



## Keberlanjutan Menyusui Eksklusif pada Buruh Wanita Industri dan Faktor yang Berhubungan

**Siti Rahmah Hidayatullah Lubis**

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

### Abstrak

Menyusui merupakan hal alamiah yang dialami sesudah proses melahirkan. Jenis tempat kerja industri memiliki perbedaan karakteristik dalam hal jenis kerja dan sarana prasarana laktasi bagi pekerjaannya. Buruh merupakan salah satu jenis pekerja wanita yang berisiko untuk berhenti menyusui disebabkan banyaknya faktor penghambat di tempat kerja. Hambatan tersebut akan mempengaruhi keputusan mereka untuk melanjutkan menyusui secara eksklusif atau tidak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi keberlanjutan menyusui eksklusif pada buruh wanita industri dan faktor yang berhubungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif desain potong lintang. Sebanyak 68 responden penelitian adalah pekerja wanita di industri manufaktur yang mengisi kuesioner online. Penelitian dilakukan pada Juli – September 2022. Analisis dilakukan menggunakan uji *Chi-Square* untuk menguji hubungan signifikan antara variabel dukungan laktasi di tempat kerja terhadap variabel menyusui eksklusif. Hasil penelitian menemukan faktor dukungan laktasi di tempat kerja yaitu: waktu istirahat untuk pemerah ASI (nilai  $p = 0,001$ ; OR = 9,211) dan ruang laktasi (nilai  $p = 0,0004$ ; OR = 6,067) memiliki hubungan yang signifikan terhadap keberlanjutan menyusui eksklusif bagi buruh wanita di industri. Sebaiknya manajemen industri perlu mengatur waktu istirahat untuk pemerah ASI pada pekerja buruh lebih fleksibel dan menyediakan ruang laktasi yang sesuai dengan kebutuhan para buruh wanita.

**Kata Kunci:** Buruh wanita, Dukungan laktasi, Industri, Menyusui

### Abstract

Breastfeeding is a natural thing experienced after the birth process. Types of industrial workplaces have different characteristics in terms of the kind of work and lactation infrastructure for workers. Labour is one type of female worker at risk of stopping breastfeeding due to the many inhibiting factors in the workplace. These barriers will affect their decision to continue breastfeeding exclusively or not. This study aims to identify the sustainability of exclusive breastfeeding for female workers in the industry and related factors. This study used a quantitative approach and the cross-sectional design. Sixty-eight of the respondents were female workers in the manufacturing industry who filled out a questionnaire distributed online. The study was conducted from July to September 2022. The analysis was performed using the chi-square test to examine the significant relationship between work shift variables, time flexibility, and lactation space on exclusive breastfeeding variables. The results of the study found that breastfeeding breaks ( $p$ -value = 0,001; OR = 9,211), and lactation room ( $p$ -value = 0,0004; OR = 6,067) had a significant relationship to the continuation of exclusive breastfeeding to female workers in the industry. It is recommended management to arrange rest periods and provide lactation rooms for female workers.

**Keywords:** Labor workers, Lactation support, Industry, Breastfeeding

**Korespondensi\*:** Siti Rahmah Hidayatullah Lubis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Jl. Kertamukti No. 5, Tangerang Selatan, Banten, E-mail: [sitirahmah@uinjkt.ac.id](mailto:sitirahmah@uinjkt.ac.id)

<https://doi.org/10.33221/jikm.v12i05.2355>

Received : 1 Februari 2023/ Revised : 26 Maret 2023/ Accepted : 24 Juli 2023

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

## Pendahuluan

Pertumbuhan industri di Indonesia, diikuti juga dengan penambahan jumlah tenaga kerja wanita dari tahun ke tahun. Data Sakernas menunjukkan tren dari tahun 2018 hingga 2015 terjadi kenaikan angka angkatan kerja wanita di atas usia 15 tahun pada tahun 2018 berjumlah 48 juta orang, naik hingga tahun 2021 menjadi 52 juta orang.<sup>1</sup> Kategori usia pekerja wanita ini berada pada rentang usia produktif yaitu 15 – 49 tahun, yang mengindikasikan bahwa pekerja yang berada di kategori usia produktif, akan selaras dengan angka pekerja wanita yang berada di usia aktif reproduksi secara biologis.

