

Industri Pariwisata dan Mobilitas Pekerjaan Perempuan di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Kuta Lombok

Syafruddin Syafruddin^{1,*} , Hairil Wadi¹ , dan Suud Suud¹ 

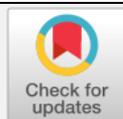
¹ Departemen Pendidikan Sosiologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mataram, 83125, Mataram, Indonesia

* Korespondensi: syafruddin_fkip@unram.ac.id

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Syafruddin, S., Wadi, H., & Suud, S. (2020). *Tourism Industry and Women's Employment Mobility in the Special Economic Zone (SEZ) of Mandalika Kuta Lombok*. *Society*, 8(1), 136-146.

DOI : [10.33019/society.v8i1.175](https://doi.org/10.33019/society.v8i1.175)

Hak Cipta © 2020. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN  ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan memetakan industri pariwisata dan mobilitas pekerjaan perempuan di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Kuta Lombok. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif menggunakan pendekatan studi kasus dengan unit analisis kelompok. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan bersifat pilihan atau criterium based selection. Informan dalam penelitian ini sebanyak 120 informan. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Informan penelitian tidak untuk mewakili populasi, tetapi mewakili informasi. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan. Hasil penelitian menemukan bahwa industri pariwisata di Kawasan Ekonomi Khusus Mandalika Kuta Lombok telah mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru dan jenis pekerjaan yang sebelumnya tidak dikenal oleh masyarakat. Pada kategori status pekerjaan dengan usaha sendiri dan pekerjaan upahan terjadi peningkatan jumlah karena terjadi penurunan pada status pekerjaan lepas. Hal ini sebagai penanda ada perubahan pekerjaan yang signifikan dan terjadinya mobilitas pekerjaan. Ini disebabkan oleh upah yang sedikit, ketidaknyamanan dalam bekerja, dan faktor keluarga. Dengan terciptanya berbagai jenis pekerjaan baru dan terjadi pola mobilitas pekerjaan, maka diperlukan peningkatan diri terutama dalam hal pendidikan dan keterampilan. Pemerintah Provinsi dan Kabupaten perlu melakukan kajian tentang potensi dan peluang pekerjaan yang dibutuhkan bagi perempuan pada industri pariwisata sehingga terjadi link and match antara berbagai sektor pekerjaan pada industri pariwisata.

Dikirim: 4 Mei, 2020;
Diterima: 27 Mei, 2020;
Dipublikasi: 4 Juni, 2020;

Kata Kunci: *Industri Pariwisata; Kawasan Ekonomi Khusus; Mobilitas; Pekerjaan Perempuan*

1. Pendahuluan

Ada empat dimensi untuk menentukan apakah perempuan berpartisipasi atau diberdayakan dalam kegiatan industri pariwisata, yang terdiri dari pemberdayaan dari perspektif 1) ekonomi, 2) sosial, 3) psikologi, dan 4) politik (Suardana, 2010). Menurut UNWTO (World Tourism Organization, A United Nations Specialized Agency) sebagaimana dikutip dalam Teguh (2015), keterlibatan perempuan dalam industri pariwisata diuraikan sebagai berikut: a) Perempuan memenuhi sebagian besar tenaga kerja pariwisata yang formal. b) Perempuan terwakili hanya dalam pekerjaan pelayanan dan kurang terwakili pada tingkat profesional. c) Perempuan di bidang industri pariwisata hanya mendapatkan 10% sampai 15% lebih sedikit dari pada tenaga kerja laki-laki. d) Industri pariwisata menjadikan perempuan sebagai pemilik usaha/majikan yaitu hampir dua kali lipat jika dibandingkan dengan sektor lainnya. e) Perempuan yang bekerja di industri pariwisata sebagai pekerja sendiri/mandiri dengan proporsi yang jauh lebih tinggi daripada sektor lain. f) Sejumlah besar pekerjaan tidak berbayar yang sedang dilakukan oleh perempuan dalam bisnis pariwisata.

Penelitian yang dilakukan oleh Suardana (2010) di Kuta Bali menemukan bahwa pekerja perempuan memiliki lebih banyak kesempatan untuk bekerja di jenis bisnis informal seperti kios (14,3%), sedangkan laki-laki hanya 9,2%. Pekerja perempuan terkonsentrasi di jenis usaha restoran dan souvenir (36,6%) dan kedai makanan (6,3%), jauh di atas pekerja laki-laki masing-masing 21,3% dan 0,8%. Perempuan banyak terlibat kedua jenis usaha ini karena tidak memerlukan keterampilan khusus. Hal ini diperkuat oleh hasil kajian yang dilakukan oleh Wiratha (2000) pada daerah yang industri pariwisatanya sudah berkembang.

Jumlah penduduk di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Kuta Lombok, yang berada pada Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia, sebanyak 903.432 jiwa. Jumlah penduduk perempuan (476.298 jiwa) lebih banyak dari laki-laki (427.134 jiwa). Selanjutnya, jumlah penduduk dengan rentang usia 15 tahun ke atas, yang sudah bekerja diberbagai sektor, sebanyak 428.016 jiwa, yang terdiri 1) pertanian (230.967 jiwa), 2) sektor industri, (52.132 jiwa) 3) perdagangan (49.045 jiwa), 4) jasa (43.800 jiwa), dan 5) lainnya (52.072 jiwa). Sedangkan partisipasi angkatan kerja, laki-laki 82,94 sedangkan perempuan 63,61 (Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat, 2015). Indikasi ini menunjukkan ketidakseimbangan dalam distribusi peran laki-laki dan perempuan dalam memasuki dunia kerja. Ini akan menyebabkan berbagai masalah sosial kependudukan seperti migrasi, ekonomi, pendidikan, kesehatan, kemiskinan, pengangguran dan pekerjaan, jika tidak ditangani dengan tepat.

