

## IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA BERORIENTASI KEBUTUHAN ANAK UNTUK MENGOPTIMALKAN TUMBUH KEMBANG ANAK USIA 0-6 TAHUN

Nur Syamsiyah

Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta

E-mail: nursyamsiyah\_hardiyana@yahoo.co.id

**Abstrak:** Masyarakat Indonesia sebagian besar beranggapan bahwa bekerja menjadi sebuah kebutuhan dalam hidupnya. Bekerja pada dasarnya adalah suatu proses pencarian nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja adalah beratnya beban pekerjaan yang diberikan instansi, sehingga hampir semua waktu tersita untuk bekerja. Di Indonesia banyak terdapat kasus yang menimpa anak seperti kasus penelantaran, kekerasan, dan kasus perdagangan manusia. Hal ini salah satunya dipicu oleh kesibukan orang tua. Tumbuh kembang anak yang distimulasi oleh orang tua merupakan bagian dari usaha untuk menyiapkan generasi emas di masa mendatang. Hal ini disebabkan karena orang tua terutama ibu adalah madrasah pertama bagi anak. Menyiapkan generasi emas dapat dilakukan dengan cara memberikan stimulasi perkembangan pada 1000 hari pertama setelah anak dilahirkan hingga anak berusia 6 tahun. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mensinergikan pekerjaan orang tua dengan proses tumbuh kembang anak dengan mengubah konsep budaya kerja berorientasi kebutuhan anak usia 0-6 tahun. Terciptanya budaya kerja ramah anak akan meningkatkan etos kerja dan produktivitas pegawai terutama kaum ibu. Hal ini disebabkan karena kaum ibu meskipun tengah mengaktualisasikan dirinya di ruang publik namun dapat tetap mengontrol dan berperan aktif untuk menstimulasi tumbuh kembang buah hatinya demi menyiapkan generasi emas di masa mendatang.

**Kata Kunci:** Budaya kerja, Tumbuh Kembang Anak, Anak Usia Dini

### PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia sebagian besar beranggapan bahwa bekerja menjadi sebuah kebutuhan dalam hidupnya. Oleh karena itu, sebagian besar waktu yang dimilikinya dihabiskan untuk bekerja. Dunia kerja merupakan dunia seseorang melakukan interaksi dengan lingkungan kerja dan dengan segala dinamika dan tantangan yang dihadapinya.

Bekerja pada dasarnya adalah suatu proses pencarian nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Berkaitan dengan hal kerja, Ladi (2006:6) berpendapat bahwa kerja adalah sumber penghasilan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan bekerja seseorang akan dapat memenuhi

dan bahkan mampu membahagiakan keluarganya. Namun demikian, dalam konteks kekinian bekerja kerap kali menimbulkan permasalahan pelik yang dihadapi oleh sebagian besar keluarga. Terlebih bagi pasangan suami istri yang keduanya memiliki aktivitas bekerja.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja adalah beratnya beban pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Beban kerja ini diantaranya waktu bekerja dengan standar minimal 7,5 jam/hari. Hal lain yang menjadi beban pula adalah tuntutan pekerjaan yang selalu berada pada kisaran *deadline* dan jika pekerjaan belum terselesaikan maka tidak sungkan para pekerja membawa pekerjaan kantor

untuk diselesaikan di rumah. Oleh karena itu, seluruh waktu yang dimiliki oleh pekerja akan habis tersita oleh pekerjaan. Dengan demikian, para pekerja memiliki waktu yang sangat sedikit untuk berkumpul dengan keluarga.

Terkait dengan hal yang telah terurai di atas, terdapat kesenjangan antara konsep bekerja dengan konsep pembentukan keluarga. Dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 28b dijelaskan bahwa “membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan, hak anak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”. Berdasarkan pasal tersebut tersirat bahwa kewajiban seseorang yang telah berkeluarga adalah melanjutkan keturunan dan menjaga tumbuh kembang serta melindunginya dari segala ancaman kekerasan.

Terdapat banyak fakta yang menyatakan bahwa akibat kesibukan orang tua, maka menyebabkan banyak terjadinya kasus penelantaran anak. Kasus penelantaran anak di Indonesia berdasarkan data kementerian sosial tahun 2014 sebanyak 4,1 juta anak terlantar diantaranya 5900 anak menjadi perdagangan manusia, 3600 anak bermasalah dengan hukum, 1,2 juta balita terlantar, dan 34rb anak jalanan. ([www.kemensos.go.id](http://www.kemensos.go.id)).

