

PENTINGNYA MOTIVASI DAN PERSEPSI PIMPINAN TERHADAP PERILAKU PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF PADA IBU BEKERJA

Irni Setyawati- Staf Pengajar Prodi D3 Kebidanan STIKes Yarsi Mataram

Emi Sutrisminah-Staff Pengajar Prodi D3 Kebidanan FIK Unissula

ABSTRAK

Dalam kondisi pembangunan ke arah industrialisasi dimana persaingan pasar semakin ketat, masih banyak dijumpai wanita pekerja belum mendapatkan hak menyusui. Keberhasilan menyusui di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan.

Pimpinan yang mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam mempertimbangkan pemberian biaya yang tinggi saat penerimaan dan pemberian *training* pada karyawan, pimpinan akan berkeinginan untuk melakukan negosiasi kepada ibu bekerja yang akan menyusui. Pimpinan perusahaan yang mempunyai pengalaman tentang ASI eksklusif akan mempertimbangkan kebutuhan dan harapan ibu bekerja di perusahaannya. Kebutuhan dan harapan pimpinan terhadap produktivitas dan kualitas ibu bekerja sangat besar karena mempengaruhi hasil dan biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Faktor lingkungan yang sangat mempengaruhi perilaku menyusui pada ibu bekerja berasal dari pimpinan perusahaan yang mempunyai kekuasaan untuk membuat kebijakan dan menyediakan fasilitas menyusui selama bekerja.

Kata kunci : motivasi pimpinan, persepsi pimpinan, ibu bekerja, ASI eksklusif

PENDAHULUAN

Dalam kondisi pembangunan ke arah industrialisasi dimana persaingan pasar semakin ketat, wanita turut berperan serta di dalamnya sebagai tenaga kerja. Searah dengan hal tersebut kebijakan pembangunan di bidang kesehatan ditujukan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat, termasuk masyarakat pekerja. Akan tetapi masih banyak dijumpai wanita pekerja belum mendapatkan hak sesuai dengan kodratnya, khususnya dalam hal menyusui.

Penelitian telah menunjukkan bahwa harapan sosial sangat mempengaruhi manajemen ibu untuk menyusui dan menghentikan pemberian ASI (air susu ibu) dikaitkan dengan pengaruh lingkungan sosial dan budaya. Wanita karir lebih cenderung berhenti menyusui sebelum enam bulan karena tidak tersedianya waktu yang dibutuhkan dalam memompa dan adanya tekanan masyarakat. Ada bukti yang menyatakan bahwa penekanan ini sangat mempengaruhi kurangnya pemberian ASI di tempat kerja, lebih dari keputusan wanita yang terpengaruh untuk tidak menyusui.⁽¹⁾

Isu seputar menyusui tampaknya semakin penting untuk para wanita bekerja, yang terbukti dari jumlah wanita yang menyusui hampir dua kali lipat dalam lima tahun terakhir. *American Academy of Pediatrics* merekomendasikan bahwa durasi minimal ASI eksklusif menjadi 6 bulan tetapi optimal harus terus selama minimal

1 tahun. Banyak ibu yang tidak menyusui, dan menurut survei pada tahun 2001, hanya 44,7% dari wanita yang bekerja penuh waktu memulai pemberian ASI eksklusif. Pada kenyataannya, sebagian besar perempuan yang awalnya menyusui berhenti sebelum enam bulan dikarenakan kembali bekerja.⁽¹⁾

Dari survei yang dilaksanakan pada tahun 2008 oleh *Nutrition and Health Surveillance System* (NSS) bekerjasama dengan badan penelitian dan pengembangan kesehatan dan Hellen Keller International di 4 perkotaan (Jakarta, Surabaya, Semarang dan Makasar) serta 8 pedesaan (Sumatera Barat, Banten, Jawa Barat, Jawa Timur, Nusa Tenggara Barat dan Sulawesi Selatan) menunjukkan bahwa masa pemberian ASI eksklusif berakhir karena diharuskan kembali bekerja. Dan hal ini menjadi salah satu penyebab belum berhasilnya pelaksanaan ASI eksklusif di Indonesia.⁽²⁾

