

Pengarusutamaan Gender Terhadap Karyawan Dalam Industri Perhotelan Di Kota Surakarta

Wahyu Tri Hastiningsih¹, Makmun Syaifudin¹, Ratna Susanti^{2*}

¹Program Studi D3 Perhotelan, Politeknik Indonusa Surakarta, Indonesia.

²Program Studi D3 Komunikasi Massa, Politeknik Indonusa Surakarta, Indonesia.

*Email korespondensi: ratnasusanti19@poltekindonusa.ac.id

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 25 April 2021

Abstract: *This study is aimed at identifying gender mainstreaming in the hospitality sector, based on position occupancy of males and females in hospitality management. The presence of hotels in an area opens up employment opportunities, especially for people nearby, including men and women that are capable of inputting work at a hotel, in order to meet the proposed requirements. Furthermore, Surakarta City has numerous hotels that exist or are being pioneered, hence, a lot of women work there, facing an increasingly competitive occupation environment, especially based on professionalism. This is expected to increase the establishments' long term role in the tourism industry, both domestically and in the global markets. This was a qualitative research, where the data were collected through in depth interview, participant observation, and documentaries, and evaluated with qualitative techniques, termed the Havard model gender analysis. Moreover, the hotels in Surakarta city have shown that women obtain the same position as men in areas of hospitality management.*

Keywords: *gender analysis, hospitality, male-female*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengarusutamaan gender di sektor perhotelan, berdasarkan posisi laki-laki dan perempuan dalam manajemen struktural perhotelan. Keberadaan hotel di suatu daerah membuka peluang kerja, terutama bagi masyarakat di sekitarnya, baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang memiliki keahlian yang dibutuhkan di bidang perhotelan. Kota Surakarta memiliki banyak hotel yang ada atau sedang dirintis. Pertumbuhan dan perkembangan berbagai jenis hotel, dari hotel kelas melati hingga hotel berbintang, di Kota Surakarta sangat pesat. Hal ini sebagai salah bentuk dukungan terhadap pemerintah dalam mewujudkan Kota Surakarta sebagai kota tujuan wisata dan budaya. Seiring menjamurnya pertumbuhan dan perkembangan hotel di Surakarta, maka angkatan kerja baik untuk pria maupun perempuan pun juga meningkat. Banyak perempuan bekerja di sektor perhotelan dan menghadapi lingkungan pekerjaan yang semakin kompetitif, terutama berdasarkan profesionalisme. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumenter, dan analisis data menggunakan analisis gender model Havard. Hasilnya, hotel-hotel di kota Surakarta telah menunjukkan bahwa wanita memperoleh posisi yang sama dengan pria di bidang manajemen perhotelan.

Kata kunci : *analisis gender, perhotelan, laki-laki dan perempuan*

Pertumbuhan dan perkembangan berbagai jenis hotel, dari hotel kelas melati hingga hotel

berbintang, di Kota Surakarta sangat pesat. Hal ini sebagai salah bentuk dukungan terhadap

pemerintah dalam mewujudkan Kota Surakarta sebagai kota tujuan wisata dan budaya. Seiring menjamurnya pertumbuhan dan perkembangan hotel di Surakarta, maka angkatan kerja baik untuk pria maupun perempuan pun juga meningkat. Banyaknya keikutsertaan perempuan yang bekerja di sektor pariwisata, terutama di dunia perhotelan sangatlah pesat. Pekerja perempuan yang terjun di dunia industri jasa perhotelan, ada yang masih lajang maupun ada yang sudah menikah. Peran ganda bagi perempuan yang sudah menikah dan bekerja di dunia perhotelan mempunyai problematika tersendiri, dimana mereka bekerja juga harus merawat keluarga. (Sutrisna, 2011)

Mengkaji perempuan bekerja tentu terkait dengan persoalan penyeteraan gender. Dalam pengertian ilmu sosial, istilah gender diartikan sebagai pola hubungan atau relasi laki-laki dan perempuan yang didasarkan kepada ciri-ciri sosial masing-masing. Tercakup di dalamnya pembagian kerja, pola relasi kuasa perilaku, dan persepsi yang membedakan laki-laki dengan perempuan. Sebagai pranata sosial gender bukan sesuatu yang baku dan tidak berlaku universal dalam artian berbeda dari satu masyarakat ke masyarakat lainnya dan dari waktu ke waktu lainnya, sehingga dalam pengertian tersebut gender sesungguhnya lebih berkaitan dengan sistem sosial masyarakat dan jauh lebih luas dari sekadar isu perempuan saja (Rosalin, 2007).

