



Kata Sambutan Bupati Muara Enim:
H. Edison, S.H., M.Hum.

Kata Sambutan Kepala Balitbangda:
Panca Surya Diharta, S.H., M.H.

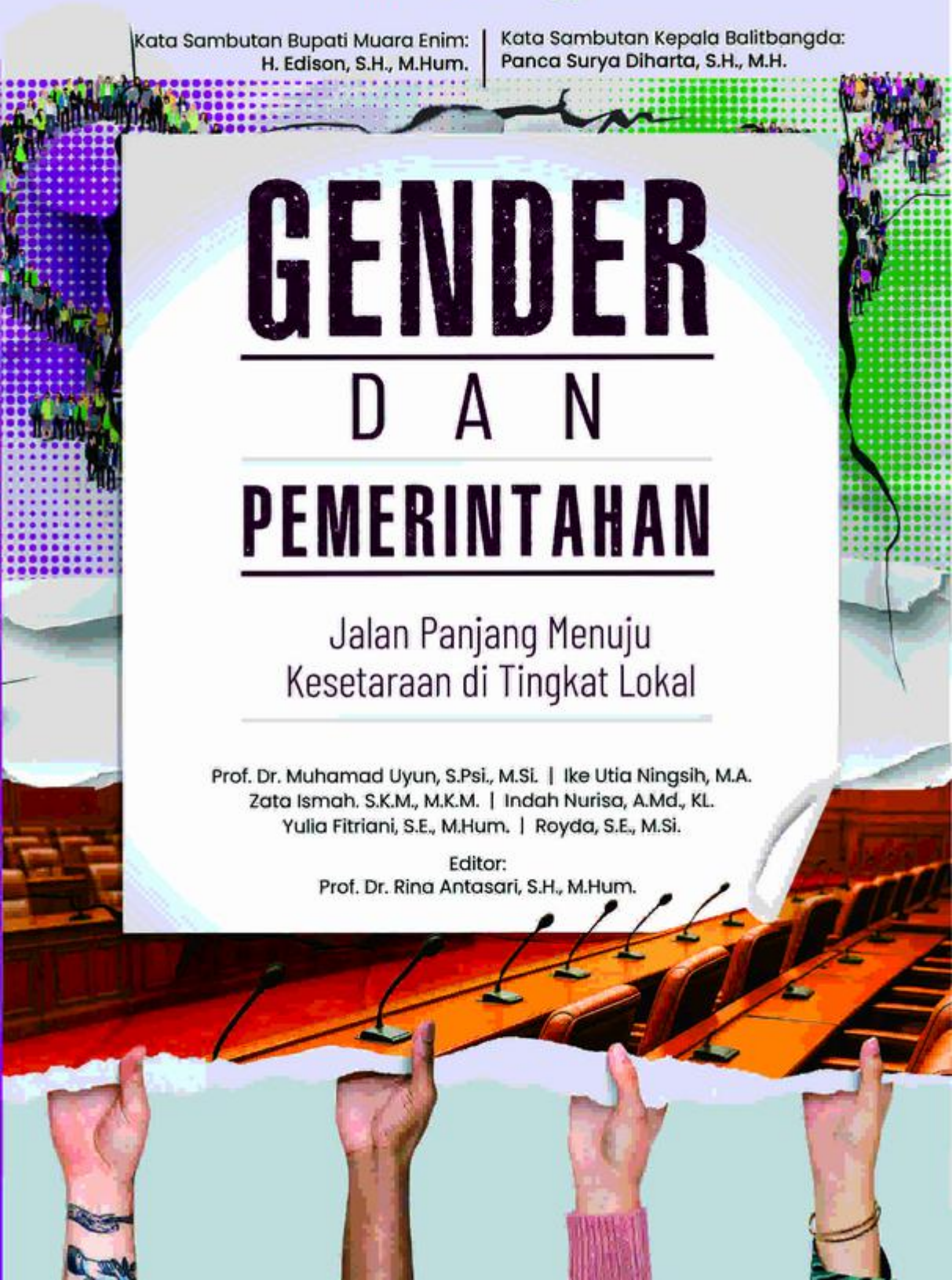
GENDER D A N PEMERINTAHAN

Jalan Panjang Menuju
Kesetaraan di Tingkat Lokal

Prof. Dr. Muhamad Uyun, S.Psi., M.Si. | Ike Utia Ningsih, M.A.
Zata Ismah, S.K.M., M.K.M. | Indah Nurisa, A.Md., KL.
Yulia Fitriani, S.E., M.Hum. | Royda, S.E., M.Si.

Editor:

Prof. Dr. Rina Antasari, S.H., M.Hum.



GENDER

D A N

PEMERINTAHAN

Jalan Panjang Menuju
Kesetaraan di Tingkat Lokal

Prof. Dr. Muhamad Uyun, S.Psi., M.Si. | Ike Utia Ningsih, M.A.
Zata Ismah. S.K.M., M.K.M. | Indah Nurisa, A.Md., KL.
Yulia Fitriani, S.E., M.Hum. | Royda, S.E., M.Si.



**Gender dan Pemerintahan: Jalan Panjang Menuju
Kesetaraan di Tingkat Lokal**

Ditulis oleh:

**Prof. Dr. Muhamad Uyun, S.Psi., M.Si.
Ike Utia Ningsih, M.A.
Zata Ismah. S.K.M., M.K.M.
Indah Nurisa, A.Md., KL.
Yulia Fitriani, S.E., M.Hum.
Royda, S.E., M.Si.**

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp : +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Bekerja sama dengan UIN Raden Fatah Palembang

Cetakan I, Desember 2025

Editor: Prof. Dr. Rina Antasari, S.H., M.Hum.
Perancang sampul: Muhammad Ridho Naufal
Penata letak: D Gea Nuansa

ISBN : 978-634-234-839-0

xvi + 126 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Desember 2025

Kata Sambutan

H. Edison, S.H., M.Hum

Bupati Muara Enim

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya buku berjudul *Gender dan Pemerintahan: Jalan Panjang Menuju Kesetaraan di Tingkat Lokal* dapat hadir sebagai kontribusi nyata dalam mendukung pembangunan daerah yang lebih inklusif.

Pemerintah Kabupaten Muara Enim menyadari sepenuhnya bahwa pembangunan yang berkelanjutan tidak mungkin dicapai tanpa melibatkan perempuan secara aktif dalam proses pemerintahan. Data menunjukkan bahwa meskipun jumlah perempuan dalam struktur aparatur sipil negara relatif seimbang dengan laki-laki, keterwakilan perempuan dalam jabatan strategis masih belum proporsional. Kondisi ini membutuhkan perhatian, komitmen, serta langkah-langkah terukur agar kesetaraan gender benar-benar terwujud di tingkat lokal.

Kehadiran buku ini menjadi penting karena memberikan teori dan praktik komprehensif sekaligus rekomendasi aplikatif bagi seluruh pemangku kepentingan. Buku ini diharapkan mampu menjadi referensi, tidak hanya bagi akademisi, tetapi juga bagi praktisi pemerintahan, organisasi perempuan, serta masyarakat luas yang peduli pada isu kesetaraan gender.

Saya menyambut baik terbitnya buku ini dan memberikan apresiasi kepada Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang serta Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kabupaten Muara Enim yang telah bersinergi dalam menghadirkan karya akademik yang bernilai ini. Semoga buku ini dapat menjadi salah satu rujukan penting dalam memperkuat kebijakan berbasis bukti sekaligus mendorong lahirnya pemerintahan yang lebih adil dan responsif gender.

Muara Enim, November 2025

Panca Surya Diharta, S.H., M.H.

Kepala Balitbangda Muara Enim

*A*lhamdulillah, dengan penuh rasa syukur saya menyambut baik hadirnya buku berjudul *Gender dan Pemerintahan: Jalan Panjang Menuju Kesetaraan di Tingkat Lokal*. Buku ini merupakan buah dari kerja sama strategis antara Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang dengan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kabupaten Muara Enim.

Sebagai lembaga yang memiliki tugas dalam penelitian dan pengembangan daerah, Balitbangda berkomitmen untuk selalu menghadirkan kajian yang relevan dengan kebutuhan pembangunan, termasuk isu kesetaraan gender. Perempuan merupakan bagian penting dari pembangunan dan penguatan peran mereka di bidang pendidikan, sosial, politik, dan birokrasi adalah salah satu indikator penting tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik.

Buku ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai tantangan yang dihadapi perempuan di Kabupaten Muara Enim sekaligus menawarkan strategi dan rekomendasi kebijakan yang aplikatif. Dengan pendekatan berbasis data dan analisis akademik, buku ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam merancang program-program pembangunan daerah yang lebih berpihak pada keadilan gender.

Saya menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada seluruh tim penulis dan pihak yang telah terlibat dalam penyusunan buku ini. Semoga karya ini tidak hanya menjadi dokumentasi ilmiah, tetapi juga menjadi inspirasi dan pendorong bagi lahirnya kebijakan yang progresif dalam mewujudkan Muara Enim sebagai daerah ramah gender.

Muara Enim, November 2025

Pengantar Penerbit

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT. atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga buku berjudul *Gender dan Pemerintahan: Jalan Panjang Menuju Kesenjangan di Tingkat Lokal* dapat diterbitkan dan hadir di tangan para pembaca.

Sebagai penerbit, kami menyadari pentingnya menghadirkan karya-karya ilmiah yang tidak hanya kaya akan data dan analisis akademis, tetapi juga memiliki relevansi langsung dengan permasalahan nyata di masyarakat. Buku ini lahir dari kerja sama antara Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang dengan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kabupaten Muara Enim. Sebuah sinergi yang mempertemukan kekuatan akademik dengan kebutuhan praktis pembangunan daerah.

Isu kesetaraan gender yang dibahas dalam buku ini bukan sekadar wacana, melainkan tantangan nyata yang memengaruhi berbagai aspek pembangunan: dari pendidikan, sosial, politik, hingga birokrasi pemerintahan. Kehadiran buku ini diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai gender dan pemerintahan di tingkat lokal sekaligus memberikan panduan praktis bagi para pengambil kebijakan, akademisi, mahasiswa, aktivis, dan masyarakat umum.

Kami memberikan apresiasi kepada para penulis dan semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penulisan dan penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat menjadi inspirasi sekaligus pijakan bagi lahirnya kebijakan yang lebih adil, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan perempuan serta kelompok rentan lainnya.

Akhir kata, kami berharap buku ini dapat memberikan manfaat yang luas, baik dalam ranah akademik maupun praktik pemerintahan serta menjadi bagian dari ikhtiar bersama untuk mewujudkan pembangunan berkeadilan gender di Kabupaten Muara Enim dan Indonesia pada umumnya.

Malang, November 2025

Prakata

Buku ini lahir dari keprihatinan sekaligus kepedulian penulis terhadap dinamika ketimpangan gender yang masih nyata dalam birokrasi dan politik lokal sekaligus sebagai upaya ilmiah untuk mendorong hadirnya pemerintahan yang lebih adil, inklusif, dan responsif gender.

Isu kesetaraan gender dalam pemerintahan daerah bukan sekadar persoalan representasi angka, melainkan menyangkut akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang diterima oleh perempuan dalam seluruh proses pembangunan. Perempuan kerap menghadapi hambatan struktural, kultural, maupun politik yang menghalangi mereka untuk menempati posisi strategis dalam pemerintahan. Melalui buku ini, penulis berusaha memberikan gambaran faktual sekaligus analisis kritis tentang bagaimana perempuan berperan, berjuang, dan berkontribusi dalam pembangunan di tingkat lokal.