Data Kementerian sosial di atas, diperkuat oleh data dari komisi perlindungan anak Indonesia (KPAI) yang menyatakan bahwa terdapat banyak kasus kekerasan pada anak Indonesia yaitu sebanyak 622 kasus kekerasan. Kasus ini meliputi kekerasan fisik 94 kasus, kekerasan psikis 12 kasus, dan kekerasan seksual 459 kasus. KPAI juga memberikan pernyataan bahwa dalam 4 tahun terakhir kasus kekerasan anak tertinggi terjadi pada tahun 2013 dengan jumlah kasus sebanyak 1615 anak. 2011 261 kasus, 2012 426 kasus. Kasus perdagangan manusia dan eksploitasi pada anak tahun 2011 sebanyak 160 kasus, 2012 sebanyak 173 kasus, 2013 sebanyak 184 kasus, dan awal 2014 sebanyak 76 kasus.

Menyikapi permasalahan anak yang terjadi di Indonesia, penulis berasumsi bahwa perlu dirancang sebuah konsep budaya kerja dengan tujuan untuk mensinergikan pekerjaan orang tua dengan kebutuhan tumbuh kembang anak. Karena anak adalah masa depan bangsa yang akan melanjutkan Indonesia di masa mendatang.

Berdasarkan UU 23 tahun 2002 pasal 4 tentang perlindungan anak dijelaskan bahwa “setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”. Lebih lanjut dijelaskan pada Pasal 9 mendeskripsikan dua hal pokok dalam dua ayat yaitu; 1). Setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam rangka pengembangan pribadinya dan tingkat kecerdasannya sesuai dengan minat dan bakatnya, dan 2). Selain hak anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), khusus bagi anak yang menyandang cacat juga berhak memperoleh pendidikan luar biasa, sedangkan bagi anak yang memiliki keunggulan juga berhak mendapatkan pendidikan khusus.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat sebuah rancangan konsep budaya kerja berorientasi kebutuhan anak untuk mengoptimalkan tumbuh kembang anak usia 0-6 tahun dengan harapan dapat dijadikan sebagai solusi atas permasalahan yang terjadi pada anak Indonesia.

## PEMBAHASAN

### Hakikat Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan

yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Ladi, 2006:8). Pendapat tersebut secara implisit menyatakan bahwa seorang pekerja yang bekerja pada suatu instansi harus memiliki komitmen untuk mewujudkan visi dan misi instansi melalui perilaku dan kebiasaan kerja sehari-hari yang kemudian dapat dijadikan sebagai budaya kerja atau wahana kerja.

Berkaitan dengan paparan di atas, lebih lanjut Ladi (2006:9) menjelaskan bahwa wahana budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain. Ladi, 2006:9).

Hal yang telah terurai di atas sejalan dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 25 tahun 2002, tentang pedoman pengembangan budaya kerja aparatur pemerintah disebutkan bahwa budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dari sekelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (*Kepmenpan Nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002*).

Sementara itu, menurut Triguno (Warsihna,1999:1) yang dimaksud budaya kerja organisasi adalah budaya yang menunjukkan perilaku pengelolaan administrasi pemerintahan yang menghasilkan pengembangan, proses produksi barang dan jasa pelayanan yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, bermanfaat dan memuaskan. Kemudian menurut Siagian, budaya kerja adalah kondisi atau tradisi yang ditetapkan dalam satu lingkup pekerjaan, Siagian (Warsihna, 1999: 2).

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah tradisi yang ditetapkan dalam suatu lingkup pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai berupa perilaku kerja yang tercermin

antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan terdapat rasa nyaman yang dimiliki oleh pegawai.

### Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Tujuan penerapan budaya kerja pada organisasi/instansi menurut Siagian yaitu untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan etos kerja produktif, Siagian (Warsihna, 1999: 2). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan etos kerja dan produktivitas pegawai dalam menghadapi tantangan kerja baik dari dalam maupun dari luar instansi. Oleh karena itu, setiap instansi sebaiknya memiliki budaya kerja yang mampu memfasilitasi kebutuhan pegawainya demi meningkatkan etos kerja pegawai.

Melaksanakan budaya kerja berarti mengubah sikap dan perilaku para pegawai

agar mampu memiliki komitmen dengan instansi yang dinaunginya guna mencapai produktivitas. Budaya kerja ini hendaknya dapat menciptakan keterbukaan, kebersamaan, dan kekeluargaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Warsihna (1999: 2) yang memaparkan bahwa manfaat yang dapat diperoleh sebagai berikut menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka semua jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, ekonomi, teknologi, sosial, dan lain-lain).

Sementara itu, menurut Supriyadi yang dilangsir dalam (<http://organisasi.org/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja>) berpendapat bahwa manfaat penerapan budaya kerja, yaitu: 1) Meningkatkan jiwa gotong royong; 2) Meningkatkan Kebersamaan; 3) Saling terbuka satu sama lain; 4) Meningkatkan rasa

kekeluargaan; 5) Membangun komunikasi yang lebih baik; 6) Meningkatkan produktivitas kerja; dan 7) Tanggap terhadap perkembangan dunia luar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki manfaat yang sangat kompleks. Hal ini disebabkan karena dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan tanggap terhadap perkembangan dunia luar.

