

**Pengembangan Karir Wanita Eksekutif
(Studi Eksplorasi pada Industri Perhotelan di Yogyakarta)**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

Nama : Anissa Meitrinasari
Nomor Mahasiswa : 12311165
Prodi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2016

**Pengembangan Karir Wanita Eksekutif
(Studi Eksplorasi pada Industri Perhotelan di Yogyakarta)**

NASKAH PUBLIKASI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Anissa Meitrinasari

Nomor Mahasiswa : 12311165

Prodi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2016

**Pengembangan Karir Wanita Eksekutif
(Studi Eksplorasi Pada Industri Perhotelan di Yogyakarta)**

Nama : Anissa Meitrinasari
Nomor Mahasiswa : 12311165
Prodi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 Februari 2016

**Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing,**



Drs. Achmad Sobirin, M.B.A., Ph.D., Ak.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengembangan Karir Eksekutif Wanita (Studi Eksplorasi pada Industri Perhotelan di Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses perjalanan karir wanita eksekutif pada industri perhotelan di Yogyakarta, upaya pengembangan karir karyawan pada industri perhotelan di Yogyakarta, dan tantangan-tantangan apa saja yang dihadapi oleh para wanita eksekutif dalam berkarir di industri perhotelan Yogyakarta yang akan berpengaruh kepada kehidupan karir mereka. Studi eksplorasi ini menggunakan metode wawancara secara mendalam dan observasi yang didukung oleh data sekunder berupa dokumen. Hasil penelitian ini adalah adanya penemuan tentang gambaran kondisi industri perhotelan di Yogyakarta dari segi klasifikasi hotel, jumlah hotel, dll. Serta dapat mengetahui proses perjalanan karir wanita yang mampu memasuki level eksekutif dan ternyata hanya menghasilkan angka 10% sebagai angka perwakilan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa jumlah tenaga kerja wanita di industri perhotelan Yogyakarta hanya sekitar 30% yang memiliki arti bahwa seorang wanita belum mampu menguasai industri perhotelan di Yogyakarta yang disebabkan oleh faktor Glass Ceiling (Work Family Conflict, Adanya stereotype negatif tentang wanita yang bekerja di industri perhotelan Yogyakarta, dll). Serta upaya-upaya perusahaan dalam memfasilitasi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan karir mereka dengan membuat program seperti training, konsul, atau menyekolahkan mereka kembali untuk jenjang yang lebih tinggi. Penelitian ini menggunakan 3 hotel sebagai objek penelitian utama yaitu Inna Garuda Malioboro Yogyakarta, Merapi Merbabu Hotel dan Lokal Hotel & Restaurant dengan kelas hotel yang berbeda-beda pula.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Wanita, Industri Perhotelan, Glass Ceiling

ABSTRACT

This exploratory study aims to determine the career path of women executives in the hospitality industry in Yogyakarta, advancing the careers of employees in the hospitality industry in Yogyakarta, and challenges any faced by women executives in a career in the hospitality industry Yogyakarta that will affect the lives of career they. This study using in-depth interviews and observations are supported by secondary data from company and journal documents. The result of this research is the discovery of a picture of the hospitality industry in Yogyakarta in terms of hotel classification, the number of hotels, etc. And to know the process of career women who are able to enter the executive level and it only produces 10% figure as a representative figure. The study also proved that the number of women workers in the hospitality industry Yogyakarta is around 30% which means that a woman has not been able to master the hospitality industry in Yogyakarta, which was caused by the Glass Ceiling (Work Family Conflict, existence of negative stereotypes about women working in the industry Yogyakarta hospitality, etc.). As well as the company's efforts in facilitating its employees to develop their careers by creating programs such as training, consul, or send them back to a higher level. This study used the hotel as a research object 3 main Malioboro Inna Garuda Yogyakarta, Merapi Merbabu Hotel and Local Hotel & Restaurant with class hotel that is different also.

Keywords: Career Development, Women, Hospitality Industry, Glass Ceiling



Pendahuluan

Indonesia memiliki potensi dalam mengembangkan industri perhotelan untuk memasuki pasar yang berkembang di bidang perjalanan dan pariwisata ekonomi global. Menurut data Badan Pusat Statistik per tahun 2015 tentang wisatawan mancanegara yang datang ke Indonesia menunjukkan angka yang signifikan. Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) ke Indonesia pada Oktober 2015 mencapai 825,8 ribu kunjungan Sementara Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel bintang di D.I. Yogyakarta secara rata-rata pada bulan Maret 2015 sebesar 49,84 persen.

Kesuksesan industri perhotelan di Yogyakarta tentunya tidak terlepas dari peran-peran para pimpinan dan karyawannya. Namun adanya permasalahan dalam kesetaraan gender pimpinan juga ikut mewarnai dunia industri perhotelan. Keberadaan peran wanita sebagai pemimpin kini mulai dihargai dan disetarakan di Indonesia. Profil dan tantangan manajer wanita telah menjadi perhatian dari beberapa studi juga. Diaz dan Umbreit (1995) mempelajari profil dari manajer wanita di Amerika Serikat, dan menyatakan bahwa hampir 41 persen manajer wanita merupakan manajer perhotelan. Woods (1998) menemukan bahwa di hotel besar (lebih dari 500 kamar) hanya 2,6 dari manajer wanita. Andorka (1998) sangat optimis mengenai pandangan masa depan manajer wanita di industri perhotelan di seluruh dunia. Shinew dan Arnold (1998) mempelajari diskriminasi gender di instansi pelayanan publik. Mereka melaporkan bahwa manajer wanita didiskriminasi oleh manajer laki-laki dalam kesempatan promos, kompensasi, dll (Brownell, 1994; Woods dan Kavanaugh, 1994).

