

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

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. Bahasan tentang gender memang tidak lagi mudah ketika menemukan di berbagai bidang kehidupan masih samar-samar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam (KPPA, 2018) disebutkan bahwa isu gender merupakan salah satu poin yang 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%. Meski sumbangan pendapatan perempuan di tahun 2017 mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi untuk pemerataannya masih belum terlihat signifikan bahkan ada yang mengalami penurunan.

Berdasarkan data KPPA (2018), disebutkan bahwa ketimpangan gender yang masih umum terjadi ada di bidang ekonomi dan tenaga kerja. Perempuan masih terbelenggu dengan budaya-budaya yang menekankan pada pekerjaan domestik dibandingkan pekerjaan publik. Kemudian didapatkan hasil Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dari Badan Pusat Statistik (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. Tidak berakhir begitu saja, ketika perempuan akhirnya memutuskan untuk memasuki sektor publik, mereka kembali berhadapan dengan kebijakan-kebijakan di dunia kerja yang tidak responsif gender. Diskriminasi dalam proses perekrutan pegawai hingga perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan masih terlihat (KPPA, 2018).

GAMBAR 1  
Distribusi Jabatan Manajer Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Distribusi Jabatan Manajer Menurut Jenis Kelamin (Persen) |       |       |
|---------------|---|-------|-------|
|               | 2016  | 2017  | 2018  |
| Laki - Laki   | 75.83   | 73.37 | 71.03 |
| Perempuan     | 24.17   | 26.63 | 28.97 |

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018

Melihat dari data Badan Pusat Statistik (2019) tentang perempuan sebagai tenaga profesional di Indonesia pada tahun 2018 dengan jumlah 47.02% dan di provinsi DI Yogyakarta pada tahun 2018 dengan jumlah sebesar 47.70%, dapat disimpulkan bahwa partisipasi perempuan di dunia kerja profesional masih di bawah porsi laki-laki, bahkan belum sampai pada setengah bagian dari pekerja laki-laki. Berdasarkan tabel-tabel data dari BPS tersebut masih terlihat bahwa peran perempuan masih cukup rendah, meski telah banyak upaya pembaharuan yang dilakukan oleh perempuan, termasuk keterlibatan perempuan di sektor publik, tetapi tetap untuk jabatan-jabatan atas seperti manager masih didominasi oleh pekerja laki-laki. Perbedaan gender pada dasarnya tidak akan menjadi persoalan apabila tidak mengarah pada ketidakadilan, namun ternyata perbedaan gender menciptakan diskriminasi yang timpang, terutama posisinya bagi perempuan (Nurhidayah, dan Eti, 2018; 116).

Ketidakadilan dalam gender dilihat dari berbagai jenis ketidakadilan seperti marginalisasi, subordinasi, *stereotype*, kekerasan (*violence*), beban kerja ganda, dan bias gender (Nurhidayah, dan Eti, 2018; 117). Hal-hal tadi adalah bentuk dari ketidakadilan gender yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Pandangan tentang gender dan pengkotak-kotakannya memberikan pengaruh dalam dunia pekerjaan, terutama ketika proses rekrutmen. Bentuk ketidakadilan gender yang mungkin terjadi ketika proses

rekrutmen di sebuah institusi pekerjaan adalah bias gender. Menurut Akhmad Zaini dalam Mukhotib (1998), bias gender dapat terjadi dalam sebuah manajemen organisasi yang dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang berlaku di sebuah organisasi pers, misal kebijakan dalam hal rekrutmen, promosi, mutasi, penempatan dan pendelegasian tugas pekerja. Penjelasan tentang bias gender pada manajemen organisasi pers dapat juga terjadi di organisasi-organisasi selain pers, seperti organisasi di bidang industri contohnya.

Menurut Al Bawaba (2006) dalam beritanya tentang “Gender Bias A Major Problem In Middle East Recruitment Says Bayt.com” mengatakan bahwa industri *travel* dan *tourism*/pariwisata adalah industri yang dipandang sebagai bom untuk pencari kerja perempuan karena dianggap akan lebih banyak menarik pekerja perempuan dibandingkan dengan industri lain seperti perbankan dan keuangan, IT, pendidikan, kesehatan, dan industri-industri lain. Pernyataan tentang pekerja perempuan akan lebih menarik bagi industri *travel* dan pariwisata jelas merupakan sebuah pernyataan yang bias terhadap gender. Bias terhadap gender tidak terjadi secara instan atau begitu saja, melainkan dapat disebabkan oleh berbagai hal yang mendasar di kehidupan manusia.

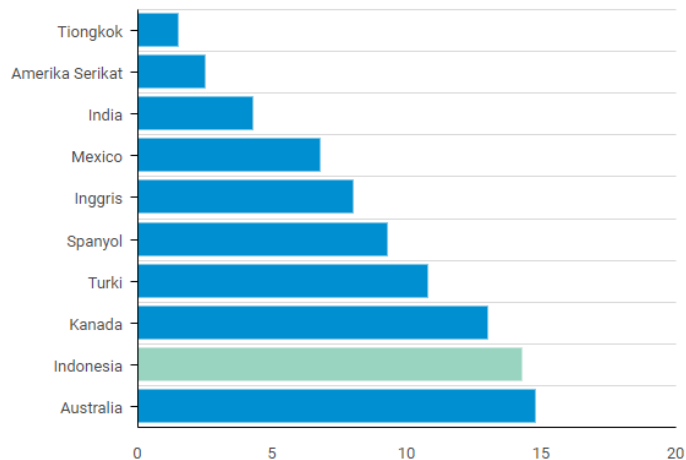
Bias gender merupakan salah satu bentuk ketidakadilan gender yang masih sering terjadi di kehidupan masyarakat. Hampir serupa dengan *stereotype* gender, dimana pandangan tentang laki-laki dan perempuan

menjadi sesuatu yang diperdebatkan. Bedanya gender *stereotype* membahas tentang pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu yang menyebabkan ketidakadilan pada salah satu kelompok (Fakih, 2013; 16). Bias gender memfokuskan pada pembagian posisi dan peran yang tidak adil antara laki-laki dan perempuan, dimana perempuan dianggap hanya layak untuk berperan di sektor domestik sedangkan laki-laki layak untuk berperan di sektor publik.