### **Hakikat Tumbuh Kembang Anak Usia 0-6 Tahun**

Pertumbuhan dan perkembangan pada anak merupakan dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Namun demikian, sesungguhnya kedua hal tersebut berbeda. Pertumbuhan berarti anak memiliki perubahan fisik yang bersifat kuantitatif seperti, bertambahnya berat badan, bertambahnya tinggi badan, anak mampu menendang serta anak dapat melakukan gerakan-gerakan aktif dan lain sebagainya. Sementara itu, perkembangan melibatkan fisik dan psikis seperti perkembangan sosial, perkembangan emosi, perkembangan bahasa, dan lain-lain.

Sekait dengan hal yang telah terurai di atas Hurlock (2013:36) memberikan penjelasan bahwa pertumbuhan berkaitan dengan perubahan kuantitatif, yaitu peningkatan ukuran dan struktur. Sementara itu, perkembangan berkaitan dengan perubahan kualitatif dan kuantitatif. Hal ini dapat didefinisikan sebagai deretan progresif dari perubahan yang teratur dan koheren. Progresif menandai perubahan terarah. Teratur dan koheren menunjukkan adanya hubungan nyata perubahan yang terjadi dan yang telah mendahuluinya (Hurlock, 2013:36).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa pertumbuhan berkaitan dengan kuantitas atau jumlah perubahan yang dapat dilihat secara morfologi dan dapat diamati secara inderawi. Sementara itu, perkembangan berkaitan dengan kualitas dan jumlah perubahan yang dimiliki oleh anak. Contohnya anak bisa menyampaikan pesan melalui ekspresi seperti mengungkapkan kegembiraan diekspresikan melalui senyuman atau tawa dan menyampaikan pesan sedih diekspresikan melalui tangis. Jika dilihat dari sudut pandang sosial, maka anak mampu berinteraksi dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. Sementara itu, secara fisik motorik, anak sudah mampu menggerakkan kaki atau menendang sebanyak dua atau tiga kali mampu meremas-remaskan tangan dan lain sebagainya.

Terkait dengan perkembangan yang terjadi pada anak, Hurlock (2013:37) mengemukakan jenis-jenis perubahan selama proses perkembangan adalah sebagai berikut.

#### *a. Perubahan Ukuran*

Perubahan ukuran pada diri anak contohnya adalah perubahan dalam hal penambahan tinggi badan dan berat badan. Seorang anak dikatakan memiliki perkembangan yang normal, apabila adanya kesesuaian antara usia dengan berat badan dan tinggi badan rata-rata anak seusia dengannya (Hurlock, 2013:37).

Perubahan tinggi badan dan berat badan merupakan perubahan yang mudah untuk diamati. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mencocokkan dengan grafik pertumbuhan tinggi badan dan berat badan pada anak Indonesia yang sudah di standarkan oleh WHO maupun lembaga lainnya yang sudah menentukan rumus atau standar baku yang telah ditetapkan.

#### *b. Perubahan Proporsi*

Adanya perubahan dalam proporsi merupakan salah satu ciri terjadinya perubahan dalam perkembangan proporsi. Contohnya anak

usia 0-2 tahun berada pada tahap kognitif sensorimotor, kemudian pada usia 2-4 tahun ia akan mengalami perubahan pada proporsi kognitifnya dari sensorimotor menjadi praoperasional (Hurlock, 2013:37).

Tahap kognitif sensorimotor pada anak biasanya ditandai dengan kepekaan terhadap lingkungan sekitar yang ditransformasikan melalui penglihatan, pendengaran, dan perabaan. Ciri anak pada tahap ini adalah anak akan menirukan atau melakukan gerakan yang dilihatnya. Gerakan tersebut bersifat imitasi ataupun gerakan refleks melalui stimulus yang diberikan oleh orang-orang di sekitarnya. Selain itu, anak pada tahap ini juga sangat peka terhadap apa yang didengarnya, misalnya ketika orang tua memanggil-manggil namanya maka anak akan merespons dengan menatap orang tuanya dan tersenyum.

Berbicara mengenai tahap praoperasional, Piaget memiliki klasifikasi rentang usia yang berbeda dengan rentang usia yang dijelaskan oleh Hurlock. Piaget (Jamaris, 2006:16) menjelaskan bahwa tahap praoperasional anak dimulai dari usia 2-7 tahun. Ciri-ciri anak berada pada tahap praoperasional adalah anak sudah mampu berpikir simbolik. Misalnya benda mati seperti boneka diasumsikan dan diperlakukan selayaknya makhluk hidup. Selain itu, pada tahap ini anak juga berpikir egosentris, perasaan keakuannya mulai muncul dan rasa memiliki terhadap sesuatu yang menurutnya adalah kepunyaannya lebih tinggi. Hal yang menjadi ciri lain pada tahap praoperasional adalah berpikir intuitif. Contohnya adalah anak mampu menemukan mainannya sendiri tanpa ada orang lain yang memberi tahu dan secara intuisi anak menganggap bahwa dia bisa melakukan semua aktivitas yang dilakukan oleh orang di sekitarnya.

