

BAB VII

TANTANGAN - TANTANGAN YANG DIHADAPI PARA WANITA DALAM BERKARIR DI INDUSTRI PERHOTELAN YOGYAKARTA

Tantangan yang dihadapi oleh wanita dalam perjalanan karir mereka memasuki lingkup eksekutif sungguh tidaklah mudah. Tantangan ini di lain sisi akan menjadikan kekuatan dalam diri wanita tersebut dalam menjalankan karirnya, namun di satu sisi ketika mereka tidak mampu menanggulangi atau melewati tantangan ini malah akan menjadi bumerang yang akan menyerang diri mereka sendiri. Ketika mereka sudah tidak mampu lagi dalam menghadapinya, mereka akan tersingkirkan bahkan akan *stuck* di posisi yang sama sampai umur pensiun menjemput. Berikut penulis memaparkan beberapa tantangan yang dilalui oleh mereka.

7.1 Permasalahan Kesetaraan Gender

Pandangan bahwa masalah kesetaraan gender mempengaruhi kinerja tidak terjadi di beberapa hotel berikut. Semua sama rata dan dalam hal upaya desain pengembangan karir pun tidak ada perbedaan antara program pengembangan karir wanita dengan pria, yang membedakan hanyalah *skill* yang disesuaikan dengan kebutuhan individu tersebut.

“Ngga sih, sama aja. Laki perempuan sama selagi mereka kerjanya professional sama aja. Saya ngga pernah mengalami masalah kesetaraan gender disini” (Tri Eko 23/12/2015 14.00 WIB)

“Kita tidak memprioritaskan karyawan pria atau wanita kita menganggapnya sama sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemen salah satu contoh ada pelatihan pengembangan potensi diri itu di bagian mana yang perlu siapa-siapa saja kita lihat seperti itu, kita tidak melihat itu pria atau wanita kemudian untuk

pengembangan karir tidak melihat pria atau wanita tetapi prestasi kerja. Tetap prestasi kerja yang dilihat” (Suprihatin 23/12/2015 14.20 WIB)

“Ngga ada, karena mau itu pria atau wanita tapi ketika kemampuan kita memadai untuk pekerjaan kita dan kita bekerja semaksimal mungkin karena ketika bekerja yang dilihat kan kemampuan kita. Tetapi kalau di finance sendiri kita istilahnya menggunakan fikiran kita mau pria dan wanita tidak ada masalah” (Ninda Okta 9/1/2016 20.00 WIB)

Namun, di lain sisi tidak banyak wanita yang dapat memasuki level-level eksekutif di industri perhotelan Yogyakarta khususnya untuk level *top manager*. Mereka hanya sampai pada tahap *middle manager*, kecuali untuk wanita yang benar-benar dapat bertahan melawan semua batasan-batasan yang berlaku di tempat kerja sebagai seorang wanita. Alur posisi jabatan dari seorang wanita yang berada di industri perhotelan pun sudah terbaca ketika para wanita biasanya mengisi posisi jabatan di *kitchen, housekeeping*, dll. Mereka mempunyai peluang yang besar namun karena ada batasan-batasan tersebut yang dapat menghalangi karir mereka untuk mencapai tahap *top manager*. Ketika jumlah tenaga kerja wanita di industri perhotelan yang bertambah dari tahun ke tahun, tetapi setinggi-tingginya karir yang mereka raih hanya mencapai level *middle manager*. Dari total 188 hotel yang tercatat di PHRI DIY , hanya 17 hotel yang mempunyai *General Manager* wanita. Persentase jumlah wanita yang mampu menembus *glass ceiling* di Yogyakarta hanya sekitar 9%. Angka 9% 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. Perusahaan cenderung memilih karyawan laki-laki karena dianggap mempunyai

kemampuan yang lebih dari pada wanita. Wanita sudah tidak diberi kesempatan 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.

7.2 Pandangan Negatif Wanita di Industri Perhotelan

Pada zaman dulu ketika melihat atau mendengar wanita yang bekerja di industri perhotelan maka akan terdengar isu-isu negatif dan itu sudah pasti. Shift sore yang memaksa harus pulang di tengah malam, seragam perhotelan yang terlihat *sexy*, ada beberapa event di malam hari yang membuat pulang harus pagi hari, dan masih banyak lagi kerap menjadi faktor ketika muncul konotasi negatif itu.

