P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

BIAS GENDER PADA KOMUNIKASI ANTAR PEKERJA PERHOTELAN: STUDI KASUS PADA HOTEL GRAND KEISHA YOGYAKARTA

Palupi Widayati[1)]

[1)] Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Alamat Email : palupiwidayati@gmail.com

Tanggal diterima: 19-03-2020 Tanggal direvisi: 08-07-2020 Tanggal disetujui: 10-07-2020

ABSTRACT

This article explains about gender bias in the hospitality sector, through the recruitment process at the Hotel Grand Keisha Yogyakarta. The method used of this research is a qualitative description with participatory observation and interviews, involving six sources, each a male manager and a female staff member from three selected departments. The three selected departments are housekeeping, food and beverages service department (FBS), and human resources development (HRD). This research uses gender culture theory, gender bias, and employee recruitment. The results obtained that gender bias can't be seen only on one side, only from the recruitment process, but gender bias also can be phased from the start of recruitment process untill the work prosess. The process of communication and patterns of interaction that occur between workers show a state of gender bias and show the point of views about gender. The highest degree of gender bias is seen from workers with staff and supervisor positions, while manager positions have a lower degree of bias. This research can be developed with doing interviews all departments or even comparing with other hotels with different concepts.
Keywords: *gender bias, recruitment, hospitality.*
© 2020 MetaCommunication

How to cite: Widayati, P. (2020). Bias Gender pada Komunikasi antar Pekerja Perhotelan: Studi Kasus pada Hotel Grand Keisha Yogyakarta. *MetaCommunication: Journal of Communication Studies*, 5(2), 145-154.

ABSTRAK

Tulisan ini membahas tentang bias gender dalam praktik pekerjaan di bidang perhotelan, melalui komunikasi antar perkerja yang dimulai pada proses rekrutmen di Hotel Grand Keisha Yogyakarta hingga pada saat praktik kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi kualitatif dengan observasi partisipatoris dan wawancara yang melibatkan enam narasumber, masing-masing adalah seorang manajer laki-laki dan seorang staff perempuan dari tiga departemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bias gender tidak dapat dilihat hanya pada satu sisi yaitu proses rekrutmen, tetapi bias gender dapat bertahap dari awal rekrutmen sampai pada proses bekerja. Proses komunikasi dan pola interaksi yang terjadi diantara para pekerja memperlihatkan keadaan bias gender dan menunjukkan sudut pandang pekerja terhadap gender. Derajat bias gender paling tinggi terlihat dari pekerja dengan posisi staff dan supervisor, sedangkan posisi manajer memiliki derajat bias yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja dari setiap manajer yang menyebabkan pandangannya terhadap gender menjadi lebih luas.

Kata Kunci: bias gender, rekrutmen, perhotelan.

PENDAHULUAN

Ketidakadilan gender dalam kehidupan sehari-hari memang tidak dapat dipangkas habis, meski pernyataan tentang feminisme, kesetaraan gender dan berbagai hal yang menjelaskan bahwa perbedaan gender tidak menjadi persoalan. Berdasarkan data Badan Pusat Statisik (BPS) dalam Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak atau KPPA (2018) disebutkan bahwa isu gender merupakan salah satu poin yang

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

menjadi fokus pembangunan berkelanjutan, data-data ketidaksetaraan gender masih terlihat khususnya pada komponen persentase perempuan sebagai tenaga kerja profesional menurun dari 47,59% di tahun 2016 menjadi 46,31% di tahun 2017, kemudian komponen persentase perempuan yang berhasil menjabat di kursi parlemen hanya 17,32%. Sumbangan pendapatan perempuan di tahun 2017 mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi untuk pemerataannya masih belum terlihat signifikan bahkan ada yang mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dari BPS di tahun 2017 menunjukkan bahwa TPAK perempuan berada di angka 50,89 sedangkan TPAK laki-laki berada di angka 82,51. Hasil TPAK di atas menunjukkan bahwa capaian perempuan masih jauh di bawah capaian laki-laki dan tidak berubah dalam kurun waktu 20 tahun terakhir. Hal ini disebabkan adanya diskriminasi dalam proses perekrutan pegawai hingga perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan masih terlihat (KPPA, 2018). Hal tersebut merupakan bentuk dari ketidakadilan gender, yang dapat dilihat dari berbagai jenis seperti marginalisasi, subordinasi, *stereotype*, kekerasan (*violence)*, beban kerja ganda, dan bias gender (Nurhidayah & Nurhayati, 2018:117).

