

01 SEP 2001



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2000

**PROFIL PEKERJA PEREMPUAN PADA SEKTOR PERHOTELAN DI
KOTAMADYA SURABAYA (SUATU ANALISIS JENDER)**

Peneliti :

**Sri Endah Nurhidayati, S.Sos.
Edwin Fiatiano, S.Sos.**

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

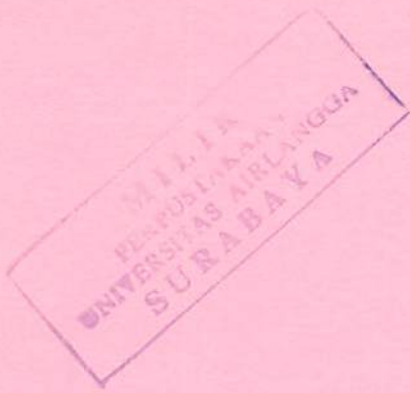
Dibiayai oleh : Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga
SK. Rektor : 4934/J03/PG/2000
Tanggal : 13 Juni 2000
Nomor Urut : 24

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Desember, 2000

300095013141

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA



1. HOTELKEEPERS
2. WOMEN EMPLOYEES



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2000

KKB
KK-2

305.436 47
Mur
p

PROFIL PEKERJA PEREMPUAN PADA SEKTOR PERHOTELAN DI KOTAMADYA SURABAYA (SUATU ANALISIS JENDER)



Peneliti :

Sri Endah Nurhidayati, S.Sos.
Edwin Fiatiano, S.Sos.

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga
SK. Rektor : 4934/J03/PG/2000
Tanggal : 13 Juni 2000
Nomor Urut : 24

3000 095013141

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember, 2000



LEMBAGA PENELITIAN

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Puslit Pembangunan Regional. | 5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan |
| 2. Puslit Obat Tradisional | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722) | Pembangunan (5995719) |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum | 7. Puslit Olahraga | 10. Puslit/Kesehatan Reproduksi |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi | |

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995346
E-mail: lpunair @ rad.net.id - http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Profil Pekerja Perempuan pada Sektor Perhotelan di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)
- b. Macam Penelitian : () Fundamental. (V) Terapan. () Pengembangan
- c. Katagori Penelitian : () I (V) II () III
2. Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Sri Endah Nurhidayati, S.Sos.
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. Pangkat/Golongan dan NIP : Penata Muda (Gol III/a) 132 208 715
- d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar
- e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- f. Univ./Inst. /Akademi : Universitas Airlangga
- g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Sosial/Pariwisata
3. Jumlah Tim Peneliti : 2 (dua) orang
4. Lokasi Penelitian : Surabaya
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
- a. Nama Instansi : -
- b. Alamat : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 5 (lima) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : Rp 2.600.000.00
8. Seminar Hasil Penelitian
- a. Dilaksanakan tanggal : 18 Januari 2001
- b. Hasil Penelitian : () Baik Sekali (V) Baik
() Sedang () Kurang

Surabaya, 18 Januari 2001



Mengetahui/Mengesahkan :

a.n. Rektor
Ketua Lembaga Penelitian.

Prof. Dr. H. Sarmanu, M.S. f
NIP. 130 701 125

RINGKASAN PENELITIAN

Judul Penelitian : Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor
 Perhotelan Di Kotamadya Surabaya
 (Suatu Analisis Jender)
Ketua Peneliti : Sri Endah Nurhidayati, S.Sos
Anggota Peneliti : Edwin Fiatiano, S.Sos
Fakultas/Puslit : FISIP/Studi Wanita
Sumber Biaya : DIP Universitas Airlangga
 No. 4934/JO3/PG/2000
 14 Juni 2000

Sektor akomodasi (perhotelan) merupakan salah satu komponen industri pariwisata yang memiliki daya serap tinggi terhadap tenaga kerja, karena sektor ini tergolong dalam industri jasa yang lebih banyak digerakkan oleh tenaga kerja manusia. Peluang kerja di perhotelan bukan hanya dimanfaatkan oleh tenaga kerja laki-laki namun juga tenaga kerja perempuan.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini bermaksud mengetahui proporsi tenaga kerja perempuan dibanding dengan tenaga kerja laki-laki di hotel berbintang dan non bintang di Suarabaya. Selain itu juga untuk mengetahui jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja perempuan dan laki-laki serta posisinya dalam manajemen hotel. Metode yang digunakan adalah *deskriptif* kualitatif dengan teknik *analisis jender* (moser). Dengan pendekatan jender dapat dilihat bagaimana terjadinya '*jender roles*' di hotel berbintang dan non bintang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi pekerja perempuan dan laki-laki di hotel berbintang dan non bintang masih belum seimbang. Bahkan bisa dikatakan masih sangat didominasi pekerja laki-laki. Jenis pekerjaan pekerja perempuan di hotel belum menjangkau semua departemen/bagian hanya mengelompok pada bagian-bagian tertentu, yaitu *Accounting* atau *Finance, Front Office, F&B, House Keeping* dan *Marketing*, hal ini menunjukkan adanya '*jender roles*' di hotel. Dalam hal posisi, pekerja perempuan secara umum masih menempati posisi terbawah dalam manajemen hotel yaitu *staff*, sehingga memiliki akses sangat rendah pada pembuatan keputusan di hotel.

SUMMARY

Title of Research : Female Worker Profile of Hotel Sector in
 Surabaya (The Gender Analysis)
Head : Sri Endah Nurhidayati, S.Sos
Member : Edwin Fiatiano, S.Sos
Faculty/Research Center : DIP Airlangga University
 No. 4934/JO3/PG/2000
 14th Juni 2000

Accommodation sector is part of tourism industrial component that has a high reserve in the workforce. This is due to the fact that this sector is part of industrial services that are more driven by the involvement of human workers. As a matter of fact, hotel work opportunities are not only utilized by male workers but also female workers.

This research is intended to know the proportion of female workers compared to male workers in star and non-star hotels in Surabaya. It is also intended to know the types of work carried out by female and male workers and their respective position within the hotel management. The research used a method of descriptive qualitative with gender analysis technique (moser). With gender approach it can be seen how the gender roles occurred in star and non-star hotels.

It is found from the research that the proportion of male and female workers in the star and non-star hotels is unequal, and even it can be said that the proportion is very much dominated by male workers. The types of female workers' job have not reach to all departments or divisions. In fact, female workers concentrate only in certain departments such as accounting/finance, front office, food and beverage, house keeping, and marketing. This clearly indicates the existence of gender roles in hotel. In terms of position, furthermore, female workers in general still occupy lower position in the hotel management such as staff, and as a result they have low access toward decision making process within the hotel management.

ATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, akhirnya penelitian yang berjudul Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan di Kotamadya Surabaya akhirnya bisa diselesaikan. Meskipun hasil penelitian yang diperoleh masih jauh dari sempurna. Untuk itu peneliti senantiasa menerima saran dan kritik demi kesempurnaan penulisan laporan akhir.

Terselesaikannya penelitian ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terimakasih kepada berbagai pihak yang ikut berperan dan memberi bantuan dalam penelitian, khususnya :

1. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Airlangga yang telah memberi kepercayaan pada peneliti untuk melakukan penelitian dengan tema tersebut.
2. Staff Lembaga Penelitian Universitas Airlangga dan PP/SW, yang ikut membantu kelancaran proses pelaporan.
3. Teman-teman di D-3 Pariwisata dan PP/SW yang telah banyak membantu pelaksanaan penelitian.

Akhir kata, penulis berharap laporan penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi pembaca maupun sebagai acuan para peneliti untuk dikembangkan dan diperluas ke penelitian lanjutan lainnya. Semoga di masa mendatang akan lebih banyak tema penelitian berbasis jender yang diterima di Lembaga penelitian Unair.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Desember 2000

Sri Endah Nurhidayati

DAFTAR ISI

		Halaman
Ringkasan Penelitian		i
Summary		ii
Kata Pengantar		iii
Daftar Isi		iv
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1. Latar Belakang penelitian	1
	1.2. Perumusan Masalah	5
	1.3. Tujuan Penelitian	5
	1.4. Manfaat Penelitian	6
	1.5. Tinjauan Pustaka	6
BAB II	METODOLOGI PENELITIAN	
	2.1. Metode Penelitian	14
	2.2. Obyek Penelitian	14
	2.3. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis	15
BAB III	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	3.1. Pengertian Umum	16
	3.1.1. Pengklasifikasian Hotel	17
	3.1.2. Devisi dan Bagian-Bagian Hotel ..	21
	3.2. Proporsi Pekerja Perempuan dan laki-laki di Sektor Perhotelan di Kotamadya Surabaya	25
	3.3. Jenis Pekerjaan dan Posisi Pekerja Perempuan diHotel	32
BAB IV	KESIMPULAN DAN SARAN	
	4.1. Kesimpulan	50
	4.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA		52

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pariwisata saat ini telah banyak dikembangkan berbagai negara sebagai sektor andalan, yang kelak tumbuh menjadi sebuah industri yang menguntungkan dan memiliki prospek cerah. John Naisbitt, penulis buku *best seller 'The Global Paradox'* menyebut bahwa pariwisata di abad ke-21 nanti akan menjadi *'Globalization of the World's Largest Industry'*. Investasi sektor ini diperkirakan akan mencapai 10,7% dari jumlah permodalan dunia. Pengeluaran wisatawan akan mencapai 10,7% dari jumlah yang dibelanjakan konsumen di seluruh dunia. Sehingga sektor pariwisata mampu menghasilkan devisa sebesar US \$ 3,4 trilyun. Dalam perekonomian global nanti, paling tidak 1 dari 10 orang akan berkecimpung di sektor pariwisata dan jumlahnya mencapai lebih dari 1,6% dari seluruh angkatan kerja dunia (Yoeti, 1999: XVI).

Tidaklah berlebihan kalau pemerintah Indonesia juga ikut berharap dari perkembangan sektor pariwisata. Pemerintah Indonesia menempatkan sektor pariwisata pada tahun 2009 nanti sebagai sektor pendulang devisa terbesar di Indonesia (Jawa Pos, 1 Juli 1999: 16).



***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

Hal ini terlihat dari kebijakan pembangunan yang salah satu arahnya ke pembangunan sektor pariwisata, sebagaimana tercantum dalam ketetapan MPR No. II/MPR/1999 mengenai GBHN Bab IV yang berisi rumusan sebagai berikut :

“Pembangunan kepariwisataan diarahkan pada peningkatan pariwisata yang menjadi sektor andalan yang mampu menggalakkan kegiatan ekonomi, termasuk kegiatan sektor lain yang terkait sehingga lapangan kerja, pendapatan masyarakat, pendapatan daerah, pendapatan negara, serta penerimaan devisa meningkat, melalui upaya pengembangan dan pendayagunaan berbagai potensi kepariwisataan Nasional”

Ada berbagai alasan mengapa sektor pariwisata dijadikan sektor andalan

- Adanya fakta makin berkurangnya sumber daya alam (migas, tambang, dsb).