Pekerja wanita memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja pria. Perlindungan terhadap hak dasar biologis terutama berkaitan dengan fungsi reproduksi pekerja wanita sudah diatur oleh pemerintah.<sup>2</sup> Hal ini penting, karena pekerja wanita memiliki peran ganda yang tidak dimiliki oleh pekerja pria yaitu dalam hal haid, hamil, melahirkan, menyusui, dan mengurus keluarga. Tempat kerja menjadi salah satu lingkungan yang ada di sekitar pekerja wanita, memiliki bahaya dan risiko bermacam-macam jenis dan tingkatannya, sehingga memiliki potensi membahayakan terutama dalam hal bahaya kesehatan reproduksi.<sup>3</sup>

Penelitian Octaviani et al. menjelaskan bahwa status seorang ibu menyusui yang juga berstatus bekerja menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap berhenti menyusui. Sulitnya kesempatan untuk memberikan ASI secara eksklusif karena adanya benturan antara kewajiban melakukan tugas dan pekerjaan.<sup>4</sup> Penelitian lain juga menguatkan bahwa peningkatan angka angkatan kerja akan berdampak kepada kesulitan para pekerja wanita untuk terus berada di dekat bayinya.<sup>4,5</sup>

Aktivitas reproduksi biologis pada pekerja wanita salah satunya adalah menyusui yang juga dilakukan dengan aktivitas pekerjaan di tempat kerja. Pekerja wanita yang menyusui umumnya akan menghabiskan sepertiga waktunya di tempat

kerja. Berkaitan dengan aspek menyusui, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mengacu kepada ketentuan WHO menetapkan bahwa periode pemberian ASI Eksklusif dimulai dari usia 0 bulan hingga usia bayi mencapai 6 bulan.<sup>6,7</sup>

Tetapi angka cakupan menyusui eksklusif di Indonesia masih rendah, terutama pada prevalensi angka menyusui eksklusif pada pekerja di industri. Menurut sebuah penelitian, prevalensi menyusui eksklusif pada pekerja buruh industri masih sangat rendah hanya sekitar 10,6%.<sup>8</sup> Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Pekerja buruh identik dengan penghasilan rendah, memiliki keterampilan dan fleksibilitas kerja yang lebih rendah, dan hak bagi pekerja yang kurang protektif. Perlu ada langkah-langkah ramah menyusui yang lebih komprehensif di tempat kerja.<sup>9</sup>

Penelitian Altamimi *et al.*, menunjukkan bahwa penyebab pekerja wanita berhenti menyusui secara dini adalah 30% merasa ASI tidak mencukupi dan 21% menyatakan cuti melahirkan akan habis, dan tidak ada tempat untuk memerah ASI di tempat kerja.<sup>10</sup> Penelitian lain menambahkan bahwa faktor determinan frekuensi memerah ASI di tempat kerja sebanyak 23 kali akan meningkatkan keberlanjutan menyusui eksklusif pada pekerja wanita.<sup>11</sup>

Berbagai penelitian cukup beragam terkait determinan keberlanjutan menyusui eksklusif pada pekerja wanita di berbagai sektor. Akan tetapi berdasarkan pengetahuan penulis dari tahun ke tahun angka keberlanjutan menyusui eksklusif terutama pada pekerja buruh wanita belum menunjukkan peningkatan yang menggembirakan. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menambah khazanah keilmuan, sehingga menjadi pertimbangan untuk menentukan dukungan menyusui di Industri terutama pada pekerja buruh wanita.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa keberlanjutan menyusui secara eksklusif di industri akan sangat dipengaruhi oleh faktor dukungan laktasi di tempat kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut,

penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran dukungan laktasi di tempat kerja demi keberlanjutan menyusui eksklusif di industri.

### Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan desain potong lintang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli-September 2022. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan instrumen yang disebar secara *online*. Populasi penelitian adalah buruh wanita yang bekerja di industri manufaktur. Penentuan kriteria inklusi penelitian adalah buruh wanita berstatus melahirkan kurun waktu 2 tahun terakhir, sedang atau pernah menyusui bayi, bersedia menjadi responden penelitian.