“Iya mba waktu awalnya. Dulu ya tidak semua orang tau bagaimana kehidupan hotel. Mereka pasti berfikirnya itu pasti negatif. Karena biasanya orang berpikiran ada apasih dengan hotel. Sering mba misalnya waktu yah namanya orang ya diluar temen hotel nih kamu kerja di hotel ya nah itu pasti pikirannya negatif semua, karena mereka menganggap kehidupan hotel itu sangat dekat dengan night club. Apalagi waktu saya dapat shift siang kalau tidak ada lembur itu saya bisa pulang jam 11 malam apalagi kalau lembur bisa lebih nah tapi dengan seiring berjalannya waktu alhamdulillah orang-orang sudah mengenal bagaimana kehidupan hotel

yang sebenarnya itu sekarang udah ngga suram lagi udah ngga negatif lagi tapi kotor pikiran mereka hehehe. Alhamdulillah sampai saat ini sudah tidak ada masalah soal itu lagi, anggapan bahwa hotel itu isinya orang-orang yang check in check out dalam tanda kutip itu ngerti kan ya tidak seperti itu, orang sudah tau disini tempat meeting, wedding dan sekarang sudah tidak seperti dulu lagi” (Sri Ngasih 13/1/2016 14.29 WIB)

“Ohya betul. Kalau sekarang mungkin engga. Tapi awal-awal iya, itu dari pihak keluarga mungkin waktu lebaran ditanya kerja dimana di hotel wah apalagi saya pakai jilbab. Ketika pertama kali saya memasuki dunia perhotelan mereka tidak yakin. Sebelumnya saya pernah melamar pekerjaan di hotel yang sebelumnya tetapi memaksa saya untuk melepas jilbab. Jadi orang tua saya tidak yakin apa ada hotel yang mau menerima saya sementara saya memakai jilbab. Saya yakinkan langsung terhadap keluarga saya juga bisa lah karena saya di back office tidak berhubungan dengan depan. tapi pasti mohon maaf wanita yang bekerja di hotel pasti dicap berkonotas negatif tapi saya berusaha membuktikan di 6 bulan pertama saya bekerja ngga ada yang berubah dari saya, apa adanya. Saya ajak juga keluarga saya kesini biar mereka tau ini loh lingkungan saya bekerja dan yang membuat saya nyaman disini, disini tidak menjual alkohol dll semuanya baik disini istilahnya tidak ada alasan selama itu halal dan tidak merugikan ya ngga apa-apa tapi memang benar akan hal itu contohnya saja hari ini, saya jatah nih MOD (manager on duty) jadi istilahnya saya harus menunggu hotel dan resto sampai closing kalau hari jumat dan sabtu kan sampai jam 1 malam, kalau ada kamar saya tidur disini, tapi kalau kejadiannya sama seperti hari ini tidak ada kamar kosong ya saya harus pulang jam 1 malam mungkin saya bisa pulang jam setengah 2 malam, pandangan orang ke saya dan saya lewat terus membuka pintu gerbang apalagi saya pakai jilbab mungkin taunya saya abis dugem, bisa aja padahal saya bekerja tapi ya itulah konsekuensi dari wanita yang bekerja di industri perhotelan....” (Ninda Okta 9/1/2016 20.00 WIB)

Tetapi dengan adanya perubahan zaman di era globalisasi terkait kemudahan masyarakat untuk mengakses informasi bisa sedikit melunturkan anggapan konotasi negatif ini. Masyarakat jadi mengerti apa itu hotel, bagaimana pekerjaan yang ada di hotel, adanya kebijakan dan sop yang berlaku di suatu hotel, hal itu semua dapat membantu masyarakat dalam mengerti hal-hal apa saja yang dilakukan di hotel terkait konotasi negatif ini. Mungkin sampai sekarang masih ada yang beranggapan negatif tapi hal ini sudah berkurang dan sudah tidak separah dulu. Berbagai cara bahkan bentuk tanggung jawab pihak hotel untuk karyawan wanitanya juga sudah ada seperti adanya mobil antar jemput untuk karyawan wanita

Inna Garuda yang pulang diatas jam 9 malam. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab yang bersifat positif dan bisa mengurangi konotasi negatif yang ada.

“Gimana ya mba, dulu itu karena saya masih awal ya mau ngga mau ya kepikiran juga tapi kebetulan saya ikut tante saya yang beliau itu bekerja di hotel juga dan lingkungan rumah kamipun mengerti bahwa oh tantenya juga di hotel paling tidak membawa nama baik juga ya alhamdulillah saya ikut aman juga. Apalagi waktu itu kan kalau kita karyawan pulang malam kan ada anteran mba khusus untuk karyawan wanita.kita diantar dari kantor sampai rumah untuk yang pulangny larut malam shift sore, dan itu merupakan tanggung jawab dari hotel. Dan hal ini mengurangi anggapan orang tentang pikiran-pikiran buruk. Sekarang ini kita hanya sampai jam 9 ya jam kerjanya tapi tetap diantar.” (Sri Ngasih 13/1/2016 14.29 WIB)

“Ya kan sekarang sudah ngga asing lagi. Waktu dulu ya kita kerja beneran makanya kalau dulu anteran kita sebelum masuk rumah kan mereka ngga pergi jadi drivernya nunggu kita masuk rumah dulu mereka bertanggung jawab kok begitu senengnya bekerja disini” (Isnaeni 13/1/2016 14.29 WIB)

Ketika kita berusaha untuk meyakinkan bahwa memang kita baik-baik saja dan tidak melakukan hal-hal negatif tersebut dan berani menjelaskan serta mengajak mereka untuk ke tempat kerja sebagai bukti untuk memperlihatkan bagi penulis tidak terlalu menjadi masalah. Dan di hotel juga ada peraturan dan standar operasional prosedur dan karyawan juga mengerti tentang pelanggaran apa saja yang tidak diperkenankan. Selama karyawan mematuhi itu mungkin tidak terlalu menjadi masalah.