Industri *travel* dan *tourism* atau pariwisata adalah industri yang dianggap banyak menarik pekerja perempuan dibandingkan dengan industri lain seperti perbankan dan keuangan, teknologi informasi, pendidikan, dan kesehatan. Dunia perhotelan ini erat kaitannya dengan bidang pariwisata (Albawaba, 2006). Sektor pariwisata di Indonesia sendiri merupakan sektor yang memiliki kontribusi penting dalam memajukan pertumbuhan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat (Katadata, 2019). Hotel Grand Keisha Yogyakarta menjadi salah satu hotel yang menarik untuk diteliti karena hotel ini membawa unsur kebudayaan jawa, khususnya Yogyakarta.

Bias gender dalam penelitian ini akan dilihat menggunakan persepsi gender menurut Palmer dan Kandasaami. Perspektif gender disebutkan dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, dari sudut model ekuitas (*equity model)* dan kontribusi pelengkap (*complementary contribution model)* (Narsa, 2007:101). Model ekuitas diasumsikan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan adalah sesuatu yang identik sehingga memiliki cara pengelolaan dan akses yang sama. Model kontribusi pelengkap diasumsikan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga harus ada perbedaan dalam mengelolanya. Kedua, dari sudut pandang stereotipe *(stereotype)* yaitu stereotipe peran jenis kelamin *(sex role stereotypes)* dan stereotipe manajerial *(managerial stereotypes).* Dari sudut stereotipe, diasumsikan bahwa stereotipe peran jenis kelamin menekankan pada sifat dan kemampuan perempuan dan laki-laki yang berbeda. Laki-laki dianggap lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih objektif,

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

independen, agresif dan memiliki kemampuan lebih baik di bidang manajerial.

Perempuan dianggap sebaliknya, yaitu lebih pasif, lembut, berorientasi pada pertimbangan, sensitif dan porsi tanggung jawab yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Stereotipe manajerial lebih menekankan pada asumsi bahwa seorang manajer yang baik adalah manajer yang memiliki sikap, perilaku yang temperamen yang umumnya dimiliki oleh laki-laki.

Proses rekrutmen adalah salah satu proses penting dalam pekerjaan, karena proses rekrutmen menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah calon pekerja dengan kualifikasi dan sesuai untuk jabatan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Muslimah, 2019:32). Rekrutmen dilakukan sebagai upaya suatu organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan dengan batasan jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat melakukan seleksi.

Ada dua teori tentang rekrutmen menurut Simamora, yaitu teori rekrutmen pencarian (*prospecting theory of recruitment)* dan teori rekrutmen pasangan (*mating theory of recruitment).* Teori rekrutmen pencarian adalah teori yang terjadi ketika perusahaan mencari calon-calon karyawan sebagai proses yang satu arah, artinya adalah perusahaan melakukan suatu cara untuk mencari calon tenaga kerja baru. Teori rekrutmen pasangan menganalogikan bahwa calon tenaga kerja dan manajer perusahaan mencari suatu organisasi ketenagakerjaan dan organisasi tersebut juga mencari peluang pekerjaan (Arif, 2018:43).

Proses rekrutmen di perhotelan, yang termasuk berada di sektor pariwisata saat ini sebenarnya membuka peluang yang cukup besar untuk calon pekerja laki-laki dan perempuan. Disebutkan Sutrisna (2011) bahwa sudah banyak pekerja perempuan yang terlibat dalam berbagai berbagai kegiatan di sektor pariwisata terutama di perhotelan, tetapi permasalahan tentang gender dirasa masih membatasi gerak perempuan.

Potensi perempuan di sektor pariwisata sebagai salah satu penunjang industri jasa perhotelan juga terlihat dari semakin tinggi minat pekerja perempuan. Dunia kerja di perhotelan menuntut sikap ramah tamah, lembut, serta murah senyum yang biasanya dimiliki oleh perempuan secara alamiah.

