

## Analisis Kebijakan dan Dukungan Tempat Kerja terhadap Praktik Pemberian ASI Eksklusif bagi Ibu Bekerja : *Literatur Review*

Rahmawati\*, Indar, Wewet Savitri, Nani Aisyiyah, Herlina Mansur

<sup>1</sup> Program Studi Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Halu Oleo

<sup>2</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin

<sup>3</sup>Prodi Profesi Kebidanan Poltekkes Kemenkes Bengkulu

<sup>4</sup>prodi Profesi Bidan Universitas Respati Indonesia

<sup>5</sup>Akademi Kebidanan Sismadi

rahmawati.kdi82@aho.ac.id

### ABSTRAK

Pemberian ASI eksklusif selama enam bulan pertama kehidupan bayi sangat dianjurkan untuk kesehatan bayi dan ibu. Namun, ibu bekerja sering menghadapi kendala dalam memenuhi target ASI eksklusif akibat keterbatasan kebijakan dan dukungan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau berbagai kebijakan yang memengaruhi pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan mengumpulkan data dari berbagai artikel ilmiah terkait undang-undang kesehatan, kebijakan cuti melahirkan, dan fasilitas menyusui di tempat kerja. Hasil menunjukkan bahwa negara-negara dengan kebijakan cuti melahirkan yang lebih panjang dan fasilitas menyusui yang memadai memiliki tingkat keberhasilan ASI eksklusif yang lebih tinggi. Di sisi lain, negara-negara dengan dukungan yang minim, seperti kebijakan cuti yang singkat dan fasilitas yang tidak memadai, menunjukkan prevalensi ASI eksklusif yang rendah. Kesimpulannya, peningkatan kebijakan dan dukungan menyusui di tempat kerja dapat memfasilitasi praktik ASI eksklusif bagi ibu pekerja.

**Kata Kunci:** ASI eksklusif, kebijakan menyusui, cuti melahirkan, ibu bekerja, dukungan tempat kerja

### ABSTRACT

*Exclusive breastfeeding for the first six months of an infant's life is highly recommended for both infant and maternal health. However, working mothers often face obstacles in meeting exclusive breastfeeding targets due to limited policies and support in the workplace. This study aimed to review policies that influence exclusive breastfeeding among working mothers. This study used the literature review method by collecting data from various scientific articles related to health laws, maternity leave policies, and breastfeeding facilities in the workplace. Results showed that countries with longer maternity leave policies and adequate breastfeeding facilities had higher exclusive breastfeeding success rates. On the other hand, countries with minimal support, such as short leave policies and inadequate facilities, showed low exclusive breastfeeding prevalence. In conclusion, improved workplace breastfeeding policies and support can facilitate exclusive breastfeeding practices among working mothers.*

**Keywords:** *Exclusive breastfeeding, breastfeeding policy, maternity leave, working mothers, workplace support*

## 1. PENDAHULUAN

Pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif selama enam bulan pertama kehidupan bayi diakui secara luas sebagai metode terbaik untuk menjamin kesehatan dan perkembangan bayi (Peven et al.,

2020). World Health Organization (WHO) dan UNICEF merekomendasikan agar bayi mendapatkan ASI eksklusif hingga usia enam bulan tanpa makanan atau minuman tambahan, yang terbukti mengurangi risiko

kematian pada bayi serta penyakit seperti infeksi saluran pernapasan dan diare(Ickes et al., 2021). Namun, tingkat pemberian ASI eksklusif di berbagai negara masih bervariasi, terutama bagi ibu yang bekerja, karena berbagai faktor termasuk kebijakan yang mendukung atau membatasi (Charantimath et al., 2020) .

Negara-negara dengan kebijakan yang mendukung cuti melahirkan dan fasilitas menyusui bagi ibu bekerja menunjukkan angka pemberian ASI eksklusif yang lebih tinggi, Contohnya, di Norwegia dan Swedia, kebijakan cuti melahirkan yang panjang serta insentif menyusui di tempat kerja terbukti meningkatkan angka ASI eksklusif hingga 98% untuk bayi berusia tiga bulan ((Hambarukmi & Sofiani, 2017)). Undang-Undang Kesehatan di negara-negara ini juga menuntut penyediaan fasilitas menyusui di tempat kerja serta fleksibilitas jam kerja bagi ibu menyusui.

Di Amerika Serikat, meskipun angka pemberian ASI eksklusif relatif lebih rendah, kebijakan yang mulai diterapkan seperti "*Break Time for Nursing Mothers*" di bawah *Affordable Care Act* tahun 2010 telah meningkatkan dukungan untuk ibu bekerja agar dapat memerah ASI selama jam kerja. Hasilnya, angka inisiasi ASI meningkat hingga 84%, meski tingkat keberhasilan untuk enam bulan masih

berada di bawah target (CDC, 2019). Kebijakan ini memberikan hak bagi ibu menyusui untuk memiliki ruang privat di tempat kerja, serta jeda waktu yang cukup untuk memerah ASI selama satu tahun pertama usia bayi (Hambarukmi & Sofiani, 2017).

ASI eksklusif penting karena kandungan nutrisinya yang optimal mendukung pertumbuhan dan perkembangan bayi, serta mencegah berbagai penyakit baik pada ibu maupun bayi (Jamil & Sari, 2021). Pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif selama enam bulan pertama kehidupan bayi merupakan hak dasar yang dijamin oleh peraturan pemerintah di Indonesia dalam Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 serta Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012, yang menjamin hak bayi untuk mendapatkan ASI eksklusif (PP No.33 Tahun 2012, 2012). Namun, cakupan pemberian ASI eksklusif di Indonesia masih rendah, terutama bagi ibu yang bekerja. Data Kementerian Kesehatan menunjukkan bahwa cakupan ASI eksklusif di Indonesia masih di bawah target nasional sebesar 80% (Hambarukmi & Sofiani, 2016, (Kemenkes RI, 1945)) . Bagi ibu yang bekerja, berbagai kendala seperti keterbatasan waktu, fasilitas menyusui di tempat kerja, serta cuti melahirkan yang terbatas menjadi

penghambat utama dalam pemberian ASI eksklusif (Adityarani, 2020).

Berbagai peraturan perundangan telah berupaya mendukung ibu bekerja dalam memberikan ASI eksklusif, termasuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak cuti melahirkan selama tiga bulan. Namun, durasi ini sering dianggap kurang memadai untuk mendukung pemberian ASI eksklusif selama enam bulan, sehingga diperlukan upaya dan kebijakan tambahan untuk memastikan dukungan yang lebih optimal bagi ibu pekerja (Adityarani, 2020).

Di samping itu, kebijakan penyediaan fasilitas menyusui di tempat kerja belum sepenuhnya diterapkan, terutama di sektor swasta, meskipun sudah ada Peraturan Menteri Kesehatan No. 15 Tahun 2013 yang mengatur tata cara penyediaan fasilitas khusus menyusui dan/atau memerah ASI di tempat kerja. Hanya sebagian kecil perusahaan yang menyediakan ruang laktasi, dan fasilitas ini lebih sering ditemukan di sektor formal atau kantor pemerintah (Jamil & Sari, 2021).

