

KETIMPANGAN GENDER DALAM INDUSTRI PARIWISATA SUMATERA BARAT: KAJIAN TERHADAP STEREOTIP, UPAH, PELUANG KARIR, DAN KEAMANAN KERJA PEREMPUAN

Retnaningtyas Susanti^{1*}

Universitas Negeri Padang

sretnaningtyas@fpp.unp.ac.id

Linda Rosalina²

Universitas Negeri Padang

linda.rosalina@fk.unp.ac.id

Samuel Martin Pradana³

Universitas Negeri Padang

samuelmartin@fpp.unp.ac.id

Taufiq Hidayat⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Pariwisata YAPARI Bandung

Taufiqhi7912@gmail.com

Yuke Permata Lisna⁵

Universitas Negeri Padang

yukepermatalisna@fpp.unp.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors influencing gender inequality in the tourism industry in West Sumatra, focusing on five main variables: gender stereotypes, pay equity, career opportunities, role balance, and women's job security. The study uses a quantitative approach with a survey method involving 168 female respondents working in the tourism sector, and multiple linear regression analysis to test the influence of each variable on gender inequality. The results show that collectively, the five variables significantly contribute to gender inequality with a coefficient of determination (R^2) of 0.673 and a significance of 0.000. However, partially, only the variables of career opportunities ($p=0.001$) and job security ($p=0.000$) have a significant effect on gender inequality, while gender stereotypes, pay equity, and role balance do not have a significant impact. These findings underscore that gender inequality in the tourism sector of West Sumatra is more influenced by structural barriers in career access and job protection than by cultural factors alone. This study recommends the need for affirmative policies and institutional reforms to create a more fair, safe, and inclusive tourism sector for women.

Keywords: gender inequality; tourism; women; career opportunities; job security; West Sumatra.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi ketimpangan gender dalam industri pariwisata di Sumatera Barat, dengan fokus pada lima variabel utama: stereotip gender, kesepadan upah, peluang karir, keseimbangan peran, dan keamanan kerja perempuan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 168 responden perempuan yang bekerja di sektor pariwisata, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap ketimpangan gender. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kelima variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap ketimpangan gender dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,673 dan signifikansi 0,000. Namun secara parsial, hanya variabel peluang karir ($p=0,001$) dan keamanan kerja ($p=0,000$) yang berpengaruh signifikan terhadap ketimpangan gender, sedangkan stereotip gender, kesepadan upah, dan keseimbangan peran tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa ketimpangan gender di sektor pariwisata Sumatera Barat lebih dipengaruhi oleh hambatan struktural dalam akses karir dan perlindungan kerja, dibandingkan oleh faktor kultural semata. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan afirmatif dan reformasi kelembagaan untuk menciptakan sektor pariwisata yang lebih adil, aman, dan inklusif bagi perempuan.

Kata Kunci : *ketimpangan gender; pariwisata; perempuan; peluang karir; keamanan kerja; Sumatera Barat*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sebuah industri besar yang mampu diandalkan sebagai sumber mata pencaharian masyarakat. Ada beberapa sektor industri pariwisata, antara lain: transportasi, akomodasi, amenitas, dan atraksi (Anderies et al., 2023). Sektor pariwisata mampu menyerap tenaga kerja yang besar, dan uniknya tidak sepenuhnya membutuhkan latar belakang pendidikan, melainkan skills. Ketika seseorang memiliki skill sesuai sektor, mereka dapat menjadi bagian dari industri pariwisata (Camilleri, 2018). Industri pariwisata telah diakui sebagai salah satu sektor ekonomi global yang paling terbuka terhadap partisipasi perempuan. Perempuan menyumbang hampir 40% dari total tenaga kerja di sektor ini secara global. Perempuan di sektor pariwisata Indonesia terutama mendukung pemeliharaan dan pengembangan budaya, seringkali dalam peran berketerampilan rendah dan bergaji rendah seperti layanan homestay dan persiapan makanan. Akses terbatas mereka ke pendidikan dan sumber daya membatasi partisipasi dan kemajuan mereka dalam industry (Tristanti et al., 2022). Namun, tingginya tingkat partisipasi perempuan belum diimbangi dengan kesetaraan dalam akses terhadap pekerjaan bermutu, promosi karier, maupun kepemimpinan. Perempuan cenderung terkonsentrasi pada pekerjaan berupah rendah dan berstatus rendah, serta menghadapi hambatan struktural yang membatasi mobilitas vertikal mereka (Candra et al., 2023). Menurut Kemenparekraf, di Indonesia, sektor pariwisata menyerap lebih dari 54% tenaga kerja perempuan, pada tahun 2021. Namun,

ketimpangan gender masih menjadi isu krusial, terlihat dari keterbatasan akses perempuan terhadap jabatan strategis dan rendahnya representasi mereka dalam proses pengambilan keputusan (Muhammad Syahiddin & Wibowo, 2024). Fenomena ini juga tercermin di Sumatera Barat, wilayah dengan karakteristik budaya matrilineal masyarakat Minangkabau yang secara normatif menempatkan perempuan dalam posisi sosial penting, tetapi secara praktis tetap memperlihatkan bentuk-bentuk subordinasi dalam sektor publik, termasuk industri pariwisata (Arisanti et al., 2017).

