



PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM BISNIS PERHOTELAN DI SULAWESI SELATAN

Oleh;

Dra. Hj. Surya Dewi, MM

**Jurusan: Perjalanan
Program Studi: Manajemen Konvensi & Perhelatan
POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR
2020**

HALAMAN PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

1. Identitas penelitian

- a. Judul Penelitian : Pemberdayaan Perempuan Dalam Bisnis Perhotelan Di Sulawesi Selatan
- b. Bidang Kajian :
- c. Jenis Penelitian :

2. Peneliti

- a. Nama Lengkap & Gelar : Dra. Hj. Surya Dewi, MM
- b. Gol. Dan Ruang : Pembina- IV/a
- c. Jabatan : Dosen

3. Lokasi Penelitian : Sulawesi Selatan

4. Lama Penelitian : 3 Bulan

Mengetahui:

Makassar, November 2020

Ketua Jurusan/Prodi

Ketua Peneliti,

.....
NIP:

Dra. Hj. Surya Dewi,MM
NIP: 19680404 199303

Menyetujui:

Kepala PPPM POLTEKPAR MAKASSAR

Dr. H. Muh. Yahya Akil, M.Pd
NIP: 19680314 200212 1 001

HALAMAN PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

1. Identitas penelitian

- a. Judul Penelitian : Pemberdayaan Perempuan Dalam Bisnis Perhotelan Di Sulawesi Selatan
- b. Bidang Kajian :
- c. Jenis Penelitian :

2. Peneliti

- a. Nama Lengkap & Gelar : Dra. Hj. Surya Dewi, MM
- b. Gol. Dan Ruang : Pembina- IV/a
- c. Jabatan : Dosen

3. Lokasi Penelitian : Sulawesi Selatan

4. Lama Penelitian : 3 Bulan

Mengetahui:

Makassar, November 2020

Ketua Jurusan/Prodi

Ketua Peneliti,

.....
NIP:

Dra. Hj. Surya Dewi,MM
NIP: 19680404 199303

Menyetujui:

Kepala PPPM POLTEKPAR MAKASSAR

Dr. H. Muh. Yahya Akil, M.Pd
NIP: 19680314 200212 1 001

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Signifikansi	9
E. Batasan.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Pemberdayaan Perempuan	11
a. Pengertian Pemberdayaan Perempuan.....	11
b. Prinsip-prinsip pemberdayaan.....	14
c. Partisipasi perempuan dalam pembangunan.....	15
B. Gender dan Peranan Perempuan.....	17
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi perempuan.....	19
C. Hotel	20
D. Penelitian Terdahulu	22
E. Kerangka Konseptual.....	24
BAB III: METODE PENELITIAN.....	26
A. Metode Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	26
C. Fokus Penelitian.....	26
D. Definisi Operasional.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik dan Analisis Data	29
G. Teknik Keabsahan Data.....	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum.....	30
B. Hasil.....	32
a) Fungsi dan Peran karyawan Perempuan di Hotel Berbintang Sulsel.....	33
a. Front Office.	36
b. Public Relation.	40
b) Pertimbangan Pihak Manajemen Hotel Berbintang Dalam Perekrutan Karyawan Perempuan di Hotel.....	42
c) Pemenuhan Hak-hak Karyawan Perempuan Yang dilakukan Oleh Manajemen Hotel Terkait Faktor Determinan Biologis.	54
a. Perlindungan Jam kerja.....	56
b. Perlindungan masa haid.	57
c. Perlindungan masa cuti hamil dan melahirkan.....	59
d. Pemberian lokasi menyusui.....	68
e. Perlindungan keselamatan kerja (K3).....	68
f. Perlindungan upah.	69
g. Hak atas pemeriksaan kesehatan.....	70
C. Pembahasan.....	71
a. Pemberdayaan Perempuan di Hotel Berbintang Sulsel.	73
b. Pola Rekrutemn Karyawan Hotel Berbintang di Sulsel.....	84
c. Pemenuhan Hak Terkait faktor Determinan Biologis.	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	103
Daftar Pustaka	104
.....	107
Lampiran	108

PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM BISNIS PERHOTELAN DI SULAWESI SELATAN

Abstrak

Penelitian ini berupaya mengungkap realita-realita empiris terkait isu pemberdayaan kaum perempuan dalam bisnis perhotelan di Sulawesi Selatan. Tujuan spesifiknya adalah untuk mendeskripsikan (1) perbandingan jumlah karyawan perempuan dan karyawan laki-laki dalam bisnis perhotelan di Sulawesi Selatan, (2) fungsi dan peran karyawan perempuan di bisnis perhotelan tersebut, (3) pertimbangan-pertimbangan pihak manajemen hotel dalam perekrutan dan pemberdayaan karyawan perempuan dan (4) pemenuhan hak-hak karyawan perempuan yang terkait dengan determinan-determinan biologis mereka. 20 hotel dengan jumlah bintang terbanyak di Sulawesi Selatan menjadi lokasi penelitian ini. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan interview.

WOMEN EMPOWERMENT IN HOTEL BUSINESSES IN SULAWESI SELATAN

Abstrac

The research seeks to reveal empirical realities of the issue of women empowerment in hotel businesses in Sulawesi Selatan. Its specific purposes are to elucidate (1) quantitative comparison between female and male employees in hotel businesses in Sulawesi Selatan, (2) female employees' functions and roles in the businesses, (3) the hotels managements' considerations in recruitments and empowerment of female employees and (4) fulfillments of female employees' rights related to their biological determinants. 20 hotels with the most stars in Sulawesi Selatan become the research sites. The data are obtained through observation, documentation and interview.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	1
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
Daftar Gambar	
Daftar Tabel	
BAB I: PENDAHULUAN	1
F. Latar Belakang	1
G. Rumusan Masalah	8
H. Tujuan Penelitian	8
I. Signifikansi	9
J. Batasan.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	11
F. Pemberdayaan Perempuan	11
d. Pengertian Pemberdayaan Perempuan.....	11
e. Prinsip-prinsip pemberdayaan.....	18
f. Partisipasi perempuan dalam pembangunan.....	19
G. Gender dan Peranan Perempuan.....	22
b. Gender.....	22
c. Peranan Perempuan.....	23
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi perempuan.....	24
H. Hotel	25
I. Penelitian Terdahulu	27
J. Kerangka Konseptual.....	28
BAB III: METODE PENELITIAN.....	29
H. Metode Penelitian	29
I. Lokasi Penelitian	29
J. Fokus Penelitian.....	29
K. Defenisi Operasional.....	31
L. Teknik Pengumpulan Data	31
M. Teknik dan Analisis Data	32
N. Teknik Keabsahan Data.....	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
D. Gambaran Umum.....	35
E. Pembahasan	37
d) Fungsi dan Peran karyawan Perempuan di Hotel Bintang Sulse.....	42
c. Front Office.	56
d. Public Relation.	60
e) Pertimbangan Perekrutan Karyawan Perempuan di Hotel	62
f) Pemenuhan Hak Terkait Faktor Determinan Bilogis.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	111
C. Kesimpulan	111
D. Saran	113
Daftar Pustaka	114
Lampiran	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberdayaan perempuan telah menjadi isu global sejak ratusan tahun lalu. Di bumi Nusantara sendiri, isu ini telah dihembuskan sejak jaman Raden Ajeng Kartini di abad 19. Dimanapun, kapanpun, pemberdayaan perempuan sebagai sebuah gerakan sosial dan moral didasari oleh keyakinan kuat bahwa kaum perempuan, terlepas dari kecenderungan-kecenderungan biologisnya, sesungguhnya memiliki potensi yang relatif sama dengan kaum pria sehingga layak untuk diberdayakan di bidang ekonomi, sosial dan bidang-bidang lain yang secara tradisi didominasi oleh kaum pria (Sarah, 2005).

Isu gender yang bermakna sebagai perbedaan fungsi dan peran antara perempuan dan laki-laki, akhir-akhir ini menjadi semakin sering diperbincangkan. Hal ini mengindikasikan masih ada sebahagian masyarakat yang berpandangan bahwa perempuan memiliki derajat yang lebih rendah dibandingkan dengan kaum laki-laki. Di dalam dunia pekerjaan dapat kita lihat yang terjadi antara pekerjaan laki-laki dan perempuan. Konstruksi pekerjaan yang dilekatkan oleh masyarakat secara turun temurun ini membentuk konsep gender yang salah. Dimana terdapat perbedaan pekerjaan yang sangat jelas antara pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan. Dahulu laki-laki diharapkan selalu dapat bekerja

diluar rumah untuk mencari nafkah agar dapat menghidupi keluarganya, dan yang perempuan adalah bekerja di dalam rumah. Jadi pekerjaan rumah adalah bagian perempuan.

Aktifitas kerja di dunia perhotelan yang membutuhkan mobilitas, kecakapan dan keterampilan tinggi, memberikan ruang kompetisi kerja yang luas kepada pekerja perempuan. Maraknya aktifitas perempuan bekerja, sedikit demi sedikit diharapkan dapat menghapus stigma negative tentang perempuan. Kecepatan, ketepatan, kerapihan dan kecermatan didalam bekerja menjadi poin penting yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Sosialisasi emansipasi wanita nantinya juga menjelaskan bahwa perempuan berhak untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Tentunya perempuan juga dapat bekerja dan melakukan hal yang sama dengan apa yang dikerjakan oleh laki-laki. Namun bukan kuantitas yang diukur tetapi adalah bahwa perempuan dapat bekerja sebaik yang dapat dikerjakan oleh laki-laki. Ukuran wanita dan pria bukan didasarkan pada kekuatan fisik namun kemampuan yang dimiliki oleh para perempuan untuk dapat bekerja seperti yang dapat dilakukan oleh laki-laki.

Setelah adanya program sosialisasi perlunya emansipasi wanita diharapkan tidak menimbulkan ketimpangan gender. Karena emansipasi wanita sendiri yaitu suatu pilihan yang dipilih oleh perempuan bukan karena paksaan. Sehingga hal ini akan membawa pengaruh dan memunculkan bidang-bidang pekerjaan yang responsif gender yaitu pekerjaan yang peka terhadap

permasalahan gender.

Ikut sertanya perempuan dalam kegiatan ekonomi bukanlah suatu hal yang baru. Posisi wanita sebagai pihak yang bekerja telah berhasil menunjukkan eksistensi wanita dalam meningkatkan perekonomian keluarga. Kini wanita memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri mereka dengan bekerja sebagai wanita karier.

Wanita sering digambarkan berada pada posisi yang lemah dan cenderung pasif, meskipun sebenarnya peran wanita sangat berat karena wanita mempunyai peran ganda, yaitu dalam sektor domestik dan sektor publik. Dalam sektor domestik, wanita memiliki peranan untuk melaksanakan tugas domestik, seperti memasak dan mengatur rumah tangga, sedangkan dalam sektor publik, wanita memiliki peranan untuk bekerja di luar rumah dan menghasilkan uang atau upah di berbagai bidang sebagai peningkatan ekonomi keluarga. Akan tetapi, alasan untuk mendapatkan jaminan sumber nafkah bukan merupakan alasan yang paling signifikan mengapa wanita banyak yang berperan ganda dalam kehidupannya. Seiring dengan perkembangan zaman, alasan tersebut mulai pudar, dan yang muncul adalah alasan bahwa wanita ingin menunjukkan potensinya kepada publik.

Sehubungan dengan pekerjaan di hotel, kita tidak dapat menutup mata mengenai perspektif bahwa eksistensi perempuan bekerja pada industri jasa hotel belum begitu maksimal dalam keahlian, dan dianggap hanya kondisi fisik saja

yang mendukung pekerjaannya. Terkadang, dari iklan yang ditawarkan pada masyarakat untuk *recruitment* karyawan pada usaha hotel, cenderung diseleksi menurut kondisi fisik wanita dengan faktor intelektualnya sebagai faktor pendukung. Penampilan menarik menjadi syarat utama untuk bisa diterima bekerja pada usaha hotel. Dengan berbekal kondisi fisik yang menarik ini pula kekuatan intelektualnya banyak dikesampingkan. Mengingat tujuan dari usaha hotel adalah menjual *service* dan *hospitality*, wanita sebagai salah satu unsur yang terlibat didalamnya juga mempunyai kewajiban yang samadalam memberi *service* dan *hospitality*.

Dengan melibatkan kaum perempuan dalam pembangunan dan pemenuhan kebutuhan keluarga merupakan tindakan yang tepat. Bentuk keikutsertaan kaum perempuan nampak dalam kegiatan mencari nafkah atau bekerja di berbagai lapangan kerja, salah satunya adalah hotel.

Namun demikian pada satu sisi yang lain, pekerjaan wanita di bidang usaha jasa perhotelan belum begitu maksimal. Banyak ditemukan kendala atau hambatan bagi wanita yang bekerja di bidang usaha jasa perhotelan dan mendapatkan tantangan baik dari lingkungan internal maupun dari eksternal sehingga berpengaruh buruk pada pekerjaannya.

Hingga saat ini, sudah tampak nyata bahwa wanita bekerja di hampir segala sektor pekerjaan, termasuk di sektor pekerjaan yang pada masa dulu dianggap hanya untuk pekerjaan laki-laki. Menurut catatan BPS, wanita sudah masuk dalam segala sisi pekerjaan, seperti: sektor primer yaitu sektor

pertanian, sektor sekunder yaitu sektor industri, dan sektor tersier yaitu sektor perdagangan, hotel, dan restoran (Sumber: BPS.go.id). Dari ketiga sektor ini, pasti ada tenaga kerja wanita, walaupun dengan persentase yang berbeda-beda.

Hal ini menunjukkan bahwa pada era milenium ini, wanita sudah terlibat banyak di segala lini dan segala posisi. Di dunia perhotelan pun juga banyak tenaga kerja wanita yang bekerja pada bidang ini. Di hotel kita bisa lihat hampir pasti ada tenaga kerja wanita dalam setiap divisi di hotel tersebut, tidak terkecuali divisi sekuriti (pengamanan). Jaman dahulu mungkin divisi sekuriti hanya didominasi oleh laki-laki, tetapi sekarang sudah banyak wanita yang menjadi sekuriti. Terlepas dari apakah sekuriti wanita ini merupakan karyawan *outsourcing* hotel ataupun karyawan tetap, sekuriti wanita ini bekerja untuk hotel tersebut.

Di bidang *culinary* terutama bagian dapur (*kitchen department*), juga banyak ditemukan chef wanita walaupun memang jumlahnya kecil. Yang banyak terlihat adalah chef laki-laki, tetapi bukan berarti chef wanita tidak ada. Bagian dapur identik dengan laki-laki. Hal ini bukan karena diskriminasi gender, tetapi lebih kepada keadaan di dapur dimana peralatan masaknya kebanyakan besar dan berat. Seperti kita ketahui bersama bahwa sebagian besar kaum pria telah memberikan jasa di bidang hotel, namun kita tidak bisa pungkiri bahwa kaum wanita juga berperan serta dalam kemajuan suatu hotel. Bagaimanapun juga, peran serta wanita di bidang hotel sangat sesuai dengan karakteristik keramahtamahan, ketelitian, serta motto hotel dalam memberikan *service* dan

hospitality kepada *customer*-nya.

Usaha di bidang hotel, telah terbukti sebagai sektor usaha yang dapat mengangkat derajat peranan wanita di Indonesia termasuk di Parepare, karena mampu meningkatkan perekonomian keluarga. Pada usaha hotel, kiprah wanita tidak dapat dilihat dengan sebelah mata selama mereka menunjukkan peranan yang aktif pada bidang tersebut sebagai *hotelier* di berbagai departemen, apakah itu *Front Office Department, Food and Beverage Department, Housekeeping Department*, dan lain-lain. Banyak ditemui wanita yang bekerja di hotel entah itu sebagai *resepsionis, waitress, cook, chef*, dan bahkan banyak pula yang menduduki jabatan manajerial.

Partisipasi perempuan dalam berbagai sector, termasuk sector perhotelan yang sering dianggap dunia laki-laki, telah mengalami peningkatan yang tajam terutama pada saat krisis ekonomi melanda Indonesia. Perkembangan ekonomi yang terus menerus mengalami pertumbuhan yang tidak terlalu menjanjikan, menjadikan perempuan memiliki inisiatif yang semakin besar untuk merambah dunia kerja termasuk beberapa bagian yang ada didalam sector kerja bidang perhotelan.

Hasil *preliminary observation* yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa hotel-hotel berbintang di beberapa Hotel di Sulawesi Selatan banyak mempekerjakan kaum perempuan. Fenomena ini bukan saja menarik, tapi juga penting untuk dicermati karena berpotensi melahirkan gagasan-gagasan yang kontributif, baik bagi tatanan teori terkait maupun praktik industri perhotelan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menulis penelitian dengan judul **“Pemberdayaan Perempuan Dalam Bisnis Perhotelan di Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Kaum Hawa memiliki kondisi fisik dan kecenderungan kecenderungan biologis sendiri, seperti mengalami menstruasi, hamil dan melahirkan. Hal ini tentu saja menjadi pertimbangan penting dalam pemberdayaan mereka di dunia kerja (Sarah, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian di bawah ini;

1. Bagaimana fungsi dan peran karyawan perempuan di hotel-hotel berbintang di Sulawesi Selatan?
2. Apa yang menjadi pertimbangan pihak manajemen hotel-hotel berbintang dalam perekrutan dan pemberdayaan karyawan perempuan di Sulawesi Selatan?
3. Bagaimana pihak manajemen hotel-hotel berbintang memenuhi hak-hak karyawan perempuan yang terkait dengan determinan-determinan biologis mereka di Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui fungsi dan peran karyawan perempuan di hotel-hotel berbintang di Sulawesi Selatan.
2. Mengetahui apa yang menjadi pertimbangan pihak manajemen hotel-hotel berbintang dalam perekrutan dan pemberdayaan karyawan perempuan di Sulawesi Selatan .
3. Mengetahui bagaimana pihak manajemen hotel-hotel berbintang memenuhi hak-hak karyawan perempuan yang terkait dengan determinan-determinan biologis mereka di Sulawesi Selatan

D. Signifikansi

Sebagai sebuah kegiatan ilmiah, penelitian ini memiliki 2 signifikansi, yakni signifikansi teoritis dan praktis.

1. Signifikansi Teoritis

Penelitian ini akan berkontribusi terhadap tatanan teori terkait bidang gender dan manajemen perhotelan.

2. Signifikansi Praktis

Penelitian ini diproyeksikan berujung pada temuan-temuan yang menjadi referensi bagi kalangan praktisi dan akademisi bidang *hospitality*.

E. Batasan

Dengan pertimbangan efisiensi, penelitian ini dibatasi dalam hal konten, kegiatan dan lokasi.

1. *Konten*; penelitian ini terfokus pada pemberdayaan tenaga kerja perempuan di hotel berbintang.
2. *Kegiatan*; penelitian ini dilakukan dengan serangkaian kegiatan yang meliputi pengumpulan data (dokumentasi, observasi dan interview), analisis data dan penyusunan manuscript hasil penelitian.
3. *Lokasi*; penelitian ini dilaksanakan di 20 hotel berbintang di Sulawesi Selatan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemberdayaan Perempuan

a. Pengertian Pemberdayaan Perempuan

Realitas ketidakadilan bagi kaum perempuan mulai dari marginalisasi, makhluk Tuhan nomor dua, separuh harga laki-laki, sebagai pembantu, tergantung pada laki-laki dan bahkan sering diperlakukan dengan kasar atau setengah budak. Seakan memosisikan perempuan sebagai kelompok masyarakat kelas dua, yang berimbas pada berkurangnya hak-hak perempuan termasuk hak untuk mendapatkan pendidikan. Kondisi di Indonesia dalam bidang pendidikan relative masih sangat rendah dibandingkan laki-laki. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin sedikit jumlah perempuan yang mengesepnya (Salman, 2005:181).

Pemberdayaan merupakan transformasi hubungan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan pada empat level yang berbeda, yakni keluarga, masyarakat, pasar dan Negara. Konsep pemberdayaan dapat dipahami dalam dua konteks Cakupan dari pemberdayaan tidak hanya pada level individu namun juga pada level masyarakat dan aturan-aturannya. Yaitu menanamkan aturan nilai-nilai budaya seperti kerja keras, keterbukaan dan tanggungjawab.

Secara konseptual, pemberdayaan atau pemberkuasaan (*empowerment*) berasal dari kata power yang artinya keberadaan atau kekuasaan. Pemberdayaan adalah suatu cara dengan mana seseorang, rakyat, organisasi. Dan komunikasi

diarahkan agar mampu menguasai (berkuasa atas) kehidupannya (Suharto,2003:5).