Dunia perhotelan termasuk erat kaitannya dengan bidang pariwisata/*tourism* dan *travel*. Sektor pariwisata di Indonesia sendiri merupakan sektor yang memiliki kontribusi penting dalam memajukan pertumbuhan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat (Tim publikasi Katadata, 2019). Melihat pengaruh yang besar sektor pariwisata dengan pertumbuhan ekonomi negara, maka akan semakin luas lapangan-lapangan pekerjaan yang mungkin tersedia di sektor pariwisata, seperti perhotelan. Berdasarkan Katadata.co.id yang mengacu pada data kinerja pertumbuhan pariwisata dari *World Trade Tourism Council* (WTTC) diketahui jumlah kinerja pertumbuhan pariwisata di dunia, bahwa negara Indonesia menjadi bagian dari sepuluh negara dengan berada di peringkat ke-9.

## GAMBAR 2 Kinerja Pertumbuhan Pariwisata Dunia (Katadata)

**Skor 10 Besar Kinerja Pertumbuhan Pariwisata Dunia**



Sumber: World Travel and Tourism Council, 2019

*Sumber: Katadata, 2019.*

Melihat pertumbuhan pariwisata di Indonesia tentu membuat sektor pariwisata termasuk perhotelan gencar melakukan usaha-usaha mereka untuk memberikan yang terbaik bagi para pengunjung mereka, baik dari sisi fasilitas, pelayanan, dan sumber daya manusia/pekerja yang profesional. Hotel-hotel lama maupun yang baru muncul mencoba berlomba-lomba untuk menarik perhatian dan minat pengunjung dengan berbagai cara agar pemasukan mereka juga meningkat. Pertumbuhan yang pesat di sektor pariwisata dan perhotelan ini memberikan celah bagi banyak orang untuk mencoba mencari peluang pekerjaan di bidang ini. Semakin besar peluang pekerjaan terbuka dari banyaknya hotel baru, maka akan semakin banyak juga

pekerja yang berusaha untuk memasuki dunia pekerjaan perhotelan. Bidang perhotelan yang dikenal sebagai salah satu bidang pekerjaan yang memfokuskan diri pada pekerja perempuan dibandingkan laki-laki menjadi sebuah pertanyaan yang menarik bagi penulis. Semakin berkembangnya bidang perhotelan dan pariwisata, apakah akan semakin berkembang citra “perempuan” sebagai ikon dari bidang pekerjaan perhotelan dan pariwisata, atau seiring berjalannya waktu di era yang semakin digital ini, asumsi-asumsi “perempuan sebagai ikon hotel” sudah berubah.

Hotel Grand Keisha Yogyakarta menjadi salah satu hotel yang muncul baru-baru ini dan berusaha untuk bersaing dengan berbagai hotel. Munculnya Hotel Grand Keisha Yogyakarta ikut serta membangun sektor pariwisata. Selayaknya hotel yang membutuhkan banyak pekerja, baik di bagian operasional atau pun di bagian *office*. Hotel Grand Keisha Yogyakarta cukup sering membuka lowongan pekerjaan baru bagi pekerja tetap/staff, pekerja harian/*daily worker* dan juga bekerja sama dengan berbagai institusi pendidikan untuk pembukaan *On The Job Training/OJT* secara berkala. Berdasarkan pra riset peneliti yang melakukan *On The Job Training/OJT* selama 3 bulan di Hotel Grand Keisha Yogyakarta di departemen *Human Resources* (HR), peneliti melihat pekerja perempuan yang bekerja sebagai pekerja tetap, pekerja harian, atau *training* lebih banyak dibandingkan pekerja laki-laki. Jika diperbandingkan jumlah pekerja laki-laki dan perempuan

diperkirakan 1:3. Rekrutmen pekerja terhitung cukup sering, terutama pada seleksi rekrutmen *On The Job Training/OJT* yang dapat dikatakan sering dibandingkan rekrutmen pekerja tetap atau harian. Hasilnya untuk *On The Job Training/OJT* cenderung lebih banyak memilih perempuan. Berdasarkan observasi pra riset peneliti tersebut, peneliti tertarik untuk melihat ada atau tidaknya bias gender dalam proses rekrutmen pekerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta, baik pekerja tetap/*staff*, pekerja harian/*daily worker*, atau *On The Job Training/OJT*.

Berbagai penelitian tentang bias gender sudah pernah ada sebelumnya, dan dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian oleh Rosa De Lima Rima Christofiana (2014) dengan judul “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). Pada penelitian tentang objektivitas berita yang bias gender ini ditarik kesimpulan bahwa portal berita media online Detik.com tidak menerapkan prinsip tentang objektivitas, hal ini ditunjukkan dari sebelas sampel yang diambil oleh peneliti, tidak ada satupun yang sesuai dengan prinsip objektivitas terhadap bias gender. Isi berita-berita yang ada masih mengandung unsur fetisisme seksual yang merendahkan posisi perempuan dengan isu gender.



Penelitian selanjutnya dilakukan oleh I Made Narsa (2007) dengan judul “*Sex-Role Stereotype* dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Massa”. Penelitian tentang *sex-role stereotype* dalam rekrutmen tenaga kerja akuntansi ini mendapatkan hasil bahwa dalam rekrutmen pekerja akuntansi masih mempersyaratkan jenis kelamin, khususnya jenis kelamin laki-laki yang menjadi dominan kecuali pada bidang administrasi dan staff administrasi. Tetapi alasan di balik dominasi isu gender dalam rekrutmen staff akuntansi belum diketahui karena keterbatasan peneliti, sehingga belum bisa mematahkan isu-isu gender yang terus berkembang.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Ananda Ditya Sewakkotama (2012) dengan judul “Representasi Bias Gender Pada Iklan Sabun Khusus Perempuan (Analisis Deskriptif Kualitatif Pada Iklan Sumber Ayu Sabun Daun Sirih di Televisi). Penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa pada iklan sabun Sumber Ayu masih mengandung simbol-simbol seksualitas perempuan yang dapat memikat laki-laki. Iklan sabun Sumber Ayu juga mengandung bias gender dalam rumah tangga akibat dari *stereotype* yang ada dalam masyarakat, khususnya tentang pembagian tugas, peran ganda, dan dominasi laki-laki dalam budaya patriarki. Penelitian ini membedah tuntas makna-makna yang ada dalam iklan sabun sirih Sumber Ayu yang banyak mengandung muatan bias gender.

Penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan bias gender dilakukan oleh Qory Rahmawati (2015) dengan judul “Bias Gender Di Dalam Pencitraan PT. Tempo Scan Pada *Corporate Advertising* “Tempo Scan 60<sup>th</sup>”. Penelitian ini mengungkapkan tentang adanya kecenderungan bias gender dalam iklan perusahaan PT Tempo Scan, ditunjukkan dalam tiga hal: karakter (fisik dan psikologis), peran, dan hubungan antara laki-laki dan perempuan. Berawal dari ingin menunjukkan adanya kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan, PT Tempo Scan malah terjerumus dengan bias gender, yang menunjukkan tentang peran laki-laki dan perempuan.

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. Pada era yang digembor-gemborkan sudah menjadi era yang digital dan serba modern, bias gender masih dapat terjadi. Hal ini menunjukkan secara tidak langsung bahwa isu-isu tentang gender masih abu-abu dan sulit untuk dihilangkan sepenuhnya. Peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian tentang ada atau tidaknya bias gender pada proses rekrutmen pekerja di bidang perhotelan, karena begitu banyak stigma yang melekat tentang perhotelan dan pekerja perempuan. Peneliti kemudian mengambil fokus penelitian tentang bias gender pada proses rekrutmen melalui

wawancara yang dilakukan oleh pihak Hotel Grand Keisha Yogyakarta dalam melakukan seleksi pekerja.

#### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang ada, rumusan masalah yang dapat diambil adalah bagaimana bias gender pada pekerjaan di perhotelan yang dilihat dari proses rekrutmen pekerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta.

#### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bias gender pada pekerjaan di perhotelan yang dilihat dari proses rekrutmen pekerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta.

#### **C. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan pengetahuan di bidang ilmu komunikasi, khususnya dalam hal *stereotype* gender, bias gender yang ada dalam pekerjaan di perhotelan yang dapat terjadi ketika proses komunikasi berlangsung saat proses rekrutmen pekerja juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan untuk melihat dan memberi informasi tentang *stereotype* gender, bias gender dalam pekerjaan di perhotelan, dan pengaruh bias gender dengan proses komunikasi ketika rekrutmen pekerja yang terjadi oleh Hotel Grand Keisha Yogyakarta.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan referensi untuk Hotel Grand Keisha Yogyakarta dalam mengelola dan menentukan proses seleksi pekerja yang sesuai dan dibutuhkan, serta melakukan tindakan yang lebih baik dengan ada atau tidaknya bias gender dalam pandangan ketika proses rekrutmen pekerja.

## D. Kerangka Teori

### 1. Teori Budaya Gender

Teori budaya gender merupakan teori yang menjelaskan bahwa gender terbentuk dari budaya yang berlangsung di setiap masyarakat. Teori budaya gender tidak mempermasalahkan tentang asumsi gender yang terbentuk karena biologi dan interpersonal, mereka lebih memperhatikan bagaimana akhirnya asumsi tentang gender dibentuk oleh budaya yang ada di masyarakat dengan jangka waktu tertentu dan

berkelanjutan (Nurhidayah, dan Eti, 2018; 57). Teori budaya gender melihat ada dua sudut pandang, yaitu teori secara antropologi dan interaksi simbolik.

Antropologi secara umum menurut Koentjaraningrat (2009) adalah ilmu yang mempelajari proses sosial yang terjadi di kehidupan manusia, ilmu yang membahas mengenai suatu struktur dan lapisan sosial. Ilmu sosial menjadikan masyarakat sebagai suatu obyek yang utama untuk dibahas, dengan begitu secara otomatis ilmu antropologi mengkaji masyarakat dan kebudayaan yang ada di masyarakat itu sendiri. Menurut Dr. Yayah Nurhidayah dan Dr. Eti Nurhayati dalam buku Psikologi Komunikasi (2018), dijelaskan bahwa teori antropologi adalah teori yang menjelaskan tentang proses masyarakat memaknai gender, maskulin dan feminin, dan bagaimana budaya-budaya lain memaknai identitas gender. Teori antropologi yang spesifik membahas tentang gender dikenal dengan antropologi feminis. Perkembangan teori antropologi feminis menurut Ortner dan Whitehead (1981) disebutkan pada tahun 1970-an ada kecenderungan antara para *feminist scholars* untuk membagi masyarakat menjadi laki-laki dan perempuan dan menghubungkannya dengan produksi-reproduksi, publik-domestik, dan natur-kultur dalam aspek ekonomi, sosial dan budaya. Kemudian pada tahun 1980-an, telah berpindah pada konsep konstruksi sosial-budaya yang berfokus pada

peranan laki-laki dan perempuan dengan simbol yang dimaknai dari dua jenis kelamin, implikasi terhadap politik, sosial serta ekonomi (Idrus, 2014).