Dukungan kebijakan dan peraturan terkait pemberian ASI eksklusif sangat berperan penting dalam membantu ibu bekerja untuk memenuhi hak bayi atas ASI eksklusif. Pembelajaran dari negara-negara yang memiliki kebijakan cuti melahirkan

yang lebih panjang dan ruang laktasi yang layak di tempat kerja menunjukkan bahwa dukungan yang komprehensif dapat meningkatkan angka keberhasilan pemberian ASI eksklusif (Peven et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi Indonesia untuk memperkuat implementasi kebijakan yang mendukung pemberian ASI eksklusif, khususnya bagi ibu yang bekerja di sektor formal maupun informal (Payton et al., 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau berbagai faktor yang memengaruhi optimalisasi pemberian ASI eksklusif bagi ibu pekerja, dengan fokus pada variabel-variabel seperti undang-undang kesehatan, status sebagai ibu pekerja, dan kebijakan cuti melahirkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pihak terkait untuk meningkatkan kebijakan dan fasilitas yang mendukung pemberian ASI eksklusif bagi ibu bekerja (Rodríguez-Gallego et al., 2024).

## 2. METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review*, yang bertujuan untuk mengumpulkan, menilai, dan mensintesis informasi yang relevan dari berbagai penelitian yang ada terkait dengan optimalisasi pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja. Metode *literature review* memberikan pendekatan sistematis untuk

memahami berbagai temuan ilmiah dari sumber-sumber yang terpercaya, termasuk jurnal akademik, laporan penelitian, artikel ilmiah, dan sumber relevan lainnya.

Langkah-langkah dalam penelitian ini meliputi:

1. Identifikasi Pertanyaan Penelitian Penelitian ini berfokus pada berbagai faktor atau determinan yang berpengaruh terhadap pemberian ASI eksklusif oleh ibu bekerja, dengan variabel independen meliputi undang-undang kesehatan, status ibu pekerja, dan kebijakan cuti melahirkan, serta variabel dependen adalah pemberian ASI eksklusif.
2. Pemilihan Sumber Data Artikel dan jurnal ilmiah yang terkait dengan pemberian ASI eksklusif, kebijakan kesehatan, dukungan tempat kerja untuk ibu menyusui, dan peraturan terkait diambil dari basis data akademik seperti PubMed, Science Direct, Google Scholar, dan Proquest. Hanya artikel yang relevan dengan fokus penelitian, terutama yang diterbitkan dalam lima hingga sepuluh tahun terakhir, yang diseleksi untuk menjaga relevansi data.
3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi Untuk memastikan kualitas data yang dianalisis, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi seperti: Artikel yang membahas tentang kebijakan dukungan ASI eksklusif bagi ibu bekerja, Studi empiris atau tinjauan literatur yang menyoroti peran cuti melahirkan dan fasilitas menyusui di tempat kerja, Penelitian dari negara-negara dengan konteks serupa dengan Indonesia, atau negara yang dianggap memiliki kebijakan pendukung ASI eksklusif yang baik.
4. Analisis dan Sintesis Data Proses analisis dilakukan dengan mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan topik-topik kunci, yaitu peran kebijakan kesehatan, pengaruh status sebagai ibu pekerja, serta efektivitas cuti melahirkan dalam mendukung pemberian ASI eksklusif. Data dari penelitian yang berbeda kemudian dibandingkan dan disintesis untuk menemukan pola atau tren yang konsisten serta perbedaan signifikan yang dapat memberikan wawasan baru bagi optimalisasi kebijakan ASI eksklusif.
5. Pelaporan dan Interpretasi Hasil Hasil dari *literature review* ini disajikan dalam

bentuk narasi dan tabel untuk memberikan gambaran yang jelas terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja. Temuan yang signifikan kemudian diinterpretasikan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diadopsi di Indonesia guna meningkatkan dukungan terhadap pemberian ASI eksklusif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan literatur yang telah dikaji, berikut adalah temuan utama yang mencakup berbagai kebijakan, tantangan, dan dukungan terhadap praktik pemberian ASI eksklusif di berbagai negara.

#### A. Implementasi Kebijakan dan Dukungan Menyusui di Berbagai Negara

Samoa: Studi yang menggunakan *Becoming Breastfeeding Friendly Initiative (BBF)* menunjukkan bahwa Samoa memiliki skor indeks BBF 1,6 dari 3,0, menandakan lingkungan yang cukup mendukung namun masih membutuhkan peningkatan, khususnya dalam hal pendanaan dan sumber daya. Rekomendasi termasuk pengembangan Kebijakan Menyusui Nasional dan ratifikasi Konvensi Perlindungan Bersalin Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) (Soti-Ulberg et al., 2020).

Dengan metode ini, penelitian dapat memperoleh gambaran komprehensif tentang bagaimana kebijakan dan dukungan di tempat kerja memengaruhi keberhasilan ASI eksklusif, serta menyajikan rekomendasi yang berbasis pada bukti (*evidence-based*) untuk perbaikan kebijakan (Hauck et al., 2020).

Amerika Serikat: Terdapat hubungan yang kuat antara undang-undang menyusui dan peningkatan prevalensi ASI eksklusif di kalangan ibu yang bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa keberadaan undang-undang yang mendukung menyusui meningkatkan prevalensi ASI eksklusif dengan rasio prevalensi 1,43 kali lebih tinggi dibandingkan wilayah tanpa undang-undang pendukung.

Ghana: Ghana Health Service (GHS) memainkan peran kunci dalam kebijakan menyusui, didukung oleh badan PBB dan lembaga donor. Studi ini mengidentifikasi pentingnya kolaborasi multisektoral untuk meningkatkan dukungan menyusui di Ghana (Aryeetey et al., 2020).

Taiwan: Penggunaan ruang laktasi publik dan di tempat kerja meningkat signifikan antara tahun 2011 dan 2016, dengan prevalensi ASI eksklusif meningkat dari 67,6% menjadi 81,1% bagi ibu yang menggunakan fasilitas ini. Hal ini

menunjukkan bahwa fasilitas laktasi yang memadai memiliki dampak positif terhadap praktik menyusui (Pei-Jung et al., 2023).

Indonesia: Kebijakan ASI eksklusif di Indonesia mendukung hak ibu bekerja untuk menyusui, namun pelaksanaan cuti melahirkan yang hanya 3 bulan dianggap kurang optimal untuk mendukung ASI eksklusif selama 6 bulan. Selain itu, infrastruktur untuk fasilitas laktasi di tempat kerja masih terbatas (Hambarukmi & Sofiani, 2017; Jamil & Sari, 2021).

#### B. Hambatan Terhadap Praktik ASI Eksklusif

Kenya: Ibu yang bekerja secara formal di Kenya cenderung memiliki durasi ASI eksklusif yang lebih pendek dibandingkan ibu yang tidak bekerja formal. Hambatan utama termasuk kurangnya dukungan struktural di tempat kerja yang memadai untuk menyusui, seperti waktu dan fasilitas khusus untuk laktasi (Ickes et al., 2022).