Partisipasi perempuan dalam berbagai sektor, termasuk sector perhotelan yang sering dianggap dunia laki-laki, telah mengalami peningkatan yang tajam terutama pada saat krisis ekonomi melanda Indonesia. Perkembangan ekonomi yang terus-menerus mengalami pertumbuhan yang tidak terlalu menjanjikan, menjadikan perempuan memiliki

inisiatif yang semakin besar untuk merambah dunia kerja termasuk beberapa bagian yang ada didalam sektor kerja bidang perhotelan.

Penelitian ini mengkaji hasil investigasi terhadap beberapa hotel berbintang yang ada di Kota Surakarta terkait peran perempuan dalam menduduki jabatan-jabatan pada level manajemen perhotelan dari *level middle management* hingga *high manajement*.

KAJIAN PUSTAKA

State of The Art

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Padma Siwi Praharani (2016) yang berjudul “Kesetaraan Gender (Studi Deskriptif Tentang Bentuk Permasalahan Gender terhadap Karyawan Perempuan di Hotel Garden Palace Surabaya)” menyatakan bahwa pada masa sekarang mengenai permasalahan gender pada karyawan perempuan merupakan hal yang sudah biasa yang terjadi diberbagai sektor pekerjaan. Di industri pariwisata terutama adalah di industri perhotelan, banyak posisi dan karier yang dipegang langsung oleh karyawan perempuan. Pada saat ini karyawan perempuan yang bekerja di bidang perhotelan tidak bisa dianggap remeh atau negatif oleh orang awam yang tidak mengetahui bagaimana peran penting karyawan perempuan bekerja dibidang perhotelan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk permasalahan gender dan mengetahui cara mengatasi permasalahan gender pada karyawan perempuan di hotel Garden Palace Surabaya. Hasil yang diperoleh penulis dalam penelitian tentang permasalahan gender pada karyawan perempuan yang bekerja diperhotelan tentang kesetaraan gender mengenai kinerja karyawan maka semua aturan yang dilaksanakan karyawan perempuan maupun

karyawan laki-laki berdasarkan aturan atau SOP yang telah ditetapkan oleh setiap manager dari departement tersebut. Maka aturan tersebut bersifat mengikat sesuai dengan porsi kerja karyawan laki- laki maupun karyawan perempuan tanpa membandingkan atau mengistimewakan karyawan perempuan melainkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2019, Rian Andriani dan Disman telah melakukan penelitian yang berjudul “Marital Status dan Gender: Investigasi Kepuasan Kerja Karyawan Hotel” dengan bertujuan untuk menganalisis indikator apa saja yang memberikan pengaruh tinggi pada kepuasan kerja karyawan frontline hotel (Andriani & Disman, 2019). Penelitian ini meneliti apakah perbedaan marital status dan gender mempengaruhi kepuasan kerja terutama pada karyawan frontline di hotel. Penelitian dengan menggunakan survei dilakukan terhadap 152 karyawan frontline pada lima hotel di Kota Bandung. Penyajian data dalam bentuk tabel atau distribusi frekuensi dan tabulasi silang (*crosstab*) dengan analisis ini akan diketahui tren dalam temuan penelitian, baik yang termasuk dalam kategori rendah, sedang atau tinggi. Hasil penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa karyawan frontline di hotel memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan (prestasi), memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan, memiliki hubungan kerja yang baik antara karyawan (hubungan interpersonal) dan kebijakan dan administrasi perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja dalam kategori tinggi.

Pengertian Hotel

Hotel adalah sarana akomodasi yang paling

banyak ditemukan di suatu daerah tujuan wisata (Koome et al., 2013). Tanpa adanya akomodasi hotel di suatu daerah, maka kegiatan kepariwisataan kurang lancar. Persaingan di bidang usaha jasa perhotelan hingga saat ini menunjukkan kompetisi yang sangat ketat, karena mengingat jumlah wisatawan terutama mancanegara semakin menurun. Kualitas usaha jasa perhotelan tergantung pada kuantitas jumlah wisatawan yang berkunjung. Hotel memiliki kekuatan tersendiri dalam manajemennya untuk melangsungkan kehidupan dan untuk meningkatkan pendapatan.