Buku ini diharapkan tidak hanya menjadi rujukan akademik bagi mahasiswa, peneliti, dan dosen, tetapi juga dapat digunakan secara praktis oleh pembuat kebijakan, organisasi perempuan, serta masyarakat sipil dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk mengurangi ketimpangan gender. Dengan demikian, buku ini tidak hanya berhenti pada tataran konseptual, tetapi juga menyajikan rekomendasi aplikatif yang dapat menjadi panduan bagi pemerintah daerah dan *stakeholder* terkait.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, baik berupa data, masukan, maupun dorongan moral sehingga karya ini dapat terwujud. Penghargaan khusus

ditujukan kepada instansi pemerintah, organisasi perempuan, dan seluruh responden penelitian yang telah berkontribusi secara nyata dalam penyusunan naskah ini.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, memperkaya khazanah literatur tentang gender dan pemerintahan di Indonesia, serta menjadi bagian dari upaya panjang menuju terciptanya pemerintahan lokal yang berkeadilan gender.

Palembang, November 2025

*Women belong in all places where decisions are being made—Perempuan
berhak berada di semua tempat ketika keputusan penting dibuat.*

~Ruth Bader Ginsburg~
Hakim Agung AS

Daftar Isi

Kata Sambutan	iii
Pengantar Penerbit	vii
Prakata	ix
Daftar Isi	xiii

BAB 1

Prawacana	1
Menilik Peran Perempuan dalam Pemerintahan Daerah	1

BAB 2

Teori Patriarki.....	11
Definisi Patriarki	11
Faktor Pemengaruh Partisipasi Perempuan.....	12
Aspek Patriarki dalam Pemerintahan	17

BAB 3

Teori Feminisme dalam Politik	27
Definisi Feminisme	27
Faktor-Faktor yang Memengaruhi Feminisme.....	28
Aspek Feminisme dalam Pemerintahan.....	30

BAB 4

Modal Sosial dalam Pembangunan Berkelanjutan	33
Definisi Modal Sosial.....	33
Faktor-Faktor yang Memengaruhi Modal Sosial	34
Aspek Modal Sosial dalam Pemerintahan.....	36

BAB 5

Teori Pemberdayaan Perempuan 39

Definisi Pemberdayaan Perempuan39

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemberdayaan Perempuan.....41

Aspek Pemberdayaan Perempuan dalam Pemerintahan42

BAB 6

Representasi Politik 45

Definisi Representasi Politik.....45

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Representasi Politik46

Aspek Representasi Politik dalam Pemerintahan.....47

BAB 7

Teori Gender dan Struktur Sosial..... 51

Definisi Gender dan Struktur Sosial51

Faktor yang Memengaruhi Gender dan Struktur Sosial52

Aspek Struktur Sosial dalam Pemerintahan54

BAB 8

Teori *Glass Ceiling* 57

Definisi *Glass Ceiling* 57

Faktor yang Memengaruhi *Glass Ceiling* 58

Aspek *Glass Ceiling* dalam Pemerintahan60

BAB 9

Teori Interseksionalitas 65

Definisi Interseksionalitas.....65

Faktor yang Memengaruhi Interseksionalitas66

Aspek Interseksionalitas dalam Pemerintahan.....68

BAB 10

Realitas Peran Perempuan
dalam Pemerintahan Daerah.....71

Gambaran Suatu Wilayah: Potret Kabupaten Muara Enim.....71

Studi Kasus: Representasi Peran Perempuan dalam Birokrasi
Pemerintahan Daerah75

Glosarium.....97

Daftar Pustaka..... 101

Indeks..... 119

Profil Penulis 121



BAB 1

Prawacana

Menilik Peran Perempuan dalam Pemerintahan Daerah

Peran perempuan dalam pembangunan pemerintahan semakin menjadi sorotan utama dalam penelitian dan kebijakan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perempuan memegang peran strategis dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan politik. Namun, keterwakilan mereka dalam pemerintahan masih menghadapi berbagai tantangan. Laporan UNDP dan University of Pittsburgh menunjukkan bahwa meskipun perempuan menempati sekitar 46% posisi administrasi publik secara global, mereka hanya mengisi 31% posisi kepemimpinan tertinggi (UNDP, 2021)

Ketidakhadiran perempuan dalam peran pengambilan keputusan kritis ini menghambat pemulihan inklusif dan pemulihan hijau pascapandemi Covid-19. Sebaliknya, kehadiran perempuan dalam kepemimpinan publik meningkatkan responsivitas dan akuntabilitas pemerintah serta kualitas layanan publik yang disampaikan (UNDP, 2021). Di Indonesia, peran perempuan dalam politik dan pemerintahan masih terhambat oleh

struktur yang menyebabkan ketidaksetaraan akses untuk memperoleh posisi strategis (Robinson & Bessell, 2002).

Meskipun terdapat kebijakan afirmatif yang mewajibkan partai politik mencalonkan setidaknya 30% perempuan untuk pemilihan legislatif, representasi perempuan dalam parlemen nasional pada tahun 2019 baru mencapai 20,7% (Aspinall, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan afirmatif belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan keterwakilan perempuan di lembaga legislatif. Salah satu kawasan yang menghadapi tantangan serupa adalah Kabupaten Muara Enim di Provinsi Sumatera.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Muara Enim, partisipasi angkatan kerja perempuan pada tahun 2023 mencapai 55%. Angka ini masih terpaut jauh dengan laki-laki yang mencapai 83%. Selain itu, keterwakilan perempuan di parlemen daerah hanya sebesar 15,5%, jauh di bawah target nasional sebesar 30% (BPS, 2023). Bias gender, kurangnya pendidikan kepemimpinan, dan rendahnya efektivitas kebijakan afirmatif menjadi faktor penghambat sekaligus penghalang utama bagi keterlibatan perempuan dalam pemerintahan.

Johannes dkk. (2022) dalam studinya mengidentifikasi bahwa budaya patriarki, stereotip gender, dan persepsi kepemimpinan maskulin dalam organisasi pemerintah daerah di Indonesia menghambat perempuan untuk mencapai posisi manajerial tingkat atas. Selain itu, tanggung jawab domestik yang tidak seimbang dan kurangnya fasilitas pendukung seperti tempat penitipan anak membatasi partisipasi perempuan dalam pelatihan dan promosi kepemimpinan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, diperlukan upaya yang lebih intensif dalam memberdayakan perempuan melalui pendidikan, pelatihan kepemimpinan yang sensitif gender, dan penegakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di semua tingkat pemerintahan.

Perubahan budaya organisasi dan masyarakat yang lebih inklusif terhadap peran perempuan dalam kepemimpinan juga menjadi kunci untuk mendorong partisipasi perempuan yang lebih besar di bidang pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Kabeer (2019) menunjukkan



BAB 2

Teori Patriarki

Definisi Patriarki

Patriarki merupakan konsep yang telah lama menjadi pusat perhatian dalam kajian gender dan feminisme. Istilah ini merujuk pada sistem sosial yang menempatkan laki-laki dalam posisi dominan atas perempuan, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, maupun institusi sosial lainnya. Walby (1990) menjelaskan bahwa patriarki adalah sistem sosial yang secara sistematis menempatkan laki-laki dalam posisi mendominasi, menindas, dan mengeksploitasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pemerintahan dan pengambilan keputusan publik.

Senada dengan itu, Lerner (1986) mendefinisikan patriarki sebagai manifestasi dan institusionalisasi dari dominasi laki-laki atas perempuan yang terjadi dalam berbagai struktur sosial. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), patriarki didefinisikan sebagai tata kekeluargaan yang sangat mementingkan garis keturunan bapak. Dalam konteks sosiologis, patriarki tidak hanya terbatas pada keluarga; tetapi meluas hingga ke

berbagai institusi sosial lainnya, seperti hukum, pendidikan, agama, dan ekonomi.

Sultana (2010) juga menyatakan bahwa secara harfiah, istilah “patriarki” berasal dari frasa *rule of the father* yang pada awalnya digunakan untuk menggambarkan struktur keluarga bahwa semua keputusan penting hanya dibuat oleh laki-laki sebagai kepala keluarga. Namun, makna tersebut berkembang menjadi sistem sosial yang menguntungkan laki-laki dan mendiskriminasi perempuan dalam berbagai ranah kehidupan. Dilansir dari *Kompas.com*, patriarki menjadi sistem sosial bahwa laki-laki memiliki dominasi lebih besar dibandingkan perempuan, terutama dalam hal otoritas, partisipasi sosial dan politik, serta penguasaan sumber daya.

Lebih lanjut, Connell (2005) dalam bukunya yang berjudul *Masculinities* menyatakan bahwa patriarki memperkuat hierarki gender melalui hegemoni maskulinitas yang menetapkan bentuk ideal laki-laki yang dominan dan kuat, sedangkan peran perempuan dan bentuk maskulinitasnya dikesampingkan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hunnicutt (2009) dalam jurnal *Violence Against Women* menjelaskan bahwa patriarki tidak hanya menciptakan ketimpangan gender, tetapi juga menjadi akar dari berbagai bentuk kekerasan berbasis gender yang terstruktur dalam masyarakat.

Faktor Pemengaruh Partisipasi Perempuan

Partisipasi perempuan dalam segala bidang biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

1. Budaya patriarki dan norma sosial yang memperkuat peran laki-laki dalam kepemimpinan
Sistem patriarki yang mengakar kuat dalam struktur budaya masyarakat telah menciptakan ketimpangan dan ketidakadilan gender yang meluas dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Laki-laki ditempatkan sebagai pusat kekuasaan dan pengendali utama dalam masyarakat, sedangkan perempuan sering kali terpinggirkan,



BAB 3

Teori Feminisme dalam Politik

Definisi Feminisme

Feminisme merupakan sebuah teori dan gerakan sosial-politik yang bertujuan untuk menghapus ketidaksetaraan gender dan memperjuangkan hak-hak perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam ranah politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Dalam konteks politik, teori feminisme berupaya mengidentifikasi dan mengkritik struktur kekuasaan yang bersifat patriarkal serta mencari cara agar perempuan dapat berpartisipasi secara lebih adil dan efektif dalam proses pengambilan kebijakan (Lorber, 2010).

Menurut Tong (2009), feminisme adalah beragam teori dan strategi yang menyuarakan kepentingan perempuan serta menuntut perubahan sosial, politik, dan hukum yang lebih adil. Feminisme tidak bersifat tunggal dan terdiri dari berbagai aliran, seperti *liberal feminism*, *radical feminism*, *socialist feminism*, hingga *intersectional feminism* yang menekankan aspek ketidakadilan secara berbeda terhadap perempuan.

Hooks (2000) menyatakan bahwa, “*feminism is a movement to end sexism, sexist exploitation, and oppression.*” Pernyataan tersebut menekankan bahwa perjuangan feminisme bukan hanya demi perempuan, melainkan demi terciptanya keadilan sosial secara menyeluruh. Dalam ranah politik, feminisme berfungsi sebagai lensa analisis terhadap bagaimana institusi-institusi publik mereproduksi relasi kuasa gender. Krook menekankan bahwa teori feminis politik mendorong perubahan struktural melalui advokasi terhadap representasi substantif perempuan, yaitu keterlibatan perempuan yang membawa kepentingan gender dalam pengambilan keputusan (Krook & Mackay, 2011).

