

## A Study of Social Engineering in the Productive Economic Sector Based on Gender Mainstreaming in Realizing a Sense of Justice for Women in Yogyakarta City

### Kajian Rekayasa Sosial di Sektor Ekonomi Produktif Berbasis Pangarusutamaan Gender Dalam Mewujudkan Rasa Keadilan Perempuan di Kota Yogyakarta

Dewi Handayani Harahap<sup>1</sup>, Arif Kurniar Rakhman<sup>2</sup>, Faizal Aco<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45, Yogyakarta

<sup>2,3</sup>Fakultas Isipol, Universitas Proklamasi 45, Yogyakarta

Email: <sup>1</sup>[dewipsikologi17@gmail.com](mailto:dewipsikologi17@gmail.com), <sup>2</sup>[jekyrakhman@gmail.com](mailto:jekyrakhman@gmail.com), <sup>3</sup>[faizalaco20@gmail.com](mailto:faizalaco20@gmail.com)

#### Artikel Info

##### Riwayat Artikel:

Penyerahan 2024-10-01

Revisi 2025-11-26

Diterima 2025-02-01

##### Keyword:

Gender Mainstreaming;  
Productive Economy;  
Social Engineering;  
Women's Sense of Justice

#### ABSTRACT

Women's economic empowerment is one of the indicators of an increasing development index. Three actual problems faced by women MSMEs include patriarchal social construction, infrastructure, women's access and ability to access technology, and low financial literacy and inclusion for women. The number of women MSMEs reached 60 per cent of the 519 MSMEs studied in the Yogyakarta area, but MSMEs managed by women are still subsistence in nature. The research objectives are to analyse the strengthening of access to links and networks for women in the productive economic sector based on gender strengthening, analyse the strengthening of women's roles in gaining experience and challenges in the productive economic sector based on gender strengthening and analyse the independence of women's roles in decision making in strengthening in the productive economic sector based on gender strengthening in Yogyakarta. The research method uses exploratory sequential researchers first start with the quantitative research phase. The results of this study are 1) The trend of workers in Yogyakarta City has decreased between August 2021 and August 2022; 2) Strengthening access to wider links/networks or relationships still needs to be facilitated; 3) Strengthening of gaining experience even though activities have been carried out in the form of training for skill development; 4) Business actors are still not independent in making decisions in developing their business; 5) Strengthening structuration agents who become agents of change so that they can play a role in developing their business groups and 6) The stages in the formation of structuration agents are divided into several phases.

#### ABSTRAK

Pemberdayaan ekonomi perempuan menjadi salah satu indikator peningkatan indeks pembangunan. Tiga masalah aktual yang dihadapi oleh UMKM perempuan adalah konstruksi sosial yang patriarkis, infrastruktur, akses dan kemampuan perempuan dalam mengakses teknologi, serta rendahnya literasi dan inklusi keuangan perempuan. Jumlah UMKM perempuan mencapai 60% dari 519 UMKM yang diteliti di wilayah Yogyakarta, namun UMKM yang dikelola perempuan masih bersifat subsisten. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penguatan akses terhadap link dan jaringan bagi perempuan di sektor ekonomi produktif berbasis penguatan gender, menganalisis penguatan peran perempuan dalam memperoleh pengalaman dan tantangan di sektor ekonomi produktif berbasis penguatan gender, dan menganalisis kemandirian peran perempuan dalam pengambilan keputusan dalam penguatan di sektor ekonomi produktif berbasis penguatan gender di Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan eksploratori sekuensial yang diawali dengan tahap penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Tren tenaga kerja di Kota Yogyakarta mengalami penurunan pada periode Agustus 2021 hingga Agustus 2022; 2) Penguatan akses link/jaringan atau relasi yang lebih luas masih perlu difasilitasi; 3) Penguatan untuk mendapatkan pengalaman meskipun sudah dilakukan kegiatan berupa pelatihan untuk pengembangan skill; 4) Pelaku usaha masih belum mandiri dalam mengambil keputusan dalam mengembangkan usahanya; 5) Penguatan structuration agent yang menjadi agen perubahan sehingga dapat berperan dalam mengembangkan kelompok usahanya dan 6) Tahapan dalam pembentukan structuration agent dibagi menjadi beberapa fase.

#### Kata Kunci

Ekonomi Produktif;  
Pangarusutamaan Gender;  
Rasa Keadilan Perempuan;  
Rekayasa Sosial

Copyright (c) 2025 Dewi Handayani Harahap, Arif Kurniar Rakhman, Faizal Aco

#### Korespondensi:

##### Dewi Handayani Harahap

Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Email: [dewipsikologi17@gmail.com](mailto:dewipsikologi17@gmail.com)



## LATAR BELAKANG

Pelibatan perempuan dalam usaha produktif termasuk salah satu modal dasar pembangunan. Hal ini juga sesuai dengan target ke lima SDGs, yaitu mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan dengan memastikan bahwa perempuan dapat berpartisipasi penuh dan mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang dan produktif. Dalam indikator keberhasilan pengembangan kualitas hidup manusia, konsep gender diukur menggunakan *Gender Development Index (GDI)* dan *Gender Empowerment Measurement (GEM)* berdasarkan KG sebagai ukuran kualitas hidup. Praktik ketidaksetaraan gender merupakan hambatan dalam mencapai tujuan keberhasilan pembangunan gender yang adil dan setara. Padahal konsep kunci yang harus dimiliki dalam interaksi sosial yang menjadi kebutuhan utama dalam interaksi antar manusia adalah keadilan (Irpan et al., 2022). Perempuan dan laki-laki mempunyai akses dan partisipasi yang sama dalam pembangunan (Martiany, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa negara-negara dengan kesetaraan gender yang lebih besar memiliki pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi dan lebih berkelanjutan daripada negara-negara dengan ketidaksetaraan gender yang signifikan (Klasen, S., & Lamanna, 2009).

