

## GAMBARAN PERSEPSI IBU PEKERJA TERHADAP DUKUNGAN MENYUSUI DI SPRINT ASIA TECHNOLOGY GROUP, JAKARTA SELATAN

Rizqia Isti Marha Dea<sup>1\*</sup>, Noveri Aisyaroh<sup>2</sup>, Hanifatur Rosyidah<sup>3</sup>

S1 Kebidanan, Fakultas Farmasi, Universitas Islam Sultan Agung<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding Author : marhaidn@gmail.com

### ABSTRAK

Pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja sering menghadapi berbagai kendala setelah ibu kembali bekerja, seperti keterbatasan waktu untuk memerah ASI, kurangnya fasilitas ruang laktasi, serta dukungan dari lingkungan kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi keberlanjutan praktik menyusui dan berpotensi menurunkan cakupan pemberian ASI eksklusif. Dukungan tempat kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat membantu ibu pekerja mempertahankan praktik menyusui, meliputi dukungan organisasi, atasan, rekan kerja, ketersediaan waktu, serta fasilitas fisik yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran persepsi ibu pekerja terhadap dukungan menyusui di Sprint Asia Technology Group, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 ibu pekerja, dengan sampel sebanyak 33 responden yang diperoleh melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner Employee Perceptions of Breastfeeding Support Questionnaire (EPBS-Q) yang telah melalui uji validitas bahasa dan konten. Analisis data dilakukan secara univariat menggunakan distribusi frekuensi dan persentase dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang pada dimensi dukungan organisasi (57,6%), dukungan atasan (93,9%), dukungan rekan kerja (97,0%), dukungan waktu (54,5%), serta dukungan lingkungan fisik dan fasilitas (54,5%), dan tidak ditemukan kategori rendah pada seluruh dimensi. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa dukungan menyusui di tempat kerja telah tersedia dan dirasakan cukup baik oleh sebagian besar ibu pekerja, namun masih berada pada tingkat moderat sehingga diperlukan optimalisasi kebijakan serta peningkatan fasilitas untuk mendukung keberlanjutan pemberian ASI eksklusif.

**Kata kunci** : ASI eksklusif, dukungan menyusui, ibu bekerja, persepsi

### ABSTRACT

*Exclusive breastfeeding among working mothers often faces various challenges after mothers return to work, such as limited time to express breast milk, lack of lactation room facilities, and inadequate support from the workplace environment. These conditions may affect the continuity of breastfeeding practices and potentially reduce the coverage of exclusive breastfeeding. Workplace support is an important factor that can help working mothers maintain breastfeeding practices, including organizational support, supervisor support, coworker support, time availability, and adequate physical facilities. This research used a descriptive quantitative design with a cross-sectional approach. The population consisted of 35 working mothers, with a sample of 33 respondents obtained through total sampling technique. Data were collected using the Employee Perceptions of Breastfeeding Support Questionnaire (EPBS-Q), which had undergone language and content validity testing. Data analysis was conducted using univariate analysis with frequency distribution and percentage using SPSS software. The results showed that the majority of respondents were in the moderate category in the dimensions of organizational support (57.6%), supervisor support (93.9%), coworker support (97.0%), time support (54.5%), and physical environment and facility support (54.5%), and no respondents were found in the low category across all dimensions. The study concludes that breastfeeding support in the workplace is available and perceived as fairly good by most working mothers; however, it remains at a moderate level, indicating the need for policy optimization and improved facilities to support the continuation of exclusive breastfeeding.*