Beasley (1999) juga menjelaskan bahwa feminisme merupakan seperangkat teori dan praktik yang menyoroti ketidakadilan berbasis gender serta bertujuan untuk membongkar sistem patriarki yang mengakar dalam budaya, hukum, dan institusi sosial. Adapun Freedman (2011) menyatakan bahwa feminisme adalah gerakan sosial dan intelektual yang berusaha mengidentifikasi, menganalisis, dan mengubah ketidaksetaraan gender, baik yang bersifat struktural maupun kultural. Sementara itu, Connell (2006) menegaskan bahwa feminisme tidak hanya tentang perempuan, tetapi tentang mendekonstruksi sistem relasi kuasa berbasis gender yang menindas dan menyasar transformasi sistem sosial secara luas.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Feminisme

Feminisme umumnya dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

1. Kebijakan diskriminatif

Kebijakan publik dan regulasi yang bias gender menjadi salah satu hambatan utama dalam mewujudkan kesetaraan. Banyak negara, termasuk negara berkembang masih menerapkan kebijakan yang secara tidak langsung mendiskriminasi perempuan dengan tidak memberikan perlindungan atau peluang yang setara dalam ranah politik dan kepemimpinan. Menurut Weyland, meskipun kuota



BAB 4

Modal Sosial dalam Pembangunan Berkelanjutan

Definisi Modal Sosial

Modal sosial (*social capital*) mengacu pada jaringan sosial, norma, dan kepercayaan yang memfasilitasi kerja sama serta koordinasi dalam masyarakat. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, modal sosial dianggap sebagai salah satu pilar non-material yang krusial karena memperkuat kohesi sosial, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan memfasilitasi pengelolaan sumber daya secara kolektif. Putnam telah memopulerkan konsep modal sosial melalui penelitiannya di Italia dan Amerika Serikat.

Putnam juga membedakan antara *bonding social capital* (ikatan dalam kelompok homogen) dan *bridging social capital* (jembatan antarkelompok heterogen). Menurutnya, modal sosial berperan besar dalam membangun institusi yang efektif dan tata kelola yang baik—dua unsur penting dalam pembangunan berkelanjutan (Putnam, 2000). Bourdieu melihat modal

sosial sebagai sumber daya yang melekat pada jaringan sosial yang dimiliki individu atau kelompok (Pierre & Richardson, 1986).

Modal sosial tidak terpisah dari modal ekonomi dan budaya, tetapi saling memperkuat. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, akses terhadap jaringan sosial bisa menjadi kunci distribusi sumber daya yang adil dan penguatan kapasitas masyarakat. Coleman (1988) mengembangkan modal sosial dalam konteks pendidikan dan pembangunan komunitas. Lebih lanjut, Coleman juga menekankan bahwa modal sosial muncul dari struktur hubungan sosial yang memfasilitasi tindakan kolektif. Terhadap pembangunan berkelanjutan, struktur sosial yang kuat akan mendorong kolaborasi lintas sektor dan keberlanjutan program berbasis masyarakat.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Modal Sosial

Peran aktif perempuan dalam pemerintahan dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial dan struktural. Modal sosial menjadi salah satu kerangka penting untuk memahami dinamika tersebut. Berikut faktor-faktor utama yang memengaruhi modal sosial.

1. Kepercayaan sosial (*social trust*)

Kepercayaan antarindividu dalam komunitas menjadi pondasi penting bagi keterlibatan perempuan dalam ruang publik dan pemerintahan. Ketika tingkat kepercayaan sosial tinggi, komunitas lebih terbuka terhadap partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan. Menurut Fukuyama (1996), kepercayaan adalah elemen utama dalam pembentukan jaringan sosial dan kerja sama institusional yang berdampak langsung pada efisiensi pemerintahan dan inklusi sosial.

2. Jaringan sosial (*social networks*)

Hubungan sosial antara individu, kelompok, dan institusi pemerintahan dapat menjadi jembatan bagi perempuan terhadap posisi kepemimpinan. Jaringan ini berfungsi sebagai media untuk pertukaran informasi, dukungan emosional, dan mobilisasi sumber daya. Malecki (2012) menyatakan bahwa jaringan sosial merupakan



BAB 5

Teori Pemberdayaan Perempuan

Definisi Pemberdayaan Perempuan

Pemberdayaan perempuan (*women empowerment*) adalah suatu proses yang memungkinkan perempuan memperoleh kekuatan, kendali, dan kapasitas untuk membuat keputusan dalam kehidupan pribadi maupun sosialnya. Pemberdayaan ini mencakup aspek sosial, ekonomi, politik, psikologis, dan hukum. Kabeer (1999) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses bagi perempuan untuk membuat pilihan hidup saat sebelumnya tidak memiliki kekuasaan sama sekali.

Pemberdayaan ini mencakup akses terhadap sumber daya, kemampuan mengambil keputusan, dan pencapaian hasil yang bermakna dalam hidup. Jo Rowlands membedakan empat dimensi pemberdayaan perempuan yang meliputi *power over*, *power to*, *power with*, dan *power within*. Lebih lanjut, Jo menekankan bahwa pemberdayaan tidak hanya terjadi di ranah publik, tetapi juga di ranah privat termasuk pengakuan terhadap hak, martabat, dan suara perempuan dalam rumah tangga (Rowlands, 1997). Kerangka

konseptual pemberdayaan perempuan pada dasarnya mencakup enam dimensi utama, yakni ekonomi, keluarga/hubungan antarpribadi, hukum, politik, psikologis, dan pendidikan.

Pemberdayaan juga dapat dipahami sebagai peningkatan kemampuan perempuan untuk mengendalikan kehidupan dan memengaruhi perubahan sosial (Malhotra & Schuler, 2005). Pemberdayaan juga sebagai proses transformatif yang mengubah distribusi kekuasaan secara struktural dan sosial (Sen & Batliwala, 2000). Fokusnya bukan hanya pada pemberian akses, melainkan juga pada perubahan norma sosial yang membatasi peran serta potensi perempuan.

PBB melalui UN Women mendefinisikan pemberdayaan perempuan sebagai proses yang mencakup peningkatan kapasitas perempuan untuk membuat pilihan dan mengubah pilihan tersebut menjadi tindakan serta hasil nyata dalam semua aspek kehidupan. Pemberdayaan perempuan dilihat sebagai kemampuan untuk membuat keputusan strategis, terutama dalam konteks sosial yang membatasi. Kabeer menekankan bahwa pemberdayaan mencakup tiga dimensi yang meliputi akses terhadap sumber daya, kapasitas agensi (kemampuan bertindak dan membuat keputusan), dan hasil yang dicapai dari proses (Kabeer, 1999).

Dalam kajian bibliometrik, pemberdayaan didefinisikan sebagai proses multidimensi yang memungkinkan perempuan memperoleh kekuasaan atas aset ekonomi, pengetahuan, ideologi, serta ruang partisipasi (Mahato dkk., 2023). Ditekankan bahwa pemberdayaan membutuhkan dukungan kolektif dan organisasi sosial. Adapun Organisasi Pangan Dunia (FAO) (2015) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses peningkatan kapasitas individu khususnya perempuan untuk membuat pilihan-pilihan penting dan mengubahnya menjadi tindakan nyata. Hal ini menyiratkan perlunya perubahan struktur kekuasaan dan peran sosial di tingkat lokal dan nasional.



BAB 6

Representasi Politik

Definisi Representasi Politik

Representasi politik biasanya diwakili oleh pihak-pihak atau kelompok masyarakat yang menyuarakan kepentingan, aspirasi, serta nilai-nilai rakyat sehingga keputusan yang berpijak pada rakyat dapat diciptakan. Menurut F. Pitkin (1967), representasi politik bukan sekadar kehadiran fisik wakil di lembaga pemerintahan, melainkan juga menghadirkan suara dan kepentingan warga yang diwakilinya. Pitkin membagi representasi menjadi beberapa dimensi penting yang meliputi:

1. formalistik, terkait dengan otorisasi dan tanggung jawab wakil kepada pemilihnya;
2. deskriptif, yakni kemiripan identitas antara wakil dan masyarakat yang diwakilinya;
3. simbolik, bagaimana warga memandang wakil sebagai representasi mereka; dan
4. substantif, wakil bertindak nyata demi kepentingan rakyat.

Selanjutnya, Robert Dahl (2008) menekankan pentingnya responsivitas wakil terhadap aspirasi warga. Dalam praktiknya, wakil

dapat bertindak sebagai delegasi yang mengikuti kehendak masyarakat secara langsung atau sebagai *trustee* yang menggunakan penilaian sendiri untuk kepentingan publik. Kajian terbaru juga menunjukkan bahwa peningkatan keterwakilan perempuan dalam politik berpengaruh positif terhadap kualitas kebijakan publik, seperti peningkatan layanan kesehatan dan pendidikan serta penguatan tata kelola pemerintahan. Pendekatan modern lainnya melihat representasi sebagai proses dinamis bahwa wakil membuat klaim mewakili masyarakat dan keberhasilan klaim tersebut sangat bergantung pada pengakuan dan dukungan dari publik (Pykett dkk., 2010)

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Representasi Politik

Sejumlah variabel struktural dan kultural secara signifikan memengaruhi tingkat representasi perempuan dalam jabatan publik. Menurut Phillips (1995), determinan utama yang membentuk representasi perempuan meliputi sistem pemilihan umum, keberadaan kebijakan afirmatif, karakteristik budaya politik lokal, serta kekuatan dan efektivitas organisasi perempuan. Sistem pemilu yang terbuka dan proporsional misalnya cenderung mendukung partisipasi perempuan dibandingkan sistem mayoritas atau sistem tertutup yang sangat bergantung pada struktur internal partai.

Dalam konteks daerah dengan sistem rekrutmen politik yang eksklusif dan tidak transparan, perempuan menghadapi hambatan yang lebih besar untuk masuk ke dalam struktur kekuasaan formal. Prosedur seleksi yang didominasi oleh jaringan patronase dan keputusan informal elite politik cenderung mengabaikan prinsip inklusi dan meritokrasi yang pada akhirnya memperlemah peluang perempuan untuk menduduki jabatan strategis. Selain itu, budaya politik lokal yang masih patriarkal turut memperkuat eksklusi perempuan dari ruang pengambilan keputusan.



BAB 7

Teori Gender dan Struktur Sosial

Definisi Gender dan Struktur Sosial

Teori gender dan struktur sosial menjelaskan bahwa relasi gender bukan hanya persoalan individu, melainkan permasalahan yang terstruktur secara hierarkis dan patriarkal dalam masyarakat. Connell (2013) dalam bukunya yang berjudul *Gender and Power* menjelaskan bahwa hubungan kuasa antara laki-laki dan perempuan membentuk struktur sosial di berbagai institusi, seperti politik, ekonomi, hukum, dan birokrasi. Dalam konteks ini, maskulinitas dominan (hegemonik) dijadikan standar norma yang secara sistematis menyingkirkan perempuan dari posisi kepemimpinan formal dan pengambilan keputusan.

