



## **Ketersediaan Ruang Laktasi terhadap Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Bekerja : *Scoping Review***

**Ria Muji Rahayu<sup>1</sup>, Asri Hidayat<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>Akademi Kebidanan Wira Buana, Kota Metro, Lampung, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Aisyiyah Yogyakarta, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

### **Abstrak**

Ibu bekerja yang menyusui menunjukkan kecenderungan ibu berhenti menyusui lebih awal atau tidak menyusui bayinya. Hal ini salah satunya disebabkan tidak tersedianya fasilitas ruang laktasi di tempat ibu bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bukti tentang ketersediaan ruang laktasi terhadap pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja. Metode yang digunakan adalah *Scoping review* menggunakan ceklist PRISMA-ScR. Penulis menggunakan kerangka Arksey dan O'Malley. Alat pencarian di database Proquest, Pubmed dan EBSCO dilakukan untuk mencari artikel mulai dari 2016-2021, original artikel, artikel dalam bahasa inggris (*full text* dan *open access*). Seleksi review dan karakterisasi dilakukan dengan penilaian *critical appraisal* menggunakan *The Joanna Briggs Institute* (JBI). Dari 1.054 artikel yang berpotensi relevan, 9 artikel digunakan. Penelitian berasal dari 5 negara yang berbeda dengan metode kuantitatif dan kualitatif digunakan pada penelitian ini. Hasilnya disajikan dalam dua tema, yaitu ibu bekerja yang berhenti menyusui dan faktor resiko penyebab ibu bekerja yang berhenti menyusui. Kesimpulan studi ini mengungkapkan sebagian ibu berhenti menyusui dikarenakan tidak tersedianya fasilitas untuk mendukung ibu menyusui di tempat kerja. Oleh karena itu, ibu bekerja membutuhkan tempat yang mendukung dan nyaman untuk memfasilitasi ibu menyusui ibu bekerja.

**Kata Kunci:** ASI eksklusif, ibu bekerja, ruang laktasi.

### **Abstract**

*Exclusive breastfeeding is giving only breast milk to infants up to the age of 6 months which is useful for the growth and development of babies. Aims this research to explore evidence regarding the availability of lactation rooms for exclusive breastfeeding for working mothers. Method use Scoping review using the PRISMA-ScR checklist. The author uses the framework of Arksey and O'Malley. Search tools in the Proquest, Pubmed and EBSCO databases are carried out to search for articles ranging from 2016-2021, original articles, articles in English (full text and open access). Review selection and characterization were carried out by means of critical appraisal using The Joanna Briggs Institute (JBI). Out of 1054 potentially relevant articles, 9 articles were used. The research came from 5 different countries with quantitative and qualitative methods used in this study. The results are presented in two themes are working mothers who stop breastfeeding and risk factors that cause working mothers to stop breastfeeding. Conclusion: Our study revealed that some mothers stopped breastfeeding due to the unavailability of facilities to support breastfeeding mothers in the workplace. Therefore, working mothers need a supportive and comfortable place to facilitate breastfeeding mothers for working mothers.*

**Keywords:** Exclusive breastfeeding, working mother, lactation rooms.

**Korespondensi\*:** Asri Hidayat, 2Universitas Aisyiyah Yogyakarta, Jl. Ringroad Barat No.63, Nogotirto, Kec. Gamping, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia, E-mail: [hidayat\\_asri@yahoo.co.id](mailto:hidayat_asri@yahoo.co.id)

<https://doi.org/10.33221/jikm.v12i01.1886>

Received : 19 April 2022 / Revised : 12 Oktober 2022 / Accepted : 2 Desember 2022

Copyright © 2023, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, p-ISSN: 2252-4134, e-ISSN: 2354-8185

## Pendahuluan

Pemberian ASI eksklusif direkomendasikan selama 6 bulan pertama kehidupan bayi tanpa makanan tambahan apapun, setelah 6 bulan diberi makanan pendamping, dan sampai usia 2 tahun ASI dilanjutkan guna meningkatkan status gizi agar menurunkan angka kematian anak.<sup>1</sup> Dari data Profil Kesehatan Provinsi Lampung, diketahui bahwa cakupan ASI eksklusif tahun 2019 sebesar 69,3%. Angka ini masih di bawah target yang diharapkan yaitu 80%.<sup>2</sup> Seorang perempuan menyusui mengharuskan dirinya untuk mengeluarkan ASI sepanjang hari, baik dengan menyusui maupun memompa ASI guna menghindari penumpukan ASI.<sup>3</sup> Sebagai pekerja, seorang perempuan mengalami kesulitan untuk mencapai ASI eksklusif selama 6 bulan dikarenakan waktu cuti hamil yang sedikit, serta ibu yang bekerja menghentikan menyusui secara dini dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman memompa ASI dan cara penyimpanannya.<sup>4</sup> Selain itu, terdapat kendala seperti kurangnya lingkungan yang higienis dan peralatan yang diperlukan seperti pompa ASI dan botol, serta pendingin untuk penyimpanan yang aman.<sup>5</sup>