Memperhatikan kesenjangan aksesibilitas pekerjaan antara laki-laki dan perempuan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana industri pariwisata mendorong terjadinya mobilitas sosial perempuan, diobservasi dari dimensi mobilitas pekerjaan, status pekerjaan, dan alasan perempuan untuk melakukan pergantian pekerjaan. Hasil kajian ini diharapkan memiliki urgensi berupa sumbangan pemikiran dalam membuat kebijakan dan menyusun program-program praktis yang berhubungan dengan bagaimana industri pariwisata dapat memberikan peluang bagi terjadinya mobilitas pekerjaan perempuan. Terutama untuk kebijakan, strategi dan program-program yang berorientasi pada pemberdayaan untuk menciptakan suatu kondisi yang dapat meningkatkan sumber daya dan

taraf hidup perempuan, juga untuk mencegah pekerja perempuan dari marginalisasi dan eksploitasi, baik secara ekonomi dan sosial-kultural di dalam masyarakat.

2. Tinjauan Pustaka

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata menjelaskan bahwa terdapat sejumlah jenis usaha jasa pariwisata yang bisa dijalankan oleh masyarakat seperti jasa transportasi wisata, perjalanan wisata, jasa makanan dan minuman, penyediaan akomodasi, penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi, jasa informasi pariwisata, jasa pramuwisata, jasa wisata tirta, serta usaha yang menyelenggarakan wisata dan olahraga air, termasuk penyediaan sarana dan prasarana serta jasa lainnya yang dikelola secara komersial di perairan seperti laut, pantai, sungai, danau, waduk, dan jasa spa (Republik Indonesia, 2009). Dari berbagai jenis usaha yang dipersiapkan oleh industri pariwisata, semua menawarkan pekerjaan-pekerjaan baru bagi masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan. Ini dapat diartikan bahwa apakah semua jenis usaha tersebut dapat memberikan kesempatan bagi perempuan untuk dapat merubah pola pekerjaan, dari pekerjaan sebelumnya sebagai petani, beternak, dan berdagang untuk memungkinkan terjadinya mobilitas pekerjaan.

Mobilitas pekerjaan didefinisikan sebagai seseorang yang berganti pekerjaan. Pekerjaan saat ini berbeda dari pekerjaan sebelumnya, baik bidang bisnis yang berbeda dan status pekerjaan. Untuk menentukan pekerjaan sekarang dan pekerjaan terdahulu biasanya menggunakan rentang waktu tertentu. Rentang waktu itu sendiri tidak ada batasan (Badan Pusat Statistik, 2010).

Untuk mengeksplanasi persoalan industri pariwisata dan mobilitas pekerjaan perempuan, penelitian ini menggunakan teori ketimpangan gender. Menurut teori ini, ketimpangan terjadi karena adanya penafsiran yang menganggap perempuan lebih lemah dibandingkan dengan laki-laki serta lingkungan sosial budaya yang membuat perempuan tidak berdaya (Fakih, 2004).

Menurut teori ketimpangan gender, perempuan disubordinasi dan dimarginalisasi oleh laki-laki karena perempuan diciptakan untuk diberi tugas dan peran yang berbeda. Perbedaan biologis antara jenis kelamin dan karena fungsi biologis yang berbeda, mereka secara alami memiliki peran dan tugas sosial yang berbeda. Perbedaan alami tidak dapat disalahkan atas ketimpangan antara jenis kelamin atau keberadaan kekuasaan laki-laki atas perempuan. Bagi teori ketimpangan gender, penindasan gender perempuan adalah kelanjutan dari sistem eksploitasi yang bersifat struktural dan kultural. Eksploitasi ini berimplikasi pada marginalisasi perempuan dari kehidupan publik seperti kemiskinan ekonomi, pendidikan, dunia kerja, akses ke pekerjaan, dan politik. Sehingga akses terhadap modal, uang, informasi, seks, sekolah, diri dan otoritas berada pada dominasi laki-laki (Ritzer & Goodman, 2004).

Eksplorasi teoretis yang dilakukan oleh Ritzer & Goodman (2004) tentang hubungan antara laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa dalam tatanan sosial mikro hingga makro, ada perbedaan yang menyebabkan ketimpangan dan mengarah pada marginalisasi dan penindasan. Teori ini beranggapan ketimpangan dan marginalisasi terhadap perempuan sebagai akibat dari hubungan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan, di mana laki-laki mempunyai kepentingan yang mendasar dan konkret untuk mengendalikan, menggunakan, menaklukkan, dan menindas perempuan untuk menjalankan dominasinya. Pola penindasan ini akan memasuki organisasi sosial terdalam dalam struktur dominasi, yaitu patriarki. Konsep patriarki secara harfiah berarti kekuasaan bapak/ayah, pada awalnya digunakan untuk merujuk suatu jenis keluarga yang dikendalikan oleh laki-laki. Kini berlanjut kepada dominasi laki-laki dalam semua lingkup kemasyarakatan. kekuasaan atas semua peran penting dalam masyarakat, dalam pemerintahan, pendidikan, industri, bisnis, pekerjaan, perawatan

kesehatan, agama, keluarga, dan pada dasarnya perempuan kehilangan akses terhadap kekuasaan (Bhasin, 2004).

