

Pengalaman Pemandu Perjalanan Wisata Perempuan dalam Struktur Gender yang Berlapis

Irma Sania Putri

Universitas Gadjah Mada

irmasaniaputri@mail.ugm.ac.id

Abstract

The tourism industry employs a large number of workers, including tour guides who play an important role in shaping the tourist experience. However, this profession is generally carried out in a freelance work system characterized by job uncertainty and a lack of formal protection. For women, these conditions intersect with gender norms and unequal domestic responsibilities, creating a complex and layered work experience. This study aims to analyse the work experiences of female tour guides through the lens of gender as a social structure and intersectionality, with the characteristics of the tour guiding profession and the freelance work system positioned as the social and structural context that frames these experiences. This study employs a qualitative approach using in-depth interviews, non-participant observation, and documentation of seven female tour guides. Data analysis was conducted using thematic analysis. Findings show that work experiences of female tour guides are shaped by gender, which operates in multiple layers at the individual, relational, and institutional levels. These findings confirm that such experiences are not purely individual but rather the result of interactions between gender identity, social relations, and institutional structures within the labour system. Theoretically, this study emphasizes the importance of viewing the labour market and job characteristics as factors that shape women's work experiences, while also expanding the application of the gender framework as a structural lens through the integration of an intersectional perspective.

Keywords: Female tour guides; Gender-based challenges; Intersectionality

Pendahuluan

Penelitian ini menganalisis pengalaman kerja pemandu perjalanan wisata perempuan dalam struktur gender yang berlapis. Fenomena ini tidak terlepas dari peran strategis industri pariwisata menciptakan lapangan kerja melalui penyediaan berbagai layanan wisata, baik dalam lingkup inti maupun pendukung (Zha et al., 2019). Di Indonesia, penyerapan tenaga kerja sektor pariwisata terus mengalami peningkatan, dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 4,15% per tahun (Kemenparekraf, 2023). Salah satu kelompok tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam industri pariwisata adalah pemandu perjalanan wisata, yang berperan langsung dalam membentuk pengalaman wisatawan serta citra dari layanan perjalanan wisata (Te Yi et al., 2018; Yan et al., 2023).

Peran penting tersebut tidak sejalan dengan kondisi kerja di mana pemandu perjalanan wisata pada umumnya dipekerjakan dalam sistem kerja lepas tanpa kontrak formal dan kepastian

kerja jangka panjang. Sistem kerja ini lazim diterapkan sebagai strategi untuk menekan biaya operasional agen perjalanan, sehingga pemandu perjalanan wisata hanya dipekerjakan ketika terdapat permintaan wisata (Yan et al., 2023). Kondisi tersebut menempatkan pemandu pada situasi kerja yang tidak pasti, seperti harus bekerja di jam kerja panjang, hari kerja yang tidak menentu, serta bergantung pada periode tertentu (Costa et al., 2017; Stojčić et al., 2022). Ketidadaan perlindungan formal dalam sistem kerja lepas juga meningkatkan risiko keselamatan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang sepenuhnya harus ditanggung oleh pekerja (Ferguson, 2019; Te Yi et al., 2018).

Bagi perempuan, kondisi kerja tersebut menjadi lebih rumit karena masih adanya pandangan sosial yang menempatkan perempuan pada tanggung jawab domestik serta tuntutan peran sosial yang lebih besar dibandingkan laki-laki (Carrasco-Santos et al., 2024). Selain itu, perempuan yang bekerja sebagai pemandu perjalanan wisata kerap menghadapi tuntutan penampilan fisik tertentu, di mana aspek visual lebih diperhatikan daripada kemampuan profesional (Eser & Çakici, 2021). Berbagai penelitian terdahulu menitikberatkan pada tantangan berbasis gender, seperti diskriminasi dan stereotip, tanpa mengaitkannya secara mendalam dengan kondisi kerja yang melekat pada pemandu perjalanan wisata (Cheung et al., 2018; Mackenzie et al., 2020; Mousa et al., 2023). Padahal, karakteristik pekerjaan pemandu perjalanan wisata dan sistem kerja lepas turut menghadirkan tekanan kerja yang signifikan dan berinteraksi langsung dengan posisi gender perempuan.

Pemisahan analisis antara tantangan berbasis gender dan tantangan pekerjaan dalam kajian sebelumnya menyebabkan kompleksitas pengalaman kerja perempuan belum terungkap secara utuh. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis pengalaman kerja pemandu perjalanan wisata perempuan melalui perspektif gender dan interseksionalitas sebagai pengalaman yang berlapis dan saling beririsan.

Kerangka struktur gender (*gender as social structure framework*) Risman (2018) digunakan untuk mengkaji peran gender pada berbagai tingkat sosial. Dalam kerangka ini, gender dipahami sebagai konstruksi sosial yang membentuk identitas, peran, dan ekspektasi sosial perempuan di tiga tingkat (Risman, 2018). Pada tingkat individu (*micro-level*), gender memengaruhi cara perempuan mengekspresikan diri dan mengambil keputusan. Pada tingkat interaksi sosial (*meso-level*), gender membentuk harapan dan norma dari lingkungan sosial yang memengaruhi perilaku perempuan. Pada tingkat institusional (*macro-level*), gender tercermin dalam kebijakan dan praktik sosial yang memperkuat ekspektasi peran perempuan dalam masyarakat. Struktur gender ini dipilih untuk menganalisis bagaimana identitas sebagai perempuan memengaruhi peran mereka dalam berbagai tingkat.

Perspektif interseksionalitas (Crenshaw et al., 2013) melengkapi analisis pengalaman perempuan yang dibentuk oleh persinggungan berbagai identitas sosial dan kondisi struktural, termasuk pekerjaan, sistem kerja, dan posisi sosial. Pendekatan ini membantu menjelaskan pengalaman kerja perempuan yang kompleks dan berlapis, yang tidak dapat dianalisis hanya melalui satu dimensi identitas (Collins, 2015; Crenshaw, 1989; Jorba & De Sa, 2024; Nisha,

2024). Penggunaan perspektif gender dan interseksionalitas secara bersamaan memberikan kerangka analitis yang utuh untuk memahami pengalaman kerja pemandu perjalanan wisata perempuan.