Ketimpangan gender dalam industri pariwisata di Sumatera Barat terjadi melalui berbagai mekanisme sosial dan institusional. Pertama, stereotip gender masih berperan dalam distribusi kerja, pekerjaan yang dianggap membutuhkan tanggung jawab dan ketahanan fisik lebih cenderung diberikan kepada laki-laki. Kedua, kesenjangan upah tetap berlangsung meskipun perempuan dan laki-laki memiliki tanggung jawab kerja yang serupa (Veneranda & Usman, 2022). Kurangnya transparansi dalam struktur penggajian menjadi salah satu penyebab utama dari kesenjangan ini. Selain itu, peluang karier bagi perempuan juga terbatas akibat bias gender yang terinternalisasi dalam organisasi, serta minimnya dukungan institusional terhadap pengembangan profesional perempuan (Iswahyudi, 2020). Perempuan kerap mengalami kesulitan dalam mencapai posisi manajerial atau pengambilan keputusan karena beban ganda yang mereka hadapi, terutama terkait dengan tanggung jawab domestik yang tidak seimbang (Tomej & Duedahl, 2023). Minimnya kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas kerja atau cuti melahirkan semakin memperburuk tantangan dalam menciptakan keseimbangan peran kerja dan rumah tangga (Neupane et al., 2020). Faktor keamanan kerja juga menjadi dimensi penting dalam pembahasan ini. Perempuan dalam industri pariwisata rentan terhadap pelecehan dan kekerasan berbasis gender, khususnya di lingkungan kerja yang tidak memiliki kebijakan perlindungan yang jelas (Prihatiningtyastuti, 2020). Ketidakamanan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kesehatan mental dan keputusan mereka untuk tetap bertahan dalam industri ini. Meskipun Sumatera Barat memiliki sistem sosial yang secara historis memberi ruang kepada perempuan, data menunjukkan bahwa provinsi ini menempati posisi ke-8 tertinggi dalam indeks ketimpangan gender di Indonesia, dengan representasi perempuan dalam sektor pemerintahan di bawah 12%. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara nilai budaya dan realitas struktural yang dihadapi perempuan dalam konteks ekonomi modern.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris lima faktor utama yang diduga mempengaruhi ketimpangan gender dalam industri pariwisata di Sumatera Barat, yaitu: stereotip gender, kesetaraan upah, peluang karier, keseimbangan peran kerja dan keluarga, serta keamanan kerja. Studi ini tidak hanya akan mengisi kesenjangan literatur mengenai dinamika gender dalam industri pariwisata lokal, tetapi juga berkontribusi terhadap upaya pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

(Sustainable Development Goals), khususnya tujuan ke-5 tentang kesetaraan gender (Fafurida et al., 2023).

Stereotip gender merujuk pada keyakinan atau asumsi sosial yang menetapkan peran dan karakteristik tertentu berdasarkan jenis kelamin (Grosser, 2009). Dalam industri pariwisata, stereotip ini sering kali mengakibatkan perempuan ditempatkan pada posisi yang dianggap "feminin" seperti pelayanan pelanggan, sementara posisi manajerial atau teknis lebih banyak diisi oleh laki-laki. Hal ini menciptakan hambatan struktural bagi perempuan untuk berkembang dalam karier mereka. Teori feminism liberal menekankan pentingnya kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam semua aspek kehidupan, termasuk dunia kerja, untuk mengatasi stereotip ini. Wanita dianggap memiliki hambatan sosial budaya dan struktural, seperti tanggung jawab pengasuhan anak, pendidikan dan keterampilan yang rendah, dan diskriminasi berbasis gender, yang kemungkinan mempengaruhi partisipasi perempuan di berbagai sektor, termasuk pariwisata (Prihatiningtyastuti, 2020). Perempuan menghadapi hambatan seperti perbedaan norma sosial budaya, prasangka dari penduduk lokal Bali, dan tantangan dalam akulterasi terhadap lingkungan baru. Faktor-faktor ini mempersulit integrasi dan partisipasi penuh mereka di sektor pariwisata Bali meskipun mereka menilai pengalaman mereka positif (Skinner, 2015).

Kesepadan upah mengacu pada prinsip bahwa pekerja harus menerima upah yang setara untuk pekerjaan yang setara nilainya, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (Sri Hartati, 2021). Namun, dalam praktiknya, perempuan sering kali menerima upah lebih rendah dibandingkan laki-laki untuk pekerjaan yang sama (Moghaddam et al., 2025). Teori ketidaksetaraan gender menjelaskan bahwa perbedaan ini disebabkan oleh struktur sosial dan budaya yang menempatkan perempuan pada posisi subordinat dalam hierarki pekerjaan. Perempuan menghadapi hambatan seperti meningkatnya biaya hidup, persaingan untuk sumber daya seperti air, dan beban tanggung jawab rumah tangga. Tantangan-tantangan ini, ditambah dengan kemiskinan dan etnis, membatasi partisipasi dan pemberdayaan mereka di sektor pariwisata di Indonesia sedangkan mereka sering menghadapi diksriminasi upah dibandingkan dengan laki-laki (James, 2016).

Peluang karir mencakup akses terhadap promosi, pelatihan, dan pengembangan profesional (Yang et al., 2023). Dalam industri pariwisata, perempuan sering kali menghadapi hambatan dalam mengakses peluang ini, baik karena stereotip gender maupun kurangnya dukungan institusional (Prihatiningtyastuti, 2020). Teori strukturalisasi sosial menyoroti bagaimana norma dan praktik organisasi dapat membatasi mobilitas karir perempuan, meskipun mereka memiliki kualifikasi yang setara dengan laki-laki (Moghaddam et al., 2025).

Keseimbangan peran merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Perempuan sering kali menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan ini karena ekspektasi sosial

yang menempatkan mereka sebagai pengasuh utama dalam keluarga (Risfiana & Debora Imelda, 2023). Teori peran ganda menjelaskan bahwa beban ganda ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, serta menghambat partisipasi penuh perempuan dalam dunia kerja. Perempuan di sektor pariwisata Indonesia menghadapi hambatan seperti kesenjangan upah, marginalisasi, diskriminasi, dan subordinasi, meskipun tingkat partisipasi mereka tinggi. Kesenjangan gender ini menghambat kemampuan mereka untuk sepenuhnya terlibat dan mendapatkan manfaat dari peluang dalam industry (Vo-Thanh et al., 2020).