Peneliti menetapkan bahwa variabel yang diukur ada 2 kategori yaitu dependen dan independen. Variabel dependen adalah keberlanjutan menyusui eksklusif, sedangkan variabel independen adalah variabel di tempat kerja yaitu, shift kerja, waktu istirahat laktasi dan ruang laktasi. Pengukuran variabel tersebut dilakukan dalam waktu yang bersamaan, pada waktu yang ditentukan oleh peneliti.

Kebutuhan jumlah sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus uji hipotesis beda dua proporsi, dengan nilai proporsi menggunakan penelitian terdahulu.<sup>12</sup> Penentuan  $P1 =$  Proporsi status pekerja kasar yang memiliki pengetahuan buruk tentang laktasi (0,75), dan  $P2 =$  Proporsi status

pekerja kasar yang memiliki pengetahuan baik tentang laktasi (0,47). Power test 90% dan nilai derajat kepercayaan 5%, dengan menggunakan *software Sample Size 2.0* didapatkan jumlah sampel minimal adalah 62 orang responden. Maka jumlah sampel dibutuhkan 62 responden pada penelitian ini. Kuesioner terisi yang kembali kepada peneliti ada 68 responden yang mengisi. Sehingga total 68 responden disertakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling* dengan menyebarkan kuesioner secara online.

Analisis statistik menggunakan software statistik dengan uji *chi square* untuk melihat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Protokol penelitian ini telah diajukan *ethical clearance*-nya kepada Komisi Etik penelitian Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dan disetujui dengan nomor surat : Un.01/F.10/KP.01.1/KE.SP/06.08.017/2022.

### Hasil

Penelitian yang dilakukan secara *online*, berhasil menjangkit 68 orang responden yang bersedia untuk mengikuti penelitian dengan mengisi kuesioner. Hasil penelitian secara deskriptif menjelaskan karakteristik demografi responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Karakteristik Individu Berdasarkan Usia Ibu, Usia Anak dan Masa Kerja

Variabel	Niai rata-rata	Nilai Tengah	Standar Deviasi	Nilai Terendah-Tertinggi
Usia Ibu	30,49	29	6,64	20 - 45
Usia anak	16,62	13	14,39	1 - 60
Masa kerja	6,14	6	3,61	1 -15

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata usia responden buruh wanita di industri yang pernah atau sedang menyusui adalah 30,49 tahun, variasi 6,64 tahun. Usia termuda adalah 20 tahun dan tertua adalah 45 tahun. Untuk rata-rata usia anak yang dimiliki responden adalah 16,62 bulan, variasi 14,39

bulan. Usia termuda anak yang dimiliki adalah 1 bulan, dan tertua adalah 60 bulan. Rata-rata masa kerja responden adalah 6,14 tahun dengan variasi 3,61 tahun. Terlihat bahwa masa kerja paling pendek adalah responden bekerja sudah 1 tahun, dan paling lama adalah bekerja di industry selama 15

**Tabel 2.** Karakteristik Sociodemografi dan Karakteristik Dukungan Laktasi di Tempat Kerja Responden

Variabel	Kategori	n	%
<b>Karakteristik Sociodemografi</b>			
Jenis kelamin anak	Laki-laki	40	58,8
	Perempuan	28	41,2
Urutan lahir anak	1	36	52,9
	2	20	29,4
	3	8	11,8
	4	4	5,9
Tingkat Pendidikan	SMP	4	5,9
	SMA	46	67,6
	D1 – D3	2	2,9
	≥S1	16	23,5
Durasi Kerja	Lebih dari 8 jam /hari	62	91,2
	8 jam/hari atau kurang	6	8,8
Shift Kerja	Ya	40	58,8
	Tidak	28	41,2
Frekuensi Memerah ASI di tempat kerja	Tidak memerah ASI	43	63,2
	1 kali	6	8,8
	2 kali	7	10,3
	3 kali	12	17,6
ASI Eksklusif	Tidak	40	58,8
	Ya	28	41,2
<b>Dukungan Laktasi dari tempat Kerja</b>			
Kebijakan Laktasi	Tidak	64	94,1
	Ya	4	5,9
Waktu Istirahat untuk Laktasi	Tidak	24	35,3
	Ya	44	64,7
Ruang Laktasi	Tidak	50	73,5
	Ya	18	26,5