Pekerja di Indonesia mencapai 1.822.950 jiwa pada tahun 2008 yang meliputi 1.610.473 pekerja laki-laki dan 212.477 pekerja wanita.⁽³⁾ Wanita yang bekerja sesungguhnya merupakan arus utama di banyak industri. Mereka diperlakukan sama dari beberapa segi, hanya dari segi riwayat kesehatan mereka seharusnya diperlakukan berbeda dengan laki-laki dalam hal pelayanan kesehatan. Pekerja wanita dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas kerja secara maksimal, tanpa mengabaikan kodratnya sebagai wanita.

Sesuai dengan kodratnya, pekerja wanita akan mengalami haid, kehamilan, melahirkan dan menyusui bayi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dimulai sejak janin dalam kandungan, masa bayi, balita, anak-anak sampai dewasa. ASI merupakan makanan yang paling sempurna bagi bayi. Pemberian ASI berarti memberikan zat-zat gizi yang bernilai gizi tinggi yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan syaraf dan otak, memberikan zat-zat kekebalan terhadap beberapa penyakit dan mewujudkan ikatan emosional antara ibu dan bayinya.

Faktor keberhasilan dalam menyusui adalah dengan menyusui secara dini dengan posisi yang benar, teratur dan eksklusif. Oleh karena itu salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana ibu yang bekerja dapat tetap memberikan ASI kepada bayinya secara eksklusif sampai 6 (enam) bulan dan dapat dilanjutkan sampai anak berumur 2 (dua) tahun. Sehubungan dengan hal tersebut telah ditetapkan pada pekan ASI sedunia tahun 2000 dengan tema : “Memberi ASI adalah hak azasi ibu; Mendapat ASI adalah hak azasi bayi”. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 128 juga menyatakan pemberian air susu ibu eksklusif merupakan amanat.

Program Peningkatan Pemberian ASI (PP-ASI) khususnya ASI eksklusif mempunyai dampak yang luas terhadap status gizi ibu dan bayi. Pada Pekan ASI Sedunia tahun 1993 yang diperingatipun mempunyai tema *Mother Friendly Workplace* atau tempat kerja sayang bayi, menunjukkan bahwa adanya perhatian dunia terhadap peran ganda ibu menyusui dan bekerja.

Menyusui adalah hak setiap ibu tidak terkecuali ibu yang bekerja, maka agar dapat terlaksananya pemberian ASI dibutuhkan informasi yang lengkap mengenai manfaat dari ASI dan menyusui serta bagaimana melakukan manajemen laktasi. Selain itu diperlukan dukungan dari pihak manajemen, lingkungan kerja dan pemberdayaan ibu bekerja sendiri.

Motivasi pimpinan terhadap pemberian ASI eksklusif

Pimpinan memegang peran penting dalam keberhasilan menyusui di tempat kerja. Pimpinan yang mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam mempertimbangkan pemberian biaya yang tinggi saat penerimaan dan pemberian *training* pada karyawan, pimpinan akan berkeinginan untuk melakukan negosiasi kepada ibu bekerja yang akan menyusui.

Keberhasilan menyusui di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan. Pimpinan harus memberikan motivasi kepada ibu bekerja untuk menghadiri kelas-kelas prenatal menyusui dan kelompok-kelompok pendukung ASI. Kelas pilihan bagi kedua orang tua (ayah dan ibu) bisa juga ditawarkan oleh pimpinan saat istirahat makan siang dan dibimbing oleh seorang perawat/bidan kerja lokal untuk mendidik keluarga tentang pilihan makanan bayi dan dukungan yang mereka terima saat di tempat kerja.⁽¹⁾

Pusat laktasi perlu diadakan di tempat kerja, ruang yang dibutuhkan tidak perlu mewah, hanya sebuah ruang pribadi yang dilengkapi pintu yang bisa dikunci, wastafel bersih, lemari es untuk menyimpan ASI, kursi yang nyaman, tirai untuk melindungi privasi ibu saat menyusui atau memerah ASI dan persediaan pompa ASI.⁽¹⁾