Keamanan kerja mencakup perlindungan terhadap pelecehan seksual, diskriminasi, dan kondisi kerja yang tidak aman (Sriprasert et al., 2014). Perempuan dalam industri pariwisata sering kali rentan terhadap pelecehan dan kurangnya perlindungan hukum (Smith & Kelly, 2006). Teori feminism radikal menekankan perlunya perubahan struktural dalam organisasi dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi perempuan. Perempuan perlu mendapatkan perlindungan dari kekerasan seksual di tempat kerja dalam sektor pariwisata (Durham, 2009). Keamanan kerja dimaksudkan juga bagaimana perempuan tidak diberikan pekerjaan diluar batas kemampuannya sebagai seorang perempuan, untuk tidak mengerjakan perkerjaan yang berkaitan dengan kelemahan dan keterbatasan tenaga perempuan (Seyfi et al., 2025).

Ketimpangan gender dalam industri pariwisata mencerminkan perbedaan dalam akses, partisipasi, dan manfaat antara laki-laki dan perempuan (Jesús Carrasco-Santos et al., 2024). Teori ketimpangan gender menyoroti bagaimana struktur sosial, budaya, dan ekonomi menciptakan dan mempertahankan ketidaksetaraan ini (Sánchez et al., 2022). Dalam konteks Sumatera Barat, meskipun masyarakat Minangkabau menganut sistem matrilineal, ketimpangan gender tetap terjadi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam industri pariwisata. Kajian teori ini memberikan kerangka konseptual untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi ketimpangan gender dalam industri pariwisata di Sumatera Barat. Dengan memahami teori-teori ini, diharapkan dapat dirumuskan strategi dan kebijakan yang efektif untuk mengatasi ketimpangan gender dan mendorong partisipasi serta kesejahteraan perempuan dalam sektor ini. Perempuan di Indonesia menghadapi beberapa hambatan signifikan dalam berpartisipasi penuh dalam sektor pariwisata, yang menghambat pemberdayaan dan kontribusi ekonomi mereka (Seyfi et al., 2025). Tantangan ini berasal dari norma-norma sosial budaya, hambatan struktural, dan akses terbatas ke sumber daya, yang secara kolektif membatasi peran perempuan dalam pariwisata (Jesús Carrasco-Santos et al., 2024).

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan fenomena ketimpangan gender yang terjadi dalam industri pariwisata di Sumatera Barat sekaligus menganalisis hubungan serta

pengaruh faktor-faktor yang diduga memengaruhi ketimpangan tersebut, yaitu stereotip gender, kesepadan upah, peluang karir, keseimbangan peran, dan keamanan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku industri pariwisata di wilayah Sumatera Barat. Pelaku pariwisata yang dimaksud mencakup berbagai profesi seperti pekerja hotel, pemandu wisata, pengelola destinasi wisata, staf biro perjalanan, serta tenaga kerja yang mendukung sektor pariwisata seperti di bidang kuliner dan kerajinan. Karena populasi yang sangat besar dan tersebar, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria responden yang terdiri dari pekerja laki-laki dan perempuan yang telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di industri pariwisata, berusia antara 18 hingga 60 tahun, dan bersedia menjadi bagian dari penelitian. Teknik purposive sampling ini dipilih untuk memastikan responden yang terlibat memang mewakili karakteristik pelaku pariwisata yang relevan dengan fokus penelitian. Provinsi Sumatera Barat merupakan wilayah yang maju secara kepariwisataan, ada setidaknya 92 hotel bintang dan 854 hotel nonbintang, serta 1.972 restoran. Jumlah pekerja sector makanan dan minuman mencapai 8.404 orang, yang tertinggi dibandingkan klasifikasi industry lainnya yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel diambil dengan Teknik eksidentil dengan pertimbangan secara purposive populasi bisa menyebar dimana saja sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang berisi pertanyaan-pertanyaan berdasarkan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, yang mencerminkan tingkat persetujuan atau pengalaman responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Kuesioner ini disebarluaskan secara daring dan juga luring agar menjangkau berbagai lokasi dan kondisi responden. Selain kuesioner, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan sejumlah informan kunci untuk memperoleh data kualitatif yang dapat memperkuat analisis dan memperjelas konteks temuan. Studi dokumentasi juga menjadi bagian dari proses pengumpulan data dengan mengkaji dokumen resmi terkait ketenagakerjaan dan regulasi yang relevan dalam industri pariwisata di Sumatera Barat. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dirancang berdasarkan indikator teoritis dari variabel-variabel penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan gambaran umum kondisi ketimpangan gender serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap ketimpangan gender sebagai variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi ketimpangan gender yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti. Dengan metode tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang valid dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berperan dalam ketimpangan gender di industri pariwisata Sumatera Barat, sekaligus menjadi dasar yang kuat bagi

rekomendasi kebijakan dan strategi intervensi yang efektif untuk mengurangi kesenjangan tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Hasil perolehan data berdasarkan pengisian kuesioner yang dilakukan oleh sampel penelitian dapat dijelaskan deskripsi data dasar penelitian yang dikemukakan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Dasar Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	SD	Sum
X1 – Stereotip tentang gender	168	6.86	7.00	1.909	1152
X2 – Kesepadan upah	168	6.61	6.00	1.982	1110
X3 - Peluang karir	168	6.72	7.00	1.744	1129
X4 - Keseimbangan Peran	168	6.67	7.00	1.780	1120
X5 - Keamanan Kerja	168	6.70	6.50	1.747	1125
Y – Ketimpangan Gender	168	15.89	15.00	4.223	2670

