

## ABSTRAK

### HUBUNGAN *FAMILY FRIENDLY POLICY* DAN *MATERNITY LEAVE* DENGAN RIWAYAT ASI EKSKLUSIF PADA IBU BEKERJA DI KABUPATEN SLEMAN

Wulan Purnamasari<sup>1</sup>, Dr. Sri Werdati<sup>2</sup>, Rosma Fyki Kamala<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Prodi S1 Ilmu Gizi Universitas Alma Ata Yogyakarta

<sup>2</sup> Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Universitas Alma Ata Yogyakarta

<sup>3</sup> Dosen Prodi Ilmu Gizi Universitas Alma Ata Yogyakarta

## ABSTRAK

**Latar Belakang :** ASI merupakan nutrisi yang paling tepat diberikan pada bayi baru lahir sampai umur 6 bulan karena pada masa tersebut usus bayi belum mampu mencerna makanan selain ASI. Menurut UNICEF, cakupan rata-rata ASI eksklusif di dunia yaitu 38%. Menurut WHO, cakupan ASI Eksklusif di Indonesia (54,3%). Cakupan pemberian ASI eksklusif di Indonesia tersebut masih dibawah target Indonesia Sehat 2010 sebesar 80%. Menurut Kementerian Kesehatan (2017), cakupan pemberian ASI eksklusif di Provinsi DIY tahun 2017 sebesar 70,9%.

**Tujuan :** Untuk mengetahui hubungan *Family Friendly Policy* dan *Maternity Leave* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja di Kabupaten Sleman

**Metode :** Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita usia produktif (15-64 tahun) dan memiliki anak usia 6-12 bulan yang bekerja di perusahaan. Penelitian ini menggunakan total sampling dengan sampel penelitian berjumlah 126 responden. Analisis data yang digunakan adalah univariat, bivariat dengan menggunakan *chi-square*, dan multivariat. Instrumen yang digunakan yaitu formulir identitas ibu, kuesioner *Family Friendly Policy*, kuesioner *Maternity Leave*, dan kuesioner riwayat ASI eksklusif.

**Hasil :** Terdapat hubungan yang signifikan antara *family friendly policy* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja dengan hasil *p-value* 0,000 (<0,05). Dan terdapat hubungan yang signifikan pula antara *maternity leave* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja dengan hasil *p-value* 0,001 (<0,05).

**Simpulan:** Terdapat hubungan yang signifikan antara *family friendly policy* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja dan terdapat hubungan yang signifikan antara *maternity leave* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja di Kabupaten Sleman.

**Kata Kunci :** *Family Friendly Policy, Maternity Leave, Riwayat ASI Eksklusif*

# **RELATION OF FAMILY FRIENDLY POLICY AND MATERNITY LEAVE WITH EXCLUSIVE BREASTFEEDING HISTORY IN MOTHER WORKS IN SLEMAN REGENCY**

Wulan Purnamasari<sup>1</sup>, Dr. Sri Werdati<sup>2</sup>, Rosma Fyki Kamala<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Undergraduate Nutrition Sciences Study Program Alma Ata University Yogyakarta

<sup>2</sup> Lecturer of Nursing Study Program at Alma Ata University Yogyakarta

<sup>3</sup> Lecturer of Nutrition Study Program at Alma Ata University Yogyakarta

## **ABSTRACT**

**Background:** Breast milk is the most appropriate nutrition given to newborns until the age of 6 months because at that time the baby's intestine has not been able to digest food other than breast milk. According to UNICEF, the average coverage of exclusive breastfeeding in the world is 38%. According to WHO, exclusive breastfeeding coverage in Indonesia (54.3%). The scope of exclusive breastfeeding in Indonesia is still below the Healthy Indonesia 2010 target of 80%. According to the Ministry of Health (2017), the coverage of exclusive breastfeeding in DIY Province in 2017 was 70.9%.