Kehadiran dan status manajer perempuan telah meningkat secara dramatis selama beberapa tahun terakhir. Namun, penelitian sampai saat ini menunjukkan dengan jelas bahwa perempuan di posisi manajemen dalam berbagai profesi terus menghadapi sejumlah hambatan dalam organisasi yang mempengaruhi kemajuan karir. Sejumlah penelitian telah mengidentifikasi

banyak hambatan struktural dan budaya kerja dalam organisasi yang memiliki penyebab berkurangnya perwakilan perempuan di tingkat eksekutif. Hal ini sangat disayangkan karena ketika seseorang wanita tersebut mampu dan mau menjalankan tugasnya di tingkat eksekutif tetapi harus terhalang oleh hambatan-hambatan yang ada, yang biasa kita sebut dengan *Glass Ceiling*.

Pengembangan karir sebagai konsep menggambarkan proses seumur hidup pengalaman karir individu yang kompleks dan beragam. Perjalanan karir para eksekutif wanita menghadapi tantangan besar merupakan salah satu topik menarik yang akan membawa penulis untuk melakukan studi eksplorasi pada industri perhotelan di Yogyakarta ini. Melalui proses pengembangan karir, Banyak tantangan yang harus dilewati oleh seorang wanita dalam menjalani karir mereka di industri perhotelan khususnya di negara bagian timur seperti Indonesia. Bagaimana cara para wanita hebat ini mampu menerima tantangan yang menghadang mereka selama mereka bertugas menjadi seorang pemimpin. Studi eksplorasi ini akan dilakukan di 3 Hotel terkemuka di Yogyakarta.

Kajian Pustaka

No	Penulis Jurnal	Judul Jurnal	Isi Jurnal
1	Nicholas Walley(2013)	<i>Hospitality is A Great Career</i>	Pilihan industri perhotelan bukanlah hal yang buruk. Pada jurnal juga ini menegaskan bahwa pilihan karir di jalur industri perhotelan memiliki manfaat yang banyak seperti mendapatkan harga diskon di hotel terkemuka, mendapatkan fasilitas hotel, dapat menghadiri acara spektakuler lainnya yang akan membantu para karyawan mendapatkan ilmu pengetahuan baru, dll. Sebuah karir di perhotelan juga mempunyai banyak peluang positif untuk seluruh karyawannya.
2	Janie Manzoori (2012)	<i>Loving Life in Hospitality</i>	Melalui <i>Interview</i> dengan Suzzana Parry yang menyatakan melalui kampanye <i>Think Again</i> untuk menunjukkan kepada pemuda, guru dan penasihat karir bahwa peluang

			<p>karir yang sangat baik ada di sektor perhotelan. Suzanna sebagai seorang pimpinan wanita di industri perhotelan menyatakan bahwa melayani pelanggan dengan senyuman itu sangat penting dibalik adanya pengambilan tanggung jawab dalam bekerja. Suzanna juga mendapatkan banyak tantangan dalam bekerja di industri perhotelan yang dapat memotivasi dia menjadi sosok yang kuat dalam menjalankan pekerjaan.</p>
3	Metka Kogovsek (2015)	<i>Hospitality and Tourism Gender Issues Remain Unsolved: A Call For Research</i>	<p>para wanita yang menghadapi pemisahan gender dalam pekerjaan mereka tidak memiliki rute yang jelas untuk promosi karena kendala struktural dan budaya organisasi yang dominan. Pembuat kebijakan dan manajemen harus mengambil tindakan terhadap solusi yang efektif dan membangun kesempatan dasar yang sama untuk mencapai hasil yang lebih baik atas dasar memanfaatkan bakat perempuan yang terbuang karena diskriminasi gender, lalu menawarkan mereka status posisi dan gaji yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka.</p>
4	Minna Hiillos, Suvi Va'lima'ki and Anna-Maija La'msa (2009)	<i>The spouse of the female manager: role and influence on the woman's career</i>	<p>Studi eksplorasi ini telah difokuskan pada pengaruh pasangan pada karir manajer wanita. Hasil menawarkan bukti bahwa pasangan (suami) memiliki dampak yang signifikan terhadap karir manajer wanita. Tipologi dikembangkan oleh White dkk. (1997) dan Lamsa dan Hiillos (2008), di mana peran pasangan ini dipandang sebagai hal positif atau negatif untuk karir manajer wanita. Temuan mereka menunjukkan bahwa makna pasangan (suami) untuk karir wanita dapat dibangun dalam banyak cara yang beragam. Peneliti mengidentifikasi lima jenis pasangan dalam penelitian ini yaitu, pasangan yang menentukan, pasangan yang mendukung, pasangan yang fleksibel, pasangan instrumental dan pasangan kontraproduktif. Dari perspektif peran gender antara pasangan, di sini wanita muncul sebagai pasangan yang lebih dominan. Hal ini juga</p>

			<p>telah diusulkan bahwa karir dan pekerjaan kehidupan seorang wanita tidak dapat diketahui tanpa memeriksa kehidupan non-karyanya juga (Powell dan Mainiero, 1992). Dalam prakteknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki suami yang fleksibel dan berwawasan luas dari peran gender dan berbagi kepentingan bersama antara pasangan dapat memungkinkan wanita untuk mengelola karir mereka dan mengintegrasikan pekerjaan mereka dan keluarga dengan lebih baik. Di sisi lain, kesulitan dalam hubungan perkawinan sering mungkin mencerminkan hal negatif pada karir mereka dan pada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.</p>
5	Mpho M. Pheko (2014)	<i>Batswana Female Manager's Career Experiences and Perspectives on Corporate Mobility and Success</i>	<p>Botswana telah mengambil langkah-langkah yang signifikan untuk menciptakan lingkungan kebijakan yang mempromosikan kesetaraan gender. Dan hal ini berlaku sejak negara tersebut telah membuat kemajuan dalam hal peningkatan jumlah perempuan di posisi pengambilan keputusan (Grant Thornton 2012, 2013; Pheko & Selemogwe, 2008). Namun, saat dikonfirmasi oleh studi Grant Thornton (2012, 2013), tidak ada negara di dunia ini yang belum mencapai kesetaraan gender 50% dalam upahan pekerjaan seperti yang ditunjukkan oleh UNECA dkk. (2008). Dalam temuan Grant Thornton ini (2013) lebih mendukung pernyataan bahwa setelah seorang wanita berhasil menembus <i>Glass Ceiling</i>, posisi dan reputasinya mungkin jauh lebih rentan (Czarniawska, 2008; Haslam & Ryan, 2008).</p>
6	Helen M Woolnough dan Sandra Lesley Fielden	<i>The impact of a career development and mentoring programme on female mental health nurses: A longitudinal, qualitative study</i>	<p>Studi longitudinal ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan program mentoring pada karir kesehatan perawat jiwa dan pengembangan pribadi. Pengembangan karir <i>multi-faceted</i> dan program mentoring</p>