Karakteristik profesi pemandu perjalanan wisata sendiri melibatkan tanggung jawab yang luas. Tsaur & Lin (2014) mengemukakan tiga tantangan dalam profesi pemandu perjalanan wisata. Pertama, tantangan dalam memandu perjalanan wisata yang mencakup perilaku wisatawan yang mengganggu kelancaran perjalanan dan ketidakprofesionalan penyedia layanan wisata. Kedua, tantangan yang bersumber dari agen perjalanan wisata seperti regulasi yang tidak rasional, perubahan jadwal mendadak, dan pembebanan biaya tak terduga kepada pemandu. Ketiga, tantangan dalam kehidupan pribadi pemandu perjalanan wisata yang meliputi jam kerja panjang, kesulitan menjaga hubungan keluarga, serta keterbatasan waktu untuk beristirahat dan pengembangan diri.

Di sisi lain, sistem kerja lepas yang menjadi kerangka ketenagakerjaan utama dalam profesi ini, menimbulkan tantangan struktural yang juga berinteraksi dengan posisi gender perempuan. Caza et al. (2022) mengidentifikasi sejumlah tantangan dalam sistem kerja lepas, termasuk ketidakpastian pendapatan, organisasi kerja yang tidak jelas, keterbatasan relasi profesional, tekanan emosional akibat ketidakpastian kerja, serta jalur karier yang tidak pasti. Berbagai tantangan ini dipahami sebagai kondisi struktural yang membentuk pengalaman kerja perempuan secara berlapis yang selaras dengan perspektif interseksionalitas.

Dengan demikian, penelitian ini mengungkap tantangan berbasis gender apa saja yang dihadapi pemandu perjalanan wisata perempuan. Pengalaman kerja mereka dikaji melalui perspektif gender dan interseksionalitas dengan mempertimbangkan karakteristik profesi pemandu dan sistem kerja lepas sebagai konteks sosial dan struktural yang membentuk pengalaman tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di berbagai lokasi kerja pemandu perjalanan wisata di Yogyakarta. Wawancara mendalam semi-terstruktur dilakukan sebanyak dua hingga tiga kali pada setiap informan dengan topik yang mencakup dinamika peran perempuan sebagai pemandu perjalanan wisata serta peran domestik dan sosial yang mereka jalankan. Observasi non-partisipan dilakukan untuk memahami secara langsung situasi kerja pemandu perjalanan wisata di lapangan, terutama pada aspek yang tidak selalu terungkap dalam wawancara, sehingga dapat melengkapi dan memverifikasi data hasil wawancara. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi melalui foto, rekaman suara, serta catatan mengenai situasi di lapangan, dengan memperhatikan persetujuan informan.

Informan terdiri dari tujuh pemandu perjalanan wisata perempuan dengan latar belakang status pernikahan yang beragam. Variasi status pernikahan dipertimbangkan untuk menangkap

perbedaan pengalaman kerja perempuan, mengingat status pernikahan merupakan faktor struktural yang dapat memengaruhi pengalaman perempuan dalam dunia kerja (Assaad et al., 2022). Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* dengan mempertimbangkan keterlibatan aktif sebagai pemandu perjalanan wisata dalam tiga tahun terakhir serta melalui jaringan organisasi pemandu perjalanan wisata di Yogyakarta, di mana penulis menghubungi calon informan yang memenuhi kriteria dan bersedia berpartisipasi. Penulisan identitas informan dalam penelitian ini disamarkan dengan menggunakan kode berupa Informan 1 hingga Informan 7 untuk menjaga privasi dan memberikan rasa aman bagi informan, mengingat informasi yang disampaikan bersifat pribadi dan berpotensi menimbulkan dampak sosial maupun profesional.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik Braun & Clarke (2006, 2012) melalui enam tahapan utama, yaitu familiarisasi data, pemberian kode awal, identifikasi tema, peninjauan ulang, penamaan tema, dan penyusunan narasi temuan. Pada tahap familiarisasi data, penulis membaca seluruh transkrip wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi untuk memahami keseluruhan data. Tahap pemberian kode awal dilakukan dengan menandai potongan data yang memiliki makna penting, seperti perubahan *itinerary*, keterlambatan wisatawan, risiko ekonomi, dan kerentanan pendapatan. Kode-kode awal tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan kesamaan makna menjadi subtema, misalnya perubahan *itinerary* dan keterlambatan wisatawan dikelompokkan ke dalam subtema “ekspektasi sosial dan tekanan gender dalam interaksi kerja”, sedangkan risiko ekonomi dan kerentanan pendapatan dikelompokkan ke dalam subtema “keberlanjutan kerja dan tanggung jawab ekonomi dalam keluarga”. Subtema tersebut selanjutnya ditinjau dan digabungkan menjadi tema utama yang merepresentasikan pengalaman kerja perempuan pada tingkat individu, interaksi sosial, dan institusional.

Hasil dan Pembahasan

Tingkat Individu (Micro-Level)

Pada tingkat individu, gender beroperasi sebagai identitas yang melekat dan membentuk cara pemandu perjalanan wisata perempuan memaknai diri, peran, serta posisi profesionalnya (Risman, 2018). Dalam sistem kerja lepas, identitas gender ini berkelindan dengan ketiadaan dukungan institusional sehingga pengalaman kerja perempuan tidak hanya dipengaruhi oleh interaksi sosial, tetapi juga oleh proses internalisasi norma dan ekspektasi sosial yang terus-menerus dinegosiasikan. Dengan demikian, tantangan pada tingkat individu tidak dapat dipahami semata sebagai persoalan personal, melainkan sebagai manifestasi dari struktur gender yang bekerja secara halus melalui kepercayaan diri, pengelolaan tubuh, dan ketahanan emosional

Keraguan terhadap Kemampuan dan Posisi Profesional

Keraguan terhadap kapasitas dan legitimasi profesional merupakan tantangan utama yang dialami pemandu perjalanan wisata perempuan. Keraguan ini tidak hanya muncul dari wisatawan atau rekan kerja, tetapi juga keraguan diri akibat internalisasi stereotip gender yang

menempatkan laki-laki sebagai figur yang dianggap lebih pantas memimpin perjalanan wisata. Dalam kerangka struktur gender Risman (2018), kondisi ini menunjukkan bagaimana gender bekerja sebagai struktur yang membentuk ekspektasi kepemimpinan dan otoritas profesional. Pada sistem kerja lepas yang tidak menyediakan mekanisme pengakuan formal, perempuan berada pada posisi rentan karena profesionalitas mereka sepenuhnya bergantung pada penilaian informal dan reputasi personal. Pengalaman informan 1 menggambarkan bagaimana keraguan eksternal tersebut bekerja pada tingkat individu:

“Saya pernah diremehkan oleh driver karena perempuan dan belum dikenal, apalagi biasanya pemandu long trip laki-laki. Saya dipertanyakan ‘emang bisa kerja?’. Saya sempat merasa minder ketika kemampuan saya dipertanyakan, tapi saya memilih membuktikan lewat kinerja. Saya juga membatasi interaksi dengan kru laki-laki demi menjaga profesionalitas” (Wawancara langsung dengan informan 1, 15 Mei 2025)

Narasi informan 1 menunjukkan bahwa delegitimasi profesional tidak berhenti pada ranah interpersonal, tetapi berlanjut pada pembentukan rasa minder dan kebutuhan untuk terus membuktikan diri. Keputusan untuk “membatasi interaksi” dengan rekan kerja laki-laki menunjukkan bentuk *identity work* (Caza et al., 2022), di mana identitas profesional perempuan harus terus diproduksi dan dijaga melalui pengendalian perilaku serta relasi sosial. *Identity work* tidak hanya menjadi respons terhadap keraguan eksternal, tetapi juga mekanisme adaptif untuk mempertahankan posisi profesional dalam lingkungan kerja yang didominasi laki-laki. Praktik ini menuntut pemandu perjalanan wisata perempuan untuk secara selektif mengelola interaksi dan menampilkan diri agar tetap sesuai dengan ekspektasi profesional di lingkungan kerja. Tekanan berupa keraguan terhadap kemampuan, tuntutan untuk terus membuktikan kompetensi, serta kebutuhan untuk menjaga citra profesional semakin kuat dalam karakteristik profesi kependudukan yang menempatkan pemandu perjalanan wisata pada posisi dengan tanggung jawab tinggi, namun sering kali tanpa relasi kerja yang setara di lapangan (Tsaur & Lin, 2014).

Temuan ini sejalan dengan Carrasco-Santos et al., (2020, 2024) yang menegaskan bahwa perempuan dalam industri pariwisata kerap dituntut bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan yang setara. Dalam studi tersebut, perempuan tidak hanya menghadapi tuntutan kinerja, tetapi juga ekspektasi sosial yang mengharuskan mereka membuktikan kelayakan profesional secara berulang. Hal ini tercermin dalam pengalaman informan 1, di mana pemandu perjalanan wisata perempuan tidak hanya menghadapi keraguan dari pihak lain, tetapi juga harus mengembangkan strategi tertentu untuk mempertahankan legitimasi profesional dalam interaksi kerja. Dengan demikian, profesionalitas perempuan tidak terbentuk secara otomatis, melainkan lahir dari proses dan upaya berkelanjutan untuk menghadapi keraguan yang dilekatkan secara sosial dan diperkuat oleh struktur kerja.

Kondisi Biologis pada Tubuh Perempuan

Selain keraguan profesional, tantangan pada tingkat individu juga bersumber dari pengalaman tubuh perempuan yang tidak terpisahkan dari dinamika kerja lapangan. Kondisi biologis seperti

perubahan hormon, nyeri menstruasi, kelelahan, dan fluktuasi emosi menjadi aspek yang harus dikelola secara personal, terutama karena sistem kerja lepas tidak menyediakan ruang cuti maupun dukungan kesehatan. Informan 2 menggambarkan situasi ini sebagai berikut:

“Sebagai perempuan, ada waktu tertentu yang berat. Misalnya saat lagi PMS, badan tidak enak karena hormon, mood swing, kram, migrain, dan sebagainya. Tapi mau nggak mau saya tetap harus kerja ya. Jadi sebisa mungkin saya mencari cara untuk mengatur itu. Kalau lagi di lapangan, saya tetap tampil profesional, tetap senyum, tetap rapi, walaupun di dalam hati kadang lagi capek banget.” (Wawancara langsung dengan informan 2, 30 April 2025)

Pengalaman informan 2 menunjukkan bahwa tubuh perempuan tidak hanya menjadi entitas biologis, tetapi juga arena disiplin sosial. Dalam sistem kerja lepas (Caza et al., 2022), kondisi fisik dan emosional yang menurun tidak dipahami sebagai risiko struktural, melainkan dipindahkan menjadi tanggung jawab individual pekerja. Kerangka struktur gender Risman (2018) menyatakan bahwa gender bekerja pada tingkat individu melalui tuntutan untuk mengendalikan tubuh dan emosi agar tetap selaras dengan standar profesional. Kewajiban untuk tampil profesional meskipun kondisi fisik menurun mencerminkan bentuk *self-discipline* yang lahir dari internalisasi norma kerja maskulin yang mengabaikan realitas biologis perempuan. Pengalaman informan 2 sekaligus memperkuat kritik feminis terhadap dunia kerja yang mengasumsikan tubuh netral gender, padahal pada praktiknya tuntutan kerja sering kali tidak kompatibel dengan pengalaman tubuh perempuan, terutama dalam pekerjaan lapangan yang menuntut stamina dan kesiapan emosional tinggi.

Tekanan Emosional akibat Ketidakpastian Kerja

Ketidakpastian kerja dalam sistem kerja lepas menciptakan tekanan emosional yang signifikan bagi pemandu perjalanan wisata perempuan. Tekanan ini tidak semata dimaknai sebagai risiko pekerjaan, tetapi terinternalisasi sebagai kegagalan personal dalam menjalankan tanggung jawab ekonomi keluarga. Informan 3, misalnya, memaknai ketidakstabilan kerja sebagai sumber kelelahan psikologis yang mendorongnya mempertimbangkan pekerjaan yang dipersepsikan lebih aman:

“Waktu pandemi kemarin, saya sempat mencoba mendaftar PNS. Soalnya saya merasa kalau terus kerja di pariwisata sebagai pemandu, apalagi freelance, masa depannya tidak jelas. Capek, tapi tidak ada kepastian. Waktu itu saya berpikir, kalau menjadi PNS mungkin hidup bisa lebih tenang dan minim resiko untuk jangka waktu yang panjang” (Wawancara langsung dengan informan 3, 18 Juni 2025)

Pilihan informan 3 untuk membandingkan pekerjaan pemandu dengan profesi PNS menunjukkan adanya keinginan akan pekerjaan yang lebih pasti dan aman dalam jangka panjang, mengingat kondisi kerja pemandu yang tidak menentu (Tsaur & Lin, 2014). Pengalaman yang lebih ekstrem dialami oleh informan 4 ketika pandemi menghentikan seluruh aktivitas pariwisata. Informan 4 menceritakan:

“Tahun 2020 ketika penghasilan dari kerja sebagai pemandu perjalanan wisata langsung berhenti total. Saya sempat jatuh dan depresi sekitar dua minggu. Anak pertama mau kuliah, anak kedua masuk SD dan semua pekerjaan dibatalkan. Padahal kebutuhan jalan terus. Saya punya tabungan, tapi rasanya tidak mungkin terus bertahan dengan mengandalkan tabungan.” (Wawancara langsung dengan informan 4, 30 April 2025)

Pengalaman informan 4 memperlihatkan bagaimana kerentanan dalam profesi pemandu perjalanan wisata, yang dalam kerangka Tsaur & Lin (2014) terkait dengan ketidakstabilan pendapatan, dan dampaknya terhadap kehidupan pribadi beririsan dengan tanggung jawab gender sebagai ibu dan pencari nafkah tambahan dalam keluarga. Tekanan emosional yang dialami tidak hanya bersumber dari hilangnya pekerjaan, tetapi juga dari rasa tanggung jawab terhadap keberlanjutan pendidikan dan kebutuhan anak.

Pengalaman informan 3 dan informan 4 menunjukkan bahwa tekanan emosional berakar pada internalisasi peran gender sebagai perempuan yang merasa ikut bertanggung jawab menjaga stabilitas ekonomi keluarga. Dalam perspektif Risman (2018), gender pada tingkat individu bekerja melalui pembentukan rasa tanggung jawab moral dan emosional yang tidak selalu terlihat, tetapi berdampak langsung pada kesehatan mental dan pengambilan keputusan kerja. Temuan ini menguatkan literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa sistem kerja fleksibel dalam pariwisata justru sering mereproduksi ketidakamanan dan beban emosional bagi perempuan, alih-alih memberikan otonomi (Carrasco-Santos et al., 2024).

Tingkat Interaksi (Meso-Level)

Pada tingkat interaksi sosial (meso-level), gender bekerja melalui relasi sehari-hari antara pemandu perjalanan wisata perempuan dengan wisatawan, rekan kerja, serta aktor lain dalam ekosistem kerja pariwisata. Mengacu pada Risman (2018), gender tidak hanya melekat pada individu, tetapi direproduksi dan ditegakkan melalui interaksi sosial yang membentuk harapan, penilaian, serta pembagian peran. Dalam konteks sistem kerja lepas, interaksi-interaksi ini menjadi arena penting di mana bias gender, tekanan sosial, dan ketimpangan relasi kerja dialami secara langsung dan berulang oleh perempuan.

Bias Peran Gender dalam Interaksi dengan Wisatawan

Bias peran gender dalam interaksi dengan wisatawan tampak ketika pemandu perjalanan wisata perempuan secara implisit ditempatkan dalam peran-peran tradisional yang melampaui tanggung jawab profesionalnya. Informan 5 menceritakan bagaimana ia kerap diasumsikan sebagai pihak yang paling tepat menangani urusan perawatan peserta wisata, khususnya dalam rombongan sekolah:

“Karena saya perempuan, saya sering dianggap lebih cocok merawat anak-anak yang sakit. Tapi saya selalu tekankan bahwa tanggung jawab kesehatan peserta tetap ada di guru atau penanggung jawab utama, bukan pemandu. Saya tidak keberatan membantu jika situasinya masih wajar, tapi kalau sudah berlebihan, saya beri batasan.” (Wawancara langsung dengan informan 5, 26 Mei 2025)

Pengalaman informan 5 menunjukkan bahwa interaksi kerja menjadi sarana reproduksi norma gender, di mana perempuan secara otomatis diasosiasikan dengan peran *caregiver*. Asumsi tersebut tidak dapat dilepaskan dari karakteristik profesi yang menempatkan pemandu sebagai figur pendamping utama wisatawan (Tsaur & Lin, 2014) serta organisasi kerja yang tidak jelas dalam sistem kerja lepas, di mana batas tanggung jawab profesional tidak didefinisikan secara formal (Caza et al., 2022). Ketidakjelasan pembagian peran ini membuka ruang bagi perluasan tugas berbasis asumsi sosial, sehingga batas antara tanggung jawab profesional dan ekspektasi personal menjadi mudah kabur. Dalam perspektif Risman (2018), situasi ini mencerminkan performativitas gender dalam interaksi sehari-hari melalui simbol dan ekspektasi sosial yang tampak wajar, tetapi berdampak pada perluasan beban kerja perempuan. Upaya informan 5 menetapkan batas profesional dapat dipahami sebagai bentuk negosiasi identitas gender di tingkat interaksi, agar peran profesionalnya tidak tereduksi oleh norma sosial yang melekat pada tubuh dan identitasnya sebagai perempuan.

Ekspektasi Sosial dan Tekanan Gender dalam Interaksi Kerja

Ekspektasi sosial terhadap perempuan semakin kompleks ketika interaksi kerja bersinggungan dengan tanggung jawab domestik. Pengalaman informan 6 memperlihatkan bagaimana situasi operasional yang tampak sederhana, seperti keterlambatan wisatawan, berubah menjadi sumber tekanan emosional akibat posisi sosialnya sebagai ibu dan anak yang memiliki tanggung jawab perawatan keluarga:

“Saya dikasih jadwal jam 6 pagi, tapi mereka baru siap jam 9. Otomatis itinerary berubah dan semua kegiatan akan selesai lebih malam. Sementara saya harus pulang sore karena anak dan ibu saya tidak ada yang jaga. Tapi kita nggak bisa marah, kita bekerja di bidang pelayanan dan tamu dianggap raja.” (Wawancara langsung dengan informan 6, 29 April 2025)

Tsaur & Lin (2014) menyebutkan bahwa tantangan terkait perilaku wisatawan bisa berbeda-beda tergantung karakter individu pemandu. Namun, menurut Risman (2018), tekanan yang dialami pemandu tidak hanya dipengaruhi oleh kepribadian, melainkan juga oleh harapan sosial agar mereka selalu sabar dan mengutamakan pelayanan sambil tetap menanggung tanggung jawab keluarga. Sebagai ibu dengan anak berusia 9 tahun, istri yang menjalani hubungan jarak jauh dengan suaminya, dan sekaligus anak yang merawat ibu lanjut usia, informan 6 menghadapi tekanan berlapis akibat interaksi kerja yang tidak disiplin. Di sisi lain, informan 5, sebagai perempuan yang belum menikah, memiliki fleksibilitas lebih besar dalam merespons perubahan itinerary. Ketiadaan tanggung jawab pengasuhan membuat informan 5 dapat memaknai perubahan jadwal sebagai persoalan teknis semata, bukan sebagai sumber tekanan emosional yang berlapis. Informan 5 menuturkan:

“Kalau tamu minta ubah itinerary, saya sampaikan konsekuensinya dan beri opsi. Karena saya masih sendiri, saya bisa fleksibel. Pada akhirnya ya saya mengikuti kemauan mereka saja, yang terpenting di awal sudah saya sampaikan konsekuensi dan opsi untuk menjadi bahan pertimbangan.” (Wawancara langsung dengan informan 5, 26 Mei 2025)

Pengalaman informan 6 dan informan 5 menunjukkan bahwa tantangan gender di tingkat interaksi tidak muncul secara seragam, tetapi dipengaruhi oleh kondisi sosial dan tanggung jawab domestik. Dalam kerangka Risman (2018), interaksi sehari-hari dengan wisatawan menjadi arena di mana gender direproduksi dan kadang menimbulkan tegangan, karena perempuan harus menyeimbangkan tuntutan profesional dengan harapan sosial terkait peran domestik. Informan 6 harus menyesuaikan diri dengan keterlambatan tamu sambil memikirkan anggota keluarga yang bergantung padanya, sedangkan informan 5 yang belum memiliki tanggung jawab keluarga bisa lebih fleksibel. Situasi ini menunjukkan bahwa interaksi sosial bukan hanya tentang pekerjaan teknis, tetapi juga tempat perempuan menegosiasikan identitas profesional mereka di tengah tekanan norma gender.

Kontrol Moral dan Estetika atas Tubuh Perempuan

Gender pada tingkat interaksi juga bekerja melalui kontrol moral dan estetika atas tubuh perempuan. Pengalaman informan 4 menunjukkan bagaimana standar penampilan dilekatkan secara implisit dalam relasi kerja, meskipun tidak pernah tertulis sebagai aturan formal. Ia pernah diminta untuk menyesuaikan diri dengan standar estetika tertentu yang dilekatkan pada tubuh perempuan. Informan 4 menceritakan:

“Sebagai seorang muslim ya, saya pernah diminta bekerja dengan memakai hijab karena pemandu yang lain juga memakai hijab. Disitu saya menyampaikan bahwa saya tidak mau, to the point saja sih. Daripada nantinya saya merasa tidak nyaman, lebih baik cari pemandu yang lain saja. Saya komunikasikan di awal dengan baik dan apa adanya agar saya bisa tetap happy saat bekerja.” (Wawancara langsung dengan V, 30 April 2025)

Permintaan tersebut mencerminkan bagaimana tubuh perempuan diposisikan sebagai representasi moral dan citra institusional. Dalam profesi pemandu wisata, pemandu sering diposisikan sebagai citra dari layanan perjalanan, sehingga penampilan fisik menjadi salah satu tuntutan pekerjaan, meskipun tidak dinyatakan secara terbuka (Tsaur & Lin, 2014). Penilaian semacam ini menempatkan perempuan pada posisi yang rentan karena ekspektasi sosial bekerja secara implisit dalam relasi kerja dan membentuk standar perilaku yang harus dipenuhi.

Penolakan yang disampaikan informan 4 menunjukkan usahanya menjaga kendali atas tubuh dan identitas dirinya, meskipun keputusan tersebut berdampak pada kesempatan kerja. Dalam pandangan Risman (2018), norma gender semacam ini ditegakkan melalui interaksi interpersonal sehingga perempuan berada pada posisi harus menyesuaikan diri atau menanggung konsekuensi dalam pekerjaan. Kasus ini memperlihatkan bahwa menetapkan batas pribadi dalam relasi kerja selalu mengandung risiko, terutama dalam sistem kerja lepas yang tidak memberikan jaminan keberlanjutan pekerjaan (Caza et al., 2022).

Keberlanjutan Kerja dan Tanggung Jawab Ekonomi dalam Keluarga

Pada tingkat interaksi Risman (2018), keberlanjutan kerja pemandu perjalanan wisata perempuan sangat dipengaruhi oleh relasi sosial dalam keluarga. Ketidakpastian ini melekat

pada sistem kerja lepas, di mana pendapatan yang tidak stabil dan ketiadaan perlindungan kerja harus dikelola secara mandiri (Caza et al., 2022). Ketidakpastian kerja lepas tidak hanya dimaknai sebagai risiko ekonomi individual, tetapi juga dinegosiasikan melalui hubungan dengan pasangan dan anggota keluarga lain. Pengalaman informan 4 menunjukkan bagaimana hilangnya pekerjaan selama pandemi mendorongnya mengambil peran aktif dalam menjaga stabilitas ekonomi rumah tangga:

“Katering ini saya mulai saat pandemi, awalnya depresi 2 minggu, karena anak mau masuk kuliah, yang satu mau masuk SD, semua job cancel, penghasilan suami juga tidak menentu. Saat ini juga, katering kami jalankan, walaupun tidak separah pandemi, tapi kebijakan efisiensi ini lumayan terasa pada pendapatan saya dan keluarga” (Wawancara langsung dengan informan 4, 30 April 2025)

Keputusan informan 4 membangun usaha katering bukan semata strategi ekonomi rasional, melainkan respons atas ekspektasi relasional di mana peran gender sebagai ibu dan penopang ekonomi membentuk cara ia bertanggung jawab atas keberlangsungan keluarga. Hal serupa tampak pada informan 2, yang sebagai ibu tunggal secara sadar melakukan diversifikasi pekerjaan:

“Saya juga instruktur yoga. Jadi tidak tergantung pada satu sumber pendapatan. Soal penghasilan nggak tetap itu memang resiko menjadi freelancer, tapi kalau kita kerja maksimal dan punya banyak relasi, pasti tetap ada pemasukan. Sebagai orang tua tunggal bagi anak saya ya, saya sudah jalani ini bertahun-tahun dan sampai sekarang” (Wawancara langsung dengan informan 2, 30 April 2025)

Dalam perspektif sistem kerja lepas (Caza et al., 2022), strategi yang dilakukan informan 4 dan informan 2 menunjukkan upaya untuk menghadapi ketidakpastian pendapatan di tengah ketiadaan jaminan kerja. Mengacu pada Risman (2018), praktik ini mencerminkan bagaimana peran gender bekerja dalam kehidupan sehari-hari, di mana perempuan sering ikut memikul tanggung jawab menjaga kestabilan ekonomi rumah tangga. Dengan demikian, ketidakpastian kerja lepas berjalan seiring dengan peran gender dan tanggung jawab domestik, sebagaimana terlihat dalam strategi bertahan informan 4 dan informan 2. Temuan ini juga sejalan dengan Clissold et al. (2024) yang menekankan bahwa diversifikasi pendapatan merupakan strategi khas perempuan pekerja lepas di sektor pariwisata.