**Objective:** To determine the relationship of Family Friendly Policy and Maternity Leave with a history of exclusive breastfeeding for working mothers in Sleman Regency

**Method:** This research is quantitative research, with cross sectional approach. The population in this study is women of productive age (15-64 years old) and have children aged 6-12 months who work in companies. This study uses total sampling with a sample of 126 respondents. Analysis of the data used is univariate, bivariate using chi-square, and multivariate. The instruments used were the mother's identity form, the Family Friendly Policy questionnaire, the Maternity Leave questionnaire, and the exclusive ASI history questionnaire.

**Results:** There is a significant relationship between family friendly policy with a history of exclusive breastfeeding in working mothers with p-value results of 0,000 (<0.05). And there is also a significant relationship between maternity leave with a history of exclusive breastfeeding in working mothers with a p-value result of 0.001 (<0.05).

**Conclusion:** There is a significant relationship between Family friendly policy and exclusive breastfeeding content for working mothers and there is a significant relationship between maternity leave and exclusive breastfeeding content for working mothers in sleman district.

**Keywords:** *Family Friendly Policy, Maternity Leave, History of Exclusive ASI*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Makanan atau nutrisi yang sehat pada bayi yang memenuhi kualitas dan kuantitas yang memadai, yaitu air susu ibu (ASI). ASI merupakan nutrisi yang paling tepat diberikan pada bayi baru lahir sampai umur 6 bulan karena pada masa tersebut usus bayi belum mampu mencerna makanan selain ASI. ASI merupakan susu segar dan steril yang diproduksi langsung oleh ibu dan dapat mengurangi gangguan gastrointestinal dibandingkan dengan makanan lain jika diminum oleh bayi. ASI juga mengandung nutrisi, hormon, unsur kekebalan, faktor pertumbuhan, anti alergi, antibodi serta anti inflamasi yang dapat mencegah terjadinya infeksi pada bayi (1).

Pemberian ASI secara eksklusif dapat mencegah kematian balita sebanyak 13%. Pemberian makanan pendamping ASI pada saat dan jumlah yang tepat dapat mencegah kematian balita sebanyak 6% sehingga pemberian ASI secara eksklusif selama 6 bulan dan dilanjutkan sampai usia >2 tahun bersama makanan pendamping ASI yang tepat dapat mencegah kematian balita sebanyak 19% (2).

Menurut UNICEF, cakupan rata-rata ASI eksklusif di dunia yaitu 38%. Menurut WHO, cakupan ASI Eksklusif di beberapa Negara ASEAN juga masih cukup rendah antara lain India (46%), Philipina (34%), Vietnam (27%), Myanmar (24%), dan Indonesia (54,3%) (3). Cakupan pemberian ASI

eksklusif di Indonesia tersebut masih dibawah target Indonesia Sehat 2010 sebesar 80% (4).

Menurut Kementerian Kesehatan pada tahun 2017, cakupan pemberian ASI eksklusif pada bayi umur 0-6 bulan di Provinsi DIY tahun 2017 sebesar 70,9%. Kabupaten Sleman merupakan salah satu dari 4 kabupaten yang memiliki cakupan ASI eksklusif rendah yaitu sebesar 71,31% pada tahun 2016 dan pada tahun 2017 sebesar 72,15%. Dari tahun ke tahun, cakupan ASI eksklusif di Kabupaten Sleman selalu mengalami peningkatan, akan tetapi angka tersebut masih dibawah target Indonesia Sehat 2010 sebesar 80% (5).