RPJMN 2015-2019 yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 Nomor 2 menetapkan bahwa strategi pengintegrasian berwawasan gender adalah mewujudkan kesetaraan gender dalam pembangunan yang lebih adil dan merata dengan mengurangi kesenjangan gender dalam akses dan penguasaan sumber daya. Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan, serta memperoleh manfaat dari kebijakan dan program pembangunan (Dhewy, 2017). Diskriminasi gender masih banyak terjadi dalam seluruh aspek kehidupan meskipun kesetaraan gender mengalami peningkatan. Perempuan mengalami diskriminasi dalam persamaan hak, mengakses sumber pendidikan dan kesehatan, ketenagakerjaan dan partisipasi politik. Kesetaraan gender bukan tujuan pembangunan, tetapi prasyarat bagi tercapainya tujuan pembangunan manusia yang adil, menyeluruh dan berkelanjutan (Sri, 2007). Ketimpangan gender dalam akses pendidikan dan pekerjaan menghambat pertumbuhan ekonomi, mengurangi produktivitas, dan menghambat pengembangan sumber daya manusia (World Bank, 2012).

Pemerintah Indonesia melakukan usaha-usaha dalam hal memperkecil tingkat ketidaksetaraan gender. Selain itu juga memastikan keterlibatan perempuan dalam setiap program-program pembangunan mulai dari proses, perencanaan, pelaksanaan dan monitoring. Namun persoalan gender masih terjadi dan menjadi persoalan serius di Indonesia. Hal tersebut ini terlihat dari capaian *GDI (Gender Development Index/Indeks Pembangunan Gender)* yang selalu di bawah *HDI (Human Development Index/Indeks Pembangunan Manusia)*. Laporan survey UN (United Nation)-Women mengenai peran perempuan dalam pembangunan baru-baru ini menyebutkan bahwa pendorong dan sekaligus penyebab ketidaksetaraan gender dan instabilitas pembangunan saling terpaut mendalam.

Keduanya diakibatkan oleh pola-pola pembangunan yang mereproduksi ketidaksetaraan relasi kuasa antara laki-laki dan perempuan serta eksploitasi tenaga kerja perempuan. Pembangunan yang berdampak secara tidak proporsional bagi perempuan secara ekonomi, sosial, politik dan lingkungan semestinya perlu dikoreksi kembali. Ketimpangan gender masih terjadi di sejumlah lini dan menjadi persoalan serius di Indonesia. Hal tersebut ini terlihat dari capaian *GDI (Gender Development Index/Indeks Pembangunan Gender)* yang selalu di bawah *HDI (Human Development Index/Indeks Pembangunan Manusia)*. Artinya kualitas pembangunan manusia lebih menguntungkan laki-laki dibanding perempuan. Semakin lebar jarak antara *GDI* dan *HDI* maka kesenjangan gender semakin tinggi pula.

Keberdayaan perempuan di bidang ekonomi adalah salah satu indikator meningkatnya indeks pembangunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi dan keberdayaan ekonomi perempuan baik secara formal maupun informal berhubungan langsung dan berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan (Sari, R., & Kurnia, 2020); pembangunan sosial (Pratiwi, 2019) dan peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan anak (Halimah, 2021) yang merupakan indikator penting dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh beberapa lembaga dan peneliti, yang kemudian dikuatkan oleh pernyataan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, yang menyatakan bahwa masih terbatasnya akses dan kemampuan perempuan mengakses teknologi menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi UMKM perempuan. Tiga permasalahan aktual yang dihadapi oleh UMKM perempuan, di antaranya konstruksi sosial patriarki, infrastruktur, akses dan kemampuan perempuan mengakses teknologi dan rendahnya literasi dan inklusi keuangan bagi perempuan. Hasil riset Smeru Research Institute menemukan sebagian besar pelaku UMKM perempuan berskala mikro di daerah Yogyakarta tidak berkembang atau stagnan dalam hal tidak terjadi perubahan usaha.

Jumlah UMKM perempuan mencapai 60 persen dari 519 UMKM yang diteliti di daerah Yogyakarta, namun UMKM yang dikelola oleh perempuan masih bersifat subsisten. UMKM subsisten merupakan pelaku bisnis yang membuka usahanya, karena pemilik usaha merasa tidak memiliki peluang untuk bekerja di tempat lain. Pelaku usaha perempuan berdasarkan jenis usaha UPPKS masih tergolong usaha mikro yang persentasenya sangat besar yaitu 95% sedangkan 5% masuk kedalam jenis usaha mikro hal demikian berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Artinya tidak ada peningkatan jenis usaha yang dikelola oleh perempuan. Namun disatu sisi, usaha perempuan juga tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan atau meluaskan bisnisnya. Selain itu, karena tingkat pendidikan yang rendah, penerapan teknologi dalam kegiatan bisnisnya hanya sebatas untuk kegiatan komunikasi. Hal tersebut juga didukung oleh UMKM yang subsisten tidak memiliki keinginan untuk berkembang, sehingga membatasi diri untuk memanfaatkan sosial media sebagai media promosi.

Sumber daya manusia yang lebih kompeten dapat dicapai melalui peningkatan kualitas pendidikan (Azkiyati, 2018). Program wirausaha perempuan melalui Konsep Pelatihan Kewirausahaan Berperspektif Gender ini meliputi pelatihan kepemimpinan perempuan guna mampu dalam pengambilan keputusan, kewirausahaan perempuan, literasi dan inklusi keuangan perempuan serta pemanfaatan teknologi dan literasi digital untuk pengembangan bisnis. Pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan keterampilan manajerial dan keterampilan interpersonal pemimpin, yang berdampak positif pada kinerja (Prasetyo, E., & Susanto, 2021). Melalui pelatihan kepemimpinan, individu dapat belajar cara mengelola konflik dan membangun hubungan yang lebih baik (Rahman, 2020), juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan karakter pemimpin, yang penting untuk menciptakan budaya organisasi yang positif (Wahyuningsih, 2019). Namun tetap perlu ada dorongan dari pemerintah daerah Kota Yogyakarta untuk peningkatan produk usaha mikro agar naik menjadi usaha kecil, bahkan sedang, sampai usahanya menjadi besar. Solusinya dengan mendorong industri besar untuk terlibat aktif dalam mengakomodasi produk-produk potensial perempuan untuk mendapatkan akses ke industri besar baik yang beroperasi di Kota Yogyakarta sampai pada industri besar skala nasional.