			<p>secara khusus dirancang untuk membantu peserta dalam upaya mereka untuk memecahkan <i>glass ceiling</i>, yang dapat menjadi jelas dalam tingkat senior Inggris NHS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta mengalami "Persepsi Menantang" dalam pengembangan karir <i>multi-faceted</i> dan program mentoring yang lebih mungkin untuk memecahkan <i>glass ceiling</i> dibandingkan dengan kelompok pembanding cocok dari waktu ke waktu (18-bulan). Peserta mengalami berbagai hasil karir dan pengembangan pribadi selama studi yang dibandingkan dengan kelompok pembanding cocok (Eby et al., 2008). Para penulis menemukan bahwa volume perubahan peserta yang bertentangan dengan kelompok pembanding jauh lebih daripada yang diantisipasi sebagai literatur sebelumnya yang menunjukkan bahwa hasil yang dramatis tidak mungkin terjadi dalam waktu singkat dalam hubungan mentoring formal (Foster-Turner, 2006; Gopee, 2011; Pawson, 2004).</p>
7	<p>P. Rani Thanacoody and Timothy Bartram, Michelle Barker, Kerry Jacobs (2006)</p>	<p><i>Career progression among female academics; A comparative study of Australia and Mauritius</i></p>	<p>meskipun beberapa kesamaan dalam faktor yang terkait dengan kemajuan karir akademik perempuan di kedua pengaturan budaya seperti tantangan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga dan pentingnya mentor, ada beberapa perbedaan penting, khususnya dalam hal tingkat stereotip gender dan prasangka. Pertama, seksisme dan stereotip jenis kelamin ada di kedua universitas. Namun, dalam kasus Curepipe seksisme secara signifikan lebih terbuka. Kedua, ada bukti yang lebih besar dari posisi kekuasaan perempuan di universitas holding Australia dan terlibat dalam pengambilan keputusan daripada di Universitas Mauritius. Ketiga, baik dalam konteks budaya perempuan menghabiskan banyak waktu dan usaha untuk membesarkan anak, dan cenderung untuk melakukan sebagian besar pekerjaan rumah tangga dan tugas anak (Ismail et al,</p>

			2004;. White, 2003). Keempat, mentoring memainkan peran penting dalam kemajuan karir akademisi perempuan di kedua pengaturan (Joiner et al, 2004;. Ragins dan Scandura, 1994).
8	Eileen Koekemoer (2014)	<i>An explorative study on factors influencing the career success of management employees</i>	Dalam rangka mempertahankan bakat dalam organisasi, faktor penyelidikan yang mempengaruhi keberhasilan karir seorang manajer adalah hal yang sangat penting. Walaupun temuan ini menunjukkan bahwa faktor individu dan faktor organisasi dapat berkontribusi atau menghambat keberhasilan karir manajer, peran lingkungan organisasi di lingkungan kerja Afrika Selatan cukup besar.
9	Haiyan Kong (2009)	<i>Career management systems: what are China's state-owned hotels practising?</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa OCM (<i>organizational career management</i>) berjalan tidak komprehensif di hotel-hotel China. Sebagian besar karyawan Hotel muda, terutama mereka yang berpendidikan baik, bercita-cita untuk mendapatkan pengetahuan karir dan tahu lebih banyak tentang pembangunan karir mereka. Namun, SOHs China memberikan mentoring terbatas yang pada gilirannya mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Karyawan sangat ingin untuk dididik, diperkaya, dan diberdayakan dengan pelatihan lebih lanjut. Singkatnya, praktik manajemen karir digunakan oleh sebagian manajemen hotel melayani kebutuhan karir karyawan, dan praktek lebih besar harus dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan tepat. Hal ini penting bagi operator hotel untuk mengeksplorasi kebutuhan OCM antara karyawan dan manajemen karir desain yang lebih baik praktek. Sebuah program mentoring karir yang konsisten, sistem promosi, dan kegiatan pelatihan akan membantu SOHs di China untuk menarik dan mempertahankan staf hotel yang berkualitas.

