

BIAS GENDER DAN PEMBERDAYAAN PEKERJA PEREMPUAN PADA DISTINASI WISATA KAWASAN EKONOMI KHUSUS (KEK) MANDALIKA LOMBOK

Syafruddin¹, Muhammad Ilyas², NM Novi Suryanti³

¹*Prodi Pendidikan Sosiologi Universitas Mataram,
syafuruddin_fkip@unram.ac.id*

²*Prodi Pendidikan Sosiologi Universitas Mataram,
mis.salman11@gmail.com*

³*Prodi Pendidikan Sosiologi Universitas Mataram,
denov_suryanti@yahoo.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan dan menganalisis bias gender dan problem pemberdayaan pekerja perempuan pada sektor jasa pariwisata di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Lombok. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, metode studi kasus dengan unit studi adalah kelompok. Untuk memeriksa keabsahan data hasil penelitian, maka kegiatan berikutnya adalah: 1) triangulasi sumber data, dilakukan dengan cara mencari data dari banyak subyek penelitian. 2) triangulasi metode pengumpulan data (observasi, interviu, studi dokumentasi). Hasil penelitian menemukan bahwa sektor jasa pariwisata di Kawasan Ekonomi Khusus Mandalika Kuta telah mendorong tumbuhnya jenis pekerjaan-pekerjaan baru yang sebelumnya tidak dikenal oleh perempuan. Selain itu masih adanya anggapan yang keliru terhadap keberadaan pekerja perempuan pada sektor kepariwisata sehingga melahirkan bias gender yang merugikan perempuan. Untuk melakukan pemberdayaan sumber daya perempuan pada sektor pariwisata, maka perlu reorientasi pendekatan, yaitu pembangunan berbasis budaya dan kearifan lokal, dengan melakukan penguatan kapasitas pekerja perempuan, seperti; 1) penguatan kapasitas individu, dan 2) penguatan kapasitas entitas (kelembagaan). Pemberdayaan harus mencakup memperdayakan kemampuan perempuan, perubahan budaya dan kebijakan struktural yang memihak perempuan.

Kata Kunci: *Bias gender; Pekerja Perempuan; Pemberdayaan*

1. PENDAHULUAN

Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika merupakan Kawasan yang berada di Kabupaten Lombok Tengah. Dengan luas 1.208.40 Km², jumlah penduduk 903432 jiwa. Jumlah penduduk perempuan lebih banyak dari laki-laki yaitu: laki-laki 427.134 jiwa dan perempuan 476.298 jiwa (Syafuruddin, S., Wadi, H., & Suud, S. (2020). Selanjutnya penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut sektor berjumlah 428.016 yang terdiri: (1) pertanian 230.967, (2) sektor industri 52.132, (3) perdagangan 49.045, (4) jasa 43.800 dan (%) lainnya

52.072. Indikasi ini memperlihatkan ketidakseimbangan antara daya dukung alam dengan daya dukung sumberdaya manusia, dan antara sumber daya Perempuan dan Laki-laki. Persoalan ini kalau tidak dikelola dengan baik, maka bisa menimbulkan berbagai masalah sosial kependudukan seperti migrasi, ekonomi, pendidikan, kesehatan, anak jalanan, pengangguran, kemiskinan serta adanya bias gender pada pekerjaan.

Penelitian terdahulu dengan topik yang sama telah banyak dilakukan. Studi yang dilakukan oleh Sri R (2020) dengan topik dimensi global pariwisata, implementasi pada sustainable development goals tentang kesetaraan gender dalam industri pariwisata, menemukan bahwa Pekerjaan yang bisa dipenetrasi perempuan dalam sector pariwisata adalah berkaitan dengan industri product dan jasa yang diperuntukkan bagi wisatawan yang sedang melakukan perjalanan wisata. Pekerjaan rumah tangga yang berkaitan dengan kebersihan dan memasak merupakan domain perempuan, ketika pekerjaan untuk mencari nafkah dibebankan pada laki-laki merupakan pekerjaan non domestic.

Penelitian yang dilakukan oleh Wachyuni dan Maharani (2020) menunjukkan bahwa perempuan dapat disetarakan dengan laki-laki meskipun pada pekerjaan yang didominasi aktifitas fisik. Hal ini berarti perempuan juga memiliki potensi yang sama untuk duduk di posisi manajerial suatu organisasi. Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah saran bagi para manajemen di industri perhotelan untuk dapat memberikan kesempatan lebih luas kepada perempuan dikarenakan memiliki kinerja yang dapat diperhitungkan.