Menyusui merupakan hak setiap ibu, tidak terkecuali termasuk ibu yang bekerja, sekaligus juga hak anak, yang dijamin oleh konstitusi. Pasal 28B Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, berbunyi: "*Setiap perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi*". Sebagai penegasan, pasal 82 dan 83 Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur mengenai hak cuti melahirkan selama 3 bulan dan kesempatan menyusui bagi pekerja perempuan jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Ketentuan tersebut berimplikasi terhadap hak memperoleh kesempatan pemberian ASI Eksklusif bagi perempuan pekerja, karena mereka hanya mendapatkan cuti selama 3 bulan saja, yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan dengan hak upah/gaji penuh selama cuti. Artinya, hak mendapatkan ASI Eksklusif bagi seorang bayi hanya 1,5 bulan, padahal ASI Eksklusif idealnya diberikan pada bayi minimal selama 6 bulan

tanpa diberikan makanan tambahan atau disebut Air Susu Ibu (ASI) eksklusif (6).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja lebih beresiko tidak memberikan ASI eksklusif dibandingkan ibu yang tidak bekerja, dimana ibu yang tidak bekerja lebih berpeluang untuk dapat memberikan ASI eksklusif sebesar 16,4 kali dibandingkan dengan ibu yang bekerja (7). Demikian pula dengan penelitian Kurniawan pada tahun 2013 terdapat hubungan yang signifikan antara pekerjaan ibu dengan pemberian ASI eksklusif, yaitu ibu yang bekerja persentase pemberian ASI eksklusif lebih kecil dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja. Penelitian Ong *et al* (2005) di Singapura terhadap 2149 ibu melahirkan di rumah sakit didapatkan hubungan yang signifikan bahwa ibu yang bekerja lebih mungkin untuk berhenti menyusui dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja (8).

Negara Indonesia telah memiliki beberapa kebijakan ramah keluarga yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu UU No.13 Tahun 2003. Sebagai contoh, dalam undang-undang tersebut mengatur waktu kerja karyawan pada Pasal 79-84. Pasal tersebut berisi peraturan untuk mewajibkan perusahaan memberikan waktu beristirahat bagi tenaga kerja wanita yang sedang dalam masa *haid* dan merasakan sakit, menerima istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan atau sering disebut *maternity leave*. Perusahaan juga wajib memberikan kesempatan sepatutnya untuk pekerja menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Guna mendukung aktivitas

menyusui tersebut, Kementerian Kesehatan juga mengeluarkan Permenkes No.15 Tahun 2013 tentang penyediaan fasilitas khusus bagi wanita bekerja yang menyusui. Masih banyak terjadi perusahaan yang belum memiliki ruang laktasi guna mendukung peran wanita dalam pemberian air susu ibu (ASI). Hal tersebut disinyalir dapat mempengaruhi performa bekerja dari pekerja dan mempengaruhi pula terhadap kesehatan pekerja itu sendiri serta anak yang seharusnya memperoleh ASI (9). Dukungan perusahaan atau organisasi sangat diperlukan untuk mewujudkan terciptanya kebijakan yang mendukung ibu bekerja seperti ruang laktasi ataupun penitipan anak/keluarga yang layak sehingga tenaga kerja wanita dapat memenuhi tanggung jawabnya di keluarga maupun di kantor.

*Family friendly policies* ditujukan untuk meminimalisir konflik pada kehidupan keluarga karyawan. Dilema yang terjadi, yaitu kurangnya waktu bersama keluarga menjadi suatu kendala bagi pencapaian kehidupan keluarga dan pencapaian karir ditempat kerja. Jika karyawan tidak dapat menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan peran sebagai orang tua maka akan menimbulkan konflik pekerjaan dan keluarga. Pada praktiknya sering muncul dilema dalam diri untuk menyeimbangkan pencapaian karir dan harmoni keluarga. Dilema tersebut dapat menyebabkan produktifitas kerja karyawan akan terganggu. *Family friendly policies* diharapkan dapat meningkatkan kualitas produktifitas karyawan ditempat kerja. Menurut Pramusinto pada tahun 2011 *family friendly policies* adalah instrumen untuk mengharmoniskan antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut juga

disampaikan oleh Awalia pada tahun 2014 bahwa *family friendly policies* dalam suatu organisasi mampu menurunkan tingkat stres karyawan untuk terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga serta mengurangi turnover. Perusahaan dapat mengakomodasi kebijakan *family friendly policies* dengan dibuatkan kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan (10).