Teori antropologi lebih berfokus pada asumsi-asumsi identitas gender dari sudut pandang budaya yang berbeda-beda. Makna identitas gender antara laki-laki dan perempuan suku Aborigin di Australia berbeda dengan suku Pigmi di Afrika, berbeda pula dengan suku Mukogodo di Kenya. Antropolog menilai budaya dari suatu masyarakat berdasarkan perspektif dari masyarakat itu sendiri, dan relativisme budaya yang ada di suatu masyarakat menunjukkan keunikan dari masing-masing masyarakat pada daerah yang berbeda-beda (Idrus, 2014). Asumsi-asumsi mengenai identitas gender laki-laki harus *gentle*, kuat dan perempuan yang lemah lembut serta pandai memasak bisa saja tidak berlaku di budaya yang berbeda. Semua itu terbentuk karena perbedaan kebudayaan di masing-masing wilayah, makna-makna yang berbeda dari setiap manusia yang kemudian berlangsung secara terus menerus.

Teori interaksi simbolik George Herbert Mead (1863-1931) adalah teori yang menekankan bahwa pembentukan dan pertukaran makna dari simbol-simbol yang ada dapat dilakukan dengan proses komunikasi. Teori interaksi simbolik adalah teori komunikasi yang memiliki fokus tentang makna yang diperoleh dari simbol-simbol yang terbentuk dari proses

interaksi individu dengan masyarakat. Makna yang berkembang dalam masyarakat merupakan hasil dari konstruksi sosial. Makna penting untuk membantu manusia menentukan bagaimana berperilaku, menentukan konsep diri, dan hubungan individu dengan masyarakat. (West dan Turner, 2008; 95). George Herbert Mead menjelaskan bahwa seseorang bertindak berdasarkan pada makna simbolik yang dapat dimunculkan pada kondisi tertentu, sedangkan simbol adalah hasil dari fenomena-fenomena yang telah disepakati bersama dalam masyarakat.

Ada beberapa asumsi di dalam teori interaksi simbolik ini, yaitu (West dan Turner, 2008):

- Manusia bertindak terhadap orang lain berdasarkan makna yang diberikan oleh orang lain
- Makna diciptakan dalam interaksi antar manusia.
- Makna dapat dimodifikasi melalui proses interpretatif.
- Individu dapat mengembangkan konsep diri melalui interaksi dengan orang lain.
- Konsep diri memberi motif penting individu untuk berperilaku.
- Individu dan kelompok dipengaruhi oleh proses sosial dan budaya.
- Struktur sosial dihasilkan oleh interaksi sosial.

Ada tiga hal yang menjadi fokus dari teori interaksi simbolik, yaitu *Mind* (pikiran), *Self* (diri), dan *Society* (Masyarakat) (West dan Turner, 2008). *Mind* (pikiran) adalah kemampuan yang digunakan oleh seseorang untuk memahami makna sosial yang diwujudkan dalam bentuk simbol. Pikiran menunjukkan kemampuan seseorang mengenal dirinya sendiri, objek yang ada di sekitarnya, dan dirinya dengan objek. Pikiran digunakan untuk membaca persoalan yang sedang dihadapi dan memikirkan tindakan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut. *Self* (diri) adalah kemampuan untuk merefleksikan diri sendiri dari perspektif orang lain. Pengembangan diri dihasilkan dari proses “bercermin” atau *looking glass self* adalah membayangkan diri kita dilihat oleh orang lain. Cerminan diri menggambarkan kekuasaan dan pelabelan terhadap konsep diri dan perilaku yang disebut dengan *Pygmalion effect*. *Pygmalion effect* atau efek pigmalion adalah manusia hidup di bawah atau di atas harapan-harapan orang lain atau masyarakat. Seseorang mampu menjadikan dirinya subjek atau objek ( “I” atau “Me”). *Society* (Masyarakat) adalah hubungan yang diciptakan karena manusia. Masyarakat terdiri dari individu-individu yang mempengaruhi diri dan pikiran yang kemudian disesuaikan dengan hasil perilaku dan makna yang telah disepakati bersama.



Berdasarkan teori interaksi simbolik, identitas gender seorang manusia dapat dibentuk oleh proses komunikasi yang terjadi dengan orang lain. Proses komunikasi yang terjadi antara satu orang dengan yang lainnya berarti menghasilkan pertukaran makna dari simbol-simbol yang telah disepakati, sehingga pengertian dari identitas gender yang telah disepakati bersama menjadi hal yang kemudian dimaknai oleh masyarakat secara luas. Setiap manusia memiliki kemampuan untuk menangkap informasi dan mempelajari informasi-informasi yang di dapatkan kemudian secara perlahan dapat membentuk identitas gender. Contohnya ketika seorang manusia baru saja dilahirkan di dunia, ia baru memiliki jenis kelamin yaitu laki-laki atau perempuan, sedangkan identitas gendernya terbentuk setelah ada interaksi yang diberikan oleh orang tuanya tentang bagaimana berperilaku sebagai perempuan atau sebagai laki-laki. Bagaimana menempatkan diri sebagai laki-laki atau perempuan sesuai dengan budaya yang ada di masyarakat tempat tinggal.

## **2. Bias Gender**

Gender berbeda dengan seks (jenis kelamin). Jenis kelamin ditentukan secara biologis, seperti laki-laki identik dengan alat kelaminnya yang disebut dengan penis dan perempuan identik dengan rahim, vagina, dan alat untuk menyusui. Sedangkan gender berkaitan dengan sifat yang melekat pada identitas laki-laki atau perempuan yang

dikonstruksi secara sosial ataupun kultural/budaya (Fakih, 2013; 8). Gender akan membawa ciri dan karakter yang dianggap melekat dan sifatnya tidak bisa diubah karena berasal dari Tuhan. Sejarah tentang gender sebenarnya memiliki proses yang panjang, melewati konstruksi sosial, budaya, dan keagamaan sehingga sampai pada tahap bahwa gender dianggap sebagai hal yang mutlak dari Tuhan dan sifatnya tidak bisa diubah lagi (Fakih, 2013; 9).

Persepsi tentang gender yang berada di masyarakat mempengaruhi bagaimana akhirnya masyarakat berusaha membentuk dan mewujudkan konstruksi sosial tentang gender tersebut agar tetap diakui. Sebagai contoh, ketika seseorang memiliki bayi yang berjenis kelamin laki-laki maka ia akan mengajarkan dan melatih anaknya untuk menjadi sosok yang kuat, jantan, berani dan ketika memiliki bayi perempuan maka akan diajarkan untuk menjadi pribadi yang lemah lembut, halus, dan emosional. Kebiasaan sejak bayi yang diterapkan oleh orang tua juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang bertindak sampai perilaku dalam bekerja.