Penelitian-penelitian yang menjadi acuan peneliti ada beberapa diantara, yaitu penelitian oleh Christofiana (2014), Narsa (2007), Sewakkotama (2012), dan Rahmawati (2015). Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa bias gender cukup banyak terjadi, tidak hanya di bidang pekerjaan tetapi juga di dunia jurnalisme, periklanan, dan mungkin terjadi juga di bidang-bidang lainnya.

Artikel ini bertujuan untuk mendiskusikan praktik bias gender pada komunikasi antar pekerja di hotel. Praktik

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

bias gender ini dilihat dari proses komunikasi melalui wawancara kerja, penempatan pekerja pada divisi yang tersedia di hotel hingga pada praktik kerja sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif deskriptif. Peneliti mengkaji kasus keberadaan bias gender dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta. Kajian dilakukan secara mendalam dan hasilnya dijelaskan secara deskriptif.

Sumber dari data yang diperoleh pada penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Bentuk data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari observasi partisipatoris yang dilakukan peneliti sebagai peserta pelatihan SDM (*human resource trainee)* dan juga hasil dari proses wawancara dengan para narasumber yang kemudian ditranskrip dan dianalisis. Narasumber yang diwawancarai terdiri dari enam orang yang terdiri dari tiga manajer dan tiga staf divisi *Human Resource Development* (HRD), tata graha *(housekeeping)*, dan *food and beverage service* (F&B).

Tiga orang yang menduduki posisi manajer seluruhnya adalah laki-laki, sedangkan staf yang diwawancara adalah staf perempuan. Staf perempuan dipilih karena pertimbangan dari referensi yang diacu penulis pada pendahuluan, perempuan masih menjadi kelompok yang mendapatkan posisi subordinat dalam pekerjaan sehingga menjadi penting untuk melihat kacamata perempuan dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh saat peneliti melakukan observasi dan wawancara adalah data utama yang digunakan untuk menganalisis penelitian. Bentuk data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku yang bertema gender, teori komunikasi, metode penelitian, jurnal-jurnal penelitian kualitatif, penelitian tentang rekrutmen, situs web Badan Pusat Statistik (BPS), Katadata, laman berita tentang dunia pariwisata, skripsi-skripsi yang bertema gender, serta dokumen-dokumen internal Hotel Grand Keisha Yogyakarta. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui beberapa tahap, yaitu observasi partisipatoris dan wawancara. Observasi partisipatoris adalah observasi yang dalam prosesnya peneliti terlibat dari luar dan dari dalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gender, Budaya, dan Praktik Kerja

Peneliti melakukan observasi partisipatoris dengan menjadi peserta pelatihan di departemen HRD di Hotel Grand Keisha Yogyakarta selama kurun waktu tiga bulan. Selama melakukan observasi, peneliti ikut serta dalam proses seleksi calon pekerja baru, calon petugas harian, dan calon peserta praktik kerja lapangan (PKL) atau *on the job training* (OJT). Peneliti ikut serta dalam proses wawancara dan diskusi dengan pewawancara terkait dengan diterima atau tidaknya calon pekerja. Data-data yang

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

menjadi fokus kajian proses pengamatan atau observasi dapat berbagai bentuk yang mengacu pada Mustari dan Rahman (2012:62) terdiri keadaan fisik, interaksi, dan keadaan suatu program dijalankan.

Keadaan fisik diamati dengan keikutsertaan langsung dengan subjek penelitian, terutama pada tingkah laku dan kondisi fisik subjek penelitian, yaitu orang-orang di Hotel Grand Keisha Yogyakarta. Interaksi diamati dengan identifikasi pola interaksi dan komunikasi yang terjadi di departemen-departemen yang menjadi fokus penelitian, apakah pola interaksinya bersifat formal atau non formal, bentuk komunikasi verbal atau non verbal. Keadaan suatu program dijalankan diamati dengan identifikasi program-program yang dijalankan oleh subjek penelitian yang juga menjadi fokus pengamatan peneliti.

Hasil observasi dibagi berdasarkan departemen tata graha, F&B, dan HRD. Pada departemen tata graha, keadaan fisik sangat berpengaruh pada pembagian kerja dan kedudukan terutama bagi laki-laki. Departemen ini didominasi oleh laki-laki karena dianggap memiliki beban pekerjaan yang berat sehingga apabila dilakukan oleh perempuan akan kesulitan. Departemen ini juga memiliki pola komunikasi yang informal dalam sehari-hari, pola formal hanya digunakan ketika ada pelatihan atau rapat.