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tahun 2018 di Dinas Kesehatan, Bangkespol, dan BPS (Badan Pusat Statistik) Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada data direktori industri pengolahan besar dan sedang Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 menunjukkan hasil perusahaan 186 dengan 26.925 pekerja di Kabupaten Sleman (11).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, dapat diperoleh gambaran dari data Kementerian Kesehatan pada tahun 2017 bahwa cakupan ASI eksklusif di Kabupaten Sleman masih termasuk rendah yaitu 72,15% meskipun telah mengalami peningkatan dari tahun 2016 yaitu sebesar 71,31%, namun masih dibawah standar target Indonesia Sehat yaitu 80%. Sedangkan prevalensi ASI eksklusif untuk ibu bekerja belum diketahui, dan belum menemukan penelitian sebelumnya yang meneliti tentang hubungan *family friendly policy* dan *maternity leave* dengan ASI eksklusif di Kabupaten Sleman, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan *family friendly policy* dan *maternity leave* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja di Kabupaten Sleman.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi rumusan pada penelitian ini yaitu “adakah hubungan *family friendly policy* dan *maternity leave* dengan ASI eksklusif pada riwayat ibu bekerja di Kabupaten Sleman”.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui gambaran:
  - a. Karakteristik responden di Kabupaten Sleman.
  - b. Riwayat pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja di Pabrik/Perusahaan di Kabupaten Sleman.
  - c. *Family friendly policy* di Pabrik/Perusahaan.
  - d. *maternity leave* di Pabrik/Perusahaan.
2. Mengetahui hubungan *family friendly policy* dan *maternity leave* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam ilmu kesehatan dan gizi khususnya mengenai riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja dan mampu menambah referensi penelitian selanjutnya mengenai *family friendly policy* dan *maternity leave*.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Universitas Alma Ata

Hasil penelitian ini dapat menjadi hasil penelitian faktor yang mempengaruhi ASI eksklusif pada ibu bekerja dan dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya.

### b. Bagi Perusahaan di Kabupaten Sleman

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan di Kabupaten Sleman untuk lebih mendukung ASI eksklusif.

### c. Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi dinas kesehatan untuk lebih mendukung pemberian ASI eksklusif terutama untuk pekerja wanita di pabrik/perusahaan dengan menambahkan sarana pendukung dan fasilitas seperti ruang laktasi di tempat bekerja.

### d. Bagi Responden

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi ibu yang bekerja di pabrik/perusahaan dan keluarga, mengenai ASI, manfaat ASI, cara pemberian ASI pada saat ibu bekerja, dan pengaruhnya jika tidak memberikan ASI eksklusif.

### e. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi bagi ibu yang bekerja di pabrik/perusahaan tentang pengaruhnya *family friendly policy*