Institusi sosial secara kolektif memproduksi dan mereproduksi ketidaksetaraan gender dengan menempatkan perempuan pada posisi subordinat. Oleh karena itu, meskipun terdapat kebijakan formal yang mengatur kesetaraan gender, realitas patriarki dalam struktur sosial masih membatasi peran perempuan.

Butler dalam *Gender Trouble* menegaskan bahwa gender adalah sebuah performativitas, bukan hanya kategori biologis atau identitas tetap. Struktur sosial patriarkal membatasi ekspresi gender sehingga norma-norma dominan menjadi mekanisme reproduksi ketidaksetaraan gender (Butler & Trouble, 1990). West dan Zimmerman (1987) menekankan bahwa gender bukan sesuatu yang dimiliki seseorang, melainkan sesuatu yang dilakukan dalam interaksi sosial sehari-hari. Struktur sosial patriarkal mengondisikan praktik gender yang terus mereproduksi ketidaksetaraan gender dalam kehidupan sosial.

Connell dan Pearse (2015) memperluas konsep struktur sosial patriarki melalui konsep *hegemonic masculinity* yang tidak hanya menguntungkan laki-laki, tetapi juga menciptakan dominasi maskulinitas tertentu yang mengesampingkan perempuan dan maskulinitas lain yang subordinat. Cecilia Ridgeway (2011) dalam jurnalnya juga menjelaskan bagaimana kategori gender menjadi dasar pengorganisasian sosial yang kuat dan memengaruhi akses individu terhadap sumber daya dan kekuasaan. Struktur sosial patriarkal membangun harapan dan stereotip yang membatasi peran gender dan mempertahankan ketidaksetaraan.

Faktor yang Memengaruhi Gender dan Struktur Sosial

Ada faktor-faktor yang dapat memengaruhi gender dan struktur sosial sebagaimana uraian berikut.

1. Norma budaya patriarkal yang kuat dan mengakar dalam masyarakat
Norma budaya patriarkal berfungsi sebagai kerangka nilai dan keyakinan yang mengatur perilaku sosial serta pembagian peran berdasarkan gender. Dalam norma ini, laki-laki diposisikan sebagai pemimpin di ranah publik, seperti politik, ekonomi, dan pengambilan keputusan; sedangkan perempuan secara tradisional dianggap bertanggung jawab atas urusan domestik dan pengasuhan anak. Kondisi ini memperkuat struktur sosial yang hierarkis dan menempatkan laki-laki pada posisi dominan. Norma tersebut secara



BAB 8

Teori *Glass Ceiling*

Definisi *Glass Ceiling*

Istilah *glass ceiling* pertama kali digunakan oleh Hymowitz dan Schellhardt dalam artikelnya untuk menggambarkan adanya hambatan tak kasat mata (*invisible barrier*) yang menghalangi perempuan dan kelompok minoritas untuk mencapai posisi puncak dalam organisasi, meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang setara atau bahkan melebihi laki-laki. Hambatan ini bersifat kultural dan struktural, muncul dari kebijakan organisasi, stereotip gender, dan norma sosial yang mendiskreditkan kapasitas kepemimpinan perempuan (Hymowitz & Schellhardt, 1986).

Cotter menjelaskan bahwa *glass ceiling* adalah bentuk ketidaksetaraan gender yang terjadi di level atas karier dan tidak bisa dijelaskan hanya dengan perbedaan kualifikasi atau pilihan karier. Mereka menekankan bahwa *glass ceiling* berbeda dari hambatan karier biasa karena terjadi pada tingkat akhir promosi ke posisi kepemimpinan dan melibatkan mekanisme diskriminasi sistemik (Cotter dkk., 2001). Dalam sebuah studi klasik terhadap perempuan di perusahaan Fortune 500, ditemukan bahwa struktur perusahaan sangat jarang memberi perempuan peluang

untuk maju ke posisi eksekutif karena keterbatasan jaringan, kurangnya *role model*, dan ekspektasi gender yang kaku. Mereka juga mencatat bahwa organisasi cenderung mempertahankan struktur kekuasaan yang maskulin (Morrison dkk., 1987).

Eagly dan Carli (2007) kemudian menyempurnakan konsep *glass ceiling* dengan istilah *labyrinth* yang menggambarkan perjalanan karier perempuan sebagai jalan berliku penuh hambatan, bukan hanya satu batas tunggal. Mereka menyoroti bahwa hambatan bisa datang dari berbagai sisi, seperti gaya kepemimpinan yang diharapkan berbeda, tanggung jawab ganda di rumah dan pekerjaan, serta evaluasi yang bias terhadap kompetensi perempuan.

Federal Glass Ceiling Commission menegaskan bahwa *glass ceiling* bukan hanya mitos atau persepsi, melainkan realitas struktural yang dapat diidentifikasi melalui data tentang ketimpangan promosi, perekrutan, dan penggajian di perusahaan-perusahaan besar di Amerika Serikat. Mereka menekankan perlunya reformasi kebijakan dan pelatihan kesetaraan gender di tempat kerja (Commission, 1995).

Sebagai pengembangan dari konsep *glass ceiling*, Ryan dan Haslam (2005) mengidentifikasi fenomena *glass cliff*, yaitu kecenderungan perempuan dipromosikan ke posisi kepemimpinan ketika organisasi sedang mengalami krisis sehingga risiko kegagalan lebih besar. Ini memperkuat dinamika diskriminatif karena seolah-olah memberi kesempatan, tetapi dalam situasi yang tidak menguntungkan.

Faktor yang Memengaruhi *Glass Ceiling*

Glass ceiling seolah menjadi fenomena yang memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memegang posisi puncak di organisasi dengan kondisi yang penuh hambatan. Dalam hal ini, ada beberapa faktor yang memengaruhi *glass ceiling*. Berikut faktor-faktor yang dimaksud.



BAB 9

Teori Interseksionalitas

Definisi Interseksionalitas

Teori interseksionalitas pertama kali diperkenalkan oleh Kimberlé Crenshaw (1989) dalam konteks hukum untuk menunjukkan bagaimana perempuan kulit hitam di Amerika Serikat menghadapi diskriminasi ganda, yaitu dari sistem rasial dan patriarki yang tidak dapat dipahami hanya melalui lensa tunggal (gender atau ras saja). Crenshaw juga menekankan bahwa pengalaman diskriminasi adalah hasil dari interaksi di antara berbagai sistem kekuasaan yang saling memperkuat.

Perempuan tidak mengalami diskriminasi gender dalam ruang hampa, ras, kelas, dan faktor identitas lain memengaruhi bagaimana diskriminasi terjadi dan dirasakan. Hill Collins (2022) dalam bukunya *Black Feminist Thought* menekankan bahwa perempuan Afrika-Amerika menghadapi struktur penindasan rasial dan patriarkal sekaligus dalam sistem yang disebutnya sebagai *matrix of domination*. Ini berarti ketidakadilan tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkelindan.

Perempuan dari kelompok marjinal, seperti penyandang disabilitas, minoritas seksual, atau yang tinggal di daerah tertinggal menghadapi hambatan yang jauh lebih kompleks dibandingkan perempuan dari kelompok dominan. Cho dkk. (2013) menyatakan bahwa interseksionalitas adalah alat untuk memahami dan merespons ketidaksetaraan yang tidak bisa dijelaskan oleh satu kategori saja. Misalnya, perempuan miskin di daerah pedalaman tidak hanya menghadapi diskriminasi berbasis gender, tetapi juga akses pendidikan dan layanan publik yang buruk.

Interseksionalitas juga menolak gagasan bahwa semua perempuan mengalami penindasan dengan cara yang sama. Perempuan dengan latar belakang ekonomi tinggi, misalnya, memiliki privilese tertentu yang tidak dimiliki perempuan miskin. Bilge (2013) mengkritik pendekatan feminis arus utama yang terlalu fokus pada perempuan universal dan mengabaikan keragaman identitas. Bilge juga menegaskan pentingnya memeriksa bagaimana kekuasaan bekerja secara simultan dalam berbagai lini kehidupan sosial.

Lebih dari sekadar teori, interseksionalitas digunakan sebagai alat advokasi kebijakan publik untuk memastikan bahwa program kesetaraan mempertimbangkan kebutuhan kelompok yang paling terpinggirkan. Menurut Collins (2016), pendekatan interseksional menuntut perubahan struktural dalam pembuatan kebijakan agar tidak bias terhadap kelompok mayoritas. Misalnya, kebijakan kesetaraan gender yang tidak mempertimbangkan perempuan penyandang disabilitas berisiko memperkuat ketimpangan.

Faktor yang Memengaruhi Interseksionalitas

Interseksionalitas menekankan bahwa pengalaman perempuan dipengaruhi oleh persinggungan berbagai identitas sosial. Faktor-faktor berikut memperlihatkan bagaimana bentuk ketimpangan bisa saling memperkuat dan memperdalam ketidakadilan yang dialami oleh perempuan.



BAB 10

Realitas Peran Perempuan dalam Pemerintahan Daerah

Gambaran Suatu Wilayah: Potret Kabupaten Muara Enim

Awal mula terbentuknya Kabupaten Muara Enim berkaitan dengan adanya Surat Keputusan Bupati Daerah Kabupaten Lematang Ilir Ogan Tengah pada 20 November 1946. Ketika itu, Panitia Sembilan menciptakan sebuah karya tulis berbentuk laporan dengan judul “Naskah Hari Jadi Kabupaten Lematang Ilir Ogan Tengah”. Selain itu, dasar pembentukan kabupaten ini juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959.

Berdasarkan sejarah, Kabupaten Muara Enim pada masa pendudukan Hindia Belanda terdiri atas marga-marga di sepanjang Sungai Enim, mulai dari marga semendo darat sampai marga tamblang patang puluh bubung. Kemudian, marga-marga di sepanjang sungai lematang mulai dari marga tamblang ujan mas hingga marga sungai rotan digabung menjadi satu wilayah administratif dengan nama “Onder Afdeling Lematang Ilir”

yang tunduk pada Afdeling Palembangsche Boven Landen dengan asisten residen yang bertempat di Lahat.

Pada masa pendudukan Jepang, wilayah yang dikenal dengan Lematang Ilir diubah menjadi Lematang Sijo (Seco) dan dibentuk wilayah administratif baru yang dikenal dengan Lematang Ogan Tengah dan selanjutnya dikenal dengan nama Kawedanan Lematang Ogan Tengah. Ketika masa kemerdekaan, hasil sidang Dewan Karesidenan Palembang pada 20 November 1946, wilayah Kawedanan Lematang Ilir dan Lematang Ogan Tengah digabung menjadi Kabupaten Lematang Ilir Ogan Tengah (LIOT).

Muara Enim merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Sumatra Selatan dengan luas wilayah sekitar 7.483 km². Secara geografis, Kabupaten Muara Enim berada di bagian tengah Provinsi Sumatra Selatan dan memiliki posisi strategis sebagai penghubung antara wilayah barat dan timur Sumatra Selatan. Adapun batas-batas administratif wilayah ialah sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Banyuasin dan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI), sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Lahat dan Kota Pagar Alam, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Empat Lawang, dan sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) serta Kabupaten Ogan Ilir (OI).

Topografi Kabupaten Muara Enim sangat bervariasi, mencakup dataran tinggi di barat daya yang merupakan bagian dari Pegunungan Bukit Barisan meliputi Kecamatan Semende Darat Laut, Semende Darat Ulu, Semende Darat Tengah, dan Tanjung Agung. Sementara itu, kawasan dataran rendah membentang di wilayah tengah. Semakin ke arah utara hingga timur laut, lanskap berubah menjadi daerah rawa yang berada di sekitar aliran Sungai Musi, seperti Kecamatan Lembak, Gelumbang, dan Sungai Rotan.