Penguatan produk usaha perempuan Kota Yogyakarta agar diterima oleh industri sedang dan industri besar perlu mendapatkan perhatian pemerintah daerah. Hal tersebut bisa terealisasi manakala para usaha perempuan diberikan keterampilan-keterampilan *softskill* yang memadai dan berkelanjutan untuk meningkatkan produk usaha. Meningkatkan *softskill* seperti komunikasi dan kerja sama tim dapat berdampak positif pada kualitas produk dan layanan yang diberikan (Setiawan & Kumala, 2021). Peningkatan *softskills* juga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan, yang penting bagi keberlanjutan bisnis (Halimah, (2019). Maka perlu adanya *education* melalui *assessment* serta penerapan kurikulum guna memperoleh keterampilan dalam pengembangan unit usaha perempuan. Adapun bentuk *assessment*, pertama: adanya pelatihan/*softskill* dan simulasi berupa a) adanya motivasi berprestasi, b) adanya pengetahuan *leader transformation*, c) pelatihan *Coaching*, *Mentoring*, *Counseling* (CMC). Kedua, Penerapan Kurikulum untuk meningkatkan, a) komunikasi, b) kerjasama, c) *leadership*, hal tersebut dilakukan guna meningkatkan potensi yang kelak dimiliki perempuan dalam mengembangkan usaha.

Kajian ini akan berfokus pada kelompok *affirmative gender* ini dimana akan melihat peran perempuan pada kelompok marginal tersebut, untuk mendorong penguatan sektor ekonomi produktifnya. Kajian ini akan berfokus sejumlah unit usaha yang digerakkan oleh kelompok Perempuan yaitu Desa Prima, Kelompok Rintisan Usaha, UP2K PKK dan P2WKSS. Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta melalui Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) telah memperlihatkan komitmen terhadap pelaksanaan program tersebut di daerah melalui Pendekatan Sasaran Pembangunan Responsif Gender dengan keberpihakan pada

lima *affirmatif gender* yaitu pada warga miskin, difabel, lansia, perempuan, dan anak. Secara kelembagaan juga telah diatur dalam Perwal Kota Yogyakarta Nomor 58 Tahun 2018 yang menegaskan strategi perencanaan pembangunan yang responsif gender di Kota Yogyakarta.

Unit usaha perempuan yang menjadi sasaran dalam kajian ini seperti Desa Prima, Kelompok Rintisan Usaha, UP2K PKK dan P2WKSS tersebar di berbagai wilayah di Kota Yogyakarta. Unit usaha tersebut juga menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan program pemberdayaan perempuan yaitu mendorong "Perempuan Indonesia Maju Mandiri". Kajian ini secara khusus akan menggali potensi, peluang, hambatan dan strategi keberlanjutan aktivitas ekonomi guna mendorong adanya Rekayasa Sosial Sebagai Penguatan Sektor Ekonomi Produktif Dalam Mewujudkan Rasa Keadilan Pada Perempuan Di Kota Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian survei dilakukan untuk mengumpulkan data terhadap sejumlah populasi yang dianggap representatif mewakili populasinya untuk memperoleh sejumlah nilai-nilai tertentu atas sejumlah variabel yang dipilih (Slamet, 2008). Penelitian ini menggunakan paradigma *pragmatism* dengan pendekatan metode campuran (*mix methods*). Metode penelitian menggunakan *Sekuensial Eksploratif* peneliti pertama-tama memulai dengan fase penelitian kuantitatif untuk mengeksplorasi pandangan anggota unit usaha perempuan di Kota Yogyakarta terkait gender dalam bidang domestik dan publik kemudian dianalisis, dan informasi digunakan untuk membangun fase kualitatif kedua.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui: 1) Studi pustaka dan dokumentasi, untuk mendapatkan data yang diperlukan maupun untuk memperkaya data pendukung; 2) Survei, untuk pengambilan data secara cepat. Survey bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum tentang karakteristik, pendapat, perilaku atau sikap dari populasi tertentu dengan menggunakan sampel yang representatif (Sugiyono, 2019); 3) Wawancara, untuk mendalami fenomena dan data berdasarkan kesan, pengalaman, maupun pengetahuan informan. Wawancara adalah percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk tujuan tertentu (Poerwandari, 2007) dan 4) *Focus Group Discussion*, untuk memperdalam fenomena dan data yang diperoleh secara diskusi kelompok. Metode analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif diterapkan dengan disertai penguatan/penjaminan indikator obyektif dari setiap komponen kegiatan.

Lokasi penelitian berfokus pada wilayah hukum Kota Yogyakarta yang berfokus pada unit usaha kelompok ekonomi produktif perempuan dibawah pembinaan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Yogyakarta.

## HASIL PENELITIAN

### Profil Ekonomi di Kota Yogyakarta

Data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu wilayah/regional pada periode tertentu. Data PDRB, pada harga berlaku maupun harga konstan, memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja ekonomi suatu wilayah (Rodríguez-Pose, A., & Hardy, 2016) juga merupakan ukuran penting yang mencerminkan nilai total barang dan jasa yang diproduksi di suatu wilayah selama periode tertentu (Bahl, R., & Kumar, 2016). PDRB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu negara/wilayah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi.

Perekonomian DIY triwulan I-2023 terhadap triwulan I-2022 tumbuh sebesar 5,31 persen (*y-on-y*). Pertumbuhan tertinggi dicapai oleh transportasi dan pergudangan sebesar 11,45 persen, diikuti jasa keuangan sebesar 10,25 persen, dan penyediaan akomodasi dan makan minum sebesar 8,43 persen. Dari sisi pengeluaran, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh komponen Pengeluaran Konsumsi Lembaga Non Profit Yang Melayani Rumah Tangga (PK-LNPRT) sebesar 6,25 persen.