10	Birgit Weyer (2007)	<i>Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders</i>	Teori penerapan sosial dan teori harapan menyatakan bahwa unsur-unsur struktur sosial penyebab keberadaan lanjutan dari <i>glass ceiling</i> yang membuat wanita dari maju ke posisi kepemimpinan tingkat atas. Teori ini didasarkan pada keyakinan bahwa ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh makna sosial yang lebih besar dan kompetensi umum yang dikaitkan dengan laki-laki atas perempuan. Oleh karena itu diasumsikan bahwa "bias gender dalam evaluasi adalah penyebab utama" untuk <i>glass ceiling</i> dan dengan demikian jumlah langka perempuan di atas posisi kepemimpinan.
11	Judi Brownwell (1994)	<i>Personality and Career Development: A Study of Gender Differences</i>	Lingkungan kerja yang ideal mungkin salah satu di mana gender, tidak lagi menjadi masalah. Jika stereotip dapat dipecahkan, kita akan sama-sama menghargai wanita dan pria yang terfokus, berorientasi tujuan, peduli, dan penuh kasih. perorangan tersebut telah meningkatkan kesempatan tidak hanya untuk dihargai atas kontribusi mereka tetapi juga untuk membentuk masa depan organisasi mereka. Keunggulan yang paling mungkin ketika pekerja keras, ditentukan orang-orang dengan keterampilan interpersonal yang kuat bekerja sama untuk mencapai standar kualitas yang tinggi dan kinerja. Tingginya jumlah seluruh responden yang percaya bahwa kejujuran dan integritas kontribusi signifikan terhadap kemajuan karir mereka berbicara kepada salah satu pelajaran yang paling penting dari semua, keberhasilan yang mungkin soal karakter, tidak gender. pemimpin industri besok, laki-laki dan perempuan sama, harus membawa etika tanggung jawab dan tinggi standar integritas untuk industri yang jelas akan membutuhkan banyak keputusan sulit dalam beberapa dekade ke depan.

12	Rose Mary Wentling (2003).	<i>The Career development and aspiration of women in middle management revisited.</i>	Sebagian besar manajer perempuan bekerja untuk perusahaan Fortune 500 dan di seluruh Amerika Serikat. Temuan penelitian menunjukkan 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.
13	Nelarine Cornelius (2005)	<i>an alternative view through the glass ceiling: Using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women</i>	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 perusahaan mereka yang berkaitan dengan karyawan potensial yang ada, tetapi juga mereka yang ingin memperdalam pemahaman mereka tentang ketimpangan tempat kerja.

Definisi Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. (Mathis dan Jackson, 2004, h. 342). Sedangkan Jangkar Karir adalah satu hal atau nilai yang tidak akan membuat Anda berhenti jika pilihan sudah dijatuhkan. (Gary Dessler, 1998,h.51).

Manajemen Karir

Manajemen karir adalah proses untuk membuat karyawan agar dapat memahami, mengembangkan dan memanfaatkan keahlian dan minat karir mereka dengan lebih baik dan efektif. Manajemen karir individu mempunyai tujuan utama yaitu untuk menetapkan perencanaan dan perkembangan karir ke jenjang yang berikutnya (Dessler, 1993:5).

Teori Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah konsep yang menggambarkan proses seumur hidup pengalaman karir individu yang kompleks dan beragam. Hal ini meliputi perubahan perilaku karir baik struktur dan jangka panjang (Herr & Cramer, 1992). Dengan demikian, teori-teori pengembangan karir berusaha untuk menjelaskan komponen rumit yang membentuk pengalaman karir individu.

1. *Super's Career Theory*, Teori karir super oleh Donald E. Super mengekspresikan karya terutama dari perspektif perkembangan. Meskipun demikian, pendekatan manusia dengan lingkungan untuk pengalaman karir adalah bagian dari teori karir super juga. Fitur dasar teori ini adalah pernyataan bahwa pilihan karir berkembang dari waktu ke waktu. Fitur ini mengeksplorasi perubahan dalam pilihan kejuruan dan kemampuan sebagai individu dewasa yang melalui tahap kehidupan.
2. *Holland's Theory*, Teori *Holland* memiliki banyak karakteristik dari teori orang-lingkungan, sementara secara bersamaan memiliki beberapa aspek perkembangan. Landasan teori *Holland* adalah gagasan bahwa individu serta lingkungan kerja dapat dicirikan oleh kemiripan mereka untuk enam tipe kepribadian berikut dan model lingkungan: realistik, investigasi, artistik, sosial, giat, dan konvensional.

Table 6.1 Holland's Personality Types

Personality Type	Vocational Preferences	Values	Beliefs	Problem-Solving Style
Realistic	Prefers realistic occupations such as an electrician or mechanic	Values ambition, self-control, and practical-minded characteristics	Believes self as having mechanical, technical, and athletic abilities. Enjoys working with hands, tools, and machines	Prefers concrete, practical, and structured solutions
Investigative	Prefers investigative occupations such as a biologist or medical technologist	Values scientific or scholarly activities as well as self-determination and personal traits such as being a logical, intellectual, and ambitious person	Believes self as being analytical, curious, and scholarly, and having broad interests	Prefers challenging problems that rely on thinking, gathering information, careful analyses, objective data, and related scholarly practices
Artistic	Prefers artistic occupations such as a writer or interior decorator	Values self-expression, equality for all, and personal characteristics such as being imaginative and courageous	Believes self as being expressive, open, original, intuitive, liberal, nonconforming, introspective, and independent	Prefers to use artistic talents and personal traits (e.g., intuition, expressiveness, originality) to solve problems
Social	Prefers social occupations such as a teacher or counselor	Values being helpful and forgiving as well as serving others in a medical, institutional or reciprocal way	Believes self as understanding others, having teaching ability, social skills, and lacking mechanical and scientific ability	Prefers to use social competencies and traits (e.g., seeking mutual interactions and help from others) to solve problems
Enterprising	Prefers enterprising occupations such as a sales person or a manager	Values controlling others, the opportunity to be free of control, and ambition	Believes self as being aggressive, popular, self-confident, sociable, and possessing leadership and speaking skills	Prefers to use competencies and values (e.g., control of others, traditional beliefs) to dominate the problem-solving process
Conventional	Prefers conventional occupations such as a bookkeeper or banker	Values ambition, obedience, politeness, and business and economic achievement	Believes self as being conforming, orderly, and having clerical and numerical ability	Prefers to use rules, practices and procedures (e.g., advice from authority) to solve problems

3. From Holland (1997).

2.1.1 Track Career Stages

Sebuah model yang menjelaskan tahap-tahap ini ditunjukkan pada Gambar tabel dibawah ini. Tahapan tersebut adalah: (1) persiapan untuk bekerja, (2) masuk organisasi, (3) awal karir, (4) pertengahan karir, dan (5) akhir karir (Bohlander & Snell,2010) .

