

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Air Susu Ibu (ASI) merupakan makana cair pertama yang dihasilkan secara alami oleh payudara ibu. ASI mengandung berbagai zat gizi yang dibutuhkan yang terformulasikan secara unik di dalam tubuh ibu untuk menjamin proses pertumbuhan dan perkembangan bayi. Selain menyediakan nutrisi yang lengkap untuk seorang anak, ASI juga memberikan perlindungan pada bayi atas infeksi dan sakit penyakit bayi. ASI adalah suatu emulsi lemak dalam larutan protein, laktosa, dan garam-garam anorganik yang disekresi oleh kelenjar mammae ibu, yang berguna sebagai makanan bagi bayinya. ASI dalam jumlah yang cukup merupakan makanan terbaik bagi bayi dan dapat memenuhi kebutuhan bayi sampai dengan 6 bulan pertama. ASI merupakan makanan alamiah yang pertama dan utama bagi bayi sehingga mencapai tumbuh kembang yang optimal (Wahyuningsih, 2018).

Menurut Kemenkes RI (2018) ASI eksklusif memberikan dua manfaat sekaligus yaitu bagi bayi dan ibu. Manfaat ASI bagi bayi yaitu sebagai kekebalan alami sehingga mampu mencegah bayi terserang penyakit. ASI juga mengoptimalkan perkembangan otak dan fisik bayi. Manfaat ASI bagi ibu antara lain mencegah trauma, memperlambat bonding, dan mampu mencegah kanker payudara.

Komposisi ASI yang tidak tergantikan dengan makanan lain khususnya pada 6 bulan pertama. Hal itu akibat kandungan colostrum dan kandungan protein

dalam ASI ini dapat melindungi bayi dari infeksi. Penelitian manfaat ASI yang lainnya adalah kandungan Human Alpha-Lactalbumin Made Lethal to Tumour Cells (HAMLET). Kandungan ASI ini dapat mencegah penyakit kanker. Pada anak yang mendapatkan ASI eksklusif resiko terkena leukimia mengalami penurunan hingga 20%.

Menurut data pemantauan status gizi di Indonesia pada tahun 2017, menunjukkan cakupan pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan pertama oleh ibu kepada bayinya masih sangat rendah yakni 35,7%. Artinya ada 65% bayi yang tidak diberikan bayi ASI secara eksklusif selama 6 bulan pertama saat lahir. Angkaini cukup jauh dari target cakupan ASI eksklusif pada tahun 2019 yang ditetapkan oleh WHO ataupun Kementerian Kesehatan yaitu 80% (Kemenkes RI, 2017).

Berdasarkan data dari kabupaten/kota yang diambil dari Profil Kesehatan Jawa Timur (2020) diketahui bahwa cakupan bayi yang mendapat ASI eksklusif di Jawa Timur tahun 2020 sebesar 61,0%. Cakupan tersebut mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019 (68,2%).

Menyusui merupakan hak setiap ibu, termasuk ibu bekerja atau wanita karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu bekerja cenderung tidak memberikan ASI eksklusif pada bayinya dibandingkan ibu yang tidak bekerja atau ibu rumah tangga (IRT). Banyak para ibu bekerja yang ingin sekali mendambakan bayinya bisa mengkonsumsi ASI eksklusif dalam usia 6 bulan pertama, namun kenyataannya hal itu dirasa sangat berat karena kondisi mereka yang tidak bisa 24 jam bersama sang buah hati (Kemenkes RI, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaporkan oleh Rohani, mengemukakan bahwa ibu yang bekerja memiliki resiko kegagalan pemberian ASI eksklusif 10

kali lebih besar dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja. Sedangkan menurut penelitian Haryani (2014) , menunjukkan bahwa alasan tidak diberikannya ASI eksklusif oleh ibu yang bekerja antara lain karena adanya rasa repot dari ibu, beban kerja yang tinggi, waktu cuti terbatas, sarana prasarana yang kurang seperti tidak ada tempat penitipan anak (TPA) dan pengantar ASI (kurir ASI) serta tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Sedangkan faktor-faktor yang menghambat ibu bekerja dalam memberikan ASI eksklusif kepada bayinya adalah faktor ekonomi, faktor fisik ibu (rasa lelah dan sakit yang diderita), faktor psikologis dan faktor kurangnya sarana prasarana pendukung (Haryani dkk, 2014).

Menurut Depkes RI (2015), ibu bekerja selama waktu kerja 8 jam berdampak pada ibu tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyusui anaknya. Keadaan tersebut diperparah dengan minimnya kesempatan untuk memerah ASI di tempat kerja, tidak tersedianya ruang ASI, serta kurangnya pengetahuan ibu bekerja tentang manajemen laktasi.

Faktor ekonomi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan perempuan berstatus menikah untuk bekerja . wanita bekerja lebih dipandang sebagai sumber tambahan penghasilan keluarga. Ada kekuatan tarik menarik antara nilai-nilai keluarga tradisional yang menuntut pembagian peran dan tanggung jawab rumah tangga. Pilihan wanita untuk bekerja tetap menjadi pilihan untuk memenuhi kekurangan ekonomi (Febriana, 2019).