Demikian juga hasil kajian Widayati P (2020) menemukan bahwa Gender bias can't be observed on one side, merely from the recruitment process, according to the findings, but it can be seen from the beginning of the recruitment process until the end of the work process. The communication and interaction patterns that occur between workers reveal a state of gender prejudice as well as gender perspectives. Workers in staff and supervisory roles have the highest levels of gender bias, whereas managers have the lowest levels of bias. Namun demikian, dari beberapa hasil penelitian terdahulu belum ada yang membahas bias gender dan pemberdayaan pekerja perempuan.

2. METODE

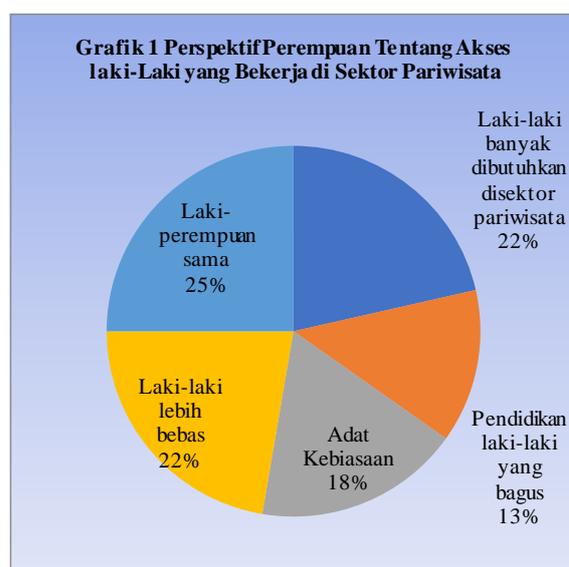
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Dengan pendekatan ini peneliti dapat membuat dan menyusun konsep-konsep yang hakiki, dan ini tidak ditemukan dalam metode lainnya (Murdiyanto, 2020). Untuk mempelajari secara mendalam tentang bias gender dan masalah pemberdayaan pekerja perempuan, peneliti telah menggunakan metode studi kasus dengan unit studi kelompok. Untuk memeriksa keabsahan data hasil survey, maka kegiatan telah dilakukan adalah: 1) triangulasi sumber data, yaitu dengan cara mencari data dari banyak sumber informan dan subyek penelitian. 2) triangulasi metode pengumpulan data (observasi, interviu, studi dokumentasi). Tahap analisis dimulai dengan; (1) *open coding*, yang meliputi proses merinci (*breaking down*), memeriksa (*examining*), membandingkan (*comparing*), mengkonseptualisasi, dan mengkategorikan data. (2) tahap *axial coding*, hasil yang diperoleh dari *open coding* diorganisir kembali berdasarkan kategori untuk dikembangkan ke arah konseptualisasi. (3) tahap *selective coding*, peneliti mengklasifikasikan proses pemeriksaan kategori inti kaitannya dengan kategori lainnya. Kategori inti ditemukan melalui perbandingan hubungan kategori. Selanjutnya memeriksa hubungan kategori dan akhirnya menghasilkan simpulan yang diangkat menjadi *general design* (Mekarisce,2020. Sidik, 2019.Hardani, 2020). Selanjutnya untuk mengecek apakah hasil kajian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi masyarakat, maka diadakan seminar dan konsultasi publik.

3. TEMUAN STUDI DAN DISKUSI

3.1. Aksesibilitas Pekerja Perempuan

Tidak dapat disangkal bahwa keterlibatan perempuan dalam dunia kerja semakin terbuka. Kepariwisata sebagai sektor baru pada dunia kerja memberikan ekspektasi bagi perempuan untuk dapat terlibat. Setelah melakukan wawancara terhadap pekerja perempuan di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Lombok Tengah dan mempertanyakan mengenai banyaknya laki-laki yang dapat bekerja di sektor pariwisata. Menurut mereka (perempuan) bahwa faktor yang menyebabkan laki-laki lebih banyak terserap karena; laki-laki dibutuhkan oleh jasa kepariwisataan, pendidikan laki-laki yang lebih baik, adat kebiasaan masyarakat dan adanya kebebasan pada laki-laki. Hasil penelitian, juga menemukan bahwa kaum perempuan tidak bisa bekerja pada sektor jasa pariwisata karena adanya anggapan dari laki-laki bahwa perempuan; Kerjanya lambat, Kerja pada sektor pariwisata berat, pekerjaan sektor pariwisata yang tidak sesuai dengan jenis kelamin perempuan, dan kerja pariwisata memerlukan izin dari keluarga.