Career Development Initiatives

Konseling informal oleh staf SDM dan pengawas digunakan dengan bijaksana. Banyak organisasi memberikan informasi karyawan mereka pada bantuan pendidikan, program dan kebijakan EEO / AA, administrasi gaji, dan persyaratan kerja (Bohlander &

Snell, 2010). Programnya meliputi *Career Planning Workbooks, Career Planning Workshops, Career Counseling, Mentoring, Networking, Career Self-Management Training*

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya (Moleong, 2014). Menggunakan metode wawancara secara mendalam sebagai metode pengambilan data dan didukung oleh data data sekunder.

Pembahasan

Kota Yogyakarta merupakan sebuah kota dimana aspek kepariwisataannya mempunyai keistimewaan yang luar biasa. Kekentalan budaya adat jawa keraton yang masih sangat melekat, wisata kuliner yang beraneka ragam, wisata alam yang sangat menarik dan hal-hal istimewa lainnya merupakan keunggulan dari kota ini. Keistimewaan dari budaya Yogyakarta sendiri dapat memikat wisatawan lokal maupun mancanegara untuk berkunjung ke kota ini dengan jumlah yang tidak sedikit di setiap tahunnya.

Industri perhotelan di Yogyakarta pun ikut menjamur beriringan dengan tingkat wisatawan yang semakin tinggi setiap tahunnya. Gedung-gedung tinggi perhotelan sudah sangat mewarnai kota Yogyakarta. Berbagai macam tipe hotel yang ada membuktikan bahwa Yogyakarta tidak luput dari julukan “Kota Hotel”. Masing-masing mereka berlomba-lomba menunjukkan keunggulan yang dapat menangkap daya tarik wisatawan yang berkunjung ke Kota Yogyakarta. Pelayanan-pelayanan yang disuguhkan di tiap-tiap hotel pun tidak kalah menarik antara hotel satu dengan hotel yang lain. .

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. Suzanna juga mendapatkan banyak tantangan dalam bekerja di industri perhotelan yang dapat memotivasi dia menjadi sosok yang kuat dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki kesamaan yaitu bahwa wanita eksekutif di industri perhotelan Yogyakarta juga menekankan bahwa kekuatan hotel yaitu berasal dari pelayanan yang mereka berikan. Ketika pelayanan mereka disuguhkan dengan sangat baik maka hal ini menjadi kunci utama dimana para tamu akan menetap dan memilih hotel tersebut. Berbagai macam pelayanan disuguhkan oleh masing-masing hotel untuk mencari perhatian para wisatawan lokal maupun mancanegara. Semua hotel berlomba-lomba memberikan pelayanan untuk tamu dengan berbagai macam khas. Poin pertama dari sebuah industri perhotelan yang harus ditekankan adalah tentang pelayanan. Industri perhotelan mengedepankan pelayanan yang ramah tamah. Ketulusan dari seorang karyawan dalam melayani tamu-tamunya merupakan sebagai kunci kesuksesan sebuah hotel. Sedikit senyum dari karyawan akan sangat berarti bagi para tamu. Ketika para tamu sudah merasa diistimewakan dengan pelayanan hotel tersebut maka mereka akan memberikan kepercayaan yang lebih untuk tinggal di hotel tersebut bahkan tidka dapat dipungkiri akan sering berkunjung ke hotel tersebut.

Fasilitas-fasilitas yang ditawarkan juga tidak kalah menarik antar satu hotel dengan yang lain sebagai faktor pendukung. Fasilitas yang didukung oleh furniture, desain, konsep, dll memiliki ciri khas tersendiri. Dengan adanya bentuk kerja sama pihak hotel dengan pihak di bidang furniture misalnya. Konsep hotel yang mengangkat adat jawa kental otomatis furniture yang digunakan juga harus mendukung konsep tersebut. Dan hal ini tentu akan menjadi daya tarik wisatawan untuk datang ke hotel. Mereka tidak hanya sekedar menginap juga mereka mendapatkan esensi yang berbeda yang disuguhkan oleh hotel tersebut. Teknologi yang mendukung juga akan sangat memberikan nilai tambahan mengingat perubahan zaman di era globalisasi yang memberikan dampak perubahan yang semakin cepat. Lokasi hotel juga sangat

mempengaruhi, beberapa hotel yang berlokasi strategis sangat mendukung ramai atau tidaknya hotel tersebut dikunjungi. Ketika hotel tersebut terletak di pusat kota atau tempat wisata, hal ini akan memberikan akses langsung wisatawan yang berkunjung ketika mereka membutuhkan tempat peristirahatan.

Hasil Penelitian oleh Walley (2013) menyatakan bahwa Para karyawan di Industri perhotelan dapat menikmati banyak manfaat ketika mereka bekerja. Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Ketika para karyawan dapat menikmati pekerjaannya sebagai karyawan yang bahagia hal ini akan membawa dampak ke kinerja mereka. Perubahan mood negatif yang terjadi para karyawan akan hilang ketika mereka bisa menikmati pekerjaan mereka. Dan pekerjaan yang bisa memberikan pengalaman baru juga akan melatih para karyawan untuk menyiapkan tameng ketika mereka menghadapi tantangan baru. Misalnya ketika mereka harus melayani seorang presiden mereka akan merasa bangga dan mendapatkan pelajaran baru dalam melayani tamu kehormatan.