dan *maternity leave* terhadap pemberian ASI eksklusif dan juga sebagai bahan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Haida (2017)	Kebijakan cuti melahirkan enam bulan: studi kasus pada perusahaan PT.Jembatan Komunika Indonesia (Opal Communication)	Dampak kebijakan bagi karyawan yang menjalankan adalah fokus masalah kandungan, proses pemulihan diri dan main bersama anak, ketenangan kembali kerja, pertimbangan lebih untuk tidak mengundurkan diri,dan penurunan sementara kemampuan kinerja.	Variabel cuti melahirkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Desain penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.</li> <li>b. Lokasi penelitian ini adalah perusahaan menengah dan besar di Kabupaten Sleman.</li> <li>c. Waktu penelitian ini adalah bulan Maret- Mei 2019.</li> <li>d. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah total sampling.</li> <li>e. Variabel dependen penelitian ini adalah riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja. Tempat penelitian ini adalah Kabupaten Sleman.</li> <li>f. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara.</li> <li>g. Metode analisis data pada penelitian ini adalah univariat, bivariat, dan multivariat.</li> </ol>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Laksita (2017)	Family-friendly policies dan intensi turnover: work-family conflict sebagai mediator	Work-Family Conflict terbukti dapat menjadi mediator peran Family Friendly Policies terhadap Intensi Turnover dengan besar total effect sebanyak - 1,53 (P<0,05).	Variabel independen yaitu Family Friendly Policies	<p>a. Subjek penelitian ini adalah wanita usia produktif dan memiliki anak usia 6-12 bulan yang bekerja di perusahaan di Kabupaten Sleman.</p> <p>b. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling.</p> <p>c. Kriteria inklusi sampel pada penelitian ini adalah pekerja wanita yang mempunyai anak usia 6-12bulan dan masih aktif bekerja di perusahaan, dan bersedia menjadi responden yang dibuktikan dengan <i>form informant consent</i>.</p> <p>d. Variabel dependen penelitian ini adalah Riwayat ASI eksklusif.</p> <p>e. Tempat penelitian ini adalah Kabupaten sleman.</p> <p>f. Rancangan penelitian ini menggunakan <i>cross sectional</i>.</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Triaman da (2017)	Peran <i>work-life balance</i> sebagai mediator antara <i>family friendly policies</i> dengan <i>psikological well-being</i> karyawan	work-life balance terbukti mampu memediasi <i>family-friendly policies</i> dan <i>pschological well-being</i> dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,220 ( $p < 0,05$ ) dan pengaruh langsung yang signifikan sebesar 0,240 ( $p < 0,05$ ).	Variabel independen yaitu <i>family friendly policies</i>	<p>a. Variabel dependen penelitian ini adalah riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja. Tempat penelitian ini adalah Kabupaten Sleman. subjek penelitian ini 126 responden.</p> <p>b. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling.</p> <p>c. Waktu penelitian ini adalah bulan Maret – Mei 2019.</p>
4.	Ervina (2017)	Hubungan antara inisiasi menyusui dini (IMD) dengan riwayat pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja di perusahaan wilayah kabupaten bantul.	IMD berhubungan dengan riwayat pemberian ASI eksklusif ( $p$ value = 0,028, OR = 3,167,95% CI = 1,085 – 9,239), variabel lain yang dianalisis adalah pendidikan ibu ( $p$ value = 0,741), dan BBLR ( $p$ value = 0,411) tidak berhubungan dengan riwayat pemberian ASI eksklusif. Hasil analisis multivariat menunjukkan IMD sebagai variabel yang paling berpengaruh (OR = 3,268, 95% CI = 1,100 – 9,710)	Variabel dependen yaitu riwayat pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja. Rancangan penelitian menggunakan <i>cross sectional</i> .	<p>a. Variabel independen penelitian ini adalah <i>Family Friendly Policy</i> dan <i>Maternity Leave</i>.</p> <p>b. Tempat penelitian ini adalah Kabupaten Sleman.</p> <p>c. Populasi pada penelitian ini adalah wanita usia produktif umur 15-64 tahun dan memiliki anak usia 6-12 bulan.</p> <p>d. Waktu penelitian ini adalah bulan Maret-Mei 2019.</p>



## BAB V.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Karakteristik responden terdapat rata – rata usia ibu berada pada usia 25-34 tahun, tingkat pendidikan SMA dengan jabatan sebagai buruh produksi serta telah bekerja selama 1 – 5 tahun.
2. Riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja di Kabupaten Sleman sebagian besar memiliki riwayat ASI.
3. Dukungan *family friendly policy* pada Ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif di Kabupaten Sleman sebagian besar termasuk pada tingkat sedang.
4. Dukungan *maternity leave* pada ibu bekerja dalam pemberian ASI eksklusif di Kabupaten Sleman sebagian besar termasuk pada tingkat *maternity leave* yang baik.
5. Terdapat hubungan antara *family friendly policy* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja yang dibuktikan dengan hasil *p-value* 0,001 ( $<0,05$ ).
6. Terdapat hubungan *maternity leave* dengan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja yang dibuktikan dengan hasil *p-value* 0,001 ( $<0,05$ ).