Sebagaimana disebutkan dalam Surat Keputusan Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi No. KM. 94/HK.103/MPPT, hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum, serta jasa lainnya kepada umum, yang dikelola secara komersial. Atas dasar pengertian tersebut, hotel merupakan salah satu jenis akomodasi yang mempunyai tujuan untuk menyediakan fasilitas penginapan kepada umum atau publik, disamping juga menyediakan fasilitas makanan dan minuman, pembersihan kamar, pencucian pakaian dan penggunaan fasilitas lainnya.

Istilah yang digunakan untuk setiap hotel bisa berbeda-beda tergantung dari besar kecilnya hotel. Hotel yang bertaraf kecil mungkin memiliki sedikit departemen dengan fungsi ganda. Meskipun seluruh departemen yang ada di hotel memiliki fungsi yang berbeda, akan tetapi mereka memiliki visi dan misi yang sama untuk memberikan pelayanan dan menghasilkan produk hotel kepada para tamu, sehingga memperoleh pendapatan yang diinginkan.

Di Indonesia, klasifikasi suatu hotel ditentukan melalui sistem bintang. Sistem bintang ini dibedakan berdasarkan fasilitas serta persyaratan tertentu yang dimiliki hotel tersebut. (Dewi, 2016) Suatu hotel dapat masuk klasifikasi hotel berbintang apabila memenuhi syarat-syarat yang ditentukan antara lain kamarnya harus memenuhi standar internasional. Semakin tinggi kelas suatu hotel, maka semakin tinggi bintang yang diperolehnya.

Pengarusutamaan Gender

Gender adalah interpretasi mental dan kultral terhadap perbedaan kelamin dan hubungan laki-laki/wanita, terkadang interpretasi mental ini lebih merupakan keadaan ideal daripada apa yang terjadi sesungguhnya dilakukan atau dilihat (Morgan & Pritchard, 2019). Gender biasanya dipergunakan untuk menunjukkan pembagian kerja yang dianggap tepat bagi laki-laki dan wanita. Seringkali kegiatan diidentikkan sebagai milik laki-laki atau wanita yang diorganisasikan dalam hubungan saling ketergantungan dan saling mengisi Pengarusutamaan gender adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi suatu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, & evaluasi atas kebijakan & program pembangunan (Inpres No.9 tahun 2000).

Terkait dengan Pengarusutamaan Gender (PUG), terdapat beberapa istilah yang dapat ditemukan, antara lain dalam INPRES No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional.

“Komponen kunci keberhasilan pengarusutamaan gender ditentukan oleh ada tidaknya komitmen politik dan kerangka kebijakan pemerintah dalam mendukung pembangunan berperspektif gender, sumber daya manusia yang memiliki gender analisis skill dan sumber dana yang

memadai, data dan statistik gender, alat dan sistem monitoring dan evaluasi, media KIE, serta peran serta masyarakat” (Adiati, 2013).

Selain itu, juga dalam Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan PUG dalam Pembangunan di Daerah.

“Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah, masih terdapat ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender, sehingga diperlukan strategi pengintegrasian gender melalui perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan daerah”

Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah suatu strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan kepentingan laki-laki dan perempuan secara seimbang mulai dari tahap penegakan hak-hak laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan kesempatan, pengakuan dan penghargaan yang sama di masyarakat (Sciences, 2018). Pemberdayaan perempuan memberikan pengaruh positif bagi kaum perempuan, terutama dalam mengembangkan potensi dan kemampuannya di bidang pekerjaan. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya perempuan yang melakukan aktivitas produktif, yakni kegiatan-kegiatan yang dapat menghasilkan uang di luar rumah. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa perempuan tidak hanya mampu mengurus tugas-tugas yang berkaitan dengan urusan rumah tangga, tetapi juga mampu menghasilkan uang untuk keluarga dengan cara bekerja di luar rumah .