#### *c. Hilangnya Ciri Lama*

Perubahan dalam perkembangan berarti hilangnya ciri-ciri perkembangan satu fase

berganti pada fase selanjutnya. Contohnya hilangnya ciri-ciri anak usia 0-1 tahun yang berada pada fase oral seperti suka menghisap jari dan pada usia 2 tahun pada umumnya anak tidak lagi suka menghisap jari (Hurlock, 2013:38).

Aktivitas anak melakukan kegiatan yang berkaitan dengan fase oral seperti menghisap jempol dan sering memasukkan jari-jari ke dalam mulut serta memasukkan benda apapun yang dilihatnya ke dalam mulut dengan sendirinya akan hilang. Hal ini terjadi karena sesuai dengan perkembangannya. Anak mulai mampu beradaptasi dan berinteraksi dengan orang-orang di sekitarnya.

#### *d. Mendapatkan Ciri Baru*

Ciri baru yang muncul pada diri anak menandai adanya proses perkembangan dalam dirinya. Contohnya semula anak hanya bisa mengucapkan 2-3 kata, sejalan dengan usianya, ia dapat menyebutkan kalimat lengkap yang lebih dari 5 kata (Hurlock, 2013:39). Sekait dengan pertumbuhan dan perkembangan anak, Montessori (Angani, 2006:21) menemukan 9 masa pada anak usia 0-6 tahun. Pada Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa sejak lahir sampai usia 6 tahun adalah masa keemasan anak. Hal ini disebabkan karena pada rentang waktu tersebut anak mengalami banyak perubahan baik secara fisik maupun psikis. Oleh karena itu, sebagai orang tua hendaknya mampu menjadi fasilitator atas pertumbuhan dan perkembangan buah hatinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh orang tua untuk merangsang tumbuh kembang anak adalah dengan memilihkan jenis atau alat permainan yang bersifat edukatif. Berikut ini akan dipaparkan tentang alat permainan edukatif.

Tabel 1. Sembilan masa pada anak usia 0-6 tahun

No	Anak Usia	Masa Peka
1	0-3 tahun	masa penyerapan total: pengenalan dan pengalaman panca indera sensorik
2	1,5-3 tahun	perkembangan bahasa
3	1,5-4 tahun	perkembangan koordinasi antara mata dan otot-ototnya, perhatian anak ke benda-benda kecil
4	2-4 tahun	perkembangan dan penyempurnaan gerakan-gerakan. Perhatian anak pada hal-hal yang nyata
5	2,5-6 tahun	penyempurnaan penggunaan panca indera
6	3-6 tahun	peka terhadap pengaruh orang dewasa
7	3,5-4,5 tahun	mulai corat-coret
8	4-4,5 tahun	indera peraba mulai berkembang
9	4,5-5,5 tahun	mulai tumbuh minat baca

### Alat Permainan Edukatif (APE) yang Sesuai dengan Perkembangan Anak Usia 0-6 Tahun

Bermain adalah salah satu aktivitas yang tidak akan bisa dipisahkan dalam dunia anak. Oleh karena itu, orang tua harus mampu memilah dan memilih jenis permainan yang dapat dijadikan sebagai alat permainan. Pemilihan jenis permainan yang sarat dengan nilai edukasi tentunya memiliki beberapa kriteria. Berikut ini akan dipaparkan tentang kriteria jenis permainan yang tepat untuk anak.

#### 1. Sesuai dengan Perkembangan Anak

Montessori (Angani, 2006: 51) menjelaskan bahwa setiap anak pasti akan mengalami masa peka atau periode sensitif. Setiap masa peka tersebut anak-anak memerlukan permainan yang berbeda-beda. Jika permainan tidak sesuai dengan masa peka atau periode sensitif yang dilewatinya, maka permainan tersebut tidak akan membawa dampak apa-apa kecuali anak menjadi benci terhadap permainan tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah terpapar di atas, maka dapat diasumsikan bahwa pemilihan jenis permainan harus disesuaikan dengan tahap pertumbuhan dan perkembangan anak agar kebermaknaan dari alat permainan tersebut dapat dimanfaatkan. Angani (2006) meringkas masa peka Montessori menjadi lima periode sensitif. Kelima periode sensitif tersebut adalah sebagai berikut.

#### a. Periode Keteraturan

periode keteraturan adalah masa ketika anak senang beraktivitas secara teratur. Masa ini berlangsung mulai dari lahir hingga usia 3 tahun (Angani, 2006:55) . Contohnya anak senang mengambil benda mainannya dan mengembalikannya seperti semula. Jika ia melihat boneka yang menurutnya diletakkan tidak sesuai dengan tempatnya, maka ia akan memindahkan boneka tersebut pada tempat yang menurutnya benar. Meskipun sesungguhnya menurut orang dewasa bahwa pemilihan tempat penyimpanan boneka yang ditempatkan oleh anak adalah tidak terlalu tepat.