Sumber daya alam yang makin menipis bahkan habis sama sekali, sehingga tidak bisa lagi menggantungkan pendapatannya dari sumber daya alam yang dimiliki. Karena itu pemerintah mulai melirik potensi yang lain yang memungkinkan untuk dimanfaatkan. Salah satunya adalah sektor pariwisata, terlebih Indonesia memiliki potensi pendukung (kekayaan budaya, pemandangan alam, kesenian, *way of life*, dsb) yang khas yang tidak dimiliki negara lain.

- Pariwisata termasuk industri yang berkategori ‘*smoke less industri*’.

Industri pariwisata adalah *hospitality* industri yaitu industri yang mengutamakan pelayanan dengan penuh

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

keramahtamahan. Oleh karena itu industri pariwisata lebih banyak melibatkan tenaga manusia dibanding mesin, sehingga sering disebut minim menghasilkan asap atau polusi.

- Industri pariwisata adalah '*invisible eksport*'

Masuknya arus wisatawan mancanegara membawa konsekuensi penerimaan sejumlah devisa sehingga bisa disetarakan dengan penerimaan dari *eksport*. Karena itu industri pariwisata disebut sebagai *eksport* yang tidak kentara, karena tidak berkaitan dengan pengiriman barang ke luar negeri.

- Revolusi 3 T

Permintaan jasa pariwisata cenderung naik dari tahun ke tahun karena kemakmuran makin meningkat, usia pensiun muda, usia harapan hidup meningkat dan ditunjang dengan revolusi 3 T (*three T revolution*), yaitu kemajuan di teknologi transportasi (T-1) sehingga jarak tempuh manusia makin jauh dan jarak waktu semakin pendek. Kemajuan teknologi telekomunikasi (T-2) membuat reformasi global lebih mudah diterima. Meningkatnya travel (T-3) melalui mass tourism global membuat perjalanan wisata makin meningkat.

- Dampak positif industri pariwisata. Diantaranya sektor pariwisata merupakan industri yang sifatnya menyerap banyak tenaga kerja.

Pada akhir tahun Pelita I, tenaga kerja di sektor ini sekitar 48.000 orang dan mengalami peningkatan 28.500 orang pada Pelita II. Menurut perhitungan pemerintah, sampai tahun 1990

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

sektor ini sudah menyerap 214.500 tenaga kerja dengan rata-rata setiap tahunnya membutuhkan lebih dari 40.000 tenaga. (Samsuridjal dan Kaelany, 1997: 71).

Sebagai pembandingan, di Luar negeri industri pariwisata mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja. Di Amerika Serikat, sekitar 9.700.000 orang bekerja di sektor pariwisata, dan di Mexico 250.000 orang menggantungkan hidupnya dari sektor ini, bahkan di Kepulauan Bahama, 70% dari seluruh tenaga kerja di kawasan ini bekerja di sektor perhotelan. (Samsuridjal dan Kaelany, 1997: 73)

Bidang akomodasi (perhotelan) merupakan salah satu komponen pariwisata yang memiliki daya serap tinggi terhadap tenaga kerja, karena sektor ini tergolong dalam industri jasa, yang lebih banyak digerakkan oleh tenaga manusia dibanding sektor industri barang. Pada tahun 1999 perkembangan jumlah akomodasi di Jawa Timur mencapai 856 buah hotel dengan rincian 65 hotel berbintang, 606 hotel melati dan 185 pondok wisata. Dari jumlah akomodasi yang ada, mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 1.137 untuk hotel berbintang dan 4.169 untuk hotel non bintang (Pariwisata Jawa Timur Dalam Angka tahun 1999). Hal ini menunjukkan bahwa sektor akomodasi (perhotelan) bisa diandalkan sebagai penampung sebagian besar tenaga kerja di Jawa Timur.

Peluang kerja di sektor perhotelan bukan hanya dimanfaatkan oleh tenaga kerja laki-laki, namun juga memberi peluang pada tenaga kerja perempuan. Namun berdasar data ILO Project Ins/82/012 Kakanwil Depparpostel pada tahun 1994, prosentase tenaga kerja wanita di sektor ini masih lebih rendah, dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Di hotel

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

berbintang 5, prosentase tenaga kerja wanita hanya berkisar 14,3%, hotel bintang 4 sekitar 18,9%, bintang 3 mencapai 16,6%, bintang 2 sekitar 17,5% dan bintang 1 sebesar 26,7%. Di losmen (*classified*) prosentasenya mencapai 31%, 30% untuk losmen *inclassified* dan di pondok wisata prosentase tenaga kerja perempuan mencapai 33%. Hal ini menunjukkan bahwa peran perempuan sebagai tenaga kerja di sektor tersebut belum maksimal.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana proporsi pekerja perempuan dibanding laki-laki di sektor perhotelan di Kotamadya Surabaya ?
2. Bidang-bidang pekerjaan apa yang ditekuni pekerja perempuan di sektor perhotelan di Kotamadya Surabaya serta bagaimana posisinya dibanding pekerja laki-laki

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui proporsi pekerja perempuan dibanding laki-laki dalam sektor perhotelan di Kotamadya Surabaya, serta mendeskripsikan bidang-bidang pekerjaan dalam sektor perhotelan yang ditekuni pekerja perempuan di Kotamadya Surabaya dan posisinya dibanding pekerja laki-laki. Selain itu, penelitian ini juga bermaksud mengetahui ideologi gender yang ada di sektor perhotelan di Kotamadya Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah telaah tentang masalah kepariwisataan dan kajian wanita, sekaligus menjadi bahan acuan akademis bagi pengembangan mata kuliah di Program Studi D-3 Pariwisata maupun yang lain. Hasil penelitian ini diharapkan juga menjadi masukan pemerintah dalam menyusun kebijakan di sektor pariwisata, khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan tenaga kerja perempuan di sektor akomodasi (perhotelan).

1.5 Tinjauan Pustaka

Keterlibatan wanita di sektor industri sebenarnya sudah dimulai sejak dasawarsa 1970-an. Wanita tidak hanya mengisi peluang kerja pada industri barang namun juga merambah di industri jasa. Bersamaan dengan berkembangnya industri pariwisata sejak tahun 1991, tenaga kerja mulai memasuki sektor ini.

Paling tidak ada 3 alasan utama yang mendorong wanita bekerja. **Pertama**, karena alasan ekonomi, yaitu untuk mencari tambahan pendapatan. **Kedua**, alasan sosial, yaitu untuk meningkatkan status sosialnya dalam masyarakat. **Ketiga**, alasan aktualisasi diri terhadap keluarga dan masyarakat (Manginsela, 1999 :64)

Untuk menganalisa keterlibatan wanita di sektor industri ada 3 pemikiran yang bisa digunakan. Menurut teori *neo-klasik*

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

(Anker dan Hein, 1990: 7-13), laki-laki dan wanita memiliki perbedaan mendasar yang disebabkan akses pada *human capital* (pendidikan, pelatihan dsb) yang berbeda. Laki-laki pada umumnya mendapat prioritas dalam investasi *human capital* oleh keluarga dibanding perempuan, sehingga ketika terjun di sektor tenaga kerja, ditempatkan sesuai dengan tingkat *human capital* yang dimiliki. Sebagai contoh, beberapa perempuan memiliki tingkat *absentisme* dan pemutusan hubungan kerja yang tinggi, karena menikah, hamil serta melahirkan, sehingga para pengusaha enggan mengukutsertakan mereka dalam pelatihan-pelatihan kerja. Pada tingkat keluarga hal yang sama dilakukan oleh orang tua. Dengan berbagai alasan, orang tua dan anggota keluarga perempuan umumnya memiliki *insentif* yang rendah untuk menginvestasikan sumber daya keluarga bagi pendidikan maupun pelatihan anggota keluarga yang perempuan. Kondisi ini pada gilirannya akan menghasilkan kualitas *human capital* perempuan selalau berada di bawah *human capital* laki-laki.. Menurut teori *neo klasik*, upah rendah yang diterima perempuan disebabkan tingkat *human capital* (terutama pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) yang rendah, dengan demikian produktifitasnya juga rendah.

Teori *Segmen Pasar tenaga Kerja*, menekankan pada faktor-faktor yang berkaitan dengan struktur pasar tenaga kerja. Teori ini melihat ada dua jenis pekerjaan. pekerjaan primer dengan gaji tinggi dan posisi terjamin atau disebut *progresif job* biasanya didominasi laki-laki, karena mereka memiliki keahlian (*skill*). Sedang pekerjaan primer yang bergaji rendah atau disebut *static job* banyak dikerjakan wanita, sesuai dengan tingkat *skill* mereka yang rendah. Mereka yang bekerja di sektor primer adalah

mereka yang memiliki keahlian (*skill*). Di sektor ini kestabilan pekerja sangat diperlukan, sehingga senantiasa dipertahankan dengan cara memberi imbalan upah yang layak (tinggi), kesempatan pelatihan dan promosi ke jenjang yang lebih tinggi. Pekerja perempuan jarang terlibat di sektor ini karena perempuan dianggap memiliki tingkat '*turnover*' tinggi, sehingga tingkat kestabilan tenaga kerja perempuan rendah.

Terdapat dua asumsi khusus terkait dengan teori segmentasi pasar tenaga kerja. **Pertama**, menekankan pada pentingnya memasukkan posisi seseorang dalam organisasi untuk menentukan kemungkinan baginya guna memperoleh *human capital* dan promosi. **Kedua**, bahwa tingkah laku pekerja juga dihubungkan dengan karakteristik pekerjaan.

Teori jender, mengungkap bahwa perbedaan posisi pekerjaan laki-laki dan perempuan dalam industri, sudah dimulai sejak dari keluarga. Dimana dalam keluarga wanita ditempatkan pada pekerjaan *domestik* (rumah tangga) sedangkan laki-laki lebih banyak berkecimpung dalam sektor *publik*. Sehingga ketika wanita terjun di sektor *publik* (bekerja di luar rumah) dianggap sebagai ancaman. Oleh karena itu peran wanita dibatasi dengan jenis pekerjaan tertentu yang dianggap sesuai untuk wanita dan berupah rendah. Dengan begitu mengesahkan ketergantungan wanita kepada pria, memantapkan posisi pria sebagai kepala keluarga dan menjaga kestabilan pekerjaan pria. Akibatnya memperlemah posisi wanita dalam sektor tenaga kerja.

