

**STEREOTAIP GENDER DAN PEKERJAAN  
WANITA DALAM SEKTOR PERHOTELAN DI  
PULAU LANGKAWI, KEDAH**

**NOR HAFIZAN BINTI HJ. HABIB SULTAN**

**UNIVERSITI SAINS MALAYSIA**

**2015**

**STEREOTAIP GENDER DAN PEKERJAAN  
WANITA DALAM SEKTOR PERHOTELAN DI  
PULAU LANGKAWI, KEDAH**

**oleh**

**NOR HAFIZAN BINTI HJ. HABIB SULTAN**

**Tesis Yang Diserahkan Untuk Memenuhi  
Keperluan Bagi Ijazah Sarjana  
Sains Kemasyarakatan**

**FEBRUARI 2015**

## DEDIKASI

Dengan Nama Allah yang Maha Mengasihani Alhamdulillah segala puji bagi Allah S.W.T dan selawat serta salam buat junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W. ahli keluarga serta sahabat-sahabat baginda.

Khas Buat;

Ayahanda dan Bonda Tercinta

*Haji Habib Sultan Bin Ajar dan Hajah Puteh Binti Hashim*

Kasih sayang, sokongan, ketegasan dan keredhaan yang dititipkan tiada gantinya.  
Segala pengorbanan abah dan mama hanya Allah mampu membalasnya.

Nenda dan Datuk

*Allahyarhamah Hajah Timah Binti Yahya, Allahyarham Ajar Bin Pitchay dan*

*Jamilah Lee Binti Abdullah*

Adik beradik yang amat disayangi

*Nor Hafini, Nor Hafizie, Ahmad Alif dan Muhammad Hafiq*

Anak buah tersayang

*Amsyar Harraz Ahmad Alif*

Kejayaan hanya akan diperolehi dengan usaha yang berterusan.

Kejayaan ini milik kita bersama.

Sahabat-sahabat yang dikasihi.

Terima Kasih atas semangat dan sokongan kalian selama ini.

Syukur Alhamdulillah.

## PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dengan lafaz penuh kesyukuran kepada Allah yang Maha Esa kerana dengan limpah kurniannya maka dapat menyiapkan tesis ini dengan jayanya, berkat doa dan restu abah, Haji Habib Sultan dan mama, Hajah Puteh Hashim menjadi tunggak kejayaan dalam menyempurnakan tesis ini. Semoga usaha dalam penghasilan tesis ini diterima sebagai ibadah dalam memperkayakan ilmu Allah dan mendapat keredhaan-Nya.

Seinfiniti ucapan penghargaan terima kasih yang tidak terhingga kepada Professor Madya Dr. Nor Hafizah Bte Haji Selamat selaku penyelia yang banyak meluangkan masa memberi bimbingan, tunjuk ajar, panduan bermakna, cadangan-cadangan yang bermanfaat dalam proses penghasilan tesis ini. Semoga Allah memberkati segala jasa baik dan sifat dedikasi yang diberikan. Sekalung penghargaan juga ditujukan kepada Dekan dan semua pensyarah di bahagian Antropologi dan Sosiologi, Pusat Pengajian Sains Kemasyarakatan, Universiti Sains Malaysia sama ada mereka yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam penghasilan tesis ini.

Ucapan Penghargaan ini juga ditujukan kepada Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia yang memberikan Pembiayaan Pengajian Ijazah Lanjutan Di Bawah Pakej Rangsangan Ekonomi Kedua (Bajet Mini 2009). Melalui pembiayaan ini dapat menampung keperluan pengajian saya dan meringankan beban saya dari segi kewangan.

Kepada pihak Universiti Sains Malaysia (USM) yang memberikan Skim Geran Penyelidikan Siswazah atau *Postgraduate Research Grant Scheme* (PRGS) sebanyak RM10,000 untuk menjalankan penyelidikan ini. Dengan bantuan kewangan yang diberikan sedikit sebanyak dapat menampung kos penyelidikan serta pemberian wang honorarium kepada informan kajian.

Terima kasih juga kepada adik-beradik, saudara mara yang banyak memberikan sokongan dan galakkan yang positif untuk saya meneruskan perjuangan ini. Seterusnya, penghargaan juga ditujukan buat sahabat sepejuangan terutama Liyana Romli di atas semangat setia kawan yang ditunjukkan. Segala perkongsian maklumat dan perbincangan bersama banyak memberi ilham dan bersama-sama berkongsi suka duka dalam penghasilan tesis ini. Tidak dilupakan kepada kak Jalilah kerana kesudian beliau berkongsi ilmu dan memberikan semangat disaat-saat akhir proses menyelesaikan tesis ini dan juga kepada Ezwani Azmi dan rakan-rakan yang lain.

Akhir sekali, kajian ini tidak sempurna tanpa bantuan informan-informan yang sudi untuk ditemubual. Masa dan kesanggupan yang diberikan amatlah dihargai. Ribuan terima kasih juga kepada pihak hotel yang terlibat dalam kajian ini. Tanpa mereka tidak mungkin saya dapat menyiapkan penyelidikan ini. Segala budi baik hanya Tuhan yang mampu membalasnya dan akan saya kenang sehingga ke akhir hayat. Sekian terima kasih.

NOR HAFIZAN HJ.HABIB SULTAN  
Bilik 005/C13, USM

## JADUAL KANDUNGAN

<b>ISI KANDUNGAN</b>	<b>MUKA SURAT</b>
DEDIKASI.....	ii
PENGHARGAAN .....	iii
JADUAL KANDUNGAN .....	v
SENARAI JADUAL.....	ix
SENARAI RAJAH .....	x
SENARAI GAMBAR.....	xi
SENARAI PETA .....	xii
SENARAI SINGKATAN .....	xiii
SENARAI LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvii
<b>BAB 1 – PENDAHULUAN</b>	<b>1-13</b>
1.1 Pengenalan .....	1
1.2 Wanita dan Pekerjaan di Malaysia.....	4
1.3 Penyataan Masalah.....	6
1.4 Persoalan Kajian.....	9
1.5 Objektif Kajian.....	9
1.6 Signifikasi Kajian.....	10
1.7 Skop dan Limitasi Kajian.....	11
1.8 Organisasi Tesis .....	12
<b>BAB 2 – SOROTAN KARYA</b>	<b>14-35</b>
2.1 Pengenalan.....	14
2.2 Perkembangan Sektor Perhotelan Di Malaysia .....	14
2.3 Stereotaip dan Gender .....	16
2.4 Gender dan Pekerjaan .....	18

2.5	Gender Stereotaip Dalam Sektor Perhotelan.....	21
2.6	Nilai Sosio-Budaya dan Gender Stereotaip.....	24
2.7	Polisi Organisasi Perhotelan, Potensi dan Prospek Kerjaya .....	27
2.8	Kerangka Konseptual Kajian .....	30
2.9	Kesimpulan .....	32

### **BAB 3 – METADOLOGI KAJIAN 33-52**

3.1	Pengenalan.....	33
3.2	Reka Bentuk Penyelidikan.....	33
3.3	Pemilihan Lokasi Kajian .....	34
3.4	Populasi dan Persampelan Kajian.....	38
3.5	Kaedah Temubual Mendalam .....	41
3.6	Pemerhatian Tanpa Turut Serta.....	43
3.7	Penggunaan Jurnal Kerja Lapangan.....	44
3.8	Pengumpulan Data Sekunder .....	45
3.9	Analisis Data: Kaedah Analisis Kandungan Teks .....	46
3.10	Isu-Isu Etika Dalam Kajian.....	50
	3.10.1 Persetujuan .....	50
	3.10.2 Bahasa.....	51
	3.10.3 Risiko .....	51
	3.10.4 Sulit .....	52
3.11	Kesimpulan .....	52

