

Diterima	: 5 Juli 2020
Direvisi	: 19 Oktober 2020
Disetujui	: 14 Desember 2020
Diterbitkan	: 23 Desember 2020

MANAJEMEN PENGASUHAN ANAK USIA DINI PADA IBU YANG BEKERJA: SEBUAH STUDI LITERATUR

Raras Putrihapsari¹ & Puji Yanti Fauziah²

email: raras.putrihap@gmail.com¹, pujiyanti@uny.ac.id²

Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri Yogyakarta¹

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, Universitas Negeri Yogyakarta²

Jalan Colombo No. 1, Karang Malang, Caturtunggal, Depok, Sleman,

Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, Indonesia

Abstrak: Partisipasi perempuan di Indonesia pada angkatan kerja terlebih lagi pada perempuan yang sudah berkeluarga tidak bisa dibilang sedikit. Ibu yang bekerja memiliki tanggung jawab yang besar, yaitu tanggung jawab pada pekerjaannya dan juga tanggung jawab pada peran keluarganya. Ibu yang bekerja perlu melakukan manajemen pengasuhan anak, yaitu mengatur antara bekerja di luar kegiatan rumah tangga dan kegiatan pengasuhan anak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui cara ibu yang bekerja dalam mengurangi permasalahan yang terjadi dalam pengasuhan anak usia dini dalam berbagai studi yang meneliti tentang hal ini. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur yang dilakukan melalui pencarian dan pengumpulan referensi teori dilanjutkan dengan menganalisisnya. Ada 33 studi terdahulu yang mendeskripsikan manajemen pengasuhan anak usia dini. Penelitian ini menemukan bahwa manajemen pengasuhan anak pada ibu yang bekerja terkait dengan manajemen waktu, manajemen keluarga, manajemen pekerjaan, dan manajemen pengasuhan.

Kata-kata Kunci: ibu yang bekerja, keluarga, pengasuhan anak

CHILDCARE MANAGEMENT OF WORKING MOTHERS: A LITERATURE REVIEW

Abstract: *The participation of women in Indonesia's workforce even more so for married women cannot be said to be little. Working mothers have greater responsibility than the non working mothers, that is, responsibility for their work and also responsibility for their family roles. Working mothers need to do childcare management, which is to arrange between work outside household activities and childcare activities. This research was conducted to find out how working mothers minimize the problems that occur in early childhood care in various articles that discuss this matters. The research method used was literature study which carried out through searching and gathering theoretical references followed by analyzing them. There are 33 studies which describes childcare management of working mothers. This study found that childcare management of working mothers related to time, family, work and care management.*

Keywords: *childcare, family, working mothers*

PENDAHULUAN

Perempuan di Indonesia banyak yang bekerja, karena tuntutan ekonomi. Ada pula yang menyatakan untuk mengisi waktu luang. Berbagai macam alasan tersebut yang menyebabkan banyaknya perempuan di Indonesia bekerja. Dilihat pada lingkungan yang ada, beberapa perusahaan maupun tempat kerja lainnya didominasi dengan tenaga kerja perempuan, meski banyak perusahaan yang didominasi oleh laki-laki. Namun, hal tersebut tidak berarti perempuan Indonesia yang bekerja tergolong sedikit.

Data mengenai partisipasi perempuan dalam angkatan kerja tidak bisa dibilang sedikit. Data menunjukkan bahwa 50,89% partisipasi perempuan dalam angkatan kerja pada tahun 2017 (Hakiki & Supriyanto, 2018). Sementara pada tahun 2018 partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia menunjukkan angka 50,7% (Widowati, 2019). Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dihitung pada perempuan yang berumur 15 tahun ke atas. Data dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam dunia kerja selama lima tahun terakhir tercatat menunjukkan data yang relatif stabil (Widowati, 2019).

Perempuan yang tercatat dalam angkatan kerja tidak semua sudah berkeluarga. Data menunjukkan bahwa perempuan dalam angkatan kerja pada tahun 2017 dengan status belum menikah sebesar 14,88%, sudah menikah sebesar 71,49%, dan dengan status cerai sebesar 13,64% (Hakiki & Supriyanto, 2018). Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan yang sudah menikah relatif lebih banyak dibandingkan dengan perempuan yang belum menikah. Perempuan yang sudah menikah memiliki peran yang lebih berat daripada perempuan yang belum menikah.

Budaya yang kita pahami saat ini, seorang perempuan yang sudah berkeluarga lebih baik di rumah menjaga rumah tangganya. Belum lagi yang hidup dengan mertua. Kasus tekanan oleh ibu mertua terlihat bahwa beban itu dirasakan lebih tinggi (Ju-Hee, 2019). Banyak masyarakat menilai bahwa pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak dipandang masih didominasi oleh sikap tradisional terhadap gender yang menganggap hal tersebut merupakan peran utama seorang perempuan (Sultana et al., 2013). Hal yang sama diungkapkan bahwa tugas seorang laki-laki dalam rumah tangga bertugas mencari nafkah untuk keluarga, sedangkan seorang perempuan bertugas sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas sumurnya (Lilius, 2020). Bertanggung jawab atas sumurnya

di sini dimaksudkan bahwa semua urusan rumah itu yang bertanggung jawab adalah seorang ibu. Itu berarti kenyamanan keluarga dalam rumah itu yang bertanggung jawab adalah ibu dalam keluarga.