Pada tahun 2024, jumlah penduduk Kabupaten Muara Enim mencapai sekitar 653.731 jiwa, meningkat dari 612.900 jiwa pada tahun 2020 dengan laju pertumbuhan penduduk rata-rata sebesar 1,66% per tahun. Sebaran penduduk di setiap kecamatan tidak merata. Kecamatan Muara Enim

Glosarium

<i>afirmasi gender</i>	Kebijakan yang memberi peluang lebih besar kepada perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan guna mengurangi ketimpangan gender.
<i>Aparatur Sipil Negara (ASN)</i>	Pegawai pemerintah yang bekerja pada instansi negara dengan tugas memberikan pelayanan kepada publik.
<i>aspek kultural</i>	Nilai, norma, dan tradisi yang memengaruhi perilaku masyarakat serta dapat menjadi penghambat partisipasi perempuan.
<i>aspek struktural</i>	Sistem dan kebijakan birokrasi yang memengaruhi akses dan peran masyarakat, khususnya perempuan dalam pembangunan.
<i>cultural barrier</i> (hambatan kultural)	Hambatan yang bersumber dari adat dan budaya sehingga membatasi partisipasi perempuan dalam ranah publik.
<i>daerah</i>	Wilayah administratif yang menjadi bagian dari sistem pemerintahan dan memiliki tanggung jawab pembangunan.
<i>efikasi diri (self-efficacy)</i>	Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam

<i>gender mainstreaming</i> (pengarusutamaan gender)	menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Bandura, 1997). Strategi pembangunan yang mengintegrasikan perspektif gender dalam seluruh kebijakan dan program.
<i>hambatan struktural</i>	Kendala kelembagaan dan regulasi yang membatasi peran perempuan dalam pembangunan dan pemerintahan.
<i>integritas</i>	Keselarasan antara nilai, sikap, dan perilaku yang menjunjung tinggi kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab.
<i>kapasitas</i>	Kemampuan atau daya dukung yang dimiliki individu atau kelompok dalam melaksanakan pembangunan.
<i>kapabilitas</i>	Potensi atau keahlian yang memungkinkan seseorang berpartisipasi aktif dalam proses pembangunan.
<i>kebijakan publik</i>	Keputusan pemerintah untuk mengatur dan mengarahkan kehidupan masyarakat demi kepentingan umum.
<i>kebijakan inklusif</i>	Kebijakan yang menjamin semua kelompok masyarakat memperoleh kesempatan dan manfaat secara setara.

<i>kesadaran moral</i>	Kemampuan memahami dan mempertimbangkan nilai etika dalam mengambil keputusan.
<i>kesejahteraan sosial</i>	Kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat untuk hidup layak dan bermartabat.
<i>keterwakilan perempuan</i>	Jumlah atau persentase perempuan yang terlibat dalam posisi strategis pemerintahan atau politik.
<i>kepercayaan diri</i>	Sikap yakin terhadap kemampuan diri erat kaitannya dengan efikasi diri.
<i>kepemimpinan berbasis integritas</i>	Gaya kepemimpinan yang menekankan nilai kejujuran, konsistensi, dan akuntabilitas.
<i>kepemimpinan perempuan</i>	Peran perempuan dalam memimpin organisasi, pemerintahan, maupun komunitas.
<i>keterlibatan publik</i>	Partisipasi aktif masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan pembangunan.
<i>motivasi intrinsik</i>	Dorongan internal seseorang untuk melakukan kegiatan karena kepuasan pribadi.
<i>motivasi ekstrinsik</i>	Dorongan yang berasal dari faktor luar, seperti penghargaan, imbalan, atau tekanan sosial.
<i>partisipasi publik</i>	Keterlibatan masyarakat dalam proses pembangunan, baik dalam perumusan kebijakan maupun implementasi program.

<i>pemberdayaan perempuan</i>	Proses meningkatkan kapasitas perempuan agar mampu berpartisipasi aktif dalam pembangunan dan pemerintahan.
<i>pendidikan tinggi</i>	Jenjang pendidikan yang menyiapkan mahasiswa menjadi insan berilmu, berkarakter, dan berintegritas.
<i>perlindungan anak</i>	Upaya menjamin terpenuhinya hak anak dalam pendidikan, kesehatan, dan lingkungan yang aman.
<i>perlindungan perempuan</i>	Kebijakan untuk mencegah diskriminasi, kekerasan, dan ketidakadilan terhadap perempuan.
<i>perempuan dalam pembangunan</i>	Partisipasi aktif perempuan dalam bidang sosial, ekonomi, politik, dan budaya.
<i>psikologi pendidikan Islam</i>	Bidang ilmu yang memadukan prinsip psikologi dengan ajaran Islam untuk mendukung pendidikan.
<i>ranah publik</i>	Ruang interaksi sosial, politik, dan ekonomi tempat pengambilan keputusan bersama.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, J., Dunggio, S., & Ip, S. (2024). *Kepemimpinan Perempuan di Era Digitalisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139—158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- . (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 163—190. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Adkison, J. A. (1981). Women in School Administration: A Review of the Research. *Review of Educational Research*, 51(3), 311—343. <https://doi.org/10.3102/00346543051003311>
- Alemu, N. E., Adeagbo, M. J., Muchie, A., & Tigabu, Y. (2022). Affirmative Action Policy in Bridging the Gender Gaps in Governmental Institutions of Ethiopia: Implementation, Successes and Challenges. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2138106. <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2138106>
- Almahdali, H., Ikhwan, M. N., Kahfi, M. A., Oktayanty, Y., Amelia, D., Thania, T., Nuradiani, S., Diartika, E. I. A., Kahanna, M., Mugara, R., & Magfiroh, A. M. (2024). Perempuan dan Pendidikan Membangun Generasi Masa Depan.
- Anto, M. H., L. Y., & R. F. (2023). Gender dan Ketimpangan Sosial dalam Sistem Patriarki. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, 10(2), 145—160.
- Arivumani, P. D. (2024). Empowering Women: Economic Participation and Leadership Development. *Journal of Social Science (JoSS)*, 3(10), 1800—1807. <https://doi.org/10.57185/joss.v3i10.372>

- Aspinall, E., W. S., & S. A. (2021). Women's Political Representation in Indonesia: Who Wins and How? *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 40(1), 3—27. <https://doi.org/10.1177/1868103421989720>
- Bacchi, C., & Eveline, J. (2010). *Mainstreaming Politics: Gendering Practices and Feminist Theory*. University of Adelaide Press.
- Bank, W. (2012). *World Development Report: Gender Inequality and Development*. World Bank.
- Barnes, Tiffany D., & Burchard, Stephanie M. (2012). Engendering Politics: The Impact of Descriptive Representation on Women's Political Engagement in Sub-Saharan Africa. *Comparative Political Studies*, 46(7), 767—790. <https://doi.org/10.1177/0010414012463884>
- Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2009). Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias? *The Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1497—1540. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.4.1497>
- Beasley, C. (1999). *What is Feminism? An Introduction to Feminist Theory*. Sage Publications.
- Bilge, S. (2013). Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(2), 405—424. <https://doi.org/10.1017/S1742058X13000283>
- Björkdahl, A., & Selimovic, J. M. (2015). Gendering Agency in Transitional Justice. *Security Dialogue*, 46(2), 165—182. <https://doi.org/10.1177/0967010614552547>
- BPS. (2023). *Kecamatan Muara Enim dalam Angka 2023*. BPS.
- Bressler, C. E. (2007). *Literary Criticism: An Introduction to Theory and Practice (4th ed.)*. Pearson.
- Butler, J., & Trouble, G. (1990). Feminism and the Subversion of Identity. *Gender Trouble*, 3(1), 3—17.

- Buvinic, M., O'Donnell, M., & Bourgault, S. (2020). Women's Economic Empowerment in West Africa: Towards a Practical Research Agenda. *Center for Global Development Working Paper*, 557.
- Campbell, D. A., Lambright, K. T., & Wells, C. J. (2014). Looking for Friends, Fans, and Followers? Social Media Use in Public and Nonprofit Human Services. *Public Administration Review*, 74(5), 655—663. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/puar.12261>
- Celis, K., Childs, S., Kantola, J., & Krook, M. L. (2014). Constituting Women's Interests Through Representative Claims. *Politics & Gender*, 10(2), 149—174. <https://doi.org/10.1017/S1743923X14000026>
- Chen, M., Ma, Y., Liu, T., & Xing, H. (2023). How Employment Diversification Affects Labour Competitiveness: A Gender Perspective. *Journal of Competitiveness*, 15(2), 54.
- Chin, C. B. N. (2013). *Cosmopolitan Sex Workers: Women and Migration in a Global City*. Oxford University Press.
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785—810. <https://doi.org/10.1086/669608>
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0086006>
- Clarke, M. (2011). Advancing Women's Careers Through Leadership Development Programs. *Employee Relations*, 33(5), 498—515. <https://doi.org/10.1108/01425451111153871>
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in The Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95—S120. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Collins, P. H. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*. Duke University Press.

- Collins, P. H. (2022). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and The Politics of Empowerment*. Routledge.
- Commission, U. States. F. G. C. (1995). *A Solid investment: Making Full Use of The Nation's Human Capital: Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission*. The Commission.
- Connell, R. (2005). *Masculinities (2nd ed.)*. University of California Press.
- _____. (2006). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*, 66(6), 837—849. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x>
- _____. (2013). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. John Wiley & Sons.
- _____. (2015). Masculinities: The Field of Knowledge. *Configuring Masculinity in Theory and Literary Practice*, 39—52.
- Connell, R., & Pearse, B. (2014). *Gender Norms and Stereotypes: A Survey of Concepts, Research and Issues About Change*. UN Women.
- Cooke, Steve. (2013). Perpetual Strangers: Animals and the Cosmopolitan Right. *Political Studies*, 62(4), 930—944. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.12054>
- Corbett, C., Voelkel, J. G., Cooper, M., & Willer, R. (2022). Pragmatic Bias Impedes Women's Access to Political Leadership. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(6), e2112616119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2112616119>
- Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655—681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*.
- Dahl, R. A. (2008). *Democracy and its Critics*. Yale University Press.
- Dahlerup, D. (2006). *Women, Quotas and Politics*. Routledge.