Departemen F&B mengutamakan keadaan fisik dan berpengaruh besar bagi pembagian kerja. Pada bagian pelayanan ada standar tertentu untuk menjadi pelayan dan pekerjaan serupa. Stereotipe paling menonjol di departemen ini adalah pandangan tentang perempuan yang dianggap anggun, lemah lembut, ramah, dan menarik. Pola komunikasi yang paling sering digunakan adalah pola komunikasi formal, karena di departemen ini lebih banyak bertemu dengan tamu. Departemen HRD tidak menunjukkan adanya keadaan fisik yang berpengaruh pada pembagian kerja karena pekerjaan yang berada di belakang layar, dan pola komunikasi yang sering dilakukan adalah pola komunikasi informal kecuali pada saat pelatihan dan rapat.

Untuk mendapatkan data yang valid, setelah melakukan observasi, peneliti melakukan wawancara dengan empat narasumber. Pada pembahasan mengenai keterlibatan perempuan untuk bekerja di sektor publik, para narasumber, Rizka Meilina sebagai staf F&B, Kreshnawati sebagai staf HRD, Yuliana Putri sebagai staf tata graha, dan Teguh Didik sebagai penyelia *(supervisor)* tata graha mengemukakan pandangannya tentang perempuan yang bekerja akan lebih baik, tetapi dengan syarat bahwa perempuan akan tetap menjalankan kewajibannya sebagai istri dan ibu, jika sudah memiliki anak. Pekerjaan perempuan di perhotelan disarankan untuk yang tidak terlalu berat seperti di kantor belakang (*back office),* sedangkan untuk laki-laki dapat di bidang apa saja.

Pandangan yang bias gender dapat dilihat dari pandangan para narasumber

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

terkait posisi pemimpin dalam rumah tangga. Para narasumber menyebutkan bahwa pemimpin dalam rumah tangga atau pun di perhotelan sebaiknya laki-laki, karena laki-laki dianggap sebagai sosok yang kuat, berani, logis, dan bijaksana sedangkan perempuan dianggap sebaliknya yaitu lemah lembut, berorientasi pada pertimbangan. Penjelasan para narasumber ini dapat menunjukkan bahwa pandangan gender di masyarkat dan budaya berpengaruh juga pada Identitas gender di masyarakat diyakini sebagai bentuk lingkungan dan budaya yang ada disekitar.

Patriarki dalam Pekerjaan

Pandangan tentang perempuan dan laki-laki yang diyakini oleh masyarakat, seperti perempuan adalah sosok yang anggun, lembut, ramah dan laki-laki sebagai sosok yang kuat, berani, tangguh, serta peran pekerjaan yang dianggap layak atau tidak layak dibentuk oleh kontruksi sosial dan lingkungan. Laki-laki dianggap memiliki kewajiban untuk bekerja dan memimpin rumah tangga, sedangkan perempuan bertanggung jawab untuk merawat rumah dan keluarga masih berlaku, sama seperti teori antropologis feminis oleh Ortner dan Whitehead (1981) yang menjelaskan tentang pembagian laki-laki dengan ranah publik dan perempuan di ranah domestik.

Para narasumber memiliki pandangan masing-masing mengenai pembagian tugas dan peran gender. Para narasumber laki-laki, Teguh, dan Didik, mengemukakan bahwa laki-laki sudah selayaknya menafkahi perempuan. Sedangkan perempuan yang bekerja tidak sepatutnya diandalkan sebagai tulang punggung keluarga. Laki-laki yang harus bisa diandalkan. Di sisi lain, menurut mereka, perempuan lebih baik menjadi ibu rumah tangga, namun kalau perempuan memilih untuk bekerja, biasanya perempuan ini memiliki kemampuan tugas ganda (*multi-tasking)* yang bisa diandalkan dan bermanfaat di tempat kerjanya.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Lintang, yang mengemukakan bahwa perempuan dan laki-laki bisa saja bertukar peran, laki-laki yang mengurus rumah tangga dan perempuan yang bekerja. Di sisi lain, ketika membahas tentang perempuan, menurut Lintang, perempuan yang bekerja biasanya sudah mendapat dari suaminya. Dari penjelasan tiga narasumber laki-laki ini dapat dilihat bahwa pandangan mereka seputar gender masih cenderung mengarah pada superioritas laki-laki. Perempuan dipandang sebagai aktor sampingan, meski salah satu narasumber memiliki pandangan yang lebih setara ketimbang dua orang yang lain.