Tanggung jawab yang besar pada ibu bekerja menimbulkan beberapa masalah. Seorang ibu yang bekerja harus membagi waktu, pikiran, perasaan, dan tenaga untuk kedua tanggung jawab tersebut. Ibu yang bekerja mengalami banyak stres karena berbagai peran mereka di rumah dan di masyarakat (Shin, 2020). Tanggung jawab yang besar mengakibatkan ibu yang bekerja memiliki beberapa masalah dalam keluarganya (Handayani et al., 2015). Pekerjaan dan keluarga merupakan dua arah yang berarti. Permasalahan yang terjadi sebagaimana pekerjaan mengganggu keluarga serta keluarga mengganggu pekerjaan dan keduanya berkorelasi kuat (Mase & Tyokyaa, 2016). Oleh karena itu, wanita yang bekerja tidak boleh dievaluasi secara negatif ketika mereka merupakan pengasuh utama untuk anak-anak atau orang tua karena mereka diharapkan menjadi pengasuh dan berperilaku gender secara normatif (Henle et al., 2020).

Tanggung jawab pekerjaan yang terkadang terbengkalai karena alasan keluarga, menyebabkan rekan kerjanya merasa tidak suka. Pekerjaan yang harusnya selesai tepat pada waktunya, tetapi malah belum selesai dengan alasan keluarga. Pandangan negatif juga terlihat pada keluarga atau masyarakat terhadap ibu yang bekerja. Tanggapan yang sering muncul berupa ibu yang bekerja di luar rumah, menjadikan suami dan anak-anak tidak diberikan layanan yang baik seperti istri dan ibu pada umumnya yaitu bisa merawat dan menyediakan waktu tidak terbatas pada keluarga (Herdiyanti, 2018).

Selain perannya sebagai istri dalam merawat rumah, perempuan juga bertugas sebagai ibu, yaitu merawat anak-anaknya. Ketika seorang ibu yang memiliki waktu terbatas kepada keluarga terutama pada anak-anaknya dipandang tidak dapat memberikan perawatan yang baik untuk anak-anaknya. Padahal seorang anak sangat membutuhkan kasih sayang yang besar dari ibunya. Terlebih lagi pada usia anak-anak *balita*. Mereka sangat membutuhkan kehadiran seorang ibu untuk mendampingi dalam tumbuh kembang anak.

Perkembangan anak pada usia balita, terlebih pada usia rentang 0-6 tahun berkembang sangat pesat. Anak pada usia tersebut biasa kita kenal dengan anak usia dini (UU RI, 2003). Perkembangan anak usia

dini sangat mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap pencapaian masa depan sang anak. Sehingga sangat penting halnya untuk diperhatikan perkembangan anak pada usia tersebut. Hubungan kedekatan dengan ibu merupakan hal yang sangat mempengaruhi perkembangan anak pada nantinya.

Ibu yang bekerja juga harus tetap memperhatikan tanggung jawab dalam keluarga, terlebih lagi dalam hal pengasuhan anak, tidak hanya memperhatikan perkerjaannya saja. Ibu yang bekerja memiliki tanggung jawab akan kedua hal tersebut. Ibu yang bekerja tidak selalu berdampak negatif bagi anak-anaknya, terkadang bisa berdampak positif bagi

anak (Boca et al., 2015). Hal tersebut tergantung pengasuhan yang diberikan oleh ibu.

Cara meminimalisir terhadap dampak negatif pada anak perlu adanya perhatian khusus pada pengasuhan anak yang diberikan. Pengasuhan oleh ibu bekerja yang cukup pada anak akan memberikan dampak positif bagi anak. Seorang ibu yang bekerja harus mampu menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan. Bagaimana seorang ibu yang bekerja dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan? Ibu yang bekerja harus mampu menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan agar perkembangan anak tidak terganggu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian studi literatur. Penelitian studi literatur yaitu penelitian dengan cara peneliti menelaah berbagai kajian kepustakaan yang diperlukan dalam penelitian (Nazir, 2014). Penelitian tersebut dilakukan dengan cara mencari referensi teori yang relevan dengan topik dan permasalahan yang peneliti temukan. Referensi teori yang diperoleh dari penelitian studi literatur tersebut dijadikan dasar utama pembahasan dalam penelitian.

Peneliti melakukan studi literatur melalui referensi dari berbagai sumber, jurnal, buku maupun internet. Literatur yang dikumpulkan yaitu jurnal, buku, maupun internet yang terbit pada tahun 2010-2020. Peneliti menemukan kurang lebih 250 kajian. Namun setelah ditelaah, hanya 33 kajian yang sesuai

dengan permasalahan ibu yang bekerja, keluarga, dan pengasuhan anak pada berbagai literatur yang peneliti temukan.