Perkotaan Yogyakarta memiliki angka pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, dari rentang delapan tahun didapatkan hitungan rata-rata laju pertumbuhan sebesar 4,95% dengan perincian pada sebagian wilayah Kabupaten Bantul laju pertumbuhan ekonominya 6,59% dan pada sebagian Kabupaten Sleman mendapatkan angka laju pertumbuhan sebesar 6,39%. Untuk Kota Yogyakarta sendiri rata-rata laju pertumbuhan yang berhasil dicapai selama rentang waktu delapan tahun adalah 4,78%. Dimana pendapatan pada tahun 2003, Perkotaan Yogyakarta membukukan angka 7,7 Triliun Rupiah dengan pembagian pada sebagian Kabupaten Bantul sebesar 1,4 Triliun Rupiah, sebagian Kabupaten Sleman sebesar 2,1 Triliun Rupiah dan pada Kota Yogyakarta mendapat angka 4,1 Triliun Rupiah.

Potensi ekonomi dapat dicermati juga bila melihat dari laju tingkat partisipasi pekerja di Kota Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin yang terjabarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Potensi Ekonomi Yogyakarta Berdasar Jenis Kelamin**

Keterangan	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022
Perempuan	36.454	38.520	36.583
Laki-Laki	25.982	28.413	23.476

Sumber: BPS Kota Yogyakarta 2022

Berdasarkan tabel di atas, tren pekerja di Kota Yogyakarta mengalami penurunan antara Agustus 2021 dan Agustus 2022 baik pada jenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Namun pada Agustus 2020 mengalami penurunan bila di bandingkan dengan data pekerja pada Agustus 2021.

### Penguatan Terhadap Akses Link Dan Jejaring Perempuan Pada Sektor Ekonomi Produktif

Pangarusutamaan gender merupakan teknis dan politis yang mesti didukung oleh adanya perubahan budaya atau watak organisasi, tujuan, struktur dan distribusi sumber daya. Faktor penting bagi pencapaian keberhasilan kerja pada individu adalah perilaku proaktif dalam bekerja yang juga faktor penting bagi peningkatan produktivitas usaha (Muslimin, 2013). Hal ini diimplementasikan melalui upaya Pemerintah dalam memformulasi beberapa mekanisme atau program kredit mikro yang khusus ditargetkan untuk para perempuan diantaranya yaitu Program Kredit Keluarga Sejahtera (KUKESRA), Program Pemberdayaan Perempuan dalam Pengembangan Ekonomi Lokal (P3EL), Program Kredit Mikro untuk Penguatan Perempuan Pengusaha Kecil dan Mikro yang dikoordinasikan oleh Asosiasi Pendamping Perempuan Pengusaha Kecil (ASSPUK) dan Pengembangan Ekonomi Perempuan Usaha Kecil (PPEUK).

Penguatan akses link berupa modal dan pinjaman serta akses jaringan yang selama ini terjadi di kalangan UMK di Kota Yogyakarta lebih banyak bersumber dari pemanfaatan media sosial, pertemanan, dan bantuan informasi dari pemerintah Kota Yogyakarta. Dimuat dalam *United Nations (UN)* bahwa Anggaran Responsif Gender (ARG) meliputi perencanaan pemerintah, penyusunan program dan anggaran yang memiliki andil dalam pengembangan pangarusutamaan gender dan pemenuhan hak perempuan (Martiany, 2012). Maka dalam rangka mewujudkan kesetaraan gender dan mengentaskan kemiskinan, pemerintah telah merealisasikan berbagai program pemberdayaan perempuan.

Program pemberdayaan perempuan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan (Kabeer, 2016). Program tersebut diantaranya Program SPP (Simpan Pinjam Perempuan), PNPM (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat), PKH (Program Keluarga Harapan), Program Terpadu P2WKSS (Peningkatan Peranan Wanita Menuju Keluarga Sehat dan Sejahtera). Pelaksanaan program memberikan kesempatan pada perempuan untuk ikut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga secara mandiri dengan membuka usaha.

Dalam memanfaatkan akses maupun jaringan untuk berwirausaha di wilayah Kota Yogyakarta sangat diperlukan adanya kolaborasi anggota keluarga dalam hal ini suami dalam mendukung peran istri atau perempuan untuk bekerjasama dengan para pihak eksternal dalam membangun relasi usaha baik secara mandiri maupun berkelompok. Pemanfaatan akses maupun jaringan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Pemanfaatan Akses Jaringan Wirausaha di Kota Yogyakarta**

Pertanyaan	Jawaban	Presentase (%) Jawaban	Kesimpulan
Suami tidak melarang saya menjalin komunikasi dengan rekan kerja untuk memperluas relasi	Sangat tidak sesuai Tidak sesuai Netral Sesuai Sangat sesuai	2.56 7.69 7.69 43.59 38.46	82.05% jawaban sesuai, dan sangat sesuai

Sumber: Pengelolahan Data Kuisisioner Pelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) 2023

Berdasarkan tabel 13 di atas menjelaskan bahwa 82.05% jawaban responden sejalan dengan penguatan akses maupun jaringan dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja maupun relasi eksternal untuk memperluas jejaring usaha perempuan pada sektor ekonomi produktif.

Padahal menurut dari aspek total porsi, berdasarkan data Smeru, UMKM yang dikelola oleh perempuan jumlahnya lebih banyak dari pada laki-laki. Besaran jumlah UMKM perempuan mencapai 60 persen dari 519 UMKM dengan yang diteliti di daerah Yogyakarta yang didalamnya termasuk UMKM Kota Yogyakarta, namun UMKM yang dikelola oleh perempuan masih bersifat subsistem semata, kaum usaha perempuan melakukan pekerjaan karena belum ada pekerjaan yang tetap, hal ini yang membuat usaha perempuan di Kota Yogyakarta tidak meningkat atau stagnan. Konflik kepentingan antara tradisi budaya dan tuntutan ekonomi sering kali menempatkan perempuan pada posisi yang kurang menguntungkan dalam hal akses terhadap sumber daya (Agarwal, 2018). Padahal disatu sisi perlu adanya rasa keadilan yang diterima oleh kaum usaha perempuan dalam meningkatkan produk UMKM.