Penelitian tentang ibu bekerja yang menyusui menunjukkan kecenderungan ibu berhenti menyusui lebih awal atau tidak menyusui bayinya.<sup>6</sup> Didapatkan prevalensi ibu bekerja di Kota Dukem, Ethiopia yang menghentikan menyusui ASI eksklusif pada 3 bulan pertama mencapai lebih dari 75,7%.<sup>7</sup> Faktor-faktor yang menjadi penghalang dalam melanjutkan menyusui adalah lingkungan kerja fisik yang tidak memiliki ketersediaan dan aksesibilitas ruang laktasi,

persepsi sosial tentang menyusui seperti kesulitan dalam memompa, rasa bengkak dan sakit pada payudara serta terganggunya pengeluaran ASI disebabkan tekanan waktu, karakteristik lingkungan kerja, dan waktu cuti laktasi yang terlalu pendek.<sup>8</sup> Penelitian lain yang juga menyebutkan bahwa ketersediaan ruang laktasi sebagai faktor lingkungan dan kualitas lingkungan, seperti udara, kenyamanan suhu, pencahayaan juga aspek alam, estetika berpengaruh pada psikologis ibu menyusui. Ibu bekerja dalam menyusui mempunyai banyak tantangan yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam memberikan ASI eksklusif.<sup>9</sup>

Penulis menyadari bahwa semua pengetahuan tentang keberhasilan menyusui ASI Eksklusif pada ibu bekerja tidak dapat diterapkan secara keseluruhan karena perbedaan peraturan di setiap lingkungan kerja. Selain itu, perlunya bukti untuk membangun pendekatan yang lebih baik mengenai pentingnya ketersediaan ruang laktasi terhadap pemberian ASI Eksklusif pada ibu bekerja. Sehingga penulis menggunakan *scoping review* untuk memetakan literatur, menggali informasi mengenai pengaruh ruang laktasi pada keberhasilan pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja.

## Metode

*Systematic review* ini disusun menggunakan *framework Population, Exposure, Outcomes, dan Study Design* (PEOS). Adapun kondisi pada penelitian ini adalah ketersediaan ruang laktasi terhadap pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja. Berdasarkan keadaan di atas, tabel kerangka kerja PEOS adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.** Framework PEOS

<i>P</i> ( <i>Population</i> )	<i>E</i> ( <i>Exposure</i> )	<i>O</i> ( <i>Outcomes</i> )	<i>S</i> ( <i>StudyDesign</i> )
Ibu menyusui	Ruang laktasi	ASI Eksklusif	Studi apapun yang berkaitan dengan ruang laktasi terhadap pemberian ASI Eksklusif pada ibu bekerja

Kriteria artikel yang akan dicari dan akan digunakan sebagai sumber *scoping review* adalah original artikel, menggunakan

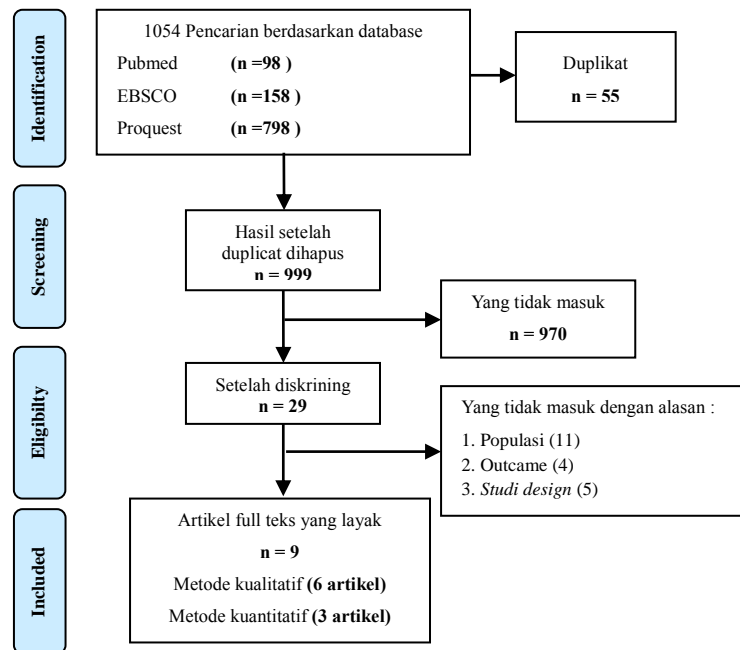
bahasa inggris (*full text* dan *open access*), terbit dari tahun 2016-2021 dan tentang ibu bekerja yang berhenti menyusui, faktor