Analisis data berupa analisis deskriptif. Data-data yang diperoleh dari berbagai literatur lalu dilanjutkan dengan dianalisis melalui metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan fakta-fakta yang kemudian disusun dengan analisis, tidak semata-mata menguraikan, melainkan juga memberikan pemahaman dan penjelasan secukupnya. Hasil kajian ini berupa gagasan pentingnya memperhatikan pengasuhan anak pada ibu yang bekerja melalui menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai seorang ibu tidak sembarangan dalam mengambil keputusan untuk bekerja. Orang tua terlebih pada seorang ibu harus mempertimbangkan mengenai pekerjaannya dengan memperhatikan pengaturan pengasuhan anak, pekerjaan rumah tangga tanggung jawab, dan komitmen sosial (Carbines et al., 2017). Mempertimbangkan kesulitan yang dihadapi ibu dalam pengaturan pengasuhan anak dan peran dalam keluarga mempengaruhi kepuasan mereka dengan keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan (Arpino & Luppi, 2020). Pekerjaan orang tua akan memengaruhi perkembangan anak, yaitu ketika seorang ibu sudah memilih dan mempertimbangkan untuk bekerja, maka banyak hal yang harus diperhatikan, seperti tanggung jawab pada pekerjaannya dan tanggung jawab dalam keluarga.

Ibu yang bekerja banyak mengalami tekanan. Stres itu berasal dari tanggung jawab pekerjaan maupun tanggung jawab dalam keluarga. Stres yang

sering terjadi yaitu terdapat tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang tidak kompatibel, sehingga partisipasi dalam satu peran (dalam keluarga) menjadi lebih sulit dengan partisipasi dalam peran lain (pekerjaan) (Grzywacz & Smith, 2016). Stres pada ibu yang bekerja akan memberikan pengaruh terhadap pekerjaan maupun pengasuhan anak (Chang & Bae, 2017).

Tekanan lain juga bisa dari keluarga sendiri maupun lingkungan masyarakat. Lingkungan yang masih kental akan budaya yang menyatakan bahwa seorang perempuan yang sudah berumah tangga harus berada di rumah (Lilius, 2020). Hal tersebut akan menimbulkan tekanan dari dalam diri seorang ibu yang bekerja karena merasa bersalah dengan menjalani sebagai ibu yang bekerja. Rasa bersalah tersebut timbul terlebih lagi saat mendapati seorang anak yang harus diasuh oleh sang ibu.

Seorang ibu bekerja yang mendapati seorang anak yang masih kecil dan masih sangat membutuhkan

sosok seorang ibu di dekatnya. Anak kecil yang berusia berkisar 0-6 tahun sangat memerlukan dampingan dari keluarganya, terlebih lagi adalah ibunya. Pada umur tersebut peran seorang ibu sangatlah dibutuhkan. Keluarga merupakan tempat pendidikan pertama dan utama bagi anak (Rohinah, 2016). Jadi, sangatlah penting peran orang tua, terlebih lagi seorang ibu terhadap perkembangan anaknya.

Seorang ibu yang bekerja yang merasa menghabiskan waktunya untuk bekerja akan merasa tidak tenang saat mempunyai anak kecil di rumah. Seorang ibu merasa ingin segera pulang saat sudah menyelesaikan pekerjaannya (Magda & Keister, 2018). Selain itu, ibu bekerja yang merasa sudah lelah akan pekerjaannya terkadang akan melampiaskannya di dalam keluarga, apalagi terhadap anaknya. Konflik yang terjadi pada ibu bekerja yang terjadi tersebut bisa diringkas menjadi tiga konflik. Konflik tersebut berupa permasalahan ketidaktenangan dengan merasa bersalah, permasalahan waktu dengan anak-anak, dan permasalahan sikap yang dilakukan oleh ibu bekerja (Mase & Tyokyaa, 2016). Permasalahan-permasalahan pada ibu bekerja tersebut dapat diminimalisir melalui manajemen pengasuhan anak. Manajemen pengasuhan anak dapat dilakukan dengan cara menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan (Handayani & Munawar, 2015).

Pendekatan manajemen dalam pengasuhan merupakan pembiasaan yang anak dan keluarga telah melakukan rutinitas dan strategi untuk menggabungkan kondisi ke dalam kehidupan sehari-hari dalam pengasuhan anak, serta interaksi antara anak dan orang tua dalam hal kontrol atas rutinitas dan strategi tersebut (Beacham & Deatrck, 2019). Manajemen pengasuhan anak sangat diperlukan pada keluarga ibu bekerja. Rutinitas dan strategi yang dilakukan untuk mengasuh anak disusun agar ibu mampu menjalankan pekerjaannya dan tetap memperhatikan keluarganya.

Ibu yang bekerja harus mampu mempertimbangkan dan menimbang antara pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan dapat dilakukan dengan mendapatkan dukungan sosial, manajemen waktu, memperkuat komitmen dalam bekerja dan keluarga, memahami karakter sendiri, memahami peran perempuan, dan otonomi kerja (Handayani & Munawar, 2015). Keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan melalui manajemen pengasuhan anak pada ibu bekerja yaitu perlu dipertimbangkan dan diperhatikan mengenai manajemen waktu, manajemen keluarga, manajemen pekerjaan, dan manajemen pengasuhan anak yang baik agar anak berkembang secara optimal.