India: Studi di Distrik Belagavi menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi oleh ibu menyusui adalah pengaruh kuat dari praktik pemberian makanan tambahan secara tradisional dan kurangnya dukungan menyusui di tingkat masyarakat (Charantimath et al., 2020).

#### C. Kebutuhan Penegakan dan Sosialisasi Kebijakan

Banyak negara yang telah mengimplementasikan kebijakan mendukung ASI eksklusif masih menghadapi tantangan dalam penerapan dan sosialisasi. Penelitian di Pennsylvania, AS menemukan bahwa meskipun banyak pengusaha menyediakan fasilitas dasar seperti ruang menyusui, hanya sedikit yang memiliki kebijakan tertulis yang jelas. Hal ini menekankan perlunya komunikasi formal dalam mendukung ibu menyusui di tempat kerja (Payton et al., 2019).

Indonesia dan beberapa negara lainnya direkomendasikan untuk meningkatkan sosialisasi mengenai hak-hak menyusui kepada ibu bekerja dan pemberi kerja, untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut benar-benar diterapkan dalam praktik.

### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan dan fasilitas pendukung sangat berpengaruh pada keberhasilan praktik ASI eksklusif terutama bagi ibu yang bekerja. Negara-negara yang memiliki kebijakan jelas dan fasilitas memadai, seperti ruang laktasi dan waktu khusus untuk menyusui, menunjukkan prevalensi ASI eksklusif yang lebih tinggi. Kolaborasi multisektoral dan penegakan kebijakan yang lebih kuat

diperlukan untuk meningkatkan dukungan menyusui di berbagai negara.

Rekomendasi meliputi peningkatan kebijakan cuti melahirkan, fasilitas menyusui di tempat kerja, serta sosialisasi dan edukasi mengenai hak menyusui bagi ibu dan pemberi kerja.

Tabel Karakteristik kriteria eligible

Title	Author	Sampel atau objek penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Kesimpulan	SARAN
Scaling up breastfeeding policy and programs in Samoa: application of the Becoming Breastfeeding Friendly initiative	Christina Soti-Ulberg , Amber Hromi-Fiedler, Nicola L. Hawle, Take Naseri, Analosa Manuele-Magele, John Ah-Ching , Rafael Pérez-Escamilla and on behalf of BBF Samoa Committee	-20 orang pemangku kepentingan, termasuk pembuat keputusan pemerintah dan profesional kesehatan, yang terlibat dalam proses peningkatan kebijakan dan praktik menyusui di Samoa.	Prospektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Total skor Indeks BBF untuk Samoa adalah 1,6 dari 3,0, menunjukkan lingkungan yang cukup mendukung untuk menyusui yang dapat meningkatkan kebijakan dan program melindungi, mempromosikan, dan mendukung menyusui.</li> <li>- Tujuh dari delapan perangkat dinilai cukup kuat, sedangkan perangkat ke kedelapan yaitu pendanaan dan sumber daya, diidentifikasi sebagai yang terlemah.</li> <li>- Enam rekomendasi prioritas muncul, termasuk pengembangan dan implementasi Kebijakan Menyusui Nasional dan Rencana Aksi Strategis, memperkuat pemantauan dan evaluasi kegiatan menyusui, dan meratifikasi Konvensi Perlindungan Bersalin Organisasi Perburuhan Internasional 2000 (No. 183).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementasi Inisiatif Ramah Bayi (BBF) di Samoa menghasilkan rekomendasi kebijakan yang signifikan yang ditujukan untuk mengatasi kesenjangan saat ini dalam dukungan menyusui di tingkat nasional.</li> <li>- Proses BBF, yang berlangsung delapan bulan, melibatkan beragam komite ahli menyusui yang mengumpulkan dan memanfaatkan data nasional untuk menilai lingkungan ramah menyusui di Samoa.</li> <li>- Total skor Indeks BBF untuk Samoa adalah 1,6 dari 3,0, menunjukkan lingkungan yang cukup mendukung untuk menyusui.</li> <li>- Temuan menunjukkan bahwa proses konsultasi BBF dapat diterapkan secara efektif di negara-negara lain di wilayah Pasifik Barat untuk meningkatkan program menyusui.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Makalah penelitian merekomendasikan pengembangan dan implementasi Kebijakan Menyusui Nasional dan Rencana Aksi Strategis untuk meningkatkan dukungan menyusui di Samoa.</li> <li>- Ini menyarankan penguatan pemantauan dan evaluasi semua kegiatan menyusui untuk memastikan efektivitas.</li> <li>- Ratifikasi Konvensi Perlindungan Bersalin Organisasi Perburuhan Internasional 2000 (No. 183) disarankan untuk melindungi hak-hak menyusui.</li> <li>- Mengidentifikasi pendukung tingkat tinggi untuk promosi menyusui sangat penting untuk menciptakan panutan.</li> <li>- Menetapkan anggaran nasional untuk kegiatan menyusui dan merekrut koordinator dan pelatih menyusui nasional juga ditekankan.</li> </ul>

The role of state breastfeeding laws and programs on exclusive breastfeeding practice among mothers in the special supplemental nutrition program for Women, Infants, and Children (WIC)	Paschal A. Apanga, dkk	ibu yang berpartisipasi dalam program Women, Infants, and Children (WIC) yang memiliki bayi berusia 5 bulan atau lebih muda. Kelompok usia khusus ini direkomendasikan untuk menyusui eksklusif menurut American Academy of Pediatrics.	Cross Sectional, Pemilihan sampel yang bersedia menjadi responden, pengumpulan data melalui survei elektronik dan survei menggunakan kertas yang dikelola oleh staf WIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responden WIC yang tinggal di daerah tanpa aturan atau undang-undang di tempat kerja terkait menyusui, Sehingga pemberian ASI eksklusif kurang maksimal pada ibu yang bekerja dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja, dengan rasio prevalensi yang disesuaikan (APR) 0,74.</li> <li>- Sebaliknya, di antara ibu yang bekerja di daerah dengan lebih banyak undang-undang menyusui terkait tempat kerja, prevalensi EBF yang lebih tinggi, dengan APR 1,43.</li> <li>- Temuan menunjukkan bahwa undang-undang tempat kerja dapat secara positif mempengaruhi praktik EBF di antara ibu yang bekerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menyimpulkan bahwa keberadaan undang-undang yang mendukung menyusui secara signifikan mempengaruhi prevalensi ASI eksklusif di antara peserta WIC, terutama di antara ibu yang bekerja.</li> <li>- Ditemukan bahwa ibu yang bekerja di daerah dengan undang-undang menyusui yang lebih mendukung melaporkan tingkat EBF yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka di daerah tanpa undang-undang tersebut.</li> <li>- Selain itu, menerima konsultasi menyusui dari WIC dikaitkan dengan peningkatan tingkat EBF, menyoroti pentingnya sistem pendukung untuk ibu menyusui.</li> <li>- Temuan ini menekankan perlunya penegakan hukum menyusui yang efektif dan peningkatan kesadaran di antara para ibu mengenai hak mereka untuk menyusui.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menunjukkan bahwa mengatasi hambatan menyusui di AS sangat penting, terutama dalam mencapai tujuan Manusia Sehat 2030 untuk meningkatkan proporsi bayi yang disusui secara eksklusif menjadi 42,4% pada tahun 2030.</li> <li>- Disarankan agar kebijakan tempat kerja ditingkatkan untuk mendukung ibu menyusui, termasuk menyediakan waktu istirahat yang memadai dan ruang pribadi untuk menyusui.</li> <li>- Meningkatkan kesadaran akan undang-undang menyusui di kalangan ibu sangat penting, karena banyak yang mungkin tidak tahu hak-hak mereka mengenai menyusui di lingkungan publik atau pribadi.</li> <li>- Menerapkan program pendidikan untuk pengusaha tentang undang-undang menyusui dapat meningkatkan kepatuhan dan dukungan bagi ibu menyusui.</li> </ul>
--	------------------------	---	---	---	--	---