Argumen untuk mengekplanasi kasus ini, seperti yang ditawarkan oleh teori ketimpangan gender. Teori ketimpangan gender yang mengatakan bahwa posisi perempuan pada kebanyakan situasi tidak hanya berbeda, tetapi juga kurang menguntungkan atau tidak setara dengan dengan posisi laki-laki. Lebih lanjut bahwa laki-laki dan perempuan dalam masyarakat tak hanya berbeda, tetapi juga timpang, karenanya perempuan memperoleh sumber material, status sosial, kekuasaan untuk mengaktualisasikan diri lebih sedikit daripada yang diperoleh laki-laki, yang membagi-bagi posisi sosial berdasarkan kelas, pekerjaan, pendidikan dan agama. Oleh kaum teori ketimpangan jender, hal ini akibat dari pola seksis dan patriarkis dari devisi kerja, dan juga merupakan ciptaan secara sosial, dan untuk mencapai kesetaraan gender perlu dilakukan formulasi ulang institusi-institusi kunci di dalam masyarakat seperti hukum, pekerjaan, keluarga dan pendidikan.



3.2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Perempuan

Hasil penelitian menemukan bahwa ada 5 faktor yang menghambat partisipasi perempuan untuk bisa setara dengan pekerja laki-laki yaitu: 1) Pendidikan dan keterampilan, 2)

Pelembagaan potensi perempuan, 3) Bantuan modal usaha, 4) Motivasi kerja dan 5) Belum adanya kebebasan.



Untuk itu pemberdayaan harus berorientasi pada pembangunan yang berbasis kebudayaan dan kearifan lokal seperti: (a) Penguatan kapasitas Individu. Hal ini perlu dilakukan karena data penelitian menemukan bahwa 22 % perempuan membutuhkan penguatan motivasi kerja agar mereka lebih efektif dan efisien. Penguatan kapasitas individu meliputi: Kapasitas kepribadian: nilai-nilai perilaku yang merujuk pada kebiasaan, norma dan etika pergaulan. (b) Kapasitas di dunia kerja, seperti; pengetahuan teknis, dan keterampilan manajerial, kapasitas ini diperoleh melalui pelatihan, dan kerja magang. Kapasitas pengembangan karier meliputi; pengembangan budaya kerja, keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal. Pengembangan kapasitas keprofesional pekerja. Kapasitas ini meliputi pengetahuan teknis, sikap kewirausahaan dan keterampilan manajerial dari pekerja perempuan. (b) Penguatan kapasitas entitas (kelembagaan). Hal ini penting karena hasil penelitian menemukan bahwa untuk pemberdayaan pekerja perempuan masih dihadapkan pada masalah kelembagaan dan bantuan modal usaha. Pengembangan kapasitas lebih ditekankan pada pengembangan mutu entitas/organisasi, seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan pengelolaan organisasi.

4. KESIMPULAN

Keberadaan destinasi pariwisata di Kawasan Ekonomi Khusus Mandalika Lombok telah memunculkan aksesibilitas jenis pekerjaan baru. Masih adanya anggapan yang keliru terhadap keberadaan pekerja perempuan yang melahirkan bias gender. Untuk itu perlu dilakukan pemberdayaan Perempuan dengan pendekatan berbasis budaya dan kearifan lokal.

REKOGNISI

Terimakasih Kepada PNPB Universitas Mataram yang telah memberikan dana Penelitian.

REFERENSI

- Syafruddin, S., Wadi, H., & Suud, S. 2020. *Industri Pariwisata dan Mobilitas Pekerjaan Perempuan di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Kuta Lombok*. (Jurnal Society, 8(1)).
- Sri, S. 2020. *Dimensi Global Pariwisata : Implementasi Sustainable Development Goals (SDGs) Tentang Kesetaraan Gender Dalam Industri Pariwisata*. (Jurnal Media Bina Ilmiah, 14(7)).
- Wachyuni, S. S., & Maharani, Y. 2020. *Perempuan Pada Industri Perhotelan: Kinerja Roommaid Holiday Inn Express Jakarta Wahid Hasyim*. (Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation, 3(2). <https://doi.org/10.17509/jithor.v3i2.29167>).
- Widayati, P. 2020. *Bias Gender Pada Komunikasi Antar Pekerja Perhotelan: Studi Kasus Pada Hotel Grand Keisha Yogyakarta*. (Metacommunication: Journal of Communication Studies, 5(2). <https://doi.org/10.20527/mc.v5i2.8194>).
- Murdianto E. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press.
- Mekarisca, A.A. 2020. *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat*. (Jurnal Kesehatan masyarakat, vol 2(3)145-141 DOI: <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>).
- Sidik, U. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo; CV. Nata Karya.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta; Penerbit Pustaka Ilmu.