

PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI DAN KETERLIBATAN PEREMPUAN DALAM PENGELOLAAN BINA KELUARGA REMAJA (BKR) DI WILAYAH PERBATASAN

Riswani^{1*}, Amirah Diniaty², Rohani³, Mahdar Ernita⁴, Afrida⁵, Hermansyah⁶

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

⁶ Universitas Lancang Kuning, Indonesia

riswani@uin-suska.ac.id

Abstrak

Fokus pada kajian ini terletak pada bagaimana kesuksesan sebuah program pemberdayaan tidak saja ditentukan oleh faktor dari luar diri individu pesertanya, tapi ia jug ditentukan oleh faktor dari dalam individu yaitu pemberdayaan psikologi. Artikel ini membahas pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap keterlibatan perempuan dengan kelompok sosial kemasyarakatan Bina Keluarga Remaja (BKR). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, menggunakan wawancara dan observasi sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologi mempengaruhi keterlibatan perempuan dengan BKR. Aspek lain yang ditemukan adalah dukungan suami terhadap keterlibatan isteri dengan BKR merupakan hal yang mendukung tingginya psikologi perempuan di wilayah perbatasan. Direkomendasikan agar pihak yang terkait dalam pemberdayaan perempuan mempertimbangkan keterwakilan gender dalam setiap program pemberdayaan. Penelitian selanjutnya terkait pemberdayaan psikologi diarahkan pada jumlah informan yang lebih besar dan pada bidang sosial lainnya seperti ekonomi atau kesehatan.

Kata Kunci: *Pemberdayaan Psikologi, Perempuan, Keterlibatan, Wilayah Perbatasan.*

Abstract

The focus of this study lies on how the the success of an empowerment program not only because of the external factors of the participants but the internal factors of each individual also determine the success of the program, it refers to the psychological empowerment. This article discusses the influence of psychological empowerment toward women participation in the social and civil group established by Bina Keluarga Remaja (BKR). The interview and observation in collecting the data used the qualitative approach. This article suggests that psychological empowerment influences women's participation in BKR. Another supporting factor of the highest women psychology in the border area is due to the husband's encouragement and support in his wife's participation with BKR. It is advisable for the stakeholder in women empowerment to pay more attention to gender representation in every empowerment program. The next research will be relating to psychological empowerment with more number of the informant and in another social spectrum such as economy and health.

Keywords: *Psychological Empowerment, Women, Participatio, Border Area.*

PENDAHULUAN

Sejak dideklarasikannya Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW,) isu penghapusan kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan terus mencuat terutama oleh negara-negara yang meretifikasi perjanjian tersebut. Perjanjian ini dianggap sebagai piagam hak internasional untuk perempuan (Marsha, Freeman, Chinkin, et al, 2012,) Bergaram cara dilakukan oleh negara yang meretifikasi untuk mengimplemntasikan piagam tersebut. Salah satunya adalah melalui program pemberdayaan. Tripathi (2011) menyebutkan pemberdayaan menjadi salah satu perhatian utama ketika menangani hak asasi manusia dan

pembangunan. Akibatnya, bermunculanlah pemberdayaan perempuan di berbagai bidang dalam beragam kegiatan. Menurut Duflo (2012) pembangunan ekonomi dan pemberdayaan perempuan merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan. Pembangunan ekonomi membantu menurunkan ketimpangan antara laki-laki dan perempuan sedangkan pemberdayaan perempuan merupakan kegiatan yang mempercepat proses pembangunan.

Kebanyakannya dilakukan pada perempuan marjinal di wilayah pedesaan dan perkotaan, sedikit sekali mengkaji perempuan marjinal di wilayah perbatasan (Niko, 2020). Kemudian, muncul kesadaran bahwa pemberdayaan pada aspek

keterampilan teknis belumlah cukup untuk mendorong perempuan terlibat dalam proses pembangunan. Ada aspek lain yang tidak kalah pentingnya yaitu aspek pemberdayaan psikologis. Kesadaran ini memunculkan kajian-kajian aspek psikologi pemberdayaan perempuan (Stander & Rothmann, 2010; Allsopp MS, and Tallontire A (20140); Syeda A.B., Hafiz K, & Shazia N.Q, 2016; Marikje & Kwabina, 2016; Isha Yadav, 2019; Musa, Z.M., Ahmad, A., Omar, S.Z., & Musa, A. 2017). Dari dua kecenderungan kajian yang tersebut tampak bahwa pemberdayaan psikologis telah diposisikan sebagai salah satu aspek yang menentukan keterlibatan perempuan dalam proses pembangunan.

Tulisan ini didasarkan pada argumen bahwa pemberdayaan psikologi, memotivasi perempuan untuk aktif terlibat pada pekerjaan/organisasi yang ditekuninya. Pemberdayaan psikologi mendorong munculnya harga diri pada pekerja perempuan sehingga ia mencintai pekerjaannya (Nayek, 2018). Kesesuaian antara nilai yang dipercayai dengan nilai yang ada di pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan menjalankan tugas, keyakinan terhadap kemandirian dan wewenang dalam menentukan tugas, dan keyakinan terhadap pengaruh yang dimiliki terhadap kinerja sebagai faktor penentu tingginya keterlibatan perempuan pada home indsutri (Marikje & Kwabina, 2016). Self-esteem muncul sebagai predicted aspek pemberdayaan psikologi perempuan dari beragam status sosial, ekonomi dan pendidikan (Syeda A B, Hafiz Kh, Shazia N Q, 2016). Beragam dimensi pemberdayaan psikologi telah memotivasi perempuan untuk lebih terlibat dengan organisasi atau pekerjaannya. Tulisan ini secara khusus menunjukkan pengaruh pemberdayaan psikologis perempuan terhadap keterlibatan perempuan dengan Bina keluarga Remaja (BKR) di wilayah perbatasan. Hal ini diungkapkan melalui empat pertanyaan. Pertama, sejauh mana perempuan di wilayah perbatasan meyakini bahwa BKR sesuai dengan nilai-nilai yang mereka diyakini? Kedua, sejauh mana perempuan di wilayah perbatasan meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan BKR?. Ketiga, sejauh mana perempuan di wilayah perbatasan meyakini bahwa mereka mandiri dan memiliki wewenang dalam melakukan kegiatan BKR? Keempat, sejauh mana perempuan di wilayah perbatasan meyakini bahwa mereka memiliki pengaruh dalam

menghasilkan kinerja BKR? Selain menunjukkan bagaimana pemberdayaan psikologis perempuan, tulisan ini juga menunjukkan hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan keterlibatan perempuan dalam BKR. Dengan kata lain, tulisan ini bertujuan menguji bahwa pemberdayaan psikologis mempengaruhi keterlibatan perempuan dalam kegiatan pemberdayaan.