Dari sudut pandang para narasumber perempuan, yang menarik adalah bahwa padangan bahwa laki-laki memiliki posisi lebih tinggi dan tanggung jawab lebih besar dari perempuan. Yuliana, Rizka, dan Khresna mengemukakan bahwa laki-laki memiliki kewajiban bekerja dan jika perannya ditukar dengan perempuan, yaitu laki-laki tidak bekerja di ranah publik, akan mendatangkan prasangka negatif.

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

Narasumber mengemukakan bahwa perempuan bekerja dinilai baik karena akan lebih produktif. Namun, di sisi lain ada pandangan bahwa menjadi ibu rumah tangga itu lebih baik dan bahwa perempuan memiliki kewajiban utama sebagai ibu dan istri. Jika melihat pandangan para narasumber terkait peran laki-laki dan perempuan di ranah publik dan domestik, dapat disimpulkan bahwa patriarki adalah sebuah ideologi yang sudah mengakar dan mengatur cara pandang dan cara hidup masyarakat. Patriarki, tidak lagi dapat dipisahkan melalui penampilan, bahwa patriarki hanya milik laki-laki dan perempuan tidak memilikinya. Pada praktiknya, kerja patriarki sudah pada tahap ideologis dan dilakukan tanpa sadar baik oleh perempuan maupun laki-laki, baik yang bekerja di ranah publik maupun domestik.

Bias Gender dalam Pekerjaan

Bias gender di pekerjaan di perhotelan dianalisis menggunakan perspektif Palmer dan Kandasaami (1997). Sudut model ekuitas diasumsikan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan adalah sesuatu yang identik sehingga memiliki cara pengelolaan dan akses yang sama. Sudut ini di dukung oleh dua manajer, yaitu Lintang Nugroho (Manajer HRD) dan Didik Priyo (Manajer F&B). Sudut model kontribusi pelengkap diasumsikan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga harus ada perbedaan dalam mengelolanya. Sudut ini didukung oleh empat staf, Kreshnawati, Teguh Didik, Yuliana Putri, dan Rizka Meilina**.**

Sudut stereotipe, diasumsikan bahwa stereotipe peran jenis kelamin menekankan pada sifat dan kemampuan perempuan dan laki-laki yang berbeda. Berdasarkan stereotipe, di dukung oleh enam narasumber. Sudut stereotipe manajerial menekankan pada asumsi bahwa seorang manajer yang baik adalah manajer yang memiliki sikap, perilaku yang temperamen yang umumnya dimiliki oleh laki-laki. Sudut ini di dukung oleh empat narasumber yaitu Kreshnawati, Teguh Didik, Yuliana Putri, Rizka Meilina, sedangkan dua narasumber lainnya tidak setuju jika harus laki-laki.

Bentuk Bentuk bias gender di perhotelan dapat dilihat melalui beberapa hal. Keadaan fisik laki-laki atau perempuan berpengaruh pada pembagian dan penempatan kerja. Sikap dan sifat perempuan dan laki-laki secara umum berpengaruh pada jabatan atau posisi kerja. Pandangan perempuan yang telah menikah, bahwa mereka lebih mementingkan keluarga, dapat menghambat karir perempuan di perhotelan. Impresi pertama (*first impression)* dapat berupa fisik, penampilan, dan cara bicara terhadap seseorang, mempengaruhi proses seleksi pada saat rekrutmen pekerja. Kemudian derajat bias gender paling tinggi ditunjukkan oleh pekerja dengan posisi sebagai staf dan penyelia. Derajat bias gender paling rendah ditunjukkan oleh pekerja dengan posisi sebagai manajer.

Untuk menjawab pertanyaan tentang ada atau tidaknya bias gender dalam dunia kerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta, jika

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

dilihat dari jumlah narasumber, narasumber yang mengalami bias gender jauh lebih banyak daripada yang tidak mengalami. Dilihat dari hasil observasi peneliti, juga menunjukkan bahwa bias terhadap gender masih ada. Hal itu dapat dilihat dari pola pikir pekerja saat melakukan komunikasi, pandangan-pandangan mereka ketika menghadapi masalah di kantor, memecahkan masalah dan penilaian mereka terhadap orang lain.