Begitupun juga dengan kekurangan yang dimiliki oleh masing-masing hotel, kekurangan seperti dari segi bangunan, sdm, dan persaingan akan memberikan dampak positif juga ketika hotel tersebut ingin bangkit kembali. Melalui kekurangan ini otomatis hotel-hotel tersebut akan dituntut untuk bertahan dengan menyediakan solusi yang telah dipersiapkan. Contohnya saja di dalam penelitian ini mengangkat dari segi persaingan. Ketika persaingan hotel semakin ketat, setiap hotel akan melakukan segala cara untuk bertahan. Mereka bisa saja membanting harga sebagai strategi untuk menarik wisatawan, dengan harga yang murah mereka mendapatkan fasilitas dan pelayanan yang lebih. Pihak PHRI Yogyakarta menegaskan bahwa sudah memasang harga minimal untuk setiap range hotel agar hotel tersebut tidak rugi ketika membanting harga. Pihak PHRI sendiri mengeluarkan kebijakan ini karena melihat bahwa jumlah angka hotel di Yogyakarta ini sudah sangat banyak jika dibandingkan dengan jumlah

turis yang meningkatnya tidak terlalu signifikan. Semua hal-hal ini akan terus mewarnai dunia perhotelan sampai nanti.

Dibalik ketatnya persaingan yang terjadi di Yogyakarta dan membuat keadaan persaingan menjadi tidak sehat maka bermunculan lah strategi-strategi perhotelan yang bertujuan untuk menjual kamar hotel semurah-murahnya dengan fasilitas yang baik. Dan keadaan persaingan ini sampai sekarang masih terus terjadi mengingat jumlah hotel di Yogyakarta yang tidak sedikit. Pihak pemerintah melalui PHRI juga sudah mengeluarkan kebijakan untuk menjaga stabilitas harga hotel. Namun, di lain sisi juga akan berimplikasi baik bagi warga Yogyakarta, karena melihat sempitnya lapangan pekerjaan, banyaknya angka pengangguran dan rendahnya UMR di kota ini dengan adanya kehadiran beberapa macam hotel ini akan membuka lapangan pekerjaan yang lebih luas lagi. Hotel-hotel ini akan membuat semakin banyak warga Yogyakarta yang akan dipekerjakan di dunia perhotelan.

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 Yogyakarta juga sudah terhitung banyak. Bahkan beberapa hotel terkemuka di Yogyakarta banyak yang 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 Yogyakarta.

Wanita-wanita eksekutif yang berada di industri perhotelan memiliki jumlah 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 Bohlander & Snell, 2010 track career stages theory mempunyai 5 fase yaitu (1) persiapan untuk bekerja, (2) masuk organisasi, (3) awal karir, (4) pertengahan karir, dan (5) akhir karir.

Track career stages:

Stages 5: Late Career (ages 55-retirement):

Stages 4: Mildcareer (ages 40-55):

Stages 3: Early Career (ages 25-40):

Stages 2: Organizational Entry (ages 18-25):

Stages 1: Preparation for Work (ages 0-25):

Dari tabel dan diagram tersebut dapat disimpulkan bahwa pola pengembangan karir wanita-wanita eksekutif pada industri perhotelan Yogyakarta terlihat memiliki keadaan yang baik. Dimana yang berkarir di perhotelan BUMN karirnya memakan waktu yang lama diakarenakan kenaikan jenjang karir sangat ditentukan oleh senioritas sehingga harus menunggu posisi atas pensiun/keluar baru bisa diisi sedangkan hotel-hotel swasta memakan waktu yang relatif cepat dalam proses pengembangan karir. Dan hal ini juga membuktikan bahwa wanita-wanita di industri perhotelan Yogyakarta memiliki potensi yang baik dilihat dari signifikannya level karirnya ketika meningkat.

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 perusahaan 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 perusahaan tersebut juga beraneka ragam tergantung dari kebijakan perusahaan 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 Yogyakarta. 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 sekolah lagi di sekolah tinggi pariwisata (STIPRAM) Yogyakarta.

Para eksekutif wanita yang totalitas dalam berkarir akan terlihat ketika ia menjalankan tugas-tugasnya selama di hotel dan bagaimana mereka juga mengikuti upaya-upaya pengembangan karir yang disediakan oleh kantor juga dengan baik. Semuanya berjalan lancar sesuai prosedur. Kebutuhan para eksekutif terkait akan pengembangan dirinya terpenuhi sesuai kemauan mereka yang sudah 1 paham dengan visi misi dan kebutuhan perusahaan. Dalam mengembangkan karir harus ada kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan individu yang terkait.

Design pengembangan karir mereka juga tidak dibeda-bedakan antara pria dan wanita. Semua program dibagi sama 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.

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. Namun ada juga yang karena dipengaruhi seperti faktor budaya (Eksternal) adat Jawa misalnya yang sangat terkenal sebagai sosok yang “nrimo” yang hanya menunggu keputusan dari pihak perusahaan, hanya sekedar bekerja tidak mempunyai keinginan untuk berkarir dan sudah merasa hidup cukup, menjalani apa adanya. Hal ini juga yang akan mempengaruhi seberapa keras upayanya dalam mengembangkan karir mereka. Bisa juga karena sebagai sosok wanita yang memiliki suami yang bertujuan hanya untuk mencari waktu luang tidak menjadikan pekerjaan sebagai prioritas utama. Semuanya bermacam-macam faktor tergantung individu masing-masing dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Setiap individu yang mau berkembang harus melalui segala tantangan-tantangan yang dapat menguatkan individu tersebut agar mampu bertahan melewatinya dan mampu mencapai puncak suatu karir yang diinginkan. Tantangan-tantangan ini tidak hanya terjadi di lingkup industri perhotelan di Yogyakarta saja, bahkan di seluruh dunia pun kerap terjadi. Dalam mengembangkan karir di industri perhotelan, sudah terlalu banyak tantangan-tantangan yang datang mengahampiri para wanita-wanita di level eksekutif dan mungkin saja dapat memunculkan

dampak negatif sehingga berpengaruh kepada kinerja para wanita yang seharusnya mampu dan mau bersaing di industri perhotelan Yogyakarta. Tantangan-tantangan ini harus bisa menjadi pelajaran yang diambil hikmahnya untuk perjalanan karir mereka di masa yang akan datang dan sebagai pelindung untuk tetap siaga.