Upaya untuk mengalahkan sistem patriarki harus dimulai dengan menanamkan kesadaran pada setiap perempuan untuk menilai dan mengakui kekuatannya, menolak tekanan patriarki yang melihat perempuan adalah lemah, bergantung, dan sebagai kelas dua, serta menggalang persaudaraan, saling percaya, dan saling menjaga. Persaudaraan akan memunculkan upaya untuk menghadapi setiap dominasi patriarki seperti di tempat bisnis, di sekolah, di rumah, di masyarakat, di tempat kerja dan sebagainya (De Beauvoir, 2005).

Selanjutnya, ekspresi utama dari teori ketimpangan gender bahwa perempuan bisa mengklaim kesetaraan dengan laki-laki atas dasar kapasitas esensial manusia sebagai agen moral yang bernalar. Ketimpangan gender adalah akibat dari pola seksis dan patriarki dari divisi kerja, dan bahwa kesetaraan gender dapat dicapai dengan mengubah divisi kerja melalui dekonstruksi ulang institusi-institusi kunci dalam masyarakat seperti pendidikan, hukum, ekonomi dan keluarga. Ketimpangan antara laki-laki dan perempuan diciptakan secara sosial, dan perubahan sosial untuk kesetaraan dapat dicapai dengan melibatkan publik yang rasional dan dengan menggunakan institusi negara. Teori ini sangat mendukung persamaan dalam pendidikan, persamaan tanggung jawab dalam semua lini kehidupan sosial, dan menentang seksisme dalam kehidupan sehari-hari. Jadi tatanan gender yang ideal adalah kebebasan individu untuk memilih gaya hidup yang paling cocok dan pilihan itu harus diterima dan dihormati oleh laki-laki. Perempuan melihat ini sebagai cita-cita yang dapat meningkatkan praktik kebebasan dan kesamaan sebagai cita-cita kultural semua manusia, baik laki-laki maupun perempuan (Ritzer & Goodman, 2004; Mosse, 2004).

Untuk mewujudkan keadilan gender diperlukan kesadaran, kepekaan, dan keadilan masyarakat terhadap gender. Sumber dari permasalahan kemiskinan perempuan terletak pada budaya patriarki, superioritas laki-laki, dan perempuan sebagai subordinat. Budaya patriarki seperti ini tercermin dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, di tempat kerja, maupun bernegara, dan telah menjadi sumber pembenaran terhadap sistem distribusi kewenangan, sistem pengambilan keputusan, sistem pembagian kerja, sistem kepemilikan, dan sistem distribusi sumber daya yang bias gender. Bias gender masih terjadi karena sampai sekarang realitas masyarakat masih memprioritaskan satu jenis kelamin tertentu bahwa derajat laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Kita dapat menemukan bias gender ini di lingkungan keluarga, sekolah, publik, pekerjaan dan masyarakat (Mosse, 2004).

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018 dan didanai oleh Universitas Mataram menggunakan anggaran Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP). Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat menunjukkan tentang kehidupan masyarakat, tingkah laku, pergerakan-pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan. Untuk mempelajari secara mendalam masalah kepariwisataan dan pola mobilitas pekerjaan perempuan, penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan unit analisis kelompok. Itu digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi di balik fenomena atau gejala yang ada (Strauss & Corbin, 2003). Moleong (2013) menyatakan bahwa penelitian dengan pendekatan kualitatif dapat menghasilkan pemahaman tentang sesuatu yang terjadi dan telah dialami oleh subjek maupun informan, yang dideskripsikan dalam suatu konteks yang alamiah.

Data diperoleh melalui 1) Observasi, dengan mendatangi tempat kegiatan para pekerja perempuan tanpa ikut terlibat dalam kegiatan mereka, 2) Wawancara, menggunakan panduan wawancara semistruktur mendalam, 3) Dokumentasi, berupa tertulis, gambar, catatan harian

yang merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2015). Informan bersifat pilihan atau criterium based selection. Informan dalam penelitian ini sebanyak 120 informan. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Informan penelitian tidak untuk mewakili populasi, tetapi mewakili informasi. Informan yang dipilih merupakan perempuan, yang dipandang paling mengetahui dan memahami masalah yang dikaji. Untuk menelaah pola mobilitas pekerjaan perempuan, maka analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: 1) Menganalisis pekerjaan dan stabilitas pekerjaan perempuan sampai saat penelitian dilakukan, 2) Menganalisis pola mobilitas pekerjaan ditinjau dari pekerjaan sebelumnya dibandingkan dengan pekerjaan sekarang (saat penelitian dilakukan), 3) Menganalisis status pekerjaan sebelumnya dan status pekerjaan sekarang pada saat penelitian dilakukan. Melalui proses ini dapat menentukan mobilitas pekerjaan perempuan pada industri pariwisata di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Kuta Mandalika Lombok (Syafuddin *et al.*, 2018).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