#### B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar tenaga kesehatan di perusahaan dapat memberikan penyuluhan untuk memperkuat dukungan

ASI eksklusif pada ibu bekerja serta pihak perusahaan mempertimbangkan untuk memberikan cuti hamil selama 6 bulan.

## 2. Bagi Dinas Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi dinas kesehatan untuk memberikan edukasi terkait praktik pemberian ASI eksklusif pada ibu bekerja serta memantau secara langsung perkembangan ASI eksklusif di perusahaan. Dan melakukan kesepakatan kepada perusahaan untuk mendukung ibu bekerja dalam memberikan ASI eksklusif selama bekerja.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan *family friendly polisi*, *maternity leave*, dan riwayat ASI eksklusif pada ibu bekerja di perusahaan Kabupaten/Wilayah lain dengan desain penelitian atau jenis penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Hardiani, R S. *Status Paritas Ibu Terhadap Pengeluaran ASI Pada Ibu Menyusui 0-6 Bulan. Jurnal Nurseline*. Vol 2. No 1. Jember : Universitas Jember;2017.
2. Roesli, U. *Inisiasi Menyusui Dini Plus ASI Eksklusif*. Jakarta : Pustaka Bunda;2013.
3. Kemenkes.*InfoDATIN (Pusan Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI):Situasi dan Analisis ASI eksklusif*.Jakarta:Kemenkes RI;2014.
4. Cristiana.*Faktor-faktor yang berhubungan dengan pemberian ASI eksklusif pada ibu muda di wilayah kerja puskesmas Banyudono 1 dan Banyudono 2 Boyolali*.Surakarta:Universitas Muhammadiyah Surakarta;2016.
5. Kemenkes RI. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2016*.Jakarta:Kementerian Kesehatan RI;2017.
6. Sofiani, T. Hambarrukmi, H. *Kebijakan pemberian ASI Eksklusif bagi Pekerja Perempuan di Indonesia*. IAIN Pekalongan. Muwazah. ISSN 2502-5366 (paper) ISSN 2085-8353 (online) vol 8. No 1, juni 2016;2016.
7. Yuliandarin, EM.*Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pemberian ASI Eksklusif di Wilayah Puskesmas Kelurahan Kota Baru Kecamatan Bekasi Barat tahun 2009*.Jakarta:Program Studi Promosi Kesehatan FKM UI;2009.
8. Septiani, H., Budi, A dan Karbito. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pemberian ASI Eksklusif Oleh Ibu Menyusui yang Bekerja Sebagai Tenaga Kesehatan. Jurnal Ilmu Kesehatan Vol 2. No 2*. Lampung : Stikes Mitra Lampung;2017.
9. Motee & Jeewon.Importance of Exclusive Breast Feeding and Complementari Feeding Among Infants. *Current Research in Nutrition and Food Science*.2(2):56-72;2014.
10. Rachmasari,P.*Terus Produktif bekerja, Keluarga Bahagia itu utama*.Universitas Islam Indonesia: fakultas Ekonomi;2015.
11. BPS.*Direktori Industri Pengolahan Besar dan Sedang Daerah Istimewa Yogyakarta 2017*. Yogyakarta:Badan Pusat Statistik D.I Yogyakarta;2017.
12. Fikawati,dkk.*Kajian Implementasi dan Kebijakan Air Susu Ibu Eksklusif dan Inisiasi Menyusu Dini di Indonesia*.*Makara Kesehatan, 14 (1): 17-24, Juni 2015*;2015.
13. Hamidah,L.*Gambaran Faktor-Faktor Perilaku Ibu Terhadap Pemberian ASI dengan Pendekatan Health Beliefe Model di Wilayah Kerja Puskesmas Setu Tanggerang Selatan*.Skripsi.Jakarta:Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah;2017.
14. InfoDATIN.*Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*.Jakarta: Kementerian Kesehatan RI;2014.