**Tabel 3.** Hubungan Dukungan Laktasi di Tempat Kerja terhadap Kejadian Menyusui Eksklusif

Variabel	Kategori	ASI Eksklusif				Nilai p	OR
		Tidak		Ya			
		n	%	n	%		
Kebijakan Laktasi	Tidak	38	59,4	26	40,6	1,000	1,62
	Ya	2	50	2	50		
Waktu Istirahat untuk Laktasi	Tidak	21	87,55	3	12,5	0,001	9,211
	Ya	19	43,2	25	56,8		
Ruang Laktasi	Tidak	35	70,0	15	30,0	0,004	6,067
	Ya	5	27,8	13	72,2		

tahun, dan paling lama adalah bekerja di industri selama 15 tahun. Sedangkan tabel 2 merupakan deskripsi sosiodemografi responden untuk variabel yang memiliki skala ukur kategorik.

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki anak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 orang (58,8 %), urutan lahir anak adalah yang

pertama sebanyak 36 orang (52,9 %), tingkat pendidikan ibu adalah SMA sebanyak 46 orang (67,7 %), memiliki durasi kerja lebih dari 8 jam/hari sebanyak 62 orang (91,2 %), mengalami shift kerja sebanyak 40 orang (58,8 %), tidak pernah memerah ASI di tempat kerja dominan sebanyak 43 orang (63,2 %) dan tidak memberikan ASI eksklusif pada bayinya sebanyak 40 orang

(58,8 %). Pada komponen dukungan laktasi di tempat kerja mayoritas responden tidak memiliki kebijakan laktasi di tempat kerja sebanyak 64 orang (94,1 %), mendapatkan fasilitas waktu istirahat untuk laktasi di tempat kerja sebanyak 44 orang (64,7 %), dan tidak terdapat ruang laktasi di tempat kerja sebanyak 50 orang (73,5%).

Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara variabel waktu istirahat untuk laktasi dengan keberlanjutan menyusui secara eksklusif (nilai  $p = 0,001 < 0,05$ ). Nilai OR sebesar 9,211 menunjukkan bahwa pekerja wanita di industri yang mendapatkan waktu istirahat untuk melakukan perah ASI 9 kali lebih besar akan melanjutkan pemberian ASI eksklusif dibandingkan pekerja wanita yang tidak mendapatkan fasilitas waktu istirahat untuk laktasi di tempat kerjanya. Sedangkan untuk variabel ruang laktasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel ketersediaan ruang laktasi dengan keberlanjutan menyusui eksklusif (nilai  $p = 0,004$ ). Nilai OR sebesar 6,607 berarti bahwa ibu yang bekerja di industri ketika terdapat ruang laktasi di tempat kerjanya maka 6 kali lebih besar akan melanjutkan menyusui secara eksklusif dibandingkan ibu bekerja di industri yang tidak terdapat ruang laktasi di dalamnya. Tetapi untuk variabel kebijakan laktasi tidak menunjukkan hubungan yang positif secara signifikan dengan keberlanjutan menyusui secara eksklusif (nilai  $p = 1,000 > 0,05$ ).

## Pembahasan

Industri memiliki peranan yang cukup penting dalam hal dukungan laktasi di tempat kerja bagi pekerja wanita. Peranan yang dimaksud dapat berupa membangun kebijakan laktasi, menyediakan ruang laktasi, memberikan fasilitas waktu istirahat untuk memerah ASI. Aspek kebijakan laktasi merupakan peran utama yang harus dimiliki di setiap tempat kerja untuk menjamin keberhasilan pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja. Kebijakan laktasi akan mengantarkan terbentuknya budaya yang

ramah laktasi di tempat kerja terutama di industri. Penelitian Riaz dan Condon di Pakistan menunjukkan bahwa hambatan utama bagi ibu bekerja menyusui adalah pada tingkat kebijakan terutama di tingkat perusahaan.<sup>13</sup>