penyebab ibu bekerja berhenti menyusui pengaruh pojok ASI dan pemberian ASI Eksklusif pada ibu bekerja. Pencarian artikel menggunakan database *Proquest, Pubmed* dan *EBSCO*. Kata kunci yang digunakan (((((((lactation room) OR (lactation space)) OR (lactation station)) AND (exclusive breastfeeding)) OR (breastfeeding)) AND (working mothers)) OR (working moms))

OR (employed mothers).

## Hasil

Bagan ini merupakan rangkuman menyeluruh dalam bentuk *systematik review* dengan menggunakan PRISMA ceklist untuk menentukan penyeleksi studi yang telah ditemukan dan sesuai dengan tujuan dari *systematic review*.



Bagan 1. Diagram Alir PRISMA-ScR

Hasil yang didapatkan dari artikel meliputi judul artikel, negara, tujuan, pengumpulan data sampel, dan hasil disajikan dalam tabel 2. Studi didapatkan 2 tema yaitu ibu bekerja yang berhenti menyusui dan faktor penyebab ibu bekerja berhenti menyusui

### Ibu Bekerja yang Berehenti Menyusui

Prevalensi ibu bekerja yang berhenti menyusui eksklusif mencapai 75%.<sup>10</sup> Sebagian besar ibu memutuskan menyapih bayinya sebelum atau segera setelah kembali bekerja.<sup>6</sup> Dari 21 partisipan yang memiliki bayi usia <6 bulan didapatkan satu ibu (5%) telah menghentikan menyusui, 13 ibu (62%) memberikan makan campuran dan tujuh ibu (33%) tetap menyusui eksklusif.<sup>5</sup> *bergairah* Wanita dengan tekad kuat untuk menyusui, yang

memberikan ASI eksklusif selama 6 bulan; *ambivalen* Wanita, yang mulai menyusui tetapi tidak dapat mempertahankannya setelah kembali bekerja; dan *setara* Wanita yang, yang menganggap pemberian susu formula sama bergizinya dengan ASI.<sup>4</sup> Ibu yang bekerja di perkantoran memiliki prevalensi yang lebih tinggi untuk menyusui dibanding dengan ibu yang bekerja di pertanian.<sup>13</sup>

### Faktor Resiko

Terdapat beberapa penyebab penghentian pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja yang ditemukan pada artikel *scoping review* ini seperti tidak tersedianya ruang laktasi, terlalu cepat waktu cuti hamil, dukungan rekan kerja, kurangnya pengetahuan dan pengalaman dalam memeras ASI serta status HIV. Faktor yang paling berpengaruh