Bias gender dapat mempengaruhi pengambilan keputusan terkait dengan proses rekrutmen yang terlihat pada saat negosiasi antara pewawancara dengan rekan kerjanya setelah proses wawancara dengan calon pekerja selesai. Pada saat proses negosiasi tentang keputusan diterima atau tidaknya seorang calon pekerja, terlihat bahwa ada aspek komunikasi yang ikut berperan di dalamnya. Negosiasi antara pewawancara berisi pertimbangan kemampuan, keadaan fisik, dan gender yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh calon pekerja. Pada proses negosiasi tersebut, terlihat bias gender, karena ada beberapa diskusi yang menunjukkan pesan terkait dengan keadaan fisik atau jenis kelamin yang disesuaikan dengan departemen tertentu dengan tugas dan kewajibannya.

Analisis Bias Gender dalam Rekrutmen

Pihak Hotel Grand Keisha Yogyakarta menggunakan dua metode dalam proses rekrutmen pekerja, yaitu rekrutmen pencarian dan rekrutmen pasangan. Hotel ini membuka lowongan secara mandiri dan juga menggunakan jasa alih daya *(outsourcing)* untuk mencari calon pekerja.

Pada proses rekrumen pekerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta, tidak tercantum syarat jenis kelamin "*female or male"* di poster lowongan pekerjaan yang dibagikan secara *online.* Jika dilihat dari proses rekrutmen, khususnya pembukaan lowongan pekerjaan, tidak terlihat adanya bias gender yang mencolok karena pada poster lowongan pekerjaan tidak secara langsung menghakimi kebutuhan gender pekerja yang diinginkan. Bias gender dalam proses rekrutmen terlihat ketika proses negosiasi antara pewawancara dengan departemen yang bersangkutan tentang diterima atau tidaknya pekerja.

Pada proses negosiasi tersebut terlihat bagaimana pewawancara bias pada pandangan mengenai gender. Pekerja perempuan dianggap lebih sesuai jika bekerja di bidang pelayanan karena penampilan fisiknya akan menarik bagi tamu. Pekerja laki-laki dianggap lebih sesuai jika bekerja di bidang tata graha atau pelayanan, namun dengan tugas yang lebih berat.

Pandangan-pandangan terkait gender, komunikasi yang memperlihatkan bias gender di lingkungan perhotelan khususnya di Hotel Grand Keisha Yogyakarta dapat dipengaruhi oleh budaya organisasinya. Budaya organisasi yang ditanamkan dan dianut oleh pihak Hotel Grand Keisha Yogyakarta melalui filosofi dan logo yang sangat kental dengan budaya jawa, khususnya Yogyakarta dapat memberikan pengaruh pada budaya

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

organisasi yang ditanamkan pada pekerja-pekerjanya. Nilai-nilai kebudayaan jawa dapat membawa pada penerapan pandangan, nilai, dan pendapat tentang perempuan dan laki-laki yang dimiliki oleh pekerja-pekerjanya.

Pada pembahasan mengenai nilai, maka perlu juga membahas budaya organisasi dari hotel ini. Budaya organisasi menjadi sistem makna yang dianut oleh para anggotanya dan membedakan dengan organisasi lain. Budaya organisasi memiliki karakteristik khusus yang menjadi pedoman dan bekal suatu organisasi bekerja. Budaya organisasi yang dimiliki oleh Hotel Grand Keisha Yogyakarta, menjunjung tinggi nilai-nilai jawa, khususnya Yogyakarta. Budaya ini dapat memberikan pengaruh yang cukup besar bagi pola pikir pekerja-pekerjanya yang berada di lingkungan yang menganut nilai-nilai yang sama juga.