Tingkat Institusional (Macro-Level)

Pada tingkat institusional (macro-level), gender bekerja melalui norma sosial, institusi keluarga, dan struktur industri yang secara sistematis mengatur peluang, batasan, serta risiko kerja. Mengacu pada Risman (2018), gender pada level ini tidak hadir sebagai sikap individual, melainkan dilembagakan melalui aturan formal dan informal yang membentuk kondisi kerja serta distribusi beban secara tidak setara. Pada pemandu perjalanan wisata perempuan, tantangan institusional muncul melalui norma moral, pengaturan keluarga, ketidakpastian jalur karier, serta benturan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Norma Sosial dan Stigma terhadap Perempuan

Norma sosial tentang batasan yang dianggap pantas bagi perempuan bekerja di ruang publik berfungsi sebagai aturan sosial yang memengaruhi perilaku, waktu kerja, dan penerimaan perempuan dalam dunia kerja. Dalam profesi pemandu perjalanan wisata, jam kerja yang panjang dan waktu kerja yang tidak pasti berdampak pada kehidupan pribadi (Tsaur & Lin, 2014). Terlebih bagi pemandu perjalanan wisata perempuan, kondisi ini tidak hanya memengaruhi kehidupan personal, tetapi juga disertai dengan penilaian moral yang dilekatkan pada identitas gender mereka. Tuntutan bekerja hingga larut malam dipersepsikan tidak sejalan dengan nilai kepantasan yang dilekatkan pada perempuan, terutama bagi yang telah berkeluarga. Hal ini tercermin dalam pengalaman informan 7 yang kerap menerima stigma sosial akibat jam kerjanya:

“Dulu awalnya ada saja tetangga yang suka ngomongin saya karena pulang sampai larut malam, kadang juga berangkat pagi buta. Mungkin bagi mereka itu kurang pantas dilakukan oleh perempuan, sudah bersuami, memiliki anak, apalagi saya tinggal di lingkungan desa. Padahal itu bagian dari pekerjaan saya sebagai pemandu perjalanan wisata.” (Wawancara langsung dengan informan 7, 19 Mei 2025)

Identitas informan 7 sebagai perempuan, ibu, dan istri di permukiman tradisional saling bersinggungan, membentuk pengalaman kerja sekaligus memperlihatkan bagaimana tuntutan pekerjaan, norma lokal, dan identitas gender saling memengaruhi. Jam kerja yang panjang, menurut Tsaur & Lin (2014) merupakan karakteristik pekerjaan, namun bagi informan 7 justru dipandang sebagai pelanggaran norma moral setempat.

Kasus ini menunjukkan bahwa kontrol terhadap mobilitas perempuan bukan masalah pribadi semata, tetapi dilembagakan melalui norma budaya yang hidup dan direproduksi di masyarakat. Dalam pemikiran Risman (2018), norma tersebut berfungsi sebagai struktur institusional yang membatasi ruang gerak perempuan melalui penilaian sosial. Dalam kondisi tersebut, profesi pemandu perjalanan wisata menjadi ruang di mana tekanan berbasis gender terasa nyata, karena perempuan tidak hanya dituntut memenuhi standar profesional tetapi juga menghadapi ekspektasi moral yang melekat pada identitas gender mereka.

Peran Keluarga dalam Mengatur Perempuan

Institusi keluarga menjadi arena penting tempat norma gender dilembagakan dan menentukan pengambilan keputusan kerja perempuan. Mengacu pada Risman (2018), keluarga tidak bersifat netral, melainkan juga turut menjadi bagian dalam membentuk dan mempertahankan pandangan masyarakat tentang peran ideal perempuan. Hal ini tampak dalam pengalaman informan 6 yang sempat dilarang bekerja setelah menikah karena profesinya dipandang tidak sesuai dengan citra perempuan:

“Saya sempat tidak diizinkan bekerja karena orang-orang masih bermindset negatif tentang profesi guide perempuan. Jadi suami saya tidak mau saya dinilai negatif. Tapi seiring waktu, suami saya mendengar cerita baik dari temannya soal cara saya bekerja, dan akhirnya dia percaya dan mendukung saya untuk tetap bekerja sampai sekarang. Jadi memang awalnya

ada tekanan, tapi teratasi dengan kepercayaan yang saya bangun dari hasil kerja nyata.”
(Wawancara langsung dengan CC, 29 April 2025)

Larangan tersebut bukan sekedar keputusan pribadi keluarga, namun dipengaruhi pandangan sosial yang hidup dalam institusi yang lebih luas. Keluarga informan 6 berperan sebagai pihak yang melanggengkan pandangan tersebut, sehingga pilihan kerja informan 6 terbatas oleh aturan tidak tertulis yang sudah lama diterima. Terlebih dalam sistem kerja lepas, legitimasi profesional tidak dijamin secara formal, sehingga penilaian terhadap kemampuan pemandu bergantung sepenuhnya pada reputasi personal dan persepsi pihak lain (Caza et al., 2022). Kondisi ini membuat proses pembuktian profesionalisme, seperti yang dilakukan informan 6, menjadi sangat penting. Dukungan baru diberikan setelah profesionalismenya terbukti. Dalam perspektif Risman (2018), situasi ini menunjukkan bahwa negosiasi terhadap struktur gender pada tingkat institusional bersifat kondisional dan menempatkan beban pembuktian pada perempuan.

Ketidakpastian Jalur Karier dalam Industri Pariwisata

Tidak jarang sistem sosial dan ekonomi turut mengatur peluang, batasan, serta arah perkembangan karier bagi pekerja. Menurut Risman (2018), mekanisme dalam dunia kerja sering kali tidak bersifat netral, melainkan membentuk distribusi kesempatan berkembang yang tidak setara. Dalam profesi ke pemanduan, pemandu perjalanan wisata menghadapi tekanan tambahan terhadap pengembangan karier, karena pekerjaan yang menuntut tanggung jawab luas dan jam kerja panjang, sementara waktu untuk pelatihan atau pengembangan diri terbatas (Tsaur & Lin, 2014). Pola kerja yang mengandalkan fleksibilitas, tanpa mekanisme promosi atau pengembangan kapasitas jangka panjang, memaksa pemandu merencanakan keberlanjutan karier secara mandiri. Dalam kerangka sistem kerja lepas, kondisi ini diperparah oleh ketidakpastian jalur karier yang harus dikelola sendiri (Caza et al., 2022).