15. Haida, KE. *Kebijakan Cuti Melahirkan Enam Bulan: Studi Kasus pada Perusahaan PT Jembatan Komunika Indonesia (Opal Communication)*. Skripsi. Yogyakarta: Program magister psikologi profesi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada;2017.
16. Keluarga, D., Kesehatan, T., & Kebidanan, J. *Tri Anasari Akademi Kebidanan YLPP Purwokerto*, VI(01), 1–8;2014.
17. Rahmawati. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Menyusui di Kelurahan Pandalangan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*. *Jurnal KesMaDaSka* 1(1):8-17;2017.
18. Wiji R. *ASI dan Panduan Ibu Menyusui*. Yogyakarta : Nuha Medika;2013.
19. Astutik. *Payudara dan Laktasi*. Jakarta:Salemba Medika;2014.
20. Hidayah, N. *Implementasi Kebijakan Program Pemberian Air Susu Ibu (ASI) Eksklusif di Wilayah Kerja Puskesmas Candilama Kota Semarang*. <http://lib.unnes.ac.id>. diakses pada 30 November 2017 08:59;2016.
21. Maryunani. *Inisiasi Menyusu Dini, ASI Eksklusif dan Manajemen Laktasi*. Jakarta:CV.Trans Info Media;2013.
22. Lasmi. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Praktik Pemberian ASI Eksklusif di Wilayah Kerja Puskesmas I Madukara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2010*. Skripsi.Semarang: Universitas Negeri Semarang;2010.
23. Murti, T.W. 2010.
24. Anggorowati. *Faktor Resiko Kanker Payudara Wanita*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.2:121-6;2013.
25. Sari Dr. *Hubungan Dukungan Keluarga dengan Riwayat ASI Eksklusif Pada Ibu bekerja di Prabik/Perusahaan Kabupaten Bantul D.I Yogyakarta*. Yogyakarta:Universitas Alma Ata;2017.
26. Kemenkes RI. *Profil Kesehatan Provinsi di Yogyakarta Tahun 2017*. Yogyakarta : Kementerian Kesehatan Republik Indonesia;2017.
27. Kemenkes RI. *Data dan Informasi Profil Kesehatan Indonesia 2017*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia;2018.
28. Kemenkes RI. *Dukung Ibu Bekerja Beri ASI Eksklusif*. <http://www.depkes.go.id/articles/view/15091400003/dukung-ibu-bekerja-beri-asi-eksklusif.html>. diakses pada 14 september 2015;2015.
29. Prasetyono. *Buku Pintar ASI Eksklusif*. Yogyakarta:Divya Press;2012.