**Keywords** : breastfeeding support, exclusive breastfeeding, perception, working mother

## PENDAHULUAN

Air Susu Ibu (ASI) merupakan sumber nutrisi terbaik bagi bayi karena mengandung zat gizi lengkap serta antibodi yang berperan dalam melindungi bayi dari berbagai penyakit. *World Health Organization* (WHO) merekomendasikan pemberian ASI secara eksklusif selama enam bulan pertama kehidupan tanpa tambahan makanan atau minuman lain, kecuali obat atau vitamin yang diresepkan oleh tenaga kesehatan (Cetthakrikul et al., 2024). Pemberian ASI eksklusif terbukti dapat menurunkan risiko infeksi saluran pernapasan dan diare, meningkatkan sistem kekebalan tubuh bayi, serta mendukung perkembangan kognitif anak secara optimal (Scott et al., 2019). Selain memberikan manfaat bagi bayi, praktik menyusui juga memberikan manfaat kesehatan bagi ibu, seperti membantu pemulihan pasca persalinan serta menurunkan risiko kanker payudara dan kanker ovarium (Victora et al., 2016). Di Indonesia, pemerintah telah menetapkan target cakupan pemberian ASI eksklusif sebesar 80%. Namun demikian, cakupan ASI eksklusif secara nasional masih belum mencapai target tersebut (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2023). Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pemberian ASI eksklusif adalah status pekerjaan ibu. Ibu yang bekerja seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan praktik menyusui setelah kembali bekerja, seperti keterbatasan waktu untuk memerah ASI, kurangnya fasilitas ruang laktasi, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja (Tsai, 2013).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan tempat kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan pemberian ASI pada ibu pekerja. Dukungan tersebut dapat berupa kebijakan organisasi yang mendukung ibu menyusui, dukungan dari atasan maupun rekan kerja, fleksibilitas waktu kerja, serta ketersediaan fasilitas fisik seperti ruang laktasi yang memadai (Dinour & Szaro, 2017). Penelitian lain juga menyatakan bahwa adanya program dukungan menyusui di tempat kerja dapat meningkatkan keberlanjutan pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja (Lisbona et al., 2022). Selain itu, persepsi ibu pekerja terhadap dukungan yang diberikan oleh tempat kerja turut memengaruhi keputusan ibu untuk melanjutkan pemberian ASI setelah kembali bekerja (Srirahayu Ningsih et al., 2021). Beberapa penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam keberhasilan praktik menyusui pada ibu pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) menunjukkan bahwa ketersediaan ruang laktasi dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan keberlanjutan pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja. Penelitian lain oleh Wulandari dan Handayani (2021) juga menyatakan bahwa kurangnya kebijakan tertulis dan fasilitas menyusui di tempat kerja dapat menjadi hambatan bagi ibu dalam mempertahankan praktik menyusui setelah kembali bekerja.

Sprint Asia Technology Group merupakan perusahaan swasta yang berlokasi di Jakarta Selatan dan telah menyediakan fasilitas menyusui bagi karyawan perempuan. Namun demikian, perusahaan ini belum memiliki kebijakan tertulis terkait dukungan menyusui yang tersosialisasi secara menyeluruh kepada seluruh karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi persepsi ibu pekerja terhadap dukungan menyusui di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran persepsi ibu pekerja terhadap dukungan menyusui di Sprint Asia Technology Group, Jakarta Selatan

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif menggunakan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ibu pekerja di Sprint Asia Technology Group yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian sebanyak 33 responden yang diperoleh menggunakan teknik total sampling. Penelitian dilaksanakan di Sprint Asia Technology Group, Jakarta Selatan pada bulan Januari–Februari 2026. Instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *Employee Perceptions of Breastfeeding Support Questionnaire* (EPBS-Q) yang terdiri dari 41 item pertanyaan dan mencakup lima dimensi, yaitu dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, dukungan waktu, serta dukungan lingkungan fisik dan fasilitas. Analisis data dilakukan secara univariat menggunakan distribusi frekuensi dan persentase dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komisi Bioetik dengan nomor Ethical Clearance No. 54/II/2026/Komisi Bioetik.

## HASIL

Penelitian ini melibatkan 33 ibu pekerja sebagai responden yang memenuhi kriteria inklusi dan bersedia berpartisipasi. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan dimensi dukungan menyusui di tempat kerja.

### Dukungan Organisasi

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Persepsi Ibu Pekerja terhadap Dukungan Organisasi**

Kategori	n	%
Rendah	0	0,0
Sedang	19	57,6
Tinggi	14	42,4
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Tabel 1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dukungan organisasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 19 responden (57,6%), sedangkan 14 responden (42,4%) berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden dalam kategori rendah.

### Dukungan Atasan

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Persepsi Ibu Pekerja terhadap Dukungan Atasan**

Kategori	n	%
Rendah	0	0,0
Sedang	31	93,9
Tinggi	2	6,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Tabel 2, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dukungan atasan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 31 responden (93,9%), sedangkan 2 responden (6,1%) berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden dalam kategori rendah.

### Dukungan Rekan Kerja

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Persepsi Ibu Pekerja terhadap Dukungan Rekan Kerja**

Kategori	n	%
Rendah	0	0,0
Sedang	32	97,0
Tinggi	1	3,0
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Tabel 3, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dukungan rekan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 32 responden (97,0%), sedangkan 1 responden (3,0%) berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden dalam kategori rendah.

## Dukungan Waktu

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Persepsi Ibu Pekerja terhadap Dukungan Waktu**

Kategori	n	%
Rendah	0	0,0
Sedang	18	54,5
Tinggi	15	45,5
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Tabel 4, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dukungan waktu dalam kategori sedang yaitu sebanyak 18 responden (54,5%), sedangkan 15 responden (45,5%) berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden dalam kategori rendah.