### **BAB 4 – “SAYA *TIDAK LAYAK KERANA SAYA WANITA?*”: CORAK PENGAMBILAN PEKERJA MENGIKUT PERSPEKTIF GENDER 53-77**

4.1	Pengenalan.....	53
4.2	Tahap Pendidikan: Langkah Pertama Mendapat Pekerjaan .....	54
4.3	Faktor Pengalaman Bekerja.....	56
4.4	“ <i>Kerja Berat vs Kerja Ringan</i> ”:Pemilihan Kesesuaian Jawatan .....	62
4.5	Pekerjaan Bersifat Domestik .....	66

4.6	Ketidakstabilan Kerja:Realiti Pekerja Wanita Sebagai Pekerja, Ibu dan Isteri .....	69
4.7	Kesimpulan.....	74

**BAB 5 – “TENAGA LELAKI DAN TENAGA WANITA” : CORAK PENGAMBILAN PEKERJA DARIPADA PERSPEKTIF PENGURUS HOTEL 75-94**

5.1	Pengenalan.....	75
5.2	Proses Pengambilan Pekerja.....	76
5.3	Pengambilan Pekerja: Gender tidak Penting? .....	77
5.4	Pekerjaan Wanita Vs Pekerja Lelaki .....	90
5.5	Kesimpulan.....	93

**BAB 6– STEREOTAIP GENDER: BUDAYA MASYARAKAT TERHADAP PEKERJA WANITA DALAM SEKTOR PERHOTELAN 95-131**

6.1	Pengenalan.....	95
6.2	Etika Berpakaian Pekerja Hotel.....	96
6.3	<i>Daripada Berbaju Kurung Dan Bertudung Kepada Skirt Dan Tidak Bertudung: Realiti Pekerjaan Di Hotel</i> .....	104
6.4	Etika Pemakaian:Implikasi dan Proses Negosiasi .....	109
6.5	<i>Perempuan Jalang Vs Perempuan Baik: Persepsi Masyarakat Terhadap Pekerjaan Di Hotel</i> .....	119
6.6	Kesimpulan.....	129

**BAB 7 – STRATEGI WANITA UNTUK TERLIBAT DALAM INDUSTRI PERHOTELAN 132-163**

7.1	Pengenalan.....	132
7.2	Strategi Utama: Tempoh Pengalaman Kerja.....	133
7.3	Strategi Kedua: Pembelajaran Berterusan .....	137
7.4	Strategi Ketiga: Kemahiran Berkomunikasi dan Personaliti Diri .....	142



7.5	<i>“Bekerja Sambil Belajar”</i> : Usaha Untuk Lebih Berjaya Melalui Pembelajaran Terhadap Pekerjaan Di Hotel .....	158
7.6	Kesimpulan.....	162

**BAB 8 – BENTUK POTENSI WANITA YANG BEKERJA  
DALAM INDUSTRI PERHOTELAN** **164-201**

8.1	Pengenalan.....	164
8.2	<i>“Saya Semakin Yakin”</i> : Tahap Keyakinan Diri Meningkatkan .....	164
8.3	<i>“ Saya Boleh Rasa Pegang Duit Sendiri”</i> : Tahap Sumber Kewangan dan Kuasa Membeli Meningkatkan .....	179
8.3.1	Duit Poket vs Bantu Keluarga .....	180
8.3.2	<i>“Nak Rasa Pegang Duit Sendiri”</i> : Satu Terapi.....	183
8.4	<i>“Bermain Kutu”</i> : Tahap Simpanan dan Kuasa Membeli Meningkatkan .....	184
8.5	<i>“Wanita Lebih Berfikiran Terbuka”</i> : Tahap Daya Ketahanan Mental Meningkatkan.....	192
8.6	Kesimpulan.....	200

**BAB 9 – RUMUSAN DAN DAPATAN KAJIAN** **202-211**

9.1	Pengenalan .....	202
9.2	Kesimpulan Hasil Kajian.....	202
9.3	Cadangan Kajian di Masa Hadapan .....	210
9.4	Sumbangan Kajian.....	211

**BIBLIOGRAFI** **212-225**

**LAMPIRAN**

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual</b>	<b>Muka Surat</b>
<b>Jadual 3.1</b> Statistik Pelancong ke Pulau Langkawi tahun 2014	37
<b>Jadual 3.2</b> Pecahan Hotel dan Chalet Mengikut Daerah	39
<b>Jadual 3.3</b> Jumlah Informan Mengikut Agihan Hotel dan Chalet	40
<b>Jadual 3.4</b> Bilangan Pekerja Hotel Mengikut Kategori Pekerjaan	43

## SENARAI RAJAH

<b>Rajah</b>	<b>Muka Surat</b>
<b>Rajah 2.1</b> Kerangka konseptual kajian	31
<b>Rajah 3.1</b> Carta Aliran Proses Analisis Data	47
<b>Rajah 3.2</b> Carta gantt metodologi penyelidikan	49

## SENARAI GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Muka Surat</b>
<b>Gambar 6.1</b> Pakaian penyambut tetamu hotel	99
<b>Gambar 6.2</b> Pakaian bahagian pengemasan bilik di hotel bertaraf 5 bintang dan resort	99
<b>Gambar 6.3</b> Pakaian bahagian perkhidmatan makanan dan minuman di resort	100
<b>Gambar 6.4</b> Pakaian bahagian <i>front office (bellman)</i> di hotel bertaraf 5 bintang	100
<b>Gambar 6.5</b> Pekerja wanita berbaju kurung dan yang berskirt di hotel bertaraf 5 bintang	107
<b>Gambar 7.1</b> Mengemas bilik pelanggan hotel	136
<b>Gambar 7.2</b> Tugas penyambut tetamu	152

## **SENARAI PETA**

**Peta**

**Muka Surat**

**Peta 3.1**

Lokasi kedudukan Hotel dan Chalet merangkumi 4 daerah  
di Pulau Langkawi, Kedah Darul Aman

34

## SENARAI SINGKATAN

Berikut adalah senarai singkatan yang digunakan dalam tesis:

AIM	Amanah Ikhtiar Malaysia
ETF	<i>European Training Foundation</i>
F&B	<i>Food And Beverage</i>
GRO	<i>Guest Relation Officer</i>
HR	<i>Human Resource</i>
IKS	Industri Kecil dan Sederhana
IT	Information Technology
ILO	<i>International Labour Conference</i>
KEW	Kumpulan Ekonomi Wanita
KWSP	Kumpulan Wang Simpanan Pekerja
LADA	Pejabat Pembangunan Langkawi
MARA	Majlis Amanah Rakyat
PMR	Penilaian Menengah Rendah
SOCISO	<i>Social Security Organization</i>
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
VIP	<i>Very Important Person</i>
VSS	<i>Voluntary Separation Scheme</i>

## **LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN 1**

Profil Informan

### **LAMPIRAN 2**

Garis Panduan Soalan Kualitatif

### **LAMPIRAN 3**

Surat Permohonan Untuk Menjalankan Penyelidikan Di Pulau Langkawi

### **LAMPIRAN 4**

Contoh Surat Kepada Informan Kajian

## **STEREOTAIP GENDER DAN PEKERJAAN DALAM SEKTOR PERHOTELAN DI PULAU LANGKAWI, KEDAH**

### **ABSTRAK**

Sektor perhotelan telah menunjukkan potensi dalam mewujudkan pekerjaan dan menggalakkan aktiviti menjana pendapatan untuk memberi manfaat kepada masyarakat tempatan di kawasan destinasi. Meskipun begitu, stereotaip gender yang berlaku dalam sektor perhotelan telah memberikan kesan yang besar kepada golongan wanita berbanding lelaki. Gender stereotaip sememangnya telah berlaku dalam sektor perhotelan. Oleh itu, fokus utama kajian ini adalah untuk melihat mengapa stereotaip gender ini masih dan berterusan berlaku (tidak kira sama ada kadarnya semakin signifikan atau semakin berkurangan) dalam sektor perhotelan. Objektif utama kajian ini adalah untuk (i) menganalisa corak penglibatan wanita dalam sektor perhotelan, (ii) mengkaji bagaimana budaya masyarakat setempat membentuk stereotaip terhadap wanita yang bekerja dalam sektor perhotelan di Langkawi, (iii) untuk mengenalpasti strategi yang digunakan oleh wanita untuk melibatkan diri dalam sektor perhotelan, (iv) menganalisa potensi wanita yang terlibat dalam sektor perhotelan di Langkawi. Kaedah temubual mendalam dan pemerhatian digunakan untuk pengumpulan data yang melibatkan 26 informan yang terdiri daripada pekerja hotel wanita dan lelaki yang memegang pelbagai jawatan. Hasil kajian mendapati stereotaip gender masih berterusan berlaku dalam sektor perhotelan kerana polisi hotel dan nilai kerja yang diimplementasikan oleh pihak pengurusan hotel yang telah memberikan kesan kepada pekerja wanita terutamanya dari segi etika berpakaian. Wanita tempatan yang terpaksa bekerja untuk kelangsungan hidup terpaksa 'akur' dengan peraturan yang ditetapkan dan bagi yang