#### b. Periode Detail

Periode detail adalah ketika anak senang mengamati objek (benda mainan) dengan sangat detail selama beberapa detik (Angani, 2006:56). Contohnya jika kita memberikan mainan berupa pesawat terbang, maka anak-anak tidak terlalu memperhatikan bentuk fisik pesawat tersebut tetapi justru lebih asyik memainkan kardus bungkus pesawat tersebut.

#### c. Periode Penggunaan Tangan

Pada masa ini anak-anak senang memegang, memeras, menarik, dan menyobek bahkan tanpa diajari ia akan berusaha membuka dan menutup objek dan memasukkannya ke dalam kotak yang tersedia. Periode ini berlangsung dari 18 bulan hingga 3 tahun. Dua tahun kemudian, anak-anak mulai meningkatkan indera seutuhnya seperti memasukkan jari

kedalam mulut, dalam kondisi tersebut maka pilihan permainan yang tepat adalah permainan yang aman hingga tidak melukai tangan anak ketika memeras, seperti permainan yang terbuat dari plastik (Angani, 2006:56).

Berdasarkan karakteristik anak di atas, maka pemilihan jenis mainan yang tepat adalah permainan yang terbuat dari plastik dan tidak terlalu keras untuk dapat digigit sekaligus merangsang proses tumbuh gigi pada anak. Selain itu, bahan mainan tersebut terbuat dari bahan yang tidak beracun, tidak mengandung pewarna yang berbahaya, serta tidak bersifat tajam.

#### d. Periode Berjalan

Periode yang mudah diamati adalah periode berjalan. Bagi anak-anak berjalan adalah kegiatan yang tidak dapat dibendung oleh siapapun. Menurut Montessori, anak akan dapat berjalan dengan sendirinya tanpa dibantu untuk berjalan (Angani, 2006:57). Pilihan alat permainan yang tepat untuk memfasilitasi anak yang sedang berjalan adalah permainan yang mampu menggerakkan kakinya untuk melangkah. Contohnya seperti menendang bola, mengejar permainan bebek yang sedang berjalan, selendang bantu untuk berjalan dan lain-lain. Pada tahap ini orang tua harus benar-benar mengawasi anak agar terhindar dari benda tajam dan alat permainan yang terbuat dari kaca.

#### e. Periode Bahasa

Periode kepekaan bahasa adalah masa ketika anak haus akan hasratnya menyerap kata-kata dan gramatika. Pada masa ini anak-anak sangat cepat dan begitu mudah dalam memahami maksud dari kata-kata atau bahasa (Angani, 2006:57). Tahap ini merupakan tahap yang paling kompleks karena anak mulai belajar mengenal dan mengucapkan kata serta memahami aturan gramatikal bahasa. Pemilihan jenis permainan yang tepat untuk merangsang perkembangan bahasa anak adalah kata-kata

terstruktur yang mudah dipahami oleh anak seperti mendongeng, bercerita ataupun bermain peran. Namun demikian tentunya bahasa yang digunakan oleh orang tua adalah bahasa sederhana yang mudah dipahami oleh anak.

#### 2. Aman bagi Anak

Kriteria kedua dalam memilih permainan yang mencerdaskan anak adalah sifat aman. Aman dalam arti tidak membahayakan fisik dan psikis anak. Bahan baku untuk membuat alat permainan anak yang utama adalah aman. Aman dalam hal ini berarti bahan mainan tidak bersifat tajam, tidak beracun, tidak menggunakan pewarna yang berbahaya, dan tidak menimbulkan hal-hal yang bersifat *mudharat*.

#### 3. Menyenangkan

Pemilihan konsep permainan yang menyenangkan bagi anak harus memiliki kriteria standar keamanan. Karena tidak semua alat permainan yang menyenangkan akan aman untuk anak. Oleh karena itu, hendaknya para orang tua dapat memilih jenis permainan yang tidak hanya menyenangkan bagi anak. Akan tetapi, juga memberikan permainan yang bersifat mencerdaskan. Contohnya adalah lego atau *puzzle* yaitu alat bongkar pasang yang dapat mengasah kecerdasan dan kecermatan anak.

### Implementasi Budaya Kerja Berorientasi Kebutuhan Anak Usia 0-6 tahun

Menciptakan budaya kerja ramah anak bukanlah hal mudah. Namun demikian, hal ini sesungguhnya dapat diusahakan bersama oleh seluruh *stakeholders* dalam sebuah instansi. Budaya kerja berbasis ramah anak akan terwujud jika mendapatkan dukungan dari instansi dan pimpinan. Oleh karena itu, hendaknya para pemimpin di semua instansi mendukung adanya program lingkungan kerja dan budaya kerja ramah anak demi menyiapkan 'generasi emas' di masa mendatang.