Berdasarkan data yang dikutip dari *DataIndonesia.id* tahun 2022, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat presentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional telah mencapai 49,99% pada tahun 2021. Nilai tersebut naik 2, 52%

poin dari tahun sebelumnya yang sebesar 48,76%. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang.

Secara fisiologis kelompok pekerja perempuan mengalami siklus haid, hamil dan menyusui memerlukan fasilitas agar pekerjaan tidak terganggu dan kondisi fisik lainnya tidak mengurangi kinerja. Oleh karena itu, program ASI eksklusif di tempat kerja merupakan terobosan yang dapat meningkatkan cakupan ASI eksklusif Nasional. Peran berbagai pihak dalam mendukung pencapaian ASI di tempat kerja juga merupakan bentuk pencegahan terhadap diskriminasi perempuan di tempat kerja (Depkes RI, 2015).

Peningkatan angkatan kerja perempuan menjadi salah satu kendala dalam pencapaian program ASI eksklusif. Pada wanita yang bekerja, dikarenakan cuti melahirkan berlangsung hanya 3 bulan (1,5 bulan sebelum tanggal tafsiran persalinan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter spesialis kandungan dan bidan. Dengan demikian ibu yang bekerja hanya dapat mendampingi bayinya untuk menyusui secara intensif kurang lebih hanya 2 bulan. Setelah masa cuti berakhir, ibu harus kembali bekerja dan ibu tidak dapat menyusui secara optimal (Herning, dkk 2016).

Bagi ibu yang bekerja, memberikan ASI secara eksklusif bukan hal yang mudah. Ibu bekerja harus memiliki sikap positif, pengetahuan, keterampilan, komitmen diri, komunikasi yang terbuka, serta dukungan sosial dan tempat ibu bekerja agar berhasil memberikan ASI secara eksklusif (Hirani dalam anggraeni dkk, 2015).

Seorang ibu bekerja akan berhasil memberikan ASI eksklusif bila memiliki intensi, keterampilan manajemen laktasi dan sedikit hambatan

lingkungan. Intensi ibu untuk memberikan ASI saat prenatal berhubungan erat dengan durasi pemberian ASI. Keberhasilan ASI eksklusif pada ibu bekerja adalah dapat menjalankan manajemen laktasi dengan baik dan benar. Manajemen laktasi yang baik bukan hanya ibu mengetahui cara pemerah ASI saja, namun ibu, suami dan keluarga saling mendukung dan bagaimana ibu menyiapkan diri dan lingkungannya sebelum bekerja (Intan dkk, 2015).

Berdasarkan fenomena diatas, masih banyak kejadian ibu bekerja yang tidak memberikan ASI secara eksklusif pada bayinya. Hal tersebut merupakan suatu masalah pada pemberian ASI secara eksklusif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Faktor yang Berhubungan Dengan Manajemen Laktasi Pada Ibu Bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini yaitu “Faktor yang Berhubungan Dengan Manajemen Laktasi Pada Ibu Bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Menganalisis Faktor yang Berhubungan Dengan Manajemen Laktasi Pada Ibu Bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- 1.3.2.1 Mengidentifikasi usia karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.2 Mengidentifikasi pendidikan karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.3 Mengidentifikasi pengetahuan karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.4 Mengidentifikasi dukungan suami karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.5 Mengidentifikasi dukungan keluarga karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.6 Mengidentifikasi dukungan lingkungan kerja karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.7 Mengidentifikasi sosial budaya karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan

- 1.3.2.8 Mengidentifikasi manajemen laktasi karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.9 Menganalisis hubungan usia dengan manajemen laktasi pada karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.10 Menganalisis hubungan pendidikan dengan manajemen laktasi pada karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.11 Menganalisis hubungan pengetahuan dengan manajemen laktasi pada karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.12 Menganalisis hubungan dukungan suami dengan manajemen laktasi pada karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.13 Menganalisis hubungan dukungan keluarga dengan manajemen laktasi pada karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.14 Menganalisis hubungan dukungan lingkungan kerja dengan manajemen laktasi pada karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan
- 1.3.2.15 Menganalisis hubungan sosial budaya dengan manajemen laktasi pada karyawan wanita PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Tuban yang memiliki anak usia 0-24 bulan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi ilmiah mengenai faktor yang berhubungan dengan manajemen laktasi pada ibu bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Tuban

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1.4.2.1 Bagi Responden

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi karyawan wanita yang memiliki anak usia 0-24 bulan untuk bisa melakukan manajemen laktasi

#### 1.4.2.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dalam membuat kebijakan mengenai manajemen laktasi kepada para karyawan wanita yang menyusui secara eksklusif selama 6 bulan

#### 1.4.2.3 Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang faktor yang berhubungan dengan manajemen laktasi terutama pada ibu yang bekerja