- Dahlerup, F. & L. (2005). Quotas as a 'Fast Track' to Equal Representation for Women. *International Feminist Journal of Politics*, 7(1), 26—48. <https://doi.org/10.1080/1461674042000324673>
- Darmastuti, A. (2019). *Perempuan dan Politik*.
- Darmayanti, A., & Budarsa, G. (2021). Peran Ganda Perempuan Bali di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, 8(1), 1—12.
- Dauti, M., & Rodríguez Pico, C. R. (2024). *Gender Quotas and the Struggle for Representation in Local Democracy*. ICLD.
- Dewi, A. N. (2025). The Influence of Women's Leadership and Work Culture in Soes on Employee Performance. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 5(5), 5799—5809. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i5.51227>
- Dewi, K. H. (2022). *Gender and Politics in Post-Reformasi Indonesia: Women Leaders within Local Oligarchy Networks*. Springer Nature.
- Dina, S. A., & Dewaranu, T. (2022). Reformasi Regulasi untuk Peningkatkan Partisipasi Pengusaha Mikro Perempuan dalam E-Commerce. Makalah Kebijakan No. 48.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 63—71.
- Fahrudin, A., Huraerah, A., Ishak, A. S., bin Awang Daud, A. I., Susilowati, E., Mas'ud, F., Zaini, F., Yusuf, H., Hindarsah, I., & Andriyani, L. (2022). *Dinamika Gender dan Perubahan Sosial*. Penerbit Widina.
- Fenichel Pitkin, H. (1967). *The Concept of Representation*. University of California Press.
- Franceschet, S., & Piscopo, J. M. (2008). Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina. *Politics & Gender*, 4(3), 393—425. <https://doi.org/10.1017/S1743923X08000342>
- Franceschet, S., Krook, M. L., & Piscopo, J. M. (2012). *The Impact of Gender Quotas*. Oxford University Press.

- Freedman, E. B. (2011). *No Turning Back: The History of Feminism and the Future of Women*. Ballantine Books.
- Fukuyama, F. (1996). *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*. Simon and Schuster.
- Galamgam, M. A., Bautista, J., & Rosario, E. (2021). An Analysis on the Implementation of Gender Responsive Basic Education Policy. *The ASTR Journal*, 5(1), 1.
- Grabe, S., Rodriguez Ramirez, D., & Dutt, A. (2020). Reproductive Justice: The Role of Community-Based Organizational Participation in Reproductive Decision-Making and Educational Aspirations Among Women in Nicaragua. *Journal of Social Issues*, 76(2), 391—415. <https://doi.org/10.1111/josi.12377>
- Hall, Edward. (2013). Bernard Williams and the Basic Legitimation Demand: A Defence. *Political Studies*, 63(2), 466—480. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.12070>
- Hankivsky, O., Grace, D., Hunting, G., Giesbrecht, M., Fridkin, A., Rudrum, S., Ferlatte, O., & Clark, N. (2014). An Intersectionality-Based Policy Analysis Framework: Critical Reflections on a Methodology for Advancing Equity. *International Journal for Equity in Health*, 13, 1—16. <https://doi.org/10.1186/s12939-014-0119-x>
- Hardiyanti, M. (2022). Optimalisasi Kebijakan Affirmative Action bagi Keterlibatan Perempuan di Lembaga Legislatif dalam Mewujudkan Kebijakan Responsif Gender. *Yustitiabelen*, 8(1), 41—58.
- Hasibuan, L. (2017). Antara Emansipasi dan Peran Ganda Perempuan. *Analisa Fakta Sosial terhadap Kasus Ketimpangan Gender*. Hikmah, 11.
- Heryanto, G. G. (2019). *Literasi Politik*. IRCiSoD.
- Hessami, Z., & da Fonseca, M. L. (2020). Female Political Representation And Substantive Effects On Policies: A Literature Review. *European Journal of Political Economy*, 63, 101896. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2020.101896>

- Hoare, J., & Gell, F. (2009). *Women's Leadership and Participation: Case Studies on Learning for Action*. Oxfam GB.
- Holzer, J. (2019). Reevaluating the Presidential Runoff Rule: Does a Provision Promote the Protection of Human rights? *Plos One*, 14(5), e0217650. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217650>
- Hooks, B. (2000). *Feminism is for Everybody: Passionate Politics*. South End Press.
- Hora, E. A. (2014). Factors That Affect Women Participation in Leadership and Decision Making Position. *Asian Journal of Humanity, Art and Literature*, 1(2).
- Horowitz, L. (2009). *Getting Good Government for Women: A Literature Review*. World Bank Washington.
- Hunnicutt, Gwen. (2009). Varieties of Patriarchy and Violence Against Women: Resurrecting “Patriarchy” as a Theoretical Tool. *Violence Against Women*, 15(5), 553—573. <https://doi.org/10.1177/1077801208331246>
- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986). The Glass Ceiling. *The Wall Street Journal*, 24(1).
- Ibarra, H., Ely, R. J., & Kolb, D. M. (2013). Women Rising: The Unseen Barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60—66.
- Ibrahim, A. N. H., Borhan, M. N., Md. Yusoff, N. I., Ismail, A., Mat Yazid, M. R., Mhd Yunin, N. A., & Yukawa, S. (2021). Gender and Age do Matter: Exploring the Effect of Passengers' Gender and Age on the Perception of Light Rail Transit Service Quality in Kuala Lumpur, Malaysia. *Sustainability*, 13(2), 990. <https://doi.org/10.3390/su13020990>
- Iheriohanma, E. B. J. (2014). Patriarchy, Gender Equality and The Implications for Productive Development of the Nigerian Worker. *European Scientific Journal*, 10(23).
- Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change Around the World*. Cambridge University Press.

- Johannes, F. B., Liliweri, A., Gana, F., & Nursalam. (2022). Critical Factors for Women's Representation in Top Management Leadership Positions in Local Government. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 26(2), 144—161.
- Juwita, R., Rahayu, D., Rohmah, A. N., & Pawae, R. D. (2024). Unlocking Women's Empowerment Towards Digital Inclusivity in East Kalimantan Through Digital Competence Evaluation. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 27(3), 260—276. <https://doi.org/10.22146/jsp.78163>
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435—464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>
- Khurun'in, I., & Damayanti, R. (2023). *Perempuan dan Kebijakan Publik*. Universitas Brawijaya Press.
- Kompas. (2022). Apa Itu Sistem Patriarki?
- Krishna, A. (2002). *Active Social Capital: Tracing the Roots of Development and Democracy*. Columbia University Press.
- Krook, M. L. (2009). *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. Oxford University Press.
- Krook, M. L., & Mackay, F. (2011). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism*. Palgrave Macmillan.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). Focus Group Interviewing. *Handbook of Practical Program Evaluation*, 506—534.
- Kushandajani, & Alfirdaus, L. K. (2019). Women's Empowerment in Village Governance Transformation in Indonesia: Between Hope and Criticism. *International Journal of Rural Management*, 15(1), 137—157. <https://doi.org/10.1177/0973005219836576>
- Lane, J. A. (2015). The Imposter Phenomenon Among Emerging Adults Transitioning into Professional Life: Developing a Grounded Theory. *Adultspan Journal*, 14(2), 114—128.

- Leftwich, A. (2005). Democracy and Development: Is There Institutional Incompatibility? *Democratization*, 12(5), 686—703. <https://doi.org/10.1080/13510340500322173>
- Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. Oxford University Press.
- Lincoln, Y. S. (1985). *Naturalistic Inquiry* (Vol. 75). Sage Publishing.
- Lombardo, E., Meier, P., & Verloo, M. (2017). Policymaking from a Gender+ Equality Perspective. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), 1—19. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198206>
- Lombardo, Emanuela, & Meier, Petra. (2006). Gender Mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading? *European Journal of Women's Studies*, 13(2), 151—166. <https://doi.org/10.1177/1350506806062753>
- Lorber, J. (2010). Gender Inequality: Feminist Theories and Politics (4th ed.). *Teaching Sociology*, 39(4), 390—392.
- Madsen, D. H. (2019). Gender, Power and Institutional Change—The Role of Formal and Informal Institutions in Promoting Women's Political Representation in Ghana. *Journal of Asian and African Studies*, 54(1), 70—87. <https://doi.org/10.1177/0021909618787851>
- Madsen, S. R., & Andrade, M. S. (2018). Unconscious Gender Bias: Implications for Women's Leadership Development. *Journal of Leadership Studies*, 12(1).
- Mahato, T., Jha, M. K., Nayak, A. K., & Kaushal, N. (2023). Empowerment of Women Through Participation in Self-Help Groups: A Bibliometric Analysis and Systematic Review. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 17(6), 1511—1538. <https://doi.org/10.1108/JEC-08-2022-0114>
- Malecki, E. J. (2012). Regional Social Capital: Why it Matters. *Regional Studies*, 46(8), 1023—1039. <https://doi.org/10.1080/00343404.2011.607806>
- Mallhotra, A., & Schuler, S. R. (2005). Women's Empowerment as a Variable in International Development. *Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives*, 1(1), 71—88.

- Malhotra, A., Schuler, S. R., & Boender, C. (2002). Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development. *Background Paper Prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives*, 28, 58.
- Mansbridge, J. J. (1983). *Beyond Adversary Democracy*. University of Chicago Press.
- Mansbridge, J., & Shames, S. L. (2008). Toward a Theory of Backlash: Dynamic Resistance and the Central Role of Power. *Politics & Gender*, 4(4), 623—634. <https://doi.org/10.1017/S1743923X08000500>
- Marie Goetz, A. (2007). Manoeuvring Past Clientelism: Institutions and Incentives to Generate Constituencies in Support of Governance Reforms. *Commonwealth & Comparative Politics*, 45(4), 403—424.
- Martínez-Córdoba, P., Benito, B., & García-Sánchez, I. (2023). Women's Management in Local Government: The Effects of Substantive Representation on Welfare Service Efficiency. *Social Policy & Administration*, 57(3), 272—286. <https://doi.org/10.1111/spol.12853>
- Maryani, D., & Nainggolan, R. R. E. (2020). *Pemberdayaan Masyarakat*. Deepublish.
- McDermott, Rose. (2008). Book Review: Weyland, K. (2006). Bounded Rationality and Policy Diffusion: Social Sector Reform in Latin America. Princeton, NJ: Princeton University Press. *Comparative Political Studies*, 42(1), 147—150. <https://doi.org/10.1177/0010414008324994>
- McLaren, Helen, Patmisari, Emi, Hamiduzzaman, Mohammad, Star, Cassandra, & Widianingsih, Ida. (2023). Indonesian Women's Civil Service Leadership: Analysis of Career Progression Opportunity and Constraint. *Administration & Society*, 55(6), 1218—1249. <https://doi.org/10.1177/00953997231167556>
- Meidinata, M. I., & Setiawan, C. V. (2021). Keterasingan dalam Pengalaman Pasien Covid-19 Tinjauan Menurut Relasionalitas Armada Riyanto.

Jurnal Pastoralia, 2(2), 33—48. <https://doi.org/10.70449/pastoral.v2i2.39>

- Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000). A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 126—136.
- Molyneux, L. (2019). A Personalized Self-Image: Gender and Branding Practices Among Journalists. *Social Media+ Society*, 5(3), <https://doi.org/2056305119872950>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest corporations?* Pearson Education.
- Mousa, M., Mullins, A. K., Skouteris, H., Boyle, J., & Teede, H. J. (2021). Organisational Best Practices for Advancing Women in Leadership: Protocol for a Systematic Literature Review. *BMJ Open*, 11(4), e046982.
- Muallimah, M. A., & Yusuf, S. P. I. (2022). *Diskriminasi Gender dalam Promosi Jabatan*. CV Azka Pustaka.
- Muriaas, R., Wang, V., & Murray, R. (2020). *Gendered Electoral Financing*. Abington. <https://doi.org/9780429284311>
- Narayan-Parker, D. (1999). *Bonds and Bridges: Social Capital and Poverty* (Vol. 2167). World Bank Publications.
- Nicholson-Crotty, S., Grissom, J. A., Nicholson-Crotty, J., & Redding, C. (2016). Disentangling the Causal Mechanisms of Representative Bureaucracy: Evidence from Assignment of Students to Gifted Programs. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(4), 745—757. <https://doi.org/10.1093/jopart/muw024>
- Nsana, S., & Daka, H. (2023). Strengthening Gender Equality in Decision Making in Public Administration in Zambia. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(11), 352—368. <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2023.7011028>
- O, F. A. (2015). *The State of Food and Agriculture 2015: Social Protection and Agriculture-Breaking the Cycle of Rural Poverty*. UN.