Deskripsi masing-masing variable berdasarkan indicator penilaian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2: Deskripsi Hasil Penelitian Berdasarkan Indikator

Variabel	Indikator	Sum	%	Rata-rata
X1- Strereotip tentang gender	Kesempatan kerja tertentu di industri pariwisata lebih sering diberikan kepada laki-laki daripada perempuan	587	69	67.5
	Perempuan di tempat kerja sering kali dianggap kurang mampu menangani tanggung jawab yang berat dibandingkan laki-laki	565	66	
X2- Kesepadan upah	Laki-laki dan perempuan menerima gaji yang setara sesuai dengan tanggung jawab yang sama.	543	64	65.5
	Perusahaan memiliki transparansi dalam menentukan struktur gaji	567	67	
X3 – Peluang karir	Pekerja laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan	568	67	66.5
	Tidak ada hambatan untuk perempuan dalam mencapai posisi strategis di perusahaan	561	66	
X4 – Keseimbangan Peran	memberikan dukungan untuk karyawan perempuan dalam mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (misalnya, cuti melahirkan, jam kerja fleksibel).	559	66	66
	Karyawan perempuan tidak memiliki kesulitan untuk menyimbangkan pekerjaan dan tugas rumah tangga	561	66	
X5- Keamanan Kerja	Tempat kerja memberikan keamanan kerja pada karyawan perempuan	583	69	66.5

Variabel	Indikator	Sum	%	Rata-rata
	Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas untuk menangani pelecehan seksual di tempat kerja	540	64	
Y-Ketimpangan Gender	Perempuan dan laki-laki menikmati hasil pekerjaan secara setara	502	59	57.6
	Partisipasi perempuan dan laki-laki dalam angkatan kerja	521	61	
	Perempuan menerima imbalan kerja yang setara dengan laki-laki.	490	58	
	Bebas dari diskriminasi saat bekerja	448	54	
	Menilai akses perempuan terhadap kesempatan kerja formal.	440	54	
	Representasi Perempuan dalam Kepemimpinan	510	60	

Penelitian ini mengkaji ketimpangan gender dalam industri pariwisata di Sumatera Barat dengan menelusuri lima variabel utama yang memengaruhi posisi perempuan, yaitu stereotip gender, kesepadan upah, peluang karir, keseimbangan peran, dan keamanan kerja. Hasil temuan menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam industri ini mencapai tingkat (57.6%), dengan faktor dominan berasal dari stereotip gender (67.5%), diikuti oleh peluang karir (66.5%), keseimbangan peran (66%), kesepadan upah (66.5%), dan keamanan kerja (66.5%). Temuan ini mengindikasikan bahwa diskriminasi berbasis gender dalam sektor pariwisata tidak hanya berlangsung secara terselubung, tetapi juga menjadi bagian dari struktur sistemik yang menghambat perempuan untuk berkembang secara setara.

Stereotip gender muncul sebagai faktor paling dominan dalam menciptakan ketimpangan. Perempuan dalam industri pariwisata cenderung ditempatkan pada peran-peran yang bersifat administratif, pelayanan, atau pekerjaan dengan nilai ekonomi rendah. Hal ini mencerminkan apa yang dikemukakan oleh (Handaragama & Kusakabe, 2021) bahwa pembagian kerja dalam sektor pariwisata masih sangat dipengaruhi oleh persepsi tradisional terhadap peran perempuan. Citra feminin dan ekspektasi sosial terhadap peran pelayanan turut mempersempit ruang gerak perempuan untuk mengakses pelatihan kepemimpinan atau posisi strategis. Hal ini juga diamini oleh (Ribeiro et al., 2021) yang menemukan bahwa perempuan sering kali menghadapi hambatan budaya dan institusional dalam menduduki jabatan manajerial karena dianggap kurang kompeten secara kepemimpinan dibanding laki-laki (Seyfi et al., 2025). Selain itu, persoalan kesepadan upah turut memperkuat ketimpangan gender yang ada. Perempuan yang bekerja pada posisi yang setara dengan laki-laki sering kali menerima upah yang lebih rendah (Grosser, 2009). Ketimpangan ini tidak hanya berasal dari diskriminasi langsung, tetapi juga dari penempatan posisi kerja yang bersifat informal atau kontrak jangka pendek yang lebih sering dialami oleh perempuan. dalam studinya juga menekankan bahwa peran yang ditempati perempuan dianggap tidak membutuhkan keahlian tinggi, sehingga cenderung digaji lebih rendah.

Faktor lain yang signifikan adalah peluang karir dan keseimbangan peran. Perempuan mengalami hambatan dalam promosi jabatan karena beban ganda antara peran profesional dan tanggung jawab domestik. Studi (Nagesh et al., 2025) menunjukkan bahwa perempuan lebih jarang diikutsertakan dalam pelatihan atau program kepemimpinan karena diasumsikan tidak memiliki fleksibilitas waktu yang tinggi. Struktur kerja pariwisata yang fleksibel ternyata justru menjadi penghambat bagi perempuan karena tidak memberikan jaminan waktu kerja yang seimbang dengan peran domestik. Hal ini berbanding lurus dengan temuan (Jesús Carrasco-Santos et al., 2024) yang menyebutkan bahwa dominasi laki-laki dalam jabatan struktural diperkuat oleh ekspektasi sosial terhadap peran ganda perempuan. Keamanan kerja menjadi aspek terakhir yang turut menyumbang ketimpangan. Banyak pekerja perempuan di sektor ini tidak memiliki kontrak kerja tetap, menghadapi risiko pelecehan seksual, serta minim perlindungan hukum (Sánchez et al., 2022). Perempuan di sektor informal lebih rentan terhadap eksplorasi, sementara (Aini et al., 2024) menyoroti bagaimana tempat kerja pariwisata bisa menjadi ruang yang tidak aman secara psikologis bagi perempuan. Dengan demikian, ketimpangan gender dalam industri pariwisata Sumatera Barat tidak dapat dipandang sebagai persoalan individual, tetapi merupakan refleksi dari struktur sosial dan budaya yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat. Dibutuhkan intervensi kebijakan yang terarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, setara, dan aman bagi perempuan.

2. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variable X1 hingga X5 terhadap Y secara parsial ataupun simultan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Uji t

Variabel	t	sig	Hasil Uji Hipotesis
(Constant)	1.445	.150	Ho
X1 Stereotip tentang gender	1.236	.218	Ho
X2 Kesepadan upah	.766	.445	Ho
X3 Peluang karir	3.266	.001	Ha
X4 Keseimbangan Peran	1.266	.207	Ho
X5 Keamanan Kerja	5.509	.000	Ha

Tabel 7. Analisis Korelasi secara Simultan

Variabel Analisis	N	R	R ²	Sig.
X1-X2-X3-X4-X5-Y	168	0.820	0.673	0.000

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa dari lima variabel independen yang diuji terhadap ketimpangan gender dalam industri pariwisata di Sumatera Barat, hanya dua variabel yang secara signifikan berpengaruh, yaitu peluang karir (X3) dengan nilai *t* sebesar 3.266 dan *sig* 0.001, serta keamanan kerja (X5) dengan nilai *t* sebesar 5.509 dan *sig* 0.000. Kedua variabel ini dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap ketimpangan gender (Ha diterima), sementara tiga variabel lainnya yaitu stereotip gender (X1), kesepadan upah (X2), dan keseimbangan peran (X4) memiliki nilai *signifikansi* di atas 0.05, yang berarti tidak berpengaruh secara signifikan (Ho diterima). Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks pariwisata di Sumatera Barat, isu akses terhadap peluang karir dan keamanan kerja merupakan faktor kunci yang memperkuat atau mengurangi ketimpangan gender, lebih daripada stereotip dan isu upah yang selama ini banyak dikaji. Hal ini memperlihatkan adanya pergeseran penting dalam bentuk ketimpangan yang tidak selalu tampak di permukaan, tetapi berakar pada struktur kerja yang menahan mobilitas vertikal dan rasa aman perempuan di dunia kerja (Thapan, 2004). Dukungan terhadap temuan ini dapat dilihat dari sejumlah studi sebelumnya. (El Badriati et al., 2022) dalam studi mereka tentang gender dan pariwisata menunjukkan bahwa perempuan sering kali mengalami hambatan dalam pengembangan karir karena keterbatasan akses terhadap pelatihan dan posisi kepemimpinan, yang diperparah oleh dominasi laki-laki dalam struktur organisasi sektor pariwisata. Hal ini sangat relevan dalam konteks Sumatera Barat, di mana budaya patriarkis masih kental dan struktur organisasi wisata umumnya dikuasai oleh laki-laki. Lingkungan kerja pariwisata sering kali tidak memberikan rasa aman secara psikologis maupun fisik bagi perempuan, baik dari segi pelecehan maupun ketidakpastian status kerja (Hutchings et al., 2020). Dalam konteks Sumatera Barat, banyak perempuan bekerja pada sektor informal pariwisata seperti kuliner jalanan, penginapan keluarga, dan pemandu wisata tidak resmi, yang rawan terhadap ketidakamanan kerja dan tidak memiliki perlindungan hukum. Peluang karir perempuan dalam sektor pariwisata sangat dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi dan bukan semata karena faktor kemampuan individu (Nikjoo et al., 2025). Ketika sistem promosi dan pelatihan tidak sensitif terhadap kebutuhan perempuan, maka kesenjangan gender tetap bertahan meskipun ada kemajuan dalam persepsi kesetaraan (Azimi et al., 2025). Hal ini sejalan dengan kondisi di Sumatera Barat, di mana minimnya program pelatihan kepemimpinan berbasis gender di sektor pariwisata masih menjadi tantangan besar. Meskipun stereotip gender adalah faktor penting, namun dalam beberapa konteks lokal seperti Asia Tenggara, pengaruhnya terhadap ketimpangan akan berkurang ketika perempuan diberikan akses terhadap posisi karir yang lebih tinggi dan jaminan kerja yang lebih pasti (García-Henche et al., 2024). Dengan kata lain, ketika peluang dan keamanan kerja perempuan ditingkatkan, stereotip perlahan dapat