Pemberdayaan perempuan adalah upaya peningkatan kemampuan wanita dalam mengembangkan kapasitas dan keterampilannya untuk meraih akses dan penguasaan terhadap, antara lain: posisi pengambil keputusan, sumber-sumber, dan struktur atau jalur yang menunjang. Pemberdayaan wanita dapat dilakukan melalui proses penyadaran sehingga diharapkan wanita mampu menganalisis secara kritis situasi masyarakat dan dapat memahami praktik-praktik diskriminasi yang merupakan konstruksi sosial, serta dapat membedakan antara peran kodrati dengan peran gender. Dengan membekali wanita dengan informasi dalam proses penyadaran, pendidikan pelatihan dan motivasi agar mengenal jati diri, lebih percaya diri, dapat mengambil keputusan yang diperlukan, mampu menyatakan diri, memimpin, menggerakkan wanita untuk mengubah dan memperbaiki keadaannya untuk mendapatkan bagian yang lebih adil sesuai nilai kemanusiaan universal (Aritonang, 2000:142-143).

Realitas ketidakadilan bagi kaum perempuan mulai dari marginalisasi makhluk Tuhan nomor dua, separuh harga laki-laki, sebagai pembantu, tergantung pada laki-laki dan bahkan sering diperlakukan dengan kasar atau setengah budak. Seakan memosisikan perempuan sebagai kelompok masyarakat kelas dua, yang berimbas pada berkurangnya hak-hak perempuan termasuk hak untuk mendapatkan pendidikan. Kondisi perempuan di Indonesia dalam bidang pendidikan relatif masih sangat rendah dibandingkan laki-laki. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin sedikit jumlah perempuan yang menggapainya.

Pemberdayaan merupakan transformasi hubungan kekuasaan antara laki-laki

dan perempuan pada empat level yang berbeda. Empat level tersebut adalah keluarga, masyarakat, pasar dan negara. Konsep pemberdayaan itu sendiri dapat dipahami dalam dua konteks, *pertama*, kekuasaan dalam proses pembuatan keputusan dengan titik tekan pada pentingnya peran perempuan. *Kedua*, pemberdayaan dalam *term* yang berkaitan dengan fokus pada hubungan antara pemberdayaan perempuan dan akibatnya pada laki-laki di masyarakat yang beragam.

Adapun pemberdayaan terhadap perempuan adalah salah satu cara strategis untuk meningkatkan potensi perempuan dan meningkatkan peran perempuan baik di domain publik maupun domestik. Hal tersebut dapat dilakukan diantaranya dengan cara (Salman, 2005:104):

- 1) Membongkar mitos kaum perempuan sebagai pelengkap dalam rumah tangga. Pada zaman dahulu, muncul anggapan yang kuat dalam masyarakat bahwa kaum perempuan adalah *konco wingking* (teman di belakang) bagi suami serta anggapan “*swarga nunut neraka katut*” (ke surga ikut, ke neraka terbawa). Kata *nunut* dan *katut* dalam bahasa Jawa berkonotasi pasif dan tidak memiliki inisiatif, sehingga nasibnya sangat tergantung kepada suami.
- 2) Memberi beragam ketrampilan bagi kaum perempuan. Sehingga kaum perempuan juga dapat produktif dan tidak menggantungkan nasibnya terhadap kaum laki-laki. Berbagai ketrampilan bisa diajarkan, diantaranya: ketrampilan menjahit, menyulam serta berwirausaha dengan membuat kain batik dan berbagai jenis makanan.

3) Memberikan kesempatan seluas-luasnya terhadap kaum perempuan untuk bisa mengikuti atau menempuh pendidikan seluas mungkin. Hal ini diperlukan mengingat masih menguatnya paradigma masyarakat bahwa setinggi-tinggi pendidikan perempuan toh nantinya akan kembali ke dapur. Inilah yang mengakibatkan masih rendahnya (sebagian besar) pendidikan bagi perempuan.

Sebagai sebuah frase, “pemberdayaan perempuan” terstruktur dari 2 kata; “pemberdayaan” dan “perempuan”. “Pemberdayaan”, yang sepadan dengan kata *empowerment* dalam bahasa Inggris, berarti membuat sesuatu atau seseorang menjadi berdaya atau berkekuatan, sementara “perempuan” merujuk pada kategori manusia dengan jenis kelamin tersendiri yang membedakannya secara biologis dengan kaum laki-laki. Dengan demikian, secara etimologis, “pemberdayaan perempuan” dapat diinterpretasikan sebagai sebuah upaya menjadikan kaum perempuan memiliki daya atau kekuatan dalam melakukan sesuatu.

Sebagai sebuah terminologi, “pemberdayaan perempuan” merujuk pada pelibatan kaum perempuan dalam sebuah urusan penting, tidak hanya dalam eksekusinya, melainkan juga dalam pengambilan keputusan (Sarah, 2005). Pemberdayaan perempuan telah menjadi topik penting dalam pembangunan dan ekonomi di era modern ini. Secara khusus, pemberdayaan perempuan kini dimaknai sebagai kemampuan mengendalikan dan memanfaatkan segala sumber, aset, penghasilan dan waktu mereka serta kemampuan mengelola resiko dan meningkatkan status ekonomi dan kesejahteraan mereka (Sarah, 2005).

Pemberdayaan perempuan memberikan pengaruh positif bagi kaum

perempuan, terutama dalam mengembangkan potensi dan kemampuannya di bidang pekerjaan. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya perempuan yang melakukan aktifitas produktif, yakni kegiatan-kegiatan yang dapat menghasilkan uang di luar rumah. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa perempuan tidak hanya mampu mengurus tugas-tugas yang berkaitan dengan urusan rumah tangga, tetapi juga mampu menghasilkan uang untuk keluarga dengan cara bekerja di luar rumah. Dengan demikian, upaya pengarus utamaan gender (*gender mainstreaming*) adalah upaya pemberdayaan perempuan yang dilakukan pemerintah untuk memperjuangkan kesejajaran kaum perempuan dengan kaum laki-laki di bidang kerja, telah mampu mengangkat peran dan kedudukan kaum perempuan dalam lingkungan keluarga pada khususnya dan dalam pembangunan masyarakat pada umumnya.

Menurut Boonsue (2012) ada dua konsep yang melibatkan perempuan dalam pembangunan, yakni perempuan dalam pembangunan (*WID : Women in Development*) serta *Gender dan Pembangunan (Gender in Development : GID)* Konsep atau Teori *WID* muncul ketika kebijakan yang dilakukan negara maju untuk menolong negara dunia ketiga mengalami kegagalan. Berkaitan dengan kegagalan tersebut, negara maju menyodorkan suatu pendekatan baru yang diberi nama Tatanan Ekonomi Internasional Baru. Salah satu tujuan pendekatan ini adalah berupaya untuk memperbaiki ekonomi Global negara dunia ketiga serta pemeratakan penguasaan atau kemampuan sumberdaya manusia baik laki-laki maupun perempuan. Penekanan pada pembangunan manusia, mendorong pembangunan global untuk pertama kalinya memberi perhatian terhadap masalah perempuan melalui konsep pendekatan *WID* (Boonsue.2012)

Melalui pendekatan *WID* ditekankan bahwa partisipasi perempuan dalam proses pembangunan sangat dibutuhkan. Upaya negara maju mengintegrasikan perempuan dalam proses pembangunan di negara dunia ketiga adalah karena posisi perempuan di negara-negara dunia ketiga tersebut menjadi yang terbelakang dan termiskin dan belum berkontribusi dalam pembangunan. Untuk menyeimbangkannya maka perlu meningkatkan produktifitas dan pendapatan perempuan, terutama dimulai dari rumah tangga yang termiskin (Boonsue,2012)

Konsep lainnya yang melibatkan perempuan dalam pembangunan adalah konsep Gender dan Pembangunan (*Gender and Development : GAD*). Konsep ini bertujuan untuk meluruskan sikap masyarakat yang masih memegang teguh adanya pembagian kerja yang didasarkan atas isu gender yakni perempuan bekerja adalah perempuan yang hanya mengurus pekerjaan rumah tangga, sedangkan laki-laki mencari uang diluar rumah atau menjadi penopang nafkah bagi keluarga. Konsep GAD menekankan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peran yang sama dalam situasi global seperti sekarang ini. Hal tersebut berarti bahwa antara perempuan dan laki-laki memiliki peran yang sama pentingnya dalam pembangunan.

b. Prinsip-Prinsip Pemberdayaan

Terdapat empat prinsip pemberdayaan yang sering digunakan untuk suksesnya program pemberdayaan, yaitu :

1) Kesetaraan, merupakan prinsip utama dari proses pemberdayaan.

Kesetaraan disini adalah adanya kesejajaran kedudukan antara masyarakat dengan lembaga yang melakukan program-program pemberdayaan

masyarakat maupun antara laki-laki dan perempuan. Dinamika yang dibangun adalah hubungan kesetaraan dengan mengembangkan mekanisme berbagai pengetahuan, pengalaman, serta keahlian satu sama lain. Masing-masing mengakui kelebihan dan kekurangan, sehingga terjadi proses saling belajar.

- 2) Partisipasi, Program pemberdayaan yang dapat menstimulasi kemandirian masyarakat adalah program yang sifatnya partisipatif, direncanakan, dilaksanakan, diawasi dan di evaluasi oleh masyarakat (Najati dkk, 2005:54-60).

Makna partisipasi dalam pembangunan atau pemberdayaan menurut Susanti (2015:48) adalah individu atau masyarakat secara aktif terlibat dalam:

- 1) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- 2) Keterlibatan dalam pengawasan
- 3) Keterlibatan dimana masyarakat mendapatkan manfaat dan penghargaan.
- 4) Partisipasi sebagai proses pemberdayaan
- 5) Partisipasi bermakna kerja kemitraan

c. Partisipasi Perempuan dalam Pembangunan

Menurut Mardikanto (2015:55) pembangunan yang berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, maka berkembang pendekatan yang berpusat pada rakyat. Model pendekatan yang berpusat pada rakyat sebenarnya merupakan antitesis dari model pembangunan yang berorientasi pada produksi. Untuk model pembangunan

yang berorientasi pada produksi ini, termasuk didalamnya model-model pembangunan ekonomi yang memposisikan pemenuhan kebutuhan sistem produksi lebih utama daripada kebutuhan rakyat.

Menurut Sofiani (2009:66) pendekatan yang paling sesuai untuk menciptakan ruang bagi perempuan dalam pembangunan adalah GAD(*Gander And Development*). Pendekatan ini dilakukan dengan cara melihat perempuan sebagai subyek pembangunan, agen perubahan dengan menitikberatkan pada pola hubungan yang setara perempuan dan laki-laki. Pendekatan ini, lebih bersifat bottom up, sehingga pengalaman dan pemahaman yang berasal dari perempuan menjadi *entery point* dari proses pembangunan.

Masalah gender dalam pembangunan yang diindikasikan melalui 4 indikator makro, antara lain:

- 1) Tingkat pendidikan rata-rata
- 2) Pendapatan perkapita
- 3) Indeks daya beli
- 4) Indeks pembangunan manusia

Indikator-indikator tersebut untuk keperluan pengukuran peran gender dalam pembangunan partisipatif, dimana masih terjadinya berbagai permasalahan peran, misalnya adanya dikhotomi peran perempuan dan laki-laki. Perempuan bekerja di sektor domestik dan laki-laki di sektor publik, beban kerja ganda (*double burdens*), tingkat partisipasi dalam pembangunan perempuan lebih rendah dibanding laki-laki.

Ukuran partisipasi perempuan dalam pembangunan dapat dilihat dari:

- 1) Pelaku atau pelaksana, perempuan tidak lagi sebagai obyek tetapi subyek pembangunan. Misalnya perempuan merupakan pelaku atau pelaksana pembangunan.
- 2) Pengendali, perempuan terlibat langsung terhadap pengendalian dari pelaksanaan kegiatan pembangunan.
- 3) Pengambilan keputusan, partisipasi perempuan langsung terlibat dalam pengambilan keputusan suatu kegiatan pembangunan. Misalnya, sebagai ketua pelaksana kegiatan pembangunan.
- 4) Penasehat, partisipasi perempuan dalam pembangunan tidak hanya terbatas pada pelaku, pengendali dan pengambilan keputusan saja tetapi lebih tinggi lagi sebagai penasehat dalam proses pembangunan.
- 5) Penerima manfaat pembangunan, hasil pembangunan juga harus bisa dinikmati oleh perempuan, hal ini memberikan indikasi bahwa pembangunan yang direncanakan sudah mempertimbangkan perempuan sebagai penerima manfaat pembangunan.

Untuk mewujudkan peran perempuan dan laki-laki (mitra sejajar) yang harmonis maka perempuan harus mengejar berbagai ketinggalan dari laki-laki dengan berbagai langkah yang ditempuh. Langkah yang dimaksud adalah peningkatan kemampuan perempuan, peningkatan kependudukan perempuan, peningkatan akses perempuan dalam pembangunan, peningkatan kesejahteraan perempuan, peningkatan kemandirian perempuan, dan peningkatan ketahanan mental dan spiritual.

B. Gender dan Peranan Perempuan

Dewasa ini terjadi peneguhan pemahaman yang tidak pada tempatnya di masyarakat, dimana apa yang sesungguhnya gender, karena pada dasarnya konstruksi social justru dianggap sebagai kodrat yang berarti ketentuan biologis atau ketentuan Tuhan. Justru sebagian besar yang dewasa ini sering dianggap atau dinamakan sebagai “kodrat wanita” adalah konstruksi social dan kultur atau gender. Misalnya saja sering diungkapkan bahwa mendidik anak, merawat dan mengelola kebersihan dan keindahan rumah tangga adalah konstruksi kultur dalam suatu masyarakat tertentu. Oleh karena, boleh jadi urusan mendidik anak dan merawat kebersihan rumah tangga bisa dilakukan oleh kaum laki-laki. Oleh karena itu pekerjaan itu bisa dipertukarkan dan tidak bersifat universal, yang disebut “kodrat wanita” atau “takdir Tuhan atas wanita” dalam kasus mendidik anak dan mengatur kebersihan rumah tangga, sesungguhnya adalah gender (Fakih, 1996:11).

Gender mengacu pada perbedaan peran sosial serta tanggungjawab perempuan dan lelaki pada perilaku dan karakteristik yang dipandang tepat untuk perempuan dan lelaki dan pandangan tentang bagaimana beragam kegiatan yang mereka lakukan seharusnya dinilai dan dihargai. Peran adalah aspek dinamis dari status yang sudah terpola dan berada disekitar hak dan kewajiban tertentu. Peran gender berbeda antar masyarakat atau bahkan antar kelompok di dalam masyarakat tertentu dan acap mengalami ubahan setiap saat (Hubeis, 2010:79-81).

Pengertian peran menurut Soekanto (1990:268) menjelaskan bahwa peran adalah aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu

peran. Dalam kamus bahasa Indonesia kontemporer kata "peran" diartikan sebagai "sesuatu yang diharapkan dimiliki oleh orang yang memiliki kedudukan dalam masyarakat" (Peter Salim dan Yenny, 2002:1132). Berdasarkan definisi di atas, peran berarti berbicara tentang harapan dan penantian orang lain terhadap perempuan. Dengan kata lain, berbicara tentang apa yang dapat dilakukan perempuan dengan status dan kedudukannya sebagai perempuan.

Adapun pengertian peran yang dikemukakan oleh Suratman adalah fungsi atau tingkah laku yang diharapkan ada pada individu seksual sebagai status aktifitas yang mencakup peran domestik maupun peran publik (Wulansari, 2011). Dari beberapa pengertian di atas, Peran yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tugas dan fungsi yang dijalankan oleh perempuan.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Perempuan Bekerja

Secara ekonomi faktor permintaan dan penawaran sangat mempengaruhi keputusan perempuan menjadi ekonomis dalam penentuan tingkat partisipasinya bagi perekonomian. Jika dilihat dari segi penawaran dan beberapa faktor seperti jumlah anggota keluarga, konsumsi keluarga, pendapatan keluarga, umur, status perkawinan, pendidikan dan lain sebagainya. Sedangkan pada sisi permintaan akan produk pada khususnya dihasilkan oleh tenaga kerja, kebijakan pemerintah, dan tingkat upah (Elfindri, 2001 : 34).

Jadi faktor permintaan dan penawaran meliputi demografi, pendidikan, dan faktor ekonomi. Adapun kenaikan partisipasi tenaga kerja perempuan dalam

pembangunan diperkirakan terjadi karena (Elfindri, 2001: 36):

- 1) Meningkatnya kualitas pendidikan tenaga kerja perempuan tersebut
- 2) Meningkatnya kebutuhan tenaga kerja perempuan dalam arti terbukanya kesempatan yang lebih banyak lagi bagi perempuan dalam proses pembangunan.
- 3) Karena desakan ekonomi rumah tangga yang mengharuskan perempuan tersebut untuk bekerja.

Tentang faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi perempuan untuk bekerja:

- 1) Jumlah anggota keluarga
- 2) Pendapatan keluarga
- 3) Status perkawinan
- 4) Tingkat pendidikan

C. Hotel

Marpaung (2002:58), mendefinisikan hotel sebagai suatu kegiatan usaha yang dikelola dengan menyediakan jasa pelayanan, makanan dan minuman, serta kamar untuk tidur atau istirahat bagi pelaku perjalanan (wisatawan) dengan membayar secara pantas sesuai dengan fasilitas yang ditawarkan tanpa ada perjanjian khusus yang rumit. Sulastiyono (2007:4), hotel merupakan usaha jasa yang padat modal dan padat karya, dalam arti memerlukan modal yang besar dengan jumlah tenaga kerja

yang besar pula.

Hotel merupakan suatu bentuk alat untuk mencari dan mendapatkan keuntungan dari modal yang ditanam. Fungsi hotel untuk mencari dan mendapatkan keuntungan juga tidak lepas dari peranan untuk menyelamatkan atau mengamankan modal pengusaha itu sendiri. Di samping itu fungsi hotel bagi pengusaha atau pemilik hotel adalah untuk membantu menciptakan lapangan kerja dan penyaluran tenaga kerja, sehingga secara tidak langsung membantu pemerintah untuk mensejahterakan rakyatnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hotel adalah usaha jasa yang padat lainnya yang dikelola secara komersial dan diperuntukkan bagi semua orang atau masyarakat umum.

Bisnis perhotelan adalah bisnis jasa akomodasi dengan hotel dan segala fasilitas serta layanan di dalamnya menjadi bahan jualannya (Suwithi, Erwin & Boham, 2008). Bisnis ini adalah salah satu bisnis terpenting dalam industri *hospitality*. Faktanya, sulit dibayangkan bagaimana jadinya sebuah daerah wisata jika tanpa didukung oleh keberadaan hotel yang memadai bagi para wisatawan.

Dalam konteks Sulawesi Selatan, bisnis perhotelan bukanlah hal yang baru. Bahkan, menurut hasil observasi peneliti, bisnis perhotelan di beberapa hotel di Sulawesi Selatan terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, dibuktikan dengan jumlah hotel berbintang yang terus bertambah di ibukota Sulawesi Selatan ini.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian tentang pemberdayaan perempuan di bisnis *hospitality* telah

banyak dilakukan. Salah satu yang paling relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Arun (2015). Dalam penelitian QUAN-QUAL tersebut, ditemukan bahwa di India, hambatan terbesar bagi kaum perempuan dalam bisnis *hospitality* mencakup prioritas tanggung jawab terhadap keluarga dan prejudis budaya, dan semakin banyaknya jumlah karyawan perempuan di bisnis tersebut disebabkan oleh sejumlah faktor, terutama atribut personal, taktik yang meyakinkan, kemampuan mengatasi masalah dan kemampuan komunikasi.

Asas *novelty* penelitian ini terpenuhi dengan sendirinya karena lokasi tempat pelaksanaannya. Diyakini, penelitian ini akan berujung pada temuan-temuan baru, dan yang akan menjadi “faktor X” dari temuan-temuan baru tersebut adalah budaya Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adiati (2013) ditemukan bahwa pengaturan jam kerja dalam perihal pemberian izin buat memompa ASI. Mengingat watak industri perhotelan merupakan pelayanan serta sifatnya terus menerus, hingga butuh diatur lebih lanjut menimpa pemberian izin untuk karyawan yang lagi dalam masa menyusui buat memompa ASI. Perihal ini dimaksudkan supaya bunda menyusui ini senantiasa dapat aman bekerja serta ASI pula dapat mudah. Salah satu perihal yang membuat ASI tidak mudah merupakan beban tekanan pikiran yang dirasakan para bunda menyusui. Tujuan dengan terus menjadi dicermati kodrat perempuan bukan bermaksud buat membuat karyawan wanita jadi lebih istimewa. Hendak namun, terdapat hal- hal dasar yang telah jadi kodratnya serta harus dipadati. Bila hak- hak dasar ini telah dipadati, ini ialah sesuatu reward untuk karyawan wanita supaya mereka terus bisa bekerja dengan aman serta tenang sehingga produktivitas karyawan tetap terpelihara serta loyalitas karyawan pula

kian besar.