Masih terkait dengan permasalahan di atas, Nasikun (1992:6) sependapat dengan Hein bahwa ketidaksamaan seksual dalam pasar tenaga kerja bersumber dari norma-norma budaya

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

yang mendefinisikan secara berbeda status dan peranan laki-laki dan perempuan di dalam masyarakat. Alokasi posisi laki-laki sebagai 'breadwinners' atau kepala keluarga dan perempuan sebagai 'housekeepers' atau penanggungjawab kerumahtanggaan. Dari sinilah sumber pertama terjadinya pembagian kerja berdasar jenis kelamin di lapangan pekerjaan.

Menurut Anker dan Hein (1980:17-18) terdapat beberapa alasan mengapa perempuan dianggap tidak pantas melakukan pekerjaan tertentu.

Pertama, berkaitan dengan kekuatan fisik perempuan. Perempuan dianggap tidak memiliki kekuatan fisik, sehingga ia tidak diterima bekerja pada pekerjaan yang dianggap membutuhkan kekuatan fisik. **Kedua**, ketidakmampuan perempuan mengawasi. Salah satu sebab mengapa pengusaha lebih memilih laki-laki sebagai tenaga pengawas, (*supervisor, manager*) adalah karena adanya kepercayaan bahwa perempuan tidak mampu mengawasi dan karena laki-laki dianggap tidak bisa menerima jika dia diawasi oleh perempuan. **Ketiga**, adanya dominasi laki-laki pada pekerjaan tertentu. Untuk pekerjaan tertentu yang sudah didominasi laki-laki, perempuan dianggap tidak pantas memasuki, karena dikhawatirkan akan menimbulkan kecemburuan dari laki-laki.

Sementara itu, perempuan dianggap pantas melakukan pekerjaan tertentu, karena berbagai alasan pula. **Pertama**, pekerjaan lembut. Perempuan yang memang dianggap berwatak lembut dianggap paling sesuai mengerjakan pekerjaan yang dianggap lembut, tidak beresiko dan biasanya berupah rendah. **Kedua**, pekerjaan berhubungan dengan ketrampilan kerumahtanggaan. Perempuan dianggap pantas mengerjakan

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan kerumahtanggaan seperti guru, perawat, penjahit dsb, karena dianggap berkaitan dengan bakat alam mereka di bidang kerumahtanggaan. **Ketiga**, perempuan dianggap menarik. Kefemininan perempuan membuat mereka dianggap cocok untuk pekerjaan tertentu seperti pelayan, sales dan pekerjaan lain dimana perempuan dianggap dapat menarik banyak pelanggan. Disini terlihat adanya *eksploitasi* fisik perempuan di sektor pekerjaan, dimana perempuan dipekerjakan bukan karena kemampuannya tetapi lebih karena kemenarikannya.

Teori lain yang juga menjelaskan terjadinya ketimpangan gender dalam sektor ekonomi adalah teori ekonomi *feminis*. Elson (dalam Susilawati, et all, 1994: 12) mengemukakan bahwa ekonomi *feminis* tidak hanya disebabkan oleh faktor-faktor ekonomis, tetapi juga akibat adanya fenomena struktur ekonomis yang sistematis berdasar *hirarki gender*. Dalam hirarkhi ini perempuan sebagai salah satu kategori gender dipandang lebih rendah daripada laki-laki.

Segregasi pekerjaan berdasar jenis kelamin dalam skala internasional menurut Bakker (dalam Susilastuti el. all: 1994: 15) memperlihatkan 3 dimensi. **Pertama**, tingkat segregasi pekerjaan berdasar jenis kelamin yang tinggi. **Kedua**, tingkat segregasi cenderung sangat bervariasi dalam perbandingan antar negara. Pada umumnya negara yang memiliki tingkat partisipasi tenaga kerja tinggi cenderung mengalami intensifikasi proses kepadatan yang berlebihan (*overcrowding*) process yang terjadi karena konsentrasi pekerja perempuan dalam sektor pekerjaan tertentu telah meningkatkan kompetisi dan menyebabkan turunnya upah relatif pekerja perempuan. **Ketiga**, tingkat

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

segregasi berdasarkan sektor industri kurang menonjol dibanding tingkat segregasi berdasar pengelompokan pekerjaan. Ini disebabkan tenaga kerja perempuan cenderung terkonsentrasi dalam sedikit pekerjaan dalam berbagai industri.

Scott (dalam Susilastuti, 1994) memandang *segregasi* pekerjaan berdasarkan jenis kelamin merupakan salah satu bagian marginalisasi. Marginalisasi dalam arti luas dapat di definisikan sebagai proses perubahan hubungan kekuasaan antar manusia. Perubahan hubungan ini mengakibatkan akses salah satu kelompok ke sumber-sumber mengakibatkan akses salah satu kelompok ke sumber-sumber vital semakin terbatas. Sumber-sumber itu antara lain meliputi modal, pekerjaan, pendidikan, dll. Sejalan dengan berlalunya waktu, sumber-sumber itu semakin dimonopoli oleh sekelompok kecil orang. Dalam proses ini perempuan lebih tersisih dibandingkan pria. Sebagai konsekuansinya, perempuan harus menyadari kehidupannya pada sumber-sumber marginal yang terletak di pinggiran ekonomi pasar.

Dalam menganalisis keterlibatan perempuan di sektor industri, banyak kajian yang sudah dilakukan. Diantaranya yang dilakukan dilakukan John Humphrey di sektor industri kendaraan bermotor di Barasilia. Dari hasil penelitian ditemukan adanya pembagian kerja secara *seksual*, yang membatasi peran perempuan secara langsung. Perempuan cenderung ditempatkan pada pekerjaan-pekerjaan produksi berupah rendah, pekerjaan dengan tingkatan rendah, satu dua pekerjaan jabatan dan posisi lain yang kurang menguntungkan, karena dianggap kemampuan mereka kurang. Sedangkan laki-laki ditempatkan pada pekerjaan non produksi yang berupah tinggi. Humphrey juga

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

menemukan adanya pola promosi yang berbeda antara pekerja laki-laki dan perempuan. Laki-laki yang awalnya ditempatkan pada pekerjaan di tingkat bawah, biasanya tidak lama bekerja disitu, karena akan segera mendapat promosi. Namun perempuan harus menunggu waktu yang lama untuk mendapat kesempatan promosi seperti itu (Humprey, 1987: 47-50).

Dalam penelitian lain yang dilakukan Hardyastuti dan Hudayana (1991: 5) pada wanita di sektor Industri Sandang Yokyakarta, ditemukan bahwa sektor industri kecil kerja rumahan (*home based work*) merupakan salah satu jenis usaha yang banyak menjadi pilihan. Alasan karena pekerjaan tersebut bisa dilakukan di rumah tanpa meninggalkan peranan mereka sebagai ibu rumah tangga yang juga bertanggungjawab atas pekerjaan domestik. Sehingga sektor ini tumbuh pesat dan banyak didominasi tenaga kerja perempuan, dibanding sektor lainnya.

Penelitian lain yang dilakukan Thelma Tuju, dkk. pada Agroindustri di Sulawesi Utara (1999: 63), ditemukan adanya perbedaan proporsional antar tenaga kerja perempuan dan laki-laki dalam sektor agroindustri. Hasil kajian menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan lebih mendominasi, yaitu mencapai prosentase 61% dibanding laki-laki, atau dengan kata lain tenaga kerja wanita jumlahnya 1,7 kali lebih banyak dari tenaga kerja pria. Tetapi, meskipun secara kuantitatif jumlahnya jauh lebih besar terdapat kecenderungan semakin tinggi status pekerja, semakin tinggi kualitas sumber daya yang diperlukan, semakin sedikit wanita yang dapat memenuhi. Tenaga kerja wanita kebanyakan bekerja sebagai buruh, sedangkan posisi Manager, penyelia (*supervisor*) didominasi laki-laki.



***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

Lain halnya hasil penelitian pada sektor yang sama yang dilakukan Manginsela (1999:71), menunjukkan bahwa partisipasi tenaga kerja wanita rendah pada usia muda, semakin meningkat dengan bertambahnya usia, dan memuncak pada usia dua puluhan (20-29). Dari hasil penelitian juga diperoleh bukti bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja wanita masih tertinggal dibanding tenaga kerja pria. Pada tingkat pendidikan SLTA pria mencapai 52% sedang wanita baru 41%. Bahkan ada tenaga kerja pria yang berpendidikan Sarjana.

Di sektor pariwisata, posisi tenaga kerja wanita tidak jauh berbeda, seperti hasil penelitian yang dilakukan Manginsela dan Martha (1999: 67). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita di sektor pariwisata hanya menempati posisi jabatan bawah. Semakin sedikit tenaga kerja wanita yang dapat memenuhi kualitas untuk jabatan yang semakin tinggi, sehingga jumlah tenaga kerja wanita di posisi yang makin tinggi makin terbatas.

Susanti (Makalah Seminar,1994:2) menemukan pola pekerjaan yang berbeda antara tenaga kerja wanita dan laki-laki di bidang jasa pariwisata. Di hotel, jenis-jenis pekerjaan yang biasanya dipegang wanita adalah pelayan, *resepsionist*, *roomaid*, Humas, dsb, yang notabene memerlukan penampilan 'menarik' dan ketelatenan. Sedang pria memegang pekerjaan sebagai manajer, koki, *bartender*, pekerja dapur, *bellboy*, dsb, yang cenderung memerlukan kekuatan, kemampuan, kecerdasan , dsb.

BAB II METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kualitatif*, dengan tipe penelitian *dekriptif*, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau yang menentukan frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat (Koentjaraningrat: 1985:29).

2.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah hotel-hotel yang ada di Surabaya, baik yang berkategori bintang maupun non bintang. Sampel ditentukan secara *purposive* yaitu 3 hotel bintang yaitu 1 hotel bintang 5, 1 hotel bintang 4, 1 hotel bintang 3 dan 2 hotel non bintang (melati 1 dan 3). Alasan dipilihnya hotel bintang dan non bintang dengan pertimbangan akan memperoleh variasi data, baik yang berkaitan dengan proporsi maupun jenis pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja laki-laki dan perempuan di hotel.