Keterlibatan mengandung hal-hal yang positif yang ada dalam diri individu kemudian diwujudkan dalam bentuk perilaku. Hal ini diungkapkan oleh Hamburg, Stierl & Bornemeann (2013); Schaufeli (2013) bahwa keterlibatan adalah sikap dan energi yang positif yang secara intrinsik dirasakan dan ditunjukkan oleh individu melalui kinerjanya. Alqusayar, (2016); Jaupi dan Liaci (2015), keterlibatan berkaitan dengan sejauhmana individu menggunakan sumber daya kognitif, emosional, dan fisik untuk melakukan hal-hal yang terkait dengan peran dan upaya yang terfokus pada penggunaan kekuatan yang ada pada dirinya sehingga individu energik, menikmati kegiatan yang dilakukannya serta efisien dalam melakukan kegiatan- kegiatan tersebut. Klasen & Schuler (2011) lebih rinci menyebutkan bahwa keterlibatan adalah terpenuhinya keadaan pikiran individu yang digambarkan melalui kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*)

Keterlibatan kerja telah didefinisikan sebagai situasi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli, 2013). Yang menjadi ciri khas dari kekuatan (*vigor*) adalah ketahanan mental dan tingkat energi yang tinggi saat bekerja, seberapa mau individu berusaha dalam bekerja dan ketekunan di saat kondisi yang sulit. Dedikasi (*dedication*) mengungkapkan komitmen, inspirasi, kebanggaan, tantangan, dan antusiasme seseorang. Penyerapan (*Absortion*) menjelaskan kebahagiaan seseorang dengan pekerjaannya dan merasa waktu berjalan dengan cepat dan akan sulit terlepas dari pekerjaannya, yang menunjukkan konsentrasi yang lebih tinggi dalam pekerjaannya (Beukes & Botha, 2013). Kondisi di atas membuat individu sangat terlibat dengan tugasnya, berkomitmen, merasa kuat, bertenaga, optimis dan antusias dalam bekerja. Lebih lanjut Schaufeli et al (2002) menegaskan bahwa keterikatan kerja bukanlah keadaan yang singkat dan spesifik; ia lebih kepada situasi afektif-kognitif yang tak kenal lelah dan tidak

spesifik pada individu, objek atau perilaku atau peristiwa tertentu.

Selanjutnya, pemberdayaan psikologi menurut Oladipo (2009) adalah keadaan kognitif “sebagai seorang individu” yang dicirikan dengan adanya *self control* yang dirasakan, kompetensi dan internalisasi tujuan. Bhatnagar dan Sandhu (2005) mengkonseptualkan pemberdayaan psikologis sebagai perubahan kognitif yang menentukan motivasi individu. Nayeek (2018) menemukan hubungan yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dan motivasi kerja. Thomas dan Velthouse (1990) dan Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai peningkatan motivasi dalam bekerja yang diwujudkan dalam kognisi karyawan tentang peran mereka dalam bekerja. Mereka mengatakan bahwa psikologis pemberdayaan memiliki empat dimensi yaitu *meaningfulness, competence/self-efficacy, and choice/self-determination, and impact*. *Meaningfulness* menunjukkan kesesuaian antara tuntutan tugas dengan nilai-nilai yang dipercayainya. *Competence/self-efficacy* adalah sejauh mana seseorang merasa bahwa dia mampu melakukan tugas yang berbeda dengan keterampilan yang dimilikinya dan mencerminkan kepercayaan pada kemampuan tersebut untuk melatih kendali atas perilakunya sendiri, dan lingkungan sosial. *Choice/self-determination* adalah pengertian kemandirian dan kewenangan dalam mengambil inisiatif, membuat keputusan yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugasnya. *Impact* adalah sejauh mana individu memiliki andil bagi kinerja organisasinya (Syeda A.B., Hafiz K, & Shazia N.Q, 2016)

Menurut Frank, Pintassilgo & Pinto (2009), dalam beberapa tahun terakhir, konsep pemberdayaan psikologi telah muncul sebagai dimensi penting terkait dengan efisiensi dan kesehatan kerja dalam sebuah organisasi sehingga psikologi pemberdayaan diartikan sebagai perasaan kontrol dan dominasi yang dimiliki individu atas pekerjaannya. Pada umumnya teori pemberdayaan psikologi menyebutkan bahwa 1) psikologi pemberdayaan berhubungan bahkan lebih dari itu, ia juga mencakup konstruksi *self-esteem* dan kompetensi, dan 2) pemberdayaan psikologis terkait kesiapan motivasi (*motivation readiness*). Pada konteks organisasi, pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika berhadapan dengan perubahan di tempat kerja. Ia juga dapat meningkatkan rasa kontrol diri dan motivasi

karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka yang pada gilirannya menghasilkan manajemen dan *out comes* yang positif bagi organisasi. Pada konteks pribadi karyawan, ia dapat meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan citra diri. Pada konteks perempuan di pedesaan/ pinggiran, pemberdayaan psikologis berperan sebagai sebuah strategi pengentasan kemiskinan. Menurut Bani, M., Yasoureini, M., & Mesgarpour, A.(2014) pemberdayaan memberi dan memperkaya rasa memiliki pekerjaan kepada karyawan serta kemampuan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas-tugas mereka di tempat kerja. Dengan demikian, pemberdayaan memberi karyawan tingkat kendali dan wewenang.

Secara psikologis, perempuan yang diberdayakan dimotivasi untuk mempercepat partisipasinya dalam strategi yang inovatif. Kepuasan kerja juga merupakan produk pemberdayaan secara psikologis di tempat kerja. Karyawan yang diberdayakan akan merasa tujuan tugas yang akan dicapainya dihargai secara positif dan pengalaman yang dirasakannya akan memotivasinya secara intrinsik untuk terlibat dalam tugas-tugas tersebut. Dalam kebanyakan literatur pemberdayaan psikologi menunjukkan bahwa karyawan yang diberdayakan secara psikologis mampu menentukan perannya dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan mampu mempengaruhi proses pengambilan keputusan di tempat kerja.

METODE

Dewasa ini pemberdayaan perempuan masih menjadi prioritas pembangunan di Indonesia. Hal ini kelihatan dalam kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah maupun pihak swasta melalui Community Development (CD) masing-masing dan kegiatan pemberdayaan yang dilakukan oleh funding melalui lembaga swadaya masyarakat (LSM). Ia juga menjadi kajian di kalangan akademik dalam berbagai aspek. Karenanya, artikel ini berfokus pada aspek pemberdayaan psikologis yang cenderung jarang dikaji.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang mengambil tempat di Desa Kualu Nenas Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau. Desa ini merupakan desa yang terletak di wilayah perbatasan, yaitu perbatasan antara Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar. Makna luas wilayah perbatasan adalah wilayah yang berada

antara negara, bisa juga antara kota dan desa. Ia juga bisa berkonotasi sebagai wilayah yang terletak pada posisi demografis dan geografis diantara dua wilayah administrasi. Pada umumnya wilayah perbatasan termasuk ke dalam kriteria desa miskin karena pertumbuhannya cenderung lebih lambat dibandingkan dengan desa-desa di sekitarnya. Hal ini tidak terlepas dari belum adanya kesatuan dalam perencanaan wilayah yang menimbulkan ketidakserasian persepsi dan aspirasi pembangunan yang kemudian berakibat pada ketidakserasian program pembangunan, baik yang dilaksanakan oleh masyarakat maupun pemerintah (Aziz B, 2010). Di sisi lain, posisi Desa Kualu Nenas yang lebih dekat ke Kota Pekanbaru dibandingkan ke ibu kota Kabupaten Kampar yaitu Bangkinang, hal ini membuat gaya kehidupan sosial masyarakat lebih banyak dipengaruhi oleh gaya kehidupan kota seperti Pekanbaru walaupun secara ekonomi masih banyak dalam kelompok miskin.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Wawancara dilakukan terhadap pengelola BKR yaitu sebuah kelompok sosial kemasyarakatan di bawah koordinasi BKKBN untuk melihat dimensi keterlibatan yang terdiri dari kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Wawancara dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai dimensi psikolog pemberdayaan yang terdiri dari dimensi kebermaknaan (*meaning*), pilihan (*choice/self-determination*), kompetensi (*competence*), dan dampak (*impact*) yang muncul dalam diri perempuan. Pengamatan dan wawancara dilakukan selama tiga bulan dengan melibatkan 5 pengurus BKR dan 5 kader dan 1 tokoh masyarakat dan 2 perangkat desa yang berbeda latar belakang pendidikan dan ekonomi. Pengurus dan kader dipilih karena mereka terlibat langsung dengan pengelolaan BKR. Tokoh dan perangkat desa sebagai orang yang mengetahui tentang BKR di desa tersebut. Wawancara dilakukan dalam beberapa sesi untuk memastikan ketersediaan data. Beberapa wawancara dilakukan secara formal dengan membuat perjanjian khusus, sedangkan informal dilakukan secara terbuka dan terkait dengan peluang dan situasi yang kondusif.

Keabsahan data dalam penelitian ini dicapai dengan dua cara. Pertama, data yang dibutuhkan dilihat dari perbandingan antar tingkat pemberdayaan psikologis dan keterlibatan perempuan yang dengannya hubungan dan

sinkronisasi data dapat dilakukan. Kedua, keabsahan juga ditentukan oleh kategori informasi yang berbeda yang memungkinkan perbandingan dan juga pengujian data. Data yang digunakan tidak hanya obyektif tetapi juga subjektif agar kebenarannya dapat terwujud diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Aspek pemberdayaan psikologi merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki oleh individu dalam bekerja dan berorganisasi. Ia mengikat erat individu dengan kerja dan organisasinya. Ia juga memotivasi individu untuk berbuat yang terbaik bagi kerja dan organisasinya. Aspek ini diukur dari lima dimensi, yaitu dimensi kebermaknaan (*meaning*), pilihan (*choice/self-determination*), kompetensi (*competence*), dan pengaruh (*impact*). Dimensi-dimensi ini tergambar pada tabel 1.

Pertama, (*meaning*) merupakan dimensi psikologi pemberdayaan yang menggambarkan kebermaknaan atau nilai BKR bagi perempuan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perempuan merasa yakin bahwa BKR sangat bernilai bagi mereka. Karena nilai yang ada di BKR sesuai dengan nilai yang ada pada mereka. Meskipun ada yang tidak dapat menyatakan dengan tegas nilai tersebut, namun, secara tersirat mereka tetap mengatakan BKR sangat bermakna sehingga mereka memiliki kepedulian terhadap BKR dan merasa rugi jika tidak mengikuti kegiatan BKR

Kedua, *competence* yang menunjukkan bahwa perempuan meyakini bahwa mereka memiliki skill atau kemampuan yang diperlukan oleh BKR. Hal ini tergambar dari hasil wawancara bahwa perempuan ditunjuk sebagai ketua BKR karena kemampuan yang ada pada dirinya. Keyakinan ini diperkuat oleh latar belakangnya sebagai pensiunan guru yang pernah diberbagai organisasi. Perempuan juga yakin jika mereka tidak mampu tidak mungkin mereka diajak oleh ketua untuk terlibat dengan BKR .

Ketiga, pilihan (*choice/self-determination*). Dimensi ini menunjukkan bahwa perempuan meyakini bahwa mereka memiliki kebebasan, kemandirian, keleluasaan pada aktivitas mereka di BKR, meskipun harus tunduk pada aturan namun pada hal-hal tertentu, perempuan dapat menentukan apa yang terbaik buat BKR.

Perempuan dapat menolak jika mereka merasa apa yang dilakukan tidak sesuai untuk kemajuan BKR.

Keempat, *impact*. Dimensi ini menunjukkan keyakinan perempuan bahwa mereka memiliki

pengaruh terhadap kinerja BKR. Hasil menunjukkan bahwa perempuan memiliki keyakinan bahwa BKR mengalami kemajuan ketika mereka mengelolanya jika dibandingkan dengan BKR sebelumnya.

Tabel 1. Psikologi Pemberdayaan Perempuan

No	Deskripsi Wawancara	Dimensi
1	<p>“ oo ya laah buk hmm.. , BKR ini kan sudah program nasional oleh BKKBN... dan itu betul, masalah remaja ini harus ada kerjasama masyarakat, pemerintah dan orang tua. Saya sangat setuju, justru perlu didukung. Saya tidak saja mencurahkan pikiran dan tenaga saya bu tapi kadang-kadang saya juga keluar tuk beli minuman atau kadang ada juga yang butuh duit tambang jika ada kegiatan. Untunglah. Suami saya juga mendukung, jadi tidak ada masalah dan saya sangat peduli jika ada permasalahan di BKR atau anggota saya (Maryati, 61 Tahun)</p> <p>“ osonyo buk, elok sodonyo... buk yang dibuek dek BKR ko. Di sinan awak bisa belajar, bakumpua, batambah ilmu awak tuk mendidik anak ko, awak suko bekumpuo dan balaja. Berang awak jiko ado yang mengecekan BKR ko indak elok. Awak inginnyo selalu dapat ikut BKR ko setiap kali ado kegiatan, .. hmmm... tapi bapaolah caronyo, anak ketek-ketek. Suami awak indak samo jo suami ketua. Beko kalau terlalu aktif berang lo laki awak, (Yati, 35 tahun)</p> <p>(“ rasanya buk, bagus semua yang dibuat oleh BKR. Disana saya bisa belajar dan berkumpul. Saya suka belajar dan berorganisasi. Marah saya jika ada yang mengatakan BKR tidak bagus. Saya selalu ingin dapat ikut BKR setiap kali ada kegiatan,... hmmm tapi gimana ya caranya, anak saya ,masih kecil-kecil. Suami saya tidak sama dengan suami ketua, nanti jika terlalu aktif marah suami saya”,)</p> <p>“ baapo yo?.....pontiong indak BKR du. hmmm indok tontu awak jawabannyo do bu... awak indak lo begitu paham, awak ko ikut apo kecek ketua. Disuruh aktif awak aktif, awak indak ado kegiatan lain ka dibuek, hmmm hihik. kalau indak datang ke BKR ko rugilo rasonyo, asonyo indak ado yang salah dengan BKR .. ckk..entahlah bu” (Irma, 20 tahun)</p> <p>(“ gimana ya, ... penting gak ya BKR. itu.....hmmm tidak tau saya jawabannya bu, saya tidak begitu paham, saya ikut apa kata ketua. Disuruh aktif saya aktif, saya tidak punya kegiatan lain yang akan dibuat, hmmm.. hikhik kalau tidak datang ke BKR rugi rasanya, rasanya tidak ada yang salah dengan BK.. cckk.. entahlah bu”)</p>	Meaning
2	<p>“... jelas yakinlah bu, disamping saya ini pensiunan guru, saya juga kan sudah dilatih bagaimana membina BKR ini dan jika saya ragu saya biasanya akan berkonsultasi dengan orang desa dan kecamatan bahkan kadang-kadang saya bisa juga dengan BKKBN Kota bu...dan jika ada masalah saya kadang-kadang diskusi dengan pengurus dan suami saya, biasanya suami saya suka beri masukan. Hmmm jadi saya yakin dengan kemampuan saya ” (Maryati, 62 Tahun)</p> <p>“.....kalau iiii... tu lai yakin awaknyo buk, awak bisa melaksanakan apo-apo tugas awak di BKR ko dan awak juo belajar banyak dari BKR. Kalau indak bisa</p>	Competence

No	Deskripsi Wawancara	Dimensi
	<p>indak berani awak ikut BKR ko do, malu awak. Iyo awak toghui tohang nyo bu, jk bisa awak kecekaan bisa jiko indak yo indak, awak indak samo jo urang lain do buk.Iyo., bu. Awak indak pintar do buk tapi kalau bakorojo awak nio... hmm” (Khuzaimah, 30 tahun)</p> <p>(...kalau i,..tu yakin saya bu, saya bisa melaksanakan semua tugas saya di BKR dan saya juga banyak belajar dari BKR. Kalau tidak mampu, saya tidak berani ikut di BKR, malau saya. Iya, saya terus terang bu. Jika bisa saya katakan saya bisa jika tidak saya kaatakan tidak, saya tidak sama dengan orang lain bu. Bu, saya tidak pintar tapi jka bekerja saya mau...</p>	
	<p>“ Awak togui toghangnyo, bu, awalnya ragu juo nio ikut ao indak, apo lai awak indak urang basekolah bu ketua semangat pulo mengajak. Hiiiiikk..dan ado lo pelatihan mako awak jadi berani dan kini lah tontu apo yang nak awak korojoan, barani lo awak mengecek dengan kader- kader bu.... “(Irama. 20 tahun)</p>	
	<p>(“saya terus terang bu, awalnya saya ragu BKR apa lagi pendidikan saya rendah tapi karena bu ketua semangat dan ada pelatihan maka saya jadi berani dan sekarang saya paham apa yang dilakukan dan berani berbicara dengan ibu-ibu kader”)</p>	
3	<p>“... gimana ya, sebagai ketua tentu saya harus tunduk dengan aturan dan pedoman yang sudah ada. Tapi. untuk hal-hal tertentu saya dapat memberikan masukan seperti bikin kegiatan, menentukan jadwal, menegur atau mengevaluasi anggota saya. Pokoknya tidaklah kaku betul. (Maryati, 62 Tahun)</p>	Choice/Self-determination
	<p>“ lai juo ma buk, awak nulak buk jiko disuruh dek ketua ikut pelatihan, asonyo indak sasuai dengan awak malu lo beko BKR, apo lai jiko suami awak lah mencemeeh awak beko, inyo pancameeh ma. Kadang- kadang ketua tu lai ngerotinyo, di suruhnyo urang lain, Husna, 27 tahun)</p> <p>” (ada juga bu, saya nolak jika disuruh ketua ikut pelatihan, rasanya tidak sesuai dengan saya, malu nanti BKR apa lagi jika suami saya sudah merendahkan saya, suami saya orangnya suka merendahkan. Kadang-kadang ketua mengerti, dan disuruhnya orang lain. Hus “ cam mano yo hmhm.. osonyo alun ado yang disuruh ke awak yang indak bisa awak korojoan, jadi... olun ado yang awak tulak, jadi susah juo awak nak mengecekan nyo. Tapi osonyo buk di BKR ko kalua awak indak bisa, toghui toghang ke ketua, beko ado pertimbagnnyo tu” (Ipat, 25 tahun)</p> <p>(Gimana ya hmhm .. rasanya belum ada yang disuruh ke saya yang tidak bisa saya kerjakan, jadi belum ada yang saya tolak, ...jadi susah juga saya mau mengatakannya. Tapi rasanya buk di BKR ini kita tidak bisa, terus terang pada ketua, nanti ada pertimbangan ketua)</p>	
4	<p>“ sebenarnya bu, keberhasilan kita itu, orang lain yang menilainya. Saya hanya dengar ya bu, BKR sekarang beda dari BKR dulu, he..he sekarang BKR nya aktif dan banyak kegiatan. Itu gimana ya?...Itukan maknanya saya sebagai ketua dapat mempengaruhi BKR walaupun itu tidak semuanya karena anggota saya ada kan?.</p>	Impact
	<p>“hehehe.. ibu indak berani awak mengecek an do, BKR kini ko disobab an dek awak sebagai pengelola, tapi lai donga dek ibu kan??? BKR kini ko lai banyak kegiatan”</p>	

No	Deskripsi Wawancara	Dimensi
	(hehe....bu, tidak berani saya mengatakannya, BKR sekarang disebabkan kami sebagai penegloa, tpi ibu dengarkan? BKR sekarang banyak kegiatan	

Keterlibatan perempuan dapat diukur melalui tiga dimensi (dapat dilihat pada Tabel 2). Pertama, kekuatan dan energi (*Vigor*) yang digunakannya dalam melakukan tugas-tugas membina BKR. Teramati melalui perilaku, perempuan aktif menghadiri setiap kali diadakan pertemuan-pertemuan terkait BKR, aktif mengunjungi kader, aktif mengikuti pelatihan yang diadakan oleh BKR, mengerjakan semua tugas-tugas terakit BKR, rajin bertanya menyangkut hal-hal yang terkait BKR., tidak mengalami keletihan dalam mengikuti kegiatan BKR, mengerjakan tugas-tugas BKR tanpa keluhan, menyelesaikan tugas-tugas BKR walaupun sedang menghadapi masalah, dan bekerjasama dengan semua pihak yang terkait dengan BK.

Kedua dedikasi (*dedication*), dedikasi juga ditunjukkan melalui perilaku, perempuan merasa BKR penuh makna dan tujuan serta bangga dengan kegiatan-kegiatan BKR. Oleh karenanya, mereka selalu menceritakan tentang manfaat BKR bagi orang tua. Perilaku lain yang muncul adalah perempuan selalu measakan bahwa BKR menginspirasi mereka untuk berbuat bagi remaja,

tertantang untuk terus berbuat yang terbaik, merasa bangga dengan BKR, dan tertarik dengan kegiatan-kegiatan di BKR.

Ketiga, penyerapan (*absorption*), keterlibatan perempuan dengan BKR. Mengungkapkan penyerapan BKR terhadap diri mereka melalui perilaku yang dapat diamati antara lain perempuan , merasa senang setiap kali mengikuti pertemuan dan kegiatan-kegiatan BKR, pulang setelah semua tugas diselesaikan, masih ada yang bekerja walaupun waktu sudah habis, tidak menolak ketika ada kegiatan BKR .

Terkait penyerapan, salah seorang suami pengurus menyebutkan”

“nampaknya bu isteri saya memberikan perhatian yang penuh terhadap BKR. Rela dia berkorban waktu dan uang bu” (Hasan, 62 tahun)

Hal ini juga diperkuat oleh kepala desa yang menyebutkan:

“ nampaknya ia bu, ketua BKR kami tu jika sudah bekerja tidak ingat waktu” (Abdurahman, 50 thaun)

Tabel 2. Keterlibatan perempuan dengan BKR

Dimensi	Perilaku
Kekuatan (<i>vigor</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - aktif menghadiri setiap kali diadakan pertemuan- pertemuan terkait BKR - aktif mengikuti pelatihan yang diadakan oleh BKR - mengerjakan semua tugas-tugas terakit BKR - rajin bertanya menyangkut hal-hal yang terkait BKR. - tidak mengalami keletihan dalam mengikuti kegiatan BKR - mengerjakan tugas-tugas BKR tanpa keluhan - menyelesaikan tugas-tugas BKR walaupun sedang menghadapi masalah - bekerjasama dengan semua pihak yang terkait dengan BK
Dedikasi	<ul style="list-style-type: none"> - merasa BKR penuh makna daan tujuan - menginspirasi untuk berbuat bagi remaja - tertantang untuk terus berbuat yang terbaik - merasa bangga dengan BKR - tertarik dengan kegiatan-kegiatan di BKR
Penyerapan (Absorption)	<ul style="list-style-type: none"> - merasa senang setiap kali mengikuti pertemuan dan kegiatan-kegiatan BKR - lupa waktu ketika sudah terlibat dengan kegiatan BKR - terbawa suasana pembinaan BKR - sulit melepaskan diri kegiatan BKR - merasa waktu terlalu singkat bila sudah terlibat dengan BKR

Pembahasan

Penelitian ini meneliti pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan perempuan dengan BKR di wilayah perbatasan. Pemberdayaan psikologi perempuan dilihat melalui empat dimensi yang meliputi (1) kesesuaian nilai yang ada pada mereka dengan kegiatan BKR, (2) kemampuan untuk melakukan kegiatan BKR, (3) wewenang dan kemandirian dalam melakukan kegiatan BKR, dan (4) pengaruh mereka dalam menghasilkan kinerja BKR. Keterlibatan dengan BKR diukur melalui dimensi (1) ketahanan mental dan tingkat energi saat mereka mengerjakan tugas BKR, (2) komitmen, kebanggaan dan antusias mereka dengan BKR, dan (3) kebahagiaan mereka dengan BKR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empat dimensi pemberdayaan psikologi perempuan di wilayah perbatasan sangat tinggi. Begitu juga dengan tiga dimensi keterlibatan perempuan juga menunjukkan hasil yang sama. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dimensi pemberdayaan perempuan di wilayah perbatasan akan semakin tinggi keterlibatan mereka dengan BKR, begitu juga sebaliknya.

Pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap tingkat keterlibatan ditunjukkan juga oleh beberapa penelitian yang lain. Keterlibatan berhubung dengan salah satu dimensi pemberdayaan psikologi (Quiñones et al., 2015). Bhatnagar, 2012; Tabassum, Singh J, And Singh K.(2015) menemukan pemberdayaan psikologis adalah prediktor yang signifikan dari keterlibatan. Tingkat pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi, akan mengarahkan pada keterlibatan yang lebih tinggi pula. Dalam studi yang dilakukan oleh Laschinger, Wong, dan Grau, (2013) menyebutkan bahwa dimensi pemberdayaan psikologis makna (*meaning*) menentukan keterlibatan karyawan. Mereka menegaskan bahwa sebuah aktivitas pemberdayaan dimana harapan sesuai dengan kondisi kerja menjadikan individu yang terlibat di dalamnya memiliki hubungan yang energik dan efektif dengan kegiatan yang berhubungan dengan tuntutan kegiatan mereka sepenuhnya. Kondisi psikologis tertentu berkontribusi pada keterlibatan (Anitha, 2014). Individu yang diberdayakan memiliki kecenderungan untuk menemukan makna dalam apa yang mereka lakukan, perasaan memegang kendali, perasaan memiliki kapasitas yang dibutuhkan untuk tampil pekerjaannya, bertekad untuk melakukan peran dalam pekerjaan

mereka dan percaya bahwa mereka dapat melakukannya mempengaruhi hasil kerja mereka karena itu kemungkinan besar akan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka (Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, 2014). Oleh karena itu, pemberdayaan psikologi merupakan aspek penting dalam sebuah proses pemberdayaan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Oladipo (2009) “ adalah bijaksana untuk menyimpulkan bahwa pencapaian pemberdayaan ekonomi atau sosial dalam sebuah komunitas suatu bangsa atau negara mana pun di dunia ini bergantung pada sejauh mana masanya diberdayakan secara psikologis.

Ada hal yang menarik dari hasil temuan tersebut. Dukungan suami dapat menentukan tinggi rendahnya psikologi pemberdayaan perempuan di wilayah perbatasan. Hal ini diungkapkan melalui kontradiksi pernyataan beberapa informan. Ketua BKR selalu menyebutkan bahwa suami dapat diajak berdiskusi terkait BKR dan selalu mendukung apa yang diperbuat untuk BKR. Hal ini mendukung psikologis pemberdayaan ketua sehingga ia selalu yakin dengan apa yang dilakukannya untuk BKR. Di sisi lain, ada informan yang mengatakan takut dengan suami jika waktu tercurah untuk BKR. dalam hal ini dukungan suami mempengaruhi peracaya diri perempuan untuk menunjukkan kinerjanya di BKR. Rutinitas sebagai isteri membuat emosional perempuan selalu dalam keadaan tegang, hal ini dapat membuat stress dan depresi. Stress dan depresi dapat diredam jika suami menunjukkan hubungan yang menyenangkan dengan isteri dengan cara mendenaerkan ungkapan-ungkapan perasaan isteri. Isteri merasa sangat dihargai. Di Pakistan banyak wanita menikmati pemberdayaan yang lebih tinggi karena suami mereka menunjukkan hubungan yang ramah dengan mereka dan memberi mereka kebebasan berekspresi (Hashmi, M. S., & Naqvi, I. H. 2012).

PENUTUP

Studi ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologi perempuan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan tingkat keterlibatan perempuan dalam kegiatan pembinaan masyarakat khususnya remaja di wilayah perbatasan. Perempuan sangat menikmati keterlibatan mereka dalam kegiatan tersebut. Kebermaknaan (*meaningfulness*), pilihan (*choice*), kompetensi (*competence*) dan dampak (*impact*) adalah dimensi pemberdayaan psikologi yang menentukan

tingkat keterlibatan perempuan dengan kegiatan pembinaan masyarakat. Empat dimensi ini diperkuat dengan adanya dukungan dari suami. Oleh karena itu, dukungan suami merupakan hal yang penting untuk memperkuat psikologi pemberdayaan perempuan. Semakin tinggi dukungan suami maka akan semakin tinggi pula psikologi pemberdayaan perempuan dan semakin tinggi pula keterlibatan perempuan dengan pekerjaannya.

Artikel ini merekomendasikan kepada pihak terkait, baik itu pemerintah maupun lembaga swasta atau lembaga swadaya masyarakat (LSM) untuk intens memberikan pelatihan yang mengakomodir keterwakilan gender baik di wilayah pedesaan, perbatasan maupun perkotaan. Pelatihan-pelatihan yang mengakomodir keterwakilan gender bertujuan untuk peningkatan psikologi pemberdayaan dan menyadarkan masyarakat khususnya suami bahwa dukungan suami terhadap aktivitas isteri adalah hal penting bagi isteri.

Penelitian ini dibatasi oleh terbatasnya data yang diperoleh di lapangan. Oleh karena itu diperlukan studi selanjutnya untuk melihat psikologi pemberdayaan perempuan pada skala yang lebih luas dengan melibatkan jumlah informan yang lebih besar. Upaya penelitian diarahkan lebih lanjut mengeksplorasi psikologi pemberdayaan perempuan pada bidang- bidang lain, seperti: bidang ekonomi dan kesehatan baik itu perempuan yang berada di wilayah pedesaan/ pinggiran maupun di wilayah perkotaan. Penelitian juga akan semakin lengkap apa bila disertai dengan analisis terhadap faktor-faktor yang menghambat psikologis pemberdayaan.

DAFTAR PUSTAKA

Allsopp, M.S and Tallontire, A. (2014). Pathways to Empowerment?: Dynamics of Women's Participation in Global Value Chains, *Journal Of Cleaner Production*, 107. 114 - 121.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.03.089>

Alqusayer, A. (2016). Drivers of Hotel Employee Motivation, Satisfaction and Engagement in Riyadh, the Kingdom of Saudi Arabia, Master's Thesis. Rochester Institute of Technology. Rochester, NY.

<https://scholarworks.rit.edu/theses/9028/>

Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity & Performance Management*, 63(3), 308–323. DOI: [10.1108/IJPPM-01-2013-0008](https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008)

Aziz, B.(2010).Pengembangan Wilayah Perbatasan Sebagai Upaya Pemerataan Pembangunan Wilayah di Indonesia", *Jurna SMARTek: Sipil, Mesin, Arsitektur, Elektro*, Vol 8, No 1, 72-82.

<http://jurnal.untad.ac.id/pornal/index.php/SMARTEK/article/view/628/546>

Baihaqi dan Syardiansah. (2019). Efektifitas Pemberian Modal Usaha Bergulir DP3AKB Pada Kelompok Usaha Perempuan Miskin di Kabupaten Aceh Timur, *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol 10 No 2, 112-123. <https://ejournalunsam.jd/index.php/jseb/article/view/1104>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(March), 389–411. Doi: [10.1146/031413-091235](https://doi.org/10.1146/031413-091235)

Bani, M., Yasoureini, M., & Mesgarpour, A. (2014). A Study on Relationship Between Employees' Psychological Empowerment and Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 4, 1197–1200. Doi:[10.5267/j.msl.2014.5.007](https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.5.007).

Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organizational Commitment, Work of Work of Nursing Staff in Hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (2),1–10.

DOI: [10.4102/SAJIP.V39I2.1144](https://doi.org/10.4102/SAJIP.V39I2.1144)

Bhatnagar, J & Sandhu, S. (2005). Psychological Empowerment and Organisational Citizenship Behaviour (OCB) in IT Managers: A Talent Retention Tool. *Indian*

- Journal of Industrial Relations, 40(4), 449-469. DOI:10.12691/jbms-4-6-2
- Dwi, Listi Rika Tini (2019) Pengembangan Program Usaha Ekonomis Produktif Dalam Pemberdayaan Perempuan di Kabupaten Sumenep, Jisop: Jurnal Inovasi Sosial Politik, Vol 1, No , 148-156
[Http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/IISOP/Article/View/4801/4422](http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/IISOP/Article/View/4801/4422)
- Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. Journal of Economic Literature, 50(4), 1051-1079.
[HTTPS://WWW.AEAWEB.ORG/ARTICLES?ID=10.1257/JEL.50.4.1051](https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.50.4.1051)
- Frank, F., Pintassilgo, P., & Pinto, P. (2015). Environmental Awareness Of Surf Tourists: A Case Study In The Algarve. Journal Of Spatial And Organizational Dynamics, 3(2).102-113.
[Https://Econpapers.Repec.Org/Article/Risj/spord/0047.Htm](https://econpapers.repec.org/article/risj/spord/0047.htm)
- Hashmi, M. S., & Naqvi, I. H. (2012). Psychological Empowerment: A Key to Boost Organizational Commitment, Evidence from Banking Sector of Pakistan. International Journal of Human Resource Studies, 2(2), 132.
DOI:10.5296/IJHRS.V2I2.1807
- Homburg, C., Stierl, M., & Bomemann, T. (2013). Corporate Social Responsibility in Business-to-Business Markets: How Organizational Customers Account for Supplier Corporate Social Responsibility Engagement. Journal Of Marketing, 77 (6), 54-72.
DOI: 10.1509/JM.12.0089
- Isha Yadav. (2019), Psychological Empowerment: The Key to Mobilizing Rural, Women As Agents of Poverty Eradication Eradication, Journal of Rural and Industrial Development 7 (2), 15-22.
[Http://Publishingindia.Com/Jrid/](http://publishingindia.com/jrid/)
- Jaupi, F., & Llaci, S. (2015). The Impact Of Communication Satisfaction And Demographic Variables On Employee Engagement. Journal Of Social Science And Management 8(2), 191-200. Doi: 10.4236/Jssm.2015.82021
- Khanday, M.I., 2015. Empowerment of Women in India-Historical Perspective. European Academic Research, 2(11): 1449414505. DOI: [Https://Doi.Org/10.46281/Ijfb.V4i2.708](https://doi.org/10.46281/Ijfb.V4i2.708)
- Klasen, S., & Schüler, D. (2011). Reforming The Gender-Related Development Index And The Gender Empowerment Measure: Implementing Some Specific Proposals. Feminist Economics, 17(1), 1–30. Doi: 10.1080/13545701.2010.541860
- Kurniyati Indah Sari (2020), Urgensi Perencanaan Partisipatif Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Desa (Studi Kasus Pemberdayaan Kelompok Perempuan Desa Pendabab), Media Trend: Berkala Kajian Ekonomi Dan Studi Pembangunan, Vol 15, No 1, 123-132.
[Https://Journal.Trunojoyo.Ac.Id/Mediatrend/Article/View/6196/Pdf](https://journal.trunojoyo.ac.id/mediatrend/article/view/6196/pdf)
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2013). Authentic Leadership, Empowerment And Burnout: A Comparison In New Graduates And Experienced Nurses. Journal Of Nursing Management, 21(3), 541–552. Doi: 10.1111/J.1365-2834.2012.01375.X
- Leila Mona Ganiem (2017), Pemberdayaan Perempuan Miskin Kota Melalui Pendidikan, Jurnal Aspikom: Asosiasi Pendidikan Tinggi Ilmukomunikasi, Vol 3, No 2, 239- 254. ,
[Http://Www.Jurnalaspikom.Org/Index.Php/Aspikom/Article/View/131/107](http://www.jurnalaspikom.org/index.php/aspikom/article/view/131/107)
- Marijke A. A Okyireh A & Kwabena Nkansah Simpeh (2016), Exploring The Nature of Psychological Empowerment of Women Entrepreneurs in a Rural Setting in Greater Accra, Ghana Journal of Business And Management Sciences, Vol. 4, No. 6, 138-141online
At [Http://Pubs.Sciepub.Com/Jbms/4/6/2](http://pubs.sciepub.com/jbms/4/6/2)
DOI:10.12691/Jbms-4-6-2

- Marsha, Freeman, Chinkin, Et Al, (2012), "The on Convention, on The Elimination of Ail Forms of Discrimination Againts Women A Commentary", UK: Oxford University Press,
2.<https://www.wildy.com/isbn/9780191630095/>
- M. Nur Syuhada, (2020), Psychological Capital Dan Faktor Keberhasilan Pemberdayaan Ekonomi Pada Komunitas Usaha Batik, Jurnal Ecopsy, Vol 7, No 1, 14-21, <https://ppip.ulm.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/8416>
- Musa, Z.M., Ahmad, A., Omar, S.Z., & Musa, A. (2017). Psychological Empowerment and Engagement in Income Generating Activities among Rural Women in Yobe State, Nigeria. International Journal Of Scientific Research, Journal Of Humanities And Social Science, 22, (10), P 70-84
https://www.researchgate.net/profile/Zara_Musa2/publication/334093981
- Nayek (2018) The Psychological Aspects of Women Empowerment at Workplace, International Journal of Current Research and Modern Education (IJCRME), Volume 3, Issue 1, 2455 - 5428 ([www.Rdmodernresearch.Com](http://www.rdmodernresearch.com))
- Nikodemus Niko (2020), Strategi Pemberdayaan Berbasis Vocational Skill pada Perempuan Miskin di Perbatasan Entikong (Indonesia-Malaysia), Yinyang: Jurnal Studi Islam, Gender dan Anak, VOL 15 NO I, 1-18, <http://ejournal.iainpurwokerto.ac.id/index.php/yinyang/article/view/3229>
- Nur Hamzah (2019), Pemberdayaan Perempuan Miskin Pesisir Melalui Penguatan Industri Kecil Rumah Tangga (Study pada Perempuan Sebagai Kepala Keluarga di Desa Mendalok Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat, Qualita: Jurnal Studi Gender dan Anak, Vol 1, No 2 , 51-62, <http://syekhnrjati.ac.id/jurnal/index.php/Equalita/Search/Titles>
- Oladipo, S. E. (2009). Psychological Empowerment And Development. Edo Journal Of Counselling, 2(1), 118-126. DOI: [10.4314/ejc.v2i1.52661](https://doi.org/10.4314/ejc.v2i1.52661)
- Quiñones, M., Van Den Broeck, A., & De Witte, H. (2015). Do Job Resources Affect Work Engagement Via Psychological Empowerment? A Mediation Analysis. Journal of Work And Organizational Psychology, 29(3), 127–134. Doi: [10.5093/Tr2013a18](https://doi.org/10.5093/Tr2013a18)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gon Alez-Ro, V. A., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal Of Happiness Studies, 3(1), 71-92. Doi: [10.1023/A:1015630930326](https://doi.org/10.1023/A:1015630930326)
- Schaufeli, W. (2013). What Is Engagement? Employee Engagement in Theory and Practice. In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), London: Routledge.
- Spreitzer G (2017) Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, The Academy of Management Journal.;38(5), Pp 1442–1465. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). Psychological Empowerment, Job Insecurity and Employee Engagement. SA Journal Of Industrial Psychology, 36 (1), 1–8. Doi.10.4102/Sajip.V36i1.849
- Syeda A B, Hafiz Kh , Shazia N Q (2016), Economic and Psycho-Social Determinants of Psychological Empowerment in Women, Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology, 2016, Vol. 14, No.1, 21-29. <https://www.researchgate.net/publication/340816812>
- Tripathi T. (2011). Women's Empowerment: Concept and Empirical Evidence from India, Paper Presented at Annual Conference (Winter School) of The Centre for Development Economics, Delhi School

Of Economics, December 10-13, 2011,
[Http://Www.Ijstr.Org/Paper-References.Php?Ref=IJSTR-1214-10598](http://Www.Ijstr.Org/Paper-References.Php?Ref=IJSTR-1214-10598)

Tabassum, Singh J, And Singh K, 2018, Microcredit Could Influence Empowerment of Women. A Quantitative Study in Chittagong, Bangladesh , International Journal of Asian Social Science , DOI: 10.18488/Journal.1.2018.86.284.295 Vol. 8, No. 6, 284–

295 URL: Www.Aessweb.Com

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
<https://doi.org/10.2307/258687>

Wanapri, P, Robert S (2017)., Upaya Peningkatan Wanita pengrajin Purun (*Eleocharis Dulcis*) di Kecamatan Perbaungan, Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Vol 23, No 2, 309-314.
<https://doi.org/10.24114/jpkm.v23i2.6882>