Dengan demikian, upaya pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*) adalah upaya pemberdayaan perempuan yang dilakukan pemerintah untuk memperjuangkan kesejajaran kaum perempuan dengan kaum laki-laki di bidang

kerja, telah mampu mengangkat peran dan kedudukan kaum perempuan dalam lingkungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Tahapan dalam penelitian ini meliputi: pengumpulan data melalui observasi/pengamatan langsung ke hotel bintang 5 dan hotel bintang 4 yang ada di Kota Surakarta. Data yang diambil adalah susunan struktur karyawan yang ada di hotel-hotel tersebut, lalu wawancara yang dilakukan secara langsung dengan cara tanya jawab dengan HRD hotel. Metode analisis data dilakukan dengan metode pengelompokan atau penggolongan sesuai dengan pola hubungan kerja yang disajikan dalam bentuk tabulasi kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan teori Gender model Harvard (Fariz, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis gender adalah proses menganalisis data dan informasi tentang laki-laki dan perempuan secara sistematis untuk mengidentifikasi dan mengekspresikan posisi, fungsi, peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, serta faktor-faktor yang memengaruhi. Analisis gender adalah langkah pertama dalam perumusan kebijakan program dan kegiatan yang responsif gender. Untuk analisis gender diperlukan data gender, yaitu data kuantitatif dan kualitatif yang telah dipilah antara

pria dan wanita. Data gender ini kemudian dikompilasi menjadi indikator gender. Dengan analisis gender, diharapkan kesenjangan gender dapat diidentifikasi dan dianalisis sehingga langkah-langkah dapat ditemukan untuk menyelesaikan masalah dengan tepat. Analisis gender sangat penting terutama bagi para pengambil keputusan dan

perencana di setiap sektor, karena dengan analisis gender diharapkan masalah gender dapat diatasi atau dipersempit dan program berorientasi gender dapat direalisasikan.

Analisis gender yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan model Harvard. Analisis Model Harvard yang dikembangkan oleh Harvard Institute for International Development didasarkan pada pendekatan efisiensi *Women in Development* (WID) yang merupakan kerangka awal analisis gender dan perencanaan gender (Fariz, 2012). Tujuan analisis gender model Harvard adalah memetakan pekerjaan laki-laki dan perempuan di masyarakat dan melihat faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan (Zhong et al., 2011). Selain itu, ini juga untuk menunjukkan bahwa ada investasi ekonomi yang dilakukan secara rasional oleh perempuan dan laki-laki. Data penelitian diperoleh melalui observasi dan wawancara di hotel-hotel di wilayah Surakarta.

Struktur organisasi karyawan di Hotel Alila di Jalan Slamet Riyadi No. 562 Jajar, Laweyan, Surakarta, Jawa Tengah yang merupakan hotel bintang 5.

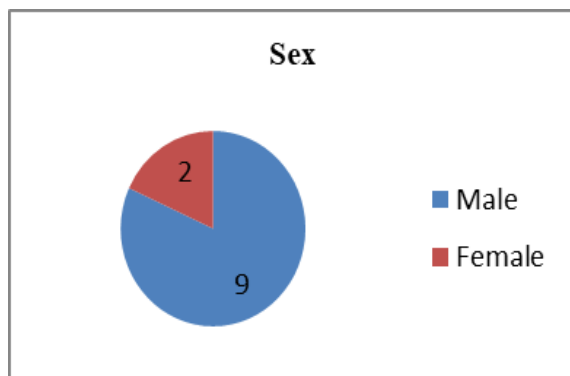
Tabel 1. Struktur Karyawan Hotel Alila

| No. | Jabatan | Jenis Kelamin | Umur |
|-----|---------------------------------|---------------|------|
| 1. | General Manager | Laki-laki | 45 |
| 2. | Executive Assistant Manager | Laki-laki | 47 |
| 3. | Executive Chef | Laki-laki | 42 |
| 4. | Host Manager | Laki-laki | 45 |
| 5. | Food & Beverage Manager | Laki-laki | 42 |
| 6. | Chief Engineering | Laki-laki | 44 |
| 7. | Executive House Keeper | Perempuan | 41 |
| 8. | Director of Sales and Marketing | Perempuan | 45 |
| 9. | Director of Financial | Perempuan | 40 |
| 10. | Human Resource Manager | Laki-laki | 40 |
| 11. | Wellness Manager | Perempuan | 38 |

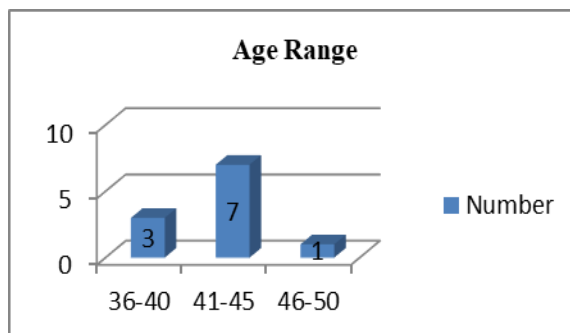
Sumber: data HRD Hotel Alila (2019)