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. Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti ketika mendiskusikan pada sisi eksekutif wanita yang hanya mampu mencapai karir di level middle manager. Mereka mempunyai kapabilitas dan mampu untuk mengejar karir lebih tinggi, akan tetapi beberapa permasalahan-permasalahan yang muncul seperti work family conflict, glass ceiling, dan pandangan-pandangan negatif dari budaya timur yang menganggap bahwa wanita yang bekerja di industri perhotelan mempunyai predikat buruk mewarnai perjalanan karir para wanita ini sehingga harus melakukan suatu pengorbanan yang berat dalam menjalani karirnya. Hal ini yang membuat para eksekutif wanita di industri perhotelan Yogyakarta memiliki persentase angka yang kecil.

PHRI per tahun 2015 mencatat 18 hotel yang memiliki General Manager Wanita sebagai top manager dari 188 hotel yang ada. 18 hotel tersebut yaitu:

@Hom Platinum Hotel (Bintang 3)

Airlangga Hotel (Bintang 1)

Amaris Hotel (Bintang 2)

Atrium Premiere Yogyakarta Hotel (Bintang 3)

Gowongan Inn (Bintang 3)

Grage Hotel (Bintang 3)

Grand Palace Hotel (Bintang 3)

Grand Quality Hotel (Bintang 4)

Horison Ultima Riss (Bintang 3)

Ibis Style Hotel (Bintang 3)

Lokal Hotel (Melati)

Paku Mas Hotel (Bintang 1)

Rosalia Indah Hotel (Belum Klasifikasi)

Sriwedari Hotel (Bintang 3)

Tentrem Hotel (Proses Klasifikasi)

The 101 Yogyakarta Hotel (Bintang 3)

The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa (Bintang 4)

The Phoenix Hotel (Bintang 5)

Dari 18 hotel ini diperoleh angka persentase sebesar 10% hotel yang memiliki Pimpinan Wanita yang benar-benar berada di level top manager. Sedangkan jumlah tenaga kerja di industri perhotelan Yogyakarta per 2015 menurut BAPEDDA DIY adalah sekitar 5500 orang tenaga kerja dengan rincian 4000 orang tenaga kerja pria dan 1500 tenaga kerja wanita dan menghasilkan presentase angka sebesar 30% Hal ini membuktikan bahwa jumlah wanita di industri perhotelan Yogyakarta tidak banyak jika dibandingkan dengan jumlah pria.

Walaupun permasalahan seperti stereotype wanita yang bekerja di perhotelan itu negatif sudah diminimalisir tetapi tetap saja stereotype itu tidak hilang. Mungkin dengan perubahan zama 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.

Ketika seorang eksekutif wanita yang ingin mengejar karir sebelum menikah pun mengalami beberapa peristiwa yang bisa disebutkan sebagai ‘korban’. Ketika salah satu wanita eksekutif di penelitian ini memilih untuk mengejar karir setinggi-tingginya di usia muda sehingga pada akhirnya beliau mengalami keterlambatan dalam perihal pernikahan. Beliau menikah di usia 33 tahun. Keterlambatan pernikahan bagi seorang wanita masih merupakan hal yang tabu pada budaya negara timur. Hal ini memicu adanya omongan-omongan masyarakat sekitar yang buruk tentang hidup beliau. Ada juga ketika salah satu narasumber yang sudah mempersiapkan masa depannya untuk berhenti berkarir ketika menikah jika sang suami kelak tidak mengizinkan beliau untuk bekerja. Beliau lebih memilih untuk fokus terhadap keluarga, padahal dari segi kapabilitas serta kemampuan mereka mampu untuk

mengemban dna menjalankan tugas-tugas yang ada. Hal-hal semacam inilah yang membuat wanita-wanita ini harus berkorban lebih jika ingin mengejar karir setinggi-tingginya. Pengorbanan lebih ini juga lah yang membuat mereka hanya bisa sampai di level middle manager di hotel. Jika dilihat dari struktur organisasi setiap hotel juga sangat terlihat kondisi wanita yang hanya bisa sampai pada level middle manager.

Teori tentang Glass Ceiling terbukti di industri perhotelan Yogyakarta. 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 Yogyakarta 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:

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. Perilaku dan budaya misalnya stereotype dan gaya kepemimpinan. Manajer wanita banyak digambarkan kurang mempunyai karakteristik untuk menjadi manajer yang sukses.

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 Yogyakarta maka akan dipekerjakan lebih lagi calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri perhotelan.

Dan 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 menajadi negatif ketika mereka bekerja di perhotelan ya itu memang tidak bisa dipungkiri memang benar tapi lambat laun di perubahan zaman seperti sekarang maslaah 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 perusahaan 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 kesalah pahaman 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.

Harapannya semua tantangan ini bisa terlewati dan sudah banyak eksekutif wanita yang bertahan dan mampu melewati tantangan ini. Dikembalikan kepada individu masing-masing terkait masalah yang dihadapi, dan bisa diselesaikan juga kepada pihak-pihak yang menimbulkan masalah ini.

Kesimpulan

Persaingan industri perhotelan di Yogyakarta sudah semakin ketat. Sudah terlalu banyak pembangunan hotel-hotel baru yang memenuhi kota ini. Ketika persaingan semakin ketat maka masing-masing hotel bersiasat untuk mengeluarkan strategi ‘banting harga’ yang lebih memprioritaskan kamar yang terjual lebih banyak daripada tamu berpindah ke hotel yang lain. Kontrol dari pihak PHRI juga sangat menolong hotel-hotel ini untuk menjaga stabilitas minimum harga setiap hotel. Hotel yang dibahas di dalam penelitian ini mempunyai klasifikasi besar, menengah dan kecil. Kenaikan jumlah pembangunan hotel akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan di bidang perhotelan di masa depan. Angka 10% mewakili jumlah wanita eksekutif yang ada di Yogyakarta yang membuktikan bahwa industri perhotelan didominasi oleh kaum pria.