Persepsi pimpinan terhadap pemberian ASI eksklusif

Setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda-beda karena setiap individu mempunyai pengalaman, kebutuhan, keinginan dan harapan yang berbeda-beda. Begitu pula persepsi pimpinan akan berbeda dengan persepsi ibu bekerja terhadap pemberian ASI eksklusif di tempat bekerja. Pimpinan perusahaan/institusi yang mempunyai pengalaman atau pengetahuan tentang ASI eksklusif akan mempertimbangkan kebutuhan dan harapan ibu bekerja di perusahaannya. Kebutuhan dan harapan pimpinan terhadap produktivitas dan kualitas ibu bekerja sangat besar karena mempengaruhi hasil dan biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Informasi tentang manfaat menyusui ASI secara eksklusif sangat penting diketahui oleh pimpinan perusahaan. Bridges (1997) dan Witters-Green (2003) menyatakan bahwa sebagian besar pimpinan perusahaan masih belum mengetahui tentang hal ini, bahkan pimpinan perusahaan berpikir bahwa pemberian susu formula merupakan makanan terbaik bagi bayi.⁽¹²⁾

Sebagian besar pimpinan tidak memperhatikan manfaat pemberian ASI eksklusif saat bekerja, seperti mengurangi karyawan tidak masuk bekerja karena bayi jarang atau bahkan tidak pernah sakit dan masih sedikit pimpinan perusahaan yang membuat aturan tentang menyusui di tempat kerja bagi ibu bekerja.^(1,12)

Bridges (1997) menemukan sebagian besar pimpinan perusahaan tidak perhatian terhadap pekerja wanita yang ingin menyusui bayinya di tempat kerja. Sedikitnya perhatian pimpinan ini membuat beberapa ibu bekerja merasa malu dan harus bersembunyi bila ingin menyusui bayinya atau hanya sekedar memompa ASI.⁽¹²⁾

Perilaku pemberian ASI eksklusif

Menyusui merupakan pemberian nutrisi kepada bayi melalui puting payudara ibu yang dihisap oleh bayi. Payudara ibu telah disiapkan sejak masa kehamilan untuk makanan bayi setelah hadir ke dunia. Sumber makanan bayi yang diproduksi oleh payudara ibu disebut ASI (air susu ibu). Telah menjadi kewajiban seorang ibu untuk mampu memberikan ASI kepada bayinya di segala kondisi apapun tanpa terkecuali.

Menyusui bayi merupakan hak seorang ibu dan diberi ASI merupakan hak seorang bayi terhadap ibunya tanpa memandang profesi seorang ibu. Giatnya emansipasi wanita saat ini membuat sebagian besar pekerja didominasi oleh para ibu. Seorang ibu tidak bisa menghindari dari kodratnya sebagai wanita, yaitu hamil, nifas dan menyusui. Namun sekembalinya ibu dari cuti hamil menjadi suatu pilihan yang sulit antara tetap menyusui atau memberhentikan memberikan ASI pada bayinya.

Beberapa ibu bekerja yang sedang menyusui dihadapkan pada konflik antara kerja dan peran keluarga. Kerangka teoritis klasik Greenhaus dan Beutell's menyatakan tiga jenis konflik utama pekerjaan-keluarga. Jenis pertama yaitu konflik berbasis waktu, dimana seorang ibu yang bekerja terlalu banyak mencurahkan waktunya untuk tugas pekerjaannya sehingga mengambil waktu sebagai tugasnya di dalam keluarga. Jenis kedua yaitu konflik yang terjadi karena ketegangan, kegelisahan atau kelelahan sehingga ibu sulit untuk memenuhi tuntutan dari kedua domain. Jenis ketiga yaitu konflik berbasis perilaku, hal ini terjadi ketika perilaku yang dikembangkan dalam satu domain tidak sesuai dengan tuntutan perannya sehingga ibu tidak dapat menyesuaikan perilakunya saat bergerak di kedua domain.⁽¹⁾