2.3 Teknik Pengumpulan Data Dan Analisis

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan (*observasi*), yaitu menggunakan pengamatan tidak terlibat (*observasi non partisipant*) di hotel yang terpilih sebagai sampel, dimana peneliti berdiri sebagai orang luar dan tidak menjadi bagian dari *sampel*. Teknik pengumpulan data yang lain yang digunakan adalah menggunakan wawancara (*interview*), yaitu tidak berstruktur dengan menggunakan instrumen pedoman wawancara yang ditujukan kepada informan, yaitu bagian *Human Resources* (HRD) di hotel yang terpilih sebagai *sampel*, yaitu sebanyak 3 orang. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan bahan kepustakaan lainnya.

Untuk menganalisis, penelitian ini menggunakan kerangka kerja *analisis jender*, yaitu dengan membuat *profil* kegiatan untuk melihat apa yang dikerjakan laki-laki dan apa yang dikerjakan perempuan disektor perhotelan dalam bentuk *matriks*/tabel proporsi pekerjaan laki-laki dan perempuan, pembagian kerja secara *seksual* di hotel dengan berbagai kategori, yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan analisis jender untuk melihat hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan di sektor industri perhotelan.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas permasalahan penelitian yaitu tentang proporsi pekerja perempuan dibanding laki-laki di sektor perhotelan di Kotamadya Surabaya serta bidang-bidang pekerjaan yang ditekuni dan posisi pekerja perempuan dan laki-laki di hotel.

Untuk lebih memperjelas alur pembahasan, sebelum dibahas satu per satu permasalahan, lebih dulu akan didiuraikan gambaran umum hotel, sehingga pembaca akan mendapat konsep dan wawasan yang sama tentang industri perhotelan. Tujuan lainnya adalah untuk memberi dasar pada pemahaman analisis di dalamnya.

3.1 Pengertian Umum

Sebelum membahas hasil dari temuan data yang telah diperoleh, yaitu yang menyangkut proporsi pekerja perempuan dibandingkan laki-laki di hotel, bidang-bidang pekerjaan yang ditekuni laki-laki dan perempuan maupun perbedaan posisi diantara pekerja laki-laki dan perempuan di hotel, untuk memudahkan pemahaman terlebih dahulu akan dikemukakan tentang pengertian dan klasifikasi hotel serta divisi/bagian-bagian yang ada di hotel.

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

3.1.1 Pengklasifikasian Hotel

Hotel menurut SK Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi No. 37/PW.304/MPT/86 adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan minum serta jasa lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial (Mangkuwerdoyo, 1999: 5).

o

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

Berdasar jumlah kamar yang dimiliki, hotel bisa diklasifikasikan menjadi 4 kategori (Mangkuwerdoyo, 1999:14):

- ◆ Hotel kecil yaitu hotel yang memiliki kamar kurang atau sampai 25 buah kamar
- ◆ Hotel sedang yaitu hotel yang memiliki kamar lebih dari 25 buah sampai kurang dari 100 buah kamar.
- ◆ Hotel Di atas rata-rata yaitu hotel yang memiliki kamar 100 sampai 199 buah kamar.
- ◆ Hotel besar yaitu hotel yang memiliki kamar lebih dari 300 buah

Sedangkan klasifikasi/penggolongan hotel berdasar bintang bisa dikategorikan menjadi 5, yaitu :

- ◆ Hotel berbintang 1 (*One Star Hotels*).
Hotel yang masuk kategori berbintang satu harus memenuhi persyaratan, yaitu memiliki jumlah kamar standart minimal 5 kamar dengan luas minimum 20 meter persegi serta fasilitas kamar mandi di dalam .
- ◆ Hotel berbintang 2 (*Two Star Hotels*)
Hotel dengan kategori ini harus memiliki kamar standart minimal 20 buah dengan luas minimal 22 meter persegi dan kamar suite minimal 1 buah dengan luas minimum 44 meter persegi serta kamar mandi di dalam.

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

◆ Hotel berbintang tiga (*Three Star Hotels*)

Untuk masuk kriteria ini hotel harus memiliki kamar standrt minimal 30 kamar seluas minimal 24 meter persegi serta minimal 2 kamar suite seluas minimal 48 meter persegi dan memiliki kamar mandi di dalam.

◆ Hotel berbintang empat (*Four Star Hotels*)

Hotel masuk kategori ini jika memilki minimal 50 buah kamar standar seluas minimal 26 meter persegi, minimal 3 buah kamar suite seluas minimal 48 meter persegi serta kamar mandi di dalam.

◆ Hotel berbintang 5 (*Five Star Hotels*)

Hotel harus memnuhi syarat yaitu memiliki minimal 100 kamar standart seluas minimal 26 meter persegi, minimal 4 kamar suite seluas minimal 52 meter persegi dan kamar mandi di dalam.

Selain syarat yang disebutkan di atas (syarat fisik), kategori berdasar bintang juga ditentukan oleh faktor yang lain (Sulastiyono, 1999:12-13), yaitu

- Pelayanan (keramahtamahan, *uniform*, mengacu pada kebutuhan tamu dan layanan 24 jam untuk hotel bintang 4 dan 5)
- Kualitas, lokasi dan lingkungan hotel.
- Fasilitas bagi tamu
- Perlengkapan hotel

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

- Tata letak
- Kualitas bahan bangunan yang digunakan (lantai, dinding, tingkat kededapan, dan sebagainya)
- Struktur organisasi
- Spesialisasi dan tingkat pendidikan tenaga kerja

Selain kategori tersebut, untuk hotel yang tidak masuk kriteria bintang dikategorikan lagi menjadi Hotel Melati 3, 2 dan 1. Makin banyak jumlah melati menunjukkan sarana prasarana serta pelayanannya staf yang makin baik, meski secara umum masih dibawah hotel berbintang.

Klasifikasi hotel yang lain (Foster: 2000) adalah berdasarkan tingkat pelayanan, yaitu terbagi menjadi hotel dengan pelayanan penuh dan hotel dengan pelayanan terbatas. Hotel dengan pelayanan penuh menyediakan makanan dan minuman, serta staf yang bertugas melayani tamu, secara umum dinamakan *bell staff*. Operasi pelayanan makanan mulai dari pelayanan di kamar makan sampai di *coffee shop*. Jika melayani tamu dalam bentuk kelompok, juga disesuaikan pelayanan banquet.. Adapun staff untuk tamu di hotel tipe ini antara lain terdiri dari bell boy, manajer pelayanan untuk tamu, penjaga pintu, penjaga parkir dan sebagainya.

Hotel dengan pelayanan terbatas adalah kebalikannya. Hotel dengan kategori ini mengkonsentrasikan diri hanya pada persewaan kamar, tanpa menyediakan pelayanan makanan dan minuman untuk tamu. Tarif kamarnya biasanya 45% lebih murah dibanding hotel berkategori pelayanana penuh. Karena itu hotel dengan pelayanan terbatas biasanya hanya mempekerjakan staf yang terbatas jumlahnya.

3.1.2 Divisi Dan Bagian-bagian Hotel

Sebagaimana kita ketahui, hotel merupakan industri jasa yang cukup kompleks, dimana di dalamnya disajikan berbagai jenis pelayanan, yaitu pelayanan sewa kamar (room), penyediaan makan minum (*Food and Beverage*), pelayanan cucian (*laundry*), persewaan ruang pertemuan (*banquet*), dan sebagainya. Masing pelayanan dilakukan oleh tenaga kerja yang berbeda-beda, sehingga daya serap tenaga kerja di hotel cukup tinggi. Untuk mengkoordinasikan berbagai pelayanan tersebut, dihotel terdapat divisi-divisi yang masing-masing memiliki wilayah tanggungjawab yang berbeda.

Secara umum, hotel terbagi atas dua bagian besar, yaitu:

- *Non-Service Departemen*, yaitu bagian hotel yang tidak berhubungan langsung dengan tamu hotel, misalnya personalia, akutansi, cucian (*laundry*), *engineering*, dan sebagainya.
- *Service Departemen*, yaitu bagian hotel yang berhubungan langsung dengan tamu, misalnya *Front Office*, *Food and Beverage*, *Housekeeping*, dan sebagainya.

Dalam pengoperasian hotel (operasional) hotel dibagi dalam division atau departemen, yaitu:

1. *Room Division* adalah divisi yang bertugas mempersiapkan dan menjual kamar hotel. *Room division* terbagi dalam 3 bagian yaitu *Front Office Departemen* atau bagian Kantor

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

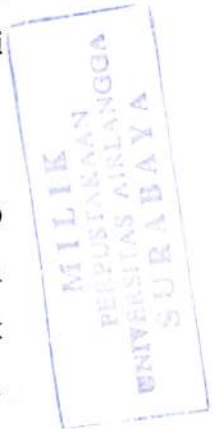
Depan Hotel, *Housekeeping Departement* atau bagian pengelolaan kebersihan hotel dan *uniform Service Departement*, yaitu bagian yang berfungsi melayani kepentingan tamu (*doorman, bellboy, elevator operator, car jockey* dan sebagainya)

2. *Food and Beverage Departemen/Division* yang bertugas menyediakan, menjual, menyajikan makanan dan minuman berikut pelayanannya. F & B Departemen atau Division umumnya dibagi menjadi beberapa bagian yaitu *Food Production (kitchen departement)* atau bagian pengolahan makanan, *Food Service* atau bagian tata hidangan (penyajian) makanan, *Beverage Service* atau bagian penyaji minuman, *Banquet Convention and Catering* yaitu bagian pengelola ruang pertemuan, kebutuhan makan minum dan fasilitas lain dalam kegiatan *konvensi* di hotel, *Stewarding* yaitu bagian pembersihan peralatan
3. *Sales Marketing Departemen*, yaitu bagian yang bertanggungjawab terhadap aspek *marketing* produk-produk yang dihasilkan hotel, meliputi produk yang dihasilkan semua departemen yang ada di hotel
4. *Publik Relation Departemen*, yaitu bagian yang berfungsi sebagai alat komunikasi hotel dengan *publik eksteren* (luar) maupun *publik intern* (dalam). Departemen ini di beberapa hotel merupakan departemen yang berdiri sendiri, namun di hotel lainnya kadang merupakan salah satu bagian dari *Sales Marketing Departemen*.

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

5. *Human Resouces Departemen*, yaitu bagian yang bertanggungjawab atas menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) di seluruh bagian hotel.
6. *Engineering and Maintenance Departemen*, yaitu bagian yang berfungsi untuk mengoperasikan, memperbaiki (*repair*) dan merawat peralatan-peralatan yang digunakan di hotel, seperti lift, TV, AC, pemanas air, peralatan listrik, dan sebagainya.
7. *Accounting Departemen*, yaitu bagian yang bertanggung jawab untuk mengaudit dan membuat laporan tentang posisi keuangan hotel.
8. *Purcashing Departemen* yaitu bagian yang bertanggungjawab pada pembelian peralatan, ATK, bahan baku dan segala sesuatu yang diperlukan seluruh departemen di hotel untuk pengoperasiannya. *Purchasing* Departemen mengadakan koordinasi dengan departemen yang lain di hotel dalam upaya mengontrol dan mengoptimalkan pembelian.
9. *Security Departemen*, yang bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban. Di beberapa hotel departemen ini berada di bawah HRD.