diatasi melalui perubahan struktural. Studi *Global Report on Women in Tourism* menyoroti bahwa peningkatan representasi perempuan dalam posisi pengambilan keputusan serta perlindungan hukum terhadap hak kerja perempuan terbukti mampu menurunkan kesenjangan gender secara signifikan di berbagai destinasi wisata dunia. Hal ini menjadi rujukan penting untuk pembangunan pariwisata berkelanjutan di Sumatera Barat, yang tidak hanya berorientasi pada ekonomi, tetapi juga inklusivitas gender. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pembangunan sektor pariwisata di Sumatera Barat harus difokuskan pada pembukaan akses karir yang adil serta peningkatan perlindungan dan keamanan kerja bagi perempuan. Ini menjadi langkah strategis untuk mengurangi ketimpangan gender secara struktural dan menciptakan pariwisata yang lebih adil, setara, dan berkelanjutan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel-variabel stereotip gender (X1), kesepadan upah (X2), peluang karir (X3), keseimbangan peran (X4), dan keamanan kerja (X5) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap ketimpangan gender (Y) dalam industri pariwisata di Sumatera Barat. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.820 mengindikasikan tingkat hubungan yang sangat tinggi, sementara nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.673 menunjukkan bahwa 67,3% variasi ketimpangan gender dapat dijelaskan oleh kelima variabel tersebut. Uji signifikansi juga menunjukkan nilai *p* sebesar 0.000, yang berarti bahwa secara statistik model ini signifikan dan relevan untuk menjelaskan ketimpangan gender yang terjadi. Dalam konteks industri pariwisata Sumatera Barat, temuan ini memberikan gambaran yang kuat bahwa ketimpangan gender bukanlah fenomena yang berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari struktur kerja yang kompleks dan berlapis. Sektor pariwisata di Sumatera Barat, yang sangat mengandalkan budaya lokal, keramahan, dan jasa pelayanan, menjadi ruang kerja yang menyerap banyak tenaga kerja perempuan, terutama pada lini pelayanan seperti perhotelan, kuliner, dan pemandu wisata. Namun demikian, ruang kerja ini ternyata belum menjamin kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

Peluang karir dan keamanan kerja terbukti menjadi dua variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap ketimpangan gender, sebagaimana ditunjukkan pada uji hipotesis sebelumnya. Banyak perempuan yang bekerja di sektor ini mengeluhkan minimnya peluang untuk naik jabatan atau dilibatkan dalam pelatihan kepemimpinan. Studi (Kumar et al., 2019) menyebutkan bahwa ketidaksetaraan dalam akses pelatihan dan promosi jabatan memperkuat dominasi laki-laki dalam posisi strategis. Hal ini sangat relevan di Sumatera Barat, di mana struktur budaya patriarkis masih kuat, dan perempuan sering kali didorong untuk mengambil peran-peran pendukung

dibanding peran pengambil keputusan (Flores et al., 2025). Masalah keamanan kerja juga menjadi persoalan serius. Pekerja perempuan dalam sektor pariwisata sering kali terjebak dalam sistem kerja tidak tetap, rentan terhadap pelecehan, dan tidak dilindungi dengan baik secara hukum (Morshed & Hernández-Lara, 2024). Ini sejalan dengan temuan Pritchard dan Morgan (2000), yang menyoroti bahwa pariwisata adalah industri yang bisa memperkuat eksplorasi terhadap perempuan jika tidak diiringi kebijakan perlindungan yang memadai. Meski demikian, temuan bahwa variabel stereotip gender, kesepadan upah, dan keseimbangan peran tidak berpengaruh signifikan secara parsial perlu dimaknai dengan hati-hati. Sementara pengaruhnya tidak muncul secara individu, ketiganya tetap berkontribusi besar terhadap ketimpangan secara simultan, seperti ditunjukkan oleh tingginya nilai R square. Ini sejalan dengan laporan UNWTO (2019) yang menekankan bahwa ketimpangan gender dalam pariwisata sering kali tidak hanya muncul dalam bentuk diskriminasi langsung, tetapi juga akibat tumpang tindih berbagai hambatan struktural dan kultural. Ketika perempuan tidak diberi kepastian kerja dan perlindungan terhadap hak-haknya, maka meskipun stereotip mulai terkikis, ketimpangan tetap bertahan dalam bentuk lain yang lebih terselubung (Stone & Morton, 2022). Di Sumatera Barat, kondisi ini tercermin pada banyaknya pekerja perempuan di bidang perhotelan dan rumah makan yang harus menerima beban kerja tinggi tanpa kontrak formal, dengan imbalan yang tidak setara dan tanpa jaminan sosial (Masly, 2017). Oleh karena itu, implikasi dari hasil penelitian ini sangat penting bagi pengambil kebijakan daerah dan pelaku industri pariwisata di Sumatera Barat. Diperlukan kebijakan afirmatif untuk membuka akses pelatihan dan jenjang karir bagi perempuan, membangun sistem perlindungan kerja yang berpihak kepada pekerja perempuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan setara. Ketika peluang karir dan keamanan kerja perempuan ditingkatkan, maka potensi industri pariwisata Sumatera Barat dapat berkembang lebih adil dan berkelanjutan, sejalan dengan visi pariwisata berbasis budaya dan kesetaraan sosial.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa ketimpangan gender dalam industri pariwisata di Sumatera Barat merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor struktural yang saling berkaitan. Secara simultan, variabel stereotip gender, kesepadan upah, peluang karir, keseimbangan peran, dan keamanan kerja berkontribusi signifikan terhadap ketimpangan gender, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,673 dan signifikansi model sebesar 0,000. Ini berarti bahwa 67,3% variasi dalam ketimpangan gender dapat dijelaskan oleh kelima variabel tersebut secara bersamaan. Namun, secara parsial, hanya dua variabel yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap ketimpangan gender, yaitu

peluang karir dan keamanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hambatan perempuan untuk mengakses jenjang karir yang lebih tinggi dan lemahnya perlindungan kerja terhadap perempuan merupakan akar utama ketimpangan dalam sektor pariwisata di wilayah ini. Sebaliknya, stereotip gender, kesepadan upah, dan keseimbangan peran tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik meskipun tetap memiliki kontribusi dalam model secara keseluruhan. Kondisi ini mencerminkan bahwa perempuan di sektor pariwisata Sumatera Barat masih menghadapi tantangan struktural dalam bentuk kurangnya akses terhadap promosi jabatan, status kerja yang tidak aman, serta perlindungan hukum yang lemah. Padahal, sektor ini merupakan salah satu penggerak utama ekonomi daerah dan sangat bergantung pada kontribusi tenaga kerja perempuan. Oleh karena itu, kesetaraan gender dalam industri pariwisata tidak akan tercapai hanya dengan mengubah persepsi atau mengurangi stereotip, melainkan harus disertai dengan reformasi struktural yang menjamin perlindungan kerja, akses pelatihan dan promosi jabatan, serta sistem pengupahan yang adil dan transparan. Upaya ini penting untuk membangun pariwisata Sumatera Barat yang tidak hanya unggul secara ekonomi dan budaya, tetapi juga adil dan inklusif bagi seluruh pelaku kerjanya, khususnya perempuan.