Kebijakan menjadi salah satu faktor pemungkin menurut Istikomah *et al.*, dimana jenisnya terdiri dari 2 bagian yaitu, kebijakan instansi di tempat kerja, dan kebijakan atasan dalam hal dukungan untuk tetap terus menyusui.<sup>14</sup> Kebijakan laktasi juga mencakup sosialisasi, adanya alokasi dana, tenaga dan sarana yang spesifik, sehingga akan terlaksana dengan baik ketika diimplementasikan.<sup>15</sup> Sehingga pada tempat kerja yang memiliki banyak pekerja perempuan sebaiknya komponen kebijakan ditetapkan secara tertulis dan dilaksanakan dengan konsisten untuk meningkatkan pemberian ASI eksklusif pada pekerja wanitanya. Sinergitas kebijakan laktasi harusnya sejalan dengan kebijakan lainnya diperusahaan seperti kebijakan ketenagakerjaan, kesehatan dan lainnya.<sup>16</sup>

Penelitian yang juga mengkaji aspek kebijakan yang sering luput dalam implementasi di dunia kerja, menyatakan bahwa ketidakjelasan ini bermuara kepada kebijakan laktasi tidak sejalan dengan kebijakan ketenagakerjaan dan kepegawaian. Padahal waktu pemberian ASI eksklusif yang disarankan dari sisi kesehatan adalah 6 bulan, sedangkan waktu cuti melahirkan hanya disediakan selama 3 bulan.<sup>17</sup>

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kebijakan laktasi tidak memiliki hubungan dengan kejadian menyusui eksklusif pada pekerja wanita di industri. Tetapi dari hasil tabulasi silang pada variabel kebijakan laktasi bahwa pekerja industri yang tidak memiliki kebijakan laktasi di tempat kerja cenderung tidak melanjutkan pemberian ASI secara eksklusif. Hal ini sebenarnya sejalan dengan banyak penelitian, bahwa kebijakan ramah laktasi menjadi pendorong untuk ibu bekerja tetap menyusui.

Variabel istirahat untuk laktasi pada penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan akan meningkatkan risiko untuk

tetap menyusui secara eksklusif pada ibu bekerja. Keleluasaan waktu yang diberikan kepada pekerja wanita untuk dapat memerah ASI atau memberikan ASI langsung kepada anaknya ditengah-tengah jam kerja menjadi salah satu bentuk implementasi dari kebijakan laktasi di perusahaan. Hasil penelitian tersebut ternyata sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan pada tahun 2018, menunjukkan bahwa akses keleluasaan waktu bagi pekerja wanita menjadi hal yang berhubungan dengan keberlanjutan menyusui pada ibu bekerja. Mendesain waktu istirahat laktasi pada pagi hari atau siang hari, atau memanfaatkan waktu istirahat regular, membuat jadwal kerja yang fleksibel juga menjadi realisasi dari komponen variabel ini.<sup>18</sup>

Penelitian lain menambahkan, bahwa faktor waktu laktasi di tempat kerja menjadi hal yang penting untuk diberikan. Kebanyakan ibu bekerja yang memiliki bayi usia awal di bawah 6 bulan membutuhkan minimal dua kali sesi memerah ASI per hari kerja.<sup>9,19</sup> Penelitian lain menemukan hal yang sama bahwa pemanfaatan waktu istirahat untuk melakukan aktivitas laktasi menjadi faktor penting untuk keberlanjutan menyusui hingga enam bulan dan seterusnya.<sup>20</sup>

Pada penelitian ini ditemukan hubungan yang signifikan antara waktu istirahat untuk laktasi dengan menyusui eksklusif pada pekerja industri, signifikansi ini juga diperkuat dengan rasio kemungkinan yang cukup tinggi, bahwa ketika Industri menyediakan waktu istirahat diluar waktu istirahat regular untuk memerah ASI akan meningkatkan pemberian ASI secara eksklusif Sembilan kali lipat. Ibu bekerja yang akan kembali bekerja setelah selesai fase melahirkan dan berakhir cuti melahirkan akan menemukan tantangan besar ketika akan memerah ASI di tempat kerjanya. Salah satu fasilitas umum yang harus difasilitasi oleh tempat kerja adalah ketersediaan ruang laktasi bagi pekerja wanita. Karena secara umum dalam sehari di sela-sela waktu kerja, pekerja wanita ini membutuhkan beberapa kali waktu yang

dimanfaatkan untuk memerah ASI. Idealnya ruangan laktasi yang dibutuhkan memiliki karakteristik tenang, tertutup.<sup>21</sup>