Analysis of stakeholder networks for breastfeeding policies and programs in Ghana	Richmond Aryeetey, Cassandra Harding, Amber Hromi-Fiedler, Rafael Pérez-Escamilla	46 aktor unik diidentifikasi di enam kategori aktor (pemerintah, badan Perserikatan Bangsa-Bangsa, masyarakat sipil, akademisi, media, dan lain-lain), dengan sebagianya berasal dari badan pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian Qualitatif dengan menggunakan teknik Net-Map, yang merupakan metode pemetaan dan wawancara jaringan sosial interaktif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini mengidentifikasi sebanyak empat puluh enam aktor unik yang terlibat dalam kebijakan dan program pemberian ASI di Ghana, yang terbagi dalam enam kategori aktor, dengan sebagianya berasal dari badan pemerintah.</li> <li>- Tautan penyebarluasan dan bantuan teknis mencakup dua pertiga dari total tautan yang teridentifikasi antara aktor, yaitu 85 dari 261 tautan untuk penyebarluasan dan 85 dari 261 untuk bantuan teknis.</li> <li>- Ghana Health Service (GHS) memainkan peran utama dalam kebijakan ini, didukung oleh badan Perserikatan Bangsa-Bangsa dan lembaga donor yang memberikan bantuan teknis dan finansial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini mengidentifikasi total empat puluh enam aktor unik yang terlibat dalam kebijakan dan program menyusui di Ghana, dikategorikan menjadi enam kelompok, dengan sebagian berasal dari badan-badan pemerintah.</li> <li>- Layanan Kesehatan Ghana (GHS) muncul sebagai pemain kunci, didukung secara signifikan oleh badan-badan PBB dan lembaga donor dalam memberikan bantuan teknis dan keuangan untuk inisiatif menyusui.</li> <li>- Studi ini menggunakan metodologi Net-Map untuk memetakan aktor kelembagaan, hubungan mereka, dan pengaruh pada kebijakan menyusui, menyoroti perlunya pendekatan multisektoral untuk meningkatkan praktik menyusui di Ghana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menunjukkan pengaruh kapasitas Layanan Kesehatan Ghana (GHS) untuk mengkoordinasikan dukungan di antara para pemangku kepentingan yang bergantung padanya untuk sumber daya, seperti pendanaan dan bantuan teknis. Peningkatan ini sangat penting untuk meningkatkan peran dan pengaruh pemangku kepentingan lainnya dalam mendukung kebijakan dan program menyusui.</li> <li>- Disarankan untuk mengadopsi pendekatan multisektoral dalam merancang dan menerapkan kebijakan dan program yang secara efektif melindungi, mempromosikan, dan mendukung praktik menyusui.</li> <li>- Penelitian ini menekankan pentingnya memahami lanskap pemangku kepentingan untuk mengidentifikasi kesenjangan yang menghambat kebijakan menyusui yang efektif dan implementasi program.</li> </ul>
---	---	--	---	---	---	---

Public policy on breastfeeding among working mothers in Taiwan: comparison between two national surveys	Pei-Jung Yu, Wan-Ru Wu, dan Chieh-Yu Liu. - Pei-Jung Yu, Wan-Ru Wu, Chieh-Yu Liu	Masyarakat sipil, akademisi, media, dan lain-lain), dengan sepertiganya berasal dari badan pemerintah	Cross Sectional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menemukan bahwa tingkat pemanfaatan ruang laktasi umum (PLR) dan ruang laktasi di tempat kerja (WLR) di antara ibu yang bekerja di Taiwan meningkat secara signifikan dari 2011 hingga 2016.</li> <li>- Tingkat menyusui eksklusif (EBF) untuk ibu yang menggunakan PLR meningkat secara signifikan, dengan EBF pada bulan kedua meningkat dari 67,6% pada tahun 2011 menjadi 81,1% pada tahun 2016.</li> <li>- Demikian pula, tingkat EBF untuk pengguna WLR juga menunjukkan peningkatan, dari 51,3% menjadi 58,7% selama periode yang sama.</li> <li>- Temuan keseluruhan menunjukkan bahwa kebijakan dukungan menyusui yang lebih baik berdampak positif pada tingkat menyusui di antara ibu yang bekerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini menyoroti pentingnya ruang laktasi dalam mendukung ibu yang bekerja untuk mempertahankan menyusui setelah kembali bekerja, selaras dengan Sustainable Development Goals (SDGs) dan inisiatif Majelis Kesehatan Dunia.</li> <li>- Ini menekankan perlunya strategi nasional proaktif untuk mempromosikan tempat kerja yang ramah menyusui, yang dapat meningkatkan hasil kesehatan ibu dan bayi.</li> <li>- Temuan menunjukkan bahwa pemerintah dan bisnis harus menerapkan kebijakan yang mendorong pembentukan lebih banyak ruang menyusui dan sumber daya menyusui yang dapat diakses.</li> <li>- Selain itu, studi longitudinal direkomendasikan untuk melacak hasil menyusui eksklusif secara efektif.</li> </ul>	
---	---	---	-----------------	--	---	--