Sebagai akibatnya, para informan harus merencanakan pengembangan diri di tengah beban pekerjaan domestik dan tanggung jawab keluarga. Pengalaman informan 1 menggambarkan kondisi tersebut:

“Saya punya keinginan ikut pelatihan supaya bisa naik kelas jadi tour leader umroh. Tapi waktunya itu yang susah, jadwal kerja saya tidak menentu. Kadang kalau ada job mendadak, ya harus saya ambil karena sayang kalau tidak diambil, jadi rencana ikut pelatihan sering tertunda.” (Wawancara langsung dengan informan 1, 15 Mei 2025)

Keinginan informan 1 untuk naik kelas kerap terhambat oleh jadwal kerja yang tidak menentu, sehingga kesempatan mengikuti pelatihan formal sulit diwujudkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa akses terhadap pengembangan karier tidak sepenuhnya ditentukan oleh motivasi individu, tetapi oleh struktur profesi yang fleksibel dan sistem kerja lepas yang tidak terstruktur. Ketika fleksibilitas dijadikan norma utama, perempuan seperti informan 1 yang berada pada persilangan identitas sebagai pekerja informal dan penopang ekonomi keluarga lebih terdorong untuk mengutamakan penghasilan harian. Pilihan ini bukan sekedar keputusan personal, tetapi

respons rasional terhadap tekanan struktural, yang mencerminkan interaksi antara karakteristik profesi (Tsaur & Lin, 2014), sistem kerja lepas (Caza et al., 2022) dan tuntutan gender.

Keberlanjutan karier pada akhirnya menjadi tanggung jawab individual yang harus dikelola sendiri oleh pekerja, sejalan dengan Risman (2018) yang menyatakan bahwa kondisi institusi membentuk pola adaptasi individu. Dalam situasi ini, risiko keberlanjutan karier dialihkan kepada pekerja untuk dikelola secara mandiri tanpa dukungan struktural. Dalam perspektif gender di tingkat institusional, ketidakpastian jalur karier ini bekerja secara tidak simetris karena perempuan menghadapi tuntutan tambahan untuk menjaga stabilitas ekonomi keluarga.

Benturan antara Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan

Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi persoalan institusional ketika tuntutan kerja pariwisata bertemu dengan norma gender yang masih membebankan tanggung jawab domestik pada perempuan. Dalam kerangka Risman (2018), kondisi ini menunjukkan bagaimana institusi pasar kerja dan institusi keluarga saling terhubung membentuk pengalaman kerja perempuan. Pengalaman informan 3 menunjukkan bagaimana beban kerja dan domestik saling menumpuk:

“Saya tidak punya ART, jadi urusan anak sepenuhnya saya yang tangani. Anak saya ada dua dan masih kecil, jadi capeknya lumayan terasa. Di sisi lain, kerja juga tetap harus jalan. Kadang capeknya bukan cuma fisik, tapi juga mental, sampai ngerasa burnout.”
(Wawancara informan 3, 18 Juni 2025)

Dalam kerangka institusional, pengalaman informan 3 diakibatkan oleh norma sosial yang menempatkan perempuan sebagai penanggung utama urusan domestik sementara pekerjaan pemandu perjalanan wisata menuntut fleksibilitas tinggi tanpa dukungan formal sehingga beban kerja dan domestik menumpuk secara bersamaan. Sebaliknya, pengalaman informan 5 yang memiliki tanggung jawab domestik lebih ringan menunjukkan bahwa meskipun berada dalam sistem kerja yang sama, ia memiliki kapasitas pemulihan yang lebih besar. Tanggung jawab domestik yang relatif ringan tidak hanya memberikan fleksibilitas waktu, tetapi juga memperluas kapasitas emosional dan psikologisnya dalam menjalani pekerjaan informan 5 menuturkan:

“Kalau saya habis satu trip 3–4 hari, biasanya saya butuh waktu 1–2 hari full istirahat di rumah. Saya punya banyak waktu untuk diri sendiri. Di masa jeda itu, saya biasanya keluar kamar untuk makan, mandi, dan sholat. Selebihnya saya tidur, baca buku, atau nonton film.”
(Wawancara informan 5, 26 Mei 2025)

Perbedaan informan 3 dan informan 5 menegaskan bahwa konflik kerja dan kehidupan pribadi tidak ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan oleh posisi perempuan dalam struktur keluarga. Sejalan dengan Srivastava & Verma (2018), perempuan yang memikul tanggung jawab domestik lebih ringan cenderung memiliki ruang pemulihan dan otonomi waktu yang lebih besar. Dalam kerangka Risman (2018), kondisi ini menunjukkan keterkaitan erat antara institusi keluarga dan dunia kerja dalam mereproduksi ketimpangan gender. Selain itu, pengalaman ini juga dipengaruhi oleh karakteristik profesi pemandu perjalanan wisata yang

menuntut tanggung jawab luas dalam memandu wisata (Tsaur & Lin, 2014). Dengan demikian, tuntutan profesional yang melekat pada karakteristik profesi pemandu turut membentuk tekanan struktural yang memperberat beban perempuan, di samping tanggung jawab domestik yang secara tidak proporsional masih dibebankan kepada perempuan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pemandu perjalanan wisata perempuan dibentuk oleh struktur gender yang bekerja pada berbagai tingkat sosial, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka gender sebagai struktur oleh Risman (2018). Pada tingkat individu, perempuan menghadapi keraguan terhadap pengakuan profesional, pengalaman kerja yang berkaitan dengan kondisi biologis tubuh, serta tekanan psikologis akibat ketidakpastian pekerjaan. Pada tingkat interaksi, gender bekerja melalui ekspektasi sosial yang tetap mengaitkan perempuan dengan peran domestik saat bekerja, proses penetapan batas profesional dengan wisatawan, kontrol moral terhadap tubuh perempuan, serta tanggung jawab menjaga keberlangsungan ekonomi dalam keluarga. Pada tingkat institusional, struktur gender terlihat melalui stigma terhadap perempuan yang bekerja di ruang publik, peran keluarga dalam memengaruhi pilihan kerja perempuan, ketidakpastian jalur karier dalam sistem kerja lepas, serta konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja perempuan tidak dapat dipahami hanya sebagai pengalaman individu, tetapi merupakan hasil interaksi identitas gender, relasi sosial, dan struktur institusional.