Sejalan dengan penelitian dalam bentuk *literature review* dari salah satu artikel yang terjaring membahas tentang ruang laktasi, bahwa ketiadaan tempat memompa ASI yang private, nyaman akan menjadi salah satu hambatan bagi ibu bekerja untuk menyusui secara eksklusif.<sup>22</sup> Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Dellen et al. menemukan bahwa ruang laktasi yang berkualitas tinggi secara objektif akan meningkatkan kepuasan pekerja ketika menggunakan ruang tersebut, meningkatkan persepsi tentang kemudahan memerah ASI di tempat kerja dan representative dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja bagi pekerja yang memerah ASI di tempat kerja.<sup>23</sup> Penelitian yang dilakukan pada pekerja wanita di industri manufaktur elektronik China, menemukan bahwa ruang laktasi yang dirancang khusus akan meningkatkan 2,38 kali keberlanjutan menyusui lebih dari 6 bulan.<sup>24</sup> Hal ini tentu sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa ruang laktasi meningkatkan perilaku buruh pekerja di industri untuk menyusui eksklusif 6 kali lebih tinggi, dibandingkan industri yang tidak menyediakan ruang laktasi khusus. Sehingga penting bagi manajemen di suatu industri untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah menyusui dengan meningkatkan frekuensi penggunaan ruang laktasi, sehingga akan sejalan dengan laju pemberian ASI secara eksklusif yang berkelanjutan.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor dukungan laktasi dengan memberikan kesempatan waktu istirahat laktasi untuk memerah ASI pada buruh wanita akan meningkatkan kemungkinan untuk tetap melanjutkan pemberian ASI eksklusif, apalagi jika didukung dengan penyediaan ruang laktasi yang sesuai akan dapat lebih meningkatkan kemungkinan buruh wanita untuk tetap melanjutkan

pemberian ASI eksklusif.

### Saran

Peran industri dalam memberikan dukungan laktasi bagi buruh wanita industri dapat dimaksimalkan pada bagian penyediaan waktu istirahat untuk pemerah ASI dan menyediakan ruang laktasi di perusahaan. Sebaiknya manajemen industri perlu mengatur waktu istirahat untuk pemerah ASI pada pekerja buruh lebih fleksibel untuk memfasilitasi kebutuhan para buruh yang berstatus menyusui, dan pengadaan ruang laktasi yang sesuai dengan kebutuhan para buruh wanita untuk meningkatkan keberlanjutan menyusui secara eksklusif di industri dengan memperhatikan kenyamanan, tertutup dan pribadi.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang telah memberikan bantuan pendanaan sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