Setelah mengetahui berbagai departemen/bagian yang ada di hotel, terlihat ada jenis pekerjaan yang beragam di dalam, termasuk di dalam departemen/bagian. Untuk melihat karakteristik pekerjaan yang ditekuni perempuan dan laki-laki



***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

di hotel, salah satunya dengan mengidentifikasi jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan perempuan dan laki-laki di hotel. Untuk melihat gejala apakah ada perbedaan karakter pekerjaan yang ditekuni perempuan di hotel bintang dan non bintang, pembahasan akan dilakukan satu per satu pada masing-masing kategori hotel

Di hotel (khususnya berbintang) dikenal ada 5 tingkatan pekerjaan pegawai :

- *Executive*, yaitu mereka yang memiliki tanggungjawab terhadap keseluruhan pengoperasian hotel. Yang termasuk tingkatan ini adalah *General Manager*, *Secretary GM*, dan sebagainya, yang membawahi Departemen/Divisi yang ada di dalam hotel.
- *Departement atau Division Heads*, yaitu mereka yang bertanggungjawab terhadap pengoperasian Departemen/Divisi tertentu dalam hotel. Departemen/*Divisi Heads* biasanya disebut *Manager*, yang membawahi *Supervisor* dan *Staff*. Para *Manager* inilah yang bertanggungjawab secara teknis terhadap pengoperasian Departemen/Divisi.
- *Asisten Manager*, yaitu mereka yang membantu pekerjaan manager dalam teknis pengoperasian *Departemen/Divisi* serta bertanggungjawab untuk menggantikan posisi *Manager* jika berhalangan hadir.

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

- *Supervisor*, adalah mereka yang bertanggungjawab terhadap pengoperasian staff dalam satu Departemen/Divisi. Pada supervisor adalah penyelia (pengawas) sekaligus atasan langsung staff, yang bertanggungjawab terhadap pengaturan *job discription*, cara kerja staff serta mengkoordinir pekerjaan staff.
- Staff adalah orang yang langsung melakukan pekerjaan-pekerjaan di hotel, sesuai dengan *job discription* masing-masing.

3.2 Proporsi Pekerja Perempuan Dan Laki-laki Di Sektor Perhotelan Di Kotamadya Surabaya

Pelayanan merupakan aspek yang cukup penting dalam industri perhotelan. Untuk menunjang pelayanan hotel memerlukan banyak tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan sebagai ujung tombak. Dari data yang diperoleh dilapangan, terlihat adanya perbedaan proporsi pekerja laki-laki dan perempuan secara kuantitas di hotel berbintang dan non bintang di Kodya surabaya, seperti terlihat pada tabel berikut :

**TABEL 3.1
PROPORSI PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN**

Kategori Hotel	Tenaga kerja					
	Laki-laki	%	Perempuan	%	Total	%
Bintang 5	405	83	86	17	491	100
Bintang 4	184	86	29	14	213	100
Bintang 3	155	78	44	22	199	100
Melati 3	21	58	15	42	36	100
Melati 1	10	67	5	33	15	100

Sumber : Data primer

Dari tabel 3.1 terlihat adanya perbedaan yang menyolok antara jumlah pekerja laki-laki dan perempuan di hotel berbagai kategori. Di hotel bintang 5 proporsi pekerja perempuan hanya sekitar 17% dari keseluruhan tenaga kerja yang ada. Di hotel bintang 4 tenaga kerja perempuan baru menempati 14% dari total tenaga kerja. Untuk hotel berbintang 3 proporsi tenaga kerja perempuan hanya 22% dari keseluruhan tenaga kerja. Demikian juga di hotel non bintang, yaitu di hotel berkategori melati 3, tenaga kerja perempuan mencapai 42% dari seluruh tenaga kerja sedang di hotel Melati 1 mencapai 33% dari total tenaga kerja. Dengan demikian, keberadaan tenaga kerja perempuan di sektor perhotelan rata-rata masih di bawah 50% dibanding tenaga kerja laki-laki. Tenaga kerja laki-laki masih mendominasi hampir di semua kategori hotel (bintang dan non bintang). Di hotel berbintang, tenaga kerja perempuan masih belum seimbang jumlahnya dibanding tenaga kerja laki-laki, bahkan bisa dikatakan masih sangat kecil proporsinya, yaitu dibawah 25%. Sedang di hotel non bintang, proporsinya lebih seimbang, meskipun tenaga kerja laki-laki masih tetap dominan.

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

Berdasar proporsi tenaga kerja laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa perempuan belum sepenuhnya terserap di sektor perhotelan. Banyak faktor yang menjadi penyebab mengapa laki-laki masih mendominasi sektor tersebut. Salah satunya yang diungkap pak Yudi (bukan nama sebenarnya) Manajer HRD di salah satu hotel di Surabaya:

“Di hotel kami memang lebih banyak tenaga kerja laki-lakinya, bukan karena disengaja. tetapi memang sejak *recruitmen* kami telah menentukan lebih dulu kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan termasuk jenis kelaminnya laki-laki atau wanita, disesuaikan dengan job yang kami butuhkan “

Dari kutipan wawancara tersebut terlihat bahwa kesempatan merupakan salah satu faktor yang menentukan proporsi jumlah tenaga kerja di hotel. Sebelum *recruitmen* biasanya pihak hotel sudah menentukan lebih dulu kriteria *candidate* termasuk jenis kelaminnya disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan. Jadi sejak awal sudah ada proses seleksi jenis kelamin. Maka calon pekerja berjenis kelamin perempuan akan terhambat untuk memasuki pasar tenaga kerja apabila ternyata yang disyaratkan hotel berjenis kelamin laki-laki.

Dalam mekanisme penentuan jenis kelamin tenaga kerja yang dibutuhkan ternyata ada pertimbangan tertentu, seperti diungkap pak Yudi :

“Kriteria jenis kelamin disesuaikan dengan *job*. Ada *job* yang biasanya memerlukan tenaga kerja wanita seperti *Receptionist*, *Public Relation*, dan sebagainya karena kalau wanita lebih luwes. Ada pula *job* yang lebih sesuai untuk laki-laki karena memerlukan tenaga fisik yang kuat. seperti *job* sebagai *doorman* (penjaga pintu) harus berdiri sepanjang hari, *bellboy* yang harus membawa barang bawaan tamu atau sebagai staf *steward* (pembersihan peralatan hotel) yang memerlukan fisik lebih kuat.”

Dari kutipan wawancara tersebut terlihat bahwa sejak awal sudah ada kategorisasi tentang jenis pekerjaan berdasar kekuatan fisik, dengan berdasarkan pada asumsi bahwa laki-laki secara fisik lebih kuat dibanding perempuan. Kategorisasi pekerjaan juga didasarkan atas ciri khas masing-masing jenis kelamin. Perempuan dianggap memiliki sifat lebih *luwes* daripada laki-laki. Oleh karena itu laki-laki dan perempuan dianggap lebih akan berhasil jika menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan jenis kelaminnya.

Asumsi tersebut, sejalan dengan pendapat Anker dan Hein (1980:27-18) yang mengatakan bahwa jenis kelamin seringkali dianalogkan dengan jenis pekerjaan tertentu. Perempuan misalnya dianggap lebih sesuai untuk pekerjaan tertentu karena “sifat khas-nya” (lembut, teleten, luwes, dan sebagainya). Sedangkan laki-laki dianggap sesuai untuk pekerjaan karena kekuatan fisiknya menunjang. Dari asumsi yang ada kemudian terjadi rekonstruksi terhadap jenis pekerjaan yang sesuai untuk laki-laki dan perempuan, seolah-olah pekerjaan tertentu identik dengan perempuan dan pekerjaan lainnya identik dengan laki-laki.

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

Selain kriteria berdasar jenis kelamin, ada satu kriteria lagi yang umumnya digunakan sebagai seleksi tenaga kerja, yaitu penampilan harus menarik, seperti diungkapkan pak Andi, HRD Hotel bintang empat di Surabaya:

“Penampilan mutlak perlu untuk mereka yang ingin bekerja di hotel, baik laki-laki maupun perempuan. Tidak harus cantik atau ganteng, yang penting ‘*good looking*’, enak dipandang. Kalau laki-laki ya harus bersih, rapi dan tingginya proporsional, kalau perempuan sama, trus dandannya harus sesuai serasi antara pakaian, rambut dan make up. Tamu pasti akan lebih senang jika dilayani staf yang menarik “

Penampilan dianggap sebagai salah satu hal yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja di perhotelan khususnya di hotel berbintang, karena pekerjaan di hotel sebagian besar memerlukan *guest contact* atau kontak dengan tamu cukup besar.

Mengenai penampilan, terdapat kriteria yang berbeda antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Untuk tenaga kerja laki-laki kriteria ‘menarik’ cukup pada faktor kerapian, kebersihan dan tinggi badan. Misalnya tinggi badan tidak boleh kurang dari 165 cm, tidak boleh berambut panjang (gondrong) panjangnya di atas krah baju dan tersisir rapi, tidak boleh bercambang, berkumis boleh tetapi harus rapi, tidak boleh memelihara kuku, dan sebagainya. Sedang kriteria ‘menarik’ untuk tenaga kerja perempuan selain faktor kerapian, kebersihan dan tinggi badan, masih ditambah dengan dandan yang serasi antara pakaian, tata rias wajah (make up) dan rambut. Tidak jarang ada ‘kriteria tambahan’ yang sangat subyektif sifatnya, misalnya yang dianggap menarik bagi tenaga

kerja perempuan adalah kalau ia 'seksi' atau punya daya tarik seksual.

Kriteria tambahan inilah yang sering kali menjebak perempuan pekerja hotel dalam 'eksploitasi' fisik. Karena kemudian perempuan diterima bekerja di hotel bukan semata karena kemampuannya tetapi karena bisa tampil menarik, terlebih jika pekerjaan berada di area *guest contact*, seperti *Front Office*, *service* restoran, dan sebagainya. Bahkan tidak jarang justru 'kefemininan' perempuan dijadikan sebagai 'daya tarik' oleh hotel untuk menjaring pelanggan sebanyak-banyaknya. Untuk mendukung hal itu, manajemen hotel kemudian akan mengemas daya tarik perempuan dalam bentuk *eksploitasi* yang *vulgar*, misalnya melalui *uniform* atau seragam kerja yang menonjolkan daya tarik *seksualitas* perempuan (rok berukuran mini atau yang menonjolkan lekukan tubuh, berdada rendah atau rok panjang tetapi dengan belahan panjang).