### Penguatan Peran Perempuan Dalam Mendapatkan Pengalaman Dan Tantangan Di Sektor Ekonomi Produktif Berbasis Penguatan Gender

Penguatan peran perempuan dalam mendapatkan pengalaman harus menjadi perhatian, namun permasalahan mendasar menjadi faktor yang menghambat pemberdayaan perempuan hal tersebut yaitu masalah gender. Perlu disadari kesadaran gender (*gender awareness*) tidak dapat sekaligus dimengerti dan dilaksanakan oleh masyarakat. *Gender awareness* merupakan pemahaman tentang peran social, budaya, ekonomi yang berbeda yang dimiliki oleh individu berdasarkan jenis kelaminnya serta dampak ketidaksetaraan gender terhadap berbagai aspek kehidupan (Lorber, 2010). Dapatlah dikatakan bahwa keadilan individual ialah berfungsinya seseorang yang sanggup menguasai diri sesuai dengan panggilannya yang ditentukan oleh bakat, kemampuan, dan keterampilannya (Rapar, 2001).

Permasalahan yang sering timbul muncul karena terdapatnya friksi antara kepentingan ekonomi, sosial, dan budaya yang menyangkut tugas dan fungsi perempuan.

Persepsi sosial tentang peran perempuan dalam keluarga dan masyarakat sering kali bertentangan dengan kebutuhan ekonomi modern, sehingga menghambat pangarusutamaan gender (Mikkelsen, 2020). Kebijakan pembangunan wilayah Kota Yogyakarta, khususnya menyangkut kedudukan dan peran perempuan mengacu pada dua hal pokok, *pertama*, meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan melalui kebijakan yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender. *Kedua*, meningkatkan kualitas peran dan kemandirian organisasi perempuan dengan mempertahankan nilai persatuan dan kesatuan serta nilai historis kaum perempuan dalam rangka melanjutkan usaha pemberdayaan perempuan serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

Kesadaran gender melibatkan pengakuan akan adanya kekuasaan dan akses terhadap sumber daya yang seringkali tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan serta upaya untuk mengurangi ketidakadilan tersebut melalui kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai bidang (Mosser, 1993; (Ridgeway, 2011). Peran perempuan dalam mendapatkan pengalaman di wilayah Kota Yogyakarta sangat diperlukan dengan adanya kesempatan yang didapatkan melalui pelatihan-pelatihan secara regular dan berkelanjutan baik yang di adakan oleh pemerintah, pihak industri swasta, maupun kelompok usaha yang sudah eksis. Pelatihan vokasi menawarkan peluang bagi perempuan untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang meningkatkan partisipasi mereka di pasar tenaga kerja” (Heath, R., & Mobarak, 2016). Kesempatan mengikuti pelatihan dalam mendapatkan pengalaman dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Kesempatan Mengikuti Pelatihan di Kota Yogyakarta**

Pertanyaan	Jawaban	Presentase (%) Jawaban	Kesimpulan
Karyawan wanita mendapatkan kesempatan khusus mengikuti pelatihan untuk mendapatkan pengalaman	Sangat tidak sesuai Sesuai Tidak sesuai Netral Sesuai Sangat sesuai	0.00 7.69 23.08 46.15 23.08	69.23% jawaban sesuai, dan sangat sesuai

Sumber: Pengelolahan Data Kuisisioner Pelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) 2023

Berdasarkan tabel 14 di atas menjelaskan bahwa 69.23% jawaban responden sejalan dengan penguatan peran perempuan dalam mendapatkan pengalaman melalui adanya kesempatan khusus mengikuti pelatihan yang telah diselenggarakan selama ini. Terdapat 07.69% bila merujuk data tabel di atas, dan hasil wawancara dengan Kelompok P2WkSS Wilayah Baciro (UP2K) Terkait dengan penguatan perempuan dalam mendapatkan pengalaman, di mana pelatihan sudah

dilakukan dari dinas, kemudian terdapat support terhadap pelatihan untuk pengembangan kemampuan/Skill maupun menambah pengalaman kepada orang-perorang pelaku usaha namun belum dirasa cukup untuk arah pengembangan kelompok secara bersama.

#### Kemandirian Peran Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses pemilihan diantara beberapa alternative tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses ini melibatkan identifikasi masalah, evaluasi berbagai opsi dan pemilihan opsi yang paling tepat berdasarkan kriteria yang ditetapkan (Robbins, S. P., & Coulter, 2018). Pola pengambilan keputusan pada wanita menunjukkan bahwa adanya lima bentuk pengambilan keputusan yaitu pertama, keputusan yang semata-mata dibuat oleh suami. Kedua, keputusan yang semata-mata dibuat oleh isteri. Ketiga, keputusan dibuat oleh istri dan suami tetapi dikuasai oleh istri. Keempat, keputusan dibuat oleh isteri dan suami tetapi dikuasai oleh suami. Kelima, keputusan yang dengan sama dibuat oleh istri dan suami.

Fenomena yang terjadi dalam masyarakat di Kota Yogyakarta adalah semakin banyaknya wanita yang berperan membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Ini menjadi bukti dari semakin banyaknya wanita yang memiliki peran ganda sebagai istri, ibu sekaligus bekerja dan memiliki karir di berbagai bidang atau profesi lainnya (Hermayanti, 2014). Hal ini mempunyai dampak kepada sikap dan cara berpikir masyarakat baik di desa maupun di kota, yang mulai berbeda dari masa lampau, dimana kebutuhan materi cenderung menjadi tujuan. Kepuasan pribadi melalui pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional wanita lewat rasa pencapaian dan tujuan (Ryan, R. M., & Deci, 2000).