Menyiapkan generasi emas tidak dapat dilakukan dalam sekejap. Akan tetapi, dirancang dan diberikan perlakuan dalam jangka waktu yang cukup lama. Terutama pada saat 1000 hari pertama setelah anak dilahirkan hingga anak berusia 6 tahun. Orang yang berkewajiban memberikan stimulasi terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak mulai dari lahir hingga usia remaja adalah orang tua terutama ibu. Hal ini disebabkan karena ibu adalah *madrassah pertama* bagi anak. Namun demikian, dalam konteks kekinian kaum ibu selain memiliki tugas utama sebagai ibu rumah tangga juga memiliki tugas tambahan yaitu bekerja dan berada di dalam ruang publik. Oleh karena itu, untuk mensinergikan fungsi ibu sebagai ibu rumah tangga dan ibu sebagai pegawai maka harus diciptakan sebuah konsep budaya kerja yang ramah terhadap anak.

Konsep budaya kerja yang penulis tawarkan adalah lingkungan kerja yang mampu memfasilitasi tumbuh kembang anak, terutama anak usia 0-6 tahun. Instansi yang peduli akan masa depan bangsa hendaknya bersedia mengubah paradigma lama tentang lingkungan kerja konvensional menjadi lingkungan kerja yang ramah anak. Hal ini ditandai dengan dibuatnya fasilitas yang dapat memenuhi kebutuhan ibu dan anak. Fasilitas tersebut adalah ruang laktasi atau ruang menyusui, Taman penitipan anak (TPA) atau *daycare*, *baby spa*, taman bermain anak, dan fasilitas kantor yang ramah anak.

### Ruang Laktasi/Ruang Menyusui

Memberikan air susu ibu (ASI) adalah hal yang tidak bisa diindahkan lagi oleh kaum ibu. Hal ini disebabkan karena ASI diasumsikan sebagai nutrisi terbaik bagi bayi. Anjuran untuk memberikan ASI terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 223 yang artinya: "Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para

ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya".

ASI merupakan makanan terbaik bagi seorang bayi. Hal ini disebabkan karena komponen nutrisi ASI menyesuaikan komponen apa yang paling dibutuhkan anak untuk memaksimalkan pertumbuhan dan perkembangannya. Karena ASI mengandung berbagai nutrisi sebagaimana pendapat Hamizan yang dilansir dalam <http://hamizann.blogspot.co.id/2015> bahwa ASI mengandung lemak, protein, dan karbohidrat dengan kadar yang pas dan berguna dalam perkembangan dan pertumbuhan bayi. Selain itu ASI juga mengandung mikronutrien seperti vitamin A, B1, B2, B6, B12, dan vitamin D.

Lebih lanjut Hamizan menjelaskan bahwa ASI juga mengandung berbagai komponen non nutrisi yang berguna dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan bayi yaitu dengan adanya faktor antimikroba, enzim pencernaan, hormon, faktor tropik, dan modulator pertumbuhan (<http://hamizann.blogspot.co.id/2015>).

Di dalam ASI terdapat pula unsur kolostrum. Kolostrum adalah air susu kental yang keluar pertama kali setelah proses melahirkan. Warnanya kekuningan. "Cairan emas" ini diproduksi mulai dari masa kehamilan hingga sekitar 2 minggu setelah melahirkan (Hamizan <http://hamizann.blogspot.co.id/2015>). Dalam penjelasan yang lebih rinci Hamizan memberikan penjelasan bahwa tujuan pemberian kolostrum adalah untuk meningkatkan kekebalan bayi (anti bodi) terhadap serangan penyakit yang mungkin terjadi pada periode perkembangan selanjutnya. Berikut ini dijelaskan kadar kandungan kolostrum dalam ASI.

Berdasarkan paparan yang telah terurai di atas, ASI sesungguhnya adalah "nyawa" bagi bayi. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja difasilitasi dengan adanya ruang menyusui bagi anak, maka hal ini sangat membantu kaum ibu



yang berada pada ruang publik untuk tetap dapat memberikan ASI secara eksklusif selama 6 bulan pertama kemudian dilanjutkan hingga bayi berusia 2 tahun. Pemberian ASI berarti kaum ibu tengah menyiapkan generasi emas di masa mendatang.

### Taman Penitipan Anak (TPA)/Day Care

Taman penitipan anak (TPA) merupakan bagian dari layanan program pendidikan anak usia dini yang ada di Indonesia. Hal ini dijelaskan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yaitu pendidikan anak usia dini dibedakan menjadi tiga jalur yaitu jalur formal, nonformal, dan informal. TPA merupakan jalur pendidikan anak usia dini nonformal. Hal ini didasarkan pada ketentuan yaitu untuk anak usia lahir sampai 6 tahun yang orang tuanya bekerja. Selain itu, TPA juga diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat. sementara untuk belajar setiap minggunya adalah 3-5 hari/minggu dengan minimal 6 jam/hari. Sedangkan belajar satu tahun sebanyak 144-160 hari atau 32-34 minggu.