## Dukungan Lingkungan Fisik dan Fasilitas

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Persepsi Ibu Pekerja terhadap Dukungan Lingkungan Fisik**

Kategori	n	%
Rendah	0	0,0
Sedang	18	54,5
Tinggi	15	45,5
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

Tabel 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dukungan lingkungan fisik dalam kategori sedang yaitu sebanyak 18 responden (54,5%), sedangkan 15 responden (45,5%) berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden dalam kategori rendah.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai dukungan menyusui di tempat kerja berada pada kategori sedang pada seluruh dimensi yang diteliti. Kondisi ini menunjukkan bahwa dukungan terhadap praktik menyusui di lingkungan kerja telah tersedia, namun belum sepenuhnya optimal dalam mendukung keberlanjutan pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja. Dukungan tempat kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan ibu dalam mempertahankan praktik menyusui setelah kembali bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan durasi pemberian ASI serta membantu ibu pekerja dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan menyusui (Scott et al., 2019; Victora et al., 2016).

Pada dimensi dukungan organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang (57,6%). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan internal perusahaan terkait dukungan menyusui telah tersedia, namun belum sepenuhnya optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa dukungan organisasi, seperti penyediaan ruang laktasi dan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, berperan penting dalam keberhasilan pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja (Basrowi et al., 2015). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa tempat kerja yang memiliki kebijakan dukungan menyusui cenderung meningkatkan keberlanjutan pemberian ASI pada ibu pekerja (Cardoso et al., 2022). Oleh karena itu, keberadaan kebijakan tertulis serta implementasi yang konsisten menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung praktik menyusui.

Pada dimensi dukungan atasan, sebagian besar responden juga berada pada kategori sedang (93,9%). Temuan ini menunjukkan bahwa atasan telah memberikan dukungan terhadap praktik menyusui, namun tingkat dukungan tersebut masih perlu ditingkatkan. Dukungan dari atasan, seperti memberikan izin waktu untuk memerah ASI dan menunjukkan sikap positif

terhadap praktik menyusui, diketahui dapat meningkatkan keberlanjutan pemberian ASI pada ibu pekerja (Ulya, 2023). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa dukungan manajerial yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri ibu pekerja dalam mempertahankan praktik menyusui setelah kembali bekerja (Tsai, 2013).

Pada dimensi dukungan rekan kerja, sebagian besar responden juga berada pada kategori sedang (97,0%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan sosial di tempat kerja relatif menerima praktik menyusui. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu ibu pekerja merasa lebih nyaman dalam menjalankan praktik menyusui selama jam kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung praktik menyusui dapat meningkatkan keberlanjutan pemberian ASI pada ibu pekerja (Ulya, 2023). Selain itu, dukungan dari rekan kerja juga dapat mengurangi tekanan sosial yang mungkin dirasakan oleh ibu pekerja ketika memerlukan waktu untuk pemerah ASI selama jam kerja (Cahyaningrum & Jannata, 2024). Pada dimensi dukungan waktu, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang (54,5%). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu untuk pemerah ASI belum sepenuhnya optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketersediaan waktu yang cukup untuk pemerah ASI selama jam kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja (Dinour & Szaro, 2017). Fleksibilitas waktu kerja juga diketahui dapat meningkatkan durasi pemberian ASI serta membantu ibu mempertahankan praktik menyusui setelah kembali bekerja (Sulistyowati et al., 2017).

Pada dimensi dukungan lingkungan fisik dan fasilitas, sebagian besar responden juga berada pada kategori sedang (54,5%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas menyusui telah tersedia, optimalisasi dari aspek kenyamanan, privasi, dan kelengkapan fasilitas masih diperlukan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketersediaan ruang laktasi yang memadai, bersih, dan nyaman dapat meningkatkan keberlanjutan pemberian ASI pada ibu pekerja (Rodianto & Dien Anshari, 2022). Penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas menyusui di tempat kerja berhubungan dengan keberhasilan praktik menyusui pada ibu pekerja (Ekawati, 2022). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan tempat kerja memiliki peran penting dalam keberhasilan praktik menyusui pada ibu pekerja (Scott et al., 2019; Victora et al., 2016). Integrasi antara kebijakan organisasi, dukungan dari atasan dan rekan kerja, fleksibilitas waktu, serta penyediaan fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah bagi ibu menyusui. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan tertulis mengenai dukungan menyusui serta meningkatkan kualitas fasilitas yang tersedia untuk mendukung keberlanjutan pemberian ASI eksklusif pada ibu pekerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh ibu pekerja. Kedua, desain penelitian cross-sectional hanya menggambarkan kondisi persepsi responden pada satu waktu tertentu sehingga tidak dapat menjelaskan hubungan sebab akibat. Ketiga, data yang diperoleh berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner sehingga memungkinkan adanya bias subjektivitas dalam penilaian terhadap dukungan menyusui di tempat kerja.