Bagi banyak wanita, bekerja di luar rumah memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi identitas pribadi dan menemukan kepuasan aktualisasi diri, dan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi (Kalleberg, 2011). Akibatnya dimana ada lowongan dan kesempatan untuk bekerja akan mereka lakukan demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Terlebih yang berkaitan dengan tanggungjawab keluarga, khususnya dalam hal pengasuhan anak, dengan meminjam istilah (Wiliam, 2009) menyebutnya sebagai "revolusi besar yang belum terjadi". Perempuan tetap menjadi sosok yang dianggap paling bertanggungjawab terhadap pengasuhan anak

Dalam kemandirian pengambilan keputusan yang dilakukan perempuan sangat bergantung pada faktor lingkungan baik lingkungan rumah tangga maupun lingkungan eksternal, hal tersebut yang menjadi dasar pengambilan keputusan yang dilakukan perempuan pada sektor wirausaha di wilayah Kota Yogyakarta. Kemandirian peran perempuan dalam pengambilan keputusan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Pengambilan Keputusan Perempuan di Sektor Wirausaha di Kota Yogyakarta**

Pertanyaan	Jawaban	Presentase (%) Jawaban	Kesimpulan
Saya bebas mengambil keputusan-	Sangat tidak sesuai	2.56	58.98% jawaban sesuai, dan
keputusan dalam pekerjaan tanpa dipengaruhi/	Tidak sesuai	15.38	sangat sesuai
mengkhawatirkan urusan rumah tangga	Netral	23.08	
	Sesuai	41.03	
	Sangat sesuai	17.95	

Sumber: Pengolahan Data Kuisisioner Pelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) 2023

Berdasarkan tabel 15 di atas menjelaskan bahwa 58.98% jawaban responden masih sejalan dengan kemandirian peran perempuan dalam pengambilan keputusan. Namun terdapat 17.94% bila merujuk data tabel di atas, dan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada UP2K Wilayah Baciro (Koperasi simpan pinjam utk perempuan pelaku usaha) yang masuk dalam P2WKSS Wilayah Baciro bahwa pengambilan keputusan dalam organisasi tidak pernah diskusikan dengan suami, sengaja hal tersebut dilakukan dikarenakan ingin memisahkan urusan rumah tangga dan organisasi, hal ini disampaikan agar persoalan rumah tangga dan organisasi tidak tercampur. Artinya dalam mengambil keputusan kalau terkait organisasi ia selesaikan sendiri namun yang berhubungan keluarga akan dia diskusikan dengan suami. Pola ini merupakan manifestasi dari aspek keadilan yaitu keadilan prosedural dimana prinsip-prinsip tertentu dijalankan untuk menentukan dan mengatur peran dari masing-masing partisipan dalam proses pengambilan keputusan (Sari, 2019).

Untuk mendukung usaha perempuan di Kota Yogyakarta perlu adanya kemampuan kaum perempuan usahawan khususnya kemampuan dalam pengambilan keputusan yang bukan hanya berani namun tepat. Keberanian dalam mengambil keputusan dan risiko merupakan bagian dari ciri kewirausahaan. Keyakinan dalam membuat keputusan merupakan keterampilan utama yang memungkinkan perempuan meningkatkan peluang bisnis mereka dalam menghadapi tantangan pasar. Kewirausahaan yang dipimpin perempuan khususnya yang memiliki keberanian mengambil risiko berpotensi mengubah dinamika ekonomi dan sosial masyarakat (Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, 2019).

#### Penguatan Kapasitas Melalui Assessment dan Permodelan Kurikulum Bagi Peningkatan Usaha Perempuan.

Pendidik memiliki peran sebagai fasilitator untuk mengetahui minat dan potensial yang dimiliki oleh peserta dalam hal ini peserta usaha perempuan di Kota Yogyakarta, dan motivator di mana pendidik memberikan dorongan motivasi kepada peserta usaha serta memfasilitasi peserta dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Pendidik

bertindak sebagai fasilitator dapat membantu peserta menemukan minat dan bakatnya, yang penting bagi pengembangan pribadi (Davis, 2011). Penggunaan umpan balik yang konstruktif oleh pendidik dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mendorong peserta didik untuk mengeksplorasi potensi dirinya (Hattie & Timperley, 2007).

Kemampuan komunikasi adalah kapasitas individu dalam menyampaikan dan menerima pesan secara efektif melalui berbagai media (DeVito, 2019). Peningkatan kemampuan komunikasi pada usaha perempuan di Kota Yogyakarta dapat dilakukan dengan berbagai cara dan berbagi ide dan memperjelas pemahaman tentang produk usaha perempuan ke depan. Melalui komunikasi, ide dapat dicerminkan, diperbaiki, didiskusikan dan dikembangkan. Proses komunikasi juga membantu membangun makna dan menyatakan ide. Ketika para anggota kelompok usaha perempuan ditantang berpikir dan kemampuan berpikir mereka tentang pengembangan unit usaha dan mengkomunikasikan hasil pikiran mereka secara lisan atau dalam bentuk tulisan, mereka sedang belajar menjelaskan dan meyakinkan. Selain itu perlu mendengarkan penjelasan anggota kelompok usaha perempuan yang lain, memberi anggota kelompok kesempatan untuk mengembangkan pemahaman mereka melalui komunikasi yang terukur.

Meningkatkan kemampuan kerjasama dapat dilakukan pada semua kelompok orang maupun kelompok usaha, sampai pada model kerjasama yang dibangun oleh usaha perempuan di Kota Yogyakarta dengan industri yang sudah lebih maju. Kerjasama akan semakin berkembang dengan berbagai banyak kelompok usaha lainnya dimana untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari yang dibutuhkan. Proses komunikasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan kerjasama, di mana individu dapat berbagi informasi dan mendiskusikan harapan mereka. Ketika individu mempunyai tujuan yang saling melengkapi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama, sehingga menciptakan sinergi untuk mencapai hasil (Katz, D., & Kahn, 1978). Melalui kerjasama, pengembangan usaha perempuan khususnya di wilayah Kota Yogyakarta yang dapat terserap pada industri besar sehingga peningkatan produk akan selalu berkembang.