Tabel 2. Hasil Literature Review

No.	Penulis, Tahun	Metode	Tujuan	Partisipan/ Jumlah Sampel	Hasil
1.	Kebede <i>et al.</i> , 2021. <sup>10</sup>	Kuantitatif <i>cross sectional</i>	Mengidentifikasi penghentian ASI eksklusif dan faktor-faktor terkait	Sampel 313 menggunakan teknik stratified random sampling. Kriteria eksklusif : ibu dengan Kesulitan Pendengaran/ berbicara, ibu yang memiliki bayi dengan anomali bawaan atau mereka yang tidak dapat menyusui.	Prevalensi penghentian menyusui eksklusif adalah 75,7% (95% CI 71.0, 80,5%). Memiliki durasi singkat cuti hamil (AOR 9.3; 95% CI 3,8, 23), kurangnya waktu kerja yang fleksibel (AOR 3.0; 95% CI 1.2, 7.5), tidak memompa ASI (AOR 4,3; 95% CI 1,7, 11), kurangnya istirahat laktasi (AOR 6.7; 95% CI 3,14.5) dan tempat kerja jauh dari anaknya (AOR 3.1; 95% CI 3.1, 6.3).
2.	Van Dellen <i>et al.</i> , 2021. <sup>3</sup>	Kualitatif	Untuk mengetahui bagaimana ruang laktasi mempengaruhi kepuasan dan persepsi ibu menyusui.	511 ibu menyusui, yang bekerja di berbagai organisasi Belanda. Para ibu direkrut melalui halaman Facebook dari situs web menyusui Belanda yang populer pada bulan Juni dan Juli 2017.	Ditemukan bahwa ruang laktasi berkualitas tinggi yang dinilai secara objektif berkaitan dengan peningkatan tingkat kepuasan dengan ruang laktasi, persepsi kemudahan memerah ASI di tempat kerja, dan dukungan yang dirasakan dari supervisor dan rekan kerja untuk memerah ASI di tempat kerja.
3.	Mabaso <i>et al.</i> , 2020. <sup>6</sup>	Kualitatif	untuk pengalaman menyusui di tempat kerja dari perspektif ibu yang bekerja dan manajer senior di lingkungan pemerintah	Sampel 12 dengan snowball sampling. Kriteria inklusi untuk manajer adalah mereka telah mengawasi karyawan hamil yang kembali ke tempat kerja yang sama setelah cuti hamil. Untuk ibu, mereka yang memiliki bayi dan kembali ke tempat kerja yang sama dan menyusui bayinya dalam dua tahun terakhir.	1) Pengetahuan tentang perundang-undangan dan manfaat dukungan ASI. Sebagian besar peserta hanya tahu tentang cuti hamil empat bulan dan cuti hamil yang diatur undang-undang. 2) Persepsi dan pengalaman menyusui di tempat kerja. 3) Hambatan untuk melanjutkan menyusui, seperti tidak adanya pembicaraan tentang rencana pemberian makan bayi antara manajer dan ibu.
4.	Hentges and Eva Pilot, 2021. <sup>8</sup>	Kualitatif	Mengidentifikasi persepsi dan pengalaman ibu yang bekerja di dan faktor pendukung untuk menyusui dan memompa di tempat kerja.	Populasi adalah staf perempuan di 14 universitas. Peserta direkrut menggunakan purposive sampling dan pengambilan bola salju	Kebanyakan ibu memiliki lebih banyak pengalaman negatif daripada positif saat menyusui dan bekerja. Mereka tidak dapat menjalankan haknya sebagai pekerja menyusui karena ruang laktasi yang tidak layak dan tidak dapat diakses, kurangnya komunikasi dan penyediaan informasi, kurangnya kesadaran orang lain, jam kerja yang tidak fleksibel dan beban kerja yang tidak disesuaikan.

Tabel 2. (lanjutan)

