

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Wanita karir seringkali dilabeli sebagai perempuan independen yang mandiri dan penuh kebebasan. Hal tersebut dikarenakan mereka mampu menghasilkan pendapatan sesuai kehendak mereka. Namun, seringkali mereka juga dinilai buta terhadap urusan rumah tangga, cenderung tidak peduli dengan keluarga, dianggap tidak paham cara mendidik anak, perempuan tidak perlu sekolah terlalu tinggi, dan hanya berorientasi pada kesejahteraan hidupnya saja (“Wanita Karir vs Ibu Rumah Tangga? Perempuan Tidak Perlu Memilih”, November 19, 2022). Ketika wanita karir memilih berkeluarga dan memiliki anak sudah dipastikan banyak pertimbangan yang sudah dilalui untuk mencapai keputusan tersebut. Jika wanita memilih untuk tetap bekerja, ia dapat berkontribusi membantu perekonomian untuk kebutuhan keluarga dapat terpenuhi dengan baik. Selain itu dengan menjadi wanita karir, dapat mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat terus bermanfaat bagi orang di sekitar. Namun, saat memilih keputusan tersebut, biasanya waktu untuk keluarga menjadi sedikit terkorbankan. Sebagai pekerja profesional, butuh begitu banyak tanggung jawab dan perhatian dalam menjalankan pekerjaannya. Kembali lagi ke dalam prioritas dan manajemen waktu, hal tersebut dapat diminimalisir terjadi. Menempatkan keluarga menjadi prioritas utama, membuat wanita dapat mengatur porsi waktu yang sesuai untuk keluarga maupun pekerjaan (“Jadi Wanita Karir atau Ibu Rumah Tangga, Pertimbangkan Hal Ini”, Maret 21, 2022).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), wanita karir ialah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran, dan sebagainya). Menurut Wakirin (2017), motivasi wanita menjadi wanita karir tidak hanya karena kebutuhan pokok seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian atau kebutuhan rumah tangga. Ada yang karena pendidikan, terpaksa karena keadaan/kebutuhan mendesak, ekonomi, mengisi waktu luang, mengembangkan bakat, mencari uang sebanyak - banyaknya, atau hiburan. Untuk itu berbagai cara dilakukan wanita karir yang sudah berkeluarga untuk mengatur atau manajemen waktu mereka. Perencanaan, menghindari menunda, mempersiapkan sejak malam sebelumnya (“3 Tips Mudah Atur Waktu bagi Wanita Karir”, Februari 19, 2020). Sedangkan untuk mendukung cara tersebut ada beberapa hal lain yang bisa digunakan seperti mencatat jadwal, membuat *to - do - list*, bangun lebih pagi, menyamakan jadwal dengan anak, tidak gengsi untuk meminta bantuan, kurangi jam menonton dan mengurangi media sosial (“7 Tips Manajemen

Waktu untuk Wanita Karir Sekaligus Ibu Rumah Tangga”).

Wanita karir juga tidak memandang usia. Karir tersebut dapat dimulai dari umur 20-an hingga umur 40-an. Kemajuan karir seorang perempuan berhenti pada saat dia mencapai usia 45 tahun. Ros Altmann dari Departemen Pekerjaan Amerika Serikat menerima laporan yang mengatakan bahwa kemajuan bakat seorang perempuan berhenti di sekitar usia 45 (“Kemampuan Berkurang, Karir Perempuan Berakhir di Usia 45”, Maret 12, 2015). Dari data tersebut bisa dilihat bahwa usia wanita karir beragam dari berbagai usia. Namun karena memiliki jangkauan usia yang luas, pola pikir, dan gaya hidup yang diterapkan pun berbeda. Apalagi jika perbedaan usia tersebut sudah termasuk lintas generasi. Hal tersebut membuat cara individu dalam manajemen waktu dalam hidupnya pun berbeda.

Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh banyak orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada yang memilih bekerja menjadi wirausaha atau suatu instansi bahkan tempat-tempat lain. Sejak perjuangan R.A Kartini memperjuangkan emansipasi wanita, pekerja dan pelajar wanita meningkat drastis. *Global Organization* Grant Thornton merilis penelitian terbaru berjudul “Women in Business”. Grant Thornton merupakan penyedia layanan audit, pajak, dan konsultasi. Lembaga yang telah bekerja di 136 negara ini menemukan bahwa proporsi pemimpin wanita Indonesia yang memimpin bisnis telah meningkat secara signifikan dan sekarang menempati urutan kedua secara global dan pertama di Asia Pasifik. Menurut laporan, wanita memegang mayoritas pekerjaan senior. Dengan persentase 20%, wanita memegang mayoritas posisi *Chief Financial Officer* (CFO) di Indonesia, yang diikuti oleh *Chief Operating Officer* (COO) (14%), *Chief Information Officer* (CIO) (8%) dan *Chief Executive Officer* (CEO) (6%). Berbeda dengan situasi global, direktur sumber daya manusia memegang peringkat tinggi di 23%, diikuti oleh *Chief Financial Officer* (CFO) (19%). Mayoritas eksekutif perempuan bekerja untuk bisnis di sektor perjalanan, pariwisata, dan hiburan. Sektor transportasi, bangunan, dan perumahan datang berikutnya. Jasa keuangan adalah sektor di mana jumlah wanita di posisi *top management* memiliki persentase terendah. (“Grant Thornton: Jumlah Pemimpin Wanita Perusahaan Indonesia Terbesar se-Asia Pasifik”, April 12, 2017).