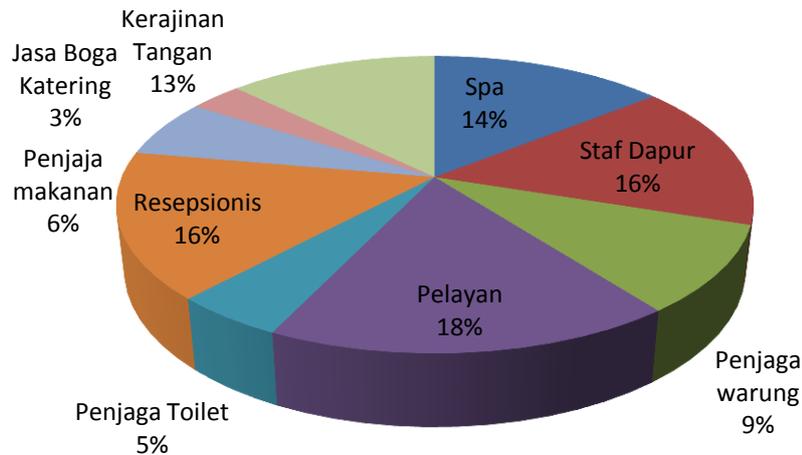
4.1. Industri Pariwisata dan Mobilitas Pekerjaan Perempuan

Industri pariwisata, dengan berbagai layanan jasanya, telah mendorong munculnya lapangan kerja baru. Sebelumnya, masyarakat hanya tahu tentang pekerjaan sebagai petani, peternak dan pedagang. Setelah daerah tersebut dikembangkan menjadi tujuan wisata, masyarakat telah mengetahui berbagai kegiatan yang dapat dilakukan sebagai pekerjaan seperti karyawan hotel, spa, tenaga penjualan, pelayan, staf dapur, dan resepsionis.

Hasil wawancara terhadap 120 informan, yang bekerja pada industri pariwisata di Kawasan Ekonomi Khusus Mandalika Kuta Lombok menemukan bahwa pada level tingkat pendidikan, sebanyak 31% perempuan memiliki pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama ke bawah, sebanyak 44% tamat di tingkat Sekolah Menengah Atas, dan hanya 25% memiliki pendidikan di tingkat Universitas.

Data ini memberikan informasi bahwa tingkat pendidikan perempuan yang memilih pekerjaan pada industri pariwisata masih didominasi oleh tenaga kerja tidak terampil (*unskilled worker*). Mereka, secara umum, hanya memiliki pendidikan formal di tingkat yang lebih rendah dan tidak memiliki keahlian yang memadai karena mereka tidak memiliki pengalaman kerja. Pekerjaan yang bisa dilakukan adalah pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian khusus. Kondisi demikian membawa manfaat bagi perusahaan yang mempekerjakan mereka, karena tenaga kerja tidak terampil memiliki upah rendah karena kurangnya keterampilan yang mereka miliki. Dengan demikian, daya tawar perempuan sangat lemah dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan dan terampil. Tenaga kerja tidak terampil ini tersedia secara luas di masyarakat, bahkan melebihi kapasitas tenaga kerja yang dibutuhkan. Ini memberikan perusahaan fleksibilitas untuk memilih pekerja yang dianggap benar-benar memenuhi persyaratan dan berkomitmen untuk mengembangkan perusahaan. Selain itu, tenaga kerja tidak terampil hanya dapat melakukan pekerjaan rutin dengan tingkat inisiatif dan kreativitas yang rendah. Jika ada kendala, mereka kesulitan mencari jalan keluar. Pekerja tidak terampil juga tidak baik dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu diperlukan pengawas dari perusahaan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik. Perempuan dengan tingkat pendidikan yang rendah dan keterampilan yang terbatas memiliki implikasi terjadinya marginalisasi perempuan dalam kehidupan publik seperti di tempat kerja dan akses ke pekerjaan, yang menyebabkan akses ke informasi, diri, dan otoritas masih dalam dominasi laki-laki (Ritzer & Goodman, 2004).

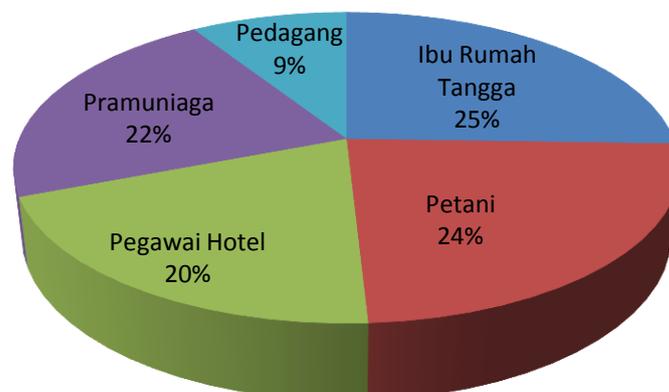
Perempuan yang bekerja di industri pariwisata di Zona Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Kuta Lombok, secara umum, bekerja sebagai pelayan, resepsionis, staf dapur, dan spa. Ada juga perempuan, yang melakukan pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan khusus seperti penjaga toilet, penjual makanan, dan kerajinan tangan (lihat Gambar 1).