Perspektif gender menurut Palmer dan Kandasaami (1997) dalam jurnal (Narsa, 2007;101) disebutkan dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, dari sudut *equity model* dan *complementary contribution model*. Kedua, dari sudut *stereotype* yaitu *sex role stereotypes* dan *managerial*

*stereotypes*. Pada *equity model* diasumsikan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan adalah sesuatu yang identik sehingga memiliki cara pengelolaan dan akses yang sama. Dalam *complementary contribution model* diasumsikan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga harus ada perbedaan dalam mengelolanya.

Sedangkan dari sudut *stereotype*, diasumsikan bahwa *sex role stereotypes* menekankan pada sifat dan kemampuan perempuan dan laki-laki yang berbeda. Laki-laki dianggap lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih objektif, 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. *Managerial stereotypes* lebih menekankan pada asumsi bahwa seorang manajer yang baik adalah manajer yang memiliki sikap, perilaku yang temperamen yang umumnya dimiliki oleh laki-laki. Hal ini dipertegas lagi oleh data dari BPS tentang distribusi jabatan manajer menurut jenis kelamin, bahwa di tahun 2018 jabatan manajer yang dikelola oleh laki-laki sejumlah 71,03% dan perempuan hanya sejumlah 28,97% (BPS, 2018).

Bias gender merupakan salah satu dari sekian banyak ketidakadilan gender. Bias gender adalah pembagian posisi dan peran

yang tidak adil antara laki-laki dan perempuan (Nurhidayah, dan Eti, 2018; 143). Awalnya pembagian kerja tidak bertujuan untuk menghakimi atau menentukan secara garis keras tentang pekerjaan-pekerjaan apa yang sesuai dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Pembagian kerja dan pembagian peran dapat dipengaruhi oleh struktur sosial-budaya dan pasar kerja. Perbedaan maskulinitas dan feminitas mengakibatkan perbedaan aktivitas dan fungsi sosial (Narsa, 2007). Bias gender tentang peran dan posisi kerja yang tidak adil terjadi ketika pembagian kerja dianggap sebagai suatu hal yang kaku dan mutlak, yang kemudian ditabrakan dengan struktur sosial-budaya masyarakat yang menganggapnya tidak sesuai. Contoh ketika perempuan dikaitkan dengan *stereotype* perempuan lebih lemah lembut, pasif, tidak tegas, dan banyak pertimbangan maka pekerjaan yang dirasa cocok adalah pekerjaan yang butuh lemah lembut, pertimbangan, seperti memasak, menjahit, sebagai bawahan. Begitu juga terjadi pada laki-laki, ketika laki-laki dianggap sebagai sosok yang temperamen, tegas, dan kuat maka pekerjaan yang tidak mengandung karakter tersebut dianggap tidak cocok. Laki-laki hanya cocok untuk pekerjaan-pekerjaan kasar dan jadi seorang pemimpin karena tegas.

Bias gender merupakan suatu asumsi atau pandangan orang-orang terhadap peran perempuan dan laki-laki di bidang pekerjaan yang akhirnya berujung pada *stereotype* atau labeling. Perempuan dianggap hanya pantas untuk bekerja di sektor domestik, sedangkan laki-laki di

sektor publik. Bias gender dapat dikatakan merupakan bagian dari suatu diskriminasi yang dapat bersifat tidak adil di dunia pekerjaan, seperti rekrutmen, promosi, pembayaran, keuntungan, dan hak-hak istimewa. Hal ini dijelaskan juga di Mac Millan Dictionary.

Bias gender dapat disimpulkan sebagai kondisi yang memihak dan dimungkinkan dapat merugikan salah satu jenis kelamin, yaitu laki-laki atau perempuan. Bias gender dapat mengakibatkan beban kerja bagi perempuan atau laki-laki (Fakih, 2013; 21). Pandangan masyarakat tentang suatu pekerjaan yang kemudian diklaim secara massal bahwa suatu pekerjaan adalah “pekerjaan perempuan” atau “pekerjaan laki-laki” menjadi budaya turun temurun yang mempengaruhi sebagian besar kehidupan bermasyarakat.

Bias gender yang ingin dimaksud oleh peneliti dalam penelitian ini adalah bagaimana pandangan atau respon tentang proporsi pekerjaan yang dilakukan laki-laki atau perempuan dalam proses rekrutmen yang ada di Hotel Grand Keisha Yogyakarta. Apakah ada unsur bias gender dalam pandangan mereka ketika proses rekrutmen atau tidak ada karena mereka mengutamakan kesetaraan gender. Bias gender yang dilihat dapat melalui respon-respon yang diberikan dalam bentuk verbal dan non-verbal yang muncul ketika proses wawancara peneliti dengan narasumber.

### 3. Rekrutmen di Bidang Pekerjaan

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 yang kualifaid dan sesuai untuk jabatan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Muslimah, 2019; 32). Menurut Randall S. dan Schuler dan Susan E. Jackson, dalam (Muslimah, 2019) 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. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menyeleksi calon-calon tenaga kerja yang dianggap sesuai dengan kriteria organisasi atau perusahaan.

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 (*prospecting theory of recruitment*) 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 (*mating theory of recruitment*) adalah teori yang menganalogikan bahwa calon tenaga kerja

dan manajer perusahaan mencari suatu organisasi ketenagakerjaan dan organisasi tersebut juga mencari peluang pekerjaan (Arif, 2018; 43).