7.3 Work Family Conflict

Untuk masalah membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga adalah hal yang paling menyulitkan. Ketika seorang wanita telah berkomitmen di dunia pekerjaan maka hal itu harus dijaga dengan melihat keadaan rumah memungkinkan atau tidak untuk ditinggalkan. Ketika keluarga dirumah tidak memungkinkan untuk ditinggal bekerja maka alangkah baiknya tetap mengurus rumah.

“Ngga karena dengan tidak adanya bapak, saya lebih fokus ke anak-anak. Jadi saya kan dari jam 8 sampai jam 5 habis di kantor nah sisanya untuk keluarga. Dirumahpun saya bersosialisasi dengan lingkungan. Saya tidak seperti mungkin wanita-wanita karir lain yang harus berada diluar saat selesai bekerja nah saya tidak seperti itu ya. Sekarang saya fokusnya bekerja di kantor yang tujuannya mencari nafkah untuk anak-anak dirumah kehiduapn saya sudah terbagi untuk anak-anak.””
(Sri Ngasih 13/1/2016 14.29 WIB)

“Emmm itu lebih ke kesepakatan ya dan itu juga satu orang dengan yang lainnya beda saya office hour itu ibaratnya jam 7 malem udah dirumah, ngurus rumah makan dan pagipun saya sampai sini sekitar jam 10 sudah harus dikantor nah jadi kesepakatannya seperti itu kalau sabtu minggu ya saya harus off tapi kadang ada hal2 yang tidak bisa dipaksakan jadi kaya tahun baru saya harus control, misalnya long weekend saya harus ngecek ke hotel malem tapi kan ya ngga setiap hari juga”
(Gita Pitaloka 6/1/2016 14.00 WIB)

Permasalahan yang dihadapkan disini adalah ketika kita tidak bisa membagi waktu, ketika manajemen waktu kita diuji. Sebagai seorang eksekutif wanita pasti bisa memajemen waktu dan tergantung kesepakatan antara wanita dengan suami dan anaknya. Ketika keputusan yang diambil sudah dirundingkan kepada pihak terkait seperti keluarga dibicarakan secara kekeluargaan untuk mencapai kesepakatan yang tidak merugikan salah satu pihak. Yang paling terpenting adalah ketika kita sudah membuat komitmen dengan keluarga bahwa dijabarkan ada resiko seperti yang akan terjadi dan harus siap mencari solusi akan resiko tersebut, minimal dapat meminimalisir permasalahan. Permasalahan pekerjaan hendaknya segera diselesaikan di kantor dan ketika sudah sampai dirumah langsung mengambil peran posisi menjadi seorang ibu/istri yang harus mengurus rumah tangga dirumah.

7.4 Senioritas

Untuk permasalahan senioritas sendiri disini terjadi ketika para karyawan akan memasuki dunia kerja. Karyawan senior yang berada di hotel terlebih dahulu harapannya dapat memberikan pelajaran serta mengenalkan dunia hotel kepada

karyawan-karyawan yang baru memasuki dunia perhotelan. Tetapi, di lain hal ketika mereka memasuki dunia perhotelan mereka malah merasakan senioritas yang tinggi yang mengarah negatif. Hal ini lumrah terjadi dimana saja. Akan tetapi, tergantung para karyawan baru ini sendiri bagaimana menanggapi, entah dijadikan pelajaran sebagai pengenalan, sekedar menuruti atau yang memberatkan sendiri kinerja mereka justru akan terganggu. Hal ini akan sangat disayangkan ketika mereka mempunyai potensi.

“Pasti dong mba, waktu itu kan istilahnya kita baru-baru ya mba. Kalau kita baru itu kan pasti ada “ah kamu anak baru” itu pasti ada tapi ya itu kan tantangan buat kita ya kita tunjukkan kepada senior kita, kita mampu atau tidak, dan tidak memperngaruhi kinerja. Tidak semua senior seperti itu kadang ada yang baik sama kita kadang ada yang cemburu, iri pasti ada tapi karena kita yang baru ya kita yang ngalah ya mba kita yang menyesuaikan mereka. Karena mau ngga mau kita tetep kekeuh dan tidak bisa menyesuaikan kita yang akan kalah sendiri, karena kita kan butuh mereka, kita ngga tau apa-apa disini, kita harus menempatkan diri dengan senior kita dan harus bisa mengambil hati.” (Sri Ngasih 13/1/2016 14.00 WIB)

“Pernah. Saya sih biasa cuman diem aja ikutin peraturan lama-lama juga berkurang sih. Biasanya kalau ada pressure itu kan diambil hikmahnya aja buat pelajaran hehe.” (Sri Martini 19/1/2016 14.00 WIB)