktu bekerja yang fleksibel merupakan salah satu jalan keluar dari masalah stres dalam menyeimbangkan antara

pekerjaan dan pemberian ASI. Penelitian lebih lanjut di perlukan untuk mengkaji tentang pengalaman ibu bekerja dalam memberikan ASI pada latar belakang pekerjaan yang berbeda, artinya dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang pemberian ASI pada wanita bekerja dengan latar belakang pekerjaan yang lebih bervariasi.

Saat perusahaan memiliki pengalaman yang positif dalam pemberian ASI sambil bekerja, perusahaan memberikan sikap yang positif dalam mendukung pemberian ASI. Hanya saja perusahaan masih menganggap bahwa pemberian fasilitas khusus untuk menyusui hanya memberikan keuntungan yang sedikit bagi perusahaan. Selain itu biaya untuk penyediaan fasilitas laktasi juga tidak murah. Hal ini menyebabkan perusahaan lebih memilih memberikan dukungan secara informal dan berdasarkan kebutuhan dalam pemberian ASI sambil bekerja.

Pola pemberian makanan pada di Indonesia cenderung untuk memperkenalkan susu formula lebih awal sebelum kembali bekerja dalam rangka mempersiapkan bayinya ketika kembali bekerja. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana pelaksanaan pemberian ASI pada wanita bekerja dan jenis dukungan yang diterima oleh mereka pada saat pemberian ASI.

DAFTAR PUSTAKA

- Biagioli, F. (2003). Returning to work while breastfeeding'. *American Family Physician*, 68(11), 2199-2206
- Bridges, C.B., Frank, D.I. & Curtis, J. (1997). 'Employers attitude towards breastfeeding in the workplace'. *Journal of Human Lactation*, 13(3), 215-219
- Brown, C.A, Poag, S. & Kasprzycki, C. (2001). 'Exploring large employers' and small employers' knowledge, attitudes and practices on breastfeeding support in the workplace'. *Journal of Human Lactation*, 17(1), 39-46
- Chen, Y.C., Wu, Y.C. & Chie, W.C. (2006). 'Effects of work-related factors on the breastfeeding behavior of working mothers in a Taiwanese semiconductor manufacturer: A cross sectional survey', *BMC Public Health*, 6 (online OVID/ Medline)
- Dodgson, J.E., Chee, Y.O. & Yap, T.S. (2004). 'Workplace breastfeeding support for hospital employees'. *Journal of Advanced Nursing*, 47(1), 91-100
- Dunn, B.F., Zavela, KJ, Cline, AD & Cost, PA (2004.) 'Breastfeeding practices in Colorado businesses', *Journal of Human Lactation*, 20 (2), 170-177
- Earlan, J, Ibrahim, SO & Harpin, VA (1997), 'Maternal employment : does it influence feeding practice during infancy?', *Journal of Human Nutrition and Dietetics*, 10, 305-311
- Greta, A, Stevenhuysen, G, Gross, U & Sastromidjojo, S (2002), 'Complementary feeding patterns in Pondok Labu, South Jakarta, Indonesia', *Breastfeeding review*, 10 (1), 19-24
- Hills-Bonczyk, S, Avery, MD, Savik, K, Potter, S & Duckett, LJ (1993), 'Women's experiences with combining breastfeeding and employment', *Journal of Nurse-Midwifery*, 38 (5), 257-266
- Johnston, ML & Esposito, N (2007), 'Barriers and facilitators for breastfeeding among working women in the United States', *JOGNN*, 36 (1), 9-20
- Kimbrow, RT (2006), 'On-the-job moms: work and breastfeeding initiation and duration for a sample of low-income women', *Maternal and Child Health Journal*, 10 (1), 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
- Libbus, MK & Bullock, LFC (2002), 'Breastfeeding and employment : an assessment of employer attitudes', *Journal of Human Lactation*, 18 (3), 247-251
- Noble, S & The ALSPAC study team (2001), 'Maternal employment and the initiation of breastfeeding', *Acta Paediatr*, 90, 423-428
- Ortiz, J, McGilligan, K & Kelly, P (2004), 'Duration of breastmilk expression among working mothers enrolled in an employer-sponsored lactation program', *Pediatric Nursing*, 30 (2), 111-119
- Roe, B, Whittington, LA, Fein, SB, Teisl, MF (1999), 'Is there competition between breast-feeding and maternal employment?', *Demography*, 36, (2) 157-171

- Rojjanasrirat, W (2004), 'Working women's breastfeeding experiences', *MCN*, 29 (4), 222-227
- Ryan, AS, Zhou, W & Arensberg, MB (2006), 'The effect of employment status on breastfeeding in the United States', *Women's health issues*, 16, 243-251
- Stevens, MKV & Janke, J (2003), 'Breastfeeding experiences of active duty military women', *Military medicine*, 168, 380-384
- Witters-Green, R (2003), 'Increasing breastfeeding rates in working mother', *Families, systems and health*, 21, 415-428
- World Health Organization (2001), Global strategy for infant and young child feeding: The optimal duration of exclusive breastfeeding. 54th World Health Assembly Provisional Agenda Item 13.1, A54/INF/DOC/4.
- Ong, G, Yap, M, Li, FL, Choo, TB (2005), 'Impact of working status on breastfeeding in Singapore ; evidence from national breastfeeding survey 2001', *European Journal of Public Health*, 15 (4), 424-430
- Quigley, MA, Kelly, YJ, Sacker, A (2007), 'Breastfeeding and hospitalization for diarrheal respiratory infection in the United Kingdom millenium cohort study', *Pediatrics*, 19 (4), e837-e842
- Sisk, PM, Lovelady, CA, Dillard, RG, Gruber, KJ, O'Shea, TM (2007), 'Early human milk feeding is associated with a lower risk of necrotizing enterocolitis in very low birth weight infants', *Journal of Perinatology*, 27, 428-433
- Kramer, AF, Mironova, E, Vanilovich, I, Platt, RW, Matush, L, Igumnov, S., Fombonne, E., Bogdanovich, N., Ducruet, T, Collet, J, Chalmers, B, Hodnett, E, Davidovsky, S, Skugarevsky, Trofimovich, O., Kozlova, L., Shapiro, S., (2008); Promotion of Breastfeeding Intervention Trial (PROBIT) Study Group Breastfeeding and Child Cognitive Development: New Evidence From a Large Randomized Trial. *Archives of General Psychiatry*. 65(5), 578-584
- Riordan, J & Auerbach, K (1993), '*Breastfeeding and human lactation*', Jones & Bartlett, London
- Subdirectorate of statistical service & promotion (2008), *Trends of selected socio-economics indicators of Indonesia March 2008*, BPS-Statistics Indonesia, Jakarta