Proses rekrutmen tenaga kerja yang paling sesuai adalah ketika masing-masing pihak mengalami kecocokan satu sama lain, dan akhirnya membuat kesepakatan bersama. Proses rekrutmen masing-masing organisasi atau perusahaan dapat berbeda. Beberapa perusahaan melakukan seleksi dokumentasi dan mengharuskan untuk tes kesehatan, tes psikotes, tes intelegensi, tes kepribadian, tes bakat dan kemampuan, kemudian wawancara tetapi ada juga perusahaan yang hanya berhenti pada tes kesehatan atau psikotes. Proses rekrutmen dapat disesuaikan dengan standar dan kebutuhan masing-masing perusahaan. Proses rekrutmen pekerjaan yang dilakukan oleh Hotel Grand Keisha adalah seleksi dokumen, kemudian berlanjut ke tahap wawancara bersama HR Manajer, yang diteruskan ke kepala masing-masing departemen yang dituju, selanjutnya baru dapat diproses melalui diskusi dengan berbagai pihak yang bersangkutan terkait keputusan akhir dari diterima atau tidaknya calon tenaga kerja yang terkait.

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 dalam jurnal “Problematika Perempuan Bekerja di Sektor Pariwisata (Studi Kasus Perhotelan)” oleh Endang 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, karena dunia kerja di perhotelan menuntut sikap ramah tamah, lembut, serta murah senyum yang biasanya dimiliki oleh perempuan secara alamiah.

## **E. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat maka penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor, dalam (Moleong, 2016; 4) adalah penelitian yang menghasilkan data-data yang bersifat deskriptif melalui kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang menjadi subjek penelitian. Penelitian kualitatif menurut Creswell dalam (Raco, 2010) adalah penelitian yang digunakan sebagai suatu pendekatan untuk menelusuri, mengeksplorasi, dan memahami gejala-gejala yang sentral. Untuk melihat gejala-gejala yang ada, peneliti kemudian melakukan penelitian dengan metode yang dipilih, kemudian hasil penelitian yang didapatkan dianalisis dalam bentuk deskripsi.

Penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami masalah-masalah sosial berdasarkan gambaran yang *holistic* yang ditampilkan dalam



bentuk kata-kata untuk melaporkan pandangan narasumber dengan rinci dan disusun dengan latar belakang yang ilmiah (Ulber, 2009). Penelitian kualitatif dilakukan dengan cara berinteraksi langsung dengan subjek penelitiannya sehingga mampu mendapatkan data yang lebih detail dan terlibat secara langsung.

Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif berarti bahwa penyajian laporan berupa hasil wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen lainnya (Moleong, 2016; 11). Ada beberapa karakteristik penelitian kualitatif, yaitu penekanan pada lingkungan yang alamiah (*naturalistic setting*), induktif, fleksibel, berdasar pengalaman langsung, kedalaman, berproses, menangkap arti, keseluruhan, partisipasi aktif dari partisipan dan menggunakan penafsiran (Raco, 2010; 56).

Peneliti akan bertanya pada narasumber dengan proses wawancara berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dan mengumpulkan data dari berbagai hal yang didapatkan di lapangan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang akan menjelaskan hasil analisis data secara deskriptif tentang keberadaan bias gender dalam proses rekrutmen pekerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta.

## **2. Subjek Penelitian**

Subyek penelitian ada tiga departemen yang dipilih, yaitu departemen *Human Resources Development*, *Housekeeping* dan *Food*

*and Beverages Service*. Ketiga departemen yang akan menjadi subyek dari penelitian dipilih karena melihat ketiga departemen tersebut yang cukup sering membuka lowongan pekerjaan bagi pekerja tetap, *daily worker* atau kesempatan untuk OJT (*On the Job Training*). Ketiga departemen tersebut cukup sering melakukan proses rekrutmen hingga pada tahap seleksi diterima atau tidaknya calon tenaga kerja. Sedangkan departemen *Human Resource Development* juga merupakan gerbang utama bagi para calon tenaga kerja untuk mendaftar dan melakukan proses wawancara pertama.

Subyek penelitian yang dipilih ada enam orang dalam tiga departemen, yaitu:

- *Human Resource Development*: 1 orang manajer laki-laki dan 1 staff perempuan
- *Housekeeping*: 1 orang asisten manajer/supervisor laki-laki dan 1 staff perempuan
- *Food and Beverages Service*: 1 orang manajer laki-laki dan 1 staff perempuan

TABEL 1  
Pemilihan Subjek Penelitian

| Departemen & Jabatan   | Jenis Kelamin              | Deskripsi Pemilihan   |
|--|----------------------------|---|
| Departemen <i>Human Resource Development</i> (HRD) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lintang Nugroho<br/>(<i>HR Manager</i>)</li> <li>• Kreshnawati<br/>Kusumawardhani<br/>(<i>HR Executive</i>)</li> </ul> | Laki-laki<br><br>Perempuan | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Merupakan departemen utama dan penting dalam proses rekrutmen pekerja.</li> <li>- Departemen ini yang menerima dokumen calon pekerja, melakukan seleksi, dan wawancara pada tahap awal.</li> </ul> |
| Departemen <i>Housekeeping</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teguh Didik<br/>(<i>Supervisor HK</i>)</li> <li>• Yuliana Putri</li> </ul>   | Laki-laki<br><br>Perempuan | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Merupakan departemen yang didominasi oleh pekerja laki-laki</li> <li>- Sering melakukan proses rekrutmen baik untuk staff, <i>daily worker</i>, atau <i>On The Job Training (OJT)</i></li> </ul>   |

|  |                            |   |
|--|----------------------------|---|
| (Staff HK)   |                            |   |
| Departemen <i>Food and Beverages Service (FBS)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Didik Priyo Dwi K.<br/>(<i>FnB Manager</i>)</li> <li>• Rizka Meilina<br/>(Staff FB)</li> </ul> | Laki-laki<br><br>Perempuan | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Merupakan departemen yang didominasi oleh pekerja perempuan</li> <li>- Sering melakukan proses rekrutmen baik untuk staff, <i>daily worker</i>, atau <i>On The Job Training (OJT)</i></li> </ul> |

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah kualitatif deskriptif. Peneliti akan mengkaji kasus keberadaan bias gender dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta dengan mendalam dan menjelaskan hasilnya secara deskriptif.