Gambar 1. Jenis pekerjaan perempuan pada saat penelitian dilakukan

Gambar 1 di atas menjelaskan bahwa industri pariwisata memiliki banyak dampak pada perempuan, baik sosial maupun ekonomi. Efek ekonomi dapat langsung (*direct impact*), atau efek tidak langsung (*indirect impact*) atau dapat juga disebut efek sekunder (*secondary impact*) bagi mereka yang memiliki efek tidak langsung, dan efek primer (*primary impact*) untuk efek langsung (Suryadana, 2013).

Efek langsung maupun tidak langsung dari industri pariwisata adalah terciptanya usaha dan kegiatan baru, yang berperan penting sebagai lapangan pekerjaan bagi perempuan di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Kuta Lombok yang telah ditetapkan sebagai destinasi baru pariwisata primadona di Indonesia. Potensi alam dan budaya yang dimiliki menjadikan destinasi ini sangat menjanjikan bagi terjadi mobilitas pekerjaan terutama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kanom (2015) menemukan bahwa ada beberapa kendala dalam pengembangan Mandalika Kuta Lombok sebagai destinasi pariwisata berkelanjutan diantaranya adalah masih rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya pada industri pariwisata, kurangnya manajemen pariwisata, rendahnya kesadaran masyarakat dalam menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan, serta kurangnya keamanan dan kenyamanan.



Gambar 2. Jenis pekerjaan perempuan sebelumnya

Pada **Gambar 1** dan **Gambar 2** terdapat jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh perempuan. Pada **Gambar 2**, pekerjaan perempuan masih didominasi oleh pekerjaan rumah tangga seperti ibu rumah tangga, petani dan pedagang, sedangkan pada **Gambar 1** sudah ada mobilitas pekerjaan perempuan. Hal ini memberikan indikasi bahwa industri pariwisata telah memberikan wawasan baru bagi pekerja perempuan, yang dapat memberikan aksesibilitas pada pekerjaan. Selain itu industri pariwisata juga dapat memberikan efek pengganda (*multiplier effects*) yang merupakan efek terhadap kegiatan ekonomi masyarakat pada suatu wilayah atau kawasan destinasi wisata. Sebagai contoh, jika seorang wisatawan berkunjung ke Desa Kuta di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika dan membeli suvenir di sebuah toko suvenir, pemilik toko tersebut akan mendapatkan pendapatan. Pemilik toko suvenir akan menggunakan pendapatan penjualan suvenir untuk membeli persediaan suvenir untuk dijual kembali, membayar gaji karyawan toko, membiayai kebutuhan keluarga, membayar pajak, tagihan listrik dan air dan lain-lain.

Selain dampak ekonomi, industri pariwisata memiliki dampak terhadap kehidupan sosial-budaya, yang terdiri dari: a) terciptanya mata pencaharian baru yang berhubungan dengan terjadinya perubahan status pekerjaan dan distribusi pekerjaan di dalam masyarakat, dan secara kuantitas memperluas lapangan pekerjaan, b) terjadinya modernisasi keluarga, yang ditandai timbulnya status baru perempuan dalam keluarga petani tradisional. Industri pariwisata memberikan kesempatan yang sama kepada perempuan untuk memperoleh pekerjaan sehingga terjadi peningkatan dan pendistribusian pekerjaan dan pendapatan, dan (c) terjadinya diferensiasi struktur sosial yang sangat erat kaitannya dengan transisi dan transformasi tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor jasa pariwisata dan berkembangnya industri pariwisata yang memproduksi berbagai macam kebutuhan wisatawan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat (Karmila, 2013; Tuwu, 2018).

Wibowo *et al.*, (2017) menyatakan bahwa dampak positif dari kegiatan industri pariwisata adalah terciptanya berbagai lapangan kerja, adanya tambahan penghasilan, adanya akselerasi pembangunan sarana-prasarana, dan masyarakat termotivasi untuk mengembangkan kebudayaan dan adat istiadat agar bisa menjadi sebuah atraksi budaya yang dapat menarik minat wisatawan.

4.2. Status Pekerjaan Perempuan, Sebelum dan Sesudah (Pada Saat Penelitian Dilaksanakan)

Status pekerjaan perempuan pada penelitian ini dibedakan menjadi 3 kategori yaitu 1) Pekerja lepas (*freelance*), seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen kepada majikan dalam jangka panjang tertentu atau pekerja yang dilakukan oleh individu tanpa terikat kontrak dengan perusahaan atau orang tertentu. Pekerjaan tersebut dapat dilakukan sesuai keinginan individu tersebut. 2) Pekerja usaha sendiri atau wiraswasta (*entrepreneur*). Individu yang mempunyai kemampuan mengambil sebuah peluang usaha dan kemampuan dalam mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan keuntungan dari peluang usaha tersebut. 3) Pekerja upahan. Pekerja dengan kontrak yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu, dan dapat diperpanjang sesuai keadaan tertentu.

Data penelitian ini menunjukkan bahwa status pekerjaan perempuan (sebelum penelitian dilakukan) didominasi oleh pekerja upahan dan status sebagai pekerja lepas (lihat **Tabel 1**). Saat penelitian dilakukan, terjadi mobilitas pekerjaan perempuan pada status sebagai pekerja upahan dan pekerjaan usaha sendiri. Dengan adanya kenaikan pada status pekerjaan upahan dan usaha sendiri serta terjadinya penurunan pada status sebagai pekerja lepas menunjukkan terjadinya mobilitas sosial pada pekerjaan perempuan. Perpindahan status pekerjaan dapat disebabkan oleh keinginan individu, yang dikarenakan telah mendapatkan

pekerjaan yang lebih baik atau dapat juga disebabkan karena diberhentikan oleh perusahaan tempat bekerja ataupun kontrak kerja telah berakhir (Badan Pusat Statistik, 2010).