- O'Brien, D. Z., & Rickne, J. (2016). Gender Quotas and Women's Political Leadership. *American Political Science Review*, 110(1), 112—126. <https://doi.org/10.1017/S0003055415000611>
- Ohemeng, F. L. K., & Ayee, J. R. A. (2016). The 'New Approach' to Public Sector Reforms in Ghana: a Case of Politics as Usual or a Genuine Attempt at Reform? *Development Policy Review*, 34(2), 277—300. <https://doi.org/10.1111/dpr.12150>
- Parawansa, K. I. (2002). "Hambatan terhadap Partisipasi Politik Perempuan di Indonesia". *Perempuan di Parlemen Bukan Sekedar Jumlah*. International IDEA.
- Parreñas, R. S. (2021). Discipline and Empower: The State Governance of Migrant Domestic Workers. *American Sociological Review*, 86(6), 1043—1065. <https://doi.org/10.1177/000312242111032906>
- Paxton, P., & Hughes, M. M. (2014). *Women, Politics, and Power: A Global Perspective*. Sage Publications.
- Peter Mendy. (1998). The National Institute of Studies & Research of Guinea-Bissau Endangered by War. *Review of African Political Economy*, 78, 649—664. <https://doi.org/10.1080/03056249808704350>
- Pew Research Center. (2015). Women and Leadership: Public Says Women are Equally Qualified, but Barriers Persist. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2015/01/14/women-and-leadership/>
- Phillips, A. (1995). *The Politics of Presence*. Clarendon Press.
- Pierre, B., & Richardson, J. (1986). The Forms of Capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, 241, 241—258.
- Prabhakar, S., & Nimesh, A. (2022). Skill Development Programs for Women in India: Current Status and Future Perspectives. *World Journal of Advanced Engineering Technology and Sciences*, 7(01), 128—136. <https://doi.org/10.30574/wjaets.2022.7.1.0105>
- Pratiwi, C. S., Dimasrizal, Rohayati, W., Efendi, D., & Khairunnisa. (2024). Perempuan dan Partai Politik: Problematika Rekrutmen Kader

- Perempuan pada Partai Amanat Nasional di Provinsi Jambi. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(6), 1208—1216.
- Purwanti, A., Ispriyarso, B., & Wijaningsih, D. (2018). Strategizing Local Regulation on Women Representation in Village Policy-Making as a Realization of Sustainable Development Goals: A Study in Semarang Regency. *Journal of Social Studies Education Research*, 9(4).
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon and Schuster.
- Putnam, R. D., Nanetti, R. Y., & Leonardi, R. (1994). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*.
- Pykett, J., Saward, M., & Schaefer, A. (2010). Framing the Good Citizen. *The British Journal of Politics and International Relations*, 12(4), 523—538. <https://doi.org/10.1111/j.1467-856X.2010.00424.x>
- R. Bruce, A. Cavigas, L. Meloni, & M. Remigio. (2022). Under Pressure: Women's Leadership During the COVID-19 Crisis. *Journal of Development Economics*, 154, 102761. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2021.102761>
- Rahim, W. (2024). Pendidikan Ekonomi untuk Pemberdayaan Perempuan: Strategi dan Dampaknya pada Pembangunan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Kreatif*, 5(1).
- Rahmawati, D. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Partisipasi Politik Perempuan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(2), 101—112.
- Ramadhanty, A., Naila, N., & Kusuma, A. J. (2024). Tantangan dan Keberhasilan Peran Perempuan dalam Partisipasi Politik Swedia dan Implikasinya terhadap Keadilan Gender Secara Global. *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 2(1), 106—119. <https://doi.org/10.59246/aladalah.v2i1.627>
- Razavi, S. (2016). The 2030 Agenda: Challenges of Implementation to Attain Gender Equality and Women's Rights. *Gender & Development*, 24(1), 25—41. <https://doi.org/10.1080/13552074.2016.1142229>

- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford University Press.
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, 18(4), 510—531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Rini Tresnasari, S. E. (2025). *Business Resilience to Woman's Empowerment di Era Digital*. Takaza Innovatix Labs.
- Risdiana, F. Y. (2020). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk Perempuan terhadap Indeks Pembangunan Manusia. *ENTITA: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 257—270. <https://doi.org/10.19105/ejpis.v2i2.3938>
- Robinson, K. M., & Bessell, S. (2002). *Women in Indonesia: Gender, Equity and Development* (Vol. 8). Institute of Southeast Asian Studies.
- Rohayatin, T. (2021). *Birokrasi Pemerintahan*. Deepublish.
- Ross, K. (2010). *Gendered media: Women, Men, and Identity Politics*. Rowman & Littlefield.
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*. Oxfam.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81—90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Sen, G. (2000). Gender Mainstreaming in Finance Ministries. *World Development*, 28(7), 1379—1390. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00028-0](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00028-0)
- Sen, G., & Batliwala, S. (2000). “Empowering Women for Reproductive Rights”. *Women's Empowerment and Demographic Processes*. Oxford University Press.
- Siahaan, A. Y., & Fitriani, F. (2021). Kebijakan Pemerintah terhadap Implementasi Convention on the Elimination of All Forms

Discrimination Against Women (CEDAW) atas Hak Perempuan di Indonesia. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 193—203.

Smith, S. G., & Sinkford, J. C. (2022). Gender Equality in The 21st Century: Overcoming Barriers to Women's Leadership in Global health. *Journal of Dental Education*, 86(9), 1144—1173. <https://doi.org/10.1002/jdd.13059>

Sultana, A. (2010). Patriarchy and Women's Subordination: A Theoretical Analysis. *Arts Faculty Journal*, 4, 1—18. <https://doi.org/10.3329/afj.v4i0.12929>

Sundström, A., & Wängnerud, L. (2016). Corruption as an Obstacle to Women's Political Representation: Evidence from Local Councils in 18 European Countries. *Party Politics*, 22(3), 354—369. <https://doi.org/10.1177/1354068814549339>

Susanto, N. H. (2015). Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender dalam Budaya Patriarki. *Muwazah: Jurnal Kajian Gender*, 7(2), 120—130.

Susiana, S. (2019). Pelindungan Hak Pekerja perempuan dalam perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207—221. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>

Thomson, G. (2002). *Integrating Disability, Transforming Feminist Theory*. NWSA.

Tias, R. N., Nisrina, A. D., Destriputra, N., Al Putra, F. A., & Prakoso, S. G. (2023). Tantangan Kebijakan Affirmative Action sebagai Upaya Penguatan Keterwakilan Perempuan di Legislatif. *Jurnal Politica Dinamika Masalah Politik dalam Negeri dan Hubungan Internasional*, 14(2), 169—189. <http://dx.doi.org/10.22212/jp.v14i2.4151>

Tinker, I. (2004). Quotas for Women in Elected Legislatures: Do They Really Empower Women? *Women's Studies International Forum*, 27(5), 531—546. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.wsif.2004.09.008>

Tolbert, Caroline J., & Hero, Rodney E. (2001). Dealing with Diversity: Racial/Ethnic Context and Social Policy Change. *Political Research Quarterly*, 54(3), 571—604. <https://doi.org/10.1177/106591290105400305>

- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction* (3rd ed.). Westview Press.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Nonformal, dan Informal)*. Deepublish.
- Umagapi, J. L. (2020). Representasi Perempuan di Parlemen Hasil Pemilu 2019: Tantangan dan Peluang. *Kajian*, 25(1), 19—34. <https://doi.org/10.22212/kajian.v25i1.1886>
- UN Women. (2022). *Women's Representation in Local Government: A Global Analysis*.
- UNDP. (2021). *Women Shine as Leaders, Yet Their Absence At Top Levels of Public Service Threatens Pandemic Recovery*.
- UNESCO. (2019). *Global Education Monitoring Report: Gender Report-Building Bridges for Gender Equality*.
- Verba, S., Schlozman, K. L., & Brady, H. E. (1995). *Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics*. Harvard University Press.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.
- Weber, M. (2023). "Structures of Power". *Imperialism*. Routledge.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125—151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Widodo, A. (2020). Evaluasi Implementasi Kebijakan Afirmatif di Tingkat Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1), 45—60.
- Women, U. N. (2020). Commission on the Status of Women. *Fiftieth Sessio*.
- Woolcock, M., & Narayan, D. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy. *The World Bank Research Observer*, 15(2), 225—249. <https://doi.org/10.1093/wbro/15.2.225>
- Wulandari, F., & Prasetyo, A. (2021). Budaya Patriarki dan Hambatan Perempuan dalam Kepemimpinan Organisasi di Indonesia. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 9(2), 134—145.
- Yeni, S. E. (2017). Tantangan dan Peluang Partisipasi Politik Perempuan. *AGENDA: Jurnal Analisis Gender dan Agama*, 1(1).

- Yunus, R. (2022). Analisis Gender terhadap Fenomena Sosial. *Humanities Genius*.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and Feminist Politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193—209. <https://doi.org/10.1177/1350506806065752>
- Zainuri, M. (2019). Partisipasi Politik Perempuan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 2(2), 9—24.
- Zein, M. H. M. (2023). Reformasi Birokrasi: *Dunia Birokrasi dan Pemerintahan*. Sada Kurnia Pustaka.

Indeks

A

administrasi publik, 9, 24
Aparatur Sipil Negara (ASN), 105
aspek struktural, 90, 105

B

budaya patriarki, 10, 12, 13, 21, 24,
25, 26, 27, 31, 32, 84, 97, 101

C

Covid-19, 9, 11, 113, 118

D

daerah, iii, 1, 3, 5, 10, 11, 12, 13, 14,
16, 54, 55, 56, 69, 74, 76, 80,
81, 82, 83, 84, 85, 88, 89, 90,
91, 95, 97, 98, 105

F

fast track, 27
feminisme, 19, 35, 36, 37, 75

G

gender, iii, iv, 1, 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12,
13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21,
22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,
30, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 40,

43, 49, 50, 51, 55, 56, 57, 59,
60, 61, 62, 65, 66, 67, 68, 69,
70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 84,
85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92,
93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100,
101, 102, 103, 105, 106

gender mainstreaming (pengaru-
sutamaan gender), 38, 76, 89,
90, 95, 106

glass ceiling, 65, 66, 67, 68, 70, 84,
97

H

hambatan kultural, 90, 105
hambatan struktural, 5, 11, 12, 13,
24, 25, 28, 63, 85, 86, 87, 88,
91, 92, 94, 106

I

incremental track, 27
inklusif, iii, 3, 5, 9, 10, 11, 13, 14,
25, 28, 31, 37, 38, 43, 44, 49,
51, 55, 70, 77, 81, 82, 83, 85,
86, 88, 90, 95, 98, 99, 100, 101,
102, 103, 106