30. Raharjo,S., Purnamsari, DU. *Purwokerto Quantitative Modelling For Analysis The Factor Of Practice Given Exclusive Breast Feeding On Working Mother In Jendral Soedirman University Purwokerto*.Purwokerto:FKIK Unsoed Purwokerto;2011.
31. Naseem,A.Mazher,N.*Study to evaluate the knowladge, attitude and practices of excludive breast feeding among primi mothers of healthy term neonates in a tertiary case hospitaland predictors of frailure of establishment of exclusive breast feeding in first six months, Int J Contemp Prediatr*;2016.
32. Anggraeni, A.I.*Keberhasilan Ibu Bekerja Memberikan ASI Eksklusif*. Jurnal Gizi dan Dietetik Indonesia:3(2):69-76;2015.
33. Fitriani,F.dkk.*Faktor Keberhasilan Ibu Pekerja Dalam Memberikan ASI Eksklusif di Puskesmas Sedayu 1, Bantul, Yogyakarta*. Jurnal Gizi dan Dietetik Indonesia: 3(2):175-179;2015.
34. Listyaningrum,T.,Vidayanti,V.*Tingkat Pengetahuan dan Motivasi Ibu Berhubungan dengan Pemberian ASI Eksklusif pada Ibu Bekerja*.Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia: 4(2):55-62.<http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/ JKNI>;2016.
35. Sari,D.dkk.*Perbedaan ASI Eksklusif Antara Ibu Rumah Tangga dengan Ibu yang Bekerja di Luar Rumah di BPS Umu Hani Bantul Tahun 2011*. Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia: 2(1):17-20.<http://ejournal.almaata. ac.id/index.php/ JKNI>;2014.
36. Soetjningsih.*Seri Gizi Klinik ASI Petuntut untuk Tenaga Kesehaan*.Jakarta:EGC;2013.
37. Kemenkes RI.*Pedoman Pelaksanaan Stimulasi Deteksi dan Intervensi Dini Tumbuh Kembang Anak*.Jakarta:Kementerian Kesehatan RI;2016.
38. Erikson, Erick, H.*Identity, youth, and Crisis*.New York:International University Press;1968.
39. Indah.*Family-Friendly Policies terhadap Work-Family Conflict serta Implikasinya pada Komitmen Karyawan*.jurnal manajemen dan akuntansi: vol.2 No 1;2013.
40. Afrianty,T., Burgess,J., & Issa, T.*Family-friendly support programs and work family conflict among Indonesia higher education employees. Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal, 34(8),726-741. doi: 10 1108/EDI-04-2015-0026;2015.*
41. Lee, S., & Hong, J. H.*Does family-friendly policy matter? Testing its impact on turnover and performance. Public Administration Review, 71(6), 870-879. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02416.x>;2011.*
42. Laksita. *Family-friendly policies dan intensi turnover: work-family conflict sebagai mediator*.Yogyakarta:Program Magister Psikologi Prefesi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada;2017.
43. Liggogegi.*Hubungan Antara Family-Friendly Policies dengan Work Engagement pada Perawat Perempuan yang Sudah Memiliki Anak*.Yogyakarta:Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada;2018.

44. Normiana. *Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan pada PT. Japfa Comfeed Kota Makasar, Vol.II, No.1*. Makasar: Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar; 2015.
45. Haida, K. *Kebijakan Cuti Enam Bulan: Studi Kasus pada Perusahaan PT. Jembatan Komunika Indonesia (Opal Communication)*. Yogyakarta: Program Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada; 2017.
46. Sugiyono. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabert; 2011.
47. Kothari, C.R. *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age Publisher; 2014.
48. Notoatmodjo, S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta; 2014.
49. Machfoedz. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Fitramaya; 2014.
50. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2014.
51. Praktiknya, Watik. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada; 2011.
52. Negara, Igo Cahya. Prabowo, Agung. *Penggunaan Chi-Square untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur Terhadap Pengetahuan Penasun Mengenai HIV-AIDS di Provinsi DKI Jakarta*. Prosiding Seminar Nasional Matematika dan Terapannya 2018 p-ISSN : 2550-0384; e-ISSN : 2550-0392; 2018.
53. Hidayat, Fattah. Setiyowati, Ninik. *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Kepala Desa Berbasis Kompetensi Asta Brata*. Jurnal Sains Psikologi, Jilid 6, Nomor 2: 56-62; 2017.
54. Abdi, Usman Rianse. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta; 2012.
55. Jainuri, M. Skala Pengukuran. <http://www.academia.edu/5077784/skala-pengukuran>. diakses pada 03 November 2013; 2013.
56. Kaulika, D., Werdani, S., Hardianti, A. *Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Sleman Nomor 38 Tahun 2015 Tentang Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Bekerja Di Kabupaten Sleman*. Yogyakarta: Universitas Alma Ata; 2019.
57. UNICEF. *Breastfeeding and Family-Friendly Policies An Evidence Brief*. [www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies](http://www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies). New York, NY 10017, USA: 3 United Nations Plaza; July 2019. 2019.

58. Haida.K.E. *Kebijakan cuti melahirkan enam bulan: studi kasus pada perusahaan PT.Jembatan Komunika Indonesia (Opal Communication)*.Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.2017.