Data lapangan menunjukkan bahwa 'penampilan' yang menarik bagi tenaga kerja perempuan menjadi salah satu faktor yang ikut menseleksi tenaga kerja di sektor perhotelan. Hanya mereka yang memenuhi kriteria saja yang kemudian berpeluang besar untuk diterima bekerja di hotel. Sedang yang kurang memenuhi kriteria akan terseleksi dengan sendirinya. Biasanya calon pekerja yang kurang memenuhi kriteria menarik bisa diterima untuk pekerjaan yang berada di area non *guest contact* atau yang *guest contactnya* rendah, seperti *roomaid*, *produc kitchen*, *laundry*, dan sebagainya.

Meski kriteria seleksi calon pekerja hotel memiliki unsur *subyektifitas* tinggi dan sangat 'bias gender', namun secara umum manajemen hotel tetap menetapkan syarat pendidikan,

kemampuan dan ketrampilan, setelah memenuhi syarat jenis kelamin dan penampilannya. Pada umumnya hotel berbintang lima lebih menyukai mereka yang berpendidikan minimal Diploma 3 sebagai tenaga kerja. Sedangkan hotel berbintang dibawah lima masih bisa menerima tenaga kerja dengan tingkat pendidikan di bawah Diploma 3 (misalnya lulusan D-1 atau Akademi/Sekolah menengah Pariwisata). Untuk mengukur kemampuan dan ketrampilan, biasanya dilakukan seleksi khusus dan wawancara. Dalam wawancara, calon pegawai akan diukur pengetahuan dan wawasannya terkait dengan bidang pekerjaan yang ingin dimasuki. Seperti ungkapan pak Yudi :

“Untuk melihat kemampuan mereka, biasanya akan saya tanya seputar istilah-istilah perhotelan umum dan khusus, terutama jika penempatannya di *guest contact area*. Biarpun penampilannya oke kalau ditanya tamu tidak bisa menjawab khan bikin malu hotel. Ya kalau bisa penampilannya oke kemampuannya juga oke”

Dari ungkapan di atas, terlihat bahwa pengetahuan dan wawasan calon tenaga kerja turut menentukan diterima atau tidaknya pelamar. Namun, bagaimapapun hotel tetap menginginkan tenaga kerja yang mampu tapi juga ‘menarik’. Artinya jika ada 2 pelamar yang kemampuannya sama tetapi salah satu ‘kurang menarik’, maka akan diprioritaskan yang lebih ‘menarik’

3.3 Jenis Pekerjaan Dan Posisi

Pekerja Perempuan Di Hotel

Hotel merupakan sebuah organisasi yang cukup luas dan kompleks. Untuk menjalankan fungsi dengan baik, biasanya di hotel terdapat pembagian kerja yang jelas antar anggotanya, dalam bentuk *job discription*. Masing-masing job sudah ditetapkan tugas dan wewenangnya, sehingga satu sama lain tidak tumpang tindih. Pembagian kerja tersebut juga berguna untuk bahan evaluasi pimpinan dalam rangka penggajian, promosi, dsb.

Sebagai gambaran tentang jenis pekerjaan yang dilakukan perempuan dan laki-laki di hotel bintang lima bisa dilihat pada tabel 3.2 :

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

**TABEL 3.2.
JENIS/POSISI PEKERJA PEREMPUAN DAN
LAKI-LAKI DI HOTEL BINTANG LIMA**

Jenis/posisi Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan
General Manager	1	-
Secretary	2	
Accounting: - Ass. F&B Controller	15	5
Security: - Chief	1	-
- Staff	13	1
HRD: - Manager	1	-
- Personel	3	1
Sales & Marketing: - Sales	7	4
- PR	-	1
- Staff PR	-	5
- Marketing Analyst	3	2
F&B : - F&B Director	1	-
- Secretary	-	1
- F&B Coordinator	1	-
- Manager Restorant	3	-
- Manager Banquet	1	-
- Supervisor	12	-
- Staff (waiter/ss)	48	30

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

Jenis/posisi Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan
Kitchen :		
- Exc. Chef	1	-
- Exc. Sous Chef	1	-
- Chef	7	1
- Staff cook	49	8
- Chief Stewarding	1	-
- Spv. Stewarding	3	-
- Staff. Stewarding	23	-
Engineering:		
- Chief	1	-
- Ass	1	-
- Shift Leader	6	-
- Staff	17	-
Front Office :		
- Manager	2	1
- Spv	1	2
- Chief concierge	2	-
- Staff Operator	5	2
- Staff Receptionist/FO	7	4
- Staff Concierge	18	-
House Keeping :		
- Manager	-	1
- Spv.	5	-
- Staff	36	10
Laundry :		
- Mng	1	-
- Spv	3	-
- Staff	16	2
Health Club:		
- Mng.	1	-
- Staff	3	5
Artist:		
- Supervisor	1	-
- Staff	2	-
TOTAL	405	86

Sumber : Data Sekunder, diolah

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa pekerjaan yang ditekuni perempuan di hotel berbintang lima terkonsentrasi di departemen tertentu, yaitu *accounting, sales Marketing, F&B, kitchen, Front Office, House Keeping dan Health Club*. Hal ini

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

terkait dengan pandangan bahwa perempuan dianggap paling cocok untuk pekerjaan tertentu. Perempuan dianggap cocok bekerja di bagian *accounting*, karena dianggap lebih tekun, sabar dan telaten, karena bagian ini memang memerlukan ketelitian yang tinggi.

Bagian lain yang juga banyak ditekuni pekerja perempuan adalah *sales marketing*, karena perempuan dianggap mampu menjual atau mempengaruhi konsumen untuk membeli. Bahwa perempuan dianggap memiliki sifat lembut, menarik, serta memiliki kemampuan dasar untuk 'merayu' konsumen. Meskipun sebenarnya kemampuan memasarkan tidak terkait dengan jenis kelamin, dan bahwa kemampuan menjual dan mempengaruhi konsumen bisa dipelajari. Dalam posisi seperti ini, biasanya perempuan sengaja dijadikan obyek atau daya tarik bagi konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan hotel. karenanya untuk mengadakan pendekatan dengan pasar potensial, biasanya digunakan pekerja perempuan untuk melakukan negosiasi dan pendekatan (PR) dengan pasar, pers maupun masyarakat luas.

Departemen F & B juga bagian yang memberi peluang cukup banyak untuk dimasuki tenaga kerja perempuan, meski masih tidak sebanyak tenaga kerja laki-laki. Umumnya pekerja perempuan di Departemen ini adalah sebagai *waitress*, yaitu yang melayani kebutuhan makan minum tamu di bar, restoran, *cafe*, *lounge* maupun ruang pertemuan di lingkungan hotel. Pekerja perempuan dianggap sesuai untuk pekerjaan 'melayani' seperti ini, karena memerlukan ketelatenan, kesabaran, penampilan menarik dan kemampuan membuat tamu senang. Semua itu dianggap sesuai dengan sifat khas perempuan dan

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

dekat dengan dunia perempuan di ranah domestik (melayani keluarga). Meski demikian, bagian ini juga banyak dilakukan laki-laki, tetapi dengan alasan yang agak berbeda. Pekerja laki-laki juga dianggap mampu melakukan pekerjaan ini, karena dianggap memiliki kekuatan fisik yang menunjang untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Selain di bagian *service*, bagian lain yang masih dekat dengan F&B adalah bagian *kitchen* (dapur), yang bertugas menyediakan makan/minum untuk tamu hotel. Yang menarik, meskipun kegiatan memasak, selama ini dianggap paling dekat dengan pekerjaan perempuan di ranah domestik, ternyata tidak demikian di ranah publik (hotel). Hal ini bisa dilihat dari jumlah staff cook yang jauh lebih didominasi laki-laki, meskipun memasak dianggap bidang perempuan. Dalam hal pekerjaan memasak ternyata juga bisa dikerjakan laki-laki, karena memasak dianggap memerlukan fisik dan tenaga yang kuat dan yang bisa memenuhi syarat untuk itu adalah laki-laki, yang selama ini memang dianggap memiliki fisik lebih kuat daripada perempuan.

Front Office juga merupakan salah satu departemen/divisi di hotel yang memiliki tenaga kerja perempuan, terutama sebagai *receptionist*, *operator* dan *supervisor*. Divisi/Departemen ini memiliki fungsi sangat strategis karena merupakan ujung tombak pelayanan terhadap tamu. *Front Office* merupakan tempat yang memberi kesan pertama dan terakhir pada tamu, karena bagian ini yang pertama kali mengadakan *contact* dengan tamu, baik pada saat *reservasi* (pemesanan kamar) maupun pelayanan tamu check in. Bagian ini yang mengatur prosedur tamu sampai memasuki kamar yang diinginkannya sampai melayani

pembayaran tamu yang akan *check out*. Oleh karena itu, barisan FO haruslah terdiri dari orang-orang yang memiliki kemampuan melayani. Disini tenaga kerja perempuan dianggap pas, karena pada umumnya perempuan dianggap memiliki bakat melayani, ramah dan bisa menyenangkan tamu. Sedangkan laki-laki juga dibutuhkan di bagian ini, khususnya untuk shift malam hari, dimana pada saat itu tenaga kerja perempuan dianggap 'rawan' bekerja. Pada umumnya perempuan tidak ditugaskan untuk shift malam hari karena dianggap tidak pantas.

Disini terlihat adanya segregasi jenis pekerjaan berdasar jenis kelamin. Ada divisi-divisi tertentu yang bisa dimasuki perempuan dan ada divisi yang tidak bisa dimasuki (tertutup) perempuan .

Mengapa terdapat perbedaan pada jenis pekerjaan laki-laki dan perempuan menurut Nasikun (1992:6) bahwa ketidaksamaan seksual dalam pasar tenaga kerja bersumber dari norma-norma budaya yang mendefinisikan secara berbeda status dan peranan laki-laki dan perempuan di dalam masyarakat. Alokasi posisi laki-laki sebagai '*breadwinners*' atau kepala keluarga dan perempuan sebagai '*housekeepers*' atau penanggungjawab kerumahtanggaan. Dari sinilah sumber pertama terjadinya pembagian kerja berdasar jenis kelamin di lapangan pekerjaan. Asumsi seperti ini begitu mengakar dan tersosialisasikan secara kuat pada masyarakat, sehingga hampir muncul di berbagai sektor kehidupan, termasuk di tempat kerja.