tidak dapat menerima keadaan ini sama ada mereka bertukar kerja di sektor lain atau melupakan terus niat untuk bekerja di hotel. Fungsi reproduktif wanita juga boleh menyebabkan status pekerjaan mereka menjadi tidak stabil. Gender pekerja juga akan menentukan kesesuaian pekerjaan yang bersandarkan kepada ‘tenaga lelaki’ dan ‘tenaga wanita’. Hasil kajian juga mendapati pandangan negatif sesetengah masyarakat setempat mengenai pekerjaan di sektor perhotelan terutamanya yang melibatkan aspek ‘layanan’ menyebabkan wanita tempatan terpaksa bekerja dengan pandangan serong ini yang mana ini tidak banyak memberikan kesan kepada pekerja lelaki. Namun begitu, hasil kajian juga menunjukkan bahawa pekerjaan dalam sektor perhotelan dapat membantu menggilap potensi wanita dan mereka menggunakan pelbagai strategi untuk meningkatkan potensi ini, namun disebabkan oleh stereotaip gender yang berterusan berlaku menyebabkan wanita mengambil masa yang lama untuk melalui proses kenaikan pangkat.

Kata kunci: sektor perhotelan, stereotaip gender, pekerjaan

## **GENDER STEREOTYPES AND JOBS IN HOTEL INDUSTRY IN LANGKAWI ISLAND, KEDAH**

### **ABSTRACT**

Hotel Industry has shown the potential in creating jobs and promoting income-generating activities to benefit the local community in the destination. Nevertheless, the prevailing gender stereotypes in hotel industry have significant impact on women more than men. Gender stereotypes have been proven to be happening in the hotel industry. Therefore, the main focus of this study is to see why these gender stereotypes still persist and prevail (regardless of whether the levels are significantly increasing or decreasing) in hotel industry in Langkawi Island. The main objective of this study is to i) analyze the pattern of women's involvement in hotel industry, (ii) to investigate how local culture perpetuating gender stereotypes in hotel industry, (iii) to identify strategies used by women to engage in hotel industry (iv) analyze the potential of women involved in hotel industry in Langkawi. In-depth interviews and observation methods were used for data collection which involves 26 informants consisting of women and men hotel workers who served in various positions. The study found that gender stereotypes still persist in hotel industry because of the hotel policies and work culture implemented by the hotel management that has impacted on women workers, particularly in terms of dress code. Local women who had to work to survive had to 'go along' with the regulations and for those who cannot accept this situation was either has to changed jobs to other sectors or to 'give up' their desire to work in hotel. For women workers, their reproductive function can also lead to job instability as this might increase hotel operation cost in hiring. The suitability of jobs offered to potential applicants is also very much influenced by the

gender of applicants as the hotel management perceived jobs as ‘male energy’ and ‘female energy’. The study also found that negative views of some local people about the work in hotel industry, especially the work that involves the element of 'service' has forced local women to work under this negative view. However, the findings also show that employment in hotel industry will be able to unlock the potential of women workers and different strategies are used to enhance this potential but due to significant gender stereotypes practice cause women to take longer time to go get promoted.

Keywords: hospitality sector, gender stereotypes, work

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 PENGENALAN**

Sektor perhotelan tidak dinafikan telah mewujudkan banyak peluang pekerjaan dan seterusnya membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara. Sumber daripada *World Travel and Tourism Council* (WTTC, 2010) menunjukkan industri pelancongan dan hospitaliti di Malaysia telah mewujudkan 1.3 juta peluang pekerjaan pada tahun 2010. Angka ini merupakan 11.9 peratus daripada jumlah pekerjaan di seluruh negara (WTTC, 2010) dan telah menjadi sektor kedua terbesar selepas sektor pembuatan (Kementerian Pelancongan Malaysia, 2010). Hal ini membuktikan bahawa sektor pelancongan dan perhotelan merupakan sektor yang memberi dan membuka peluang pekerjaan kepada masyarakat setempat tanpa mengira jantina.

Penglibatan masyarakat tempatan dalam sektor perhotelan amat dipengaruhi oleh bilangan hotel yang banyak di negara ini. Statistik *Malaysian Association of Hotels* (2014)<sup>1</sup> menunjukkan terdapat sebanyak 2,628 buah hotel berdaftar yang beroperasi di seluruh negara dan daripada jumlah tersebut sebanyak 99 buah hotel beroperasi di Pulau Langkawi (LADA, 2014). Meskipun sektor perhotelan menyediakan peluang pekerjaan yang banyak, namun, ia memberikan kesan yang berbeza terhadap golongan lelaki dan wanita. Dengan kata lain, stereotaip gender dan pembahagian tenaga kerja berasaskan

---

<sup>1</sup> Diperolehi daripada [www.hotels.org.my](http://www.hotels.org.my) dalam *Malaysian Association of Hotels* (2014) pada 20 Mei 2014.

gender terus berlaku dalam industri perhotelan. Lelaki dikatakan mempunyai kedudukan yang lebih baik dari segi pekerjaan dan pembahagian sumber pendapatan yang lebih besar berbanding wanita yang sering dikatakan dieksploitasi di dalam kedua-dua bidang produktif dan reproduktif.<sup>2</sup> Mengikut Sabariah (2007), pembahagian peranan di antara wanita dan lelaki dalam masyarakat telah meletakkan kedudukan wanita yang lebih rendah berbanding lelaki. Ekoran daripada itu, kedudukan wanita dalam masyarakat sering dianggap kurang penting berbanding dengan lelaki (Sabariah, 2007). Malah menurut Fakih (1996), struktur yang tidak adil sebegini mengakibatkan terjadinya marginalisasi, kekerasan dan beban kerja domestik yang lebih banyak terhadap golongan wanita.

Penglibatan wanita dalam sektor perhotelan turut menunjukkan bahawa wanita tidak mendapat manfaat dan tidak memegang kuasa utama dalam sektor perhotelan kerana wujud pengasingan ketara secara mendatar dan menegak mengikut segregasi gender dalam sektor perhotelan (Rahamah, 2008). Melalui kajiannya, Rahamah (2008) menghujahkan segregasi wanita dalam pekerjaan merupakan salah satu daripada faktor yang menghadkan peningkatan kesaksamaan gender di antara kedua-dua jantina ini. Di India contohnya, wanita yang terlibat dalam sektor perhotelan diberikan latihan kemahiran yang rendah, menerima upah yang rendah serta diberikan pekerjaan bersifat stereotaip seperti bekerja di kaunter hadapan sebagai penyambut tetamu, di bahagian

---

<sup>2</sup> Diperolehi daripada [www.dailymirror.lk](http://www.dailymirror.lk) dalam *Tourism and Gender Relations: A Sociological Analysis* pada 28 March 2011

pengemasan bilik, dobi dan di bahagian dapur (Sunita dan Kamla, 2009). Hal ini telah menguatkan lagi stereotaip bahawa wanita seolah-olah hanya layak untuk melakukan kerja yang mempunyai kaitan dengan peranan tradisional mereka (Mkono, 2012) meskipun setelah menyertai pasaran buruh seperti sektor perhotelan.