Wanita eksekutif di dunia perhotelan juga mempunyai perjalanan karir yang hanya bisa sampai pada level *middle manager* saja. Penyebab hal ini dikarenakan adanya pengorbanan yang harus dilakukan oleh para wanita yang ingin terus mengejar karirnya sampai ke level *top manager*. Masalah pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, keterbatasan-keterbatasan pemimpin perempuan, dll merupakan pemicu utama mereka tidak bisa masuk kedalam *top manager*, padahal dari segi kapabilitas mereka mampu tapi hambatan-hambatan ini lah yang membuat mereka tidak bisa melanjutkan karir. Eksekutif wanita belum mampu untuk memasuki level *top manager* pada industri perhotelan di Yogyakarta.

Saran

Penelitian tentang pengembangan karir wanita eksekutif yang berada di industri perhotelan Yogyakarta dapat membuahkan saran sebagai berikut:

- Untuk para wanita:

Para wanita harus terus memperjuangkan apa yang ia miliki agar tidak sia-sia dan bisa diaplikasikan di dunia kerja dan tidak perlu takut akan pandangan-pandangan negatif yang telah beredar karena di era globalisasi sekarang dengan adanya teknologi semua bisa dijelaskan dan penyebaran informasi terkait dunia perhotelan juga bisa diakses dengan mudah, banyak pelajaran yang bisa diambil hikmahnya

- Untuk industri perhotelan

Lebih memperhatikan soal upaya pengembangan karir para karyawan untuk terus berkiprah di dunia perhotelan agar contoh sosok-sosok yang penulis jabarkan bisa mempunyai penerus yang bahkan bisa lebih baik

- Untuk dunia kerja

Harapannya di dunia kerja bisa lebih banyak lagi para wanita yang berkiprah bahkan memimpin suatu perusahaan agar menjadi contoh suri tauladan yang baik

Daftar Pustaka

- Bohlander, S. (2007) . *Managing Human resources*. Cincinnati. South Western College.
- Brownell, J. (1994), Personality and career development: a study of gender differences. *Cornell hotel and Restaurant Administrative Quarterly*, Vol. 35 No. 2, pp. 36-43.
- Cornelius, N. (2005). An alternative view through the glass ceiling; Using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. *Women in Management Review*. Vol. 20, No. 8, pp. 595-609.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Koekemoer, E. (2014). An Explorative Study on Factors Influencing The Career Success of Management Employees. *Department of Human Resource Management*. University of Pretoria. South Africa. Vol. 40 No. 2, pp. 1-10
- Kogovsek, M. (2015). Hospitality and Tourism Gender Issues Remain Unsolved: A Call For Research. *Grm Novo mesto - Centre of Biotechnics and Tourism, Vocational College*. Vol. 6, pp. 194-203
- Kong, H. (2009). Career Management Systems: What are China's State-Owned Hotels Practicing?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 22, pp. 467-482.
- Manzoori-Stamford, J. (2013). Loving Life in Hospitality. *Caterer & Hotelkeeper*. U.K. Vol. 203 pp. 48
- Maxwell, M. (2007). Career Counseling is Personal Counseling: A Constructivist Approach to Nurturing the Development of Gifted Female Adolescents. *The Career Development Quarterly*. Vol 55. Pp. 206-224
- Moleong, Lexy. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ketiga puluh dua, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Morgan, S. (2006). Introduction: Writing feminist history: Theoretical debates and critical practices. In S. Morgan, (Ed.), *The Feminist history reader* (pp. 1-48). London, UK: Routledge.
- Pheko, Mpho M. (2014). Batswana female managers' career experiences and perspectives on corporate mobility and success. *SA Journal of Human Resource Management*. Vol. 12 No. 1 pp. 1-11
- Poelmans, S., Stepanova, O. and Masuda, A. (2008), Positive spillover between personal and professional life: definitions, antecedents, consequences, and strategies, in Korabik, K., Lero, D.S. and Whitehead, D.L. (Eds), *Handbook of Work-Family Integration*, Academic Press, London, pp. 141-56

- Snyder, R. (1993), The glass ceiling for women: things that don't cause it and things that won't break it, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 4 No. 1, pp. 97-107.
- Stoner, James A. F. (1996) *Manajemen*; Jilid 1; Edisi bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Talbot, M. (2003), Gender stereotypes: reproduction and challenge, in Holmes, J., Burns, L, Marra, M., Stubbe, M. and Vine, B. (Eds), *The Handbook of Leisure and Gender*, Blackwell, Oxford, pp. 414-24.
- Thanacoody, P. R. (2006). Career progression among female academics: A comparative study of Australia and Mauritius. *Women in Management Review*. Vol. 21, No. 7, pp. 536-553
- Tlaiss, H. (2010). Perceived organizational barriers to women's career advancement in Lebanon. *Manchester Business School, Manchester, UK*. Vol 25, No.6, pp. 462-49
- Välimäki, S. (2009). The spouse of the female manager: role and influence on the woman's career. *Gender in Management*. Vol. 24, No.8, pp. 596-614.
- Walley, N. (2013). Hospitality is a great career. *Caterer & Hotelkeeper*. U.K. Vo. 203, pp. 20
- Wentling, R. (2003). The Career development and aspiration of women in middle management revisited. *Women in management Review*. Vol. 18, No. 6, pp 311-324.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of glass ceiling for women leaders. *Women in management Review*. Vol. 22, No.6, pp 482-496.
- Woolnough, Helen M. (2014). The impact of a career development and mentoring programme on female mental health nurses: A longitudinal, qualitative study. *Gender in Management*. Vol. 29, No.2, pp. 108-122
- Zikmund, William G. (2013). *Business Research Methods*. Eight Edition.