

Strategi Optimalisasi Karyawati dalam Peningkatan Unit Usaha Pesantren Darularafah Raya Deli Serdang

Harun Lubis¹; Tirta Yogi Aulia^{2*}; Agus Salim Salabi

^{1,2}Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Arafah Deli Serdang;

³Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

e-mail: ¹harun@staidarularafah.ac.id; ²tirta@staidarularafah.ac.id;

³salim.salabi@iainlhokseumawe.ac.id

Abstract: Optimization of female employees is the maximum empowerment of women which is a strategic way for the leadership of Pesantren Darularafah Raya to increase the role of women in the development of pesantren business units as an effort towards the independence of educational institutions. This type of research is qualitative to describe the factors that affect pesantren leaders in optimizing female employees and employee optimization strategies. Collecting data in this study using interview techniques, observation, and document study. Furthermore, the data collected was analyzed in stages: (1) data condensation, (2) data presentation, and (3) conclusion or verification. The findings found six factors that influence Pesantren leadership in optimizing female employees, namely: loyalty; ability to play multiple roles, relatively longer working period (endurance), feeling sufficient (*qana'ah*) with the welfare and comfort provided, a significant contribution in the Islamic boarding school business unit, active work and able to improve personal and group (family) welfare. Strategies for optimizing female employees in pesantren business units include: 1) opening opportunities and job opportunities, 2) conducting recruitment, 3) living in pesantren, 4) conducting training, 5) conducting mapping, 6) placement, and 7) Refreshment.

Article History

Received: 18 Oktober 2022

Revised: 22 November 2022

Published: 31 Desember 2022

Key Words:

Optimization Strategy; Optimization of Female Employees, Improvement of Business Units, Pesantren

Copyright

© Saree: Harun Lubis; Tirta Yogi Aulia; Agus Salim Salabi

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).



<https://doi.org/10.47766/saree.v3i2.1029>

Abstrak: Optimalisasi karyawati adalah pemberdayaan perempuan secara maksimal yang merupakan cara strategis pimpinan Pesantren Darularafah Raya meningkatkan peran perempuan dalam pengembangan unit usaha pesantren sebagai upaya menuju kemandirian lembaga Pendidikan. Jenis

Kata Kunci:

Strategi Optimalisasi; Optimalisasi Karyawati, Peningkatan Unit Usaha, Pesantren

* Corresponding Author

penelitian ini kualitatif untuk mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi pimpinan pesantren dalam optimalisasi karyawan dan strategi optimalisasi karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan tahapan: (1) kondensasi data, (2) penyajian data, dan (3) kesimpulan atau verifikasi. Hasil temuan didapati enam faktor yang mempengaruhi Pimpinan PDAR dalam optimalisasi karyawan, yaitu: loyalitas; kemampuan berperan ganda, masa kerja yang relatif lebih lama (kebertahanan), merasa cukup (*qana'ah*) dengan kesejahteraan dan kenyamanan yang diberikan, kontribusi yang signifikan di unit usaha pesantren, aktif bekerja dan mampu meningkatkan kesejahteraan secara personal maupun kelompok (keluarganya). Strategi optimalisasi karyawan dalam unit usaha pesantren, antara lain adalah: 1) membuka peluang dan kesempatan kerja, 2) melakukan rekrutmen, 3) bermukim di pesantren, 4) mengadakan pelatihan, 5) melakukan pemetaan, 6) penempatan, dan 7) *Refreshment*.

PENDAHULUAN

Perempuan selalu berada di lingkaran utama dalam perbaikan bangsa. Tidak ada yang menafikan bahwa, ketika perempuan mengambil peran dalam mensukseskan sebuah kontestasi, selalu menjadi yang terbaik dan memiliki komitmen tinggi. Komitmen perempuan dapat ditemukan di berbagai bidang peran kerja yang memberikan efek positif. Semakin banyak peran perempuan dalam sebuah sistem kerja, maka sistem semakin baik dan semakin terukur (Rahmawati, 2016).

Inisiatif kesetaraan gender (*gender equality*) makin mendapat perhatian khusus berbagai organisasi secara global (Chotim, 2020; Dewi, 2021). Semakin hari semakin banyak organisasi, dalam hal ini adalah lembaga pendidikan yang sadar dengan prioritas kesetaraan gender untuk mendorong inklusivitas, sekaligus meningkatkan produktivitas, profitabilitas, serta menjamin kesinambungan.

Bekerja adalah salah satu hak asasi manusia yang sangat mendasar. Tetapi peradaban membebani perempuan dengan stigma, bahwa posisi perempuan hanyalah sebatas menjaga rumah beserta seluruh isinya dan mendidik anak-anaknya. Hal ini menyebabkan adanya diskriminasi terhadap pekerja perempuan dalam ruang lingkup kerja yang berimbas pada pemisahan profesi dan pembagian upah di antara keduanya. Stigma-stigma tersebut melekat pada masyarakat

Indonesia dan sudah dianggap sebagai kodrat dari masing-masing gender yang kemudian memperkuat terjadinya gender *pay gap*.

Pemberdayaan perempuan ternyata berperan penting terhadap kelangsungan hidup keluarga (Andriani & Ardiyansyah, 2021; Putri, 2018), baik berkenaan dengan pembinaan moral anak, maupun pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Berkaitan dengan hal tersebut, kaum perempuan sudah banyak terlibat secara aktif dalam membantu pemenuhan ekonomi keluarga.

Dari perspektif gender, hal tersebut mengisyaratkan adanya kedudukan dan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dunia usaha. Selain itu perempuan juga dihadapkan pada kendala tertentu yang seringkali dikenal dengan istilah "*triple burden of women*" (Huriani et al., 2021; Listyani & Kharisma, 2016; Sulistianik, 2018), yaitu perempuan harus melakukan fungsi reproduksi, produksi, dan fungsi sosial secara bersamaan di masyarakat.

Menyadari akan pentingnya potensi perempuan, Pimpinan Pesantren Darularafah Raya menggagas upaya pemberdayaan kaum perempuan dalam mengembangkan unit-unit usaha pesantren yang dipimpinnya. Adapun unit-usaha di lingkungan pesantren tentu akan menjadi daya topang keberlangsungan pendidikan di pesantren, dan bahkan juga akan berimbas pada unit usaha di luar lingkungan pesantren.

Pesantren Darularafah Raya (PDAR) merupakan salah satu pesantren besar di Pulau Sumatera yang terletak di Desa Lau Bakeri Kecamatan Kuta Limbaru Kabupaten Deli Serdang. Pimpinan PDAR menyatakan bahwa:

"Pesantren kami yang *"alhamdulillah* telah memiliki tidak kurang dari dua ribu santri putra dan putri menjadi salah satu pesantren yang mandiri dalam perekonomian. Hal ini karena banyaknya lahan yang dimiliki pesantren, sehingga dapat dimanfaatkan dan diberdayakan sebagai lahan pertanian dan peternakan, seperti: kebun aren, kebun sawit, kebun sayur, kebun kelapa, dan ada juga kolam ikan."

Selain memiliki unit usaha di bidang pertanian dan kebun, PDAR juga memiliki unit-unit usaha kecil dan menengah, seperti kantin, warung telepon, koperasi, wisma yang dikelola oleh para perempuan sebagai karyawatnya. Meskipun unit-unit usaha tersebut terletak dan menjadi sarana layanan di lingkungan asrama putra, namun Pimpinan PDAR, dengan strategi optimalisasi karyawati memberikan peluang kerja kepada perempuan.

Penelitian ini ingin mengungkap dan menggambarkan strategi yang digunakan pimpinan untuk mengoptimalkan karyawati dalam pengembangan unit-unit usaha yang berada di dalam lingkungan pesantren secara khusus. Selanjutnya penelitian ini juga menggali secara mendalam terkait faktor-faktor yang melatari diberdayakannya perempuan lebih banyak dalam pengembangan unit-unit usaha Pesantren Darularafah Raya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan paradigma studi kasus untuk mendeskripsikan fokus penelitian yang benar-benar mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen (Arikunto, 2019; Sugiyono, 2020). Bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur yang dilakukan dengan menggali informasi melalui pimpinan pesantren, guru, dan karyawati. Adapun observasi yang dilakukan berjenis observasi non-partisipan. Sedangkan aspek yang menjadi fokus studi dokumentasi adalah keberadaan unit usaha serta suasana unit-unit usaha yang dikelola umumnya para pekerja wanita.

Dalam menjamin kekautan dan keabsahan data, maka dilakukan triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber data. Untuk selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan langkah-langkah: (1) kondensasi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi (Miles, M.B, Huberman, A.M, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Membangun Unit Usaha Pesantren

Beberapa penelitian terkait pengembangan pesantren dilakukan dengan cara mengembangkan unit-unit usaha, antara lain: 1) Proses manajemen unit usaha ekonomi di pesantren berdampak positif untuk mencapai kesejahteraan bersama, yaitu: (a) terbentuknya pesantren yang mandiri dalam bidang ekonomi, b) pesantren mampu mengangkat perekonomian masyarakat sekitar pesantren, (Yakin, 2017) maupun masyarakat secara luas (Azizah, 2014). 2) Pembiayaan pesantren terbantuan dengan adanya unit usaha sebagai bentuk dari pembiayaan

yang bersifat mandiri bagi pondok pesantren. Hal ini dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan terkait ketidakpastian pendanaan yang diperoleh dari pembayaran bulanan santri ‘biaya partisipasi pendidikan’ (Rifqi, 2014) yang setiap bulannya dipastikan selalu terjadi penunggakan.

Untuk menunjang pengembangan pesantren, maka diperlukan independensi keuangan dalam menjalankan aktivitas pondok pesantren, yaitu melalui pengembangan lembaga usaha mikro dalam lingkungannya. Penelitian Priyandika menemukan bahwa upaya untuk meningkatkan pendapatan pondok pesantren, sehingga kebutuhan-kebutuhan terhadap pembiayaan rutin, seperti: biaya listrik, biaya air, biaya peralatan kantor serta biaya penunjang kegiatan pembelajaran dapat terpenuhi, maka strategi yang dilakukan pondok pesantren adalah dengan mengembangkan unit-unit usaha, antara lain: toko serba ada, usaha di bidang pertanian, dan tambak garam (Priandhika & HR, 2016).

Berdasarkan uraian pada peneliti-peneliti terdahulu, terlihat bahwa umumnya pesantren berusaha untuk mengembangkan lembaganya menuju pada kemandirian. Upaya kemandirian tidak menggantungkan diri pada pembiayaan satu sumber. Untuk itu, penelitian ini dilakukan guna mengeksplorasi dan mendalami terkait pengembangan unit usaha pesantren yang melibatkan atau memberdayakan mayoritas pekerja wanita (karyawati) di Pesantren Darularafah Raya.

Adapun pesantren Darularafah Raya, di samping memiliki lembaga pendidikan formal yang terdiri dari TK, SD, dan satuan pendidikan menengah atas yang berbasis pesantren (SMP, SMA, MTs, MA) serta Sekolah Tinggi, Pesantren Darularafah Raya Deli Serdang juga memiliki unit-unit usaha untuk menopang pembiayaan pesantren. Hal ini tentu berdampak pada kemandirian perekonomian pesantren sebagai lembaga pendidikan swasta yang tidak dapat berharap banyak dengan adanya bantuan atau dana hibah yang bersumber dari pemerintah. Oleh karenanya, pimpinan berinisiatif memberdayakan semua potensi yang dimiliki pesantren dalam pemberdayaan ekonomi.

Pesantren, terutama pesantren besar yang memiliki peserta didik lebih dari seribu menjadi lahan potensial dalam membangun dan mengembangkan berbagai macam unit usaha. Adapun potensi pesantren dalam pemberdayaan unit usaha, antara lain adalah: Sumber Daya Manusia (*asātizah* dan karyawan tidak kurang dari

200 orang), lahan yang luas, konsumen (pelanggan) tetap (santri putra/putri yang tidak kurang dari 2.000 orang, dan para wali santri), serta dukungan masyarakat sekitar pesantren.

Pemberdayaan segala potensi inilah yang menciptakan peluang-peluang unit usaha di lingkungan pesantren. Adapun unit-unit usaha dalam kajian ini hanya sebatas unit-unit usaha yang dikembangkan di lingkungan internal pesantren Daruarafah Raya, antara lain: koperasi, kantin, warung telepon, dan penginapan, di mana semua unit tersebut tersebut berada di dalam lingkungan pesantren.

Optimalisasi Karyawati pada Unit Usaha Pesantren

Optimalisasi dapat juga dikatakan sebagai upaya memberdayakan, yang dalam hal ini adalah mengoptimalkan perempuan sebagai suatu proses kesadaran dan pembentukan kapasitas (*capacity building*) terhadap partisipasi yang lebih besar, kekuasaan, dan pengawasan pembuatan keputusan yang lebih besar dan tindakan transformasi agar menghasilkan persamaan derajat yang lebih besar antara perempuan dan laki-laki (Dade, 2020).

Tujuan pemberdayaan perempuan adalah untuk membangun kesadaran perempuan tentang kesetaraan gender agar mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, sehingga perempuan dapat mandiri dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan. Menurut Nugroho (2008), tujuan program pemberdayaan perempuan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan kaum perempuan untuk melibatkan diri dalam program pembangunan, sebagai partisipan aktif.
2. Meningkatkan kemampuan kaum perempuan dalam kepemimpinan, untuk meningkatkan posisi tawar-menawar dan keterlibatan dalam setiap pembangunan baik sebagai perencana, pelaksana, maupun melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan.
3. Meningkatkan kemampuan kaum perempuan dalam mengelola usaha skala rumah tangga, industri kecil maupun industri besar untuk menunjang peningkatan kebutuhan rumah tangga, maupun untuk membuka peluang kerja produktif dan mandiri.

4. Meningkatkan peran dan fungsi organisasi perempuan di tingkat lokal sebagai wadah pemberdayaan kaum perempuan agar dapat terlibat secara aktif dalam program pembangunan pada wilayah tempat tinggalnya.

Optimalisasi perempuan menjadi strategi penting dalam meningkatkan peran perempuan juga meningkatkan potensi diri agar lebih mampu mandiri dan berkarya. Kesadaran mengenai peran perempuan mulai berkembang yang diwujudkan dalam pendekatan program perempuan dalam pembangunan. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran mengenai perlunya kemandirian bagi kaum perempuan, supaya pembangunan dapat dirasakan oleh semua pihak. Karena perempuan merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga sehingga posisinya diikutsertakan dalam pembangunan.

Ditemukan bahwa dari sejumlah unit usaha yang kecil dan menengah di lingkungan internal pesantren menempatkan banyak perempuan sebagai karyawati. Di sinilah terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan Pimpinan PDAR untuk melaksanakan fungsi manajerialnya melalui optimalisasi kaum perempuan (karyawati) dalam pengembangan unit usaha yang ada. Fungsionalisasi dan optimalisasi yang baik adalah pengelolaan tata usaha dan kepemimpinan pesantren, sumber daya manusia, dukungan masyarakat dan dukungan pemerintah (Achmadi, 2021), sehingga apa yang ditargetkan dapat tercapai.

Pimpinan PDAR (*mudīrul ma'had*) menyampaikan bahwa:

“... Unit-unit usaha kecil dan menengah yang berada di dalam lingkungan pesantren, rata-rata dikelola oleh perempuan. Hal ini mengingatkan bahwa mereka (perempuan) lebih patuh dan sebagaimana yang kita ketahuai, bahwa perempuan dapat dan bahkan lebih sanggup berperan ganda (*multi-tasking*) dibandingkan kita, kaum laki-laki. Di samping itu, dikarenakan kepatuhan atau loyalitasnya perempuan lebih cenderung betah atau bertahan lama jika ia bekerja pada sebuah institusi dan jarang melakukan complain dengan apa yang didapatnya. Pernyataan ini bukan berarti bahwa kami sedang mengeksploitasi kaum perempuan, tapi atas dasar keunggulan dan kelebihan yang dimiliki kaum perempuan itulah yang menggerakkan hati dan pikiran kami untuk memberdayakan mereka.

Dari paparan Pimpinan Pesantren serta analisis dokumen terkait data karyawan PDAR disimpulkan bahwa fungsionalisasi karyawati dalam

meningkatkan unit-unit usaha PDAR mengacu pada analisis mendalam yang menghasilkan keyakinan dan pemahaman:

1. Bahwa karyawan perempuan lebih loyal; analisis terhadap perilaku individu karyawan perempuan lebih loyal/cekatan dibanding karyawan laki-laki.
2. Optimalisasi peran karyawan perempuan dalam perspektif gender bukan bermaksud eksploitasi melainkan sebagai pembuktian, bahwasanya perempuan yang bekerja mampu berperan ganda/lebih dalam status ibu rumah tangga.
3. Tinjauan masa kerja; loyalitas dapat dibuktikan dan diamati dari lamanya masa kerja, di mana sekira 80% karyawan perempuan memiliki masa kerja di atas 5 tahun.
4. Loyalitas menjadi bukti bahwa pesantren mampu memberikan kesejahteraan dan kenyamanan bagi karyawan.
5. Tanpa melupakan peran mereka (wanita) sebagai ibu rumah tangga, kontribusi karyawati yang bekerja di unit usaha pesantren secara signifikan berkontribusi juga terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga.
6. Dalam perspektif gender bahwasanya perempuan yang aktif bekerja mampu berperan ganda dalam meningkatkan kesejahteraan secara personal maupun kelompok (keluarganya).

Keenam faktor menjadi landasan data analisis yang juga dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi Pimpinan PDAR dalam mengoptimalisasikan karyawati pada unit usaha pesantren. Di lain pihak penelitian juga telah mengungkapkan terkait kelebihan dan potensi yang dimiliki perempuan sebagai pekerja (karyawati), antara lain menurut Sinthya adalah:

1. Perempuan pandai mengelola risiko; Ketika mengalami kegagalan, perempuan dianggap lebih mampu mengorganisir risiko yang timbul dibandingkan pria. Di saat-saat terjepit dan mengecewakan sekali pun, perempuan ternyata memiliki banyak ide "darurat" yang justru bisa menyelamatkan karier. Tak heran jika perempuan dianggap bisa menciptakan banyak peluang baru.
2. Perempuan adalah sosok yang detail; "Perempuan adalah sosok yang sangat detail ketika melakukan segala sesuatunya. Ia ingin semuanya berjalan sesuai rencana dan terarah". Perempuan juga sosok yang sangat

penuh persiapan, dan terorganisir. Sifat ini akan membantunya untuk bekerja dengan lebih baik dan cepat selesai. Sifat ini juga akan membantu perempuan untuk mendapatkan kehidupan kerja dan keluarga yang seimbang.

3. Profitability; menurut banyak penelitian, perempuan memiliki kemampuan kepemimpinan pengambilan keputusan bisnis, serta tata kelola perusahaan yang lebih baik. Hal ini akan membantu perempuan untuk meningkatkan laba perusahaan.

Strategi Optimalisasi Karyawati dalam Peningkatan Unit Usaha PDAR

Diskusi terkait optimalisasi atau yang biasa juga disebut sebagai pemberdayaan perempuan secara maksimal merupakan cara strategis untuk meningkatkan potensi perempuan dan meningkatkan peran perempuan baik di domain publik maupun domestik. Menurut Zakiyah (2010), pemberdayaan perempuan dapat dilakukan dengan strategi sebagai berikut: 1) Membongkar mitos kaum perempuan sebagai pelengkap dalam rumah tangga; strategi ini bertujuan agar kaum perempuan juga dapat produktif dan tidak menggantungkan nasibnya terhadap kaum laki-laki. 2) Memberikan kesempatan seluas-luasnya terhadap kaum perempuan untuk bisa mengikuti atau menempuh pendidikan seluas mungkin.

Adapun Pimpinan PDAR telah menawarkan langkah-langkah (strategi) optimalisasi karyawati dalam unit usaha pesantren adalah sebagai berikut:

1. Membuka peluang dan kesempatan kerja di unit usaha pesantren dengan memprioritaskan masyarakat (perempuan) sekitar pesantren, di samping itu juga tetap memberikan kesempatan pada warga masyarakat secara umum.
2. Melakukan rekrutmen karyawati dengan mengutamakan persyaratan ringan; yaitu beragama Islam dan berusia 18 tahun ke atas.
3. Mensyaratkan setiap karyawati untuk bermukim di pesantren; karenanya pesantren menyediakan perumahan atau tempat tinggal bagi karyawati yang berasal dari luar daerah. Hal ini dilakukan agar para karyawati mudah diakomodir dalam rangka peningkatan kapasitas atau pun pembinaan pada aspek regiusitas yang bisa diperoleh di lingkungan pesantren.

4. Mengadakan pelatihan terkait kewirausahaan, manajemen keuangan, dan pelayanan terhadap pelanggan.
5. Malakukan pemetaan; hal ini berguna untuk menuju langkah berikutnya, yaitu penempatan karyawati.
6. Penempatan karyawati pada unit-unit usaha; hal ini dilakukan setelah melihat dan memperhatikan hasil pelatihan dan pemetaan.
7. *Refreshment*; penyegaran yang dimaksud adalah melakukan pembinaan terhadap karyawati yang dianggap mengalami stagnansi pada bidang pekerjaan.

Langkah-langkah yang dilakukan pimpinan PDAR tampak sejalan, dan bahkan mengembangkan temuan dari hasil penelitian terkait optimalisasikan SDM menurut Listiani, yang antara lain melalui: pelatihan, pendidikan, pembinaan, prekrutan, dan perubahan sistem (Listiani, 2021).

KESIMPULAN

Optimalisasi karyawati menjadi upaya pemberdayaan perempuan secara maksimal yang merupakan cara strategis Pimpinan Pesantren Darularafah Raya untuk meningkatkan potensi perempuan dan meningkatkan peran perempuan dalam pengembangan unit usaha pesantren sebagai upaya menuju kemandirian lembaga pendidikan.

Ada enam faktor yang mempengaruhi Pimpinan PDAR dalam optimalisasi karyawati pada unit usaha pesantren, yaitu: perempuan lebih loyal; perempuan yang bekerja mampu berperan ganda/lebih dalam status ibu rumah tangga, karyawan perempuan memiliki masa kerja relatif lebih lama (kebertahanan), merasa cukup (*qana'ah*) dengan kesejahteraan dan kenyamanan yang diberikan, kontribusi karyawati yang bekerja di unit usaha pesantren secara signifikan berkontribusi juga terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga mereka, perempuan yang aktif bekerja mampu berperan ganda dalam meningkatkan kesejahteraan secara personal maupun kelompok (keluarganya).

Strategi optimalisasi karyawati dalam unit usaha pesantren, antara lain adalah: 1) membuka peluang dan kesempatan kerja di unit usaha pesantren dengan memprioritaskan masyarakat (perempuan) sekitar pesantren, di samping itu juga tetap memberikan kesempatan pada warga masyarakat secara umum, 2)

melakukan rekrutmen karyawati yang beragama Islam dan berusia 18 tahun ke atas, 3) setiap karyawati bermukim di pesantren, 4) mengadakan pelatihan terkait kewirausahaan, manajemen keuangan, dan pelayanan terhadap pelanggan, 5) melakukan pemetaan, 6) penempatan karyawati pada unit-unit usaha, dan 7) *Refreshment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, F. (2021). *Analisis Manajemen Pada Penerapan Ekonomi Protektif Pesantren Di Unit Usaha Unida Gontor Siman*. IAIN Ponorogo.
- Andriani, M., & Ardiyansyah. (2021). Pemberdayaan Perempuan dalam Pemanfaatan Limbah Bekas Tali Kapal. *Jurnal Studi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(2), 75–85. <https://doi.org/10.35912/jasispol.v1i2.585>.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka cipta.
- Azizah, S. N. (2014). Pengelolaan Unit Usaha Pesantren Berbasis Ekoproteksi. *Yogyakarta: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*,(1).
- Chotim, E. E. (2020). Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di Indonesia: Keinginan dan Keniscayaan Pendekatan Pragmatis (Studi terhadap UKM Cirebon Home Made). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(1), 70–82. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i1.357>.
- Dade, M. (2020). Optimalisasi Pemberdayaan Perempuan dalam Organisasi Dharma Wanita. *AL-WARDAH: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama*, 14(2), 265–274. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46339/alwardah.v14i2.298>.
- Dewi, O. (2021). Implementasi Gender Mainstreaming dalam Konteks Pembangunan: Studi Kasus Keberhasilan Kesetaraan Gender di Filipina tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*, 17(2), 200–218. <https://doi.org/10.26593/jihi.v17i2.4111.200-218>.
- Huriani, Y., Dulwahab, E., & Annibras, N. (2021). *Strategi penguatan ekonomi perempuan berbasis keluarga*. Lekkas.
- Listiani, A. Y. (2021). Strategi Optomalisasi Sumber Daya Manusia di Penginapan INS Kayutanam. *Ranah Pariwisata*, 1(1), 1–9. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/ranahpariwisata/article/view/2627>.
- Listyani, R. H., & Kharisma, I. (2016). UMKM: Wujud Kemandirian Ekonomi Perempuan Menuju Perekonomian Global. *Al'Adalah*, 19(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35719/adl.v19i1.577>.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan S. J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Priandhika, R. P. W., & HR, M. N. (2016). Pencapaian Kemandirian Operasional Melalui Pengelolaan Aset di Pondok Pesantren Annuqayah. *Jurnal Ekonomi*

- Syariah Teori Dan Terapan*, 3(7), 575–583.
- Putri, D. K. (2018). *Pemberdayaan Perempuan Melalui Program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga (Up2k) Di Desa Sumber Rejo Kecamatan Waway Karya Lampung Timur*. UIN Raden Intan Lampung.
- Rahmawati, A. (2016). Harmoni dalam Keluarga Perempuan Karir: Upaya Mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Keluarga. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 8(1), 1–34. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/palastren.v8i1.932>.
- Rifqi, A. (2014). *Strategi Peningkatan dan Pemanfaatan Sumber Pembiayaan Mandiri untuk Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan di Pondok Pesantren Sidogiri*. Universitas Negeri Malang. <http://repository.um.ac.id/232473/>.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sulistianik, I. ka A. (2018). *Pemberdayaan Inu Rumah Tangga dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) pada KOPWAN Arum Sari (Studi Kasus Pada Kopwan Arum Sari Desa Mojoarum, Kecamatan Gondang, Kabupaten Tulungagung)*. <http://repo.uinsatu.ac.id/8027/>.
- Yakin, N. (2017). Studi Kasus Pola Manajemen Pondok Pesantren Al-Raisiyah di Kota Mataram. *Ulumuna*, 18(1), 199–220. <https://doi.org/10.20414/ujs.v18i1.159>.