Di samping itu, sektor perhotelan telah menunjukkan potensi dalam mewujudkan pekerjaan dan menggalakkan aktiviti menjana pendapatan untuk memberi manfaat kepada masyarakat tempatan di kawasan destinasi (Thomas, 2013). Namun, terdapat beberapa keadaan di mana potensi ini masih kurang akibat kekangan peluang pekerjaan yang diberikan kepada wanita. Buktinya, wanita yang terlibat dalam sektor perhotelan masih lagi bertumpu pada bidang tugas yang mempunyai kaitan dengan sifat semulajadi wanita. Hal ini menunjukkan penglibatan golongan wanita dalam perhotelan telah mengekalkan segregasi yang sedia wujud di antara lelaki dan wanita ke dalam sektor ini. Mengulas mengenai perkara tersebut, Ritcher (1994) berpendapat, isu gender dan pelancongan meliputi persoalan kelas dan peluang dalam ekonomi yang ada kaitan dengan isu struktur gender yang disebabkan oleh perbezaan jantina. Bagi Harold (1936), isu gender mempunyai kaitan dengan kuasa tentang siapa mendapat apa, bila dan bagaimana pelancongan itu sendiri memberi kesan ke atas wanita dan lelaki.

Menurut Kinnard et al (1994) pula, wujud hubungan yang rapat di antara pelancongan dan gender. Kebiasaannya, dalam sesebuah syarikat, lelaki dan wanita bersaing untuk memperoleh sumber daya mengikut garis gender. Kinnard et al (1994) misalnya melihat pekerjaan dalam pelancongan adalah bidang 'kerja pelancongan' dan sering menukar pembahagian kerja berdasarkan jantina. Wanita sering bekerja sebagai kakitangan

kaunter, pembantu dapur, pekerjaan domestik dan tukang cuci, sementara lelaki bekerja sebagai kuli dan pelayan. Walaupun, banyak kajian telah menunjukkan bahawa gender stereotaip memang wujud dalam sektor perhotelan. Namun, bagaimana dan mengapa isu gender stereotaip berterusan berlaku, sama ada semakin berkurangan atau semakin kuat amat bergantung kepada budaya kerja dan juga nilai budaya masyarakat setempat. Bagaimanakah pula keadaan dan kedudukan semasa pekerjaan wanita dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi dan isu gender stereotaip ini mempengaruhi pekerja wanita? Umumnya, tesis ini membincangkan penglibatan wanita dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi manakala objektif khusus dinyatakan dalam Bahagian 1.5 bab ini.

## **1.2 WANITA DAN PEKERJAAN DI MALAYSIA**

Proses industrialisasi dan urbanisasi telah meninggalkan kesan yang paling penting ke atas status dan peranan wanita. Akibat daripada kedua-dua proses ini, lebih ramai golongan wanita yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa peluang-peluang pekerjaan yang ada telah memindahkan wanita dari ruang domestik ke ruang awam di mana mereka memegang pelbagai jawatan dalam sektor tertentu. Hal ini berlaku kerana tenaga wanita diperlukan bagi menampung keperluan tenaga kerja di pasaran buruh. Dengan itu, tenaga wanita mula mengalir keluar dari ruang rumah ke ruang pekerjaan yang terasing daripada rumahtangga yang pada suatu ketika dahulu menjadi dunia kepada wanita (Rahamah, 2012).

Perubahan dan pertambahan peranan ini telah memberi kesan ke atas golongan wanita. Dari segi statistik, semenjak 40 tahun yang lalu, bilangan wanita menyertai pasaran kerja menunjukkan peningkatan yang ketara. Peratus tenaga kerja wanita meningkat dari 37 peratus pada tahun 1970 ke 43.5 peratus pada tahun 1995 dan 47.7 peratus pada tahun 2003 (Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, 2004). Penglibatan wanita dalam sektor ekonomi telah menjadikan wanita sebagai pencari nafkah keluarga dengan menjana pendapatan dalam pelbagai bidang sama seperti golongan lelaki (Nur Hafizah dan Rahimah, 2012). Bagaimanapun, penglibatan wanita dalam pekerjaan formal dan tidak formal tidak membebaskan mereka daripada tanggungjawab terhadap keluarga (Hernamawarni, 2009). Dalam pada itu, wanita turut bergelut dengan diskriminasi seperti wujud jurang pendapatan berbanding lelaki (Goy dan Johnes, 2012), upah yang rendah (Mohd, 2012), kesukaran untuk naik pangkat serta terdedah kepada gangguan seksual di tempat kerja (Azizi et al, 2001) dan berhadapan dengan dilema di antara tuntutan pekerjaan dan urusan keluarga (Noor Rahamah, 2014). Senario ini merupakan gambaran umum yang berlaku terhadap golongan wanita dalam sektor pekerjaan di Malaysia. Apakah yang berlaku ke atas wanita dalam sektor perhotelan khususnya di Pulau Langkawi masih kurang dibincangkan. Justeru itu, kajian ini boleh mengisi kekurangan kajian tentang penglibatan golongan wanita dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi.

Isu utama kajian ini adalah untuk melihat gender stereotaip dan pekerjaan dalam sektor perhotelan. Sememangnya banyak kajian telah membuktikan kewujudan gender stereotaip dalam pekerjaan di sektor perhotelan namun, tidak ada kajian yang cuba menyorot bagaimana polisi dan persepsi dan budaya setempat boleh menyebabkan



gender stereotaip ini boleh menjadi semakin kuat atau signifikan. Bagaimana dan mengapa sesuatu persepsi dan praktis boleh mempengaruhi proses gender stereotaip menjadi lebih signifikan. Di Malaysia banyak kajian mengkaji kewujudan gender stereotaip dalam pekerjaan di sektor perhotelan.

### **1.3 PENYATAAN MASALAH**

Sektor perhotelan boleh dijadikan sebagai laluan untuk pemerksaan wanita terutama di Negara-negara Sedang Membangun (*Global Report Women in Tourism*, 2010). Sektor perhotelan dilihat sebagai salah satu industri yang dapat menyediakan peluang pekerjaan yang banyak kepada wanita untuk mendapatkan pendapatan dan meningkatkan tahap kepimpinan (Karim, 2007). Dengan itu, wanita telah menjadi tenaga kerja yang paling tinggi dalam sektor perhotelan berbanding lelaki. Namun, ironinya wanita masih lagi menerima bayaran yang rendah berbanding kelayakan dan pengalaman yang dimiliki, sukar mendapat kenaikan pangkat, masih bekerja dalam lingkungan stereotaip gender di mana wanita melakukan pekerjaan terhad kepada peranan mereka di rumah iaitu memasak, mengemas dan melayan. Mengapa perkara ini berlaku?

Stereotaip gender dalam pekerjaan khususnya dalam sektor perhotelan menunjukkan pekerjaan yang dilakukan oleh golongan wanita masih lagi bertumpu kepada bidang perkhidmatan dan perkeranian (Karim, 2007). Sebaliknya, kerja di bahagian penyelenggaraan, bahagian dapur dan bahagian keselamatan masih didominasi oleh golongan lelaki. Kajian-kajian lepas membuktikan bahawa gender stereotaip dalam

sektor perhotelan sememangnya berlaku apabila wanita masih lagi diberikan pekerjaan berdasarkan kepada peranan gender mereka. Namun, kajian yang melihat kepada persoalan mengapa gender stereotaip ini semakin berterusan berlaku (tidak kira sama ada kadarnya semakin signifikan atau semakin berkurangan) dalam sektor perhotelan masih belum banyak dilakukan. Adakah ia disebabkan oleh faktor polisi dan peraturan organisasi? Adakah nilai dan budaya masyarakat setempat juga berperanan dalam mempengaruhi corak kerja dan seterusnya membentuk amalan gender stereotaip ini? Nilai dan budaya masyarakat adalah berbeza dari satu komuniti kepada komuniti yang lain. Nilai dan budaya masyarakat barat berkemungkinan memberikan tahap pengaruh yang berbeza jika dibandingkan dengan nilai masyarakat negara Islam. Apakah faktor yang menyebabkan pekerjaan bersifat stereotaip gender sehingga kini masih wujud di sektor perhotelan di Langkawi? Bagaimana budaya masyarakat setempat membentuk stereotaip terhadap wanita yang bekerja di sektor perhotelan di Langkawi. Bagaimana polisi hotel yang beroperasi di pulau ini memberi implikasi terhadap stereotaip gender. Adakah pelaksanaan polisi hotel yang tidak bersifat lokal menyebabkan stereotaip gender ini masih berlaku? Bagaimana pula budaya masyarakat setempat mempengaruhi gender stereotaip? Bagaimana pekerja hotel terutama wanita mengalami dan berhadapan dengan situasi ini?