Tabel 1. Status Pekerjaan Perempuan, Sebelum dan Sesudah (Pada Saat Penelitian Dilaksanakan)

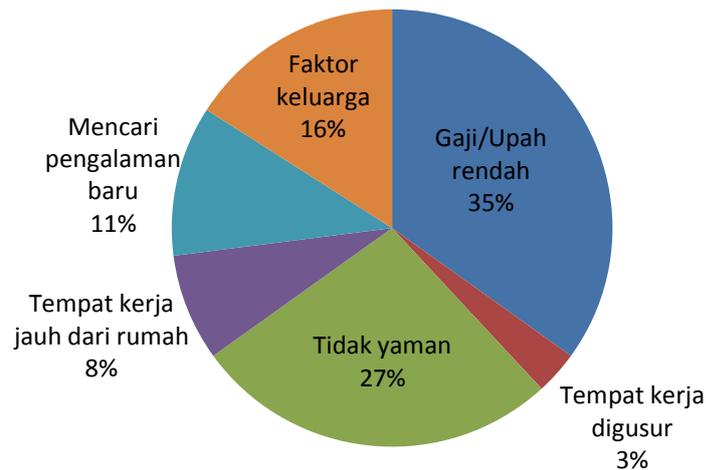
No	Status Pekerjaan	Status Pekerjaan Sebelumnya (%)	Status Pekerjaan Sesudahnya (%)
1	Pekerja Lepas	33,3	9,5
2	Usaha Sendiri	12,7	19
3	Pekerja Upahan	53,9	71,4
	Total	100	100

Mobilitas sosial pekerjaan perempuan terjadi dikarenakan perubahan status pekerjaan pada tingkat yang sama maupun perubahan ke tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah atau pada jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Data penelitian menunjukkan bahwa status pekerjaan lepas, sebelum penelitian dilaksanakan, cukup besar yaitu sebanyak 33,3% dan mengalami penurunan 9,5% saat penelitian dilaksanakan. Data ini menunjukkan ada perubahan status pekerjaan yang menandai terjadinya mobilitas status pekerjaan, yang berorientasi vertikal yang terdiri dari kenaikan status entrepreneur dari 12,7% menjadi 19%, demikian juga pada status pekerjaan upahan dari 53,9% menjadi 71,4%. Mobilitas sosial status pekerjaan yang terjadi menunjukkan tingginya aksesibilitas masyarakat sehingga memberikan kemudahan dalam gerakan sosial masyarakat khususnya dalam kegiatan sosial-ekonomi. Mobilitas sosial status pekerjaan yang terjadi menunjukkan tingginya aksesibilitas masyarakat, kemudian hal itu memberikan kemudahan dalam gerakan sosial masyarakat khususnya dalam kegiatan sosial-ekonomi. Keberadaan industri pariwisata pada Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Kuta Lombok sangat membantu masyarakat sekitar dalam hal lapangan pekerjaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sismudjito *et al.*, (2018) menemukan bahwa pembangunan industri pariwisata mampu memberikan peluang pekerjaan dan mata pencaharian baru bagi masyarakat yang sebelumnya tidak mengetahui tentang industri pariwisata. Industri pariwisata mampu memberikan pengetahuan baru tentang pekerjaan, yang tidak hanya terfokus pada bidang pertanian dan dapat membantu perekonomian masyarakat serta dapat meningkatkan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Keberadaan sebuah Industri, baik industri manufaktur maupun industri jasa, mampu mendorong minat dari perempuan untuk melakukan mobilitas pekerjaan, terutama bagi perempuan yang sebelumnya bekerja sebagai petani dan ibu rumah tangga untuk beralih menjadi pekerja pada jasa industri (Wibowo *et al.*, 2017).

4.3. Alasan Mengganti Pekerjaan

Penelitian ini menemukan bahwa ada 6 alasan dasar bagi perempuan untuk mengganti pekerjaan, yang terdiri dari gaji/upah rendah, pekerjaan yang tidak nyaman, mencari pengalaman baru, alasan keluarga, tempat kerja yang jauh dari rumah, dan tempat kerja yang digusur (lihat Gambar 3).