Penelitian ini akan bersifat deskriptif, yang artinya penelitian akan menjelaskan dengan menggambarkan hasil penelitian melalui kata-kata yang tertulis berdasarkan temuan data peneliti di lapangan. Hasil dari temuan data pada proses rekrutmen tenaga kerja di Hotel Grand Keisha Yogyakarta akan dijelaskan secara detail dan melihat ada atau tidak bias gender dalam proses tersebut.

#### 4. Sumber Data

##### a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang dipakai untuk dikaji dalam penelitian yang diperoleh secara langsung dari narasumber, yang berupa hasil dari observasi, transkrip hasil wawancara, dan yang ditemukan oleh peneliti pada saat proses penelitian. Bentuk data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari observasi partisipatoris yang dilakukan peneliti sebagai HR *trainee* dan juga hasil dari proses wawancara dengan para narasumber yang kemudian ditranskrip dan dianalisis. Data-data yang diperoleh saat peneliti melakukan observasi dan wawancara adalah data utama yang digunakan untuk menganalisis penelitian.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung dan dipakai untuk menunjang data primer, seperti buku, jurnal, dan dokumen-dokumen internal dari subjek penelitian yang terkait. 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. Data sekunder tersebut adalah data-data yang digunakan untuk membantu dalam proses analisis penelitian.

## 5. Proses Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti adalah menggunakan observasi partisipatoris, kemudian dilanjutkan dengan wawancara, dokumen resmi, dan dokumentasi untuk melengkapi proses penelitian.

### a. Observasi partisipatoris

Metode pengumpulan data dengan cara observasi partisipatoris adalah observasi yang dalam prosesnya peneliti terlibat dari luar dan dari dalam. Observasi partisipatoris berarti metode yang digunakan oleh pengamat, yang melakukan pengamatan dengan berpartisipasi secara langsung dalam kehidupan sehari-hari orang-orang yang digunakan sebagai sumber data penelitian, sambil melakukan pengamatan, peneliti juga ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data (Sejati, 2019; 22).

Observasi partisipatoris dikenal juga dengan observasi penyertaan yang berarti bahwa peneliti terlibat secara langsung dengan objek penelitiannya (Mustari, dan Rahman, 2012; 63). Peneliti akan melakukan observasi partisipatoris dengan menjadi bagian sebagai *trainee* di departemen *Human Resources Development* di Hotel Grand Keisha Yogyakarta.

Data-data yang menjadi fokus kajian proses pengamatan atau observasi dapat berbagai bentuk, yaitu (Mustari, dan Rahman, 2012; 62):

**-Keadaan fisik:** tingkah laku dan ciri yang membentuk tingkah laku manusia, seperti jenis kelamin, status sosial di masyarakat, ekonomi, bangsa, keluarga, dll.

Pada penelitian ini, peneliti akan mengamati dan ikut berinteraksi dengan subjek penelitian, terutama pada tingkah laku dan kondisi fisik subjek penelitian (orang-orang di Hotel Grand Keisha Yogyakarta).

**-Interaksi:** pola interaksi yang diamati, pola interaksi bersifat formal, informal, verbal, non verbal, direncana atau tidak direncanakan. Peneliti akan mengamati juga tentang pola interaksi dan komunikasi yang terjadi di departemen-departemen yang menjadi fokus penelitian, apakah pola interaksinya bersifat formal/non-formal, bentuk komunikasi verbal atau non-verbal.

**-Keadaan suatu program dijalankan:** suatu program dijalankan memiliki sumber, organisasi, metode, atau peraturan apa yang harus dijalankan. Program-program yang dijalankan oleh subjek penelitian juga menjadi fokus pengamatan peneliti. Bagaimana akhirnya suatu program dijalankan oleh para pekerjanya, dan peraturan-peraturan yang berlaku di departemen *housekeeping*, *food and beverages service*, dan *human resource development*.

## **b. Wawancara**

Wawancara adalah metode penelitian dalam bentuk percakapan yang dilakukan dengan tujuan tertentu, yang dilakukan oleh yang mengajukan wawancara (*interviewer*) dan yang diwawancara (*interviewee*) yang berperan sebagai narasumber dengan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan (Moleong, 2016; 187). Wawancara dilakukan untuk memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh sebelumnya.

Jenis wawancara yang dipilih untuk penelitian adalah wawancara dengan menggunakan petunjuk umum wawancara, yaitu wawancara menggunakan kerangka dan garis besar pokok-pokok rumusan yang perlu ditanyakan kepada narasumber secara sistematis. Proses wawancara akan dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan-pertanyaan pokok yang menjadi panduan peneliti, sehingga ketika narasumber memberikan jawabannya, maka peneliti dapat melanjutkan memberi pertanyaan selanjutnya atau membahas lebih dalam dari jawaban narasumber.

Peneliti akan melakukan wawancara pada enam orang dengan posisi sebagai manajer (*head of department*), supervisor atau yang sejajar dengan jenis kelamin laki-laki dan staff-staff dengan jenis kelamin perempuan untuk mengambil data tentang perekrutan pegawai. Enam orang yang dipilih adalah perwakilan dari tiga



departemen yang sering melakukan rekrutmen dan sering melakukan seleksi pada calon-calon pekerja. Departemen tersebut adalah departemen *Human Resource Development (HRD)*, *Housekeeping*, dan *Food and Beverages Service (FBS)*.

**c. Dokumentasi**

**i. Penelusuran Dokumen**

Penelusuran dokumen dilakukan untuk memilih dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian. Penelusuran dokumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menelusuri dokumen resmi. Dokumen resmi terbagi atas dokumen internal dan dokumen eksternal. Dokumen internal dapat berupa memo, pengumuman, intruksi, atau aturan suatu lembaga masyarakat tertentu yang digunakan. Dokumen eksternal berisi bahan-bahan informasi yang dihasilkan oleh lembaga sosial misalnya majalah, buletin, dll (Moleong, 2016; 219).