Manajemen Waktu

Waktu yang ada pada ibu yang bekerja sebagian besar waktu efektif bersama anak-anak akan dihabiskan pada saat bekerja, namun hal tersebut dapat diminimalisir saat ibu mampu mengatur waktu dengan baik. Salah satu literatur menyatakan bahwa menghabiskan banyak waktu untuk bekerja bukan berarti melupakan waktu bersama keluarga (Magda & Keister, 2018). Seorang ibu yang bekerja harus mengetahui waktu yang diberikan untuk pekerjaannya dan waktu yang diberikan untuk keluarganya, terlebih dalam mengasuh anak.

Ibu yang bekerja lebih cenderung menginvestasikan waktu berkualitas pada anak-anak hanya jika dibandingkan dengan orang tua yang menganggur (Magda & Keister, 2018). Ibu yang menganggur terkadang merasa memiliki banyak waktu sehingga bukan berarti memiliki banyak waktu untuk mengasuh anak. Fokus yang diberikan oleh ibu yang menganggur terkadang berbeda. Berbeda halnya dengan ibu bekerja yang merasa waktu yang sudah digunakan untuk bekerja tidak lagi bisa dikembalikan, maka dari itu, ibu yang bekerja lebih memfokuskan lagi dalam hal mengasuh anak dan waktu yang diberikan lebih berkualitas.

Ibu bekerja dapat meluangkan waktu dengan anaknya untuk sekadar bermain, memberikan pendidikan, memberikan perawatan, maupun hal-hal lainnya untuk anak. Orang tua secara sadar memberikan batasan terhadap dirinya sendiri dan tetap memberikan waktu kepada keluarga yang tetap menjadi prioritas (Carbines et al., 2017). Mereka meluangkan waktu untuk menemani anak-anak belajar, serta mengadakan acara keluarga seperti tujuan liburan atau perayaan khusus pada waktu libur.

Beberapa peneliti telah menunjukkan bahwa perilaku anak-anak terpengaruh oleh orang tua yang berperan sebagai panutan, instruktur dan penguatan perilaku tertentu (Woo & Yeo, 2019). Waktu yang dihabiskan oleh orang tua bersama anak-anaknya akan memberikan hubungan orang tua dengan anak menjadi pondasi penting bagi anak-anak untuk belajar tentang mengatur diri sendiri.

Pengasuhan anak yang dilakukan oleh ibu yang bekerja sangat membutuhkan manajemen waktu yang baik. Ibu yang bekerja harus membagi waktunya antara pekerjaan dan keluarga, maka harus mampu membagi waktu dengan baik. Secara umum waktu yang dihabiskan untuk bekerja sekitar 8 jam selama 5 hari kerja, namun tergantung perusahaan tempat bekerja. Waktu sisanya digunakan untuk keluarga dan istirahat.

Manajemen Keluarga

Peran seorang ibu bekerja tidak terlepas dari peran perempuan dalam keluarga. Ibu bekerja harus memahami peran-peran sebagai seorang perempuan sebelum memutuskan untuk bekerja. Peran perempuan dalam keluarga yaitu sebagai istri bagi suami dan ibu dari anak-anaknya (Herdiyanti, 2018). Peran istri dan ibu dalam keluarga harus tetap dilakukan secara benar pada umumnya. Pekerjaan yang sangat sulit itu pun tidak bisa menjadi alasan untuk melupakan peran seorang perempuan dalam keluarga. Ibu yang bekerja harus memiliki komitmen dengan keluarga yaitu tetap menjalankan tugas atau peran seorang istri dan ibu dalam keluarga. Sebagai seorang istri yang harus menyelesaikan pekerjaan rumah serta melayani suami pada umumnya, serta peran sebagai ibu yang harus merawat anak-anaknya dengan tetap baik.

Pola pikir manajemen keluarga merupakan interaksi antara orang tua dan anak-anak mereka melalui cara melihat kemudahan atau kesulitan dalam melakukan pengasuhan anak serta memasukkan manajemen kondisi ke dalam kehidupan keluarga (Beacham & Deatrck, 2019). Manajemen keluarga memerlukan komunikasi antar anggota keluarga agar pengasuhan anak mendapatkan hasil yang maksimal. Seorang ibu yang bekerja mengomunikasikan kemudahan maupun kesulitan dalam mengasuh anak kepada suaminya maupun anggota keluarga yang lain agar dapat menemukan solusi yang tepat. Selain itu, memasukkan suara anak ke dalam diskusi tentang pengelolaan keluarga akan membantu orang tua memahami lebih banyak tentang interaksi di antara orang tua dan anak (Beacham & Deatrck, 2019). Komunikasi tidak hanya dilakukan dalam keluarga inti saja, namun bisa dilakukan dengan keluarga besar agar semua anggota keluarga besar juga dapat memahami kondisi tersebut.

Ibu yang bekerja sangat membutuhkan dukungan dari semua anggota keluarga, karena berperan ganda tidaklah mudah. Dukungan yang dapat diberikan pada ibu bekerja seperti perawatan rumah dan membantu dalam pengasuhan anak. Wanita mengabdikan lebih banyak waktu secara signifikan untuk pekerjaan rumah tangga daripada pria (Manzo & Minello, 2020). Dukungan sosial dari keluarga terutama suami dengan melalui bersama-sama merawat rumah akan membantu ibu yang bekerja untuk tetap memperhatikan dan memberikan pengasuhan yang efektif bagi anak (Sultana et al., 2013). Seorang suami yang membantu dalam perawatan rumah akan sangat membantu bagi seorang ibu. Beban dari seorang ibu

akan berkurang ketika pekerjaan rumah berkurang.

Dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga dapat memberikan dampak positif bagi pekerjaan dan keluarga. Dukungan yang diberikan akan memberikan suasana hati yang tenang pada seorang ibu. Pekerjaan dilakukan dengan tenang oleh ibu yang bekerja, sedangkan keluarga, terlebih lagi pengasuhan anak akan dilakukan oleh ibu dengan efektif. Hubungan positif antara pasangan, yang menjadi dasar pengasuhan, karena merawat anak dengan baik perlu ketenangan pada orang tua, (Eunda & Minjoo, 2019). Ibu yang memiliki suasana hati yang buruk maupun temperamen yang buruk dapat berdampak negatif pada anak (Choiriyah, 2016). Hal tersebut dapat diminimalisir dengan dukungan oleh semua anggota keluarga.

Pengasuhan anak selain dilakukan oleh seorang ibu, sosok seorang ayah juga sangat dibutuhkan dalam pengasuhan anak. Seorang ayah memberikan lebih banyak bantuan komentar dan kasih sayang fisik dan bergabung dengan anak-anak untuk bermain lebih sering dari pada seorang ibu (Polanen et al., 2017). Ibu dan ayah saling berkolaborasi dalam hal pengasuhan anak. Anak akan berkembang dengan maksimal apabila dukungan sosial yang diberikan oleh suami atau keluarga, maka ibu dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan.

Manajemen Pekerjaan

Ibu yang bekerja harus memiliki komitmen yang tinggi agar dapat mengatur pengasuhan anak dengan baik. Komitmen dilakukan pada keduanya. Komitmen pada pekerjaan dan komitmen dalam keluarga. Komitmen pada pekerjaan seperti halnya konsentrasi terhadap pekerjaan saat bekerja, tidak menunda pekerjaan, melakukan rutinitas sesuai dengan yang sudah direncanakan walaupun sulit sambil tetap menjaga kesehatan (Handayani et al., 2015). Selain itu, mampu membedakan pekerjaan yang harus dikerjakan di tempat kerja maupun di rumah. Hendaknya mengurangi membawa pekerjaan ke rumah, karena akan lebih efektif saat di rumah fokus dengan keluarga.

Selain komitmen dalam pekerjaannya, fleksibilitas atau kebebasan dalam bekerja akan mempengaruhi keseimbangan kerja-keluarga (Mase & Tyokyaa, 2016). Perusahaan yang memberikan kebebasan pada pekerjaannya akan membuat pekerjaannya nyaman dalam bekerja. Kebebasan disini bukan berarti kebebasan dalam pengelolaan waktu dengan bekerja seandainya sendiri. Seperti halnya fleksibilitas dalam pengambilan cuti untuk digunakan waktu bersama

keluarga, cuti untuk kepentingan pendidikan anak (Magda & Keister, 2018). Meski dalam kebebasan tersebut ibu yang bekerja tetap bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sesekali ibu mendapatkan cuti untuk bermain bersama dengan anaknya, seperti bepergian liburan bersama keluarga. Selain itu, cuti untuk kepentingan pendidikan anak, seperti hadir dalam kegiatan perkumpulan anak di sekolah. Beberapa hal mengenai otonomi pekerjaan tersebut dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga.

Dukungan dari tempat ibu bekerja akan mempermudah dalam pengasuhan anak. Para profesional perawatan kesehatan dan pembuat kebijakan untuk merencanakan program promosi menyusui yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah menyusui (Altamimi et al., 2017). Dukungan-dukungan tersebut dapat menambah kenyamanan bagi ibu yang bekerja. Pembuat kebijakan harus mempertimbangkan mengadopsi kebijakan di tempat lain yang telah terbukti efektif untuk kepentingan perusahaan (Indrawanto dkk., 2017). Pemilihan pekerjaan juga harus mempertimbangkan dukungan perusahaan terhadap pengasuhan anak.

Manajemen Pengasuhan

Seorang ibu yang bekerja tidaklah mampu mengawasi dan mengasuh anak selama 24 jam penuh. Sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja, maka dari itu memerlukan bantuan dari orang lain. Pengasuhan anak yang dapat dilakukan oleh seorang ibu selama 24 jam maksimal hanya pada saat cuti hamil dan melahirkan. Mengenai cuti hamil yang diberikan oleh informan perusahaan menyatakan cuti hamil diberikan kepada karyawan selama tiga bulan (Indrawanto dkk., 2017). Secara umum perusahaan memberikan cuti hamil dan melahirkan selama tiga bulan, meski tiap perusahaan berbeda. Perawatan setelah itu tidak bisa dilakukan oleh ibu yang bekerja secara penuh. Seorang ibu yang bekerja mengalami kesulitan fisik dan emosional serta keterbatasan waktu yang berkaitan dengan pengasuhan anak (Min-Jung et al., 2018).