Secara teoretis, penelitian ini menegaskan bahwa analisis gender dalam industri pariwisata perlu mempertimbangkan sistem ketenagakerjaan dan karakteristik pekerjaan sebagai bagian yang turut memengaruhi pengalaman kerja perempuan. Penelitian ini juga memperluas penerapan kerangka gender sebagai struktur dengan mengintegrasikan perspektif interseksionalitas, di mana karakteristik profesi pemandu perjalanan wisata dan sistem kerja lepas diposisikan sebagai latar sosial dan struktural yang membentuk pengalaman kerja perempuan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan pemandu perjalanan wisata perempuan sebagai informan, sehingga perspektif pemandu laki-laki belum terwakili. Akibatnya, penelitian ini lebih berfokus pada pengalaman perempuan dan belum dapat menunjukkan secara komprehensif apakah pengalaman tersebut bersifat khas atau juga dialami oleh pemandu laki-laki dalam bentuk dan intensitas yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan pemandu laki-laki untuk memungkinkan analisis perbandingan gender yang lebih menyeluruh.

Pernyataan Bebas Konflik Kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan dalam proses penulisan, review, dan editorial, dalam artikel yang berjudul "Pengalaman Pemandu Perjalanan Wisata Perempuan dalam Struktur Gender yang Berlapis". Penulis menyatakan bahwa naskah ini terbebas dari segala bentuk konflik

kepentingan dan diproses sesuai ketentuan dan kebijakan jurnal yang berlaku untuk menghindari penyimpangan etika publikasi dalam berbagai bentuknya.

Daftar Pustaka

- Assaad, R., Krafft, C., & Selwaness, I. (2022). The Impact of Marriage on Women's Employment in the Middle East and North Africa. *Feminist Economics*, 28(2), 247–279. <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.2007415>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic Analysis. In *Apa Handbook of Research Methods in Psychology* (Vol. 2, pp. 1–19). American Psychological Association.
- Carrasco-Santos, M. J., Rodríguez, C. C., & Rodríguez, E. R. (2020). Why is the Spanish Hotel Trade Lagging So Far Behind in Gender Equality? A Sustainability Question. *Sustainability (Switzerland)*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/su12114423>
- Carrasco-Santos, M. J., 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. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2024.104913>
- Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2022). Working on My Own: Measuring The Challenges of Gig Work. *Human Relations*, 75(11), 2122–2159. <https://doi.org/10.1177/00187267211030098>
- Cheung, C., Baum, T., & Hsueh, A. (2018). Workplace Sexual Harassment: Exploring The Experience of Tour Leaders in An Asian Context. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1468–1485. <https://doi.org/10.1080/13683500.2017.1281235>
- Clissold, R., Westoby, R., McNamara, K. E., & Obed, V. (2024). The Realities of Peripheral Handicraft Livelihoods in The Face of Disasters in Vanuatu. In *Tourism Case Studies Asia-Pacific Region* (pp. 205–217).
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's Definitional Dilemmas. In *Annual Review of Sociology* (Vol. 41, pp. 1–20). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I., & Caçador, S. (2017). Gender, Flexibility and The 'Ideal Tourism Worker.' *Annals of Tourism Research*, 64, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2017.03.002>
- Crenshaw. (1989). Demarginalizing The Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 8(1), 139–167.
- Crenshaw, Cho, S., & McCall, L. (2013). Toward A Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. *Journal of Women in Culture and Society*, 38 (4)(4), 785–810. <https://doi.org/10.1086/669608>
- Eser, S., & Çakici, A. C. (2021). Does Physical Appearance of Tourist Guides Affect Tourist' Satisfaction? In *Turizm Akademik Dergisi* (Vol. 8, Number 1).

- Ferguson, Jill. (2019). *Creating a Freelance Career*. Routledge.
- Jorba, M., & De Sa, D. L. (2024). Intersectionality as Emergence. *Philosophical Studies*, 181(6–7), 1455–1475. <https://doi.org/10.1007/s11098-024-02155-1>
- Kemenparekraf. (2023). *Statistik Tenaga Kerja Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2018-2022*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- Mackenzie, Boudreau, P., & Raymond, E. (2020). Women's Adventure Tour Guiding Experiences: Implications for Well-Being. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 410–418. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.09.006>
- Mousa, M., Abdelgaffar, H., Salem, I. E., Elbaz, A. M., & Chaouali, W. (2023). Religious, Contextual and Media Influence: Determinants of The Representation of Female Tour Guides in Travel Agencies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(9), 3172–3192. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2022-0650>
- Nisha, F. (2024). Female Muslim Tourism and Familial Caretaking: Intersection of Gender and Religion. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/10963480241289535>
- Risman, B. J. (2018). Gender as a Social Structure. In *Handbooks of Sociology and Social Research* (pp. 19–43). Springer Science and Business Media B.V. https://doi.org/10.1007/978-3-319-76333-0_2
- Srivastava, S., & Verma, P. (2018). Organizational Role Stress Among Women in the Private Sector. In *Management and Labour Studies* (Vol. 33, Number 2).
- Stojčić, N., Mikulić, J., & Vizek, M. (2022). High Season, Low Growth: The Impact of Tourism Seasonality and Vulnerability to Tourism on The Emergence of High-Growth Firms. *Tourism Management*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104455>
- Te Yi, C., Ching Cheng, S., & Wei, L. Z. (2018). Establishing Tour Guide Work Safety and Risk Management Indicators System. *Journal of Tourism & Hospitality*, 07(02). <https://doi.org/10.4172/2167-0269.1000352>
- Tsaur, S. H., & Lin, W. R. (2014). Hassles of Tour Leaders. *Tourism Management*, 45, 28–38. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.03.017>
- Yan, M., Ma, Q., & Zhang, L. (2023). Why Do Freelance Tour Guides Still Stay After The Attack of Covid-19: a Path-Dependent Perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 56, 31–39. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.05.021>
- Zha, J., Shao, Y., & Li, Z. (2019). Linkage Analysis of Tourism-Related Sectors in China: an Assessment Based on Network Analysis Technique. *International Journal of Tourism Research*, 21(4), 531–543. <https://doi.org/10.1002/jtr.2280>