Di dalam penelitian ini dokumen resmi internal yang digunakan adalah sejarah, aturan-aturan dan visi misi perusahaan yang menjadi subjek penelitian. Penjelasan-penjelasan detail tentang profil hotel dan kinerjanya juga menjadi salah satu bagian yang didapatkan dari dokumen-dokumen internal.

## ii. Dokumentasi Penelitian

Proses dokumentasi dilakukan dengan mengambil foto atau gambar sebagai bukti pelaksanaan penelitian bagi peneliti. Peneliti mengambil gambar saat proses wawancara dan sesudah melakukan wawancara dengan subjek penelitian satu per satu, sebagai bukti pelaksanaan penelitian.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti ada beberapa tahap, yaitu:

### a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan terhadap data yang masih “kasar” yang ingin menjadi pusat perhatian peneliti yang berasal dari lingkungan. Pada tahapan ini peneliti akan memilah-milih, mengedit, dan meringkas data. Selanjutnya peneliti akan mengkode, membuat memo, dan aktivitas yang berhubungan dengan tema penelitian yang dipilih (Tibyan, 2015; 34-35). Yang terakhir, mengkonseptualisasi dan menjelaskan konsep-konsep. Proses reduksi data berlaku selama penelitian, termasuk pada saat membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat asumsi, dan menuliskannya dalam catatan peneliti.

Reduksi data yang dilakukan oleh peneliti adalah setelah melakukan observasi partisipatoris, kemudian peneliti memutuskan untuk melakukan wawancara dengan tiga narasumber, yaitu masing-masing manajer dari tiga departemen yaitu departemen *housekeeping*, *food and beverages service*, dan *human resource development*. Kemudian peneliti melakukan transkrip wawancara dan membuat memo dari kode-kode serta data yang didapatkan untuk disesuaikan dengan tema penelitian yang dipilih. Peneliti juga menjelaskan konsep-konsep yang disesuaikan dengan tema dan bahasan topik penelitian. Setelah melakukan reduksi data, peneliti membuat asumsi dengan mempertimbangkan data yang diperoleh sudah cukup atau masih perlu data pendukung lainnya.

b. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data dan bersifat reflektif. Triangulasi data adalah bentuk usaha untuk mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda sehingga hasil dari penelitian akan lebih akurat. Triangulasi dapat membantu peneliti mendapatkan fakta baru dan memperkuat validitas yang ada (Zamili, 2015). Triangulasi yang dipilih oleh peneliti adalah melalui penggabungan dari dua metode yaitu observasi partisipatoris dan wawancara. Peneliti akan melihat dari sudut pandang yang

berbeda, dalam hal ini triangulasi akan dilakukan dengan melakukan wawancara dengan staff atau pegawai biasa yang bergender perempuan, serta melihat berdasarkan hasil observasi peneliti dengan melihat keadaan calon-calon tenaga kerja yang mendaftar dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Triangulasi yang akan digunakan dalam penelitian ini juga akan didukung dengan dokumen-dokumen internal yang dapat mendukung keakuratan hasil penelitian.

Pada tahapan triangulasi, peneliti memutuskan untuk menambah data wawancara. Setelah melakukan reduksi data, peneliti memutuskan untuk mencari data pendukung dengan melakukan wawancara dengan tiga narasumber tambahan, yaitu satu orang staff yang berjenis kelamin perempuan dari departemen *housekeeping*, *food and beverages service*, dan *human resource development*. Karena ternyata manajer dari tiga departemen terpilih adalah laki-laki, maka peneliti memutuskan untuk melakukan wawancara dengan staff perempuan untuk mendapatkan data dari dua jenis kelamin yang berbeda yang diharapkan mampu memberikan data yang lebih lengkap.

#### c. Penyajian Data

Penyajian data berarti menyajikan data-data atau informasi yang telah didapatkan oleh peneliti setelah melakukan penelitian untuk dapat menarik kesimpulan dan tindakan yang akan dilakukan

selanjutnya. Penyajian data akan dilakukan dalam bentuk narasi panjang tentang hasil penelitian, dapat juga menggunakan gambar atau grafik yang memungkinkan mendukung hasil penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk narasi setelah melakukan reduksi data dan triangulasi dan peneliti merasa data yang diperoleh telah mencukupi kebutuhan penelitian. Peneliti juga menyajikan data yang ada dengan mengaitkan pada kerangka teori dan konsep-konsep yang sesuai dengan penelitian seperti teori-teori gender, konsep bias gender dan rekrutmen pekerjaan. Peneliti menyajikan hasil penelitian dalam bentuk narasi, dilengkapi dengan gambar dan tabel. Menjelaskan temuan data dan analisis data berdasarkan departemen-departemen yang menjadi subjek penelitian dilengkapi kutipan-kutipan kalimat yang mendukung analisis.

d. Verifikasi dan menarik kesimpulan

Proses verifikasi akan dilakukan oleh peneliti dalam bentuk mencari informasi-informasi tentang grafik atau temuan data yang kemudian dijelaskan secara detail. Verifikasi dilakukan juga dengan mempertimbangkan data-data yang diperoleh dan mempertimbangkan kembali sudut pandang peneliti dengan temuan data peneliti, sehingga pada akhirnya peneliti dapat menarik kesimpulan dan menjelaskannya sebagai hasil akhir dari penelitian.

Verifikasi data yang dilakukan peneliti adalah peneliti membaca kembali penjelasan penelitian dan memperhatikan kembali sudut pandang peneliti dengan mempertimbangkan kesesuaian dengan sumber-sumber penelitian. Sesuai dengan hasil observasi dan wawancara peneliti, dan juga dengan nilai-nilai perusahaan subjek penelitian sehingga sesuai dengan tema penelitian. Kemudian peneliti menarik kesimpulan setelah yakin dengan temuan data dan analisisnya, selanjutnya peneliti juga memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dengan bercermin dari kekurangan dan batasan masalah penelitian ini.