Budaya dan tradisi adalah berbeza mengikut masyarakat. Telah diakui bahawa faktor budaya dan nilai amat penting tetapi kurang diberi perhatian dalam kajian pelancongan dan perhotelan (Masadeh, 2013). Namun ia penting kerana banyak budaya dan nilai yang tersemat dalam organisasi boleh mempengaruhi persekitaran organisasi dan seterusnya mempengaruhi pekerja. Kajian juga tidak banyak melihat kepada pengaruh

budaya terhadap gender stereotaip terutamanya dalam organisasi hotel yang terletak dalam majoriti masyarakat Islam. Terdapat banyak data mengenai wanita dalam sektor perhotelan, namun kajian mengenai isu gender stereotaip di sektor perhotelan di negara yang majoriti masyarakatnya adalah Islam agak terhad. Masadeh (2010) mengatakan bahawa data mengenai wanita dalam industri perhotelan di Timur Tengah sangat sedikit dan langsung tidak wujud di Jordan. Kajian Wurth (2004) mendedahkan bahawa tidak ramai wanita diambil bekerja dalam sektor perhotelan walaupun berpotensi dan mempunyai kompetensi seiring dengan lelaki tetapi tidak diambil bekerja kerana tradisi tempatan dan undang-undang agama yang merujuk wanita sebagai “lemah” dan peranan sosialnya yang lebih berbentuk submisif. Kajian Kattara (2005) merupakan antara yang pertama melihat karier wanita dalam bidang perhotelan di rantau Timur Tengah. Kajian beliau di Egypt menunjukkan pekerja wanita tidak dinaikkan pangkat kerana nilai kepercayaan yang melihat wanita apabila telah berkahwin tidak akan dapat berfungsi sebagaimana pekerja lelaki. Malahan wanita berkahwin tidak boleh bergerak bebas sebagaimana lelaki, pekerja juga perlu bekerja lebih keras untuk menjadi efektif dan juga kewujudan halangan budaya yang menghalang wanita untuk meningkatkan karier mereka (Kattara, 2005).

Kajian ini ingin melihat stereotaip gender dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi yang majoriti hotel-hotel mewah, resort dan chalet terletak di tengah-tengah kehidupan masyarakat kampung yang majoritinya adalah penduduk Islam. Kekurangan maklumat ini membuktikan terdapat kelompangan dalam kajian-kajian yang terdahulu mengenai gender stereotaip dalam sektor perhotelan dan tujuan utama kajian ini adalah untuk

mengisi kelompangan ini. Oleh itu, menerusi kajian ini penyelidik ingin melihat mengapa stereotaip gender yang melibatkan pekerjaan ini masih berterusan berlaku dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi.

#### **1.4 PERSOALAN KAJIAN**

Dalam kajian ini, empat persoalan telah dikenal pasti seperti berikut:

- I. Bagaimanakah corak penglibatan kerja wanita dalam sektor perhotelan?
- II. Bagaimanakah budaya masyarakat setempat membentuk stereotaip terhadap wanita yang bekerja dalam sektor perhotelan di Langkawi?
- III. Apakah strategi yang digunakan oleh pekerja wanita untuk terus terlibat dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi?
- IV. Apakah bentuk potensi wanita yang terlibat dalam sektor perhotelan di Langkawi?

#### **1.5 OBJEKTIF KAJIAN**

Kajian ini dijalankan berlandaskan empat objektif seperti berikut:

- I. Untuk menganalisa corak penglibatan wanita dalam sektor perhotelan.
- II. Untuk mengkaji bagaimana budaya masyarakat setempat membentuk stereotaip terhadap wanita yang bekerja dalam sektor perhotelan di Langkawi.
- III. Untuk mengenalpasti strategi yang digunakan oleh wanita untuk melibatkan diri dalam sektor perhotelan.
- IV. Untuk menganalisa potensi wanita yang terlibat dalam sektor perhotelan di Langkawi.

## **1.6 SIGNIFIKASI KAJIAN**

Kajian yang dijalankan ini bertujuan untuk menganalisa kedudukan semasa corak penglibatan golongan wanita dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi. Kepentingan kajian ini dapat dilihat daripada beberapa perspektif iaitu pertama dari konteks pekerjaan, keduanya dari konteks antropologi pelancongan itu sendiri dan akhirnya daripada peranan yang dimainkan oleh wanita dalam sektor perhotelan. Daripada sudut pekerjaan, kajian ini dilihat mampu memberi dimensi terkini peranan yang dimainkan wanita yang merupakan seorang ibu dan isteri yang terlibat dalam sektor perhotelan. Selain itu peranan dan sumbangan golongan wanita dalam sektor perhotelan turut diperincikan dalam kajian ini.

Di samping itu, kajian ini penting untuk menambahkan hasil penyelidikan yang sedia ada di dalam bidang antropologi pelancongan khususnya sorotan karya mengenai penglibatan wanita dalam sektor perhotelan. Hal ini kerana persepsi dan stereotaip komuniti setempat dan pihak pengurusan hotel terhadap golongan wanita Melayu yang bekerja dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi juga dibincangkan dalam tesis ini.

Hasil kajian ini juga dapat memberi kefahaman yang jelas mengenai stereotaip gender, faedah dan kesan terhadap aktiviti pelancongan yang dijalankan di Pulau Langkawi.

Akhir sekali hasil kajian ini juga mampu dijadikan rujukan oleh para pelajar untuk lebih memahami peranan pekerjaan dalam kalangan wanita di sektor perhotelan.

## **1.7 SKOP DAN LIMITASI KAJIAN**

Skop kajian ini memberi tumpuan kepada empat zon daerah yang terdapat di Pulau Langkawi. Kajian ini hanya meliputi 10 buah hotel dan tiga buah chalet yang terdapat di dalam zon Utara, Selatan, Timur dan Barat Pulau Langkawi. Untuk menjalankan kajian ini, penyelidik hanya menemubual informan wanita yang beragama Islam sahaja. Hal ini kerana majoriti penduduk setempat di pulau ini beragama Islam, justeru itu, kajian ini melihat bagaimana faktor budaya dalam konteks agama Islam dan budaya Melayu mempengaruhi stereotaip penglibatan wanita dalam sektor perhotelan. Oleh kerana salah satu daripada polisi hotel bertaraf 4 dan 5 bintang tidak membenarkan pekerja wanita mereka untuk memakai tudung, maka perkara ini yang cuba dinilai dalam kajian ini. Bertitik tolak daripada itu, maka kajian ini hanya bertumpu kepada 10 buah hotel dan tiga chalet dan menjadikan pekerja wanita Islam sebagai informan.

Batasan kajian ini merangkumi aspek kesukaran memperoleh kerjasama mendapatkan data daripada informan. Misalnya, pada peringkat awal, penyelidik menghadapi sedikit kesukaran untuk meyakinkan sebilangan kecil informan untuk menyuarakan pendapat mereka apabila ditemubual. Hal ini disebabkan wujud perasaan rasa rendah diri, sifat malu dan merasakan tidak ada keistimewaan yang boleh dikongsi mengenai pekerjaan mereka. Namun, setelah diterangkan tujuan penyelidikan ini dijalankan, informan

memberikan kerjasama sepenuhnya dan berkongsi maklumat yang diperlukan oleh penyelidik.