Anak diasuh oleh pengasuh merupakan salah satu opsi yang dilakukan oleh ibu yang bekerja (Salin & Nätti, 2019). Ketika kedua orang tua bekerja, banyak pilihan dalam pengasuhan anak, tergantung pada situasi dan kondisi keluarga tersebut. Pengasuhan lanjutan dapat dilakukan melalui bantuan kakek-nenek, penitipan anak, maupun pengasuhan anak yang dilakukan di rumah.

Beberapa keluarga lebih memilih untuk

melanjutkan pengasuh anak yang dilakukan dengan bantuan kakek dan nenek sang anak. Faktor budaya bisa menunjukkan pada orang tua yang bekerja untuk lebih memilih bantuan kakek-nenek daripada layanan pengasuhan anak berbayar (Arpino & Luppi, 2020). Pertimbangan tersebut diambil karena kakek dan nenek merupakan anggota keluarga besar yang tahu seluk-beluknya. Namun, kondisi yang berbeda pada keluarga yang sudah tidak memiliki kakek-nenek akan memilih pengasuhan anak yang dilakukan oleh keluarga terdekat yang sudah sangat mengenalnya.

Pengasuhan anak lanjutan bisa dilakukan dengan menggunakan jasa pengasuhan anak yang profesional, yang tetap tidak sepenuhnya pengasuhan diberikan pada pengasuh. Pengasuhan anak bisa dilakukan pada penitipan anak maupun menggunakan pengasuh di rumah. Kesesuaian antara jadwal kerja orang tua dan jam buka serta fleksibilitas layanan tempat pengasuhan anak menjadi sangat penting untuk menjamin keseimbangan kerja-keluarga (Arpino & Luppi, 2020), tergantung pada kualitas dan perbedaan dalam pengalaman positif dalam lembaga pengasuhan anak (Jung-min & Nana, 2018). Kualitas dan keprofesionalan pengasuh harus sangat diperhatikan.

Pengasuh memainkan peran penting dalam menentukan kualitas anak-anak (Helmerhorst et al., 2017). Pemilihan pengasuh maupun penitipan anak harus sangat hati-hati. Keprofesionalan seorang pengasuh sangat diperlukan. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan anak. Pengasuh profesional dalam pengasuhan anak, sama seperti orang tua, diharapkan untuk menyesuaikan dengan apa yang dipikirkan dan dirasakan anak-anak, yang secara positif mempengaruhi perkembangan sosial anak-anak (Helmerhorst et al., 2019). Pengasuh yang profesional diharapkan mampu memahami anak dengan baik.

Pengasuhan anak yang dilakukan di rumah memberikan kemudahan untuk orang tua yang bekerja sambil memberikan kesempatan pendidikan yang baik dan beragam untuk perkembangan anak-anak (Ang & Tabu, 2018). Pengasuhan yang dilakukan di rumah dapat memberikan kemudahan bagi orang tua dalam pengasuhan anak. Orang tua tidak perlu mengantarkan anak ke tempat penitipan anak dan tidak perlu mempersiapkan banyak hal yang harus dibawa ke tempat penitipan, namun pengasuh akan datang kerumah. Namun, pemilihan seorang pengasuh harus sangat hati-hati.

Selain itu, keluarga juga harus mampu memberikan kenyamanan dan kepercayaan bagi seorang pengasuh di rumah. Hal tersebut penting

diberikan karena kesejahteraan pengasuh dapat mempengaruhi anak-anak dan keluarga secara mendalam (Munsell et al., 2012). Keluarga harus mengenal terlebih dahulu pengasuh yang akan mengasuh anak serta menjalin komunikasi yang baik kepada pengasuh. Memilih pengasuh lanjutan sangatlah penting diperhatikan pada ibu yang bekerja.

Permasalahan-permasalahan yang hadir akan halnya ibu yang bekerja, seperti halnya ketidaktenangan dengan merasa bersalah, permasalahan waktu dengan anak-anak, dan permasalahan sikap yang dilakukan oleh ibu bekerja, dapat diminimalisir dengan manajemen pengasuhan anak. Manajemen pengasuhan anak tersebut dapat dilakukan melalui menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan. Menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan bukan hal yang mudah. Beberapa hal sangat perlu dipertimbangkan untuk tetap bisa menjalankan kedua tanggung jawab dengan efektif, yaitu tanggung

jawab pekerjaan yang memberatkan dan tanggung jawab dalam keluarga yang harus dilaksanakan.

Pengasuhan anak-anak pada ibu bekerja menjadi kendala jika tidak dapat menyeimbangkan kedua tanggung jawab tersebut. Padahal anak-anak usia dini sangat memerlukan kehadiran seorang ibu dalam perkembangannya. Perkembangan anak pada usia tersebut memerlukan dampingan yang ekstra untuk mendapatkan perkembangan yang maksimal. Ketika ibu yang bekerja mampu menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga maka pertumbuhan anak akan maksimal (Handayani & Munawar, 2016). Menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan yang ada pada manajemen pengasuhan anak merupakan kunci untuk mendapatkan pengasuhan yang efektif bagi anak.

PENUTUP

Kesimpulan

Pengasuhan yang dimaksudkan disini merupakan perawatan anak yang dilakukan oleh ibu bekerja. Pengasuhan anak usia dini pada ibu bekerja memerlukan ketelatenan yang penuh, karena memiliki dua peran yang penting. Peran tersebut sebagai pekerja dan peran sebagai ibu dalam keluarga. Kedua peran tersebut sama pentingnya bagi ibu yang bekerja.

Ibu bekerja memiliki waktu yang lebih sedikit daripada ibu yang tidak bekerja. Hal tersebut menimbulkan permasalahan-permasalahan bagi ibu yang bekerja. Pengasuhan anak jadi tidak diperhatikan ketika seorang ibu selalu fokus dengan pekerjaannya. Hal tersebut perlu diperhatikan, untuk meminimalisir berbagai permasalahan pada ibu yang bekerja dapat dilakukan dengan memperhatikan manajemen pengasuhan anak. Manajemen pengasuhan anak dapat dilakukan dengan menyeimbangkan antara

keluarga dan pekerjaan. Menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan dapat dilakukan dengan memperhatikan manajemen waktu seperti meluangkan waktu yang berkualitas bagi anak, manajemen keluarga seperti dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga dengan membantu tugas di rumah. Selain itu memperhatikan manajemen pekerjaan seperti mengurangi membawa pekerjaan ke rumah, serta manajemen pengasuhan seperti memilih pengasuh lanjutan secara tepat.

Manajemen pengasuhan anak diharapkan dapat menjadi perhatian oleh ibu yang bekerja. Hal tersebut akan menjadikan ibu yang bekerja dapat melakukan kedua tanggung jawab (yaitu tanggung jawabnya di keluarga dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan) dengan efektif. Selain itu, perkembangan anak akan berkembang dengan maksimal apabila orang tua memberikan pengasuhan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Altamimi, E., Nsour, RA., Dalaen, D. A., & Almajali, N. (2017). Knowledge, Attitude, and Practice of Breastfeeding Among Working Mothers in South Jordan. *Workplace Health & Safety*, 65 (5), 210-218. DOI: 10.1177/2165079916665395
- Ang, L., & Tabu, M. (2018). Conceptualising Home-Based Child Care: A Study of Home-Based Settings and Practices in Japan and England. *IJEC*, 50, 143–158. DOI: 10.1007/s13158-018-0218-8
- Arpino, B., & Luppi, F. (2020). Childcare arrangements and working mothers' satisfaction with work-family balance. *Demographic Research*, 42 (19), 549-588. DOI: 10.4054/DemRes.2020.42.19
- Beacham, B. L., & Deatrick, J. A. (2019). Adapting the Family Management Styles Framework to Include Children. *Journal of Pediatric Nursing*, 45, 26–36. DOI: 10.1016/j.pedn.2018.12.006

- Boca, D. (2015). The impact of child care costs and availability on mothers' labor supply. *IDB Working Paper Series*; 569. Retrieved from <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Child-Care-Arrangements-and-Labor-Supply.pdf>
- Carbines, M., Dickinson, A., & McKenzie-Green, B. (2017). The Parenting Journey: Daily Parental Management in Families with Young Children. *Comprehensive Child and Adolescent Nursing*, 40 (4), 223–239. DOI: 10.1080/24694193.2017.1373161
- Chang, P. J., & Bae, S. Y. (2017). Positive Emotional Effects of Leisure in Green Spaces in Alleviating Work–Family Spillover in Working Mothers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14 (7), 757. DOI:10.3390/ijerph14070757
- Choiriyah, DW. (2016). Depresi pada Ibu dan Pengaruhnya dalam Perilaku Pengasuhan. *Proyeksi* 11 (1), 65-76. DOI: 10.30659/jp.11.1.65-76
- Eunda, J. & Minjoo, K. (2019). The Effects of Marital Conflict, Social Support, Satisfaction with Early Childhood Care and Education Centers, and Family-Friendly Policies on the Parenting Stress of Working Mothers with Young Children. *Korean Family Resource Management Association*, 23(1), 61-81. Retrieved from <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201917659636538.j>
- Grzywacz, J. G., & Smith, A. M. (2016). Work-Family Conflict and Health Among Working Parents: Potential Linkages for Family Studies and Social Neuroscience. *Family relations*, 65 (1), 176–190. <https://doi.org/10.1111/fare.12169>
- Hakiki, G., & Supriyanto, S. (2018). *Profil Perempuan Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M., & Himam, F. (2015). Factors Impacting Work Family Balance of Working Mothers. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 30 (4), 178-190. doi:10.24123/aipj.v30i4.550
- Handayani, A., & Munawar, M. (2015). Work-Family Balance and Quality of Parenting in Optimizing Children Development. *Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies*, 4(1), 11-18. DOI: 10.15294/ijeces.v4i1.9447
- Helmerhorst, K. O. W., Colonnese, C., & Fukkink, R. G. (2019). Caregiver's Mind-Mindedness in Early Center based Childcare. *Early Education and Development*, 30(7), 854-871. DOI: 10.1080/10409289.2019.1593076
- Helmerhorst, KOW., Riksen-Walraven, JMA, Fukkink, RG, Tavecchio, LWC & Deynoot-Schaub, MJJ. (2017). Effects of the Caregiver Interaction Profile Training on Caregiver–Child Interactions in Dutch Child Care Centers: A Randomized Controlled Trial. *Child Youth Care Forum*, 46, 413–436. DOI: 10.1007/s10566-016-9383-9.
- Henle, C. A., Fisher, G., McCarthy, J., et. al. (2020). Eldercare and Childcare: How Does Caregiving Responsibility Affect Job Discrimination? *Journal of Business and Psychology*, 35, 59-83. DOI: 10.1007/s10869-019-09618-x
- Herdiyanti. (2018). Role of Career Women in Families. *Society*, 6(1). 1-7. DOI: 10.33019/society.v6i1.59
- Indrawanto, Y., Paramashanti, B. A., Hadi, H., Rahmawati, N. I., Amna, F. K. (2017). Breastfeeding Support and Facilities for Mothers in the Workplace. *Indonesian Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*, 5(3), 200-208. DOI 10.21927/jnki.2017.5(3).
- Ju-Hee, P. (2019). The Effect of Family Caregiver Burden on Psychological Well-Being among Middle-Aged Working Mothers: Focused on the Moderating Effect of Family Support Resources. *Korean Family Resource Management Association*, 23 (3), 133-148. DOI: 10.22626/jkfrma.2019.23.3.007
- Jung-min, R & Nana. (2018). The Effects of Working Mothers' Separation Anxiety, Job Satisfaction, and Overprotective Parenting Behavior on Preschoolers' Separation Anxiety. *Korean J of Childcare & Education*, 14(1), 1-20. DOI: 10.14698/jkccce.2018.14.01.001.
- Lilius, J. (2020). Parenting, Motherhood, and Fatherhood. *International Encyclopedia of Human Geography*, 2 (10), 33-37. DOI: 10.1016/B978-0-08-102295-5.10847-9
- Magda, I., & Keister, R. (2018). Working Time Flexibility and Parental 'Quality Time' Spent with Children. *Discussion Paper Series*. IZA Institute of Labor Economics. Retrieved from <https://www.iza.org/publications/dp/11507/working-time-flexibility-and-parental-quality-time-spent-with-children>
- Manzo, LKC & Minello, A. (2020). Mothers, childcare duties, and remote working under COVID-19 lockdown in Italy: Cultivating communities of care. *Dialogues in Human Geography*, XX (X), 1-4. DOI: 10.1177/2043820620934268
- Mase, J. A., & Tyokyaa, T. L. (2016). Influence of Work-Family-Conflict and Gender on Parenting

- Styles among Working Parents in Makurdi Metropolis. *European Scientific Journal, ESJ*, 12 (20), 299. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n20p299>
- Min-Jung Kim, Soojee Kim, Jung-Eun Kim, Han Gyeol Sohn, & Tae-Sun Kim. (2018). The Effect of a Parent Education Program for Working Mothers of Dual-income Families with Young Children: Focusing on the Parents and Respected Children Parent Education Program. *Korean J of Childcare & Education*, 14(1), 41-62. DOI: 10.14698/jkce.2018.14.01.041 2018
- Munsell, E. P., Kilmer, R. P., Cook, J. R., & Reeve, C. L. (2012). The Effects of Caregiver Social Connections on Caregiver, Child, and Family Well-Being. *Am J Orthopsychiatry*, 82 (1), 137–145. DOI: 10.1111/j.1939-0025.2011.01129.x.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Polanen, MV., Colonnese, C., Tavecchio, LWC., Blokhuis, S., & Fukkink, RG. (2017). Men and women in childcare: a study of caregiver–child interactions. *European Early Childhood Education Research Journal*, 25 (3), 412-424. DOI: 10.1080/1350293X.2017.1308165.
- Rohinah. (2016). Parenting Education sebagai Model Pendidikan Karakter Anak Usia Dini Berbasis Keluarga. *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 1(1), 27-38. Retrieved from <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/goldenage/article/view/1248>
- Salin, M. & Nätti, J. (2019). Who Wants to Work More? Multilevel Study on Underemployment of Working Mothers in 22 European Countries. *Social Sciences*, 8 (10), 283; DOI: 10.3390/socsci8100283
- Shin, D. C. (2020). Development and Application of an In-House Health Care Program to Improve the Physical and Mental Health of Working Mothers: A Pilot Study. *Health Care for Women International*, 41 (3), 284–292. DOI: 10.1080/07399332.2019.1621868
- Sultana, A. M., Millah, S. N., & Suhaili, S. (2013). Parenting Styles and Satisfaction among Working Women in Kedah, Malaysia. *Asian Journal of Humanities and Social Studies*, 1(3), 136-141. Retrieved from <https://www.ajouronline.com/index.php/AJHSS/article/view/196>
- Widowati, H. (2019). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Indonesia Rendah Dibanding Negara ASEAN*. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/09/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-perempuan-indonesia-rendah-dibanding-negara-asean>
- Woo, VMW & Yeo, KJ. (2019). Parenting Styles and Procrastination Behaviors. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8 (6S3), 1007-1013. DOI: 10.35940/ijeat.F1112.0986S319