Lingkungan kerja mampu menjadi lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap keberhasilan menyusui pada ibu bekerja. Bentuk dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja meliputi rekan kerja yang menjadi fasilitator menyusui di tempat kerja, menghadirkan kelompok pendukung ASI, dukungan dari supervisor, tersedianya tempat untuk menyusui atau pemerah ASI, dan dukungan penuh dari manajer/pemilik perusahaan.^(1,14)

Idealnya setiap tempat kerja yang memperkerjakan seorang ibu hendaknya memiliki tempat penitipan bayi/anak, namun bila tidak memungkinkan, tempat kerja wajib menyediakan fasilitas dan memiliki peraturan-peraturan perusahaan yang memungkinkan pekerjaannya tetap dapat memberikan ASI eksklusif selama 6 bulan, misalnya dengan menyediakan ruangan untuk pemerah ASI yang memadai, memberi ijin dan waktu untuk pemerah ASI, dan cuti hamil yang lebih fleksibel.⁽¹⁵⁾

ASI eksklusif

Pemberian ASI secara eksklusif merupakan metode pemberian makanan yang direkomendasikan untuk semua bayi.

ASI eksklusif adalah bayi hanya diberi ASI saja, tanpa tambahan cairan lain seperti susu formula, jeruk, madu, air teh, air putih, dan tanpa tambahan makanan padat seperti pisang, pepaya, bubur susu, biskuit, bubur nasi dan tim.^(15,16)

Berdasarkan pada berbagai penelitian ilmiah, pemberian ASI eksklusif dianjurkan selama jangka waktu 6 bulan dengan penjelasan bahwa pada bayi usia kurang dari 6 bulan masih belum mempunyai enzim pencernaan yang sempurna sehingga belum mampu mencerna makanan dengan baik dan hanya ASI yang dapat menjadi makanan pertama dan utama bagi bayi.⁽¹⁷⁾

Komposisi ASI

ASI bukan merupakan cairan tubuh yang biasanya dikeluarkan oleh tubuh, melainkan sekresi dari kelenjar payudara yang mempunyai beberapa perubahan komposisi. Perubahan-perubahan komposisi ASI meliputi^(15,16):

1) Kolostrum

Kolostrum adalah ASI yang diproduksi selama beberapa hari pertama (hari pertama dan kedua) setelah melahirkan. Kolostrum berwarna kuning atau jernih karena mengandung sel hidup menyerupai sel darah putih yang dapat membunuh kuman penyakit. Kolostrum mengandung protein lebih banyak dibandingkan ASI matang, zat anti-infeksi 10-17 kali lebih banyak, kadar karbohidrat dan lemak yang lebih rendah. Volumennya berkisar antara 150-300 ml tiap 24 jam.

2) ASI transisi

ASI transisi dikeluarkan sekitar hari ke-7-14 postpartum, komposisi ASI mengalami perubahan dengan terjadinya penurunan konsentrasi immunoglobulin dan total protein, namun terjadi peningkatan jumlah laktosa, lemak, dan total kalori. Volumennya juga makin meningkat.

3) ASI matang

ASI matang dikeluarkan sekitar hari ke-14 postpartum, mempunyai komposisi yang relatif konstan. ASI matang ini merupakan makanan satu-satunya yang paling baik dan cukup untuk bayi sampai umur 7 – 8 bulan.

4) Laktasi yang diperpanjang

ASI yang dikeluarkan saat 7 bulan sampai dengan 2 tahun mempunyai hasil yang berbeda dengan kolostrum, ASI transisi dan ASI matang. Kandungan karbohidrat, protein, dan lemak relatif stabil, tetapi konsentrasi beberapa vitamin dan mineral mengalami penurunan.