No.	Penulis, Tahun	Metode	Tujuan	Partisipan/ Jumlah Sampel	Hasil
5.	Ickes, S.B et al., 2021. <sup>5</sup>	Kuantitatif cross section	Mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi EBF selama 6 bulan pada ibu yang bekerja di pertanian komersial dan pariwisata	Ibu dari bangsal bersalin dan klinik imunisasi di tiga pusat kesehatan. kriteria inklusi, mereka saat ini bekerja (termasuk selama cuti hamil) di sebuah peternakan bunga komersial atau hotel dan memiliki anak di bawah 12 bulan.	Di antara ibu dengan anak di bawah 6 bulan (n = 21), satu (5%) telah menghentikan BF, sebagian besar (n = 13, 62%) saat ini mempraktikkan pemberian makan campuran dan tujuh (33%) melaporkan EBF.
6.	Sulaiman, Z., 2017. <sup>4</sup>	Kualitatif	Mengeksplorasi hubungan antara waktu kembali bekerja dan keyakinan dan praktik menyusui di kalangan wanita di perkotaan Malaysia.	Kriteria : usia 18 tahun ke atas; bekerja; bayi berusia antara 6 dan 24 bulan pada saat wawancara mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris atau Melayu; sehat; dan meleak. Menggunakan metode purposive sampling; mencapai kejenuhan setelah 40 wanita.	Ada tiga tipologi utama bagaimana partisipan memandang menyusui, yang mencerminkan praktik pemberian makan bayi mereka. Bergairah, wanita dengan tekad kuat untuk menyusui, yang memberikan ASI eksklusif selama 6 bulan; Ambivalen, wanita yang mulai menyusui tetapi tidak dapat mempertahankannya setelah kembali bekerja; dan Setara, Wanita yang menganggap pemberian susu formula sama bergizinya dengan ASI.
7.	Roychoudhury et al., 2019. <sup>11</sup>	Mix methode	Mengidentifikasi hubungan antara praktik menyusui ibu yang bekerja dan status pekerjaan mereka	84 ibu dengan anak di bawah 18 bulan menggunakan multistage sampling dan probability proportional to size sampling, dipilih secara acak. Penelitian kualitatif menggunakan purposive sampling dan snowball sampling.	Pekerjaan terkait pertanian berhubungan positif dengan inisiasi menyusui dini (AdjOR 1,32, 95% CI 1,15, 1,51), menyusui saat ini (AdjOR 1,76, 95% CI 1,41, 2,20), pernah menyusui (AdjOR 1,69, 95% CI 1,09, 2,62), ASI eksklusif (AdjOR 1,30, 95% CI: 1,04, 1,62), dan ASI predominant (AdjOR 1,72, 95% CI 1,44, 2,05).
8.	Gebrekidan, Plummer and Hall., 2021. <sup>12, 13</sup>	Kualitatif	Untuk mengeksplorasi sikap dan pengalaman perempuan tentang EBF ketika mereka kembali bekerja. Ibu-ibu yang memiliki bayi kurang dari 12 bulan.	20 Ibu yang bekerja penuh waktu di luar rumah dan memiliki bayi berusia 12 bulan atau lebih muda. kriteria eksklusi : Ibu yang bekerja dalam kontrak, kasual dan paruh waktu atau menjalankan bisnis mereka sendiri	Pengetahuan dan sikap ibu terhadap menyusui, kondisi tempat kerja dan pekerjaan serta dukungan yang diterima di rumah ditemukan menjadi faktor utama yang menentukan durasi EBF di antara wanita yang bekerja. Peserta melaporkan bahwa dukungan keseluruhan yang diberikan kepada wanita menyusui dari majikan mereka tidak cukup untuk mempromosikan EBF.
9.	Bogale et al., 2021. <sup>13</sup>	Kualitatif	Mengeksplorasi pengalaman ibu yang bekerja berkaitan dengan menyusui, pekerjaan, dan dukungan kerja di Addis Ababa Ethiopia.	17 ibu yang diambil dari organisasi yang berbeda. Pemilihan purposive digunakan untuk memilih institusi di kota Addis Ababa dengan mem pertimbangkan lingkungan pendukung yang berbeda	Ibu yang memiliki akses ke kondisi yang mendukung di tempat kerja mereka menyatakan praktik menyusui yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik dengan pekerjaan mereka.

pada kejadian penghentian pemberian ASI Eksklusif pada ibu bekerja adalah tidak terdapatnya ruang laktasi dan kualitas ruang laktasi.<sup>3,5,6,11-13</sup>

Ibu bekerja memiliki proporsi lebih tinggi menghentikan pemberian ASI Eksklusif jika pada tempat kerja tidak menyediakan fasilitas ruang laktasi.<sup>11-13</sup> Ruang laktasi di lingkungan kerja terkait dengan kualitas kenyamanan, kebersihan lingkungan, serta waktu pemakaian dan lokasinya apakah efektif bagi ibu bekerja yang akan menyusui.<sup>3,5,6,8</sup>

Durasi waktu cuti hamil yang diberikan pada oleh tempat bekerja juga berhubungan dengan penghentian pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja. Ibu mengalami stress akibat tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan menyusui setelah kembali bekerja.<sup>4,6,8,10,12</sup> Bagi ibu yang berkomitmen tetap melanjutkan pemberian ASI juga memiliki beberapa kendala seperti keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam menyusui tidak terdapatnya peralatan memompa dan lemari es tempat penyimpanan.<sup>4-6,8,10,12</sup>

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat ibu bekerja menghentikan pemberian ASI pada bayi mereka. Persepsi ibu dalam menyusui seperti mengalami payudara bengkak dan sakit, tidak maksimalnya pengeluaran ASI dikarenakan tekanan waktu istirahat.<sup>3,4,6,8,12</sup>