<p>Integrating motherhood and employment: A 22-year analysis investigating impacts of US workplace breastfeeding policy</p>	<p>Katharina Hauck, Marisa Miraldo, Surya Singh</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini berfokus pada evaluasi dampak kebijakan menyusui di tempat kerja terhadap tingkat menyusui di Amerika Serikat selama rentang 22 tahun.</li> <li>- Sampel mencakup data dari berbagai negara bagian, baik yang memiliki maupun tanpa undang-undang menyusui, untuk menilai perbedaan tingkat menyusui.</li> <li>- Studi ini menggunakan data dari Panel Study of Income Dynamics (PSID) dan sumber lain untuk mengontrol faktor-faktor pengganggu seperti pendapatan ibu, jam kerja, dan variabel demografis.</li> <li>- Analisis ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana tingkat penegakan kebijakan menyusui yang berbeda mempengaruhi hasil menyusui.</li> </ul>	<p>- Penelitian ini menggunakan metodologi Survey</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini mengamati 25 negara bagian yang menerapkan kebijakan menyusui dan 26 negara kontrol tanpa kebijakan tersebut.</li> <li>- Analisis menunjukkan bahwa kebijakan tidak menunjukkan dampak sampai 1-2 tahun pasca implementasi, menghasilkan peningkatan rata-rata 2 poin persentase dalam tingkat menyusui.</li> <li>- Negara-negara dengan undang-undang mengalami peningkatan rata-rata yang signifikan secara statistik sebesar 2,3 poin persentase dalam tingkat menyusui dibandingkan dengan negara tanpa undang-undang.</li> <li>- Negara-negara dengan penegakan yang lebih lemah melihat peningkatan yang lebih besar (3,1 poin persentase) dibandingkan dengan negara dengan penegakan yang ketat (1,6 poin persentase), meskipun perbedaannya tidak signifikan secara statistik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan tingkat menyusui dapat menyebabkan penghematan ekonomi yang signifikan, dengan perkiraan \$13 miliar biaya medis yang dihemat di AS saja jika tingkat menyusui mencapai 90% .</li> <li>- Ini menyoroti pentingnya kebijakan menyusui di tempat kerja, yang telah terbukti berdampak positif pada tingkat menyusui .</li> <li>- Studi ini menggunakan metodologi perbedaan perbedaan untuk menilai efek dari kebijakan ini, mengungkapkan bahwa negara-negara dengan undang-undang tersebut mengalami tingkat menyusui yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak .</li> <li>- Secara keseluruhan, temuan menekankan perlunya kebijakan supportif untuk meningkatkan praktik menyusui untuk hasil kesehatan yang lebih baik dan manfaat ekonomi .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan kesadaran dan pendidikan tentang kebijakan menyusui di tempat kerja sangat penting bagi para ibu, karena banyak yang mungkin tidak menyadari hak-hak mereka dan dukungan yang tersedia.</li> <li>- Disarankan agar negara memberlakukan hukuman yang lebih ketat bagi majikan yang tidak mematuhi kebijakan menyusui untuk memastikan implementasi dan kepatuhan yang lebih baik.</li> <li>- Selain itu, studi lebih lanjut harus mengeksplorasi efek jangka panjang dari kebijakan ini pada tingkat menyusui dan hasil kesehatan ibu untuk memberikan data yang lebih komprehensif bagi pembuat kebijakan.</li> <li>- Kolaborasi antara penyedia layanan kesehatan dan pembuat kebijakan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi ibu menyusui.</li> </ul>
---	---	---	---	---	---	---

<p>Formal maternal employment is associated with lower odds of exclusive breastfeeding by 14 weeks postpartum: a cross-sectional survey in Naivasha, Kenya</p>	<p>SB Ickes,          VM Oddo,          HK Sanders,          R Nduati,          DM Denno,          JA Myhre, J          Kinyua, LL          Iannotti, B          Singa, C          arquhar, dan          JL Walson</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sampel penelitian terdiri dari 1.186 ibu di Naivasha, Kenya.</li> <li>- Para ibu disurvei pada empat titik waktu pascapersalinan: setelah keluar dari rumah sakit, dan pada minggu ke 6, 14, dan 36 minggu pascapersalinan.</li> </ul>	<p>cross-sectional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menemukan bahwa tingkat menyusui eksklusif (EBF) tidak berbeda berdasarkan status pekerjaan ibu saat keluar dari rumah sakit atau pada 6 minggu pascapersalinan. Namun, ibu yang bekerja secara formal cenderung tidak memulai menyusui dini dan mempertahankan EBF dibandingkan dengan mereka yang tidak bekerja secara formal.</li> <li>- Alasan utama yang dilaporkan untuk menghentikan EBF adalah kembali bekerja, terutama di antara ibu yang bekerja secara resmi.</li> <li>- Prevalensi menyusui dominan di antara ibu yang bekerja secara formal menurun secara signifikan pada 9 bulan pascapersalinan.</li> <li>- Penelitian ini menyorti perlunya dukungan struktural untuk meningkatkan praktik EBF di antara ibu yang bekerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menyimpulkan bahwa pekerjaan formal di antara ibu di Naivasha, Kenya, dikaitkan dengan durasi menyusui eksklusif (EBF) yang lebih pendek hingga 14 minggu pascapersalinan dibandingkan dengan mereka yang tidak dipekerjakan secara formal.</li> <li>- Hubungan ini bertahan hingga 24 minggu pascapersalinan, menunjukkan perlunya dukungan tambahan untuk ibu yang dipekerjakan secara resmi untuk meningkatkan praktik menyusui.</li> <li>- Temuan menunjukkan bahwa memahami dampak pekerjaan pada menyusui sangat penting untuk mengembangkan intervensi yang ditargetkan dan sistem pendukung untuk meningkatkan hasil kesehatan anak di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menunjukkan bahwa intervensi harus diterapkan untuk mendukung menyusui di antara ibu yang bekerja, terutama mereka yang bekerja formal, untuk mengurangi dampak negatif pada tingkat menyusui eksklusif (EBF).</li> <li>- Disarankan agar tempat kerja menyediakan fasilitas yang memadai untuk menyusui, seperti ruang menyusui dan jam kerja yang fleksibel, untuk mendorong ibu untuk terus menyusui.</li> <li>- Selain itu, kampanye kesehatan masyarakat harus fokus pada mendidik ibu tentang pentingnya EBF dan potensi hambatan yang ditimbulkan oleh pekerjaan formal.</li> <li>- Pembuat kebijakan harus mempertimbangkan untuk meningkatkan kebijakan cuti hamil untuk mendukung praktik menyusui di kalangan ibu yang bekerja.</li> </ul>
--	--	---	------------------------	--	--	--