### Daftar Pustaka

1. Badan Pusat Statistik. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, Februari 2021. Jakarta BPS [Internet]. 2021; Available from: <https://www.bps.go.id/publication/2018/06/04/b7e6cd40aaca02bb6d89a828/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2018.html>
2. Nurjanah S, Utami RW. Menyusui Setelah Kembali Bekerja: Sistematis Review Breastfeeding After Returning To Work: Systematic Review. 2022;10:131–42.
3. Muis M, Nai'em MF, Arsin AA, Darwis AM, Thamrin Y, Hans NAP. The Effect Of Multiple Role Conflicts And Work Stress On The Work Performance Of Female Employees. *Gac Sanit*. 2021;35(1):S90–3.
4. Octaviani NA, Santi MY, Purnamaningrum YE. Tingkat Kecemasan Ibu Dan Pemberian Asi Eksklusif Pada Masa Pandemi Covid-19. *Wind Heal J Kesehat*. 2022;5(3):685–96.
5. Purnamasari A. Pemberian Air Susu Ibu Pada Ibu Bekerja. *J Borneo* [Internet]. 2017;1(1):1–11. Available from: [http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/borneo\\_sai/ntek/article/view/888](http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/borneo_sai/ntek/article/view/888)
6. Kemenkes RI, Kementerian Kesehatan RI. Profil Kesehatan Indonesia 2020 [Internet]. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2021. 139 p. Available from: <https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-Indonesia-Tahun-2020.pdf>
7. WHO. Protecting, Promoting and Supporting Breastfeeding in Facilities Providing Maternity and Newborn Services [Internet]. World Health Organization. 2017. 1–136 p. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/259386/9789241550086-eng.pdf>
8. Chen YC, Wu YC, Chie WC. Effects Of Work-Related Factors On The Breastfeeding Behavior Of Working Mothers In A Taiwanese Semiconductor Manufacturer: A Cross-Sectional Survey. *BMC Public Health*. 2006;6:1–8.
9. Thomas CL, Murphy LD, Mills MJ, Zhang J, Fisher GG, Clancy RL. Employee Lactation: A Review And Recommendations For Research, Practice, And Policy. *Hum Resour Manag Rev* [Internet]. 2021;(November 2020):100848. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2021.100848>
10. Altamimi E, Al Nsour R, Al Dalaen D, Almajali N. Knowledge, Attitude, and Practice of Breastfeeding among Working Mothers in South Jordan. *Work Heal Saf*. 2017;65(5):210–8.
11. Ibarra-Ortega A, Vásquez-Garibay EM, Larrosa-Haro A, Vizmanos-Lamotte B, Castro-Albarrán J. Factors Associated With Longer Breastfeeding Duration In Mexican Working Mothers. *Aten Primaria* [Internet]. 2021;53(7):102097. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102097>
12. Hastono SP. Analisis Data Pada Bidang Kesehatan. Jakarta: PT. Rajawali Pers; 2016.
13. Riaz S, Condon L. The experiences of breastfeeding mothers returning to work as hospital nurses in Pakistan: A qualitative study. *Women and Birth* [Internet]. 2019;32(2):e252–8. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2018.06.019>
14. Istikomah, Widayati W, Anggraeni S. Bagaimanakah Efek Dukungan Pimpinan dan Ketersediaan Pojok ASI dengan Keberhasilan ASI Eksklusif. *J Kesehat Metro Sai Wawai*. 2021;14(1):48–57.
15. Agustia N, Machmud R, Usman E. Faktor yang Berhubungan dengan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Bekerja di Kabupaten Ogan Komering Ulu. *J Kesehat Andalas*. 2019;8(3):573–82.
16. Basrowi RW, Sastroasmoro S, Sulistomo AW, Bardosono S, Hendarto A, Soemarmo DS, et al. Challenges and supports of breastfeeding at workplace in Indonesia. *Pediatr Gastroenterol Hepatol Nutr*. 2018;21(4):248–56.
17. Hambarrukmi H, Sofiani T. Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif bagi Pekerja Perempuan di Indonesia. *JMuwazah* [Internet].

- 2016;8(2):268–86. Available from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/12038/11627>
18. Angeletti MA, Llossas JR. Workplace Lactation Programs in Small WIC Service Sites: A Potential Model. *J Nutr Educ Behav* [Internet]. 2018;50(3):307-310.e1. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jneb.2017.10.001>
  19. Chen J, Xin T, Gaoshan J, Li Q, Zou K, Tan S, et al. The association between work related factors and breastfeeding practices among Chinese working mothers: A mixed-method approach. *Int Breastfeed J*. 2019;14(1):1–13.
  20. Tsai SY. Shift-work and breastfeeding for women returning to work in a manufacturing workplace in Taiwan. *Int Breastfeed J* [Internet]. 2022;17(1):1–9. Available from: <https://doi.org/10.1186/s13006-022-00467-8>
  21. AIA. Lactation Wellness Room Design. 2016;5–9. Available from: [www.aia.org/store](http://www.aia.org/store),
  22. Nurvitriana NC, Triatnawati A, Warsiti. Pemberian Asi Eksklusif: Scoping Review Mothers ' Experience In Barriers Of Exclusive Breastfeeding : Scoping Review. *Midwifery J Kebidanan* 61. 2020;6(1):38–46.
  23. Dellen SA Van, Wisse B, Mobach MP, Albers CJ, Dijkstra A. 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. *Int Breastfeed Journal, BMC*. 2021;1–14.
  24. Tsai SY. Impact of a breastfeeding-friendly workplace on an employed mother's intention to continue breastfeeding after returning to work. *Breastfeed Med*. 2013;8(2):210–6.