Tempat penitipan anak (TPA) atau *daycare* yang disediakan di lingkungan tempat bekerja orang tua terutama ibu merupakan salah satu alternatif yang dapat dijadikan sebagai tawaran solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh kaum ibu yang juga aktif dan berada dalam ruang publik. Keberadaan *daycare* di lingkungan kerja maka orang tua akan lebih mudah mengontrol perkembangan anaknya, misalnya saat berangkat ke kantor, orang tua masih dapat mengantarkan anaknya secara langsung ke *daycare* sekaligus menanyakan tentang perkembangan anaknya kepada para pengasuh. Ketika jam istirahat tiba maka orang tua dapat kembali mengontrol aktivitas yang dilakukan anak mulai dari asupan nutrisi yang dimakannya, bermain, istirahat, porsi tidur siang, dan lain-lain.

Pada saat jam pulang kantor orang tua memiliki waktu untuk menjemput dan pulang bersama anaknya serta dapat bercengenderama selama dalam perjalanan. dengan adanya *daycare* di lingkungan tempat kerja orang tua maka waktu dan kebersamaan antara anak dengan orang tuanya akan tetap terjaga. Melalui konsep inilah diharapkan tidak akan terjadi kembali kasus-kasus penelantaran anak di Indonesia yang diakibatkan oleh kesibukan orang tuanya.

#### 1. Baby SPA

*Baby Spa* merupakan istilah dari bahasa Yunani yaitu "*Solus Per Aguam*" yang artinya melakukan perawatan tubuh dengan media air (Diana, 2010). *Baby Spa* pada dasarnya hanya terdiri dari pijat bayi dan ada beberapa yang mengajarkan berenang pada bayi. Selanjutnya Arif (2011) menjelaskan bahwa *baby spa* adalah suatu pelayanan untuk bayi yang berupa stimulasi atau rangsangan-rangsangan yang terstandar dalam bentuk *baby swimming*, *babay massage*, dan *baby exercise*.

##### a. Manfaat Baby Spa

Manfaat berenang untuk bayi adalah memberikan kegembiraan bagi bayi untuk bergerak bebas di dalam air, menciptakan kontak badan/sentuhan dengan ibunya, komunikasi, dan membangun pengalaman (Barbara, 2014:12). Sementara itu menurut Galenia (2014:21) *baby spa* memiliki manfaat untuk.

1. Perkembangan otak. Bayi memerlukan stimulasi untuk mengoptimalkan perkembangan otaknya. Stimulasi ini diterima melalui panca indera. Saat dipijat sentuhan-sentuhan yang didapat sikecil akan merangsang saraf dan otot untuk disampaikan kepada otak sehingga merangsang tumbuh kembang fisik dan otaknya

2. Merangsang hormon oksitoksin
3. Memperlancar peredaran darah dan membantu menguatkan otot-otot bayi
4. Pengembangan aspek motorik
5. Pengembangan aspek bahasa (Galenia, 2014:21).

Jika tersedia fasilitas *baby spa* di lingkungan kantor, maka orang tua dapat mengantar dan menemani buah hatinya untuk melakukan perawatan *baby spa* pada saat jam istirahat maupun pada saat pulang dari kantor. Hal ini diasumsikan dapat memenuhi kebutuhan anak untuk menstimulasi tumbuh kembangnya agar generasi masa depan bangsa sehat dan berkualitas.

## 2. Taman Bermain Anak

Taman bermain anak yang dimaksudkan adalah taman yang disediakan oleh sebuah instansi untuk memfasilitasi anak-anak yang orang tuanya bekerja dalam instansi tersebut. Keberadaan taman ini letaknya bisa berdampingan dengan tempat penitipan anak. Hal ini bertujuan agar anak-anak yang berada di dalam tempat penitipan anak memiliki kesempatan untuk bermain di ruang terbuka.

Taman bermain ini berupa ruang halaman yang dilengkapi dengan permainan anak seperti ayunan, prosotan, kursi bola-bola, zona kecerdasan, dan alat bermain lainnya yang dapat membantu meningkatkan kreativitas anak. Selain arena terbuka, hendaknya instansi juga melengkapi taman bermain tersebut dengan fasilitas-fasilitas yang dapat menstimulasi tumbuh kembang anak.

Zona yang dikembangkan adalah zona bahasa untuk menstimulasi perkembangan bahasa anak, seperti ruang mendongeng dengan media boneka dan gambar. Zona matematika untuk menstimulasi kecerdasan matematika seperti jenis-jenis permainan segi tiga, balok, lingkaran dan lain-lain. Perlengkapan

menggambar dan melukis untuk menstimulasi kreativitas dan kerja otak kanan seperti tersedianya buku bergambar, kanvas, cat, kuas, dan lain sebagainya. Zona terakhir adalah ruang olah vocal. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi anak-anak yang gemar bernyanyi dan menari.