Teori lain yang juga menjelaskan terjadinya ketimpangan gender dalam sektor ekonomi adalah teori ekonomi *feminis*. Elson (dalam Susilawati, et all, 1994: 12) mengemukakan bahwa ekonomi *feminis* tidak hanya disebabkan oleh faktor-

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

faktor ekonomis, tetapi juga akibat adanya fenomena struktur ekonomis yang sistematis berdasar *hirarki gender*. Dalam hirarkhi ini perempuan sebagai salah satu kategori gender dipandang lebih rendah daripada laki-laki.

Kalau dalam masyarakat terdapat pengkategorian bahwa laki-laki lebih dibanding perempuan, hal itu juga menjadi falsafah dalam pekerjaan. Bahwa perempuan tidak lebih mampu dari laki-laki sudah dijadikan asumsi dasar dalam lapangan pekerjaan. Akibatnya perempuan hanya memperoleh posisi yang kurang menguntungkan, karena dianggap tidak semampu laki-laki. Bahkan dari data yang diperoleh, bahkan ada bagian yang tidak pernah melibatkan perempuan di dalamnya, dengan asumsi bahwa bagian tersebut adalah milik laki-laki. Padahal bagian-bagian yang demikian umumnya lebih menguntungkan secara ekonomi, misalnya memiliki upah besar, fasilitas lebih terjamin, dan penghargaan lain yang memiliki nilai ekonomis.

Segregasi pekerjaan berdasar jenis kelamin dalam skala internasional menurut Bakker (dalam Susilastuti et. al: 1994: 15) memperlihatkan 3 dimensi. **Pertama**, tingkat segregasi pekerjaan berdasar jenis kelamin yang tinggi. **Kedua**, tingkat segregasi cenderung sangat bervariasi dalam perbandingan antar negara. Pada umumnya negara yang memiliki tingkat partisipasi tenaga kerja tinggi cenderung mengalami intensifikasi proses kepadatan yang berlebihan (*overcrowding*) process yang terjadi karena konsentrasi pekerja perempuan dalam sektor pekerjaan tertentu telah meningkatkan kompetisi dan menyebabkan turunnya upah relatif pekerja perempuan. **Ketiga**, tingkat segregasi berdasarkan sektor industri kurang menonjol dibanding tingkat segregasi berdasar pengelompokan pekerjaan.

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

Ini disebabkan tenaga kerja perempuan cenderung terkonsentrasi dalam sedikit pekerjaan dalam berbagai industri.

Lain halnya Scott (dalam Susilastuti, 1994) yang memandang *segregasi* pekerjaan berdasarkan jenis kelamin jenis kelamin merupakan salah satu bagian marginalisasi. Marginalisasi dalam arti luas dapat di definisikan sebagai proses perubahan hubungan kekuasaan antar manusia. Perubahan hubungan ini mengakibatkan akses salah satu kelompok ke sumber-sumber mengakibatkan akses salah satu kelompok ke sumber-sumber vital semakin terbatas. Sumber-sumber itu antara lain meliputi modal, pekerjaan, pendidikan, dll. Sejalan dengan berlalainya waktu, sumber-sumber itu semakin dimonopoli oleh sekelompok kecil orang. Dalam proses ini perempuan lebih tersisih dibandingkan pria. Sebagai konsekuansinya, perempuan harus menyadari kehidupannya pada sumber-sumber marginal yang terletak di pinggiran ekonomi pasar.

Selain jenis pekerjaan yang dilakukan, dilihat dari posisi pekerjaannya, nampak bahwa tenaga kerja perempuan di hotel pada umumnya berada di posisinya yang bawah, yaitu staff, hanya pada bagian tertentu saja (misalnya *Front Office, House keeping*) dimana perempuan menjabat sebagai kepala Departemen/Divisi atau biasa disebut sebagai manager, dan di bagian FO sebagai supervisor. Selebihnya pekerja perempuan hanya menjadi staf. Bahkan di hotel berbintang lima di Surabaya, belum ada *General Manager* perempuan. Dengan posisi sebagai staf tentu saja tenaga kerja perempuan tidak memiliki wewenang mengambil keputusan penting di hotel. Sebaliknya pekerja perempuan hanya menjalankan *job*

discription yang ditetapkan pihak manajemen hotel/manajer. Wajar kalau dalam promosipun perempuan kerap terhambat karena aspek penilaian kerja juga berasal dari sudut pandang laki-laki, termasuk pandangan terhadap jabatan yang sesuai untuk perempuan.

Ada banyak faktor mengapa perempuan jarang berada dalam posisi yang tinggi di hotel. Menurut analisis Anker dan Hein (1980: 27-28) disebabkan beberapa hal:

Pertama, karena berkaitan dengan kekuatan fisik. Banyak manajemen yang menganggap bahwa perempuan lebih lemah secara fisik dibanding laki-laki. Padahal jabatan tinggi identik dengan kekuatan fisik sebagai pendukung. Kemampuan fisik ini akan banyak berguna dalam menjalankan kepemimpinan. Dengan asumsi perempuan lemah, mereka sering tidak mendapat kesempatan menduduki jabatan-jabatan penting. Bahkan bagian tertentu di hotel seperti *stewarding* sampai saat ini masih tertutup untuk tenaga kerja perempuan, karena ditakutkan tidak mampu secara fisik. Sebenarnya alasan itu tidak mendasar, karena kenyataan menunjukkan kalau perempuan sejak di dalam rumah sudah terbiasa mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik seperti memasak, mencuci, dan sebagainya.

Kedua, karena perempuan dianggap tidak mampu mengawasi atau karena laki-laki tidak suka diawasi oleh perempuan. Pada masyarakat *patriarkhi* yang memang menempatkan perempuan di kelas kedua, pada umumnya mengembangkan pandangan menolak perempuan sebagai pimpinan, karena perempuan posisinya adalah yang dipimpin,

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

bukan memimpin. Padahal kenyataannya, kepemimpinan perempuan juga bisa diandalkan kemampuannya.

Ketiga, karena adanya dominasi laki-laki pada pekerjaan tertentu. Hal ini masih terkait dengan *ideologi patriarki* yang berkembang dalam masyarakat. Dimana sebagai aplikasinya, di dunia tenaga kerjapun, laki-laki lebih dominan. Dan kenyataan yang menyatakan sebaliknya (dimana perempuan yang dominan) kurang bisa diterima, karena laki-laki tidak mau kehilangan kekuasaannya.

Jika gambaran jenis dan posisi pekerjaan perempuan di hotel berbintang lima seperti itu, di hotel berbintang 4 jenis dan posisi pekerjaan perempuan bisa dilihat pada tabel 3.3.

**TABEL 3.3
JENIS/POSISI PEKERJA PEREMPUAN
DI HOTEL BERBINTANG EMPAT**

Jenis Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan
General Manager	1	-
Exc. Secretary	-	1
Controller	1	-
Sales & Marketing :		
- Director of Sales	-	1
- Staff	2	3
Accounting		
- Staff	7	3
Food and Beverage :		
- Manager F&B	1	-
- Ext. Chef	1	-
- Chef	3	-
- Cook	6	5
- Captain	3	-
- Spv	4	1
- Waiter/ss	10	3
- Stewarding	6	-
Public Relation:		
- Manager PR	-	1
- Staff PR	-	1
Purchasing :		
- Manager	-	1
- Ass. Purchasing Mng	1	-
- Staff	5	-
Front Office :		
- Mng	1	1
- Reception	2	2
- Reservation	2	1
- Information	1	-
- Operator	1	2
- Bellboy	4	-
- Driver	3	-

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

Jenis Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan
House Keeping		
- Mng Laundry	1	-
- Spv HK	1	1
- Spv Laundry	1	-
- Room boy/maid	20	1
- Staff Laundry	30	-
- Gardener	10	
Personel/HRD:		
- Mng	1	-
- Staff	1	1
Engineering & Security		
- Engineering	12	-
- Security	12	-
TOTAL	184	29

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas, terlihat tidak terlalu banyak perbedaan jenis pekerjaan yang dikerjakan perempuan di hotel berbintang 4 dibanding dengan hotel benbintang lima. Perempuan masih belum bisa memasuki semua bagian. Jenis-jenis pekerjaan sebagai *bellboy, driver, gardener, engineering, security, steward* masih didominasi laki-laki dan belum ada yang melibatkan perempuan. Alasan utamanya masih berkaitan dengan *stereotype* (pelabelan) tentang laki-laki dan perempuan yang kemudian menghasilkan apa yang disebut '*gender roles*' yaitu peran-peran (baik di ranah domestik maupun publik) yang didasarkan pada perbedaan jenis kelamin yang dikonstruksi secara sosial budaya oleh masyarakat sehingga terlihat seolah-olah seperti pembawaan lahir (kodrat).

Yang agak menarik adalah, dari aspek posisi terlihat perempuan mulai menduduki jabatan yang cukup strategis, seperti *executive secretary*, yang merupakan jabatan vital di hotel setelah *General Manager*. Posisi perempuan sebagai manager

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

bisa dilihat pada bagian *Sales & Marketing, Public Relation, Purchasin dan Front Office*. Posisi sebagai supervisor nampak di bagian *F&B dan House Keeping*. Selebihnya perempuan sebagai staf. Secara kuantitas posisi perempuan di hotel masih relatif rendah, karena jumlah terbesar pekerja perempuan baru sebagai staff, belum pada tingkatan yang lebih tinggi.

Adapun gambaran jenis/posisi pekerja perempuan di hotel berbintang tiga, bisa dilihat pada tabel 3.4.