Gambar 3. Alasan dasar mengganti pekerjaan

Lebih lanjut penelitian menemukan bahwa dari segi frekuensi mengganti pekerjaan, 50,9% pernah mengganti pekerjaan 2 kali, 23,5% pernah mengganti pekerjaan 1 kali, 13,7% pernah mengganti pekerjaan 3 kali, dan 11,8% pernah mengganti pekerjaan 4 kali. Faktor mengganti pekerjaan karena gaji/upah yang rendah adalah permasalahan umum bagi para pekerja. Permasalahan gaji/upah selalu menjadi agenda utama tahunan, yang diperjuangkan oleh pekerja di Indonesia. Secara factual, gaji/upah para pekerja belum proporsional dibandingkan dengan biaya kebutuhan pokok pekerja. Perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja perempuan masih belum menjadi pertimbangan pengusaha. Hal ini mendorong pekerja perempuan untuk mengganti pekerjaan untuk mencari penghasilan yang lebih atau upah yang besar (Sulistiyono, 2011; Yusrini, 2017). Hal ini dikarenakan adanya diskriminasi upah, baik secara eksplisit maupun implisit yang memanipulasi ideologi gender sebagai sebuah pembenaran (Susiana, 2017). Ini dikarenakan masih kuatnya budaya patriarki, yang tercermin dalam kehidupan bermasyarakat dan di tempat kerja, serta sumber pembenaran terhadap sistem distribusi kewenangan, sistem pembagian kerja, dan sistem distribusi sumberdaya (Mosse, 2004). Sampai saat ini realitas masyarakat masih memomorsatkan salah satu jenis kelamin tertentu, derajat laki-laki lebih tinggi di atas perempuan. Perempuan masih dianggap sebagai "the second sex" dalam kehidupan sosial-budaya (De Beauvoir, 2005).

Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan dasar bagi perempuan mengganti pekerjaan adalah masalah ketidaknyamanan dalam bekerja. Poin ini merupakan hal yang menakutkan bagi seorang perempuan di lingkungan tempat kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya kasus penyerangan fisik dan pelecehan yang dialami perempuan. Dalam beberapa kasus pelecehan seksual di tempat kerja, kebanyakan perempuan tidak mau melaporkan kejadian tersebut, karena merasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Ketimpangan juga kerap terjadi ketika perempuan yang sudah berkeluarga masih dianggap lajang, walaupun perempuan tersebut merupakan pencari nafkah utama dalam keluarganya. Selain itu juga ada perekrutan pekerja perempuan khusus lajang dan tidak boleh melahirkan dalam kurun waktu tertentu. Hak *maternity* juga merupakan masalah yang sering dijumpai dalam hubungan industrial di tempat kerja. Dalam beberapa kasus, tidak sedikit perempuan terpaksa mengundurkan diri atau mengganti pekerjaan (Susiana, 2017). Bagi teori ketimpangan gender, hal ini dapat terjadi karena adanya penindasan gender perempuan yang berasal dari sistem eksploitasi yang bersifat struktural dan kultural (Ritzer & Goodman, 2004).

Penelitian ini juga menemukan bahwa alasan untuk berganti pekerjaan adalah faktor keluarga. Dalam kultur masyarakat yang patriarki, yang tidak mendukung perempuan untuk bekerja, mereka akan terbentur dengan budaya tradisional di masyarakat. Seringnya, ketika istri bekerja di luar rumah, suami dan orangtuanya sendiri yang akan melarangnya untuk bekerja. Alasannya, perempuan dan istri seharusnya bertugas di rumah untuk melayani suami dan mengurus anak-anaknya. Ketika anak-anak menjadi tidak terurus, kesehatan anak-anak kurang baik, atau prestasi sekolah anak-anaknya menurun, permasalahan tersebut akan dibebankan pada istri. Dalam teori ketimpangan gender bahwa perempuan dimarginalkan karena perempuan secara alamiah diciptakan untuk diberi tugas dan peranan yang berbeda. Hal ini berimplikasi terjadinya marginalisasi perempuan dari kehidupan publik seperti kemiskinan ekonomi dan akses terhadap pekerjaan (Sutrisna, 2011). Ini karena dalam keluarga tradisional, perempuan yang bekerja masih diremehkan. Pekerjaan perempuan dipandang lebih dari sekadar memenuhi kebutuhan mereka daripada mendapatkan penghasilan (Mosse, 2004).

5. Kesimpulan

Industri pariwisata telah mendorong terciptanya jenis pekerjaan-pekerjaan baru bagi perempuan. Mereka sebelumnya hanya mengenal pekerjaan sebagai ibu rumah tangga, petani, dan peternak. Sekarang, dengan industri pariwisata, mereka tahu dan bekerja di berbagai jenis pekerjaan seperti pramuniaga, spa, resepsionis, kerajinan tangan, dan karyawan hotel. Pada aspek mobilitas pekerjaan, telah terjadi perubahan pada status pekerjaan upahan dan usaha sendiri, yang sebelumnya didominasi oleh status pekerjaan kontrak/lepas. Untuk semua kategori status pekerjaan, telah terjadi perubahan yang cukup signifikan sebagai pertanda telah terjadi mobilitas status pekerjaan perempuan. Penelitian juga menemukan bahwa alasan utama perempuan melakukan pergantian pekerjaan disebabkan gaji/upah yang rendah, ketidaknyamanan di tempat bekerja, dan alasan keluarga. Dengan berkembangnya dan terciptanya pekerjaan baru pada industri pariwisata di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika Kuta Lombok dan terjadinya mobilitas status pekerjaan perempuan, maka para perempuan sangat perlu untuk meningkatkan kapasitas diri terutama dalam hal pendidikan dan keterampilan. Pemerintah Provinsi dan Kabupaten perlu melakukan kajian tentang potensi dan peluang pekerjaan yang dibutuhkan bagi perempuan pada industri pariwisata sehingga terjadi link and match antara berbagai sektor pekerjaan pada industri pariwisata.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Mataram yang telah memberikan dana penelitian, yang bersumber dari dana internal universitas (Penerimaan Negara Bukan Pajak atau PNBP), melalui Program Penelitian Peningkatan Kapasitas, tahun pendanaan 2018, nomor dokumen 1461.Q/UN.L1/PP/2018, dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Mataram yang merekomendasikan untuk melakukan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua informan yang telah memberikan bantuan dan informasi selama penelitian ini dilakukan.

7. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2010). Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), 2010. Retrieved from <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/dasar/view?kd=5&th=2010>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2015). Nusa Tenggara Barat Dalam Angka 2015. Retrieved from <https://ntb.bps.go.id/publication/2015/11/10/65c71e04a1f25baebfd01d1b/nusa-tenggara-barat-dalam-angka-2015.html>
- Bhasin, K. (2004). *Menggugat Patriarki*. Yogyakarta: Yayasan Bentang.
- De Beauvoir, S. (2005). *The Second Sex: Kehidupan Perempuan*. Jakarta: Pustaka Prometheus.
- Fakih, M. (2004). *Analisa Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kanom, K. (2015). Strategi Pengembangan Kuta Lombok Sebagai Destinasi Pariwisata Berkelanjutan. *Jurnal Master Pariwisata (JUMPA)*, 1(2), 25-42. <https://doi.org/10.24843/JUMPA.2015.v01.i02.p03>
- Karmila, M. (2013). Peran Ganda Perempuan di Lingkungan Pariwisata Bandung, Jawa Tengah. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 6(1), 129-158. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/Palastren/article/view/981>
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mosse, J. C. (2004). *Gender & Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 11. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Ritzer, G., & Goodman, D. J. (2004). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Sismudjito, S., Pohan, S., & Kariono, K. (2018). Mobilitas Sosial Penduduk Berbasis Industri Pariwisata Dalam Meningkatkan Status Sosial Ekonomi Masyarakat di Kota Gunung Sitoli, Nias Propinsi Sumatera Utara. *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)*, 1(1), 203-213. <https://doi.org/10.32734/lwsa.v1i1.164>
- Strauss, A., & Corbin, J. (2003). *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif, Prosedur, Teknik dan Teori Grounded*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Suardana, I. W. (2010). Pemberdayaan Perempuan di Kawasan Kuta Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pariwisata Bali. *Piramida*, 4(2), 56-64.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyono, S. S. W. (2011). Mobilitas Tenaga Kerja dari Sektor Pertanian ke Sektor Non Pertanian di Kecamatan Lawang Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(2), 134-155. <https://doi.org/10.22219/jep.v9i2.3670>
- Suryadana, L. M. (2013). *Sosiologi Pariwisata*. Bandung: Humaniora.
- Susiana, S. (2017). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Jurnal Aspirasi*, 8(2), 207-221. <http://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>
- Sutrisna, E. (2011). Problematika Perempuan Bekerja di Sektor Pariwisata (Studi Kasus Perhotelan). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 1(2), 97-102. <https://jab.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/view/905>
- Syafruddin, S., Wadi, H., & Suud, S. (2018). *Kepariwisata dan Pola Mobilitas Pekerjaan Perempuan Di Kawasan Wisata Kuta Mandalika Kabupaten Lombok Tengah (Laporan Penelitian)*. Mataram: Lembaga penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas Mataram.
- Teguh, F. (2015). *Tata Kelola Destinasi Pembangunan Ekosistem Pariwisata*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Tuwu, D. (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1), 63-76. <http://dx.doi.org/10.31332/ai.v13i1.872>
- Wibowo, S., Rusmana, O., & Zuhelfa, Z. (2017). Pengembangan Ekonomi Melalui Sektor Pariwisata Tourism. *Jurnal Kepariwisata: Destinasi, Hospitalitas dan Perjalanan*, 1(2), 83-89. <https://doi.org/10.34013/jk.v1i2.13>
- Wibowo, Y. A., Rusdarti, R., & Handoyo, E. (2017). Mobilitas Perempuan Buruh Pabrik dalam Perubahan Sosial Ekonomi Perempuan Buruh (Studi Kasus di Desa Batusari Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak). *Journal of Educational Social Studies*, 6(1), 73-80. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jess/article/view/16262>
- Wiratha, I. M. (2000). Ketidakadilan Gender Yang Dialami Pekerja Perempuan Di Daerah Pariwisata. *SOCA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 0(1), 1-11. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/soca/article/view/3979>
- Yusrini, B. A. (2017). Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara Barat. *AL-MAIYYAH: Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 10(1), 115-131. <http://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/almaiyyah/article/view/452>

Tentang Penulis

1. **Syafruddin**, memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Sosial dari Universitas Airlangga, Indonesia, pada tahun 2005. Penulis adalah dosen di Departemen Pendidikan Sosiologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mataram, Indonesia.
E-Mail: syafruddin_fkip@unram.ac.id
2. **Hairil Wadi**, memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Pengetahuan Sosial dari Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia, pada tahun 2009. Penulis adalah dosen di Departemen Pendidikan Sosiologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mataram, Indonesia.
E-Mail: wadifkipunram@gmail.com
3. **Suud**, memperoleh gelar Magister dalam bidang Sosiologi dari Universitas Padjadjaran, Indonesia, pada tahun 2001. Penulis adalah dosen di Departemen Pendidikan Sosiologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Mataram, Indonesia.
E-Mail: suud.fkip@unram.ac.id