Seiring dengan meningkatnya perkembangan zaman, peran kaum wanita hampir tidak memiliki perbedaan dengan kaum pria. Wanita semakin menonjol dalam berbagai bidang pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya wanita yang menjadi pemimpin di berbagai bidang. Wanita yang memiliki peran ganda tersebut harus memahami masing - masing perannya baik sebagai seorang istri atau pun sebagai seorang wanita karir. Hal ini akan membantu dalam mengatur waktu dan pikiran serta menyusun prioritas mana yang

harus dilakukan dan diselesaikan terlebih dahulu (Mandey, 2011) sehingga untuk mengatasi fenomena tersebut diperlukannya manajemen waktu yang baik agar semua bidang yang ingin dijalani dapat terlaksana dengan baik.

Humes (dalam Adebisi, 2013) berpendapat manajemen waktu adalah seni mengatur urusan bisnis dan pribadi sedemikian rupa sehingga diri sendiri dan barang-barang dapat tersedia kapan, di mana, dan bagaimana. Manajemen waktu tersendiri dapat membantu memfasilitasi menyelesaikan sesuatu secepat mungkin dengan jumlah sumber daya yang lebih sedikit (waktu, energi, uang, dan orang-orang).

Manajemen waktu bukan hanya cara menggunakan waktu tetapi menggunakannya secara efektif disertai penyebabnya. Analisis penggunaan waktu untuk mencapai kendali yang lebih baik yaitu memiliki informasi yang spesifik dan dapat dipercaya. Untuk mengumpulkan informasi tersebut dengan membuat catatan harian. Setelah dicatat lalu diperiksa dari tiga sudut pandang: kepentingan, kesesuaian, dan efisiensi. Sudut pandang ini memungkinkan untuk menghentikan tugas tertentu, mendelegasikan tugas pada orang lain, dan menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi melalui teknologi, prosedur baru, atau kebiasaan kerja pribadi (Haynes, 2010).

Menurut Pudjiwati (dalam Tjaja, 2000), salah satu alasan mengapa ada lebih banyak kemungkinan pekerjaan bagi perempuan di sektor industri khususnya dari bidang-bidang ini seperti industri rokok, produk pakaian, tekstil, produksi makanan serta minuman, dan sebagainya, dikarenakan membutuhkan ketelitian dan ketekunan di samping kualitas lain yang biasanya dikaitkan dengan wanita. Alasan kedua karena pengusaha lebih menghargai tenaga kerja wanita secara keuangan. Tenaga kerja wanita dianggap lebih tunduk dan terjangkau sehingga lebih berharga bagi perusahaan. Karena dua faktor tersebut, industri – industri mempekerjakan lebih banyak wanita.

Sedangkan untuk sektor lain seperti sektor perhotelan dan pariwisata merupakan tantangan besar bagi wanita jika dilihat dari karakteristik organisasi dan struktural dalam organisasi tersebut. Menurut Santiago (dalam ILO, 2009), sektor hotel, catering, dan pariwisata (HKP) memiliki jam kerja dan sistem shift yang tidak teratur sehingga sulit mengimbangi dengan tanggung jawab yang dimiliki wanita dalam mengurus keluarga. Selain itu, lokasi bisnis dapat berada jauh dari pemukiman, terutama pada negara yang kurang berkembang sehingga menggunakan banyak waktu dan biaya. Namun, dengan banyaknya tantangan yang harus dihadapi para wanita, seringkali pekerja wanita masih menempati level yang lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki (Costa, 2017).

Menurut *International Labour Organization* (2020), menyesuaikan jam kerja atau bekerja dari rumah adalah contoh pekerjaan yang bersifat fleksibel dan dapat memberikan keuntungan baik dari sisi karyawan maupun perusahaan. Perusahaan juga membantu karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi maupun pekerjaan mereka. Fleksibilitas ini sangat penting untuk karyawan wanita, hal ini membuat mereka dapat menyeimbangkan waktu antara kehidupan pribadi dan kewajiban pekerjaan, sehingga membuat pria lebih terlibat dalam merawat anak dan juga anggota keluarga yang lain.

Manajemen waktu yang dapat dilakukan oleh wanita karir yang bekerja dan mempunyai keluarga, menurut penelitian yang dilakukan oleh Dartina (2016) adalah membiasakan diri untuk terus membuat daftar tugas dan rutinitas untuk dilakukan sehari-hari adalah salah satu cara yang dapat dilakukan seorang wanita dengan peran ganda. Memiliki peran ganda membuat wanita harus mengatur waktu dan menjaga keseimbangan di antara mereka. Setelah itu menghitung ulang waktu yang terbuang dan ubah kebiasaan untuk menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak. Memastikan untuk selalu berkomunikasi dengan jelas dan menetapkan prioritas. Perlunya keputusan tugas mana yang perlu diselesaikan segera dan mana yang bisa menunggu. Hindari membuang-buang waktu. Selesaikan segera, lalu manfaatkan waktu yang tersisa untuk keluarga.

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai manajemen waktu bagi wanita karir yang sudah menikah. Penelitian ini dipilih karena melihat fenomena yang terjadi di sekitar kita dimana wanita yang sudah menikah dan memiliki anak masih bisa menyelaraskan antara kewajiban mereka sebagai seorang istri, ibu, dan diri sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, penulis menarik suatu rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana manajemen waktu bagi wanita karir yang sudah menikah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah mengetahui bagaimana manajemen waktu wanita karir yang sudah menikah.