Dalam kajian ini, kutipan data yang berbentuk kualitatif yang berlandaskan kepada kaedah temubual mendalam dilakukan terhadap informan kajian. Namun, penyelidik menghadapi masalah untuk menemubual informan lelaki kerana kesukaran memberikan kerjasama kepada penyelidik untuk ditemubual. Pada mulanya, dalam perancangan seramai 10 orang informan lelaki dijangkakan akan ditemubual tetapi penyelidik hanya memperolehi enam orang informan lelaki. Hal ini memberi masalah kepada penyelidik dalam mendapatkan informan lelaki untuk memenuhi hasil dapatan kajian.

## **1.8 ORGANISASI TESIS**

Tesis ini mengandungi sembilan bab kesemuanya. Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang memberi pengenalan berkaitan dengan kajian yang dijalankan. Bab ini merangkumi latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, signifikansi kajian serta skop dan limitasi kajian.

Bab kedua pula menerangkan mengenai sorotan karya yang dibangunkan berdasarkan kajian-kajian lepas dipetik daripada buku-buku, laporan, jurnal terbitan tempatan dan dari luar negara berkaitan dengan tajuk penyelidikan turut diterangkan dalam bab ini. Kerangka konseptual kajian turut diperincikan yang menjelaskan struktur kajian ini diasaskan daripada tiga konsep utama iaitu wanita, perhotelan dan pekerjaan. Bab ketiga adalah bab metodologi yang menghuraikan mengenai kaedah-kaedah pengumpulan data

yang digunakan dalam kajian ini iaitu justifikasi pemilihan lokasi kajian, kaedah menganalisa dapatan kajian serta kepentingan isu-isu etika dalam menjalankan kajian turut diterangkan dalam bab ini.

Bab empat dan bab lima pula memperincikan corak penglibatan wanita dalam sektor perhotelan manakala bab enam menghuraikan bagaimanakah budaya masyarakat setempat membentuk stereotaip terhadap wanita yang bekerja dalam sektor perhotelan di Langkawi. Perbincangan dalam bab tujuh menyentuh mengenai strategi wanita untuk terlibat dalam sektor perhotelan. Isu yang dikupas mencakupi kepentingan pengalaman kerja dan kemahiran yang dititikberatkan untuk diambil bekerja dalam sektor perhotelan. Dalam bab lapan pula menjelaskan isu tentang potensi wanita yang bekerja dalam bidang perhotelan. Selain daripada meningkatkan ekonomi keluarga, isu mengenai kemampuan wanita dalam memperoleh duit pendapatan sendiri untuk membeli barang-barang keperluan diri turut dikupas dengan lebih lanjut. Bab terakhir iaitu bab sembilan pula merupakan rumusan dapatan kajian dan cadangan kajian pada masa hadapan.



## **BAB 2 SOROTAN KARYA**

### **2.1 PENGENALAN**

Bab ini akan membincangkan secara terperinci kajian-kajian lepas mengenai industri sektor perhotelan, gender dan pekerjaan dan gender stereotaip dalam sektor perhotelan. Kerangka konseptual kajian akan turut dibincangkan dalam bab ini. Tinjauan kajian lepas dibuat bertujuan untuk menyorot secara kritikal kajian-kajian lepas mengenai gender stereotaip dalam sektor perhotelan dan status terkini kajian ini. Perbincangan juga akan memfokuskan kepada kelompangan kajian mengenai isu ini.

### **2.2 PERKEMBANGAN SEKTOR PERHOTELAN DI MALAYSIA**

Di Malaysia, industri perhotelan masih lagi dikatakan berada pada tahap awal pembangunan walaupun Malaysia sudah mempunyai rangkaian hotel dan restoran bertaraf antarabangsa (Thomas, 2013). Industri perhotelan ini dikatakan sudah mula bercambah sejak zaman Kesultanan Melayu Melaka lagi apabila banyak pedagang-pedagang asing datang berniaga di pelabuhan Melaka (Shahrim, 2007). Pada ketika ini, penduduk tempatan ada mengambil peluang menawarkan makanan, tempat rehat dan juga rumah tumpangan (Shahrim, 2007).

Bermula pada tahun 1980 hingga 1990-an, industri perhotelan di Malaysia telah berkembang dengan pesatnya. Perkembangan yang paling pesat telah berlaku pada tahun 1990-an apabila banyak syarikat-syarikat hotel gergasi antarabangsa bertapak di Malaysia (Shahrim, 2007). Antaranya ialah Hotel Sheraton, Marriot, Ritz Carlton, Regent dan lain-lain lagi.

Kepentingan perkembangan industri perhotelan diiktiraf di peringkat global sebagai salah satu sektor yang penting dalam menjana sumbangan kepada pertumbuhan ekonomi negara. Kerajaan melaksanakan pelbagai dasar untuk memastikan industri ini terus menjadi peneraju kepada sektor perkhidmatan di negara ini (Othman dan Salleh, 2006). Melalui kajian Alistair dan Mohd Salehuddin (1994) permulaan ekonomi Malaysia bergantung kepada pertanian yang dikuasai komoditi utamatermasuk getah, koko, minyak sawit dan kayu dan seterusnya berkembang melalui sektor pembuatan. Namun, untuk mengukuhkan lagi ekonomi, kerajaan telah mengiktiraf industri perkhidmatan termasuk sektor perhotelan dan pelancongan. Pada tahun 1987 industri perhotelan di Malaysia menduduki tempat kelima dari segi potensi pendapatan pertukaran asing.

Menyedari kepentingan dan impak industri ini kepada ekonomi, kerajaan telah memberi penekanan dalam Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga, 2000-2010 (RRJP3), Rancangan Malaysia Kesembilan, 2006-2010 (RMKe-9) dan Pelan Induk Perindustrian Ketiga, 2006-2020 (PIP3). Industri pelancongan dan perhotelan menjadi sektor kelima terbesar yang menyumbang kepada ekonomi negara dengan menjana pendapatan negara kasar (PNK) sebanyak RM36.9 bilion dengan jumlah ketibaan pelancong sebanyak 24 juta orang pada tahun 2009. Dijangkakan menjelang tahun 2020, industri ini akan terus

berkembang dan akan menyumbang RM103.6 bilion kepada PNK dan bilangan pelancong akan meningkat kepada 36 juta orang. (PEMANDU, 2010 dalam Norma et al 2012).

### **2.3 STEREOTAIP DAN GENDER**

Stereotaip adalah satu konsep yang merujuk kepada tingkahlaku sesebuah kumpulan individu atau masyarakat yang dibentuk oleh perwatakan sosial dan budaya mereka dalam melabel identiti kumpulan sosial melalui sikap, perwatakan dan tingkah laku mereka (Nancy, 2005). Stereotaip juga dilihat sebagai satu bentuk kecenderungan seseorang dalam kategori kumpulan tertentu dengan merujuk sifat-sifat seperti bangsa, gender serta kepercayaan berdasarkan perwatakan, tingkah laku ahli individu di dalam sesebuah kumpulan (Powell et al, 2002). Stereotaip ini dikatakan sukar untuk difahami dengan mudah kerana ia berbeza mengikut budaya serta tingkah laku manusia.

Stereotaip juga berbentuk "*overgeneralized attributes*" iaitu membezakan kelompok masyarakat walaupun stereotaip sering bersifat negatif atau positif atau mungkin langsung tidak tepat untuk menggambarkan realiti sebenar mengenai sesuatu perkara (Anes 1996; Glick dan Fiske 1999). Stereotaip akan selalunya mempengaruhi persepsi seseorang individu pada pertemuan kali pertama dengan orang lain (Fiske dan Ruscher, 1993).