Karakteristik lingkungan kerja di mana ibu bekerja dengan mayoritas rekan kerja dan atasan adalah laki-laki membuat ibu kesulitan berkomunikasi dan mendiskusikan masalah mereka. Walaupun beberapa atasan serta rekan kerja menyatakan mendukung ibu melalui jam kerja, tugas yang fleksibel serta membantu ibu saat memompa sehingga ibu tetap bisa melanjutkan pemberian ASI Eksklusif.<sup>5,6,11,13</sup>

## Pembahasan

Dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai dilema ibu bekerja yang menyusui. Ibu diharuskan memilih

antara kembali bekerja dan melimpahkan perawatan bayi mereka kepada orang lain atau tinggal di rumah untuk mengasuh anak dan kehilangan pekerjaannya. Banyak ibu saat kembali bekerja memutuskan untuk berhenti menyusui bayinya. Pada penelitian didapatkan prevalensi pemberian ASI Eksklusif pada ibu bekerja memiliki angka yang lebih rendah dibandingkan pada ibu yang tidak bekerja.<sup>14</sup>

Penelitian lain menunjukkan hubungan yang signifikan antara masalah pekerjaan dengan menyusui dan kepuasan kerja yang rendah pada wanita yang bekerja disebabkan kesulitan mengatur waktu istirahat dan ruang untuk memompa.<sup>15</sup> Sehingga, langkah untuk mendukung pemberian ASI pada ibu bekerja dapat melalui peraturan di tempat kerja, seperti ruang laktasi, waktu fleksibel untuk pemerah ASI, yang keseluruhan program menuju dukungan laktasi di tempat kerja termasuk sumber daya fisik, sumber daya organisasi, sumber daya pendidikan dan dukungan tempat kerja dengan membangun kebijakan dukungan laktasi dan mendorong dukungan atasan dan rekan kerja.<sup>16</sup> Ibu menyusui butuh ruang fisik yang memadai untuk menyusui atau penyimpanan ASI, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Sehingga, wanita merasa percaya diri dan tanpa takut diskriminasi atau stigmatisasi.<sup>17</sup>

Ibu bekerja diharapkan untuk mempertahankan menyusui eksklusif dengan bantuan baik oleh pengasuh, keluarga, dan rekan kerja.<sup>18</sup> Dalam penelitian ini, dukungan keluarga yang memadai secara signifikan terkait dengan praktik pemberian ASI eksklusif. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga dapat meningkatkan pencapaian menyusui. Anggota keluarga dapat meningkatkan kepatuhan menyusui eksklusif dengan menekankan bahwa ASI menyediakan sumber nutrisi tertinggi untuk bayi, bahkan ketika mereka kembali bekerja. Selain itu juga didukung pengetahuan, pengalaman dan faktor

tempat kerja yang menjadi faktor penting dalam pemberian ASI eksklusif oleh ibu.<sup>19</sup>

Banyaknya peraturan pemerintah yang belum mendukung ketersediaan ruang laktasi di lingkungan kerja juga berhubungan terhadap praktik menyusui ibu.<sup>10</sup> Dukungan organisasi membutuhkan kebijakan tertulis, serta pendidikan menyusui untuk ibu, atasan dan rekan kerja dalam rangka menjamin agar hak ibu menyusui terlaksana. Semua hal tersebut akan meningkatkan peluang promosi lingkungan yang mendukung ibu menyusui yaitu dengan menggunakan ruang laktasi dan memfasilitasi menyusui ramah lingkungan di tempat kerja.<sup>20</sup>

### Kesimpulan

Tidak tersedianya ruang laktasi di lingkungan ibu bekerja berkaitan dengan penghentian pemberian ASI Eksklusif pada ibu bekerja. Ruang laktasi yang baik dapat membantu ibu dan memberikan kepuasan dalam proses pemberian ASI Eksklusif. Faktor lain yang juga berkontribusi adalah tidak adanya dukungan dari suami, keluarga, rekan dan atasan kerja, serta pembuat kebijakan dalam peningkatkan kualitas dan aksesibilitas ruang laktasi di lingkungan kerja. Sehingga, dibutuhkan kerjasama banyak pihak guna memperluas cakupan ASI eksklusif terutama pada bayi dengan ibu bekerja.

### Daftar Pustaka

1. WHO and UNICEF. Global strategy for infant and young child feeding. Geneva: WHO; 2003. Available from: [http://www.paho.org/english/ad/fch/ca/GSIYCF\\_infantfeeding\\_eng.pdf](http://www.paho.org/english/ad/fch/ca/GSIYCF_infantfeeding_eng.pdf)
2. Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Profil kesehatan Lampung. Dinas Kesehatan. 2019.
3. Van Dellen A, Barbara W, Mark PM, Casper JA, Arie D. A cross-sectional study of lactation room quality and Dutch working mothers' satisfaction, perceived ease of, and perceived support for breast milk expression at work', *International Breastfeeding Journal*. 2021; 16(1), pp. 1–14. doi: 10.1186/s13006-021-00415-y.
4. Sulaiman Z, Liamputtong P, and Amir LH. Timing of return to work and women's breastfeeding practices in urban Malaysia: A qualitative study, *Health and Social Care in the Community*. 2018; 26(1), pp. 48–55. doi: 10.1111/hsc.12460.
5. Ickes SB, et al. Exclusive breastfeeding among working mothers in Kenya: Perspectives from women, families and employers. *Maternal and Child Nutrition*. 2021; 17(4), pp. 1–14. doi: 10.1111/mcn.13194.
6. Mabaso BP, Jaga A, and Doherty T. Experiences of workplace breastfeeding in a provincial government setting: a qualitative exploratory study among managers and mothers in South Africa. *International Breastfeeding Journal*. 2020; 15(1), pp. 1–11. doi: 10.1186/s13006-020-00342-4.
7. Kebede T, Kifle W, Habetmu J, Bayu BB. Exclusive breastfeeding cessation and associated factors among employed mothers in Dukem town, Central Ethiopia. *International Breastfeeding Journal*. 2020; 15(1), pp. 1–10. doi: 10.1186/s13006-019-0250-9.
8. Hentges M and Pilo, E. Making it “work”: mothers' perceptions of workplace breastfeeding and pumping at Dutch universities. *International Breastfeeding Journal*. 2021; 16(1), pp. 1–14. doi: 10.1186/s13006-021-00433-w.
9. Rose J. Never enough hours in the day: Employed mothers' perceptions of time pressure. *Australian Journal of Social Issues*. 2017; 52(2), pp. 116–130. doi: 10.1002/ajs4.2.
10. Kebede EM. Breastfeeding and employed mothers in Ethiopia: legal protection, arrangement, and support. 2021; 2, pp. 10–13.
11. Roychoudhury N, et al. Assessment of Nutritional Status of Under-5 Children in A Slum of Kolkata, West Bengal: A Community Based Study. *Journal of Comprehensive Health*. 2019; 7(2), pp. 23–28. Available at: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=139375201&site=ehost-live>.
12. Gebrekidan K, Plummer V, and Hall H. Attitudes and experiences of employed women when combining exclusive breastfeeding and work: A qualitative study among office workers in Northern Ethiopia. 2021; (March), pp. 1–10. doi: 10.1111/mcn.13190.
13. Bogale F, et al. Employed mothers' breastfeeding: Exploring breastfeeding experience of employed mothers in different work environments in Ethiopia. 2021; pp. 1–16. doi: 10.1371/journal.pone.0259831.
14. Tadesse F, et al. Exclusive breastfeeding and maternal employment among mothers of infants from three to five months old in the Fafan zone, Somali regional state of Ethiopia: a comparative cross-sectional study. 2019; pp. 1–9.
15. Whitley MD, et al. HHS Public Access. 2021;

- 62(8), pp. 716–726. doi: 10.1002/ajim.22989. Workplace.
16. Vilar-Compte M, et al. Breastfeeding at the workplace: a systematic review of interventions to improve workplace environments to facilitate breastfeeding among working women. *International Journal for Equity in Health*. 2021; 20(1). doi: 10.1186/s12939-021-01432-3.
  17. Id KG, et al. Exclusive breastfeeding continuation and associated factors among employed women in North Ethiopia: A cross-sectional study. 2021; pp. 1–16. doi: 10.1371/journal.pone.0252445.
  18. Horwood C, et al. Attitudes and perceptions about breastfeeding among female and male informal workers in India and South Africa. 2020; pp. 1–12.
  19. Abekah-nkrumah G, et al. Examining working mothers' experience of exclusive breastfeeding in Ghana. 2020; 0, pp. 1–10.
  20. Kristina E, Syarif I, dan Lestari Y. Determinan pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja di Instansi Pemerintah Kabupaten Bungo Provinsi Jambi', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 2019; 19(1), p. 71. doi: 10.33087/jiubj.v19i1.