Pada penelitian Ananda (2015) ditemukan bahwa, Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, dan Pasal 93 ayat 2 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga diatur didalam konvensi-konvensi yang sudah diratifikasi kedalam hukum nasional. pemenuhan hak bagi pekerja perempuan sebagian besar masih belum terpenuhi. Hak-hak yang tidak didapatkan pekerja perempuan seperti gaji masih dibawah UMK, hak untuk mendapatkan cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, hak untuk mendapatka cuti tahunan, hak untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan.

Penelitan Wirartha (2010) ditemukan bahwa, Aktivitas pariwisata sudah sanggup menghasilkan peluang kerja lewat berbagai tipe usaha yang terpaut dengan pariwisata yang dapat dimanfaatkan baik oleh kalangan laki- laki maupun kaum wanita. Meski, kaum perempuan sudah banyak terlibat dalam bermacam aktivitas di zona pariwisata, tetapi bermacam kasus jender senantiasa terdapat, yang menghalangi kalangan wanita di zona publik. Sebab, zona pariwisata merupakan zona public yang ialah daerah kerja pria, sehingga timbul bermacam permasalahan jender di alami oleh kalangan wanita di zona pariwisata semacam, bermacam wujud marjinalisasi diskriminasi dan subordinasi yang tercermin pada ketimpangan upah, terkonsentrasinya pekerja wanita pada jenis- jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan pembelajaran serta keterampilan yang besar.

E. Kerangka Konseptual

Pemberdayaan merupakan proses kepada perempuan supaya menjadi

berdaya, mendesak, ataupun memotivasi orang supaya memiliki kemampuan ataupun keberdayaan untuk memastikan pilihan hidupnya. Dalam melakukan pemberdayaan wajib diperuntukan pada kelompok ataupun susunan warga yang tertinggal.

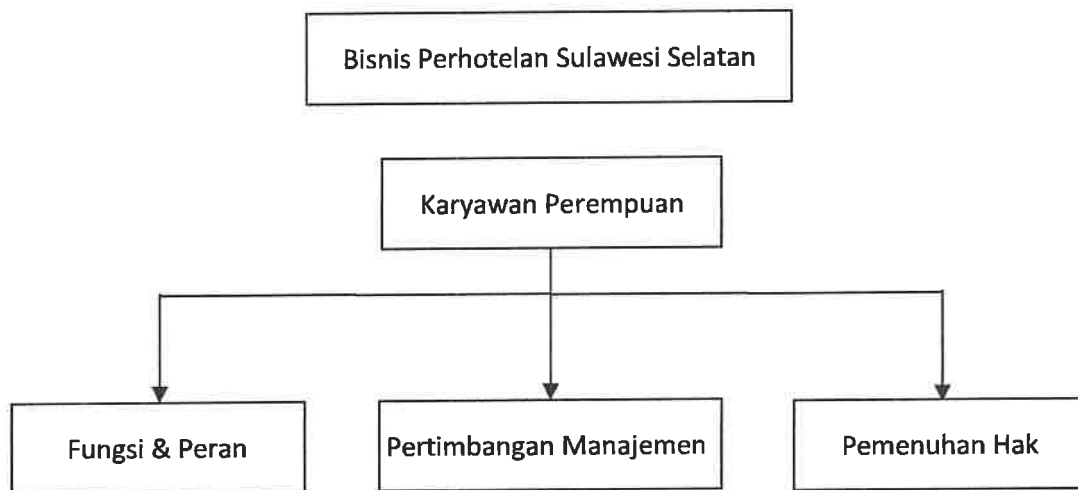
Pemberdayaan pada kalangan perempuan dilakukan untuk meningkatkan taraf hidup kalangan wanita supaya sanggup meningkatkan kemampuannya. Pemberdayaan ini sangat dibutuhkan sebab dalam kehidupan tiap hari wanita kerap hadapi keterbatasan dalam mengaktualisasikan dirinya. Keterbatasan tersebut menimbulkan perempuan kurang bisa secara aktif ikut serta dalam aktivitas ekonomi keluarga. Adapun keterbatasan tersebut semacam rendahnya pembelajaran, keahlian, sedikitnya peluang kerja, hambatan ideologis wanita yang terpaut rumah tangga dan hambatan tertentu yang diketahui dengan sebutan “triple burden of women”, ialah wanita wajib melaksanakan guna reproduksi, penciptaan serta fungsi sosial di masyarakat.

Dengan alibi tersebut pemberdayaan wanita butuh dicoba bagaikan usaha buat tingkatkan kemampuan serta kedudukan aktif wanita dalam rangka tingkatkan pendapatannya. Sama halnya pemberdayaan di bisnis perhotelan, Pemberdayaan dilakukan dengan mempekerjakan perempuan untuk posisi tertentu.

Dalam riset ini lebih dikhususkan pada bisnis perhotelan yang melakukan proses pemberdayaan, di pakai analisis dengan pendekatan *Women in Development* (WID) serta *Gender and Development* (GAD). Tujuan dari pemakaian pendekatan ini merupakan buat mengetahui fokus dalam pemberdayaan tersebut. Apakah dalam

melakukan pemberdayaan cuma berpusat kepada wanita ataupun mengaitkan pihak laki-laki.

Merujuk pada ulasan teoritis di atas, yang dikaitkan dengan ketiga rumusan masalah, kerangka konseptual penelitian ini diilustrasikan sebagai berikut;



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan tipe penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Tipe penelitian ini menurut (Moleong 2011:4) berupaya menggambarkan kejadian atau fenomena sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, dimana data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati yaitu mendeskripsikan dan memperoleh pemahaman menyeluruh dan mendalam mengenai pemberdayaan tenaga kerja perempuan pada hotel di Sulawesi Selatan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar, Kota Pare-Pare, Kab. Bulukumba dan Kab. Toraja. 20 hotel dengan jumlah bintang terbanyak di Sulawesi Selatan dipilih sebagai lokasi penelitian.

C. Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2011:94) ada dua maksud tertentu yang ingin peneliti capai dalam merumuskan masalah penelitian dengan jalan memanfaatkan fokus. Pertama, penetapan dapat membatasi studi. Kedua, penetapan fokus itu berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-inklusi atau kriteria masuk keluar suatu informasi yang harus diperoleh di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, penentuan fokus lebih didasarkan

pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari suatu sosial (lapangan).

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan masalah penelitian pada:

- 1) Bentuk kegiatan partisipasi yang dilakukan oleh perempuan, yaitu:
 - a) Perempuan menjadi tenaga kerja pada hotel berbintang di Sulawesi Selatan.
 - b) Keterlibatan perempuan dalam kegiatan peningkatan kapasitas SDM Perhotelan.
 - c) Keterlibatan perempuan dalam kegiatan-kegiatan organisasi perhotelan.
 - d) Perempuan mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan.
 - e) Perempuan memanfaatkan hasil-hasil yang dicapai dari kegiatan perhotelan
- 2) Faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan perempuan pada bisnis perhotelan di Sulawesi Selatan.

D. Definisi Operasional Variabel

Guna menghindari kesalahpahaman, variabel-variabel penelitian ini didefinisikan sebagai berikut;

- 1) **Pemberdayaan Perempuan** adalah pemanfaatan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan secara profesional dalam dunia usaha
- 2) **Bisnis Perhotelan** adalah bisnis jasa akomodasi yang menawarkan segala fasilitas dan layanan hotel kepada calon tamu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 3 cara yakni observasi, wawancara dan dokumentasi.

F. Teknik Analisis Data

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

b. Penyajian Data

Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori.

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) atas keandala (realibilitas). Derajat kepercayaan atau kebenaran suatu penilaian akan ditentukan oleh standar apa yang digunakan. Peneliti kualitatif menyebut standar tersebut dengan keabsahan data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM

Perempuan merupakan pekerja yang disukai karena seringkali mereka bersedia bekerja keras meskipun dalam kondisi kerja yang tidak baik. Mereka telah disosialisasikan untuk jadi pekerja yang patuh dan bekerja keras, tidak protes maupun menuntut. Anak-anak perempuan, tentu saja, rentan karena usianya. Perempuan seringkali bekerja di sektor-sektor di mana tidak ada serikat pekerja. Bahkan di sektor-sektor di mana terdapat serikat pekerja, perempuan sulit untuk terlibat secara aktif di serikat pekerja karena tugas-tugas rumah tangga dan kewajiban-kewajiban keluarga.

Seperti sebagian lapangan pekerjaan yang ditekuni oleh pekerja perempuan masih belum terbebas dari diskriminasi, feminisasi pekerjaan, dan kendala kultural. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya pekerja perempuan yang masih mendapatkan upah dan kedudukan yang lebih rendah serta kesempatan kerja yang lebih sedikit dari pekerja laki-laki.

secara kodrati pekerja perempuan memiliki kondisi fisiologi yang berbeda dengan laki-laki, yaitu pekerja perempuan yang rawan terhadap gangguan kesehatan, pelecehan dan tindak kekerasan.

Perlindungan untuk tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian

hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Pekerja perempuan mempunyai fungsi reproduksi, sehingga hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi tersebut harus dipenuhi. Sebagaimana di tuangkan dalam Undang undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Perempuan. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia khususnya buruh perempuan yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat dan perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila mereka tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya (Agusmindah, 2000:69).

Di dalam hotel pekerja buruh perempuan harus dipenuhi hak-hak normatifnya oleh hotel, untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan dalam kerjanya selain itu mereka akan lebih aman dan nyaman didalam hoteln tersebut. Dengan meningkatkan hak normatif perempuan hotel akan mengurangi angka resiko yang terjadi apabila hak normatif untuk perempuan terpenuhi dengan baik. Beberapa hak normatif yang harus hotel berikan tertuang pada Undang-Undang ketenagakerjaan No.12 Tahun 2003, yakni meliputi perlindungan upah pekerja, perlindungan jam kerja pada pekerja, perlindungan pemberian THR ada pekerja, pemberian BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan fungsi reproduksi, perlindungan pemutusan hubungan kerja (PHK), perlindungan K3 untuk pekerja.

B. HASIL

Perempuan biasanya mendapat peluang untuk pekerjaan front office (kantor depan), pelayan restaurant, dan keuangan. Mereka dipilih untuk kantor dengan tugas menjawab tamu dengan pertimbangan perempuan memiliki watak yang lebih halus dalam penyambutan. Meskipun jenis pekerjaan ini diutamakan buat perempuan, pihak hotel biasanya menaruh pesyaratan skill bahasa dan hospitaliti yang memadai, sesuatu yang biasanya diperoleh anak sekolah perhotelan. Dalam banyak hal, pekerjaan demikian juga jatuh kepada laki-laki. Untuk cheff, fenomena pariwisata menimbulkan banyak juru masak laki-laki, padahal peran itu adalah secara tradisional untuk perempuan. Hanya orang yang berpendidikan perhotelan yang dapat mengambil pekerjaan tersebut.

Meskipun prospek pekerja perempuan cukup baik dilihat dari pertumbuhan angkatan kerja perempuan lebih cepat dari angkatan kerja laki-laki, namun tuntutan persamaan hak atas perolehan gaji dengan laki-laki belum sepenuhnya berhasil. Hal ini, disebabkan oleh selain sumberdaya manusia pekerja perempuan masih rendah (jumlah pekerja perempuan buta huruf masih dua kali lipat dari pekerja laki-laki) juga disebabkan oleh tingkat absentisme dan pemutusan hubungan kerja di kalangan perempuan cukup tinggi. Misalnya untuk menikah, melahirkan dan memelihara anak. Akibatnya banyak pengusaha enggan menginvestasikan sumberdaya mereka untuk memberikan latihan kepada pekerja perempuan.

Kaum perempuan mengalami diskriminasi tidak saja di sektor domestik, di sektor publikpun kaum perempuan mengalami hal yang sama. Tidak ada

masyarakat industri yang perempuannya secara ekonomis setara dengan laki-laki, karena era industri mempunyai wajah yang bias jender dan seksis. Sistem ekonomi industri kapitalistik yang mengutamakan pertumbuhan dan mendorong konsumsi justru menimbulkan diskriminasi terhadap perempuan. Diskriminasi dibidang ekonomi dapat dilihat dari kesenjangan upah yang diterima perempuan dibanding laki-laki. Kesenjangan ini bisa dilihat pada setiap kategori seperti tingkat pendidikan, jam kerja dan lapangan usaha. Semakin rendah tingkat pendidikan perempuan maka semakin besar kesenjangan upah yang diterima terhadap laki-laki.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa wanita Indonesia sudah mencapai kemajuan yang nyata dalam pendidikan, kesempatan kerja dan keterlibatan dalam berbagai aspek kehidupan lainnya. Namun, apabila diamati lebih mendalam akan ditemui kenyataan bahwa kesempatan yang diperoleh wanita masih tertinggal dibanding kaum pria.

a. Fungsi dan Peran Karyawan Perempuan Pada Hotel Berbintang Di Sulawesi Selatan

Design pengembangan karir mereka juga tidak dibeda-bedakan antara pria dan wanita. Semua program dibagi rata tidak melihat faktor gender. Ketika ia mampu dan mau ya mereka bisa menjalani program tersebut tidak harus melihat pria atau wanita dulu. Masalah kesetaraan gender di dunia perhotelan pun hampir tidak ditemukan. Di dalam pembuatan program-program pengembangan karirpun, masalah tidak muncul karena ia pria atau wanita melainkan individu itu sendiri.

Ketika ada karyawan yang tidak berkompeten, banyak mengeluh itu hanya akan membawa ke arah penurunan kinerja.

Walaupun permasalahan seperti stereotype wanita yang bekerja di perhotelan itu negatif sudah diminimalisir tetapi tetap saja stereotype itu tidak hilang. Mungkin dengan perubahan zaman era modern dibandingkan dengan zaman dulu memang berkurang tapi anggapan itu masih tetap ada sampai sekarang. *Work Family Conflict* adalah pemicu terbesar pada gagalnya wanita ini masuk ke *level top manager*, mereka belum bisa berkorban untuk memntingkan karir diatas keluarga mereka. Karena sikap wanita yang terkesan lembut dan penuh perasaan ini lah yang membuat mereka selalu menggunakan hati dan perasaan ketika mengambil keputusan. Peran seorang istri dan ibu di dalam keluarga sangat terlihat pada diri mereka masing-masing. Ketika salah satu contoh eksekutif wanita yang memilih untuk hidup sendiri tanpa seorang suami pun tetap masih berada di *level middle manager*. Hal ini membuktikan bahwa beliau adalah salah satu korban perjalanan karir.

Pembentukan karakter kepribadian yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar juga akan sangat memberikan pengaruh, misalnya saja orang-orang ini terlihat memiliki pembawaannya yang tegas, keras dan disiplin itu semua dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang dikelilingi oleh banyak kaum pria.

Kaum wanita diharapkan dapat meningkatkan derajat kaum wanita itu sendiri, sehingga wanita dianggap tidak hanya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga saja tetapi wanita juga bisa tampil dimasyarakat luas. Maka pemahaman wanita harus diubah sehingga bisa untuk memikirkan nasib kaum

mereka, dan tidak hanya memikirkan pekerjaan selesai tanpa berbenturan saja.

Menurut penuturan beberap informan fungsi dan peran wanita di hotel untuk saat ini telah banyak. Bergantung dari *personality* seorang perempuan dalam mengembangkan karirnya sendiri.

bekerja dihotel, terlebih jika memegang sebuah posisi puncak, mau tidak mau suka tidak suka ya harus rela kehilangan waktu dengan keluarga dan masyarakat. Itu konsekuensi, karena memang tuntutan pekerjaan juga lebih banyak yang harus dikerjakan. Umumnya jika perempuan menjabat, ya biasanya ada yang dikorbankan, misalnya saja peran sebagai ibu rumah tangga jadi digantikan oleh saudara atau memang mereka tidak tinggal di kampungnya, tapi merantau sehingga ya tidak terbebani dengan peran sebagai ibu rumah tangga (wawancara: Ida Bustami, 27 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa ketika seorang perempuan memilih untuk bekerja maka terdapat konsekuensi yang harus dijalani, utamanya kehilangan waktu dengan keluarga bahkan beberapa diantaranya harus merantau dan meninggalkan keluarga.

Jenjang Karir di industri perhotelan adalah salah satu pemicu semangat kerja bagi karyawan. Jenjang karir ditentukan oleh sikap kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Menurut penuturan salah seorang informan;

semua sama saja mbak, di hotel saya jika ada posisi kosong kesempatan tersebut diutamakan dulu dari orang dalam kalau tidak ada baru dicari dari orang luar hotel. Saya dulu awalnya kerja juga dari bagian food & beverage servis atau waiters, lalu diinfo kalau sekretaris dapur kosong, mau tidak ya akhirnya saya coba. Beberapa tahun kemudian ada lowongan bagian akuntansi, meskipun saya tidak bisa komputer tapi diterima malah dikursuskan komputer dan kursus pelaporan akuntansi sama hotel (wawancara: Ida Bustami, 27 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa jenjang karir disemua hotel gampir sama. Jika terdapat posisi yang kosong maka akan segera diisi oleha bekerja

pada bidang karyawan yang dianggap memiliki kompetensi untuk jabatan tersebut. Menurut ida bustami awalnya ia bekerja pada food and beverage service selama masa kerjanya dia hotel ia telah mengalami beberapa kali kenaikan jenjang karir.

kalau pekerjaan itu mau dibuat gampang ya bisa saja, tapi saya memilih untuk melakukannya diatas standar yang ditetapkan hotel. Mungkin saya terlalu perfeksionis sehingga untuk beberapa pekerjaan membutuhkan waktu yang agak lama menyelesaikannya dibanding orang lain, namun ketika tamu datang dan merasa puas dengan layanan kami disitu, saya merasa bahwa semuanya worthed (wawancara: Ida Bustami, 27 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa seorang karyawan hotel selalu bertindak perfeksionis sehingga pelayanan yang diberikan kepada tamu maksimal.

Adapun peran karyawan perempuan pada hotel berbintang disulawesi selatan umumnya menempati posisi front office dan public relation.

1) Front Office

Front Office Department merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam oprasional hotel. yang menjual kamar, departemen ini juga memberikan kesan pertama mengenai hotel tersebut kepada tamu karena berada di wilayah depan hotel.

Pada *Front Office* Department terdapat beberapa sub bagian yang juga memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing di antaranya Penerimaan, Reservasi, Operator Telepon, Kasir, *Bellboy* dan *Guest Relation Officer* (GRO). Semua sub bagian yang ada di Front Office memiliki tugas yang

sangat penting. Salah satu seksi tamu yang ada di Kantor Depan yang memberikan informasi yang dibutuhkan oleh tamu yang dibutuhkan oleh tamu yaitu Resepsionis, Resepsionis juga dalam kesalahan keluhan. Setiap hotel tentu memerlukan seorang Resepsi demi kelancaran operasional serta penanganan segala keluhan maupun penyampaian informasi kepada tamu.

Front Office mencerminkan kualitas bagi tamu saat pertama kali memasuki suatu hotel, kemampuan, ketepatan, kesiapan, ketepatan dan kemampuan karyawan didalam menjalankan fungsi serta tanggung jawabnya sangat penting dalam memberikan kesan yang positif bagi pelanggan.

Front office merupakan department yang memegang peranan penting dalam kegiatan perhotelan. Karena di *front office* lah awal kegiatan di hotel berlangsung, mulai dari *check in*, pusat informasi, *check out* dan lain sebagainya. Untuk itu penampilan karyawan *front office* perlu diperhatikan. Oleh karena itu, manajemen hotel lebih memilih karyawan perempuan daripada karyawan laki-laki untuk mengisi posisi karyawan *front office* (Wawancara: Supervisor Front Office Department Hotel Santika, 14 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa Front office merupakan salah satu departemen yang memegang peranan penting dalam memberikan citra kepada pelanggan. Pada divisi ini penampilan menjadi hal yang mutlak, pihak manajemen hotel lebih banyak menempatkan perempuan pada posisi ini karena dianggap lebih menarik dan telaten menghadapi tamu

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya pada *front office department*, Hotel Santika Makassar sudah memberikan motivasi kepada karyawan baik secara finansial maupun non-finansial. Motivasi finansial biasanya diberikan hotel kepada karyawan yang memiliki integritas dan loyalitas tinggi kepada hotel. Hal ini diberikan dalam bentuk Bonus yang biasanya diberikan bersamaan dengan pemberian gaji, atau jika hotel

mengadakan *event-event* penting. Sementara itu, motivasi finansial diberikan dalam bentuk memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan bersangkutan, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut bisa lebih baik dan Penghargaan (Wawancara: *Supervisor Front Office Department* Hotel Santika, 14 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen hotel dalam rangka memotivasi Karyawan khususnya yang bekerja pada departemen front office. Hotel memberikan dukungan baik secara financial maupun non financial. Dukungan financial berupa bonus, tunjangan bersamaan dengan pemebrian gaji bagi karyawan berprestasi. Selain itu dalam untuk pengembangan sumber daya manusia, karyawan berprestasi diikutkan dalam pelatihan dan pendidikan.