Facilitators and challenges to exclusive breastfeeding in Belagavi District, Karnataka, India	Umesh Charantimath, Roopa Bellad, Niranjana Majantashetti, Yukiko Washio, Richard Derman, Patricia J. Kelly, Vanessa Short, Esther Chung, Shivaprasad Goudar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sampel penelitian terdiri dari 27 ibu yang telah berhasil menyusui setidaknya satu anak dalam tiga tahun terakhir, 19 anggota jaringan pendukung menyusui, dan 20 penyedia layanan kesehatan.</li> <li>- Para peserta direkrut melalui pengambilan sampel bola salju dan poster di lima pusat kesehatan primer perkotaan dan pedesaan di Distrik Belagavi, Karnataka, India.</li> <li>- Selain itu, sembilan wanita yang menghadapi tantangan dalam menyusui secara khusus direkrut untuk salah satu kelompok fokus.</li> <li>- Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengetahuan dan faktor-faktor pendukung yang mempengaruhi praktik menyusui yang sukses di antara kelompok-kelompok yang beragam ini.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian menggunakan metodologi kualitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil penelitian berfokus pada panduan diskusi untuk dukungan menyusui, membahas praktik pemberian makanan tambahan yang sebenarnya, termasuk pemberian makanan pra-lakteal, dan faktor psikososial dan perilaku yang dapat memfasilitasi atau menantang menyusui eksklusif.</li> <li>- Sebanyak 27 ibu yang telah berhasil menyusui setidaknya satu anak dalam tiga tahun terakhir dan 19 anggota jaringan pendukung menyusui direkrut untuk lima kelompok fokus.</li> <li>- Selain itu, sembilan wanita yang menghadapi tantangan dalam menyusui secara khusus direkrut untuk kelompok kedelapan, sementara 20 penyedia layanan kesehatan berpartisipasi dalam dua kelompok tambahan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian menyimpulkan bahwa ada dukungan dan pengetahuan yang signifikan mengenai pemberian ASI eksklusif (EBF) di antara para ibu dan jaringan dukungan mereka di pedesaan India, yang kontras dengan tantangan umum praktik pemberian makanan tambahan tradisional.</li> <li>- Ini menyoroti perlunya pendidikan dan dukungan yang ditargetkan untuk mengatasi hambatan psikososial dan fisik yang menghambat EBF.</li> <li>- Studi ini menunjukkan bahwa pembuat kebijakan harus mempertimbangkan strategi untuk mengurangi praktik pemberian makanan tambahan yang berbahaya sambil memanfaatkan antusiasme dan pengetahuan yang ada tentang menyusui.</li> <li>- Secara keseluruhan, temuan menekankan pentingnya keterlibatan masyarakat dalam mempromosikan EBF.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tentang menyusui eksklusif dan pentingnya menghindari pemberian makanan tambahan harus diprioritaskan untuk ibu dan anggota masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan tingkat pemberian ASI eksklusif di pedesaan India.</li> <li>- Pembuat kebijakan disarankan untuk mempertimbangkan strategi mengatasi praktik pemberian makanan tambahan yang berbahaya.</li> <li>- Support sistem untuk ibu baru harus diperkuat untuk mengatasi tantangan psikososial, seperti depresi dan penggunaan narkoba, yang dapat menghambat praktik menyusui.</li> <li>- Program keterlibatan dan kesadaran masyarakat dapat membantu menghilangkan mitos seputar kolostrum dan perlunya pemberian makanan tambahan.</li> </ul>
---	--	--	--	---	---	---

Evaluation of workplace lactation support among employers in two Pennsylvania cities	Colleen Payton, Martha Romney, Beth H. Olson, Diane J. Abatemarco, Marianna LaNoue, Amy E. Leader	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sampel penelitian terdiri dari pengusaha dari dua kelompok bisnis di sektor kesehatan yang berlokasi di Pennsylvania. Atasan ini disurvei untuk mengevaluasi kebijakan dan praktik dukungan laktasi mereka di tempat kerja.</li> <li>- Survei tersebut mencakup tanggapan dari 43 anggota GPBCH (Greater Philadelphia Business Coalition on Health) dan 86 anggota PBGH (Pennsylvania Business Group on Health).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian menggunakan metodologi survei untuk mengumpulkan data dari pengusaha mengenai kebijakan dan praktik dukungan laktasi mereka di tempat kerja.</li> <li>- Survei dilakukan secara elektronik di antara anggota dua kelompok bisnis di Pennsylvania, dengan fokus pada ketersediaan sumber daya laktasi dan dukungan untuk karyawan menyusui.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini mengevaluasi dukungan laktasi di tempat kerja di antara pengusaha di dua kota di Pennsylvania, mengungkapkan bahwa sejumlah besar pengusaha menyediakan berbagai bentuk dukungan laktasi, termasuk ruang fisik untuk menyusui dan konsultasi laktasi.</li> <li>- Skor dukungan laktasi rata-rata adalah 15,26, menunjukkan ruang untuk perbaikan dalam kebijakan dan sumber daya.</li> <li>- Hanya 35 atasan yang memiliki kebijakan tertulis mengenai menyusui atau memompa di tempat kerja, menyoroti kesenjangan dalam komunikasi formal dukungan laktasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian menyimpulkan bahwa ada kebutuhan yang signifikan untuk perbaikan dalam kebijakan dukungan laktasi di tempat kerja di antara pengusaha di Pennsylvania.</li> <li>- Ini menyoroti bahwa sementara banyak pengusaha memberikan beberapa tingkat dukungan, seperti ruang fisik untuk menyusui, kebijakan tertulis formal kurang.</li> <li>- Skor dukungan laktasi rata-rata menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam komunikasi dan aksesibilitas sumber laktasi.</li> <li>- Studi ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung bagi karyawan menyusui untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian menunjukkan bahwa pengusaha harus mengembangkan dan mengkomunikasikan kebijakan tertulis mengenai dukungan laktasi kepada semua karyawan, memastikan kejelasan dan aksesibilitas.</li> <li>- Disarankan agar organisasi menyediakan ruang fisik khusus untuk menyusui atau memompa yang bukan toilet, sesuai dengan Undang-Undang Perawatan Terjangkau (ACA).</li> <li>- Pengusaha didorong untuk menawarkan pilihan kerja yang fleksibel dan cuti hamil yang diperpanjang di luar standar 12 minggu untuk mendukung karyawan menyusui.</li> <li>- Selain itu, pelatihan untuk manajer tentang dukungan laktasi dan pentingnya budaya tempat kerja yang mendukung disarankan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.</li> </ul>
--	---	--	---	---	--	---

Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia	Nadhira Wahyu Adityarani	<p>hak-hak pekerja perempuan, terutama mengenai cuti hamil dan kerangka hukum seputar hak-hak ini di Indonesia.</p> <p>Studi perpustakaan, dengan fokus pada pemeriksaan kerangka hukum mengenai hak-hak perempuan, khususnya cuti hamil, sebagaimana diuraikan dalam Undang-Undang Perburuhan dan peraturan pelaksanaannya.</p> <p>- Pendekatan ini memungkinkan analisis komprehensif literatur dan teks hukum yang ada untuk memahami perlindungan hak-hak perempuan di tempat kerja.</p>	<p>perlindungan hak-hak perempuan di tempat kerja, terutama berfokus pada cuti hamil sebagai hak asasi manusia yang mendasar. Ini menyebutkan bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, total tiga bulan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meskipun ada ketentuan hukum, penerapan hak-hak ini tetap tidak memadai, dengan banyak perempuan masih menghadapi diskriminasi dan marginalisasi di berbagai sektor.</li> <li>- Mencantumkan perlunya penegakan hukum yang lebih baik untuk memastikan bahwa hak-hak perempuan sepenuhnya direalisasikan dalam praktik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini menekankan pentingnya melindungi hak-hak perempuan di tempat kerja, terutama mengenai cuti hamil, sebagai aspek fundamental dari hak asasi manusia.</li> <li>- Ini menyebutkan bahwa terlepas dari undang-undang dan konvensi internasional yang ada, penerapan hak-hak ini tetap tidak memadai, yang mengarah pada diskriminasi yang berkelanjutan terhadap perempuan.</li> <li>- Studi ini menyarankan penegakan peraturan yang lebih baik untuk memastikan perlakuan dan perlindungan yang sama bagi pekerja perempuan, selaras dengan prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan.</li> <li>- Pada akhirnya, ia mengajukan pergeseran sosial untuk mengenali dan menghargai kontribusi perempuan baik di tempat kerja maupun komunitas yang lebih luas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direkomendasikan agar perusahaan dan tempat kerja memprioritaskan pemenuhan hak reproduksi perempuan, termasuk cuti hamil, cuti menstruasi, dan cuti keguguran, sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang nasional seperti Undang-Undang Tenaga Kerja dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia.</li> <li>- Pengusaha harus memastikan bahwa hak-hak ini tidak hanya diakui dalam kebijakan tetapi juga diterapkan secara efektif dalam praktik untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan perempuan.</li> <li>- Program pendidikan dan kesadaran berkelanjutan harus dilakukan untuk memberi tahu pengusaha dan karyawan tentang hak-hak ini untuk mencegah diskriminasi dan memastikan kepatuhan terhadap standar hukum.</li> <li>- Selain itu, mekanisme pemantauan harus ditetapkan untuk memastikan bahwa tempat kerja mematuhi peraturan ini.</li> </ul>
---	--------------------------	--	---	--	--