Hotel Alila adalah salah satu hotel berbintang 5 di Kota Solo. Tabel 1 di atas menunjukkan data

karyawan di Alila Hotel Surakarta yang menempati posisi level manajer ke atas sebanyak 11 orang. Posisi manajer umum dan asisten manajer dipegang oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Struktur organisasi di bawah manajer umum ada sembilan posisi untuk karyawan, yang terdiri dari delapan pria dan tiga wanita. Ketiga wanita tersebut menduduki posisi sebagai Manajer Penjualan dan Pemasaran dengan usia 45 tahun, Manajer Keuangan dengan usia 40 tahun, dan Manajer Keselamatan dengan usia 38 tahun.



Gambar 1. Rasio laki-laki dan perempuan di Hotel Alila



Gambar 2. Rentang usia karyawan di Hotel Alila

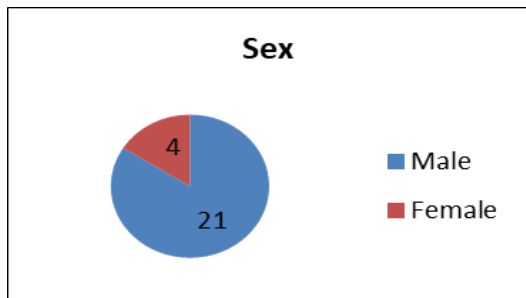
Struktur organisasi karyawan di hotel Best Western Premier Solobaru yang berada di Jalan Ir. Soekarno Dusun II Madegondo, Grogol, Sukoharjo, yang merupakan hotel berbintang 4 adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Struktur Karyawan Hotel Best Western

| No. | Jabatan | Jenis Kelamin | Umur |
|-----|-----------------------------|---------------|------|
| 1. | General Manager | Male | 48 |
| 2. | Executive Secretary | Female | 24 |
| 3. | Financial Controller | Male | 50 |
| 4. | IT Manager | Male | 41 |
| 5. | Chief Accountan | Female | 44 |
| 6. | F&B Manager | Male | 32 |
| 7. | Banquet Operational Manager | Male | 33 |
| 8. | Ass. Banquet Manager | Op. Male | 29 |
| 9. | F&B Supervisor | Laki-laki | 33 |
| 10. | FO Manager | Laki-laki | 36 |
| 11. | Duty Manager | Laki-laki | 48 |
| 12. | FO Supervisor | Laki-laki | 29 |
| 13. | Housekeeping Supervisor | Laki-laki | 45 |
| 14. | Ass. Executive Supervisor | Laki-laki | 32 |
| 15. | Housekeeping Supervisor | Laki-laki | 36 |
| 16. | Director of Sales | Laki-laki | 31 |
| 17. | Senior Sales Manager | Perempuan | 34 |
| 18. | Marketing Communication | Laki-laki | 39 |
| 19. | Executive Chef | Laki-laki | 52 |
| 20. | Sous Chef | Laki-laki | 36 |
| 21. | Chinese Chef | Laki-laki | 60 |
| 22. | Chief Engineering | Laki-laki | 42 |
| 23. | Engineering Supervisor | Laki-laki | 36 |
| 24. | Human Resource Manager | Laki-laki | 40 |
| 25. | Human Resource Supervisor | Perempuan | 29 |

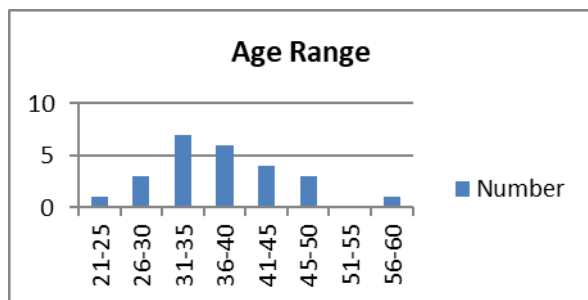
Sumber: HRD Hotel Best Western (2019)

Hotel Best Western Premier merupakan salah satu jenis hotel berbintang 4 di wilayah Kota Surakarta. Karyawan pada hotel Best Western Premier Solobaru ini memiliki sejumlah 25 karyawan yang menempati pada posisi *middle management* hingga *top management*. Dari 25 karyawan tersebut, karyawan laki-laki sebanyak 21 orang dan karyawan perempuan sebanyak 4 orang. Meskipun didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, tetapi masih memberikan porsi untuk perempuan dalam menduduki posisi/jabatan yang tinggi dalam manajemen di hotel Best Western Premier Solobaru.