Manfaat ASI

Manfaat ASI adalah sebagai berikut :

1) Manfaat ASI bagi bayi

a. Sebagai nutrisi

ASI merupakan sumber gizi yang sangat ideal dengan komposisi seimbang yang disesuaikan dengan kebutuhan pertumbuhan bayi. ASI merupakan makanan bayi yang paling sempurna, baik kualitas dan kuantitasnya.⁽¹⁵⁾

b. Meningkatkan daya tahan tubuh

ASI mengandung zat kekebalan yang melindungi bayi dari berbagai penyakit infeksi bakteri, virus, parasit, dan jamur.⁽¹⁵⁾ Selain itu ASI melindungi bayi dari sindrom kematian bayi mendadak (*sudden infant death syndrome*), diabetes, khususnya kanker, kegemukan dan asma.⁽¹⁸⁾

- c. Meningkatkan kecerdasan
ASI mengandung nutrisi yang diperlukan untuk pertumbuhan otak bayi, yang antara lain taurin, laktosa dan asam lemak ikatan panjang (DHA, AA, omega-3, omega-6). Dari beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa bayi-bayi yang diberi ASI eksklusif mempunyai IQ lebih tinggi dibandingkan bayi-bayi yang tidak diberi ASI.⁽¹⁵⁾
- d. Meningkatkan jalinan kasih sayang
Perasaan terlindungi dan disayangi yang diperoleh bayi saat berada dalam dekapan ibu karena menyusui ini yang menjadi dasar perkembangan emosi bayi dan membentuk kepribadian yang percaya diri dan dasar spiritual yang baik.⁽¹⁵⁾ Proses menyusui mempererat hubungan psikologis ibu dan bayi yang sebelumnya telah terbentuk sejak bayi masih di dalam kandungan. Memberikan ASI eksklusif bisa menjadi “hiburan” karena ibu dapat lebih dekat dengan bayinya.⁽¹⁹⁾

2) Manfaat ASI bagi ibu

- (1) Mengurangi perdarahan setelah melahirkan
Ibu yang menyusui meningkatkan kadar oksitosin yang berfungsi untuk menutup pembuluh darah sehingga perdarahan saat potpartum lebih cepat berhenti.^(1,15)
- (2) Mengurangi terjadinya anemia
Dengan perdarahan yang dapat dicegah, maka ibu tidak akan mengalami anemia karena kekurangan zat besi. Anemia karena kekurangan zat besi ini yang paling umum diderita oleh ibu yang mengalami perdarahan.
- (3) Menjarangkan kehamilan
Memberikan ASI eksklusif dapat digunakan sebagai cara kontrasepsi yang cukup baik namun dengan beberapa persyaratan tertentu yang harus dilakukan oleh ibu.
- (4) Mengecilkan rahim
Menyusui dapat meningkatkan kadar oksitosin yang membantu dalam proses pengecilan rahim untuk kembali ke ukuran rahim sebelum hamil dengan cepat.⁽¹⁾
- (5) Lebih cepat langsing kembali
Berat badan ibu yang menyusui akan turun lebih cepat karena tubuh akan mengambil energi dari lemak yang tertimbun saat hamil untuk proses menyusui.
- (6) Mengurangi kemungkinan menderita kanker
Beberapa penelitian menunjukkan bahwa menyusui dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kanker payudara sekitar 20% dan mengurangi kemungkinan kanker indung telur sekitar 25%.⁽¹⁴⁾
- (7) Lebih ekonomis/murah
Dengan memberi ASI berarti ibu menghemat pengeluaran untuk membeli susu formula dan perlengkapan menyusui. Pemberian ASI juga menghemat pengeluaran untuk berobat bayi ke dokter, membeli obat-obatan dan bahkan biaya perawatan di rumah sakit.

- (8) Tidak merepotkan dan hemat waktu
ASI dapat segera diberikan tanpa harus menyiapkannya terlebih dahulu.