Breastfeeding support in low and middle-income countries: Secondary analysis of national survey data	Kimberly Peven, Debra Bick, Velma Lopez, Edward Purssell, dan Cath Taylor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini berfokus pada analisis data sekunder dari 11 Departemen Demografi dan Kesehatan, secara khusus memeriksa praktik yang berkaitan dengan inisiasi dini menyusui dan menyusui eksklusif hingga usia enam bulan.</li> <li>- Sampel termasuk kelahiran yang terjadi dalam dua tahun sebelum survei, dengan penekanan khusus pada karakteristik kelahiran ini di berbagai negara.</li> </ul>	Survei Demografi dan Kesehatan di Afrika (n = 7), Asia Tenggara (n = 2), Amerika (n = 1), dan Eropa (n = 1) untuk menganalisis hubungan ini pada tingkat populasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan menyusui di Burundi sangat rendah, dengan hanya dua wanita yang tercatat menerima kedua intervensi yang direkomendasikan untuk menyusui. Ini menyiratkan kesenjangan kritis dalam sistem dukungan yang tersedia untuk ibu menyusui di wilayah tersebut. Kurangnya dukungan yang memadai dapat berkontribusi pada praktik menyusui yang kurang optimal, yang dapat mempengaruhi hasil kesehatan bayi. Temuan ini menggarisbawahi perlunya peningkatan langkah-langkah pendidikan dan dukungan bagi wanita untuk mempromosikan menyusui, seperti yang direkomendasikan oleh organisasi kesehatan. Situasi ini membutuhkan perhatian mendesak untuk meningkatkan layanan dukungan menyusui di Burundi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menyimpulkan bahwa dukungan menyusui dini pascakelahiran, termasuk konseling dan observasi dalam dua hari pertama setelah kelahiran, secara signifikan meningkatkan kemungkinan mulai menyusui dalam satu jam setelah melahirkan. Dukungan ini dikaitkan dengan peningkatan 24% dalam kemungkinan inisiasi menyusui dini. Namun, penelitian ini juga menyiratkan bahwa berbagai faktor sosio-demografis dan kehadiran petugas yang terampil selama persalinan dapat berdampak negatif pada praktik menyusui dini. Temuan ini menekankan perlunya peningkatan pelatihan penyedia layanan kesehatan dan intervensi sensitif budaya untuk mempromosikan praktik menyusui yang optimal di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini menekankan pentingnya inisiasi dini menyusui dan menyusui eksklusif selama enam bulan pertama untuk secara signifikan mengurangi kematian bayi di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah (LMIC).</li> <li>- Ini menunjukkan bahwa penyedia layanan kesehatan harus secara aktif mempromosikan, mendidik, dan mendukung wanita dalam praktik menyusui untuk mengatasi hambatan seperti kurangnya pengetahuan dan kepercayaan diri .</li> <li>- Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) merekomendasikan bahwa konseling dan dukungan menyusui harus ditawarkan kepada wanita di semua kontak pascanatal .</li> <li>- Selain itu, mengatasi hambatan budaya, keuangan, dan geografis sangat penting untuk meningkatkan praktik menyusui .</li> </ul>
---	--	--	--	---	---	---

Kebijakan Pemberian ASI Eksklusif bagi Pekerja perempuan di Indonesia	Herning Hambarukmi, Triana Sofiani	Makalah penelitian ini berfokus pada kebijakan menyusui eksklusif (ASI) bagi pekerja perempuan di Indonesia. Sampel atau objek penelitian meliputi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerja perempuan, khususnya mereka yang merupakan ibu, karena mereka secara langsung terpengaruh oleh kebijakan mengenai menyusui dan cuti hamil.</li> <li>- Studi ini meneliti ketidakkonsistensiannya dalam kebijakan ketenagakerjaan dan pegawai negeri yang berdampak pada hak-hak perempuan ini untuk memberikan ASI eksklusif.</li> <li>- Ini juga mempertimbangkan implikasi yang lebih luas dari ketidaksetaraan gender di tempat kerja, dipengaruhi oleh nilai-nilai patriarki yang mempengaruhi perumusan kebijakan.</li> </ul>	Tinjauan literatur kebijakan ASI Eksklusif	- Penelitian menyimpulkan bahwa menyusui adalah hak mendasar bagi semua ibu, termasuk wanita yang bekerja, dan juga merupakan hak anak yang dijamin oleh konstitusi. Namun, penerapan hak ini tidak optimal karena ketidakkonsistensiannya antara kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan kesehatan yang mendukung pemberian ASI eksklusif. Ketidakkonsistensiannya ini menimbulkan tantangan bagi ibu yang bekerja dalam memenuhi peran menyusui mereka. Studi ini menekankan perlunya kebijakan yang selaras untuk memastikan bahwa ibu yang bekerja dapat menggunakan hak mereka untuk menyusui secara efektif.	- Kesimpulannya menekankan bahwa menyusui adalah hak mendasar bagi setiap ibu, termasuk wanita yang bekerja, dan juga merupakan hak anak yang dijamin oleh konstitusi. - Namun, penerapan hak ini tidak memadai untuk ibu yang bekerja karena ketidakkonsistensiannya antara kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan kesehatan yang mendukung pemberian ASI eksklusif. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan cuti hamil saat ini hanya mengizinkan cuti tiga bulan, yang tidak cukup untuk enam bulan menyusui eksklusif yang direkomendasikan.</li> <li>- Situasi ini mencerminkan masalah ketidaksetaraan gender yang lebih luas yang berakar pada nilai-nilai patriarki yang mempengaruhi kebijakan tenaga kerja dan pegawai negeri.</li> </ul>	- Makalah ini menyarankan bahwa kebijakan harus ditetapkan untuk mendukung pemberian ASI eksklusif bagi pekerja perempuan, mengakuinya sebagai hak dasar ibu dan anak-anak. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direkomendasikan agar perusahaan menyediakan fasilitas dan waktu yang memadai untuk menyusui atau memeras ASI selama jam kerja, sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang ketenagakerjaan.</li> <li>- Penerapan kebijakan cuti hamil enam bulan dianjurkan untuk memastikan bahwa ibu dapat memenuhi tanggung jawab menyusui mereka tanpa mengorbankan pekerjaan mereka.</li> <li>- Selain itu, harus ada upaya bersama dari keluarga, pemerintah, dan masyarakat untuk mendukung ibu menyusui melalui sumber daya dan dorongan.</li> </ul>
---	------------------------------------	---	--	--	---	---

Dukungan Tempat Kerja Terhadap Pemberian ASI Eksklusif Berdasarkan PERMENKES Nomor 33 Tahun 2012 pada Ibu Bekerja di Kantor BUMN (PT PLN) Kota Semarang	Masfufatun Jamil, Cempaka Kumala Sari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sampel penelitian terdiri dari sebelas responden, termasuk Kepala Sumber Daya Manusia di PT PLN (Persero) UP 3, personil dari departemen kepegawaian, dan karyawan menyusui.</li> <li>- Kriteria untuk dimasukkan dalam penelitian ini adalah ibu yang telah melahirkan, sedang menyusui, telah kembali bekerja, dan bersedia berpartisipasi sebagai responden.</li> </ul>	Metode Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menemukan bahwa PT PLN di Semarang memiliki sikap positif terhadap program-program pemerintah yang mempromosikan pemberian ASI eksklusif di tempat kerja. Perusahaan memberikan cuti hamil tiga bulan dan mengizinkan karyawan menyusui untuk mengeluarkan ASI selama jam kerja, sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan tentang menyusui eksklusif.</li> <li>- Namun, fasilitas untuk mengeluarkan ASI tidak memadai, karena area yang ditunjuk hanyalah area istirahat yang dipartisi daripada ruang menyusui khusus, dan peralatan tidak memenuhi standar yang ditetapkan oleh peraturan kesehatan.</li> <li>- Selain itu, ada kurangnya sosialisasi dari otoritas kesehatan mengenai dukungan menyusui untuk ibu yang bekerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studi ini menyimpulkan bahwa dukungan tempat kerja untuk menyusui eksklusif sangat penting bagi ibu yang bekerja, terutama di Badan Usaha Milik Negara seperti PT PLN di Kota Semarang.</li> <li>- Perusahaan menunjukkan sikap positif terhadap inisiatif pemerintah dengan mengizinkan tiga bulan cuti hamil dan menyediakan waktu untuk menyusui selama jam kerja.</li> <li>- Namun, fasilitas untuk mengeluarkan ASI tidak sepenuhnya memenuhi standar yang disyaratkan, menunjukkan perlunya perbaikan.</li> <li>- Secara keseluruhan, kolaborasi di antara berbagai pemangku kepentingan sangat penting untuk meningkatkan penerapan kebijakan menyusui eksklusif di tempat kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direkomendasikan agar perusahaan-perusahaan, terutama Badan Usaha Milik Negara seperti PT PLN, meningkatkan fasilitas mereka untuk ibu menyusui dengan menyediakan ruang menyusui khusus yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013.</li> <li>- Kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta sangat penting untuk menciptakan kesadaran dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyusui eksklusif di antara ibu yang bekerja.</li> <li>- Pemantauan dan evaluasi rutin oleh otoritas kesehatan harus dilaksanakan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan mengenai menyusui eksklusif di tempat kerja.</li> <li>- Program pendidikan tentang pentingnya menyusui eksklusif harus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran di antara karyawan.</li> </ul>
---	--	---	-------------------	--	--	--

## REFERENSI

- Aryeetey, R., Harding, K., Hromi-Fiedler, A., & Pérez-Escamilla, R. (2020). Analysis of stakeholder networks for breastfeeding policies and programs in Ghana. *International Breastfeeding Journal*, 15, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13006-020-00311-x>
- Charantimath, U., Bellad, R., Majantashetti, N., Washio, Y., Derman, R., Kelly, P. J., Short, V., Chung, E., & Goudar, S. (2020). Facilitators and challenges to exclusive breastfeeding in Belagavi District, Karnataka, India. *PLoS One*, 15(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231755>
- Hambarrukmi, H., & Sofiani, T. (2017). Kebijakan Pemberian Asi Eksklusif Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia. *Muwazah*, 8(2). <https://doi.org/10.28918/muwazah.v8i2.761>
- Hauck, K., Miraldo, M., & Singh, S. (2020). Integrating motherhood and employment: A 22-year analysis investigating impacts of US workplace breastfeeding policy. *SSM - Population Health*, 11, 100580. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jssmph.2020.100580>
- Ickes, S. B., Adams, J. N., Sanders, H. K., Kinyua, J., Lemein, H. S., Denno, D. M., Myhre, J. A., Ithondeka, A., Farquhar, C., Singa, B., Walson, J. L., & Nduati, R. (2022). Access to Workplace Supports is Positively Associated with Exclusive Breastfeeding among Formally Employed Mothers in Kenya. *The Journal of Nutrition*, 152(12), 2888–2897. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/jn/nxac160>
- Ickes, S. B., Oddo, V. M., Sanders, H. K., Nduati, R., Denno, D. M., Myhre, J. A., Kinyua, J., Iannotti, L. L., Singa, B., Farquhar, C., & Walson, J. L. (2021). Formal maternal employment is associated with lower odds of exclusive breastfeeding by 14 weeks postpartum: a cross-sectional survey in Naivasha, Kenya. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 113(3), 562–573. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/ajcn/nqaa351>
- Jamil, M., & Sari, C. K. (2021). Dukungan Tempat Kerja Terhadap Pemberian Asi Eksklusif Berdasarkan Permenkes Nomor 33 Tahun 2012 Pada Ibu Bekerja Di Kantor Bumn (Pt Pln) Kota

- Semarang. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan*, 12(1), 8–13.  
<https://doi.org/10.33666/jitk.v12i1.278>
- Kemenkes RI. (1945). *Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009*. 4(1), 1–12.
- Payton, C., Romney, M., Olson, B. H., Abatemarco, D. J., LaNoue, M., & Leader, A. E. (2019). Evaluation of workplace lactation support among employers in two Pennsylvania cities. *Business Horizons*, 62(5), 579–587. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.10.002>
- Pei-Jung, Y., Wan-Ru, W., & Chieh-Yu, L. (2023). Public policy on breastfeeding among working mothers in Taiwan: comparison between two national surveys. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 23, 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12884-023-06069-4>
- Peven, K., Pursell, E., Taylor, C., Bick, D., & Lopez, V. K. (2020). Breastfeeding support in low and middle-income countries: Secondary analysis of national survey data. *Midwifery*, 82, 102601. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.midw.2019.102601>
- Rodríguez-Gallego, I., Corrales-Gutierrez, I., Gomez-Baya, D., & Leon-Larios, F. (2024). Effectiveness of a Postpartum Breastfeeding Support Group Intervention in Promoting Exclusive Breastfeeding and Perceived Self-Efficacy: A Multicentre Randomized Clinical Trial. *Nutrients*, 16(7), 988. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/nu16070988>
- PP no.33 Tahun 2012, 1 (2012).
- Soti-Ulberg, C., Hromi-Fiedler, A., Hawley, N. L., Naseri, T., Manuele-Magele, A., Ah-Ching, J., & Pérez-Escamilla, R. (2020). Scaling up breastfeeding policy and programs in Samoa: application of the Becoming Breastfeeding Friendly initiative. *International Breastfeeding Journal*, 15, 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13006-019-0245-6>