Ucapan Terimakasih

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Negeri Padang atas dukungan finansial yang telah diberikan dalam pelaksanaan penelitian di Tahun 2025 ini. Bantuan tersebut sangat berarti dalam mendukung kelancaran proses penelitian hingga penyelesaian artikel ini. Kami juga menghargai kepercayaan yang diberikan kepada kami untuk mengelola dana ini dengan penuh tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., Suri, N., & Pujiati, P. (2024). Tinjauan Etnografi terhadap Tradisi Bajapuik dalam Adat Minangkabau di Pariaman, Sumatera Barat. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(1), 170–175. <https://doi.org/10.30743/mkd.v8i1.8708>
- Anderies, Marvella, M., Hakim, N. A., Seciawanto, P. A., & Chowanda, A. (2023). Implementation of Augmented Reality in Android-based Application to Promote Indonesian Tourism. *Procedia Computer Science*, 227(2022), 573–581. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.10.560>
- Arisanty, D., Normelani, E., Putro, H. P. N., & Anis, M. Z. A. (2017). The Role of Women in Lok Baintan Floating Market, South Kalimantan: Implication for Tourism Development. *Journal of Indonesian Tourism and Development Studies*, 5(3), 169–174. <https://doi.org/10.21776/ub.jitode.2017.005.03.05>
- Azimi, A., Moradi, E., Yousefi, B., & Hassani, Z. (2025). Bridging theory and

- practice in healthy aging: the role of wellness tourism in shaping psychosocial outcomes. *Acta Psychologica*, 257(February), 105062. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105062>
- Camilleri, M. A. (2018). *Travel marketing, tourism economics and the airline product*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-49849-2>
- Candra, P. H., Maulida, F. H., & Zamahsari, G. K. (2023). Women in Sustainable Tourism Development (Case Study at Komodo and Labuan Bajo Tourism Destination). *E3S Web of Conferences*, 388. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338804011>
- Durham, M. G. (2009). *The Lolita effect: The media sexualization of young girls and what we can do about it*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=kzuEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=beauty+industry+marketing+strategy&ots=bYCXjHS-XV&sig=CNzYFubfZZUMw9ybK8V6eUefE9E>
- El Badriati, B., Saleh, M., Nahar, F. H., Aprilia, T. L., & Azizurrohman, M. (2022). The work ethics of muslim woman Songket weavers in increasing family income: Sukarare tourism village, Indonesia. *Heliyon*, 8(11), e11604. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11604>
- Fafurida, F., Purwaningsih, Y., Mulyanto, M., & Suryanto, S. (2023). Tourism Village Development: Measuring the Effectiveness of the Success of Village Development. *Economies*, 11(5), 1–15. <https://doi.org/10.3390/economies11050133>
- Flores, E. C., Flores, A. F., Abarca-Diaz, B., Camizan-Castro, R., Mendoza-Lozada, E., Ortiz-Contreras, F., & Kakuma, R. (2025). Fostering leadership and gender equality in climate action among underserved, rural and Indigenous women: a qualitative exploration of opportunities and limitations in Peru. *The Lancet Regional Health - Americas*, 46, 101109. <https://doi.org/10.1016/j.lana.2025.101109>
- García-Henche, B., Cuesta-Valiño, P., Durán-Álamo, P., & Penelas-Leguía, A. (2024). The role of women in maintaining the heritage value of gastronomy in Castilla-La Mancha. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 37(May). <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2024.100987>
- Grosser, K. (2009). Corporate social responsibility and gender equality: Women as stakeholders and the European Union sustainability strategy. *Business Ethics: A European Review*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2009.01564.x>
- Handaragama, S., & Kusakabe, K. (2021). Participation of women in business associations: A case of small-scale tourism enterprises in Sri Lanka. *Heliyon*, 7(11), e08303. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08303>
- Hutchings, K., Moyle, C. lee, Chai, A., Garofano, N., & Moore, S. (2020). Segregation of women in tourism employment in the APEC region. *Tourism Management Perspectives*, 34(May 2019), 100655. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100655>
- Iswahyudi, H. (2020). Have Diminishing Returns Set in? The Efficiency of