- 3) Manfaat ASI bagi manajer/pemilik perusahaan
Ball dan Wright (1999) memperkirakan keuntungan perusahaan antara \$331 dan \$471 dengan memberlakukan program ASI eksklusif di perusahaan. Sedangkan *the U.S. breastfeeding committee* (2009) melaporkan investasi sebesar \$1 untuk dukungan menyusui di tempat kerja, pemilik perusahaan dapat menyimpan \$3. Hal ini dihubungkan dengan pengurangan bolos kerja/pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan bayi sakit.⁽¹⁸⁾
Brown et al. mengidentifikasi bahwa pemilik perusahaan yang mendukung menyusui di tempat kerja memberikan kontribusi terhadap ketenangan pikiran ibu, mengurangi stress dan dapat meningkatkan produktivitas kerja ibu.^(1,14,18)

Faktor penghambat menyusui bagi ibu bekerja

Menjalankan program ASI eksklusif bagi ibu bekerja membutuhkan perjuangan yang ekstra. Terdapat beberapa faktor yang menghambat ibu bekerja untuk dapat menyusui bayinya di tempat kerja, yaitu^(1,2):

- 1) Waktu yang terbatas. Intensitas waktu yang dilewati bersama-sama antara ibu bekerja dan bayinya lebih sedikit bila dibandingkan dengan ibu yang tinggal di rumah.
- 2) Jarak yang terpisah antara ibu dan bayi
Kondisi yang paling ideal bagi ibu bekerja adalah selalu bisa menyusui bayinya kapanpun yang ibu inginkan, dengan ibu dan bayinya tidak terpisah jauh.
- 3) Faktor fisik ibu : kelelahan
Pada umumnya ibu bekerja delapan sampai sepuluh jam setiap hari, sehingga kelelahan bekerja merupakan salah satu keluhan yang sering disampaikan ibu bekerja. Sesampainya di rumah, fisik ibu selalu menuntut untuk beristirahat sedangkan bayinya menuntut untuk segera disusui.
- 4) Tidak tersedianya ruang menyusui atau tidak ada fasilitas penyimpan ASI
Masih sedikit perusahaan/institusi/kantor yang mempunyai ruang menyusui atau fasilitas penyimpan ASI. Tidak adanya ruang menyusui atau fasilitas yang memadai untuk kegiatan menyusui walaupun hanya sekedar ruangan kosong yang berisi kursi, jendela tertutup dan wastafel sangat menghambat ibu bekerja untuk memerah ASInya.
- 5) Manajer atau rekan kerja kurang mendukung
Masih banyak manajer atau rekan kerja yang belum memperhatikan hak ibu bekerja untuk menyusui atau memerah ASI di tempat bekerja. Sehingga manajer masih belum mampu membuat kebijakan atau aturan dalam organisasi tersebut.

Panduan menyusui secara eksklusif bagi ibu bekerja

Berikut ini beberapa usaha yang dapat dilakukan ibu bekerja untuk tetap bisa menyusui di tempat kerja:

1) Pada masa kehamilan

Mulai mengomunikasikan kepada pimpinan atau rekan-rekan kerja tentang masa cuti yang akan diambil dan rencana menyusui saat bekerja sehingga ibu membutuhkan waktu dan tempat untuk pemerah ASI selama di kantor.

Mendiskusikan pembagian kerja kepada teman-teman satu tim terutama ibu yang bekerja secara *shift*. Merencanakan pengaturan jadwal agar ibu tetap tenang pemerah ASI dan pekerjaan kantor tetap bisa dilaksanakan dengan baik.

2) Pada saat cuti melahirkan

Ibu bekerja saat cuti melahirkan dapat melakukan hal-hal seperti di bawah ini:

- (1) Menjaga konsistensi menyusui
- (2) Bertahan untuk tidak memberikan dot atau susu formula
- (3) Mulai berlatih untuk pemerah ASI
- (4) Mulai ajari orang lain di dalam keluarga untuk memberikan ASI menggunakan sendok
- (5) Mulai pemerah ASI, dan kemudian menyimpannya di *freezer* untuk persediaan saat kembali bekerja
- (6) Memilih baju kerja yang memudahkan ibu untuk pemerah ASI dengan nyaman saat kembali bekerja

3) Pada saat kembali bekerja

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh ibu saat kembali bekerja, yaitu:

- (1) Memastikan semua perlengkapan untuk pemerah ASI, seperti lemari es atau cooler box sudah tersedia. Perlengkapan ini harus diperiksa setiap hari sebelum berangkat.
- (2) Menyusui bayi sampai kenyang sebelum berangkat bekerja.
- (3) Memakai baju dengan kancing di depan untuk mempermudah ibu membuka saat pemerah ASI.
- (4) Bekerja dengan perasaan senang, menghindari kecemasan-kecemasan karena dapat menurunkan produksi ASI.
- (5) Berdoa semoga keluarga atau pengasuh di rumah dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Doa juga membuat hati ibu tenang sehingga dapat pemerah ASI dengan baik.
- (6) Mengomunikasikan dengan teman kerja atau manajer tentang jam-jam yang akan digunakan untuk pemerah ASI.
- (7) Membawa foto keluarga atau foto bayi dan dilihat saat ibu pemerah dapat membuat perasaan ibu menjadi lebih tenang dan pemerah dapat berjalan dengan lancar.
- (8) Mencari tempat yang bersih, aman, dan nyaman untuk pemerah ASI.
- (9) Pemerah ASI di kantor sebanyak dua atau tiga kali perah.
- (10) Tidak terlalu tinggi memasang target hasil ASI perahan dan berharap ASI yang diperoleh ibu cukup. Memasang target yang terlalu tinggi

dikhawatirkan akan membuat ibu menjadi stres, yang dapat mengakibatkan hasil perahan menjadi sedikit.

- (11) Bila ada sesama rekan kerja yang memerah ASI juga, tidak perlu membanding-bandingkan hasil perahan. Meyakinkan kepada ibu bahwa hasil yang diperoleh telah sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan oleh bayi.
- (12) Tidak lupa untuk selalu memberi label (nama dan tanggal) pada botol atau plastik yang digunakan untuk menyimpan ASI perah, menghindari tertukar dengan milik ibu yang lain.
- (13) Aktivitas menyusui segera dilakukan setelah kembali di rumah.

Simpulan

Motivasi ekstrinsik positif yang berasal dari pimpinan dalam bentuk kebijakan dan penyediaan fasilitas untuk menyusui di tempat kerja dapat meningkatkan perilaku ibu bekerja dalam memberikan ASI eksklusif. Persepsi positif manajer terhadap pemberian ASI eksklusif dapat mendorong pimpinan mewujudkan pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja dan meningkatkan kepercayaan diri ibu bekerja untuk menyusui di tempat kerja. Perilaku pemberian ASI eksklusif oleh ibu bekerja sangat dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan faktor lingkungan. Faktor lingkungan yang sangat mempengaruhi perilaku ibu bekerja berasal dari pimpinan perusahaan yang mempunyai kekuasaan untuk membuat kebijakan dan menyediakan fasilitas menyusui selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arno J, Broermann D, Gleason E, Ward AM. Changes to support breastfeeding in the workplace. Amerika: NAEYC; 2010 [diunduh 20 Mei 2011]. Tersedia dari: <http://www.naeyc.org/policy/federal/bill-law>.
2. Azisya S. Sukses menyusui meskipun bekerja. Jakarta: Gema Insani Press; 2010.
3. Kementrian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak RI. Antar kerja antar daerah. Aplikasi data dan informasi PP dan KPA [dokumen di internet]. Indonesia: Kementrian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak RI; 2008 [diunduh 22 Juni 2011]. Tersedia dari: <http://www.menegpp.go.id>.
4. Notoatmodjo S. Promosi kesehatan dan ilmu perilaku. Jakarta: Rineka Cipta; 2007.
5. Hidayat DR. Ilmu perilaku manusia pengantar psikologi untuk tenaga kesehatan. Jakarta: Trans Info Media; 2009.
6. Ningsih TMS. Hubungan motivasi dan kreativitas terhadap peningkatan prestasi belajar mahasiswa politeknik kesehatan program studi kebidanan Medan [tesis]. Bandung: Universitas Padjadjaran; 2008.
7. Siagian SP. Teori motivasi dan aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta; 2004.
8. Notoatmodjo S. Promosi kesehatan teori dan aplikasi. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
9. Damayanti R. Persepsi dalam promosi kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2005.
10. Walgito B. Pengantar psikologi umum. Yogyakarta: Andi Medika; 2004.
11. Kotler P. Marketing management. 11th ed. New Jersey: Prentice hall; 2003.
12. Glenn JS. Knowledge, perceptions, and attitudes of managers, coworkers, and employed breastfeeding mothers. AAOHN journal. 2008 [diunduh 15 Mei 2011]; **56**(10). Tersedia dari: <http://www.ebscohost.com>.
13. Azwar S. Sikap manusia teori dan pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka pelajar; 2005.
14. Johnston ML, Esposito N. Barriers and facilitators for breastfeeding among working women in the United States. JOGNN in review. 2007 [diunduh 10 Mei 2011]; **36**(1). Tersedia dari: <http://www.ebscohost.com>.

15. Roesli U. Mengenal ASI eksklusif. Jakarta: Trubus Agriwidya; 2009.
16. Samour PQ, Helm KK, Lang CE. Handbook of pediatric nutrition. Gaithersburg, Maryland: Aspen Publishers Inc.; 1999.
17. Ahmad M. Hubungan lama menyusu pada inisiasi menyusu dini dengan keberhasilan menyusui eksklusif pada ibu primipara [tesis]. Bandung: Universitas Padjadjaran; 2009.
18. Mills SP. Workplace lactation programs. AAOHN journal. 2009 [diunduh 15 Mei 2011]; 57(6). Tersedia dari: <http://www.ebscohost.com>.
19. Nur ML. Studi analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya pola pemberian ASI eksklusif. Jurnal pangan, gizi dan kesehatan. 2009; 1(1):10-4.

RIWAYAT PENULIS I

DATA PRIBADI

Nama : Irni Setyawati, S.SiT
Tempat/Tanggal Lahir : Sidoarjo/1 Desember 1980
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat : Jl. Wisma Seruni Gg.V No.10 Ampenan Mataram

PENDIDIKAN

No.	Pendidikan	Tahun Lulus
1.	SDN Pucang IV Sidoarjo	1993
2.	SMPN 1 Candi Sidoarjo	1996
3.	SMUN 1 Sidoarjo	1999
4.	Diploma III Kebidanan Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya	2002
5.	Diploma IV Bidan Pendidik Stikes Ngudi Waluyo Ungaran	2004

PENELITIAN

-

PENGALAMAN KERJA

No.	Pengalaman	Lama
1.	Staf pengajar Akademi Kebidanan Widyagama Husada-Malang	2004 – 2008
2.	Staf pengajar Program Studi Diploma III Kebidanan STIKes Yarsi Mataram	2008 – sekarang

RIWAYAT PENULIS II

DATA PRIBADI

Nama : Emi Sutrisminah, S.SiT
Tempat/Tanggal Lahir : Semarang/12 Nopember 1972
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat : Sriwulan RT 01/RW02 Limbangan Kendal

PENDIDIKAN

No.	Pendidikan	Tahun Lulus
1.	SDN Bumen	1985
2.	SMPN Sumowono	1988
3.	SPK Ngesti Waluyo Parakan Temanggung	1991
4.	Diploma I Kebidanan (PPB A) SPK Ngesti Waluyo Parakan Temanggung	1994
5.	Diploma III Kebidanan AKBID Pemkab Kendal	2003
6.	Diploma IV Bidan Pendidik Stikes Ngudi Waluyo Ungaran	2004

PENELITIAN

1. Gambaran tingkat pengetahuan ibu nifas primipara tentang alat kontrasepsi post partum di BPS Sri Wahyuni Medoho Semarang

PENGALAMAN KERJA

No.	Pengalaman	Lama
1.	Perawat Pelaksana UGD RS dr.OEN Surakarta	1991-1993
2.	Bidan Di Desa Program PTT	1994-1997
3.	Bidan Praktik Mandiri di Desa Sriwulan	1994- sekarang
4.	Staff pengajar Prodi D-III Kebidanan FIK Unissula	2004 – sekarang