Gambar 3. Rasio karyawan di Hotel Best Western Premier Solobaru

Rentang usia karyawan yang menduduki jabatan di Hotel Best Western Premier Solobaru adalah perempuan berusia 24 tahun pada posisi Sekretaris Eksekutif dan usia teratas adalah 60 tahun dengan posisi sebagai juru masak menu masakan Cina dengan jenis kelamin laki-laki.



Gambar 4. Rentang umur karyawan di Hotel Best Western Premier Solobaru

Berdasarkan data sampling dari hotel berbintang 5 dan hotel berbintang 4 di Kota Surakarta dapat dilihat bahwa karyawan di hotel tersebut didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Menurut model Harvard dapat dianalisis dari elemen akses, kontrol, dan manfaat. Temuan penelitian menunjukkan pembagian tenaga kerja, akses, manfaat, dan kontrol pegawai perhotelan di Kota Surakarta tidak merata. Struktur manajemen hotel di tingkat atas lebih didominasi oleh pria. Pegawai wanita menempati lebih banyak posisi tingkat menengah ke bawah. Akses dan kontrolitas perempuan dalam memperoleh tingkat posisi terbatas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perempuan mampu membuktikan bahwa di samping perannya sebagai ibu rumah tangga, juga mampu bekerja dengan baik di luar rumah dan menduduki jabatan yang penting sehingga dapat menghasilkan pendapatan. Sebagai salah satu unsur dalam menunjang pembangunan, potensi wanita terutama dalam bidang perhotelan tidak dapat disangkal lagi. Dengan kondisi seperti ini, tentunya pihak manajemen hotel harus semakin menghargai dan melindungi karyawan wanita dalam hal keselamatan dan pemenuhan kodratnya sebagai wanita.

Saran

Penelitian ini masih banyak keterbatasan. Oleh karenanya, peneliti selanjutnya dapat mengkaji tentang motivasi perempuan bekerja di sektor perhotelan, tanggungan keluarga, besaran upah yang diterima, atau dari sudut pandang lainnya yang dapat dianalisis secara deskriptif

DAFTAR PUSTAKA

- Adiati, M. P. (2013). Analisis Mengenai Problematika yang Dihadapi Karyawan Wanita di Bidang Perhotelan. *Binus Business Review*, 4(1), 102–110.
- Andriani, R., & Disman. (2019). Marital Status dan Gender : Investigasi Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 101–106.
- Dewi, S. (2016). PERSPEKTIF PEKERJA PEREMPUAN BIDANG PERHOTELAN DI SULAWESI SELATAN: STUDI KASUS DI KOTA MAKASSAR. *Jurnal Kepariwisata*, 10(01), 75–88.

- Fariz, N. J. (2012). *TEKNIK ANALISIS GENDER*.
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/130682772/pengabdian/teknik-analisis-gender.pdf>
and Tourism Education, 23(4), 5–13.
<https://doi.org/10.1080/10963758.2011.10697015>
- Koome, G. R., Kiprutto, N., Kibe, J., Kiama, F., Pariwisata, S., Acara, M., & Moi, U. (2013). Representasi gender dalam Industri Perhotelan Kenya : Sebuah Koneksi ke Pariwisata Wirausaha Aptitude. *Jurnal Pariwisata, Perhotelan, Dan Olahraga*, 1.
- Morgan, N., & Pritchard, A. (2019). Gender Matters in Hospitality (invited paper for ‘luminaries’ special issue of International Journal of Hospitality Management). *International Journal of Hospitality Management*, 76(xxxx), 38–44.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.008>
- Rosalin, L. M. (2007). *Gender Analysis Pathway (GAP)*. *Alat Analisis Gender Untuk Perencanaan Pembangunan* (22 Septemb). BAPPENAS dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI.
- Sciences, M. (2018). *The Influence , Gender , Life on Development Planning in Indonesia*. 8(3), 255–264.
<https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v8-i3/4829>
- Sutrisna, E. (2011). Problematika Perempuan Bekerja di Sektor Pariwisata (Studi Kasus Perhotelan). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 1(2), 97–102.
- Zhong, Y., Couch, S., & Blum, S. C. (2011). Factors affecting women’s career advancement in the hospitality industry: Perceptions of students, educators and industry recruiters. *Journal of Hospitality*