Gender pula merupakan satu konsep yang menjelaskan perbezaan antara lelaki dan wanita hasil daripada konstruksi sosio-budaya sesebuah masyarakat (Mohd Anuar,

2014). Asmah (1984) mengatakan bahawa tiap-tiap kebudayaan mempunyai sistem nilai dan norma tertentu yang menjadi panduan ahli-ahli masyarakat dalam mengendalikan kehidupan sehari-hari. Konsep gender ini merujuk kepada sifat maskulin dan feminin yang banyak dipengaruhi oleh faktor kebudayaan, simbolik, stereotaip dan identiti diri. Dari segi fungsi reproduktif, lelaki lebih dilihat untuk menjalankan fungsi mereka sebagai ketua keluarga, melindungi keluarga, mencari rezeki dan sebagainya. Manakala wanita dilihat lebih berfungsi dalam hal-hal rumahtangga seperti melahirkan anak, memasak dan mengemas rumah. Fungsi-fungsi reproduktif ini membentuk peranan sosial yang berbeza pada hari ini antara lelaki dan wanita dalam masyarakat dari segi norma, struktur sosial dan peranan sosial.

Menurut Jariah (2003), terdapat beberapa ciri-ciri yang menggambarkan gender lelaki berdasarkan ciri-ciri stereotaip lelaki iaitu lelaki digambarkan sebagai rasional, kuat, sentiasa bekerja, kurang menggunakan bahasa bersopan, suka mengarah, lebih suka bersukan dan membuat aktiviti lasak. Ciri fizikal pula merujuk kepada badan yang tegap, sasa, *macho*, berani, agresif, berwibawa dan membuat keputusan termasuklah dilihat sebagai pemimpin, berdaya saing, lebih berkuasa dan menonjol di dalam masyarakat (Wood, 2003). Wanita pula lebih dilihat sebagai objek seks, bersifat keanakan, mempunyai ciri-ciri emosional, lemah, lebih banyak menggunakan bahasa yang sopan, suri rumah, menurut arahan, kurang bersukan dan tidak aktif, pemalu, sering bergantung kepada seseorang, kompeten, tidak yakin kepada diri sendiri dan tidak pandai membuat keputusan (Jariah, 2003). Ciri-ciri feminin ini dikatakan menghadkan peranan wanita hanya kepada bidang-bidang yang berhubung dengan hal rumahtangga

seperti mendidik anak, memasak, menjahit dan tugas-tugas berkaitan (Rahamah dan Zaini, 1996).

## **2.4 GENDER DAN PEKERJAAN**

Wanita kini sememangnya diakui berperanan penting dalam pelbagai bidang dan wanita bukan sahaja mampu menjana ekonomi keluarga bahkan turut membantu membangunkan ekonomi dan menjana pendapatan negara (Nur Hafizah dan Rahimah, 2012). Menurut Siti Rohani (1989;1998), yang melihat penyertaan tenaga kerja wanita dalam proses pembangunan di Malaysia secara mikro menjelaskan bahawa tiga faktor yang menyumbang kepada peningkatan status wanita. Faktor pertama ialah kemudahan dan peluang pendidikan yang sama antara wanita dan lelaki. Faktor kedua pula ialah pertumbuhan ekonomi yang pesat dan perubahan dalam proses perindustrian, sementara faktor ketiga ialah pelaksanaan Dasar Ekonomi Baru (1971 hingga 1990) yang telah

mempercepatkan peralihan penglibatan wanita melayu luar bandar ke kawasan bandar. Namun, ketaksamaan gender wujud dalam proses pembangunan ekonomi negara kerana majoriti kaum wanita masih bertumpu dalam jenis pekerjaan yang sama (Shamsulbahriah,1989). Wanita lebih tertumpu dalam bidang perkeranian, jualan dan perkhidmatan manakala lelaki pula bertumpu dalam kategori pekerjaan pentadbiran, pengurusan dan pertanian.

Dalam ukuran segregasi pekerjaan secara mudahnya pekerjaan dikategorikan sebagai 'pekerjaan milik wanita' atau 'pekerjaan milik lelaki'. Penyelidik di negara barat telah

menggunakan pelbagai kaedah untuk melihat perbezaan ini. Untuk melihat segregasi mendatar, klasifikasi mengikut subindustri digunakan sementara bagi segregasi menegak pula, klasifikasi mengikut kategori pekerjaan digunakan kerana mempunyai elemen berhierarki. Menurut Noor Rahmah (2009), terdapat dua jenis segregasi pekerjaan iaitu segregasi mendatar dan menegak. Segregasi pekerjaan secara mendatar merujuk kepada keadaan apabila wanita dan lelaki bekerja dalam jenis industri yang berbeza. Manakala segregasi pekerjaan secara menegak pula merujuk kepada situasi apabila kaum lelaki selalunya memegang jawatan yang lebih tinggi dan kaum wanita pula bekerja dalam jenis pekerjaan yang berjawatan rendah dalam industri yang sama.

Di Malaysia, data statistik semasa menunjukkan bahawa terdapat perubahan dalam segregasi pekerjaan. Hasil kajian Noor Rahmah (2009) menunjukkan bahawa faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender adalah disebabkan pendidikan formal dan latihan, pembahagian pekerjaan dalam isi rumah, budaya masyarakat tempatan, keadaan kerja, kemudahan di tempat kerja yang kurang mesra wanita dan keutamaan individu.

Boserup (1987) yang membuat kajian di negara-negara perindustrian, Amerika Latin, Timur Tengah, Asia Timur, Selatan dan Afrika menyatakan bahawa terdapat tiga bentuk pekerjaan dalam kalangan wanita. Kajian beliau mendapati bahawa di negara perindustrian, terutama Barat Eropah dan Amerika Utara wanita dalam pekerjaan perkeranian menunjukkan kadar yang tinggi dan hanya sedikit dalam pekerjaan profesional. Di negara Amerika Latin pula, coraknya adalah berbeza, di mana kadar pekerjaan wanita adalah tinggi dalam bidang profesional berbanding bidang

perkeranian. Kadar taburan pekerja wanita di Afrika dan Asia adalah rendah dalam bidang profesional dan perkeranian.

Segregasi pekerjaan mengikut gender yang berlaku telah mempengaruhi amalan gender stereotaip. Kewujudan stereotaip gender dalam pekerjaan ini menyebabkan wanita hanya dilihat sesuai untuk sesetengah pekerjaan sahaja (Hemmati, 2003). Dalam konteks ini, stereotaip gender dilihat sebagai satu bentuk kepercayaan umum tentang ciri-ciri dan kualiti yang dikaitkan dengan lelaki dan wanita dalam sesebuah masyarakat (Eagly, 1987). Berdasarkan kepada konsep ini, lelaki umumnya dilihat lebih agresif, tegas dan bersifat autonomi manakala wanita dilihat lebih baik, bersifat mengambil berat dan rendah hati. Dengan kewujudan stereotaip gender ini, ia boleh dilihat sebagai satu bentuk kekangan di mana lelaki dan wanita harus berkelakuan seperti apa yang diharapkan oleh masyarakat (Aliyah, 2007).

Berdasarkan kajian Rashmi dan Catherine (1996) di Britain, pekerja wanita yang mewakili 80 peratus dalam bidang pekerjaan hanya bekerja sebagai pendandan rambut, tukang cuci, dalam bahagian katering dan kerja-kerja pentadbir namun hanya 0.8 peratus sahaja wanita yang bekerja sebagai pakar bedah, peguam (12 peratus), pengetua sekolah menengah (16 peratus) dan pengurus (22 peratus). Selebihnya pekerjaan telah dimonopoli oleh golongan lelaki. Menurut Rashmi dan Catherine (1996), hal ini kerana wanita biasanya memiliki pola kerja yang berbeza dengan lelaki kerana wanita hanya bekerja secara sambilan jika dibandingkan dengan lelaki. Jika dilihat dalam konteks pekerjaan, stereotaip gender ini amat mempengaruhi dalam aspek pengklasifikasian pelbagai pekerjaan sebagai maskulin atau feminin dan senario ini seterusnya akan

mempengaruhi kecenderungan masyarakat terhadap pemilihan pekerjaan tersebut (Cejka dan Eagly, 1999). Menurut Hemmati (2003), stereotaip gender terhadap pekerjaan menyebabkan wanita hanya sesuai untuk sesetengah pekerjaan sahaja iaitu yang bersifat reproduktif dan bersifat tradisional seperti melayan dan mengemas. Keadaan ini menyebabkan wanita sering dipaksa untuk memilih pekerjaan bermusim.