Tata letak Hotel Grand Keisha Yogyakarta berada di daerah jawa, khususnya Daerah Istimewa Yogyakarta. Daerah ini masih menganut prinsip-prinsip tentang gender yang menjadi faktor pendukung bias gender yang ada di lingkungan Hotel Grand Keisha Yogyakarta

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai kecenderungan bias gender pada proses rekrutment pekerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan bahwa identitas gender yang ada dalam diri seorang individu dapat dipengaruhi oleh lingkungan, konstruksi masyarakat, dan budaya. Seorang individu tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya pengaruh kontruksi sosial, karena seorang individu membutuhkan pengakuan dari lingkungannya dan hal tersebut berlaku di dunia kerja juga di perhotelan.

Keadaan bias gender dalam dunia perhotelan terlihat dari beberapa hal, seperti keadaan fisik yang dimiliki laki-laki dan perempuan, serta sikap dan sifat perempuan dan laki-laki dalam pandangan umum. Hal-hal tersebut berpengaruh pada pembagian kerja dan jalan karir seseorang. Kemudian derajat bias gender yang paling tinggi ditunjukkan oleh pekerja dengan posisi sebagai staf dan penyelia, sedangkan derajat bias gender yang lebih rendah ada pada pekerja dengan posisi manajer.

Bias gender pada proses rekrutmen Hotel Grand Keisha Yogyakarta juga sulit untuk dilihat hanya dari satu sisi saja, yaitu pada saat proses rekrutmen pekerja saja, tetapi juga harus melihat banyak faktor di balik itu semua. Keadaan di dalam perusahaan juga dapat menunjukkan bias gender yang terjadi di dalam perusahaan itu sendiri. Bias gender dapat terjadi di awal rekrutmen saja, terjadi pada saat sudah bekerja dan bersosialisasi, atau bahkan bias gender itu berlangsung secara bertahap. Ada ketidakseimbangan dari hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, karena bertabrakan dengan peraturan-peraturan yang harus diikuti oleh pihak hotel.

P-ISSN : 2356-4490
E-ISSN : 2549-693X

DAFTAR PUSTAKA

Albawaba. (2006, 15 Maret). Gender Bias A Major Problem In Middle East Recruitment Says Bayt.Com. Diakses pada 10 Februari 2020 dari: https://www.albawaba.com/business/gender-bias-major-problem-middle-east-recruitment-says-baytcom.

Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, *15*(1), 42-63.

Christofiana, R. D. L. R. (2014). Objektivitas Berita Bias Gender Dalam Media Online: Analisis Isi Kuantitatif Objektivitas Berita Kecelakaan Novi Amilia Dalam Portal Berita Detik.Com Periode 11 Oktober – 11 November 2012. *Skripsi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta: Indonesia.

Katadata. (July, 7th, 2019). Memajukan Perhotelan di Era Digital untuk Pemberdayaan Ekonomi Daerah. Diakses pada 10 Februari 2020 dari: https://katadata.co.id/analisisdata/2019/07/03/memajukan-perhotelan-di-era-digital-untuk-pemberdayaan-ekonomi-daerah.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2018). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender*. Jakarta: Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Muslimah, M. (2019). Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 31-47.

Mustari, M., & Rahman, M. T. (2012). *Pengantar Metode Penelitian.* Yogyakarta: LaksBang Pressindo.

Narsa, I. M. (2007). Sex-Role Stereotype Dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi Dan Keuangan: Observasi Terhadap Pola Rekruitmen Terbuka di Media Masa. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 99-106.

Nurhidayah, Y. & Nurhayati, E. (2018). *Psikologi Komunikasi Antar Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ortner, S. B. & Harriet, W. (1981). *Sexual Meanings: The Cultural Construction of Gender and Sexuality*. Cambridge: Cambridge University Press.

Palmer, G. & Kandasaami, T. (1997). Gender in Management: A Sociological Perspective, *The international Journal of Accounting and Business Society*, Agust, 5(1), 67-99.

Rahmawati, Q. (2015). Bias Gender Di Dalam Pencitraan PT Tempo Scan Pada Corporate Advertising" Tempo Scan 60th". *Disertasi*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Surabaya: Indonesia.

Sewakkotama, A. D. (2012) Representasi Bias Gender Pada Iklan Sabun Khusus Perempuan: Analisis Deskriptif Kualitatif Pada Iklan Sumber Ayu Sabun Daun Sirih di Televisi. *Skripsi.* Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta: Indonesia.

Sutrisna, E. (2011). Problematika Perempuan Bekerja di Sektor Pariwisata: Studi Kasus Perhotelan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 1(2), 97-102.