Pembagian shift Front Office Departement yaitu Morning shift pukul 7 (tujuh) pagi sampai dengan 3 (tiga) sore, Evening Shift pukul 3(tiga) sore sampai dengan 11(sebelas) malam, dan Night shift 11(sebelas) malam sampai dengan pukul 7 (tujuh) pagi. Dalam sehari front office bekerja 8 jam sudah termasuk 1 jam istirahat didalamnya kalau Front Desk Agent kerjanya 5 hari 1 hari libur sedangkan, Guest Relation Officer berlaku 6 hari kerja 1 hari libur, dan mendapat extra off 1 hari dalam 1 bulan (wawancara: Lala, 18 Agustus 2020).

Dari hasil wawancara diatas penjadwalan *shift* kerja dibagian *Front Office Departement* yaitu dibagi 3 (tiga) shift yaitu *Morning Shift* dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 15.00, *Evening Shift* dari pukul 15.00 sampai dengan 23.00 dan *Night Shift* pukul 23.00 sampai dengan 07.00 pagi. Dalam melakukan tugas sebagai *staff front office* tentu telah diberlakukan waktu kerja sesuai dengan tugasnya yaitu *staff Front Desk Agent* memiliki waktu kerja 5 hari kerja dan 1 hari libur sedangkan *staff Guest Relation*

Officer memiliki waktu kerja 6 hari kerja dan 1 hari libur dan memiliki extra off 1 hari dalam 1 bulan.

Dalam penentuan shift kerja tersebut yang dilaksanakan oleh *front office* telah sesuai dengan peraturan hotel Luminor Hotel yang telah ditetapkan sebagai berikut mengenai jam kerja yang berlaku dibagian operasional. Jadwal tersebut dapat berubah tergantung kebutuhan operasional Hotel dan sesuai karakteristik tanggung jawab dari jabatan manajemen tertentu.

Dari peraturan hotel tersebut bisa diartikan pemberlakuan jam kerja operasional dibagian *front office* telah sesuai dengan peraturan hotel yang telah dibuat. Bilamana terjadi perubahan, semuanya atas dasar kebutuhan operasional hotel dan sesuai karakteristik tanggung jawab dari setiap jabatan didalam satu departemen. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam pelaksanaanya sesuai dengan keputusan atasan masing-masing departemen yang bersangkutan.

Standar pelayanan front office hotel itu yang pertama kedisiplinan, performance, keramah-tamahan. Disiplin dalam artian berkerja sesuai aturan dari atasan, performance itu maksudnya memiliki kemampuan dalam menangani tamu baik ketika reservasi hingga menangani keluhan pelanggan, dan keramah-tamahan ya selalu menampilkan wajah yang bersahabat dan selalu senyum kepada tamu agar tamu merasa dihargai di hotel ini (wawancara: Aryahya, 18 Agustus 2020)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan jika hotel telah memberikan standar pelayanan yang baik terhadap pelanggan dengan tujuan agar pelanggan merasa dihargai. Pelanggan yang merasa dihargai menjadi

kunci loyalitas pelanggan.

2) *Public Relationship*

Public relations adalah upaya terencana guna mempengaruhi opini publik melalui karakter yang baik dan kinerja yang bertanggung jawab, yang didasarkan pada komunikasi dua arah yang memuaskan kedua belah pihak.

Fungsi *public relations* sebagai fungsi manajemen. Pelaksanaan pekerjaan *public relations* akan menggunakan konsep-konsep manajemen untuk mempermudah pelaksanaan tugas-tugasnya. *Public relations* merupakan titik terpenting dalam sebuah hotel dalam melakukan serta berperan sebagai jembatan hotel terhadap dunia luar maupun sebaliknya yaitu komunikasi internal dan eksternal.

Menurut penuturan informan

karena kalau aku liat, dalam hal pekerjaan lebih cocok untuk perempuan, karena perempuan lebih gampang mengeluarkan ide dan bahasa dibanding dengan laki-laki. Kalau aku bilang PR itu bukan kerjaan laki-laki bgt. Karena cowok itu pengen punya tantangan supaya kelihatan macho. Kalau ternyata ada PR yang cowok, itu pun biasanya itu pasti agak-agak melambai pekerjaan PR itu selalu berhubungan dengan media, tidak terlalu banyak permasalahan, walaupun ada jarang sekali. Sedangkan laki-laki kebanyakan suka pekerjaan yang lebih berat dan mengasah otak dan tenaga tiap harinya (wawancara: Riri, 26 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa posisi public relation lebih banyak diisi oleh karyawan perempuan pada hotel berbintang di Sulawesi selatan. Hal ini sangat dimungkinkan sebab perempuan memiliki lebih banyak ide dan gagasan . perempuan dianggap lebih mudah berkomunikasi dengan pelanggan.

karena untuk hotel sendiri memang perempuan itu lebih banyak di hire sama hotel, karena memang lebih cocok untuk pekerjaan seperti ini. soalnya perempuan itu kan luwes ya, nggak kaku kayak cowok, jadi tamu lebih enak kalo ketemu sama perempuan (wawancara: Claudia, 26 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa posisi *public relation* banyak diisi oleh perempuan hal ini dikarenakan sifat perempuan yang lebih ramah., Sehingga tamu lebih merasa nyaman untuk dilayani.

Peran fasilitator komunikasi dikaitkan dengan konsep feminisme adalah salah satu tipe karakteristik komunikasi feminine yaitu mengakomodasi informasi terhadap pihak manajemen hotel. selain itu juga berkaitan dengan salah satu nilai perempuan yang dimiliki oleh praktisi PR yaitu relationship (menjalin hubungan dengan orang lain), dengan menghadiri acara dan pertemuan-pertemuan diluar hotel tempat mereka bekerja adalah salah satu cara untuk membina relationship dengan orang lain.

Indikator-indikator profesionalisme yang dimiliki oleh praktisi PR erat kaitannya dengan konsep feminisme, hal tersebut terlihat dalam indikator nilai professional yang mereka miliki yaitu, berkorban demi kepentingan publik yaitu dengan meninggalkan keluarga atau peran sebagai ibu dan istri. Sedangkan untuk indikator norma professional bagi praktisi (etika) yaitu cara berbicara atau intonasi dan bahasa yang sopan. Selanjutnya untuk indikator bangunan pengetahuan dan tradisi intelektual yaitu, latar belakang pendidikan yang feminin dan tradisi intelektual yang bersifat feminin. Dan dalam keterampilan teknis para praktisi membutuhkan bantuan orang lain untuk pengerjaan design graphis (membutuhkan bantuan orang lain).

b. Pertimbangan Pihak Manajemen Hotel Berbintang Dalam Perekrutan Karyawan Perempuan di Hotel

Hotel memang jarang sekali mengangkat karyawan tetap, hal ini dikarenakan sistem kontrak juga dianggap lebih fleksibel. Hotel biasanya akan mengangkat karyawan pada level kontrak pada level karyawan tetap, ketika hotel memiliki kebutuhan dan kemampuan untuk melakukan pengangkatan karyawan pada level jabatan tersebut. Ketika hotel belum mampu, biasanya hotel akan memperpanjang kontrak karyawan sesuai dengan kebutuhan hotel. Namun apabila hotel sudah tidak mampu lagi khususnya dari segi anggaran hotel, maka sebelum kontrak berakhir hotel akan memberitahukan kepada karyawan mengenai pemberhentian untuk bekerjasama, namun tidak menutup kemungkinan untuk nantinya dapat bekerja lagi sesuai dengan kebutuhan hotel.

Menurut penuturan beberapa informan;

Kalau poin yang dicari tidak ada baru kita adakan perekrutan, itu pun sistemnya kontrak. Tidak ada untuk yang istilahnya pegawai tetap, itu tidak ada. Untuk sepanjang ini, tahun-tahun kemaren itu kita punya kontrak terus.” (wawancara: Iskandar, 22 Juli 2020)

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa pola perekrutan pegawai dilakukan ketika terdapat posisi kosong dihotel. Status pegawai yang diterima bukan sebagai karyawan tetap melainkan karyawan kontrak

Nah itu nanti dilihat dulu kondisinya, tergantung kemampuan hotel kalau memang mampu diangkat, tapi kalau engga ya suruh berhenti dulu nanti dikontrak lagi (wawancara: Iskandar, 22 Juli 2020)

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa perekrutan pegawai dilakukan bergantung pada kebutuhan hotel. Terkadang dilakukan pemutusan kontrak ketika

hotel mengalami masalah namun ketika kondisi keuangan hotel mulai membaik karyawan akan dipekerjakaan lagi. Jadi pemutusan kontraknya hanya dilakukan untuk sementara

Itu pun sistem kontrak dulu jadi ga langsung pegawai tetap, kontrak dulu, satu tahun. Nanti kalau udah ga kuat bayar ya, selesai. Tapi kalo masih kuat bayar ya terus. 2 tahun harus pegawai tetapkan, ada di disnaker kan.” (Wawancara: Sadyo, 22 Juli 2020)

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa terdapat proses yang harus dilewati oleh pegawai ketika ingin menjadi pegawai tetap. Untuk kontrak dilkaukan salaam setahun, jika dianggap kinerjanya baik maka kontrak akan dilanjutkan namun jika kinerjanya buruk maka akan dilakukan pemutusan kontrak. Perpanjang kontrak dilakukan ketika perusahaan mampu untuk menggaji karyawannya.

Karyawan kontrak itu kan kerjanya waktu tertentu ya mba. Di tanda tangan surat kerja samanya 1 tahun 2 tahun nanti habis kontraknya, ya kalo memang dibutuhkan lagi, biasanya 1 bulan sebelum kontrak habis ya diperpanjang. Tapi kalo tidak dibutuhkan lagi, 1 bulan sebelum kontrak habis dikasih kayak surat pemberitahuan bahwa itu sudah berhenti bekerjasama dengan pihak ini.” (wahyuni, 22 Juli 2020)

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa kontrak kerja dilakukan sekitar 1 hingga 2 tahun. Perpanjangan kontrak akan dilakukan oleh pihak hotel sebulan sebelum kontrak habis jika kinerja karyawan baik dan mampu mencapai target. Namun jika kontrak kerja tidak diperpanjangan maka karyawan akan menerima surat pemberhentian kerjasama dari hotel.

Untuk menjadi karyawan tetap, karyawan paling sedikit harus melakukan dua kali kontrak. awalnya satu kali kontrak memiliki jangka waktu selama satu tahun. Namun adanya pergantian manajemen menyebabkan beberapa kebijakan ikut berubah. Salah satunya yaitu perjanjian kontrak yang tadinya satu kali kontrak

memiliki jangka waktu satu tahun, pada kenyataannya saat ini memiliki jangka waktu dua tahun. Setelah dua kali kontrak, maka hotel akan memberikan keputusan selanjutnya untuk mengangkatnya menjadi karyawan tetap atau diperpanjang lagi kontraknya selama satu atau dua tahun. Akan tetapi hal ini juga diantisipasi oleh hotel, karena persoalan kontrak juga diawasi oleh dinas tenaga kerja.

Di dalam peraturan dijelaskan bahwa ketika karyawan sudah melaksanakan dua kali kontrak dan tidak diangkat menjadi karyawan tetap, maka hotel bisa dilaporkan kepada dinas tenaga kerja. Untuk mengantisipasi hal ini, biasanya setelah dua kali kontrak hotel akan memberhentikan karyawan untuk sementara waktu untuk memberikan jeda selama beberapa bulan, dan meminta karyawan tersebut untuk mendaftar lagi. Hal ini dilakukan oleh hotel dengan tujuan agar hotel tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh dinas tenaga kerja, akan tetapi hotel juga tidak mengalami kerugian karena harus mengangkat pegawai tetap sedangkan hotel sendiri belum memiliki kebutuhan tenaga kerja pada posisi tersebut.

Misal sudah 2 tahun dikontrak ga di angkat jadi tetap. Itu bisa dilaporkan ke disnaker. Tapi biasanya kita jeli, jadi setelah 2 tahun kita cut, bulan depan daftar lagi ya mas, gitu. Untuk menghindari disnaker dan outsourcing gitu ya kan.” (Wawancara: Iskandar, 22 Juli 2020)

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa kontrak hanya dilakukan selama 2 tahun jadi untuk menghindari pemutusan kontrak sebelum kontrak habis karyawan mengajukan pengunduran diri dan sebulan kemudian kembali melamar kerja ditempat yang sama untuk menghindari sanksi dari dinas tenaga kerja dan outsourcing

Sesuai peraturan itu 2 kali kontrak terus ada keputusan selanjutnya, maksudnya ini mau ditetapin atau engga. Tapi disini engga sih mas hehehe... ga tau juga. Soalnya pas waktu aku masuk sini itu,

manajemennya ganti. Jadi beda jauh gitu.” (wawancara: wahyuni, 22 Juli 2020)

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa tidak ada kejelasan mengenai kelanjutan karir karyawan hotel setelah kontrak selesai 2 tahun sebab manajemennya telah berganti

Kalau dulu itu pertahun kontraknya, jadi udah setahun abis itu perpanjang lagi perpanjang lagi. Tapi ga tau kalo pas angkatan saya itu, aku langsung kontrak 2 tahun ga tau hehe.. jadi kontrak pertama langsung 2 tahun. Terus perpanjangan 1 tahun.” (wawancara: wahyuni, 22 Juli 2020)

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa pada awal perekrutan karyawan dilakukan kontrak kerja selama setahun. Setelah itu dilakukan kontrak kerja selama 2 tahun. Lalu langsung diperpanjang 1 tahun. Perpanjang kontrak ini tidak berlaku sama disemua hotel di Sulawesi selatan bergantung pada manajemen hotelnya

Kalau keluar, selama dia sudah, kita kontrak ee.. dua tahun. Kalau keluar setelah itu ya silahkan. Tapi kalau sebelum itu ya ada penalti kita kan sudah menyekolahkan, jadi disuruh mengembalikan, gitu.” (Wawancara: Iskandar, 22 Juli 2020)

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa setiap karyawan hotel melakukan kontrak kerja selama 2 tahun. Jika karyawan hotel melanggar perjanjian kontrak maka akan dikenakan penalty atau denda sesuai dengan yang tertulis di kontrak kerja.

Ketika hotel memang memiliki kebutuhan tenaga kerja, karena banyak posisi atas yang pensiun dan membutuhkan karyawan pengganti untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut, maka hotel akan mengangkat karyawan kontrak tersebut menjadi karyawan tetap. Akan tetapi memang jenjang karir di Hotel memiliki

pertimbangan kompetensi dan attitude menjadi faktor penting dalam ola perekrutan ini.

Kalo proses seleksinya itu kurang tau mba, itu kan dari manajemen ya. Itu lebih taunya manajer keatas mba. Kalo yang lebih tau kinerjanya itu mungkin supervisor. Soalnya setiap saat pantau terus, kalo chief keatas itu kan jarang, itu ketemu nya mungkin ya ketemu doang. Kalo supervisorkan kerja bareng. Ya mungkin supervisornya memberi usulan ke manajer nanti manajernya itu menyeleksi lagi, tapi ya manajer ga kasih ujian, manajer liat kinerja saja dan ngamatin jugaa. Nanti kalo manajer memang mengizinkan, nanti akan diusulkan lagi ke manajemen. Kalo di saya itu kan ada RBM jadi Restorant Bar Manager. Itu nanti dari supervisor atau Chief nya mengajukan seseorang ke RBM, terus nanti dari RBM diseleksinya gini, kalau lulus akan diusulkan ke FBM. Jadi si FBM maksudnya jajaran manajer akan menerima usulan dari bawahannya, ga langsung nunjuk. Karena lebih tau yang terjun langsung di lapangan. Takutnya nantikan ga sesuai harapan. Misal mba nya manajer saya, terus saya baik di depan mbanya, tapi kan saya ga tau gimana kinerja mba nya. Cuman mbanya tau cuma sekasat mata mba nya aja. Jadi itu untuk efisiensi FBM juga, terus masa kita udah ngebayar orang, masa kita ngelatih orang lagi. Masih banyak orang yang terkompeten dibidangnya. Kalo dari kontrak ke tetap itu udah beda lagi, udah dari manajer ke pusat, soalnya sekarang sistemnya jadi satu ke pusat mba (Wawancara, Wahyuni 22 Juli 2020).

Proses perekrutan tetap melalui prosedur terstruktur, yakni menyelesaikan administrasi setelah melaksanakan OJT maupun magang, administrasi ini seperti membuat surat lamaran pekerjaan yang ditujukan pada Perusahaan yang dituju, CV, foto, sertifikat pendukung, dan persyaratan lainnya sesuai dengan aturan hotel. Peserta tidak semata-mata langsung diterima oleh hotel, meskipun selama magang atau OJT kinerjanya dianggap baik oleh hotel, mereka tetap harus mengikuti syarat serta tahapan sesuai dengan prosedur perekrutan.

Untuk perekrutan secara eksternal yang diekspos keluar, juga memiliki standar dan persyaratan yang harus dipenuhi, khususnya persyaratan administrasi, dan juga beberapa ketentuan lainnya, seperti latar belakang pendidikan yang sesuai

proses yang cukup lama, karena hotel sangat berhati-hati untuk mengangkat karyawannya. Karyawan tetap bertahan di dalam hotel karena merasa nyaman dan juga ingin menduduki posisi karyawan tetap untuk mendapatkan berbagai fasilitas dan jaminan, khususnya dana pensiun. *Turnover* didalam hotel sangat rendah, salah satu faktor penyebabnya juga dikarenakan adanya peraturan yang hotel yang cukup ketat, yang mengatur prosedur keluar masuk karyawan. Misalnya saja karyawan yang belum selesai menjalankan kontraknya selama dua tahun, maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan kesepakatan sebelumnya, dan masih banyak lagi peraturan mengenai tenaga kerja di Hotel.

Meskipun dalam pelaksanaan perekrutannya sesuai dengan pemetaan yang telah direncanakan sebelumnya, namun pada kenyataannya ada beberapa praktek rekrutmen di hotel yang menyimpang dari prosedur perekrutan. Menurut penuturan informan mengenai proses perekrutan;

Eeh.. kalo rekrutmen, sesuai pengalaman aja ya mba, kalo menurut saya sih disini itu lebih mementingkan yang apa, eh.. kaya alumni. Jadi yang pernah OJT atau disini magang disini, itu lebih diprioritaskan. Misal gini, ada orang baru yang daftar misal si A daftar terus si B daftar juga, itu si B itu pernah magang atau OJT disini, itu lebih diprioritaskan karena udah pasti tau kan kinerjanya si anak itu gimana gimana. Kalo yang si A kan bener-bener kita kenalnya dari awal, dari nol jadi, ya tapi ya eeh.. apa kebelakangnya juga dipertimbangkan itu dari attitud nya, terus dari kemampuannya terus kompetensinya, itu juga dipertimbangkan (Wawancara, Wahyuni 22 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa pola rekrutmen dilakukan bukan berdasarkan pengalaman tapi lebih kepada ikatan emosional. Biasanya hotel lebih memprioritaskan untuk menerima karyawan hotel yang sebelumnya pernah magang dihotel tersebut sebab telah mengetahui pola kerja dari karyawan tersebut, selain itu

dengan posisi jabatan yang dibutuhkan, pengalaman di bidang yang dibutuhkan oleh hotel, kesehatan, sikap yang baik, tinggi badan, penampilan, dan persyaratan lainnya. Kebutuhan perekrutan di hotel direncanakan sebagai bentuk antisipasi terhadap hal-hal diluar jangkauan hotel, misalnya ketika ada karyawan yang mengundurkan diri dari hotel sebelum masa pensiun. Dalam kondisi seperti ini, maka hotel harus memiliki sumber daya manusia untuk menggantikan posisi yang kosong tersebut.

Adanya kebutuhan perekrutan ini berdasarkan kebutuhan hotel. HRD hotel merencanakan perekrutan sesuai dengan kondisi hotel. Perencanaan kebutuhan tidak dilakukan untuk semua posisi jabatan, hanya jabatan atau posisi-posisi tertentu saja yang memang membutuhkan tenaga kerja yang akan direncanakan untuk melakukan perekrutan. Sehingga untuk perekrutannya, tidak dilakukan secara menyeluruh, untuk seluruh bagian, hanya dilakukan sesuai dengan pemetaan, terhadap posisi-posisi yang akan kosong dan dibutuhkan tenaga kerja, sehingga hotel harus melakukan perekrutan sesuai dengan kebutuhan. Terkait dengan kebutuhan perekrutan, masing-masing posisi juga memiliki spesifikasi dan kebutuhan yang berbeda, misalnya standar pendidikan, dan jurusan-jurusan tertentu yang dibutuhkan hotel sesuai posisi dan bidang yang bersangkutan.

Untuk peraturan atau Standar Operasional Prosedur atau SOP mengenai kebutuhan rekrutmen di karyawan hotel, sudah ditetapkan oleh direksi tetap meringkas dari kebutuhan dari masing-masing departemen. yang ada dalam hotel, sesuai dengan kebutuhan departemen tersebut. Dalam perencanaan kebutuhan perekrutannya, hotel

mengajukan rancangan kebutuhan pengangkatan karyawan. Kebutuhan ini umumnya berkaitan dengan jumlah karyawan yang akan pensiun, sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing unit atau departemennya, maka dilaporkan apakah dibutuhkan jumlah tenaga kerja sesuai dengan jumlah karyawan yang akan pensiun, atau bahkan lebih. Rancangan ini juga merupakan kebutuhan masing-masing departemen dan berdasarkan mapping kebutuhan SDM. Setelah diajukan, rancangan ini dihitung dan dipertimbangkan secara matang terlebih dahulu, apakah hotel benarbenar memiliki kebutuhan perekrutan atau tidak, baru kemudian dapat merancang proses perekrutannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Hepri mengenai metode dan proses pelaksanaan rekrutmen, diketahui bahwa pihak Hotel di Makassar hanya menerapkan satu metode saja yaitu metode terbuka karena metode ini dirasa lebih efektif dan lebih bervariasi hasilnya. Pemasangan iklan diseputar wilayah Makassar saja adalah cara yang dipakai pihak Hotel untuk menyebarkan bahwa ada lowongan, hal ini dilakukan karena terkait biaya yang dinilai lebih efisiensi.

Sumber perekrutan yang digunakan oleh Hotel di Makassar adalah sumber internal dan eksternal, kedua sumber tersebut digunakan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada. Hotel di Makassar lebih sering menerapkan sumber eksternal, dimana lebih menekankan kualifikasi berdasarkan kemampuan yang dimiliki calon karyawan dan juga pendidikan yang dimilikinya untuk mengisi kekosongan karyawan biasa tidak untuk mengisi kekosongan jabatan yang lebih

tinggi. Sumber eksternal yang diterapkan adalah merekrut calon pelamar yang lulusan atau berasal dari sekolah menengah kejuruan (SMK) karena dinilai lebih mudah menentukan spesialisasinya.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa Hotel di Makassar dan Parepare menerapkan ketiga proses tersebut meskipun dalam *selection process* hanya wawancara psikologi yang diterapkan dan dalam *user process* wawancara oleh manajer dan orientasi karyawan baru yang diterapkan. Setelah proses wawancara akan diketahui calon pelamar itu layak atau tidak layak untuk diterima, tahapan berikutnya akan dilakukan training atau masa percobaan selama tiga bulan.

Bapak Hepri juga mengatakan bahwa selama proses pelaksanaan rekrutmen pada Hotel di Makassar dan Parepare tidak ada hambatan yang dirasa, karena memang pihak Hotel di Makassar dan Parepare memiliki kriteria yang jelas yaitu lebih memprioritaskan lulusan SMK dan Politeknik Pariwisata sehingga itu lebih mempermudah pelaksanaan proses rekrutmen.

Perubahan sosial yang dirasakan lain adalah peran perempuan yang mengalami perubahan peningkatan peran publik menjadi pekerja industri. Perempuan yang diposisikan memiliki peran domestik dalam pandangan budaya patriarki mengalami perubahan peran dalam peran publiknya dan menghasilkan atau bersifat produktif. Perempuan terserap dalam industri perhotelan. Sesuai hasil wawancara yang pada anggota PHRI Sulawesi Selatan menyatakan hal sebagai berikut

“Industri telah mengubah tatanan masyarakat Kota Makassar dimana

posisi kaum laki-laki tidak banyak diuntungkan dibandingkan kaum perempuan. Kaum perempuan terserap dalam industri dan memiliki posisi yang berubah dengan menguasai aset ekonomi dalam keluarga. Keberadaan perempuan yang menggantikan kebiasaan dimana laki-laki adalah pencari nafkah. Perempuan yang bekerja dalam situasi yang dominan di tingkat domestik (wawancara: Delvi, 28 Juli 2020).

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa saat ini industry telah mengubah tatanan sosial yang ada dimasyarakat, khususnya masyarakat kota Makassar. Kaum perempuan kini lebih banyak terserap dalam industry dan menguasai aset ekonomi, keterlibatan perempuan dalam ekonomi mengubah posisi laki-laki yang awalnya pencari nafkah. Perempuan tidak lagi bermain pada ranah domestik, mereka mulai merambah ke dunia publik dengan ikut membangun perekonomian keluarga.

Selanjutnya diskriminasi ini akan berlanjut dalam penempatan posisi pegawai atau promosi. Banyak ditemukan peluang jabatan strategis yang terdapat di pasar kerja cenderung diperuntukkan bagi pekerja laki-laki. Jabatan bagi pekerja perempuan biasanya tersegmentasi pada jenis-jenis jabatan yang berkaitan dengan administrasi, keuangan dan hubungan masyarakat. Sedangkan jabatan yang berkarakter teknis dan operasional selalu diperuntukkan bagi pekerja laki-laki. Pekerja perempuan selalu diposisikan pada jenis-jenis jabatan yang tidak memberikan keputusan final Disnaker melakukan upaya untuk melindungi karyawan agar hak-hak karyawan tersebut dengan melakukan pengawasan secara secara rutin kesetiap hotel yang ada di Kota Makassar, Disnaker Mengharapkan kepada karyawan supaya mengadukan kepada Disnaker apabila ada hak-haknya yang tidak terpenuhi, dan Disnaker juga mengharapkan kepada para pengusaha untuk dapat memenuhi hak-hak para karyawannya.

Apabila pada saat Disnaker melakukan pengawasan di hotel dan mengetahui pengusaha hotel tersebut tidak memenuhi hak karyawannya, maka Disnaker akan memberikan sanksi terhadap pengusaha hotel tersebut, dengan memberikan sanksi berupa teguran maupun sanksi administrasi yang dapat menutup tempat usaha yang dimiliki pengusaha hotel tersebut sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut penuturan salah seorang informan

Karyawan perempuan yang bekerja di sector industri tidak dipenuhi hak-haknya, mereka akan melapor ke ketua serikat karyawan untuk mendampingi membantu menyelesaikan perselisihannya dan dilakukan secara kekeluargaan dengan pihak hotel yaitu disebut dengan bipatrit. Sementara antara pihak serikat karyawan dengan hotel merundingkan perselisihan yang terjadi pada karyawan jika mendapatkan persetujuan antara mereka atau 2 (dua) belah pihak berarti telah terjadi PB (perjanjian bersama). Tetapi jika masalah tidak ada titik terang atau tidak selesai maka akan dirundingkan antara serikat karyawan dan pengusaha salah satu pihak bisa melapor ke pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibidang PPHI (penyelesaian peselisihan hubungan industrial) dengan mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang harus dilampiri surat risalah bipatrit (wawancara : Staf Disnaker Kota Makassar)

hak karyawan tersebut dengan melakukan pengawasan secara secara rutin kesetiap hotel yang ada di Kota Makassar, Disnaker Mengharapkan kepada karyawan supaya mengadukan kepada Disnaker apabila ada hak-haknya yang tidak terpenuhi, dan Disnaker juga mengharapkan kepada para pengusaha untuk dapat memenuhi hak-hak para karyawannya.

Apabila pada saat Disnaker melakukan pengawasan di hotel dan

mengetahui pengusaha hotel tersebut tidak memenuhi hak karyawannya, maka Disnaker akan memberikan sanksi terhadap pengusaha hotel tersebut, dengan memberikan sanksi berupa teguran maupun sanksi administrasi yang dapat menutup tempat usaha yang dimiliki pengusaha hotel tersebut sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut penuturan salah seorang informan

Karyawan perempuan yang bekerja di sector industri tidak dipenuhi hak-haknya, mereka akan melapor ke ketua serikat karyawan untuk mendampingi membantu menyelesaikan perselisihannya dan dilakukan secara kekeluargaan dengan pihak hotel yaitu disebut dengan bipatrit. Sementara antara pihak serikat karyawan dengan hotel merundingkan perselisihan yang terjadi pada karyawan jika mendapatkan persetujuan antara mereka atau 2 (dua) belah pihak berarti telah terjadi PB (perjanjian bersama). Tetapi jika masalah tidak ada titik terang atau tidak selesai maka akan dirundingkan antara serikat karyawan dan pengusaha salah satu pihak bisa melapor ke pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibidang PPHI (penyelesaian perselisihan hubungan industrial) dengan mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang harus dilampiri surat risalah bipatrit (wawancara : Staf Disnaker Kota Makassar)

Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa disnaker sebagai lembaga yang melindungi pekerja. Memiliki tugas dan wewenang untuk mengakomodir keluhan dan permasalahan yang dihadapi antara pekerja dan hotel. Selain itu disnaker juga sebagai mediator ketika terjadi masalah antara pekerja dan industri.

c. Pemenuhan hak-hak Karyawan Perempuan yang dilakukan oleh Manajemen Hotel di Sulawesi Selatan Terkait dengan Determinan Biologis

Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah.

Meskipun secara normative terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Masih terjadi ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan tersebut dapat diketahui dengan melihat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki

Perlindungan pekerja bagi dapat dilakukan dengan cara memenuhi tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pemenuhan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam UUKK hak-hak pekerja Indonesia termasuk pekerja perempuan mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif/minimal yang wajib diberikan oleh pengusaha/ majikan kepada pekerja/buruh. Sedangkan untuk hak-hak yang lain yang disebut dengan "kepentingan" seperti tunjangan-tunjangan, bonus, insentif dan lain-lain di luar hak-hak normatif Undang-undang ini mengamanatkan kepada pengusaha dan pekerja untuk bernegosiasi mencapai kesepakatan dan hal

tersebut diminta dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan hotel.

Ketentuan dalam Peraturan Kerja Bersama dan Peraturan hotel sifatnya mengikat, artinya salah satu pihak tidak boleh melanggar atau mengabaikan kesepakatan. Lebih lanjut, diwajibkan agar setiap terjadi perubahan atau salah satu pihak menginginkan adanya perubahan dalam kesepakatan harus ditempuh melalui perundingan dan prinsipnya nilai-nilai dalam kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan atau di bawah ketentuan Undang-undang. Kalau ada sesuatu yang sifat dan nilainya lebih baik dari ketentuan Undang-undang maka kesepakatan itulah yang dipakai.

a) Perlindungan Jam Kerja

Waktu kerja di hotel untuk divisi yang berhubungan langsung untuk melayani tamu (*front liner*) mengikuti jam kerja *shift* bukan *office hour* (*office hour* hanya untuk bagian yang tidak melayani tamu langsung seperti bagian keuangan atau *sales and marketing*). Adapun *shift* di hotel adalah sebagai berikut.

Shift pagi : pukul 06.00-pukul 15.00 atau pukul 07.00-15.00.

Shift siang : pukul 15.00-pukul 23.00 atau pukul 14.00-23.00.

Shift malam : pukul 23.00-pukul 07.00 atau pukul 22.00-07.00.

Untuk *shift* di bar *shift* sore dimulai pukul 17.00-01.00.

Ada hotel yang mempunyai hari kerja 6 hari dan hari libur 1 hari, tetapi ada hotel yang mempunyai 5 hari kerja dengan 2 hari libur. Dengan jadwal kerja yang tidak menentu, karena disesuaikan dengan jadwal, maka para karyawan wanita

terutama yang sudah menikah dan yang mempunyai anak, harus membagi waktu dan konsentrasinya mengurus rumah tangga, mengurus anak, dan bekerja. Karena saat mereka masuk *shift* siang, mereka akan sampai di rumah tengah malam dimana anak dan suami sudah tidur. Dan mereka yang mendapat jadwal *shift* pagi, juga harus mengatur waktu karena mereka harus berangkat dari rumah pagi-pagi dan memastikan apakah sarapan untuk keluarga sudah siap sebelum mereka berangkat.

salah satu tempat penelitian penulis yaitu hotel yang ada di Kota Makassar yang dapat dikatakan tempat tersebut sangat rawan terjadinya pencurian, pemerkosaan, bahkan perampokan serta kejadian-kejadian yang dapat saja terjadi.

Faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, dimasa pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara Republik Indonesia. Terkait dengan pemenuhan hak-hak tenaga kerja, fasilitas antar jemput di Hotel di Kota Makassar untuk tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari belum ada. Hal ini disebabkan karena teknis pembagian kerja malam yaitu antara pukul 19.00-07.00. sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat 3 mewajibkan pengusaha untuk memperkejakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00-05.00 menyediakan antar jemput.

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat yang pada nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang baik (sehingga dianuti) dan apa yang dikatakan buruk (sehingga dihindari). Terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum

kerja perempuan di Hotel di Kota Makassar, ditemukan fakta budaya kerja.

Makassar telah dikenal dengan sebutan yang biasa didengar oleh masyarakat yaitu begal, itu sangat mempengaruhi mental wanita dan menimbulkan rasa khawatir apabila bekerja pada malam hari apalagi karyawan yang masih acuh/tidak ingin tahu terhadap hak-haknya sendiri merupakan faktor penghambat yang berkembangnya sumber daya manusia.

b) Perlindungan Masa Haid

Haid yang disertai rasa sakit sehingga tidak dapat bekerja disebut dengan haid tidak normal. Haid yang tidak disertai rasa sakit disebut haid yang normal. Pada saat haid terutama pada wanita tidak normal seringkali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melaksanakan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10 % penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya. Oleh karena itulah pekerja wanita harus mendapatkan perlindungan dalam masa haid.

Problematika haid ini yang membedakan antara karyawan wanita dan pria. Dalam menjalankan tugas melayani tamu, fisik dan *mood* yang prima sangat diperlukan. Jika karyawan sedang dalam kondisi yang tidak prima, bisa jadi pelayanan yang diberikan ke tamu akan berpengaruh dan mungkin kurang maksimal.

Seperti yang sudah disebutkan, mungkin bagi banyak wanita, masa haid ini tidak mengganggu sama sekali dalam mereka menjalankan pekerjaan. Akan tetapi bagi sebagian wanita, hari pertama dan hari kedua haid adalah masa yang tidak nyaman dan mungkin membuat kondisi fisik tidak prima. Jadi menurut undang-undang, jika memang mengalami kondisi yang membuat fisik tidak bisa bekerja saat hari pertama dan

kedua haid, karyawan wanita berhak cuti.

Tentu hal ini harus dibicarakan dengan baik oleh karyawan dan atasannya. Karena dalam bagian *front liner*, jika kekurangan seorang karyawan secara mendadak, bisa memengaruhi operasional di divisi tersebut. Yang dikhawatirkan adalah hotel kekurangan karyawan pada hari itu sehingga tidak bisa melayani tamu secara maksimal.

Menurut ibu Nova selaku HRD di salah satu hotel di Parepare, penerapan perlindungan bagi karyawan perempuan untuk mendapatkan hak kesehatan reproduksi di hotel Kota Parepare ini sudah sangat melindungi para karyawan / buruh perempuannya, karena pada umumnya Setiap hotel itu sendiri sudah mempunyai PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang diatur tentang karyawan perempuan, seperti larangan PHK terhadap karyawan perempuan dengan alasan telah menikah, sedang hamil atau melahirkan, hak untuk mendapatkan waktu istirahat (cuti) hamil dan melahirkan, waktu istirahat (cuti) haid, yang di berikan oleh hotel karyawan perempuannya. Kemudian diberikannya kesempatan bagi ibu menyusui dengan disediakan lemari es untuk menyimpan ASI tersebut.

Beberapa tenaga kerja wanita yang bekerja malam hari pada masa haid tidak diperbolehkan libur dengan alasan tidak ada karyawan yang dapat menggantikan waktu kerja, maka dari itu walaupun pada masa haid harus tetap bekerja karena itu sudah ketentuan kerja.

Hal ini sangat merugikan karyawan karena wanita yang mengalami masa haid akan sangat sulit berinteraksi dengan pelanggan apalagi mau berbasa-basi dengan

pelanggan dengan keadaan seperti itu. Bahkan tidak sedikit wanita yang mengalami hal tersebut bahkan banyak wanita yang merasakan sakit pada perut dan susah berdiri apalagi dalam masa haid pertama.

Karyawan pada hotel hotel bagi perempuan kebanyakan berada pada *Front office* atau *receptionist* yang dilakukan dengan cara berdiri sampai akhirnya pelanggan selesai dengan pemesanannya. Jika hal tersebut dilakukan oleh wanita yang sedang pada masa haid itu akan menyiksa wanita itu sendiri. Adapula tenaga kerja wanita yang diberikan libur pada masa haid dengan waktu 4 hari tetapi itu dilakukan dalam sekali sedangkan realita yang terjadi wanita hampir setiap bulan mengalami masa haid dengan waktu yang kurang lebih 7 sampai 10 hari

c) Perlindungan Masa Cuti Hamil dan Melahirkan

Pekerja wanita yang sedang hamil paling rentan mendapatkan diskriminasi perusahaan, karena pada perjanjian kerja sering memuat kewajiban untuk mengajukan pengunduran diri bagi tenaga kerja yang sedang hamil. Pemaksaan PHK yang dilakukan oleh hotel kepada pekerja wanita yang sedang hamil didasarkan bahwa pekerja wanita yang sedang hamil tersebut dapat menghambat produktifitas dari hotel.

1. Cuti hami, keguguran dan melahirkan

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada perempuan adalah sesuatu yang wajib karena kodrat sebagai perempuan. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh.

Selain itu pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan. Mekanisme pengambilan cuti hamil bisa disepakati antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan hotel.

Mekanisme pengambilan cuti hamil yang dimaksud tidak mesti 1,5 bulan setelah melahirkan bisa diatur apakah 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan baru sisanya diambil setelah melahirkan. Yang penting total istirahat selama periode melahirkan adalah 3 bulan. Apabila cuti tahunan jatuh temponya tepat pada saat mengambil cuti hamil maka cuti tahunannya tetap berlaku. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada hotel yang tidak membayar upah secara penuh.

Jika ia seorang *receptionist*, biasanya karyawan ini dipindah sementara ke bagian reservasi atau operator yang tidak perlu berdiri lama. Jika ia adalah *waitress*, sementara dipindah ke bagian *order taker room service* ataupun seorang staff di *banquet office*. Jika ia seorang chef di *pastry* atau *kitchen*, *chef pastry* mungkin dipindah ke bagian yang menjual toko roti. Untuk *chef* di *kitchen* mungkin dipindah ke bagian lain yang tidak terlalu berat sesuai kondisi hotel saat itu.

Dengan kondisi hamil, maka rekan-rekan kerja yang lain tidak boleh perlu membantu dan mempunyai pengertian yang tinggi bahwa rekan yang sedang hamil, ada kalanya tidak bisa secara maksimal karena tidak bisa bergerak cepat dan tidak boleh berdiri terlalu lama. Selain itu mungkin juga karyawan ini mengalami masa mual dan muntah yang mungkin mengganggu pekerjaan.

Dalam pelaksanaan cuti kehamilan dan melahirkan bagi staff karyawan front

office Hotel di Makassar dan Parepare akan dilaksanakan selama 1½ bulan sebelum kelahiran dan 1 ½ bulan setelah melahirkan disamping itu ada pemindahan posisi karena *staff front office* yang hamil akan dipekerjakan sebagai operator telepon. Berikut hasil wawancara dengan HRD Hotel.

“staff front office yang hamil akan diberi cuti sesuai dengan peraturan hotel yang berlaku yaitu selama 3 bulan yaitu 1½ bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ bulan setelah melahirkan. Staff front office akan mengalami pemindahan posisi yaitu sebagai operator telepon sehingga tidak incharge didepan”(wawancara: HRD Hotel, 18 Agustus 2020)

Dari pernyataan diatas karyawan dibagian front office yang hamil masih bisa bekerja namun mengalami pemindahan posisi tempat kerja dan dekripsi pekerjaan yang berbeda seperti menjadi operator telepon. Sehingga tidak perlu khawatir bagi karyawan dibagian *front office* yang hamil, karena tidak akan diberhentikan dari pekerjaannya hanya saja mengalami perpindahan posisi sebagai operator telepon yang berada diruang *back office*.

Dalam pengambilan waktu istirahat atau cuti kehamilan dan melahirkan dibagian front office telah sesuai dengan peraturan hotel yang tertulis sebagai berikut:

1. Cuti hamil dan melahirkan adalah hari-hari istirahat karyawan yang diberikan 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum saatnya, menurut perhitungan, akan melahirkan, dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan dengan tetap mendapat upah.
2. Hari-hari istirahat karyawan yang mengalami keguguran diberikan paling

lama 1 ½ (satu setengah) bulan dengan mendapat upah, yang hanya dapat diambil berdasarkan surat keterangan dokter kandungan, tidak termasuk yang disebabkan karena keguguran dengan sengaja.

Sehingga bagi staff front office yang mengalami masa kehamilan tidak perlu khawatir akan pekerjaan yang disandang, karena masih tetap bisa bekerja dan memiliki waktu istirahat cukup di masa kehamilan dan kelahiran tanpa ada pemutusan masa kerja.

Mengenai proses pengajuan cuti melahirkan pada hotel, ketiga hotel sama bahwa proses pengajuan cuti atas inisiatif dari karyawan itu sendiri dengan cara mengajukan surat cuti dan surat keterangan dokter, kemudian pihak HRD akan memproses ke pimpinan, manajemen sudah disetujui karyawan / buruh dapat melaksanakan cutinya. Persetujuan cuti diberikan dengan mempertimbangkan kondisi kesehatan ibu dan janin. Selanjutnya terkait dengan perlakuan khusus yang diberikan hotel maupun rekan sekerjanya kepada karyawan perempuannya yang hamil, semua responden tidak menyatakan ada perlakuan dalam batas-batas yang wajar, hanya memang istimewa dalam kondisi tertentu yang dapat membahayakan si ibu dan janin baik pimpinan. atau permohonan yang bersangkutan sendiri dapat meminta pemindahan sementara.

Terkait upah yang nantinya diterimakan kepada karyawannya yang mengambil cuti melahirkan, ada sedikit perbedaan pada masing-masing hotel yang peneliti jadikan sampel. Untuk hotel pertama, karyawan akan mendapatkan 60% dari upah pokok yang biasanya mereka terima dan masih ditambah dengan tunjangan biaya

melahirkan/biaya rumah sakit yang semuanya telah diketahui melalui program jamsostek, dengan syarat dan ketentuan sesuai plafon dan kelas dan juga ditambah sumbangan yang langsung diberikan oleh pihak management sebagai ucapan turut berbahagia. Untuk tunjangan ini hanya akan diberikan sampai anak kedua, dengan alasan klasik yaitu alasan ekonomis. hotel karyawan akan mendapatkan upah pokok ditambah dengan tunjangan per bulannya (keanggotaan yang bersangkutan Mempunyai jabatan ditambah tunjangan jabatan), yang tidak didapatkan adalah bonus uang kehadiran atau prestasi yang diperhitungkan dari absensi karyawan.

Bagi karyawan yang melahirkan atau isteri karyawan nantinya akan tercover semuanya (sesuai dengan syarat dan ketentuan) dengan jaminan kesehatan sampai dengan anak ketiga, baik persalinan normal maupun ceasar Selain itu masih akan ditambah hadiah dari manajemen sebagai simbol turut berbahagia 'Selanjutnya untuk perusahaan ketiga, karyawan nantinya akan mendapatkan upah pokok ditambah semua tunjangan yang menjadi hak karyawan. Untuk biaya persalinan, hotel memberikan santunan terpisah dengan jumlah atau prosentase tertentu dari total jumlah biaya persalinan dengan sistem plafond/syarat dan ketentuan berlaku. Santunan biaya persalinan ini hanya diberikan sebanyak 2 kali selama karyawan bekerja di hotel.

Berkaitan dengan tunjangan yang menjadi hak karyawan, tunjangan tersebut diperhitungkan dengan ketentuan sebagai berikut, pada tahun 1 masuk ketja, karyawan hanya akan mendapatkan tunjangan untuk dirinya sendiri diluar upah pokok. Pada tahun kedua muncul adanya tunjangan bagi pasangan atau istri. Pada tahun ketiga. Muncul

tunjangan bagi anak-anak yang dihitung hanya sebatas 2 anak. Alasan hotel menentukan tunjangan hanya untuk 2 orang karena alasan ekonomis karena dahulu pernah memberi sampai anak ketiga, tetapi karena hotel sebelumnya sempat mengalami keruntuhan dan penurunan laba, sehingga kebijakan tersebut dirubah.

Hotel tidak membatasi jumlah kelahiran anak, hanya yang bangun tunjangan anak hanya pada jumlah tertentu saja. Terkait dengan larangan hotel kepada karyawannya untuk hamil pada saat masa percobaan, dari 3 hotel terdapat variasi ketentuan, yang pertama, hotel yang mengurus karyawan perempuan yang masuk untuk tidak menikah selama 1 tahun di awal kerja. Kedua, kunjungan ada yang masuk dalam keadaan sudah menikah maka yang bersangkutan tidak diizinkan untuk memiliki anak terlebih dahulu.

Alasan yang diberikan hotel adalah karena alasan ekonomis, agar karyawan dapat bekerja seoptimal mungkin di tahun pertama dan semaksimal mungkin dapat berkontribusi bagi hotel. Setelah itu karyawan dapat memiliki anak dan mendapatkan haknya yang terkait hak cuti melahirkan. Karyawan yang tidak peraturan perundang-undangan tersebut, maka akan dikenakan sanksi yang dikeluarkan dari karyawannya. Variasi untuk yang kedua tersirat pada adanya ketentuan bahwa pada tahun pertama yang bersangkutan masuk, tunjangan hanya akan diberikan pada karyawan yang bersangkutan, baru pada tahun yang kedua muncul tunjangan untuk suami / isteri.

Dengan demikian berarti pada tahun pertama perusahaan memang belum menganggap karyawan perempuannya menikah dulu, meskipun menurut hasil

wawancara hotel tidak menolak karyawan untuk menikah dengan anak dan dalam pelaksanaannya lebih banyak karyawan yang melukai karyawan yang belum menikah pada saat menjadi karyawan baru di hotel. Hotel itu tidak memberikan larangan menikah sampai tahun tertentu, hotel berpendapat menjadi karyawan tidak harus dalam kondisi tunggal, hal ini karena apa yang dibutuhkan hotel lebih eratnya dengan keterampilan tertentu yang memang dibutuhkan hotel.

2. Larangan Bekerja Pada Malam Hari

Pada pasal 76 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya dilarang bekerja pada jam malam yakni 23.00 sampai dengan 07.00. Apabila pekerja wanita yang sedang hamil dikenakan jam malam oleh hotel, maka hotel diwajibkan memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta menyediakan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00.

3. PHK dengan alasan sedang hamil

Kodrat sebagai wanita ketika ia menikah, hamil dan melahirkan, sehingga tidak menjadi dasar bagi hotel untuk memaksa wanita untuk mengundurkan diri

atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan ia menikah, hamil dan melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

4. Pengalihan tugas tanpa mengurangi hak

Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi hotel yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil (pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, apabila hotel tidak mampu mengalihkan maka hotel wajib memberikan cuti hamil dan setelah melahirkan hotel wajib mempekerjakan tenaga kerja wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya (pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja

Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan). Sebelum dikeluarkannya peraturan menteri tersebut bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan merambah hampir di semua sektor, hak-hak mereka sebagai pekerja terabaikan, pekerja perempuan masih dianggap warga kelas 2 karena budaya patriarkat dalam kehidupan budaya bangsa Indonesia sangat kental. Dengan dikeluarkannya peraturan menteri tersebut semakin lama diskriminasi tersebut dapat diminimalisir.

d) Pemberian Lokasi Menyusui

Pekerja perempuan yang masih mempunyai anak yang menyusui harus diberikan kesempatan yang wajar untuk menyusukan anaknya, sekalipun itu dilakukan dalam hal waktu kerja. Disamping itu kewajiban negara memenuhi hak pekerja perempuan menyusui anak, juga ada kewajiban negara melindungi (to protect) yaitu dengan memberikan perlindungan dalam bentuk perundang-undangan.

Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan hotel. Walaupun Undang-undang memperbolehkan untuk melakukan hal itu tetapi kenyataannya pekerja perempuan tidak melakukannya bukan karena dilarang oleh pengusaha tetapi kemauan pekerja sendiri dengan alasan menghambat pekerjaan.

e) Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Perempuan

Adanya K3 diharapkan dapat meminimalisir kecelakaan kerja sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para tenaga kerjanya. Namun

perlu diingat bahwa hal ini tidak dapat disamaratakan antara laki-laki dan perempuan. Adanya perbedaan peraturan mengenai K3 ini dilatarbelakangi oleh perbedaan dalam hal anatomi dan fisiologi tubuh keduanya, namun kerap diperlakukan sama saat bekerja. Dengan adanya perbedaan tersebut, perempuan berhak mendapatkan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih dari laki-laki. Perbedaan K3 laki-laki dan perempuan ini adalah meliputi jenis pekerjaan dan alat pelindung diri (APD) yang digunakan. Apa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja perempuan merupakan bentuk dari perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi perempuan. Perhatian khusus pada tenaga kerja perempuan diperlukan karena berbagai alasan antara lain:

- 1) Perempuan lebih peka terhadap lingkungan kerja tertentu
 - 2) Masalah kesehatan, terutama kesehatan reproduksi yang dialami tenaga kerja perempuan tidak sama dengan tenaga kerja laki-laki.
 - 3) Secara sosial, perempuan memiliki beban tugas domestik yang harus dilaksanakan.
- f) Perlindungan Upah

Ketentuan upah selain diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Dalam PP tersebut disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja /buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi

kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

Adapun kebijakan pengupahan itu meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk penghitungan pajak penghasilan

g) Hak Atas pemeriksaan kesehatan, Kehamilan dan Biaya Persalinan

Sanksi bagi hotel yang tidak mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta jaminan kesehatan adalah sanksi administratif. Hal itu diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Sanksi administratif itu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu itu meliputi perizinan terkait usaha; izin untuk mengikuti suatu tender; izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing; izin hotel penyedia jasa/ buruh (*outsourcing*); atau izin mendirikan bangunan. Hal ini terdapat dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan luran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Pelayanan kesehatan yang ditanggung oleh BPJS Kesehatan termasuk di dalamnya pemeriksaan kehamilan dan persalinan. Salah satu manfaat yang diterima adalah pertolongan persalinan pervaginam atau lazim disebut dengan persalinan

normal seperti diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional. Jika hotel ternyata belum mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Kesehatan, maka berdasarkan Pasal 11 ayat (2b) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013, hotel wajib bertanggung jawab pada saat pekerjaannya membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan. Hotel harus menanggung pelayanan kesehatan pekerjaannya sesuai manfaat yang diberikan BPJS Kesehatan. Selain tentunya, ada sanksi administratif lain yang siap mengancam hotel.

C. PEMBAHASAN

Citra perempuan dengan tubuh dan pesona eksotis yang sampai Indonesia merdeka, terlihat pada lukisan pelukis Belgia Le Mayeur yang menjadikan penari Bali Ni Pollok sebagai modelnya yang kemudian dinikahkan sebagai istri (Wihardja, 1976). Citra wanita sebagai penari juga muncul, tetapi sejalan dengan representasi dalam foto atau kartu pos (kartu pos) dan lukisan, mereka juga lebih karena kecantikannya. Bagaimana perempuan Hadir sebagai subjek dalam dunia pariwisata, misalnya, menjadi pekerja atau pengusaha kecil, tidak boleh kalau tidak boleh dikatakan absen sama sekali.

Menurut Longchar (2013) proses perubahan pembangunan yang berdampak pada laki-laki dan perempuan yang disebabkan oleh adanya perubahan iklim, terorisme, naiknya harga pangan dan minyak dunia. Maka diperlukan reorientasi yang berbeda dalam pembangunan dengan relasi laki-laki dan perempuan. Perhatian terhadap perempuan terutama pada kesehatan produksi, gender dan pendidikan,

kekerasan, ekofenisme, kesempatan kerja bagi perempuan di pedesaan, marginalisasi perempuan dalam pekerjaan menjadi agenda yang serius.

Menurut Windiani (2011) salah satu pendekatan terhadap perempuan dalam pembangunan dapat dikaji dari hal berikut: "Gender dan Pembangunan (*Gender and Develepmnt-GAD*) merupakan pendekatan yang mempertanyakan teori-teori yang lazim diterima tentang apa yang dibawa oleh pembangunan yang baik, yang bahwa ada nilai yang lebih dalam pembangunan hanya pertumbuhan ekonomi. Ini memahami tujuan pembangunan bagi perempuan dalam pengertian kemandirian dan kekuatan internal, dan sedikit lebih banyak pendekatan pada pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan antara kepentingan laki-laki dan perempuan untuk pemberdayaan perempuan itu sendiri untuk berusaha mengubah dan menstransformasikan struktur yang sangat bertentangan dengan mereka "Pendekatan Ini tidak lepas dari peran perempuan yang masih terpinggirkan dan memiliki yang lemah dalam pembangunan. Hal ini ditegaskan dalam Penelitian dari (Pujjati, 2012), hasil studi menunjukkan peran wanita dalam pembangunan masih rendah, dilihat dari aspek pendidikan, kesehatan dan peran wanita di sektor publik. Hasil uji Kausalitas Granger menunjukkan terdapat hubungan searah antara peran wanita dalam pembangunan dan ekonomi fundamental, bukan hubungan yang timbal balik. Hal ini berarti peran wanita dalam pembangunan yang meningkat, menyebabkan ekonomi daerah meningkat.

Persepsi masyarakat terhadap perempuan masih sama, meskipun banyak yang telah percaya diri dalam membangun peningkatannya. Menurut Puspitawati, (2010) perempuan dipersepsikan oleh masyarakat sebagai aktor yang berfungsi sebagai figur

ekspresif, yaitu sebagai pemelihara dan pendidik keluarga, sedangkan laki-laki dipersepsikan oleh masyarakat sebagai figur instrumental, yaitu berfungsi sebagai pencari nafkah keluarga. Jenis kelamin, contoh perempuan, yang mempunyai perspektif gender yang lebih baik dibandingkan dengan, contoh laki-laki, yaitu persepsi terhadap gender dalam pekerjaan domestik dan dalam pekerjaan publik dan sosial. Contoh perempuan lebih fleksibel dalam melaksanakan peran gender di sektor domestik atau publik, dan cenderung memiliki persepsi peran gender yang dapat diubah atau ditukarkan.

a. Pemberdayaan Perempuan pada Hotel Berbintang

Peluang kerja perempuan juga ditentukan oleh "segmentasi pasar". Pasar tenaga kerja sering dianggap sebagai "arena" yang terbuka bagi siapa saja. Pencari kerja apapun jenis kelaminnya, bisa bersaing di atas landasan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Akan tetapi pada kenyataan pasar tenaga kerja tersegmentasi menjadi dua. Pertama, terdiri atas pekerjaan-pekerjaan sektor primer yang relatif lebih baik dalam upah, jaminan keamanan dan peluang promosi. Yang kedua, terdiri atas pekerja-pekerja sektor sekunder yang memiliki upah yang rendah jaminan keamanan kurang dan peluang promosi yang terbatas (Susilawati, 1992).

Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) cabang Sulawesi Selatan menyatakan penyebaran wabah virus corona belakangan ini telah menekan usaha anggota mereka. Untuk bidang perhotelan, Ketua PHRI Sulsel Anggiat Sinaga mengatakan wabah telah membuat tingkat keterisian kamar anjlok hingga tersisa 8

persen-10 persen saja. Bukan hanya hotel, kata Anggiat, situasi yang sama juga dialami usaha bisnis restoran. Ia menyebut total hotel anggota PHRI Sulsel itu sebanyak 423. Jumlah rumah makan, resto dan cafe sebanyak 1.300. Soal merumahkan karyawan itu diserahkan ke manajemen masing-masing.¹

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manzoori (2012) yaitu, Suzanna sebagai seorang pimpinan wanita di industri perhotelan menyatakan bahwa melayani pelanggan dengan senyuman itu sangat penting dibalik adanya pengambilan tanggung jawab dalam bekerja.

Di era modern ini, sosok seorang wanita di dunia kerja sudah banyak bermunculan seiring berjalannya waktu. Mereka juga tidak kalah hebat jika bersanding dengan para pemimpin pria. Dan hal ini juga bukan merupakan hal yang tabu. Kesetaraan gender di dalam kepemimpinan sudah tidak pernah dipermasalahkan lagi. Pergerakan emansipasi wanita mulai berlomba-lomba untuk melakukan kompetisi, dan hal ini pun juga terjadi di industri perhotelan. Jumlah angka eksekutif wanita pada industri perhotelan di Makassar juga sudah terhitung banyak. Bahkan beberapa hotel terkemuka di Makassar beberapa diantaranya dipimpin oleh seorang wanita. Dan hal ini memberikan warna yang berbeda di dalam industri perhotelan. Mereka sudah siap bersaing untuk kemajuan dan cita-cita dari industri perhotelan di Makassar.

Wanita-wanita eksekutif yang berada di industri perhotelan memiliki jumlah

¹ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200323215407-92-486241/imbis-corona-hotel-di-makassar-mulai-rumahkan-karyawan>

yang tidak sedikit. Jumlah angka ini diartikan sebagai angka pertumbuhan eksekutif wanita yang telah memasuki dunia perhotelan. Berbagai macam karakter yang hadir memberikan warna baru yang berbeda. Beberapa contoh yang dibahas di dalam penelitian ini menghasilkan 1 diantara 3 orang eksekutif wanita memilih untuk hidup sendiri tidak menikah dan memprioritaskan karir. Dan 2 diantaranya memilih untuk berkarir diseimbangkan dengan kehidupan sebagai ibu rumah tangga.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cornelius (2005) yaitu Dari perspektif kemampuan, dapat dikatakan bahwa kewenangan dari pembuat kebijakan HRM mengenai karir wanita mencoba untuk menerobos *glass ceiling* untuk diperluas, terutama oleh organisasi yang tidak hanya ingin meningkatkan tanggung jawab sosial hotel mereka yang berkaitan dengan karyawan potensial yang ada, tetapi juga mereka yang ingin memperdalam pemahaman mereka tentang ketimpangan tempat kerja. Ada kesamaan yang terjadi dengan penelitian yang dilakukan penulis dimana ada berbagai macam upaya untuk mengembangkan karir para karyawannya. Upaya-upaya setiap hotel tersebut juga beraneka ragam tergantung dari kebijakan hotel yang dibentuk. Upaya pengembangan karir ini juga bermanfaat untuk membantu karyawan dalam menyusun serta mengkonsultasikan rencana tujuan karir mereka untuk di masa depan dalam lingkup industri perhotelan di Makassar. Beberapa inisiasi pengembangan karir yang disediakan oleh pihak HRD hotel memiliki fungsi sesuai kebutuhan karyawan yang ingin mengembangkan karirnya.

Meskipun manajemen karir melibatkan banyak analisis dan perencanaan, kenyataannya adalah bahwa hal itu perlu menyediakan satu set alat dan teknik yang

membantu karyawan dalam mengukur potensi mereka untuk sukses dalam organisasi (Bohlander & Snell, 2010) yang bisa berupa pelatihan, konsultasi, rekomendasi dari para HOD dalam penilaian kinerja, dll. Sedangkan untuk hotel yang BUMN, mereka memberikan kesempatan pendidikan untuk kuliah dikampus pilihan masing-masing.

Upaya-upaya pengembangan karir ini juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Contoh ketika karir sangat ditentukan oleh faktor internal yang berasal dalam diri pribadi masing-masing karena ada sikap dan kepribadian yang akan mengantarkan mereka untuk lebih berusaha dalam mengejar karir. Hasil Penelitian Wentling (2003) menyatakan bahwa sebagian besar manajer perempuan belum mencapai posisi yang mereka akhirnya bercita-cita. mayoritas tidak percaya bahwa mereka mengalami kemajuan secepat yang mereka pikir mereka seharusnya. Namun, sebagian besar manajer perempuan terus bercita-cita untuk posisi manajemen tingkat atas dan mereka percaya bahwa sangat realistis bahwa mereka akan mencapai posisi tersebut.

Teori tentang *Glass Ceiling* terbukti di industri perhotelan Sulawesi Selatan. Banyak para wanita yang tidak bisa masuk ke dalam level eksekutif khususnya dalam *level top manager* tanpa dihadang isu gender. Semua wanita berhak masuk eksekutif ketika mereka mampu dan mau. Persentase jumlah wanita yang mampu menembus *glass ceiling* di Sulawesi Selatan hanya sekitar 10%. Angka 10% ini membuktikan bahwa wanita sampai sekarang masih sangat sulit untuk menembus batasan-batasan (*glass ceiling*) untuk memasuki level manajerial yang lebih tinggi.

Menurut Weyer (2007), tiga kategori yang merupakan hambatan dalam fenomena *glass ceiling* adalah:

- 1) Praktek-praktek seperti rekrutmen, retensi dan promosi. Hotel cenderung memilih karyawan laki-laki karena dianggap mempunyai kemampuan yang lebih dari pada wanita. Wanita sudah tidak diberikesempatan untuk membuktikan dirinya, bahwa mempunyai kemampuan yang sama dengan laki-laki.
- 2) Perilaku dan budaya misalnya *stereotype* dan gaya kepemimpinan. Manajer wanita banyak digambarkan kurang mempunyai karakteristik untuk menjadi manajer yang sukses.
- 3) Ada gap yang terjadi antara wanita dan laki-laki di tempat kerja. Laki-laki cenderung lebih cepat dipromosikan dan mendapatkan gaji lebih besar dari pada wanita. Selain itu, wanita dianggap kurang mempunyai ambisi dan komitmen serta kurang layak dalam hal pendidikan dan pengalaman kerja

Dari tahun ke tahun angka tenaga kerja di industri perhotelan semakin meningkat signifikan. Dengan banyaknya juga jumlah hotel di Sulawesi Selatan maka akan dipekerjakan lebih lagi calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri perhotelan.

Permasalahan lain terkait permasalahan keluarga masih sering terjadi ketika sang ibu kurang bisa membagi waktu dan berimplikasi kepada munculnya masalah

keluarga, hal ini mungkin bisa dibicarakan lagi secara kekeluargaan agar bisa mencapai keputusan yang tidak terlalu merugikan pihak manapun. Dan soal konotasi wanita yang menjadi negatif ketika mereka bekerja di perhotelan ya itu memang tidak bisa dipungkiri memang benar tapi lambat laun di perubahan zaman seperti sekarang masalah ini sudah mulai luntur berkat teknologi informasi yang menjelaskan lebih apa dan bagaimana hotel itu.

Semua permasalahan ini mempunyai solusi yang akan membawa pekerjaan ini kearah yang lebih baik. Tanggung jawab hotel seperti menyediakan antar jemput untuk karyawan wanita di shift malam, atau mengizinkan karyawan wanita untuk menginap di kamar hotel jika sudah terlalu larut untuk pulang atau cara lainnya akan meminimalisir masalah yang ada. Pihak hotel juga ingin menciptakan citra baik di mata masyarakat oleh sebab itulah program pertanggung jawaban ini dibentuk melalui kebijakan hotel. Selama pihak yang berkaitan mau diberikan

penjelasan tentang hotel dan mau menjelaskan penulis pikir itu akan meminimalisir kesalahpahaman yang telah terjadi selama ini. Banyak-banyak menggali informasi di era globalisasi ini dengan teknologi yang canggih juga bisa meminimalisir serta dapat menambah wawasan setiap individu tersebut.

Menurut penelitian Koekemor (2014) yaitu faktor individu dan faktor organisasi dapat berkontribusi atau menghambat keberhasilan karir manajer, peran lingkungan organisasi di lingkungan kerja Afrika Selatan cukup besar. Hal ini juga

memiliki kesamaan dengan penelitian ini dimana ada hambatan berupa senioritas yang dialami para wanita-wanita ini ketika mereka memulai memasuki industri perhotelan yang sangat kuat. Mereka harus beradaptasi dengan lingkungan baru mereka dimana bagi mereka yang tidak mampu bertahan akan merasa bahwa dirinya sedang tertindas dan berpengaruh kepada mental mereka yang membuat mereka tidak mampu untuk meneruskan karir bahkan memilih untuk keluar dari pekerjaan. Permasalahan mengenai senioritas yang kuat biasa terjadi dan tergantung bagaimana para wanita ini menyikapinya. Beberapa dari mereka memilih untuk mengikuti peraturan yang ada dan mencoba untuk menjalaninya dengan baik dan pada akhirnya semua juga terlewati, lain hal ketika beberapa dari mereka yang menyikapinya dengan tanggapan negatif yang membawa mereka keluar dari industri tersebut.

Terkait dengan masalah Peran Wanita dalam ranah publik. Dapat diketahui bahwa konsep peran merupakan unsur dalam analisa mengenai pengetahuan dan perilaku wanita dalam ranah publik. Pada dasarnya peran dilukiskan sebagai posisi yang diharapkan dari seseorang ketika ia berinteraksi dengan orang lain. Dimana peran meliputi hak dan kewajiban. Harapan wanita yang bekerja, akan termanifestasi dalam perilaku wanita sebagai pendamping suami, sebagai pengatur rumah tangga, sebagai penerus keturunan, sebagai pencari nafkah tambahan dan sebagai warga masyarakat.

Menurut Michelle et al (Sisca Pratiwi, 2012:10) menyatakan bahwa peran ganda disebutkan dengan konsep dualisme cultural yakni adanya konsep lingkungan domestik dan publik. Peran domestik mencakup peran perempuan sebagai istri, ibu

dan pengelola rumah tangga. Sementara peran publik meliputi pengertian perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat, dan organisasi masyarakat. Pada peran publik perempuan sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Peran ganda perempuan berimplikasi pada: (1) Peran kerja sebagai ibu rumah tangga, meski tidak langsung menghasilkan pendapatan, secara produktif bekerja membantu kaum laki-laki untuk mencari penghasilan, dan (2) Berperan sebagai pencari nafkah (tambahan ataupun utama). Peran ganda perempuan adalah peran perempuan di suatu pihak keluarga sebagai pribadi yang mandiri, ibu rumah tangga, mengasuh anak-anak dan sebagai istri serta di pihak lain sebagai anggota masyarakat, sebagai pekerja dan sebagai warga negara yang dilaksanakan secara seimbang. Perempuan dianggap melakukan peran ganda apabila ia bertanggung jawab terhadap tugas-tugas domestik yang berhubungan dengan rumah tangga seperti membersihkan rumah, memasak, melayani suami dan merawat anak-anak, serta ketika perempuan bertanggung jawab atas tugas publik yang berkaitan dengan kerja di sektor publik yakni bekerja di luar rumah dan bahkan sering kali berperan sebagai pencari nafkah utama (Sisca Pratiwi, 2012:10).

Menurut Hochschild (Susan Chira, 2003: 35), banyak wanita, terutama wanita karir, suka bekerja karena pekerjaan menawarkan tantangan intelektual, teman sesama orang dewasa, uang, kemandirian, dan jati diri di luar rumah. Jika pekerjaan wanita di rumah mendapatkan penghargaan yang lebih baik, wanita akan mau tinggal

di rumah, namun ada perempuan yang mengatakan bahwa kehidupan di rumah sering kali merepotkan dan melelahkan.

Herawati (Sisca Pratiwi, 2012:12) mengungkapkan bahwa semakin tinggi jumlah perempuan yang bekerja di luar rumah dapat disebabkan oleh tuntutan ekonomi keluarga, meningkatnya pendidikan, terbukanya kesempatan kerja bagi perempuan dan teknologi yang semakin maju. Hal ini dapat dikatakan bahwa alasan perempuan mencari penghasilan tambahan, yaitu: uang, peranan sosial dan pengembangan diri.

Adapun beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya peran wanita pada ranah publik antarlain;

1) Faktor Sosial

Peran wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus didudukkan sebagai pencari nafkah tambahan merupakan suatu perwujudan dari nilai-nilai modern sehingga menempatkan wanita mempunyai peran yang bisa meningkatkan kedudukannya dengan pria. Hal yang melatar belakangi dan mempengaruhi bentuk-bentuk peran wanita pada saat sekarang sangat kompleks, yang mana wanita tidak hanya ideal apabila hanya beres mengurus rumah tangga saja, melainkan harus pula mampu berperan dalam masyarakat.

Ketika wanita melakukan perannya sebagai pejabat public dikarenakan kebutuhan finansial, maka hal itu mengembalikan sifat domestik

dari peran wanita itu sendiri, yang mana wanita pada dasarnya berada pada sektor domestik saja. Wanita tidak terlepas dari perannya yang hanya bisa bekerja dirumah tangga maka hal ini akan mengembalikan sifat dari kodrati wanita itu sendiri.

2) Faktor Pendidikan

Keikutsertaan wanita sebagai pejabat publik dalam setiap pembangunan diberbagai bidang memang sangat diperlukan terutama meningkatkan status dan kedudukan wanita dalam masyarakat. Untuk melakukan kegiatan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya diperlukan pendidikan yang matang, tanpa adanya pendidikan semua tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja juga menentukan kesuksesan seseorang dalam karir, yang dipengaruhi oleh bentuk dan jenis pekerjaan yang spesifik, sehingga mendorong seseorang mencapai penyelesaian tugas yang sempurna dan lebih baik dibandingkan orang lain yang tidak mempunyai pengalaman. Perbedaan antara pria dan wanita merupakan hal mendasar yang membedakan keinginan mereka untuk berkompetisi. Rendahnya peranan wanita dalam jabatan publik dilihat dari faktor pengalaman kerja, yang mana eksecutive wanita yang bekerja pada hotel jumlahnya hanya sedikit.

4) Mentalitas Wanita

Faktor mentalitas juga menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya peranan wanita dalam jabatan publik. Dengan rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh pegawai wanita disertai juga dengan pengalaman kerja yang masih kurang maka wanita dianggap belum mampu untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih kompleks. Oleh karena itu, untuk menduduki jabatan struktural maka wanita harus mempunyai pendidikan yang tinggi dan pengalaman terhadap tugas yang diemban.

5) Pemahaman Peran

Dari faktor ini wanita yang bekerja sebagai pejabat publik hanya sebatas tahu, mengerti untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka terhadap jabatan yang mereka emban yaitu menyelesaikan tugas-tugas kantor dan pekerjaan rumah tangga dengan baik dan tepat waktu. Ruang lingkup mereka hanya memainkan peran agar tidak berbenturan satu dengan yang lainnya, sehingga mereka belum memikirkan upaya untuk meningkatkan derajat kaumnya.

Hal ini juga mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Knutson & Scimdgall (1999) yang menyatakan bahwa sikap yang tepat, perilaku, serta pengetahuan menjadikan perempuan bisa sejajar dengan laki-laki, bahkan diposisi-posisi yang sepertinya mustahil untuk diperankan oleh perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi jenis kelamin dan gender dalam industri perhotelan di Sulawesi Selatan masih ada, meskipun lambat laun hal tersebut semakin berkurang seiring dengan terbukanya peluang perempuan untuk menduduki posisi-

posisi ditingkat manajerial.

b. Pola Rekrutmen Karyawan hotel berbintang di Sulawesi Selatan

Mangkuprawira (2014:114) mengungkapkan bahwa “penyeleksian pelamar merupakan proses memilih atau menentukan individu-individu yang berkualitas untuk mengisi posisi-posisi dalam hotel”. Dalam kondisi personal yang ideal, penyeleksian berarti pemilihan pelamar yang terbaik saja untuk mengisi suatu posisi tertentu. Setelah posisi terbuka, manajer SDM me-review pelamar yang berkualitas yang sesuai dengan pendapat pimpinan, namun situasi ideal tersebut jarang terjadi. Kenyataannya, proses seleksi sebenarnya menyangkut proses sebuah pertimbangan tidak tentang pelamar, tetapi tentang kesesuaian antara orang dan pekerjaan.

Proses seleksi biasanya dimulai dengan wawancara pendahuluan. Langkah berikutnya pelamar melengkapi formulir lamaran atau memberikan resume. Proses tersebut berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, satu wawancara kerja atau lebih, serta saringan prakerja yang meliputi pemeriksaan latar belakang dan referensi. Manajer yang merekrut karyawan kemudian menawarkan pekerjaan kepada pelamar yang berhasil, tergantung pada bagus tidaknya pemeriksaan kesehatan. Mondy (2008:171) mengatakan “bahwa seorang pelamar bisa ditolak sewaktu-waktu selama proses seleksi”.

Menurut Hasibuan (2010:40) rekrutmen sendiri adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang

memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar. Metode rekrutmen sendiri menurut Hasibuan (2010:44) ada 2 metode yaitu metode terbuka dan metode tertutup.

Hasil wawancara yang didapat menjelaskan bahwa beberapa Hotel di Makassar menerapkan satu metode dari dua metode yang telah dijelaskan diatas, yaitu metode terbuka. Metode terbuka adalah ketika rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa penerapan metode terbuka dalam pelaksanaan rekrutmen diharapkan banyak calon karyawan yang berkualitas memasukkan lamarannya pada pihak Hotel. Dalam proses pelaksanaannya sendiri Mardianto (2014:10) menjelaskan ada 3 proses yaitu:

- 1) *Sourcing process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan yang ada melalui sumber-sumber yang tersedia.
- 2) *Selection process* adalah proses untuk menyaring pelamar untuk dijadikan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang ada. Cara yang dilakukan berupa tes psikologi, wawancara, tes teknis, dan *managerial skill test*.
- 3) *User process* adalah proses untuk mencari orang yang sesuai dengan posisi yang tersedia tahapan yang biasanya yang dilakukan adalah wawancara *user (manager)* dan *indirect user*, *medical check up*, *sign contact and administration* dan orientasi karyawan.

Pelaksanaan proses rekrutmen pada Hotel di Makassar dan Parepare sendiri dilaksanakan sewaktu-waktu dan tidak ada jadwal tertentu untuk melaksanakannya. Proses rekrutmen sendiri menurut Mardianto (2014:10) dibagi menjadi 3 yaitu *sourcing process*, *selection process* dan *user process*.

Berdasarkan perbandingan teori diatas dapat diketahui bahwa tidak semua teori yang ada diterapkan oleh pihak Hotel di Makassar dan Parepare. menurut Siagian (2013:131) proses seleksi merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Hasil wawancara dengan bapak Hepri selaku narasumber juga terungkap Hotel di Makassar dan Parepare menerapkan dua metode yaitu metode ilmiah dan non ilmiah. Perpaduan keduanya diterapkan dalam situasi tertentu, tetapi salah satu karyawan juga mengungkapkan bahwa pihak Hotel di Makassar dan Parepare cenderung atau lebih sering menerapkan metode non ilmiah, dimana lebih para calon pelamar dilihat dari surat lamaran, surat keterangan pekerjaan dan pengalaman kerjanya. Bapak Hepri juga mengungkapkan bahwa terkadang Hotel di Makassar dan Parepare juga menggunakan metodenya sendiri dengan berdasarkan inventarisasi kepribadian dari calon pelamarnya.

Pelaksanaan proses seleksi sendiri diawali dengan wawancara pada calon pelamar, hal ini sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh bapak Hepri Proses seleksi pada Hotel di Makassar dan Parepare tidak memakan waktu yang lama, paling lama hanya memakan waktu sebulan dalam pelaksanaanya, jika dari wawancara sudah didapat calon karyawan yang cocok maka langsung diterima

dalam Hotel di Makassar dan Parepare dan proses selanjutnya adalah pelatihan.

Tjiptoherijanto (2000:17), penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh hotel atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi. Dengan demikian apabila mengacu pada uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang diminta untuk dipekerjakan.

Penelitian yang dilakukan Fortanier dan Wijk (2009) *tentang Sustainable tourism industry development in sub-Saharan Africa: Consequences of foreign hotels for local employment*, mengungkapkan bahwa hotel dengan kepemilikan asing memiliki potensi lebih tinggi untuk menciptakan lapangan kerja dibandingkan dengan hotel dengan kepemilikan lokal.

Perubahan peran publik perempuan telah berubah kesadaran bersama masyarakat bahwa perempuan dapat berperan lebih dalam masyarakat. Namun kondisi ini menimbulkan inferioritas budaya patriarki yang selama ini digambarkan bahwa laki-laki adalah dominan, sebagai pencari nafkah, pemimpin dalam keluarga dan laki-laki haruslah diutamakan. Menurut Tripathy (2011) budaya patriarki merupakan ideologi yang tertanam secara universal dalam suatu tempat yang berbeda antara satu

dengan yang lainnya.

c. Pemenuhan Hak Terkait Faktor Determinan Biologis

Konflik peran ganda memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar (mundur), mengabdikan, dan menurunnya komitmen organisasional karyawan (Boles Howard dan Donofrio, 2004; dalam Tjokro dan Astheny, 2017).

Jumlah pekerja perempuan dari tahun ke tahun meningkat cukup tajam. Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat, pertumbuhan jumlah pekerja perempuan meningkat setiap tahunnya. Pada 2015, 38 persen dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita. Permasalahannya adalah dari begitu banyak jumlah pekerja perempuan tersebut, berapa yang tahu terhadap hak-hak dasarnya sebagai pekerja, seperti perlindungan akan kesetaraan upah antara laki-laki dengan perempuan, hak untuk mendapatkan cuti melahirkan/keguguran kandungan dan hak-hak dasar lainnya. Seberapa banyak juga dari mereka yang tahu bahwa ada peraturan perundang-undangan yang melindungi hak-hak mereka akibat kurangnya informasi dan pengetahuan akan hal tersebut ditambah lagi dengan belum seriusnya penegakan hukum, maka timbul berbagai persoalan yang jelas-jelas merugikan pekerja perempuan seperti; masih sedikitnya perempuan yang bekerja menduduki posisi yang strategis, rentan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), upah yang murah, jam kerja yang panjang, tidak tersentuh pendidikan, pelatihan dan promosi, rentan pelecehan seksual, tidak mendapat atau dipersulit mendapatkan hak-hak reproduktif; cuti haid dan melahirkan, mengalami diskriminasi

upah dan tunjangan keluarga dan kesehatan.

Asas persamaan hak, kedudukan, peran, dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan terlihat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat 2, yang menyebutkan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak." Bagi kemanusiaan dengan adanya pasal tersebut secara tegas dinyatakan bahwa pria dan wanita memiliki hak yang sama atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Arti luas hak tersebut termasuk kebebasan dalam memilih karier, promosi pelatihan untuk mencapai suatu prestasi. Hal ini selaras dengan pengertian kesetaraan gender yang dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mencerminkan adanya kedudukan yang setara antara laki-laki dan perempuan, baik dalam keluarga, masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hak berpartisipasi dalam berbagai kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, dan keamanan serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Dengan demikian keadilan gender adalah kondisi perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki (Soedarjadi, 2008:68-69).

Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, selanjutnya disingkat UUKK, dan beberapa peraturan pelaksanaannya telah mengatur hak-hak/perlindungan kepada pekerja perempuan, walaupun harus diakui regulasi tersebut belum sempurna. Bahkan, jauh sebelum itu pada tahun 1984 Pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi konvensi Perserikatan Bangsa -Bangsa, yaitu *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) atau yang secara resmi di Indonesia disebut sebagai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984.

Salah satu implementasi dari konvensi tersebut adalah untuk jenis pekerjaan yang sama, pengusaha tidak boleh membedakan kompensasi yang diberikan kepada setiap pekerja baik pekerja laki-laki maupun perempuan.

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja wanita dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Adapun hak-hak perempuan antarlain;

1) Perlindungan Jam Kerja

Sebagaimana yang diketahui bahwa secara kodrati wanita dan pria itu memang berbeda. Karena itu harus diberi perlindungan khususnya perlindungan untuk jam kerja. Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa:

- a) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara

pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib : a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

d) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

e) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib:

a) Memberikan makanan dan minuman bergizi;

b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;

c) Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00.

Pengecualian ayat 2 dan 3 ini dimaksudkan agar tidak terjadi tindakan pelecehan seksual bagi pekerja wanita. Dalam pelaksanaannya masih ada hotel yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang dan tidak menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan, padahal hal inilah yang bisa menyebabkan terjadinya tindakan pelecehan seksual.

Dalam ayat (4) dinyatakan bahwa ketentuan ini akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Di Indonesia, para wanita tidak diperbolehkan bekerja pada *shift* malam karena alasan keamanan. Hal ini disampaikan oleh Marhaeni (2011): "*Adanya peraturan kepegawaian khusus bagi perempuan yang tidak dibolehkan bekerja pada shift malam hari, akan mengakibatkan hotel untuk mempekerjakan karyawan perempuan sesedikit mungkin.*" Bagi pihak hotel, peraturan ini ditanggapi dengan mengatur penjadwalan agar para karyawan wanita mendapat *shift* pagi dan siang saja.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan kerja sangat diharapkan oleh kaum perempuan untuk menjamin keselamatan dan keamanan bagi tenaga kerja wanita karena tidak sedikit kemungkinan kejadian yang tidak diinginkan akan terjadi. Apalagi di salah satu hotel Alfamidi yang mayoritas karyawannya adalah wanita dan bekerja pada malam hari yang membutuhkan perlindungan oleh aparat-aparat yang berwenang dalam mengatasi keselamatan dan keamanannya.

2) Perlindungan Masa Haid

Pekerja laki-laki memiliki perbedaan dengan pekerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio-kultur. Dari segi biologis wanita perempuan mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-laki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem reproduksi perempuan yang berbeda dengan laki laki salah satunya adalah haid. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal (Nampira, 2015:2).

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- a) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- b) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan hotel, atau perjanjian kerja bersama.

Bagi pekerja perempuan cuti haid ini adalah masalah hak. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir

3) Perlindungan masa Cuti Hamil dan Melahirkan

Fungsi reproduksi dari wanita tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan hak-hak yang dimiliki wanita, adapun perlindungan yang diberikan kepada wanita hamil antara lain:

a) Cuti hamil, keguguran dan melahirkan

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat
2. selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum satnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
3. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Alasan biasanya pekerja wanita mengambil cuti 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan agar bayi tidak terlalu kecil saat ditinggal bekerja dan saat itupun tubuh masih lemah dan belum kuat untuk bekerja. Menurut *American of Pediatrics* manfaat cuti melahirkan dengan program menyusui selain dapat mengurangi resiko kanker ovarium dan kanker payudara juga menurunkan resiko bayi kena diare dan sindrom kematian mendadak (Istiarti, 2012:105).

Pasal 83 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga terdapat ketentuan dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan nomor:

48/MEN.PP/XII/2008, nomor Per.27/MEN/XII/2008, dan nomor.1177/Menkes/PP/PB/XII/2008 Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu selama waktu kerja di tempat kerja. Peraturan bersama ini lahir dari suatu pertimbangan bahwa setiap ibu setiap ibi wajib memberikan air susu kepada anaknya, dan setiap anak berhak tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental spiritual, maupun kecerdasan untuk mewujudkan kehidupan terbaik bagi anak.

Resiko kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja. Untuk itu kesadaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat diperlukan. Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, hotel maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan Kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Untuk keselamatan kerja ini diatur dalam Undang -undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sedangkan untuk kesehatan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.

Upah merupakan salah satu unsur pokok dalam biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok, sebaliknya bagi pekerja, upah merupakan penghasilan yang akan di gunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup dan keluarganya. Dalam Pasal 23 ayat (3) DUHAM, mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengupahan adil dan menguntungkan. Selanjutnya pasal 7 Kovenan hak ekosob lebih tegas mengatur bahwa setiap orang berhak memperoleh upah yang adil yang dapat menghidupi keluarganya secara layak, pemerintah Indonesia

secara hukum memiliki kewajiban mengikat setelah di ratifikasinya ketentuan tersebut. Selain itu pula upah yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan ini juga diatur dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria Dan Wanita. Dari semua peraturan diatas dapat dinyatakan bahwa upah haruslah diberikan sama tidak memandang perbedaan jenis kelamin karena mereka mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam pekerjaan. Terdapat 4 dasar hukum yang memberikan perlindungan pekerja perempuan atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja. Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
3. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan;

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional. Sejak beroperasinya BPJS Kesehatan, hotel wajib untuk mendaftarkan pekerjanya paling lambat pada tanggal 1 Januari 2015. Akan tetapi, jika hotel tersebut berskala usaha mikro, batas waktu pendaftarannya adalah 1 Januari 2016. Hal tersebut diatur dalam Pasal 6 ayat (3) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Selain itu, dalam Manual Pelaksanaan JKN-BPJS Kesehatan, pada sub-bab tentang Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama untuk bidang Kebidanan dan Neonatal, dinyatakan bahwa pelayanan ini merupakan upaya untuk menjamin dan melindungi proses kehamilan, persalinan, pasca-persalinan, penanganan perdarahan pasca-keguguran dan pelayanan KB pasca-salin serta komplikasi yang terkait dengan kehamilan, persalinan, nifas dan KB pasca-salin. Cakupan pelayanan kesehatan tingkat pertama untuk kebidanan dan neonatal meliputi:

1. Pelayanan pemeriksaan kehamilan atau *Antenatal Care*

(ANC) Tujuan *Antenatal Care* (ANC) adalah untuk menjaga agar ibu hamil dapat melalui masa kehamilannya, persalinan dan nifas dengan baik dan selamat, serta menghasilkan bayi yang sehat sehingga mengurangi angka kematian ibu dan angka kematian bayi dari suatu proses persalinan;

2. Persalinan;

3. Pemeriksaan bayi baru lahir;

4. Pemeriksaan pasca-persalinan atau *Postnatal Care* (PNC);

Pemeriksaan bayi baru lahir dan ibu pasca persalinan sangat penting untuk memastikan kesehatan dan keselamatan bayi dan ibu, terutama pada masa nifas awal yaitu setelah kelahiran bayi dan selama 7 (tujuh) hari pertama setelah melahirkan. Namun demikian, sepanjang periode nifas yaitu setelah melahirkan hingga 28 hari setelah kelahiran adalah masa-masa risiko tinggi. Kematian bayi lahir hidup dalam masa 28 hari sejak kelahiran yang dikenal sebagai tingkat kematian neonatal (*neonatal mortality rate*) dilaporkan terjadi di seluruh dunia. Begitu juga dengan kematian ibu karena komplikasi pasca

persalinan cukup tinggi'

5. Pelayanan Kb; dengan demikian kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya sesuai peraturan perundang-undangan sudah tuntas ketika mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan kesehatan di BPJS Kesehatan dan membayarkan iurannya tiap bulan. Ada pun besaran iuran jaminan kesehatan yang wajib dibayar adalah 4,5 persen dari gaji pekerja dengan ketentuan 4 persen dibayar oleh hotel dan 0,5 persen oleh pekerja. Namun besaran iuran ini akan berubah pada 1 Juli 2015 mendatang menjadi 5 persen dengan komposisi 4 persen dibayar hotel dan 1 persen oleh pekerja. Hal ini terdapat di dalam Pasal 16C Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013.

Meskipun secara normatif hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini implementasinya masih belum sesuai dengan harapan. Syamsuddin (2004) sebagaimana dikutip oleh Uli (2005:90) menyatakan bahwa perlakuan diskriminatif terhadap pekerja perempuan telah terjadi sejak proses rekrutmen. Hal ini dapat dilihat dari pengumuman penerimaan kerja atau lowongan pekerjaan yang memberikan syarat tertentu, seperti mencari tenaga kerja perempuan yang belum menikah, berparas menarik, dan bersedia tidak menikah dalam satu waktu tertentu. Bentuk pengumuman seperti itu, menurut penulis, tentu akan membatasi peluang perempuan yang membutuhkan pekerjaan untuk melamar atau mengisi lowongan pekerjaan.

Diskriminasi juga bisa dalam bentuk adanya pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin. Persyaratan dalam lowongan pekerjaan misalnya, masih banyak sekali yang mempersyaratkan jenis kelamin tertentu, walaupun jika dikaji lebih lanjut, karakter pekerjaan atau jabatan tersebut tidak khas untuk mempersyaratkan jenis kelamin tertentu (Syamsuddin (2004) sebagaimana dikutip oleh Uli (2005:90). Artinya, bahwa pekerjaan atau jabatan tersebut tidak mempunyai karakter yang khas sebagai syarat diperbolehkannya dilakukan pengecualian atau pengalamanan mengenai pekerjaan tertentu yang didasari persyaratan khas dari pekerjaan itu, sehingga tidak dianggap sebagai diskriminasi, misalnya pekerjaan sebagai artis di mana pemeran utama pria tentu harus seorang laki-laki.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Di masa modern ini, wujud seseorang perempuan di dunia kerja telah banyak bermunculan bersamaan berjalannya waktu. Mereka pula tidak kalah hebat bila bersanding dengan para pemimpin laki- laki. Serta perihal ini pula bukan merupakan hal yang tabu.

Kesetaraan gender di dalam kepemimpinan telah tidak sempat dipermasalahkan lagi. Pergerakan emansipasi perempuan mulai berlomba- lomba buat melaksanakan kompetisi, dan hal inipun juga terjadi di industry perhotelan. Jumlah angka eksekutif wanita pada industry perhotelan di Makassar juga sudah terhitung banyak. Bahkan beberapa hotel terkemuka di Makassar beberapa diantaranya dipimpin oleh seorang perempuan. Dan hal ini membagikan corak yang berbeda di dalam industri perhotelan. Mereka sudah siap bersaing untu kemajuan dan cita- cita dari industri perhotelan di Makassar. Perempuan yang berada pada posisi eksekutif di industry perhotelan mempunyai jumlah yang tidak sedikit. Jumlah angka ini dimaksud bagaikan angka pertumbuhan eksekutif wanita yang telah memasuki dunia perhotelan. Beragam kepribadian yang muncul membagikan corak baru yang berbeda. Sebagian contoh yang dibahas di dalam riset ini menciptakan 1 diantara 3 orang eksekutif perempuan memilah buat hidup sendiri tidak menikah dan memprioritaskan karir. Serta 2 antara lain memilah buat berkarir diseimbangkan dengan kehidupan bagaikan ibu rumah tangga.

Karyawan perempuan di hotel Sulawesi Selatan biasanya menempati posisi front office dan public relationship. Adapun pertimbangan manajemen hotel dalam penempatan karyawan perempuan pada posisi tersebut sebab pihak manajemen merasa karyawan lebih cakap dalam penanganan tamu. Sedangkan untuk jenjang karir karyawan wanita di hotel cuma sedikit dari mereka yang bisa menempati posisi sentral. Tidak bisa dipungkiri kalau hingga dikala ini masih terjalin ketimpangan gender dalam dunia perhotelan.

Kasus universal yang dialami perempuan yang bekerja di hotel merupakan tidak dapat berbagi waktu, kala manajemen waktu diuji. Sebagai seseorang eksekutif perempuan nyatanya dapat mengendalikan waktu serta tergantung kesepakatan antara istri dan suami dan putranya. Ketika keputusan yang diambil telah dinegosiasikan dengan pihak lain terkait sebagai keluarga dibicarakan sebagai keluarga untuk mencapai konvensi yang tidak merugikan salah satu pihak. Perihal yang paling berarti merupakan kala kita telah membuat komitmen dengan keluarga kalau terdapat efek sebab hendak serta wajib siap menciptakan pemecahan untuk resiko tersebut, setidaknya dapat meminimalkan permasalahan. Masalah dengan pekerjaannya persyaratan lekas di kantor serta kala datang di rumah lekas mengambil kedudukan bagaikan bunda/ istri yang wajib mengurus rumah tangga di rumah.

Terkait dengan masalah Peran Wanita dalam ranah publik. Dapat diketahui bahwa konsep peran merupakan unsur dalam analisa mengenai pengetahuan dan perilaku wanita dalam ranah publik. Pada dasarnya peran dilukiskan sebagai posisi yang diharapkan dari seseorang ketika ia berinteraksi dengan orang lain. Dimana peran meliputi hak dan kewajiban. Harapan wanita yang bekerja, akan termanifestasi

dalam perilaku wanita sebagai pendamping suami, sebagai pengatur rumah tangga, sebagai penerus keturunan, sebagai pencari nafkah tambahan dan sebagai warga masyarakat.

Proses rekrutment merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi dilakukan dengan menerapkan dua metode yaitu metode ilmiah dan non ilmiah. Perpaduan keduanya diterapkan dalam situasi tertentu, tetapi salah satu karyawan juga mengungkapkan bahwa pihak Hotel di Makassar dan Parepare cenderung atau lebih sering menerapkan metode non ilmiah, dimana lebih para calon pelamar dilihat dari surat lamaran, surat keterangan pekerjaan dan pengalaman kerjanya. terkadang Hotel di Makassar dan Parepare juga menggunakan metodenya sendiri dengan berdasarkan inventarisasi kepribadian dari calon pelamarnya. Prioritas penerimaan calon karyawan perempuan dihotel didasarkan pada adanya ikatan emosional dimana karyawan yang pernah magang sebelumnya lebih diutamakan.

Pelaksanaan proses seleksi sendiri diawali dengan wawancara pada calon pelamar, Proses seleksi pada Hotel di Makassar dan Parepare tidak memakan waktu yang lama, paling lama hanya memakan waktu sebulan dalam pelaksanaanya, jika dari wawancara sudah didapat calon karyawan yang cocok maka langsung diterima dalam Hotel di Makassar dan Parepare dan proses selanjutnya adalah pelatihan.

Pemenuhan hak determinan biologis yang dilakukan oleh manajemen hotel hingga saat ini belum sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana setiap karyawan perempuan dihotel hanya diberikan hak berupa perlindungan masa cuti

hamil dan melahirkan, perlindungan keselamatan kerja (K3), perlindungan upah. Sedangkan faktor determinan biologis perempuan yang belum maksimal dalam pemenuhannya berkaitan dengan cuti haid, jam kerja malam hari dan pemberian lokasi menyusui serta hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan dan biaya persalinan.

Perubahan peran publik perempuan telah berubah kesadaran bersama masyarakat bahwa perempuan dapat berperan lebih dalam masyarakat. Namun kondisi ini menimbulkan inferioritas budaya patriarki yang selama ini digambarkan bahwa laki-laki adalah dominan, sebagai pencari nafkah, pemimpin dalam keluarga dan laki-laki haruslah diutamakan.

B. SARAN

Adapun saran untuk penelitian ini antarlain;

1. Perlindungan hukum kepada pekerja wanita itu diatur ke Hukum Bertindak Pekerjaan, perlu ada aplikasi dari berbagai pihak, terutama Disnaker, lebih aktif jadi menegakkan aturan undang-undang ini dengan penerapan sanksi yang sudah berbentuk teguran juga sanksi administrative itu bisa ditutup ruang bisnis itu dimiliki oleh pengusaha hotel ketika melakukan pelanggaran-pelanggaran.
2. Pemenuhan hak untuk pekerja perempuan yang bekerja di Sulawesi Selatan bisa terpenuhi setelah pengusaha dan pekerja bekerja hubungan kerja kesepakatan dibuat secara tertulis, yang dibuat menurut kesepakatan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmindah, 2000, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Kajian Dan Teori*.
Makassar: Pustaka Pelajar
- Arun, K. (2015). *A Study on Challenges of Women in Hospitality and Tourism and Industry*. ReseachGate.
- Boonsue Komvipa. 2012. *Womens Development Models and Gender Analysis : A Review*. Asian Institute of Technology, Bangkok.Thailand.
- Cutlip, M, Scott. 2009. *Effective Public Relations, 9th*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Elfindri. 2001. *Ekonomi Sumber daya Manusia*. Padang: Andalas University Press.
- Fakih, Mansour. 1996. *Analisis Gender dan Tranformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fortanierdan Wijk, van. 2009. *Sustainable tourism industry development in sub Saharan Africa: Consequences of foreign hotels for local employment*.International Business Review 19: 191-205.
- Hasibuan Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hubeis, Aida Vitayala. 2010. *Pemberdayaan Perempuan dari Masa ke Masa*. Jakarta: PT. Penerbit IPB Press
- Istiarti, VG. Tinuk. 2012. *Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal*. Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia, Vol 11, No 2, Oktober
- Knutson, B.J., & Schmidgall, J., 1999. Dimensions of the glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 40(6), 64-75.
- Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Kesetaraan Upah bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
- Maleong, J. Lexy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira , Adi. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher
- Mardikanto, Totok dan Poerwoko Soebiato. 2015. *Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta

- Marhaeni, A. A .I. N. 2011. *Perkembangan Studi Perempuan, Kritik, dan Gagasan Sebuah Perspektif untuk Studi Gender ke Depan*. *Ejournal Universitas Udayana*
- Marpaung, H. 2002. *Pengetahuan Kepariwisata*. Bandung: Alfabeta.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis; A methods Sourcebook* (3rd ed.). London, England; Sage Publication.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed kesepuluh jilid 1 Jakarta: Erlangga.
- Morissan, M.A,. 2010. *Manajemen Public Relations (Strategi Menjadi Humas Profesional)*. Jakarta: Kencana
- Najiati, Sri dkk 2005. *Pemberdayaan Masyarakat di Lahan Gambut*. Bogor: Wetlands International - 1P.
- Nampira, Elyana Kartikawati. 2015. *Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT Pantja Djaja Semarang*. (Skripsi), Fakultas Ilmu Keolahragaan Jurusan Ilmu kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah.
- Pujiati, Amin. 2012. *Kausalitas Antara Fundamental Ekonomi Daerah Dan Peran Wanita Dalam Pembangunan Kausalitas Antara Fundamental Ekonomi Daerah Dan Peran Wanita Dalam Pembangunan*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Volume 13, Nomor 1, Juni 2012, Hlm.46-61.
- Puspitawati, Herien. 2010. *Persepsi Peran Gender Terhadap Pekerjaan Domestik Dan Publik Pada Mahasiswa IPB YinYang* ISSN: 1907-2791 Vol.5 No.1 Jan-Jun 2010 hlm.17-34, Pusat Studi Gender IAIN Purwokerto.
- Salim, Peter ;Yenny Salim. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press
- Salman, Ismah . 2005. *Keluarga Sakinah dalam Aisyiyah*, Cet. Ke-I. Jakarta: PSAP Muhammadiyah
- Sarah, M. (2015). Assessing Women's Empowerment towards a Conceptual Framework. *Journal of International Development*. 17(2); 243-257. Doi:10.1002/jid.1212.ISSN 1099-1328

- Siagian, Sondang. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed 1 cetakan 21. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sisca Pratiwi. 2012. *Hubungan antara Tuntutan Karyawan dengan Konflik Karyawan dan Keluarga pada Perempuan Berperan Ganda*. Skripsi. Yogyakarta: UII
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Sulastiyono, Agus. 2007. *Teknik dan Prosedur Divisi Kamar pada Bidang Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Teori peranan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharto, Edi. 2003. *Pembangunan Kebijakan dan Kesejahteraan Sosial*, Cet. Ke-1. Bandung: Mizan
- Susanti, Anityas Dian. 2015. *Pola Partisipasi Warga dalam Pengembangan Desa Wisata Umbul Sidomukti Kabupaten Semarang*, (Universitas Diponegoro: ISSN: 0853-2877, Vol.15 No.1 Januari-Juni
- Susan Chira. 2003. *Ketika Ibu Harus Memilih: Pandangan Baru tentang Peran Ganda Wanita Bekerja*. Bandung : Mizan Media Utama (MMU)
- Susilawati, Dewi H. 1992. "Peluang Kerja dan Upah Tenaga Kerja Perempuan". Dalam *Bernas*. 13 Pebruari.
- Suwithi, N.W., Erwin, C. & Boham, J. (2008). *Akomodasi Perhotelan Jilid I*. Direktorat Pembinaan SMK, Indonesia.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 2000. *Buku Materi Pokok 6 Ketenaga Kerjaan Dan Berbagai Aspeknya*. Jakarta: Karunika, Universitas Terbuka.
- Tjokro, C. I., & Asthenu, J. R. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerjaterhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon*. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, 17(1), 97-112
- Uli, Sinta. 2005. *Pekerja Wanita di Hotel dalam Perspektif Hukum dan Gender*, *Jurnal Equality*, Vol. 10 No. 2 Agustus 2005.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wihardja, Yati Maryati. 1976. *Ni Pollok, Model dari Desa Kelandis*. Jakarta: PT Gramedia

Windiani. 2011. *Pemberdayaan Dan Perlindungan Pekerja Perempuan Borongan Di Rumah: Sebuah Alternatif Pengentasan Kemiskinan Perkotaan*. Jurnal Sosiologi Islam, Vol. 1, No.2, Oktober 2011 ISSN: 2089-0192

Wulansari, Dewi. 2011. *Sosiologi (Konsep dan Teori)*. Bandung: PT. Reflika Aditama



**KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/
BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF
POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR**

Jalan Gunung Rinjani, Kota Mandiri Tanjung Bunga, Makassar 90224

Telepon. (0411) 838456; Faksimile (0411) 838366;

Laman: www.poltekpar-makassar.ac.id E-mail : info@poltekpar-makassar.ac.id



Makassar, 15 Juni 2020

Nomor : UM.001/175 / 11 / Poltekpar-2020
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian
Di Sulawesi Selatan**

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal Daerah
Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Bidang
Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan**

Di-
Tempat

Dengan hormat,

Salah satu tugas dan fungsi Politeknik Pariwisata Makassar adalah melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sehubungan hal tersebut kami mohon kiranya dapat memberikan izin kepada Dosen/Peneliti kami sebagaimana tersebut di bawah ini untuk mengadakan penelitian/pengumpulan data di beberapa Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi-Selatan.

Peneliti : Dra. Hj. Surya Dewi, MM

Judul Penelitian : **PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM BISNIS PERHOTELAN
DI SULAWESI SELATAN**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Direktur Poltekpar Makassar,

[Signature]
Drsi Muhammad Arifin, M.Pd.

Nip. 19630107 199203 1 001