## KESIMPULAN

Persepsi ibu pekerja terhadap dukungan menyusui di Sprint Asia Technology Group sebagian besar berada pada kategori sedang pada seluruh dimensi. Dukungan telah tersedia, namun masih memerlukan optimalisasi kebijakan dan peningkatan fasilitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung keberlanjutan pemberian ASI.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pembimbing, pihak Sprint Asia Technology Group, serta seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi, R. W., Sulistomo, A. B., Adi, N. P., & Vandenplas, Y. (2015). Benefits of a dedicated breastfeeding facility and support program for exclusive breastfeeding among workers in Indonesia. *Pediatric Gastroenterology, Hepatology and Nutrition*, *18*(2), 94–99.
- Cahyaningrum, A. A., & Jannata, R. W. (2024). Hubungan Dukungan Tempat Kerja Pada Ibu Menyusui Terhadap Pertumbuhan Bayi Di Wilayah Kota Makassar Tahun 2024. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan* (Vol. 1, Issue 3).
- Cardoso, F., Wasito, E., Sundjaya, T., Basrowi, R. W., & Yosia, M. (2022). Implementation and Preliminary Assessment of Workplace Post-Natal and Breastfeeding Support for Working Mothers. In *The Indonesian Journal of Community and Occupational Medicine* (Vol. 1, Issue 3, pp. 162–173).
- Cetthakrikul, N., Voramongkol, N., Siritanaratkul, S., & Hangchaovanich, Y. (2024). Mothers' needs and wishes for breastfeeding support in workplaces in Thailand: a qualitative study. *International Breastfeeding Journal*, *19*(1).
- Dinour, L. M., & Szaro, J. M. (2017). Employer-Based Programs to Support Breastfeeding among Working Mothers: A Systematic Review. *Breastfeeding Medicine*, *12*(3), 131–141.
- Ekawati, D. (2022). Analisis Dukungan Keluarga, Ketersediaan Fasilitas Ruang Laktasi dengan Pemberian Asi Eksklusif pada Ibu Bekerja. In *Jurnal Ilmu Kebidanan (Journal of Midwifery Science)* (Vol. 10, Issue 1, pp. 29–36).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Buku KIA edisi terbaru (2023)*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Lisbona, A. M., Bernabé, M., Palací, F. J., Hadina, H., Hadriani, H., Nirma, N., Mangun, M., & Sakti, P. M. (2022). Lactation and Work: Managers' Support for Breastfeeding Enhance Vertical Trust and Organizational Identification. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*, *11*(February), 1–9.
- Rodianto, E. A., & Dien Anshari. (2022). Dukungan Tempat Kerja terhadap Keberhasilan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Pekerja di Kabupaten Bandung Barat. In *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)* (Vol. 5, Issue 12, pp. 1608–1615).
- Scott, V. C., Taylor, Y. J., Basquin, C., & Venkitesubramanian, K. (2019). Impact of Key Workplace Breastfeeding Support Characteristics on Job Satisfaction, Breastfeeding Duration, and Exclusive Breastfeeding among Health Care Employees. *Breastfeeding Medicine*, *14*(6), 416–423.
- Srirahayu Ningsih, E., Sugesti, R., & Anggreni Karubuy, M. (2021). Persepsi Ibu, Dukungan Suami dan Dukungan Tempat Kerja dengan Pemberian Asi Eksklusif pada Ibu Bekerja di CV X. *SIMFISIS Jurnal Kebidanan Indonesia*, *1*(1), 12–22.
- Sulistiyowati, I., Cahyaningsi, O., & Mariyana, W. (2017). Pengaruh Dukungan Tempat Kerja Terhadap Pemberian Asi Eksklusif Pada Ibu Bekerja Di Stikes Widya Husada Semarang. In *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan* (Vol. 8, Issue 2).
- Tsai, S. Y. (2013). Impact of a breastfeeding-friendly workplace on an employed mother's intention to continue breastfeeding after returning to work. *Breastfeeding Medicine*, *8*(2), 210–216.
- Ulya, R. A. N. A. (2023). Dukungan Sosial untuk Mendukung Keberhasilan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Bekerja Sebagai Upaya Pencegahan Stunting di Indonesia. *Media Gizi Kesmas*, *12*(1), 541–552.