## 3. Fasilitas Kerja Ramah Anak

Fasilitas kerja ramah anak yang dimaksudkan dalam tulisan ini adalah fasilitas kerja yang digunakan oleh orang tua dalam suatu instansi namun tidak membahayakan bagi anak. Fasilitas tersebut adalah tangga. Tangga ramah anak adalah tangga yang tidak terlalu curam. Fasilitas lain selain tangga adalah adanya lift yang ramah anak, yaitu lift yang pengaturan pembuka dan penutup pintu otomatisnya tidak terlalu cepat. Artinya pintu lift akan menutup kembali dalam hitungan 1 menit agar anak terhindar dari kecelakaan terutama terjepit dalam pintu lift. Fasilitas lain yang penulis tawarkan adalah tersedianya colokan terminal listrik yang tidak terbuka. Hal ini bertujuan untuk menghindari anak bermain colokan dan kabel listrik.

## PENUTUP

### Simpulan

Terciptanya budaya kerja ramah anak akan meningkatkan etos kerja dan produktivitas pegawai terutama kaum ibu. Hal ini disebabkan karena kaum ibu meskipun mengaktualisasikan dirinya dalam ruang publik namun dapat tetap mensinergikan dengan tugas utamanya sebagai ibu rumah tangga. Dengan terciptanya lingkungan kerja ramah anak kaum ibu sebagai pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena sambil bekerja, ibu-ibu bahkan bapak-bapakpun dapat mengontrol dan tetap berperan aktif untuk menstimulasi tumbuh kembang buah hatinya.

Mewujudkan budaya kerja ramah anak tidak dapat dilakukan oleh sebagian pihak saja. Namun harus mendapatkan dukungan dari

pimpinan dan seluruh pemangku kepentingan. Bagi kaum ibu, mengaktualisasikan keilmuan yang dimiliki adalah bagian dari kewajiban dalam hidupnya. Namun demikian hakikat pegawai sebagai ibu rumah tangga tidak boleh egois untuk mementingkan kepentingan pribadi tetapi harus tetap pada fitrahnya yaitu menyiapkan “generasi emas” untuk masa mendatang melalui buah hati yang dimilikinya.

### Saran

Melalui karya tulis ini, penulis menyampaikan saran untuk dapat direkomendasikan bagi para pemimpin dan pemangku kepentingan yang peduli terhadap kualitas anak-anak bangsa yaitu tanamkan profesionalisme budaya kerja pegawai. Namun, dengan tetap memperhatikan kualitas SDM bangsa kita di masa mendatang. Oleh karena itu buatlah lingkungan dan budaya kerja yang ramah anak agar seluruh pegawai dapat bekerja dengan profesional dan diberi ruang untuk mendidik buah hatinya demi menciptakan generasi emasa di masa mendatang bagi kemajuan bangsa dan negara.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Bunda. 2011. *Baby Spa Ceria*. [online] tersedia: [http://isia bundaarif.wordpress.com/2011/12/25/baby-spa-ceria/]. (diunduh, 15 September 2015).
- Anggani, Sudono. 2006. *Sumber Belajar dan Alat Permainan*. Jakarta: Grasindo.
- Barbara, AHR. 1993. *Berenang untuk Bayi*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Crain, Willian. 2007. *Teori Perkembangan: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diana, Dewandari. 2010. *Baby Spa Tingkatkan Daya Tahan Tubuh*. [online] tersedia: [http://health.kompas.com/read/2010/10/08/11561625/Baby\_spa.Tingkatkan\_Daya\_Tahan\_Tubuh]. (diunduh, 15 September 2015).
- Gelenia. 2014. *Home Baby Spa*. Jakarta: Gresindo.
- Hamizan. 2015. *Manfaat Kandungan Asi*. [online] tersedia: <http://hamizann.blogspot.co.id/2015/06/Manfaat-Kandungan-ASI.html> (diunduh, 15 september 2015.)
- Hurlock, Elizabeth B. 1998. *Psikologi Perkembangan*. Terj. Istiwidiyanti dan Soedjarwo. Jakarta: Erlangga.
- , 2013. *Perkembangan anak*. Jilid 1 Edisi keenam, terj. Meitasari Tjandrasa dan Muslichah Zarkasih. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Jamiris, Martini. 2006. *Perkembangan dan Pengembangan Anak Usia Taman Kanak-kanak*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kepmenpan Nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002*.
- Ladi, M.Jani, dkk., 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Parawansah, Khofifah Indar. 2014. *Kasus Penelantaran Anak di Indonesia* [online] tersedia: ([www.kemensos.go.id](http://www.kemensos.go.id)). (diunduh, 15 september 2015.)
- Supriyadi. 2010. *Budaya Kerja Organisasi* [online] tersedia: (<http://organisasi.org/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja>.) (diunduh, 15 September 2015).
- Undang-Undang No. 23 tahun 2002 pasal 4 tentang *Perlindungan Anak*.
- Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Warsihna, Jaka. 1999. *Modul Pelatihan Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Kemendikbud Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan.