

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

“Tidak dapat dipungkiri, bahwa hidup seorang perempuan akan berubah setelah lahirnya si buah hati. Bukan hanya kehidupan pribadi anda yang berubah, tetapi kehidupan profesional anda pun terkena imbasnya. Tidak sedikit ibu baru yang akhirnya memutuskan untuk berhenti berkarir (bekerja) di luar rumah, untuk bisa total mengurus anak dan keluarganya. Tetapi banyak juga ibu-ibu yang memilih kembali bekerja setelah cuti melahirkannya selesai. ... Seringkali hari-hari pertama "perpisahan" dengan si kecil membuat anda menguraikan air mata. Perasaan bersalah karena "meninggalkan" dia mungkin akan mengganggu pikiran anda. Bahkan meskipun kembalinya anda bekerja itu merupakan keputusan yang telah anda dan suami buat (dan keinginan anda juga) sebelum anda hamil dan melahirkan, bukan tidak mungkin anda masih saja berat hati dan merasa bersalah karena meninggalkan bayi anda.”

(<http://www.ibudananak.com>, 27 September 2005)

Uraian di atas memberikan gambaran tentang pengalaman yang biasanya dialami ibu yang baru saja memiliki anak. Ibu-ibu ini dihadapkan pada perubahan besar dalam hidupnya, yang berimbas pada seluruh aspek kehidupan. Ibu umumnya mengalami ikatan kuat dengan anak di masa-masa awal kehidupan anak, mengabdikan hari-hari untuk merawat anak yang sepenuhnya tergantung padanya. Perasaan yang kuat pada anak dapat mengarahkan ibu pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan untuk secara total mengurus anak dan keluarga. Pada ibu yang lain, diarahkan oleh dorongan yang berbeda, memilih untuk kembali bekerja dan mengemban peran majemuk. Pilihan mana pun yang dipilih ibu, akan menyisakan konflik, karena setiap peran memiliki makna untuk hidupnya.

Banyaknya pertimbangan dan penyesuaian baik fisik maupun mental dalam menghadapi masa semacam ini merupakan beban yang tidak mudah untuk ibu. Menjadi orang tua untuk pertama kalinya adalah pengalaman yang menggairahkan sekaligus menegangkan, karena merupakan perubahan besar dalam hidupnya. Perubahan yang terjadi di masa tersebut adalah perubahan paling drastis yang terjadi dalam hidup seorang perempuan (Crawford dan Unger, 2002). Masa transisi itu menambahkan peran baru “orang tua” pada tanggung jawab lain yang sudah ada, yaitu peran sebagai istri dan pekerja. Kebahagiaan menjadi orang tua diikuti oleh tanggung jawab atas perawatan bayi yang tergantung total selama 24 jam sehari. Perubahan yang membahagiakan lebih mudah diterima, namun ada pula perubahan berupa tanggung jawab tambahan, yang harus juga dipenuhi.

Dengan adanya tanggung jawab atas satu kehidupan baru, orang tua harus menyusun ulang prioritas dalam hidupnya. Kehadiran anak dalam keluarga memerlukan tambahan perhatian, waktu, energi, dan juga pos biaya tambahan baik untuk keperluan perawatan anak sehari-hari maupun untuk kesehatannya. Tambahan tuntutan ini harus masuk dalam perhitungan orang tua, termasuk mempertimbangkan perlu tidaknya seorang ibu dan istri kembali bekerja. Pada saat semacam ini ibu dihadapkan pada pilihan yang sulit.

Di satu sisi, sebagai ibu, terutama yang baru pertama kali memiliki anak, pengalaman menjadi ibu adalah pengalaman baru yang sangat melelahkan sekaligus menyenangkan. Ibu ingin terus bersama anaknya, mengamati setiap perkembangannya, menantikan untuk mendengar kata pertama anak, menyaksikan anak yang pertama kalinya bisa menelungkup, mengangkat kepala dan banyak lagi. Ikatan yang terjalin antara ibu dan anak menjadi sangat erat karena kedekatan fisik dan emosional di masa awal kehidupan anak. Kedekatan fisik dan emosional inilah yang kerap menimbulkan pertentangan dalam diri ibu saat ia perlu kembali bekerja. Bekerja di luar rumah, berarti harus berada jauh dari anak dan kehilangan kesempatan menikmati waktu yang berharga bersamanya. Dilema yang dihadapi ibu mengurus tenaga dan pikirannya, antara keinginan dan tuntutan untuk terus mendampingi anak dengan keinginan dan tuntutan untuk bekerja, apa pun alasannya.

Ibu kembali bekerja tidak hanya karena alasan ekonomi, namun terdapat juga alasan non ekonomi (DeGenova, 2008). Banyak ibu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya akan hubungan dengan orang lain, aktualisasi diri, untuk menghargai modal pendidikan yang telah dimiliki, untuk berprestasi dan merasa berharga. Malika (2005) dalam penelitiannya menemukan fakta bahwa alasan perempuan bekerja pada awalnya adalah untuk aktualisasi diri, namun seiring kebutuhan yang meningkat setelah memiliki anak, faktor uang menjadi komponen motivator yang memperkuat alasan mereka bekerja.

Saat dorongan kebutuhan ekonomi menjadi alasan ibu untuk bekerja, ibu dihadapkan pada konflik. Bekerja menjadi salah satu cara yang harus ditempuh untuk menjamin kesejahteraan anak. Saat kebutuhan pengembangan diri merupakan dorongan untuk kembali bekerja, konflik yang dirasakan bisa lebih

tajam. Ibu kemungkinan merasa lebih mementingkan diri sendiri ketimbang anak, karena memilih meninggalkan anak demi kepuasan dan pengembangan dirinya sendiri.

Apabila kemudian pilihan yang diambil adalah ibu kembali bekerja, kini ia memiliki tiga peran sekaligus, yaitu peran sebagai istri, sebagai ibu dan sebagai pekerja. Ketiga peran ini sama-sama penting sehingga ia perlu menata kembali keseimbangan peran-peran tersebut (Crawford dan Unger, 2002). Setiap peran memiliki tuntutan dan harapan peran masing-masing. Savitri (1997) melakukan studi mengenai masa transisi menjadi orang tua pada ibu bekerja. Hasil studinya mengungkapkan bahwa tanggung jawab atas rumah dan anak, minimnya pengalaman dan pengetahuan mengurus bayi, keharusan mengatur keuangan keluarga terutama bila kebutuhan lebih besar dari pendapatan dan kewajiban tetap memperhatikan suami merupakan beban fisik dan emosional yang ditanggung ibu bekerja.

Ibu bekerja mengembangkan perasaan berhasil dan pencapaian justru melalui menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Peran majemuk membawa tambahan penghasilan, dukungan sosial, dan kesempatan luas untuk memperoleh pengalaman sukses serta memperluas cara pandang (Barnett dan Hyde dalam DeGenova, 2008). Bagi banyak ibu, bekerja meningkatkan kualitas kehidupan mereka, terutama jika mereka mencintai pekerjaan dan mendapat dukungan dari suami dan keluarga. Savitri (1997) dan Malika (2007) menunjukkan bahwa dukungan dari suami dan keluarga meringankan konflik yang dihadapi ibu bekerja. Dukungan emosional dapat mengurangi rasa bersalah sementara dukungan instrumental dapat mengurangi beban pekerjaan ibu.

Namun kenyataannya, konflik peran masih juga berlangsung. Hal ini tentunya terkait dengan adanya keterbatasan individu, sehingga konflik karena memiliki peran majemuk tidak terelakkan. Kerja merupakan bagian dari eksistensi diri, sementara peran ibu dan istri bagi keluarga inti juga tidak tergantikan. Berbagi tugas domestik dengan pasangan merupakan alternatif yang mulai banyak diterapkan dalam keluarga masa kini. Meski demikian, banyak penelitian membuktikan bahwa ibu tetap merupakan penanggung jawab primer dalam tugas mengurus rumah dan mengasuh anak (DeGenova, 2008). Menyeimbangkan

tuntutan profesional dan memenuhi kebutuhan anak sekaligus menimbulkan kelelahan dan rasa bersalah pada ibu baru yang dapat menguras energinya (Buzzanell, Meisenbach, Remke, Liu, Bowers, dan Conn, 2005).

Secara teoritis, konflik peran adalah tekanan yang berpangkal pada kenyataan bahwa peran-peran yang mereka jalani dalam kelompok yang berbeda berbenturan satu sama lain. Misalnya sekretaris direksi yang memiliki balita, dapat mengalami konflik antara perannya sebagai orang tua dengan perannya sebagai sekretaris yang harus mengikuti rapat tahunan di luar kota. Memenuhi tuntutan peran sebagai orang tua dapat mengganggu kemampuannya memenuhi tuntutan profesionalnya. Benturan peran ini dapat merupakan penyebab stres yang tinggi (Williams dalam Baron dan Byrne, 2000).

Stres tinggi yang dialami dapat mengganggu kesejahteraan psikologis yang pada akhirnya menimbulkan hambatan dalam memenuhi peran yang ada. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada orang-orang di sekitarnya, tapi termasuk juga dirinya. Rasa lelah, mudah marah, dan hambatan emosi lainnya yang dalam intensitas tinggi menjadi gangguan psikologis. Kondisi semacam ini bukan kondisi yang sesuai untuk menjalankan pengasuhan, terutama untuk anak. Oleh karena itu memahami konflik yang muncul pada ibu yang bekerja dan memiliki anak pertama kali menjadi hal penting sebagai usaha mengatasi konflik peran yang ada.

Dari sekian banyak cara untuk mengatasi konflik peran. Shelton (2006) mengajukan cara mengatasi konflik peran melalui strategi manipulasi peran. Strategi ini dipergunakan untuk mengurangi konsekuensi emosi negatif yang timbul dari konflik peran. Apabila ternyata emosi negatif masih berkelanjutan, akan diperlukan penggunaan manajemen emosi dan pikiran. Manipulasi peran menawarkan tiga alternatif yaitu mengeliminasi peran, mengurangi peran dan membagi peran. Terkait peran majemuk ibu bekerja yang baru pertama kali memiliki anak, mengeliminasi peran tidak dimungkinkan karena ketiga peran ini sama penting dan tidak dapat dihilangkan salah satunya. Strategi yang masih dapat dipakai adalah pengurangan peran dan pembagian peran, dengan memanfaatkan dukungan yang tersedia dari tempat kerja atau keluarga.

Begitu banyaknya perubahan dan kesulitan yang harus dihadapi ibu bekerja yang baru pertama kali memiliki anak. Sayangnya, belum banyak perhatian diberikan pada masa transisi menjadi ibu (Choi, Henshaw, Baker, dan Tree, 2005). Masa menjadi ibu dianggap sebagai masa yang normal dan secara wajar dialami oleh perempuan sehingga tidak perlu mendapat perhatian yang memadai (Phoenix, Woollett, dan Lloyd, 1991) padahal masa kritis semacam itu justru memerlukan perhatian khusus. Mengingat pentingnya masa ini dan masih kurangnya perhatian yang diberikan, peneliti tertarik untuk mengangkat konflik peran yang dialami saat pertama kali menjadi ibu beserta cara mengatasinya sebagai topik dalam penelitian ini.

Mengatasi konflik peran bukan hal mudah. Diperlukan pemahaman konteks kehidupan ibu, baik dirinya sendiri maupun lingkungan pendukungnya. Pengalaman konflik peran merupakan pengalaman yang subjektif dan berbeda-beda antara satu orang dengan orang lain. Untuk mengatasinya perlu diamati juga faktor yang mempengaruhi. Dari pengamatan penuh semacam inilah dapat diketahui potensi dukungan dan tuntutan yang dapat dimanfaatkan. Diperlukan gambaran yang utuh mengenai pengalaman konflik, sehingga untuk menelaah masalah ini, peneliti menggunakan metode kualitatif.

Metode kualitatif dipilih karena peneliti ingin mendapatkan gambaran konflik peran yang dihayati secara subjektif oleh tiap-tiap subjek penelitian. Metode pengumpulan data yang akan dipergunakan adalah wawancara dengan pedoman umum.

Cakupan penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai gambaran konflik peran pada ibu bekerja yang baru pertama kali memiliki anak. Karakteristik subjek penelitian adalah ibu bekerja dengan anak berusia di bawah dua tahun. Pengalaman yang digali dalam penelitian ini adalah pengalamannya dengan anak pertama, pada saat seorang pekerja yang juga seorang istri, menjalani peran sebagai seorang ibu untuk pertama kalinya.

1.2. Masalah Penelitian

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran konflik peran pada ibu bekerja yang baru pertama kali memiliki anak dan bagaimana cara mereka mengatasinya?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami secara mendalam dan menyeluruh mengenai konflik peran yang dialami ibu bekerja yang baru pertama kali memiliki anak beserta bagaimana cara mereka mengatasinya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis penelitian ini untuk mendapatkan gambaran konkret tentang konflik peran pada ibu bekerja yang baru pertama kali memiliki anak dan cara mereka mengatasinya. Gambaran itu diharapkan dapat memberi sumbangan untuk memahami konflik peran maupun cara mereka mengatasi konflik.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mereka yang mempersiapkan diri menjadi ibu atau sedang menjalani masa transisi menjadi ibu, bagi keluarga luas ibu bekerja, dan bagi perusahaan tempat kerjanya. Bagi mereka yang mempersiapkan diri menjadi ibu atau sedang menjalani masa transisi menjadi ibu, tulisan ini diharapkan dapat berfungsi sebagai dukungan. Dengan mengetahui gambaran konflik peran yang dialami para subjek dan bagaimana cara mereka mengatasi, diharapkan dapat memberi *insight* bagi para pembaca perempuan yang sedang atau akan menghadapi konflik peran.

Bagi keluarga luas ibu bekerja, tulisan ini dapat dipakai sebagai referensi untuk mengetahui bentuk dukungan yang efektif untuk ibu bekerja. Dengan mengenali masalah dan membaca pengalaman subjektif para subjek, keluarga dapat mengevaluasi jenis dukungan yang selama ini mereka berikan pada ibu bekerja yang baru pertama kali memiliki anak.

Untuk perusahaan tempat kerja para ibu, tulisan ini diharapkan dapat dipakai untuk mengenali masalah yang dihadapi para ibu sehingga diharapkan dapat mendukung dan membantu meringankan masalah konflik peran yang dialami. Bentuk dukungan dari perusahaan dapat berupa media untuk tukar pikiran dengan para ibu yang lebih senior dan berpengalaman. Media itu dapat berupa buletin bulanan atau majalah dinding membahas isu-isu pengasuhan, menyediakan sarana berkumpul seperti arisan bulanan atau olahraga bersama. Apabila memungkinkan, toleransi dapat diberikan untuk para ibu yang mengalami keadaan darurat dengan anaknya melalui pengaturan cuti atau jam kerja yang lebih fleksibel.