Kemampuan *leadership* perempuan perlu ditingkatkan dalam pengembangan usaha yang dilakukan di wilayah Kota Yogyakarta. Hal ini membutuhkan kemampuan dari ketua kelompok usaha yang menentukan eksistensi unit usaha kelompok masing-masing ke depan. Pentingnya *self leadership*, dimana dipandang sebagai suatu agenda yang dilakukan oleh individu untuk dapat menunjukkan kinerja lebih dari sekedar yang diharapkan adalah bagian dari usaha individu untuk memotivasi diri (Sukrajap, 2017). Gaya kepemimpinannya harus mampu menyesuaikan dengan situasi, kondisi pada waktu dan tempat tertentu. ketua kelompok usaha atau pemimpin yang berhasil adalah mereka yang bisa menyesuaikan perilaku dirinya sesuai dengan tuntutan dari keunikan lingkungannya masing-masing. Kepemimpinan yang efektif atau tidak efektif dalam pengembangan usaha perempuan itu sangat tergantung akan

gaya perilaku yang disesuaikan dengan situasi tertentu dan apa yang dibutuhkan oleh konsumen luas.

Dalam menghadapi hambatan-hambatan yang ada, dibutuhkan langkah konkrit yang perlu segera diambil dengan cara merumuskan kebijakan gender dalam pendidikan kurikulum pada guna mampu memberikan nilai tambah pengetahuan bagi usaha perempuan yang ada di Kota Yogyakarta. Paling tidak tujuan yang akan dicapai melalui kebijakan itu mencakup tiga hal pokok. *Pertama*, membuka kesempatan yang lebih merata pada semua jenis usaha perempuan. *Kedua*, mengeliminasi semua bentuk ketimpangan gender pada semua bidang ekonomi produktif. Upaya penghapusan ketimpangan gender dalam ekonomi produktif dapat meningkatkan akses perempuan terhadap sumber daya, kesempatan kerja, dan pengambilan keputusan, yang berdampak positif pada kesejahteraan (Nugroho, A., & Setiawan, 2021).

*Ketiga*, memberikan peluang dan kesempatan kepada perempuan untuk berpartisipasi secara optimal pada semua unit dan dalam seluruh tahapan pembangunan pada sektor usaha perempuan yang tepatnya di wilayah Kota Yogyakarta, mulai dari tahap perumusan kebijakan, pengambilan keputusan, pelaksanaan program, sampai kepada tahap akhir berupa evaluasi. Penelitian menunjukkan bahwa program pemberdayaan ekonomi yang komprehensif dapat mengurangi kesenjangan gender dan meningkatkan kontribusi perempuan pada sektor produktif (Astuti, 2020).

Adapun model-model kurikulum yang dilakukan dalam mengetahui potensi peserta usaha untuk penguatan *softskill* dan simulasi yang dilakukan oleh pendidik, antara lain:

1. Model Motivasi Berprestasi. Model motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang untuk berusaha meraih kesuksesan dan memiliki orientasi tujuan, aktivitas. Dalam meraih kesuksesan dibutuhkan kerja keras dan berusaha semaksimal mungkin menghindari kegagalan. Motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*).
2. Model Transformasional Kepemimpinan/*Transformation Leadership*. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan pengikut melalui inspirasi, motivasi, dan peningkatan kesadaran akan nilai-nilai bersama (Amin, 2018). Model kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan komitmen dan motivasi anggota tim (Sari, R., & Supriyadi, 2020). Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional adalah: 1) *Idealized influence (or charismatic influence)*; 2) *Inspirational motivation*; 3) *Intellectual stimulation*; dan 4) *Individualized consideration*.
3. Model Pelatihan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)*. *Coaching* merupakan suatu proses individu memperoleh keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengembangkan diri secara profesional, menjadi lebih efektif dalam bekerja dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *coaching* berdampak signifikan dalam meningkatkan motivasi, kepercayaan diri dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional (Pramudito, 2020); menggali potensi diri (Kusumawati, 2019) serta membangun kolaborasi dan umpan balik konstruktif, yang dapat meningkatkan kinerja peserta. Sedangkan mentoring yaitu aktifitas yang dilakukan untuk melatih anggota usaha dalam pekerjaan dan juga dalam pengembangan karir. Aktivitas mentoring meliputi membagikan pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi dari seseorang yang lebih ahli. Adapun konseling adalah proses pembinaan dan pengembangan berkelanjutan sebagai cara mengatasi masalah kinerja tertentu.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian Rekayasa Sosial di Sektor Ekonomi Produktif Berbasis Pengarusutamaan Gender dalam Mewujudkan Rasa Keadilan Perempuan di Kota Yogyakarta, yaitu:

1. Tren pekerja di Kota Yogyakarta mengalami penurunan antara Agustus 2021 dan Agustus 2022 baik pada jenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Namun pada Agustus 2020 mengalami penurunan bila di bandingkan dengan data pekerja pada Agustus 2021.
2. Penguatan terhadap Akses link/Jejaring atau relasi yang lebih luas masih perlu di fasilitasi dalam sebab masing-masing hanya menjalankan rutinitas berjualan usaha sendiri, belum ada penguatan sebagai kelompok Bersama, pelatihan masih sebatas bertukar kemampuan teknis sesama anggota
3. Penguatan terhadap mendapatkan pengalaman meskipun sudah dilakukan kegiatan berupa pelatihan untuk pengembangan kemampuan/Skill maupun menambah pengalaman kepada orang-perorang pelaku usaha namun belum dirasa cukup untuk arah pengembangan kelompok secara Bersama.
4. Kemandirian dalam pengambilan keputusan, Pelaku usaha masih harus mendiskusikan dengan suaminya dan tidak secara mandiri melakukan pengambilan keputusan dalam pengembangan usahanya secara mandiri.
5. Penguatan agen strukturisasi yang menjadi agen perubahan yang bagian dari orang-orang yang terpilih atau dipercaya pada masing-masing kelompok, sehingga dapat berperan mengembangkan kelompok usahanya.
6. Tahapan-tahapan dalam pembentukan agen strukturisasi dapat di bagi kedalam beberapa fase; *pertama*, menyusun kurikulum pembentukan agen strukturisasi. *kedua*, melakukan *assessment* terhadap kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan. *ketiga*, memberikan pelatihan dan pendampingan berkelanjutan kepada kelompok-kelompok usaha yang sudah ada.

### Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi lebih dalam bagaimana strategi pelatihan dan pendampingan dapat meningkatkan kemandirian

perempuan dalam pengambilan keputusan dalam dunia usaha. Pendekatan intervensi berdasarkan psikologi positif atau pelatihan berbasis simulasi dapat di uji coba.

- b. Identifikasi terhadap intervensi berdasarkan nilai-nilai budaya yang mendukung kesetaraan gender sebagai respon dari dampak budaya patriarki pada urusan perempuan.
  - c. Mengkaji implementasi model program pemberdayaan perempuan yang mengintegrasikan pelatihan keterampilan *softskill* dan kewirausahaan transformasional, serta menilai dampaknya terhadap produktivitas usaha.
2. Bagi Pihak Terkait
    - a. Pemerintah Daerah,
 

Memperluas program yang pro-gender, seperti pendidikan berkelanjutan, akses ke kredit, dan bekerja sama dengan industri besar untuk membantu UMKM yang dipimpin perempuan agar dapat naik kelas. Perancangan kebijakan yang mendukung pelatihan agen penataan di tingkat masyarakat untuk mempercepat transformasi kelompok bisnis perempuan.
    - b. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan.
 

Integrasi materi pelatihan tentang kepemimpinan transformasional, literasi keuangan dan literasi digital ke dalam program pelatihan untuk wanita. Kolaborasi dengan akademisi untuk mengembangkan kurikulum berdasarkan pengembangan keterampilan lunak dan simulasi wirausaha.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, B. (2018). Gender and land rights revisited: Exploring new prospects via the state, family and market. *Journal of Agrarian Change*, 3(1-2), 184-224. <https://doi.org/10.1111/1471-0366.00054>
- Amin, M. (2018). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 123-135.
- Astuti, R. (2020). Pemberdayaan Perempuan dalam Ekonomi Produktif: Tantangan dan Solusi di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 15(2), 115-130.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 9-16. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4521>
- Bahl, R., & Kumar, A. (2016). *Public Finance: A Comparative Analysis of International Experiences*. Springer.
- Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2019). Gender and Entrepreneurship: An Overview of the Contextual Influences. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 11(4), 327-346.
- Davis, G. A. (2011). *Creativity is Forever*.
- DeVito, J. (2001). The Interpersonal Communication Course. *Pearson*, 3(1), 1-20.
- Dhewy, A. (2017). Gender Perspective as Formality: Feminist Policy Analysis toward RPJMN 2015-2019 and Strategic Plan of KPMPA 2015-2019. *Jurnal Perempuan*, 22(1).
- Halimah, S. (2021). Keberdayaan Ekonomi Perempuan dan Implikasinya terhadap Pembangunan Manusia di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 12(3), 89-100.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Heath, R., & Mobarak, A. M. (2016). Manufacturing Growth and Female Employment: Evidence from Bangladesh. *Journal of Development*

- Economics, 120, 112–124.
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier yang Berkeluarga Di Kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 85–90. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i2.3645>
- Irpan, I., Adriansyah, M. A., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 180. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7227>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States*. Russell Sage Foundation.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91–132.
- Kusumawati, R. (2019). Coaching sebagai Model Pelatihan yang Menggali Potensi Diri Peserta: Studi Kasus di Sekolah Menengah. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 10(3), 89–102.
- Lorber, J. (2010). *GENDER INEQUALITY Property of Baker College of Allen Park*. 4.
- Martiany, D. (2012). Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) Sebagai Strategi Pencapaian Kesetaraan Gender (Studi di Provinsi Sumatera Utara dan Jawa Tengah). *Aspirasi*, 2(2), 121–136. <http://www.ippf.org/en/Resources/Articles/>
- Mikkelsen, E. (2020). *Gender Equality and Economic Growth: A Review of the Evidence*. *World Development*, 134, 105005.
- Muslimin, M. (2013). Kecenderungan Perilaku Aktif dalam Kerja dan Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan, Usia, Tingkat Pendidikan Formal dan Masa Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 57–63. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i2.3282>
- Nugroho, A., & Setiawan, I. (2021). Eliminasi Ketiimpangan Gender dalam Ekonomi Produktif untuk Meningkatkan Kesejahteraan Perempuan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 13(1), 77–92.
- Pramudito, A. (2020). Efektivitas Coaching dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan: Suatu Tinjauan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45–58.
- Prasetyo, E., & Susanto, H. (2021). Manfaat Pelatihan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–60.
- Pratiwi, N. (2019). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 45–60.
- Rahman, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan terhadap Keterampilan Manajerial Pemimpin. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2), 98–110.
- Rapar, J. H. (2001). *Filsafat Politik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in The Modern World*. Oxford University Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Rodríguez-Pose, A., & Hardy, D. (2016). The Role of Regional Development in the Economy. *Journal of Economic Geography*, 16(3), 671–688.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sari, R., & Kurnia, D. (2020). Analisis Keberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan*, 11(2), 105–120.
- Sari, R., & Supriyadi, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 45–58.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Sri, M. (2007). *Anggaran Responsif Gender*. Civic Education and Budget transparency Advocation (CiBa).
- Sukrajap, M. A. dan D. H. H. (2017). *Analisis Pengaruh Pelatihan Self-Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta*. VII(1), 94–106.
- Wahyuningsih, I. (2019). Pelatihan Kepemimpinan dan Pengembangan Karakter Pemimpin. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(4), 215–230.
- Wiliam, D. (2009). *Assessment for learning: why, what and how? An inaugural professorial lecture*. January 2006. [http://dylanwiliam.org/Dylan\\_Wiliams\\_website/Papers\\_files/Assessment for learning, why, what and how \(Haninge Kommun 2014\).pdf](http://dylanwiliam.org/Dylan_Wiliams_website/Papers_files/Assessment%20for%20learning,%20why,%20what%20and%20how%20(Haninge%20Kommun%202014).pdf)
- World Bank. (2012). *Gender Equality and Development*.