**TABEL 3.4
JENIS/POSISI PEKERJA PEREMPUAN
DI HOTEL BERBINTANG TIGA**

Jenis Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan
GM	1	-
Secretary	-	1
Front Office		
- Mng	1	-
- Reception	6	6
- Concierge	5	-
- Operator	3	2
- Bellboy	7	
House Keeping		
- Mng	1	-
- Floor Spv	1	-
- Laundry Spv	1	-
- Staff Laundry & Linen	30	-
- Housemen/cleaner	20	-
- Gardener	6	-
Food and Beverage		
- Mng	1	
- Spv	4	1
- Staff Kitchen	8	7
- Waiter/ss	6	11
- Staff Steward	13	-
- Room service	4	5
Sales & Marketing		
- Mng	1	-
- Staff	5	3

**Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)**

Jenis Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan
Engineering		
- Mechanic	3	-
- Electrical	5	-
- Maintenance	3	-
Finance		
- Mng	-	1
- Bill collector	2	2
- Night Audit	3	-
- Cashier	3	4
- General cashier	3	1
HRD		
- Mng	1	-
- Staff	4	1
Security	6	-
TOTAL	155	44

Sumber: Data Primer

Dari tabel 3.4. terlihat jenis pekerjaan perempuan di hotel bintang tiga mengalami perubahan, meski masih belum menyebar ke departement. *Departement Front Office* masih melibatkan perempuan sebagai *receptionist* dan operator, sedangkan *house keeping* sama sekali tidak melibatkan perempuan di dalamnya, semua jenis pekerjaan yang ada di Departemen itu dilakukan laki-laki. Hal ini berkaitan dengan asumsi bahwa pekerjaan di bagian ini cukup berat dan memerlukan tenaga atau fisik yang kuat pula. Dan yang dianggap bisa memenuhi adalah tenaga kerja laki-laki. Padahal kalau dilihat karakter pekerjaan di *House Keeping* bisa dianalogkan dengan jenis pekerjaan kerumahtanggan yaitu merawat rumah yang notabene 'biasa' dikerjakan perempuan. Tetapi kenyataannya di hotel berbintang tiga justru pekerjaan berkarakter demikian tertutup untuk perempuan.

Departemen F&B merupakan bagian yang banyak melibatkan perempuan dalam bidang pekerajaannya, di bagian

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

Sales Marketing perempuan tidak terlalu dominan. Yang nampak menonjol adalah jenis pekerjaan di bagian *finance* atau keuangan, dimana perempuan terlibat hampir di semua jenis pekerjaan dari yang posisi terendah hingga yang paling tinggi dalam *departemen/divisi*. Dalam hal posisi, nyaris tidak ada perubahan yang berarti dibanding posisi di hotel bintang empat. Posisi yang paling banyak dikerjakan perempuan adalah sebagai staff.

Posisi dan jenis pekerjaan perempuan di hotel Melati 3 bisa dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 3.5
JENIS/POSISI PEKERJA PEREMPUAN
DI HOTEL MELATI TIGA**

Jenis Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan
Manager	1	-
Front Office:		
- Spv Front Office	1	-
- Reception/Opr	6	6
- Bellboy	3	-
Food & Beverage		
- Spv. F&B	1	-
- Cook	1	1
- Waiter/ss	3	4
Marketing		
- Coordinator Mkt	1	-
- Sales	2	1
Accounting		
- Coordinator	1	-
- Staff	-	2
HRD/Personalia:		
- Mng.	1	-
- Staff	-	1
TOTAL	21	15

Sumber: Data Primer

Hotel melati 3 pada umumnya memiliki struktur organisasi yang lebih sederhana dibanding hotel berbintang. Oleh karena itu jenis pekerjaan yang ada di dalamnya pun juga tidak sekompleks hotel berbintang. Biasanya kepemilikan hotel melati adalah perseorangan. Si pemilik (*Owner*) jika tidak mengelola sendiri akan menunjuk orang lain untuk mengelola operasi hotel. Biasanya yang ditunjuk sebagai manager (pengelola) adalah laki-laki, karena berbagai pertimbangan, dan biasanya pertimbangannya sangat bias dengan berbagai *stereotype* tentang laki-laki dan perempuan. Walaupun perempuan dipercaya memimpin hotel atau sebagai manager, biasanya bukan karena pertimbangan kemampuan tetapi karena kedekatan hubungan dengan *owner* (keluarga, anak, istri, dan sebagainya).

Dari tabel 3.5. terlihat perempuan lebih menjangkau di semua bagian, mulai *Front Office, F&B, Marketing, Accounting dan HRD*. Di bagian FO, perempuan mengerjakan pekerjaan sebagai *receptionist* (penerima tamu). Secara kuantitatif jumlahnya sama dengan jumlah *receptionist* laki-laki, namun dengan pertimbangan/alasan yang berbeda. Perempuan dipilih menjadi *receptionist* karena menarik dan ramah, sedangkan laki-laki dipilih sebagai *reception* karena mereka bisa ditugaskan di shift malam, saat dimana pekerja perempuan tidak 'layak' bekerja.

Di bagian F&B, perempuan mengerjakan pekerjaan sebagai *cook* dan *waitress*. Sebagai *waitress* jumlah perempuan ternyata lebih besar dibanding *waiter* (laki-laki). Salah satu alasannya, karena biasanya restoran/bar yang terdapat di hotel Melati lebih kecil dibanding di hotel berbintang, sehingga tidak

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

memerlukan fisik terlalu besar untuk menjangkau bagian-bagian yang jauh dalam melayani tamu. Di bagian *marketing* dan *accounting* perempuan bekerja sebagai staff. Yang cukup menarik, di bagian HRD perempuan terlibat sebagai *staff administratif*, yaitu bagian yang bertanggungjawab pada kerapian dan penataan arsip tenaga kerja di perusahaan. Disini terlihat karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan kerapian, keteraturan dianggap cocok untuk perempuan.

Bagaimana gambaran pekerjaan perempuan di hotel Melati satu yang merupakan tingkatan terendah dalam industri akomodasi (hotel), bisa dilihat pada tabel 3.6

TABEL 3.6
JENIS/POSISI PEKERJA PEREMPUAN DI HOTEL MELATI SATU

Jenis/posisi Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan
Manager/Owner	1	-
Reception/opr	3	2
Roomboy/maid	5	2
Adm & Keuangan	1	1
TOTAL	10	5

Sumber: Data Primer

Tabel 3.6 menunjukkan peran perempuan di hotel Melati 1 jauh lebih sempit, mengingat makin sederhananya organisasi hotel. Perempuan tidak lagi memiliki kesempatan sebagai *manager* atau *supervisor*, karena struktur organisasi hotel tidak memungkinkan terdapat posisi jabatan tersebut.

Dari gambaran tabel terlihat bahwa di hotel Melati satu biasanya *owner* (pemilik) merangkap sebagai pengelola operasi hotel. Di bawahnya tidak ada *supervisor*, melainkan langsung staff sebagai pelaksana langsung di lapangan. Disini perempuan

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Gender)***

mengerjakan pekerjaan sebagai *receptionist, operator, roomaid* dan administrasi keuangan. Dilihat dari segi posisi, baik laki-laki maupun perempuan berada di posisi yang sama yaitu sebagai staff, nyaris tidak ada perbedaan yang menyolok diantara keduanya kecuali pada jumlah, dimana laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan, bisa disimpulkan beberapa hal yang berkaitan dengan profil pekerja perempuan pada sektor perhotelan di Kotamadya Surabaya:

- Proporsi jumlah pekerja perempuan di hotel bintang dan non bintang masih tidak seimbang dengan jumlah pekerja laki-laki di sektor yang sama. Pekerja laki-laki masih mendominasi pekerjaan-pekerjaan di sektor tersebut, dengan *prosentase* bervariasi pada kategori hotel (bintang dan non bintang). Di hotel berbintang proporsi pekerja perempuan dan laki-laki lebih kecil *prosentasenya* dan meningkat di hotel non bintang.
- Jenis pekerjaan yang ditekuni perempuan di sektor perhotelan di Surabaya, masih belum menjangkau semua bagian. Perempuan hanya terkonsentrasi pada jenis-jenis pekerjaan tertentu di bagian tertentu pula (*Accounting atau Finance, FO, F&B, House Keeping, Marketing*), sedang bagian-bagian tertentu belum melibatkan perempuan (*Security, Engineering, Stewarding*, dan sebagainya). Hal ini terkait dengan *stereotype* yang membedakan laki-laki dan perempuan

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

yang kemudian menghasilkan peran-peran laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan.

- Dalam hal posisi, pekerja perempuan di hotel sebagian besar masih berada di posisi staff, yaitu orang yang tinggal menjalankan *job discription*. Meskipun pada hotel berbintang perempuan ada yang menempati posisi sebagai *Secretary GM*, *Manager Front Office* dan *House Keeping*, namun jumlahnya tidak sebanding dengan posisi yang ditempati pekerja laki-laki. Dengan posisi lebih banyak di bagian staff bukan di tingkat pengambil keputusan, sehingga kebijakan yang dihasilkan manajemen seringkali tidak memperhitungkan kepentingan perempuan.

4.2 Saran

Studi yang dilakukan tidak mempresentasikan profil pekerja laki-laki dan perempuan di hotel secara keseluruhan. Oleh karena itu studi lanjutan perlu dikembangkan, khususnya yang berkaitan dengan pola *rekrutmen* pekerja di hotel, untuk melihat lebih jauh dasar-dasar proses seleksi pekerja di perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, L., 1992 "Sexual work and the employment of women in the service industries", Savage and Witz (eds) dalam *Gender and Bureaucracy*, Oxford: Blacwell Publishers.
- Fakih, Mansour, 1999 *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anker, Ricard dan Catherine Hein, 1986 *Sex Inequalities in Urban Employment in Third World*, London: Macmillan Press.
- Hardyastuti, Suhatmini dan Bambang Hidayana, 1991 *Pekerja Wanita pada Industri Rumah Tangga Sandang*, Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Manginsela, Elsje, P., 1997 "Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Wanita bidang pariwisata di Kotamadya Menado" dalam *Jurnal Research and Development Sam Ratulangi University*, volume XVII (16) : 85-90.
- Manginsela, Elsje, P., 1999 "Profil Tenaga Kerja Wanita Agroindustri" dalam *Jurnal Research and Development Sam Ratulangi University*, volume XX (19) : 67-71.
- Manginsela, Elsje, P., 1999 "Pembagian Kerja Rumah Tangga Tenaga Kerja Wanita Agroindustri" dalam *Jurnal Research and Development Sam Ratulangi University*, volume XXI (20): 55-61.
- Mangkuwerdoyo, Sudiarto, 1999 *Pengantar Industri Akomodasi dan Restoran*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sihite, Richard, 2000 *Job Discription (Tugas dan Tanggungjawab)*, Surabaya : SIC

***Profil Pekerja Perempuan Pada Sektor Perhotelan
Di Kotamadya Surabaya (Suatu Analisis Jender)***

Sugiarto, Endar dan Sri Sulartiningrum, 1998 Pengantar Akomodasi dan Restoran, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Susanti, Emy, H., 1994 "Wanita Pekerja di Sektor Industri Pariwisata: Suatu analisis Jender" dalam *Makalah Seminar sehari Wanita di sektor Industri Pariwisata*, Tanggal 11 Mei 1994 di Unair.

Tuju, Thelma (et all), 1999 "Wanita Dalam Agroindustri, Suatu Analisis Jender di Sulawesi Utara" dalam *Jurnal Research and Development Sam Ratulangi University*, volume XXI (20): 63-69.