

## DUKUNGAN KELUARGA DAN DUKUNGAN PERUSAHAAN PADA IBU MENYUSUI YANG BEKERJA DI WILAYAH KABUPATEN PEKALONGAN

Rini Kristiyanti<sup>1</sup>, Nur Chabibah<sup>2</sup>

[mamabilgis@gmail.com](mailto:mamabilgis@gmail.com), [nchabibah@gmail.com](mailto:nchabibah@gmail.com)

STIKES Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

Pisma Griya Permai blok A no 16 Kedungwuni, Pekalongan, Indonesia

---

### Abstrak

Latar belakang: Tenaga kerja perempuan yang meningkat menjadi salah satu kendala dalam mensukseskan program ASI Eksklusif. Faktor-faktor yang menghambat keberhasilan menyusui pada ibu bekerja adalah pendeknya waktu cuti kerja, kurangnya dukungan tempat kerja, pendeknya waktu istirahat saat bekerja, tidak adanya ruangan untuk pemerah ASI, pertentangan keinginan ibu antara mempertahankan prestasi kerja dan produksi ASI. Tujuan: Mengetahui hubungan dukungan keluarga dan dukungan perusahaan dengan kinerja ibu menyusui yang bekerja di wilayah Kabupaten Pekalongan. Metode: Penelitian ini merupakan penelitian analitik yang menggambarkan hubungan antara dukungan keluarga dan hubungan dukungan perusahaan dengan kinerja ibu menyusui yang bekerja di wilayah Kabupaten Pekalongan dengan pendekatan cross sectional. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah dukungan keluarga dan dukungan perusahaan, sedangkan variabel bebas adalah kinerja ibu menyusui yang bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah ibu menyusui yang bekerja di perusahaan di wilayah Kabupaten Pekalongan. Hasil: Hasil analisis dengan uji Chi square didapatkan p value 0,856 ( $>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara dukungan keluarga dengan kinerja ibu yang menyusui. Hasil analisis dengan uji chi square didapatkan p value 0,008 ( $<0,05$ ), hal memperlihatkan terdapat hubungan yang bermakna antara dukungan perusahaan dengan kinerja ibu yang menyusui dengan odds ratio 7,87, artinya dukungan perusahaan yang baik dapat membuat 8 kali kinerja ibu yang menyusui menjadi lebih baik. Saran: Pimpinan perusahaan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kebijakan khususnya bagi karyawan perempuan sehingga memudahkan dalam memberikan ASI pada bayinya, serta perlu disediakan ruang laktasi yang memudahkan ibu untuk pemerah ASI di antara jam kerja

**Kata kunci:** dukungan keluarga, dukungan perusahaan, kinerja

### Abstract

*Background: Increased female labor is one of the challenges in making the exclusive breastfeeding program successful. Factors that hinder the success of a working mother are short time off work, shorter workplace support, shorter breaks at work, no open space for milking the mother's milk, opposition to the mother's need for increased breastfeeding and production. Objective: To find out the relationship between family support and company support with the performance of working mothers in the Pekalongan Regency. Method: an analytical study related to family and relationships with mother companies in Pekalongan District with cross sectional support. The independent variable in this study is family assistance and company support, while the independent variable is the assistance of working mothers. The population in this study was the study of working mothers in companies in the Pekalongan Regency. Results: analysis with the Chi square test obtained p value of 0.856 ( $> 0.05$ ) so that it can be concluded that there is no relationship between families support and performance. The analysis with the chi square test obtained a p value of 0.008 ( $<0.05$ ), which concerns the relationship between corporate support and performance resulting in an odds ratio of 7.87, company support that can produce 8 times the consuming performance gets better. Suggestion: Company leaders need to maintain and improve policies for female employees to facilitate breastfeeding, and also need to be provided with lactation rooms that make it easier for mothers to milk breast milk between working hours.*

**Keywords:** family support, company support, performance

---

## I. PENDAHULUAN

Menyusui merupakan hak setiap ibu, termasuk ibu bekerja. Dalam Konvensi Organisasi Pekerja Internasional tercantum bahwa cuti melahirkan selama 14 minggu dan penyediaan sarana pendukung ibu menyusui di tempat kerja wajib diadakan. Undang-Undang Perburuhan di Indonesia No.1 tahun 1951 memberikan cuti melahirkan selama 12 minggu dan kesempatan menyusui 2x30 menit dalam jam kerja, namun ibu bekerja masih dianggap sebagai salah satu faktor penyebab tingginya angka kegagalan menyusui, padahal di negara-negara industri 45-60% tenaga kerja merupakan wanita usia produktif (Suradi, 2014).

Survey Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) 2007 menunjukkan bahwa 57% tenaga kerja di Indonesia adalah wanita. Faktor-faktor yang menghambat keberhasilan menyusui pada ibu bekerja adalah pendeknya waktu cuti kerja, kurangnya dukungan tempat kerja, pendeknya waktu istirahat saat bekerja (tidak cukup waktu untuk memerah ASI), tidak adanya ruangan untuk memerah ASI, pertentangan keinginan ibu antara mempertahankan prestasi kerja dan produksi ASI. (Suradi, 2014).

World Health Organization (WHO), American Academy of Pediatrics (AAP), American Academy of Family Physicians (AAFP) dan Ikatan dokter Anak Indonesia (IDAI) merekomendasikan pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan dan pemberian ASI dapat dilanjutkan sampai 2 tahun. Seperti tertuang di dalam surat Al Baqarah ayat 233 bahwa Allah SWT menjelaskan tentang hak menyusu bagi seorang anak dan anjuran bagi seorang ibu untuk menyusunya selama dua tahun.

Telah dibuktikan bahwa ibu menyusui memberikan berbagai keuntungan bukan hanya bagi bayi dan ibu saja namun juga bagi tempat kerja sang ibu. Angka absensi ibu pada perusahaan lebih rendah karena anak lebih jarang sakit. Dengan memberikan ASI kedekatan ibu dengan bayi tetap dipertahankan, bahkan pada saat berjauhan, serta menghemat pendapatan ibu karena tidak perlu membeli susu formula.

Data keberhasilan menyusui pada ibu bekerja di Indonesia belum ada, namun dari SDKI 2007 didapatkan data bahwa 95% balita di Indonesia pernah mendapatkan ASI, 44% bayi baru lahir mendapat ASI dalam 1 jam setelah lahir dan 62% bayi mendapat ASI pada hari pertama namun hanya 32% bayi yang mendapatkan ASI eksklusif sampai 6 bulan. Data dari Ross Laboratories Mother Survey di Amerika Serikat pada tahun 2002 menyebutkan bahwa 69% ibu bekerja penuh (full time), 72,9% ibu bekerja paruh waktu (part-time), dan 69% ibu tidak bekerja pernah melakukan inisiasi menyusui. Namun saat bayi usia 5-6 bulan, hanya 27,1% ibu bekerja penuh, 36,8% dari ibu bekerja paruh waktu, dan 35,2% ibu tidak bekerja yang masih menyusui anaknya.

Tingginya tingkat pendidikan ibu, lama bekerja kurang dari 20 jam sehari, adanya dukungan keluarga, adanya dukungan perusahaan dalam hal penyediaan tempat penitipan anak di tempat kerja, ruangan khusus untuk memerah ASI, adanya waktu istirahat yang cukup untuk memerah ASI serta ibu lebih sering menyusui saat tidak bekerja merupakan faktor pendukung keberhasilan pemberian ASI eksklusif.

Keberhasilan dalam memberikan ASI eksklusif pada ibu bekerja sangat tergantung dari lingkungan terutama dukungan dari suami, anggota keluarga lain, rekan sekerja dan komunitas sehingga ibu dapat dengan nyaman memberikan ASI serta mengasuh anaknya sambil bekerja (Suradi, 2014).

Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada tanggal 1 Maret 2012 dibuat dalam rangka melindungi, mendukung dan mempromosikan pemberian ASI Eksklusif sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan dukungan dari Pemerintah, Pemerintah Daerah, Fasilitas Pelayanan Kesehatan dan Tenaga Kesehatan, masyarakat serta Keluarga agar ibu dapat memberikan ASI eksklusif kepada bayi.

Melalui PP ini pemerintah mengharuskan pengurus tempat kerja (perusahaan, perkantoran milik Pemerintah, Pemda dan swasta) serta penyelenggaraan tempat sarana umum untuk mendukung program ASI eksklusif, menyediakan fasilitas khusus

untuk menyusui dan/atau memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan, membuat peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI eksklusif. Pengurus tempat kerja wajib memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja.

Tenaga kerja perempuan yang meningkat menjadi salah satu kendala dalam mensukseskan program ASI Eksklusif, hal ini karena cuti melahirkan hanya 12 minggu, dimana 4 (empat) minggu diantaranya sering harus diambil sebelum melahirkan (Suradi, 2003). Dengan demikian, ibu yang bekerja hanya dapat mendampingi bayinya secara intensif hanya 2 (dua) bulan, termasuk dalam penyusuan bayinya Setelah itu ibu harus kembali bekerja dan sering ibu terpaksa berhenti menyusui.

Faktor ibu bekerja sering menjadi faktor penting dalam kegagalan menyusui. Hal ini ditunjukkan oleh hasil studi yang dilakukan Old (2000) tentang perilaku menyusui dari 140 sampel yang terbagi 2 kelompok (75,4% kelompok kontrol dan 73,2% kelompok intervensi) dimana ditemukan responden yang tidak bekerja menyusui jumlahnya 3 (tiga) kali responden yang bekerja dan tetap menyusui. Di daerah perkotaan dimana relative lebih banyak ibu yang bekerja untuk mencari nafkah mengakibatkan ibu tidak dapat menyusui bayinya dengan baik dan teratur. Hal ini menjadi signifikan karena situasi tempat bekerja belum mendukung praktik pemberian ASI, misalnya; tidak tersedianya tempat memerah dan menyimpan ASI, belum banyak tersedia atau tidak adanya tempat penitipan bayi agar ibu pekerja dapat menyusui bayinya pada saat-saat tertentu (Tumbelaka (1977) dalam Diharjo, 1998).

Wilayah kabupaten Pekalongan memiliki banyak perusahaan industri tekstil. Karyawan perusahaan-perusahaan tersebut terdiri atas karyawan laki-laki dan perempuan, termasuk di dalamnya yang sedang menyusui. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui hubungan dukungan keluarga dan perusahaan terhadap kinerja ibu

menyusui yang bekerja di wilayah Kabupaten Pekalongan tahun 2016.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dan dukungan perusahaan dengan kinerja ibu menyusui yang bekerja di wilayah Kabupaten Pekalongan.

## II. LANDASAN TEORI

### a. Dukungan Keluarga

Freidman (2016) mendefinisikan keluarga sebagai dua atau lebih individu yang bekerja sama dengan ikatan saling berbagi dan kedekatan emosi dan keluarga adalah unit yang terdiri dari ayah, ibu, dan anak-anak mereka dan memperlihatkan pembagian kerja menurut jenis kelamin.

Dukungan keluarga didefinisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional dan berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Cara untuk meningkatkan efektivitas keberadaan atau sumber potensial terdapatnya dukungan dari keluarga yang menjadi prioritas penelitian. Komponen-komponen dukungan keluarga terdiri dari :

#### 1. Dukungan pengharapan

Dukungan pengharapan meliputi pertolongan pada individu untuk memahami kejadian depresi dengan baik dan juga sumber depresi dan strategi koping yang dapat digunakan dalam menghadapi stressor. Dukungan ini juga merupakan dukungan yang terjadi bila ada ekspresi penilaian yang positif terhadap individu. Individu mempunyai seseorang yang dapat diajak bicara tentang masalah mereka, terjadi melalui ekspresi pengharapan positif individu kepada individu lain, penyemangat, persetujuan terhadap ide-ide atau perasaan seseorang dan perbandingan positif seseorang dengan orang lain, misalnya orang

yang kurang mampu. Dukungan keluarga dapat membantu meningkatkan strategi coping individu dengan strategi-strategi alternatif berdasarkan pengalaman yang berfokus pada aspek-aspek yang positif.

## 2. Dukungan nyata

Dukungan ini meliputi penyediaan dukungan jasmaniah seperti pelayanan, bantuan finansial dan material berupa bantuan nyata (instrumental support material support), suatu kondisi dimana benda atau jasa akan membantu memecahkan masalah praktis, termasuk di dalamnya bantuan langsung, seperti saat seseorang memberi atau meminjamkan uang, membantu pekerjaan sehari-hari, menyampaikan pesan, menyediakan transportasi, menjaga dan merawat saat sakit ataupun mengalami depresi yang dapat membantu memecahkan masalah. Dukungan nyata paling efektif bila dihargai oleh individu dan mengurangi depresi individu. Pada dukungan nyata keluarga sebagai sumber untuk mencapai tujuan praktis dan tujuan nyata.

## 3. Dukungan informasi

Jenis dukungan ini meliputi jaringan komunikasi dan tanggung jawab bersama, termasuk di dalamnya memberikan solusi dari masalah, memberikan nasehat, pengarahan, saran, atau umpan balik tentang apa yang dilakukan oleh seseorang. Keluarga dapat menyediakan informasi dengan menyarankan tentang dokter, terapi yang baik bagi dirinya, dan tindakan spesifik bagi individu untuk melawan stressor. Individu yang mengalami depresi dapat keluar dari masalahnya dan memecahkan masalahnya dengan dukungan dari keluarga dengan menyediakan feed back. Pada dukungan informasi ini keluarga sebagai penghimpun informasi dan pemberi informasi.

## 4. Dukungan emosional

Selama depresi berlangsung, individu sering menderita secara emosional, sedih, cemas, dan kehilangan harga diri. Jika depresi mengurangi perasaan seseorang akan hal dimiliki dan dicintai. Dukungan emosional memberikan individu perasaan nyaman, merasa dicintai saat mengalami depresi, bantuan dalam bentuk semangat,

empati, rasa percaya, perhatian sehingga individu yang menerimanya merasa berharga. Pada dukungan emosional ini keluarga menyediakan tempat istirahat dan memberikan semangat.

## b. Dukungan Perusahaan

Riset telah membuktikan bahwa laktasi adalah cara memberikan nutrisi pada bayi yang paling optimum untuk periode awal kehidupan. Guna memastikan anak-anak menerima perlakuan terbaik yang paling dimungkinkan, kaum ibu yang bekerja harus mendapatkan dukungan dalam proses menyusui di tempat kerja.

Peraturan Pemerintah nomor 33 tahun 2012 tentang jaminan pelaksanaan pemberian ASI Eksklusif mewajibkan setiap manajer di tempat kerja dan administrator fasilitas publik untuk memberlakukan peraturan internal yang mendukung dan membantu keberhasilan program pemberian ASI. Peraturan internal yang sedemikian menunjukkan dukungan perusahaan terhadap pemberian ASI dan memungkinkan perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan tempat kerja ramah laktasi melalui sarana-sarana sebagai berikut:

1. Membangun fasilitas yang layak di tempat kerja untuk kaum ibu yang bekerja agar dapat menyusui/ memompa ASI di ruang menyusui
2. Memberi kesempatan pada kaum ibu yang bekerja untuk memberikan/ memerah ASI selama jam kerja
3. Memastikan bahwa cuti melahirkan selama 3 bulan lebih bersifat fleksibel. Tidak selamanya harus diambil 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, tetapi disarankan bahwa cuti melahirkan disesuaikan dengan masa-masa yang mendekati waktu melahirkan, berdasarkan surat rujukan yang dikeluarkan oleh dokter, dengan demikian hal ini akan memungkinkan ibu untuk memiliki lebih banyak waktu untuk menyusui setelah melahirkan dan untuk mempersiapkan ibu kembali bekerja.

### C. Kinerja

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tentang pengertian atau definisi dari kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (pegawai) karena kinerja individual pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan-kegagalan suatu organisasi. Ada empat (4) karakteristik kualitas kerja, yaitu: (1) tingkat kompetensi (knowledge, skill, abilities, dan experience), (2) komitmen terhadap organisasi, (3) cost- effectiveness dalam setiap aktivitasnya, dan (4) congruence of goals, yaitu keselarasan antara pencapaian tujuan pribadi pegawai dengan tujuan organisasi.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan. Oleh karena itu menurut model partner-lawyer Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Rivai, berpendapat bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan; kebutuhan dan sikap, (d) persepsi terhadap tugas, (e) imbalan internal dan eksternal, (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan.

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial ekonomi, dan demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
- b. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, attitude, personality, pembelajaran, kepribadian, dan motivasi.

- c. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi, dan job design.

Faktor internal terbagi menjadi dua, yaitu a.) karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja, dan masa kerja. b.) sikap terhadap tugas, pengetahuan, motivasi, dan tanggung jawab, serta kebutuhan terhadap imbalan. Faktor eksternal berupa sosial ekonomi, demografi, geografi (lingkungan kerja), aseptabilitas, aksesibilitas, beban kerja, dan oerorganisasi (pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas).

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analitik, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan hubungan dukungan keluarga dan dukungan perusahaan dengan kinerja ibu menyusui yang bekerja di wilayah Kabupaten Pekalongan dengan menggunakan pendekatan cross sectional, yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat dengan cara pendekatan atau pengumpulan data sekaligus dalam suatu saat, yang dilakukan dengan membagikan kuesioner pada subjek penelitian penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan yang sedang menyusui di 4 perusahaan tekstil di wilayah Kabupaten Pekalongan sejumlah 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan total sampling, dimana semua populasi terjangkau yang masuk dalam kriteria inklusi seluruhnya dijadikan subjek penelitian. Pada saat penelitian terdapat 9 orang yang tereksklusi dikarenakan 5 orang cuti melahirkan dan 4 orang tidak bersedia menjadi subyek penelitian sehingga didapatkan subyek penelitian sejumlah 31 orang.

Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang mencakup kuesioner tentang karakteristik responden, dukungan keluarga, dukungan perusahaan, serta kinerja. Metode yang digunakan dengan menggunakan angket dimana kuesioner dibagikan pada responden dan pimpinan responden pada perusahaan tempat responden bekerja.

Rancangan analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis bivariat untuk

mengetahui hubungan variabel dukungan keluarga dengan kinerja ibu menyusui yang bekerja, dan hubungan variabel dukungan perusahaan dengan kinerja ibu menyusui yang bekerja menggunakan uji chi square karena data yang disajikan merupakan data kategorik.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil harus jelas dan ringkas. Diskusi harus mengeksplorasi signifikansi dari hasil penelitian, tidak mengulanginya lagi. Hindari kutipan luas dan diskusi penelitian yang sudah pernah di terbitkan.

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Subyek Penelitian

| No. | Karakteristik                        | f  | (%)   |
|-----|--------------------------------------|----|-------|
|     | Kinerja                              |    |       |
|     | Kurang                               | 13 | 41,94 |
|     | Baik                                 | 18 | 58,06 |
| 2.  | Dukungan Perusahaan                  |    |       |
|     | Kurang                               | 13 | 41,94 |
|     | Baik                                 | 18 | 58,06 |
| 3.  | Dukungan Keluarga                    |    |       |
|     | Kurang                               | 9  | 29,03 |
|     | Baik                                 | 22 | 70,97 |
| 4.  | Pengetahuan                          |    |       |
|     | Kurang                               | 9  | 29,03 |
|     | Baik                                 | 22 | 70,97 |
| 5.  | Usia Ibu                             |    |       |
|     | < 25 tahun                           | 20 | 64,52 |
|     | 25-35 tahun                          | 10 | 32,26 |
|     | > 35 tahun                           | 1  | 3,23  |
| 6.  | Masa Kerja                           |    |       |
|     | ≤ 5 tahun                            | 10 | 32,26 |
|     | > 5 tahun                            | 21 | 67,74 |
| 7.  | Gaji                                 |    |       |
|     | ≤ 1 juta                             | 5  | 16,13 |
|     | > 1 juta                             | 26 | 83,87 |
| 8.  | Pendidikan terakhir                  |    |       |
|     | Pendidikan menengah bawah (SD & SMP) | 15 | 48,39 |
|     | Pendidikan menengah atas (SMU & PT)  | 16 | 51,61 |
| 9.  | Status Menyusui                      |    |       |
|     | Eksklusif                            | 1  | 3,23  |
|     | Tidak Eksklusif                      | 30 | 96,77 |
| 10. | Pengalaman memberikan ASI            |    |       |
|     | Belum Pernah                         | 17 | 53,33 |
|     | Pernah                               | 7  | 23,33 |
|     | Tidak Pernah                         | 7  | 23,33 |

**Tabel 2.** Analisis Dukungan Keluarga terhadap Kinerja Ibu Menyusui yang Bekerja

| Kinerja | Dukungan keluarga |       |      |       | F  | %   | p value |
|---------|-------------------|-------|------|-------|----|-----|---------|
|         | Kurang            |       | Baik |       |    |     |         |
|         | F                 | %     | F    | %     |    |     |         |
| Kurang  | 4                 | 30,77 | 9    | 69,23 | 13 | 100 | 0.856   |
| Baik    | 5                 | 27,78 | 13   | 72,22 | 18 | 100 |         |
| Total   | 9                 | 29,03 | 22   | 70,97 | 31 | 100 |         |

**3. Analisis** Dukungan Perusahaan terhadap Kinerja Ibu Menyusui yang Bekerja

| Kinerja | Dukungan perusahaan |       |      |       | F  | %   | p value |
|---------|---------------------|-------|------|-------|----|-----|---------|
|         | Kurang              |       | Baik |       |    |     |         |
|         | F                   | %     | F    | %     |    |     |         |
| Kurang  | 7                   | 53,86 | 6    | 46,15 | 13 | 100 | 0.008   |
| Baik    | 6                   | 33,33 | 12   | 66,67 | 18 | 100 |         |
| Total   | 13                  | 41,94 | 18   | 58,06 | 31 | 100 |         |

**Tabel 4.** Analisis Dukungan Perusahaan dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja Ibu Menyusui yang Bekerja

| Variabel            | P Value | OR   | RR   | Δ CI 95%     |
|---------------------|---------|------|------|--------------|
| Dukungan Perusahaan | 0.008   | 7,87 | 2,53 | 1,24 – 5, 23 |
| Dukungan Keluarga   | 0.856   | 1,15 | 1,06 | 0,17 – 7,16  |

Roesli (2004) menyatakan bahwa dukungan keluarga merupakan faktor eksternal yang paling besar pengaruhnya terhadap keberhasilan ASI eksklusif. Adanya dukungan keluarga terutama suami maka akan berdampak pada peningkatan rasa percaya diri atau motivasi dari ibu dalam menyusui. Pada penelitian ini didapatkan hasil tidak adanya hubungan antara dukungan keluarga dengan kinerja ibu menyusui, dimana terdapat 9 responden dengan dukungan keluarga kurang, terdapat 5 responden memiliki kinerja baik (55,55%). Hal ini dapat dimungkinkan bahwa kinerja ibu menyusui tidak hanya dipengaruhi dukungan dari keluarga karena keluarga lebih pada memberikan bantuan terhadap pengasuhan anak saat ibu bekerja, namun kinerja ibu akan lebih baik bila ibu juga mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam bentuk kebijakan yang memberikan

peluang pada ibu untuk dapat tetap menyusui walaupun ibu kembali bekerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar ibu bekerja (96,77%) tidak memberikan ASI secara eksklusif, dimana pada saat ibu sudah kembali bekerja ibu telah memberikan bayinya prelaktal feed. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena bekerja bukanlah alasan untuk ibu tidak menyusui bayinya secara eksklusif. Pendidikan kesehatan tentang manajemen laktasi khususnya bagaimana manajemen laktasi pada ibu bekerja perlu diberikan agar ibu tetap memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan ASI secara eksklusif walaupun ibu telah kembali bekerja.

Hasil analisis dengan uji chi square didapatkan p value 0,008 ( $>0,05$ ), hal ini memperlihatkan terdapat hubungan yang bermakna antara dukungan perusahaan dengan kinerja ibu yang menyusui. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Murtagh (2011) bahwa seorang ibu yang telah memulai bekerja bila kondisi di tempat kerja memungkinkan akan mendorong ibu untuk terus menyusui bayinya. Seperti halnya disampaikan oleh Roesli bahwa dukungan pihak manajemen akan mempengaruhi motivasi ibu dalam menyusui bayinya. Kinerja ibu yang menyusui dipengaruhi dukungan perusahaan antara lain dari masa kerja ibu yang sebagian besar dengan masa kerjalebih dari 5 tahun, usia di bawah 25 tahun, gaji sesuai dengan upah minimum regional (UMR), serta kebijakan cuti hamil dan melahirkan selama 3 bulan, serta waktu istirahat selama 1 jam yang dapat dimanfaatkan oleh ibu untuk pulang ke rumah. Hasil analisis juga didapatkan odds ratio 7,87, artinya dukungan perusahaan yang baik dapat membuat 8 kali kinerja ibu yang menyusui menjadi lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan seluruh perusahaan yang menjadi tempat penelitian telah menerapkan peraturan yang mendukung ibu untuk menyusui, namun masih didapatkan ibu yang tidak menyusui bayinya secara eksklusif. Hal ini dimungkinkan karena kurangnya pemahaman ibu mengenai manajemen laktasi pada ibu bekerja. Sebagian di antara ibu menganggap repot untuk memerah ASI dan memberikan bayinya ASI perah, serta

kekhawatiran bila menyusui saat waktu istirahat akan mempengaruhi produksi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan perlu diadakannya pemberian informasi pada ibu yang bekerja mengenai bagaimana manajemen laktasi ibu bekerja dan upaya memperbanyak produksi ASI.

## V. KESIMPULAN

Hasil penelitian hubungan dukungan keluarga dan dukungan perusahaan dengan kinerja ibu menyusui yang bekerja didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Hasil analisis dengan uji Chi square didapatkan p value 0,856 ( $>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara dukungan keluarga dengan kinerja ibu yang menyusui.
2. Hasil analisis dengan uji chi square didapatkan p value 0,008 ( $>0,05$ ), hal memperlihatkan terdapat hubungan yang bermakna antara dukungan perusahaan dengan kinerja ibu yang menyusui dengan odds ratio 7,87, artinya dukungan perusahaan yang baik dapat membuat 8 kali kinerja ibu yang menyusui menjadi lebih baik.

Saran bagi tenaga kesehatan, khususnya bidan dapat memberikan motivasi dan informasi pada ibu bahwa walaupun ibu bekerja tetap dapat menyusui secara eksklusif sejak masa kehamilan, bagi pimpinan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebijakan pada karyawan khususnya karyawan perempuan sehingga memudahkan dalam memberikan ASI pada bayinya, serta perlu disediakan ruang laktasi yang memudahkan ibu untuk memerah ASI di antara jam kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Diharjo, K, Riyadi, S., & Media, Y. Masalah di seputar perilaku pemberian ASI secara eksklusif, Majalah Kesehatan Masyarakat Indonesia, XXVI, April No. 3, 1998.
- Friedman, MM. Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Rise Teori dan Praktik. Edisi 5. EGC. Jakarta; 2016
- Ilyas Y. Kinerja teori, penilaian, dan penelitian. Jakarta: FKUI. 1999.

- Murtagh,L, dan Moulton, AD. Working mothers, breastfeeding, and the law. American Journal of Public Health. Februari 2011.
- Notoatmodjo, S. Metodologi penelitian kesehatan. Rineka cipta. Jakarta; 2012.
- Nursalam. Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan. Salemba. Jakarta: 2003.
- Old. Maternal newborn nursing: a family and community based approach. 6th.ed. Philadelphia: Prentice Hall. 2000.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 33 tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif.
- Sedarmayanti. Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen PNS. Cetakan pertama. PT Refika Aditama. Bandung; 2007.
- Roesli, U. ASI eksklusif. Gramedia. Jakarta; 2000.
- Suradi, S, dkk. Indonesia Menyusui. IDAI. 2014.
- Sri Rejeki, Pengalaman Menyusui Eksklusif Ibu Bekerja di Wilayah Kendal Jawa Tengah. Media Ners, Volume 2, Nomor1, Mei 2008, hlm 1 -44.