Stereotaip gender dalam pekerjaan juga memberi kesan dari aspek pembayaran gaji, kenaikan pangkat dan ganjaran kerana persepsi yang melihat “kerja wanita” tidak sepenting “kerja lelaki”. Menurut Volti (2008), isu gender terus menjadi pengaruh yang kuat dalam sektor pekerjaan terutama melalui perbezaan kerja. Banyak struktur pekerjaan terus dibahagikan mengikut kategori “kerja lelaki” dan “kerja wanita”.

## **2.5 GENDER STEREOTAIP DALAM SEKTOR PERHOTELAN**

Dalam sektor perhotelan pula, kajian oleh Baines (1998); Lee dan Chon (2000) telah menunjukkan bahawa kadar peratusan pekerja wanita yang bekerja dalam sektor perhotelan di dunia adalah tinggi. Namun, banyak kajian-kajian lepas telah membuktikan bahawa pekerja wanita masih diberikan pekerjaan berdasarkan peranan gender mereka (Wilkinson, 1995; Rashmi dan Catherine, 1996 dan Hemmati, 2000). Kajian-kajian lepas dalam sektor perhotelan mendapati bahawa amalan gender stereotaip dan diskriminasi memang ada dipraktikkan oleh pemilik-pemilik hotel. Kajian Biswas dan Cassell (1996), yang mengkaji rangkaian hotel antarabangsa di England telah berjaya membuktikan kewujudan amalan gender stereotaip. Mereka mengatakan bahawa



organisasi berkecenderungan untuk memilih wanita untuk jawatan tertentu seperti resepsi, jualan dan pemasaran kerana faktor “penampilan” dan nilai “seksualiti” yang ditonjolkan oleh wanita ini manakala wanita yang lebih berusia diletakkan sebagai pelayan di bahagian sarapan bagi memberikan gambaran seolah-olah mereka “bekerja di rumah”.

Walaupun lebih ramai wanita yang terlibat dalam industri perhotelan, namun kewujudan stereotaip gender menyaksikan kebanyakan pekerja wanita ini hanya tertumpu kepada bidang pekerjaan yang bersifat stereotaip. Hemmati (2000) menghujahkan bahawa wanita dan lelaki ditempatkan dalam bidang pekerjaan yang berbeza di mana wanita lebih banyak diletakkan sebagai pelayan, pengemas bilik, penyambut tetamu di bahagian kaunter pertanyaan manakala lelaki bekerja sebagai *bellmen*, tukang kebun dan di bahagian penyelenggaraan berdasarkan kepada "piramid gender".

Di Barbados, contohnya, sebahagian pekerja wanita di hotel Barbados berada dalam tahap yang kurang stabil iaitu membuat pekerjaan yang berstatus rendah dan memperolehi pendapatan yang rendah seperti pengemas bilik dan penyambut tetamu. Malah tahap keselamatan pekerja wanita juga kurang diberi perhatian kerana kekurangan kesatuan pekerja wanita. Di Sri Lanka pula, walaupun wanita memiliki dan mengurus rumah tetamu (*guest house*) atau restoran tetapi mereka tidak memperoleh peningkatan status kerana nilai kerja yang dilakukan oleh pekerja wanita dipandang rendah. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Rashmi dan Catherine (1996), pekerjaan dalam industri perhotelan di Britain dibahagikan mengikut garis gender. Pemisahan garis gender ini dibahagikan mengikut segregasi pekerjaan di mana wanita

lebih cenderung diberikan peranan yang lebih rendah berbanding lelaki. Menurut Noor Rahmah (1999), stereotaip gender dalam industri perhotelan adalah salah satu daripada faktor yang mengehadkan peningkatan dalam pekerjaan wanita untuk mencapai kesaksamaan gender. Kajian oleh Masadeh (2013) juga mengatakan bahawa walaupun tidak secara jelas ditekankan dalam polisi organisasi, ekuiti gender masih lagi kuat subur tertanam dalam tradisi budaya yang mana wanita lebih terkesan dalam peranan perkhidmatan.

Perbincangan sorotan di atas jelas menunjukkan bahawa gender stereotaip dalam sektor perhotelan berlaku apabila wanita masih lagi diberikan pekerjaan berdasarkan kepada peranan gender mereka. Namun, sorotan karya yang dibuat ini juga telah menunjukkan kekurangan kajian yang menfokuskan kepada persoalan mengapa amalan gender stereotaip ini masih berterusan berlaku dalam sektor pekerjaan terutama dalam sektor perhotelan. Kajian yang melihat kepada persoalan mengapa gender stereotaip ini semakin berterusan (tidak kira sama ada kadarnya semakin signifikan atau semakin berkurangan) dalam sektor perhotelan masih belum banyak dilakukan. Adakah disebabkan oleh faktor polisi dan peraturan organisasi? Adakah nilai dan budaya masyarakat setempat juga berperanan dalam mempengaruhi corak kerja dan seterusnya amalan gender stereotaip ini? Tambahan lagi nilai dan budaya masyarakat adalah berbeza dari satu komuniti kepada komuniti yang lain. Nilai dan budaya masyarakat barat berkemungkinan memberikan tahap pengaruh yang berbeza jika dibandingkan dengan nilai masyarakat negara Islam. Kekurangan kajian ini membuktikan terdapat kelompangan dalam kajian-kajian yang terdahulu mengenai gender dan pekerjaan dalam sektor perhotelan dan tujuan utama kajian ini adalah untuk mengisi kelompangan ini.

## 2.6 NILAI SOSIO-BUDAYA DAN GENDER STEREOTAIP

Menurut Dumont et al (2006), walaupun pelbagai usaha telah dilakukan untuk memperbaiki ketidakseimbangan gender dalam pekerjaan, masih banyak kajian perlu dibuat untuk mendalami ketidakseimbangan gender dalam sektor perhotelan terutamanya dengan memfokuskan kepada aspek nilai dan budaya. Sektor perhotelan sememangnya melibatkan pelbagai peringkat jawatan dan pekerja yang terdiri daripada pihak pengurusan utama kepada pekerja bahagian pertengahan dan juga peringkat bawahan dan mereka ini terdiri daripada pelbagai bangsa, agama dan kepercayaan. Di negara membangun, wanita yang bekerja dalam sektor perhotelan masih lagi terdiri daripada kelayakan potensi diri tidak digunakan sepenuhnya. Golongan wanita masih tidak secara aktif terlibat dalam industri hospitaliti kerana faktor-faktor sosial, budaya dan adat tradisi (Baum et al, 1997; Li dan Leung, 2001; Wong dan Chung, 2003).

Tahap maskuliniti sesebuah masyarakat atau komuniti juga boleh mempengaruhi bagaimana gender stereotaip itu terus diamalkan. Di Eropah, contohnya majoriti pekerjaan banyak didominasi oleh ‘rangkaiannya lelaki tua’ (*Old boy network*) (Linehan dan Scullion, 2001). Terdapat juga pembahagian kerja yang nyata di antara lelaki dan wanita dalam budaya masyarakat yang dianggap mempunyai tahap “maskuliniti yang tinggi” seperti di Jepun, Jerman dan Amerika Syarikat (Treven, 2003). Kajian oleh Hofstede (2001) turut mendapati bahawa negara di selatan Afrika termasuk Zimbabwe juga adalah masyarakat yang dianggap sebagai masyarakat yang mempunyai tahap maskulin dan kuasa perbezaan yang jelas.