- Indonesian Tax Administration. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 26(3). <https://doi.org/10.20476/jbb.v26i3.10931>
- James, D. (2016). Understanding Tinder's Role in the Making and Remaking of Social Relations Between Women from Yogyakarta and Tourist Men from the Global North. In *Travel in the Digital Age Project* (Issue 17970815, pp. 1–23).
- Jesús Carrasco-Santos, M., Seyfi, S., Hosseini, S., Hall, C. M., Mohajer, B., Almeida-García, F., & Cortes Macías, R. (2024). Breaking boundaries: Exploring gendered challenges and advancing equality for Iranian women careers in tourism. *Tourism Management*, 103(February 2023), 104913. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2024.104913>
- Kumar, R., Singh, A., Sharma, K., & Dhasmana, D. (2019). Tourism intelligence in the Cabo Ortegal UNESCO Global Geopark: Case of San Andres de Teixido. In *Materials Science & Engineering C. International Journal of Geoheritage and Parks*. <https://doi.org/10.1016/j.ijgeop.2025.03.002>
- Masly, D. (2017). Potensi Daya Tarik Wisata Nagari Tuo Pariangan Sebagai Kawasan Desa Wisata Pariangan Kabupaten Tanah Datar Sumatera Barat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf
- Moghaddam, P., Franch, D. B., & Ferrer-Roca, N. (2025). Management self-perception of Iranian women managers in tourism amidst social change. *Tourism Management Perspectives*, 55(November 2024). <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2024.101335>
- Morshed, T. B., & Hernández-Lara, A. B. (2024). Women travelers and social media: Charting the path to economic and entrepreneurial opportunities. *Journal of Destination Marketing and Management*, 34(November). <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2024.100952>
- Muhammad Syahiddin, H., & Wibowo, P. A. (2024). *Evaluasi Penduduk Angkatan Kerja, Produk Domestik Bruto, Pertumbuhan Pariwisata, Dan Pengembangan Ekonomi Kreatif Terhadap Kinerja Perekonomian Di Provinsi Bali*. 5(2), 879–907.
- Nagesh, P., Bailey, A., George, S., & Subaiya, L. (2025). Mobilities and leisure in later ages: The role of religious tourism in the lives of low-income older women in India. *Journal of Aging Studies*, 72(July 2023), 101302. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2024.101302>
- Neupane, B., Rijal, S., G.c., S., & Basnet, T. B. (2020). Andersen's model on determining the factors associated with antenatal care services in Nepal: An evidence-based analysis of Nepal demographic and health survey 2016. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12884-020-02976-y>
- Nikjoo, A., Seyfi, S., & Saarinen, J. (2025). Promoting gender inclusivity through community-based tourism. *Annals of Tourism Research Empirical Insights*, 6(1), 100181. <https://doi.org/10.1016/j.annale.2025.100181>
- Prihatiningtyastuti, E. (2020). Regional Women's Economic Participation: A

Systematic-based Review of Structural Economic Transformation in Indonesia. *Wawasan: Jurnal Ilmiah Agama Dan Sosial Budaya*, 5(2), 205–222. <https://doi.org/10.15575/jw.v5i2.10789>

- Ribeiro, M. A., Adam, I., Kimbu, A. N., Afenyo-Agbe, E., Adeola, O., Figueroa-Domecq, C., & Jong, A. de. (2021). Women entrepreneurship orientation, networks and firm performance in the tourism industry in resource-scarce contexts. *Tourism Management*, 86(March), 104343. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104343>
- Risfiana, A., & Debora Imelda, J. (2023). Strategy Change Cycle as Organizational Strategic Planning to Implement Gender Mainstreaming in Women in Tourism Indonesian. *International Journal of Social Health*, 2(8), 511–524. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v2i8.79>
- Sánchez, J. L. R., Caruso, N. N. M., Pacheco, L. V., García, A. F. G., Muñoz, E. C., & Nicholls, J. F. G. (2022). Evolution of Women in the Spanish Labor Market of the Tourism Industry. *Procedia Computer Science*, 203, 615–620. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.07.089>
- Seyfi, S., Kimbu, A. N., Tavangar, M., Vo-Thanh, T., & Zaman, M. (2025). Surviving crisis: Building tourism entrepreneurial resilience as a woman in a sanctions-ravaged destination. *Tourism Management*, 106(March 2024), 105025. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2024.105025>
- Skinner, S. (2015). *Internal Migration: The Women Behind Bali's Tourism Industry*.
- Smith, M., & Kelly, C. (2006). Holistic tourism: Journeys of the self? *Tourism Recreation Research*. <https://doi.org/10.1080/02508281.2006.11081243>
- Sri Hartati, Y. (2021). Analisis Pertumbuhan Ekonomi Inklusif Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 79–92. <https://doi.org/10.55049/jeb.v12i1.74>
- Sriprasert, P., Chainin, O., & Rahman, H. A. (2014). Understanding behavior and needs of halal tourism in Andaman Gulf of Thailand: A case of Asian muslim. In *Journal of Advanced* joams.com. <http://www.joams.com/uploadfile/2014/0217/20140217023322819.pdf>
- Stone, P. R., & Morton, C. (2022). Portrayal of the female dead in dark tourism. *Annals of Tourism Research*, 97, 103506. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2022.103506>
- Thapan, M. (2004). Embodiment and identity in contemporary society: Femina and the 'new' Indian woman. *Contributions to Indian Sociology*. <https://doi.org/10.1177/006996670403800305>
- Tomej, K., & Duedahl, E. (2023). Engendering collaborative accessibility through tourism: From barriers to bridges. *Annals of Tourism Research*, 99, 103528. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2023.103528>
- Tristanti, T., Nurhaeni, I. D. A., Mulyanto, M., & Sakuntalawati, R. D. (2022). The Role of Women in Tourism: A Systematic Literature Review. *KnE Social Sciences*, 2022, 545–554. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i5.10576>

Veneranda Rini Hapsari, & Usman. (2022). Peran Perempuan Dalam Mendukung Perekonomian Keluarga Pada Kegiatan Pariwisata Di Daerah Perbatasan. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10(1), 279–284.

Vo-Thanh, T., Vu, T. Van, Nguyen, N. P., Nguyen, D. Van, Zaman, M., & Chi, H. (2020). How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance? *Journal of Sustainable Tourism*, 29(6), 907–925. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1850750>

Yang, Y., Hatanaka, K., Takahashi, K., & Shimizu, Y. (2023). Relationship among the nursing practice environment, occupational career, and work engagement of Chinese nurses employed in Japan: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5(July), 100166. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100166>