K

kebijakan publik, 14, 15, 38, 50, 54,
74, 76, 84, 87, 89, 90, 93, 106

kepemimpinan perempuan, 14, 27,
44, 51, 65, 67, 68, 70, 88, 89,
92, 93, 98, 100, 102, 107
kepercayaan diri, 23, 43, 49, 51, 107
kesejahteraan sosial, 84, 89, 107
keterwakilan perempuan, iii, 10,
15, 26, 54, 55, 84, 86, 87, 91,
93, 107
kurikulum, 24, 91, 92, 93

94, 98, 99, 100, 105, 106, 107,
108

M

modal sosial, 41, 42, 44, 45
Muara Enim, iii, iv, 1, 3, 4, 10, 13,
15, 16, 79, 80, 81, 82, 83, 84,
85, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93,
94, 95, 97, 98, 99, 100, 101,
102, 103, 110, 129, 130, 134

P

patriarki, 10, 12, 14, 19, 20, 21, 22,
24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,
32, 36, 59, 60, 73, 75, 84, 87,
90, 91, 92, 97, 101, 102
pemberdayaan perempuan, 23, 33,
43, 47, 48, 88, 89, 90, 108
pemilu, 16, 27, 38, 54, 87
pendidikan tinggi, 13, 21, 23, 24,
108
perempuan dalam pembangunan,
9, 105, 106, 108
perlindungan anak, 88, 89, 108
publik, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 21,
22, 23, 24, 27, 29, 30, 36, 37,
38, 42, 44, 47, 49, 50, 51, 54,
55, 56, 60, 61, 62, 68, 74, 75,
76, 77, 84, 88, 89, 90, 92, 93,

Profil Penulis



Prof. Dr. Muhamad Uyun, S.Psi., M.Si. Memiliki kiprah yang sangat penting bagi dunia pendidikan. Pada tahun 2007, ia telah menjadi dosen ASN di Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang. Fokus bidangnya jatuh pada Penelitian Psikologi Pendidikan, Integritas Akademik, Metode Penelitian, Psikologi Pendidikan Islam, dan Psikologi. Surel yang dapat dihubungi ialah muhamaduyun_uin@radenfatah.ac.id.

Ia telah banyak melahirkan karya tulis, baik yang terakreditasi nasional (SINTA) berjumlah 190, bereputasi internasional sebanyak 9 artikel, buku yang diterbitkan nasional *e-book* berjumlah 18, HKI berjumlah 130, maupun tulisan di media massa seperti koran cetak/koran daring berjumlah 40. Selain aktif menulis, ia juga aktif sebagai *reviewer*/editor yang telah berkontribusi pada 3 jurnal bereputasi internasional dan 10 jurnal nasional.

Ada banyak pengalaman jabatan yang pernah diemban, baik di perguruan tinggi maupun di luar perguruan tinggi; seperti Sekretaris Prodi, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Dekan, Anggota Majelis Pertimbangan Kelitbang Balitbangda Kab. Muara Enim, Sekretaris Asosiasi Psikologi Islam (API Pusat) di Bid. Peng Org & Lembaga, Direktur Uyun Salim Sukses, dan Direktur PT Salim Bangun SDM. Selain itu, juga aktif memberikan layanan kepada masyarakat, menjadi narasumber pada bidang psikologi pendidikan, perjumpaan, motivator, saksi ahli ilmuwan psikologi, dan konsultan SDM. Kiprahnya di dunia karier mengantarkannya pada berbagai penghargaan, seperti Prajab CPNS Terbaik 2008 dan Satyalancana Karya Satya X Tahun 2021.

Ia juga aktif dalam kepemiluan, aktif sebagai Ketua Tim Pemilukada Tes Kesehatan Rohani Sumatera Selatan, Lampung

& Babel; menjadi Tim Seleksi Panwas Kab/Kota Sumatera Selatan; Ketua Tim Tes Kesehatan Rohani Calon Legislatif Kab. Pagaram, OKI, dan Kota Prabumulih; Penanggung Jawab Pemilukada Tes Kesehatan Rohani Sumatera Selatan (10 kab/kota dan prov), Babel (3 wilayah); dan Penanggung Jawab Pemilukada Tes Kesehatan Rohani untuk Sumatera Selatan (7 kabupaten).

Pada bidang *asessment*, ia pernah menjadi bagian dari Tim *Assesment* (Pimpinan Tinggi Pratama) Kab. Bangka Selatan; Konsultan Assesmen Pejabat Pimpinan Pratama Eselon II, dan Pejabat Administrator Eselon III di Pemerintah Kab. Batang Hari Prov. Jambi; Tim Penilaian Kompetensi Assesmen Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator di Kab. Bungo; Psikotes Wawancara Uji Kompetensi Pejabat Eselon Pemerintah Kab. PALI; Tes Wawancara Psikologi pada Seleksi CPNS Kota Lubuk Linggau; Ujian Tes Kompetensi Bidang (TKB) dalam Penerimaan Calon PNS; Seleksi tes substansi (psikotes, wawancara, dan tes keterampilan mengajar) seleksi CPNS; Tim Asesmen Pejabat Eselon III Prov. Sumsel, Tim Seleksi Calon Sekda Kab. Muara Enim, Asesor Pemetaan dan promosi jabatan tenaga kependidikan UIN Raden Fatah Palembang, serta asesor seleksi terbuka dan pemetaan ASN Pemerintah Kota Palembang tahun 2023 dan 2024.



Ike Utia Ningsih, M.A. Adalah dosen ASN P3K yang mengajar di Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang. Bidang fokus *roadmap* penelitiannya adalah Psikologi Islam, Psikologi Agama, Psikologi Pendidikan Islam, dan Psikologi.

Selama berkarier di dunia pendidikan, ada beberapa jabatan di dalam maupun di luar perguruan tinggi yang pernah diemban; antara lain Auditor Mutu Internal, Ketua Bidang Pengembangan Keilmuan di Ikatan Alumni Psikologi Islam, Ketua Unit Konseling, Ketua Unit *Assesment Center* Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang, dan Ketua Laboratorium Fakultas Psikologi. Ia juga aktif sebagai konselor dan narasumber khususnya tema yang berhubungan dengan psikologi Islam atau psikologi pendidikan Islam. Adapun penghargaan yang pernah diterima ialah Penghargaan Dosen Teraktif Mengikuti Kegiatan.

Di samping itu, ia aktif dalam berbagai kegiatan konseling (konselor), observer, dan tester psikotest serta tergabung dalam Unit Layanan Terpadu Gender dan Anak di UIN Raden Fatah. Banyak karya tulis yang ia ciptakan, salah satunya buku dengan judul *Rasa Asing dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Selain itu, juga menulis jurnal yang relevan dengan bidang psikologi Islam, psikologi pendidikan Islam, dan psikologi lainnya.

Zata Ismah, S.K.M., M.K.M.

Saat ini mengabdikan sebagai dosen di Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang. Sebelum itu, pernah pula mengajar di FKM UIN Sumatra Utara (2018–2025) dengan mengampu mata kuliah Epidemiologi. Pada tahun 2014, ia berhasil menyelesaikan studi S-1 di FKIK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Lalu, pada 2017 berhasil lulus dari studi S-2 di Program Kesehatan Masyarakat Epidemiologi dan Biostatistik FKM Universitas Sriwijaya.

Ia juga pernah menjabat sebagai Sekum Persatuan Santri Jadi Dokter Sumatra Selatan UIN Jakarta (2011–2012), Sekdep Pergerakan Anggota Muda Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Jakarta Raya (2012–2013), Sekum Epidemiologi Student Association UIN Jakarta (2013–2014), serta sebagai Pendiri dan Pembina HERSA (Health Research Student Association) FKM UIN Sumatra Utara (2018–sekarang).

Sejak 2017, Zata Ismah telah aktif menulis berbagai artikel dan jurnal di tingkat nasional maupun internasional. Ia juga kerap membimbing para mahasiswa dalam menulis artikel ilmiah. Berkat bimbingan tersebut, tidak sedikit mahasiswa yang berhasil meraih kesempatan menembus beasiswa bergengsi bertaraf internasional. Untuk menjalin komunikasi, surel zataismah_uin@radenfaftah.ac.id dapat dihubungi.



Indah Nurisa, A.Md., KL. Sejak 2018 telah meniti karier sebagai tenaga kependidikan di UIN Raden Fatah Palembang. Awalnya, ia ditempatkan di Unit Laboratorium Keagamaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Kemudian, pada 2021 hingga saat ini melanjutkan tugas di Fakultas Psikologi sebagai sekretaris Dekanat. Pendidikan terakhir yang telah ditempuh ialah D-3 Kesehatan Lingkungan dari STIKes Muhammadiyah Palembang.

Latar belakang pendidikan di bidang kesehatan lingkungan membuatnya peduli terhadap faktor-faktor lingkungan sebagai penentu mutu kualitas manusia. Adapun setelah bergabung dalam kajian psikologi, pandangannya berkembang bahwa aspek mental dan perilaku juga memiliki peran yang sangat penting dalam kesejahteraan individu. Perpaduan pengalaman di bidang kesehatan lingkungan dengan wawasan psikologi membuatnya tertarik untuk meneliti hubungan antara lingkungan, perilaku manusia, dan kesehatan mental secara lebih mendalam.

Di luar aktivitas kampus, Indah juga memiliki pengalaman sebagai tim editor Buku Baso Palembang dan pernah melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Mentoring terhadap Pengamalan Keagamaan Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya Palembang". Pengalaman ini memperkaya keterampilannya dalam dunia literasi dan penulisan. Kombinasi latar belakang akademik dan pengalaman praktis tersebut menjadikan Indah Nurisa sebagai penulis yang memiliki perspektif luas dan multidisiplin. Surel indahnrs_uin@radenfatah.ac.id dapat digunakan untuk menghubungi.



Yulia Fitriani, S.E., M.Hum. Yang akrab disapa Lia Syamsul telah menyelesaikan pendidikan magister di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Saat ini, ia berprofesi sebagai ASN di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Muara Enim. Kemudian pada 2022, ia resmi menjabat Fungsional Peneliti Ahli Muda di Bidang Sosial

dan Pemerintahan dengan latar belakang pendidikan di bidang Humaniora. Buku yang diterbitkan berjumlah 3 dan 5 HKI. Ia dapat dihubungi melalui surel yu.liasyamsul83@gmail.com.



Royda, S.E., M.Si. Telah mengenyam pendidik terakhir S-2 Ilmu Ekonomi. Adapun saat ini menduduki jabatan peneliti di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Muara Enim. Bidang fokus *roadmap* penelitiannya ialah

Ekonomi Pembangunan dan Manajemen. Surel yang dapat dihubungi ialah roydafauzi@gmail.com.

Beberapa karyanya yang telah terakreditasi nasional berjumlah 27, buku yang diterbitkan nasional berjumlah 3, dan HKI berjumlah 2. Pengalaman jabatan yang pernah diemban adalah sebagai Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang (2015–2022) dan juga sebagai Anggota Perhimpunan Periset Indonesia.

GENDER & PEMERINTAHAN



ISU KESETARAAN GENDER dalam pemerintahan daerah berdampak nyata bagi kebijakan dan kesejahteraan perempuan di suatu wilayah. Isu ini tidak hanya berbicara representasi angka, tetapi juga membahas akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang diterima oleh perempuan dalam seluruh proses pembangunan daerah.

Perempuan kerap menghadapi hambatan struktural, kultural, dan politik yang menghalangi mereka untuk menempati posisi strategis dalam pemerintahan. Meskipun telah ada kebijakan kuota perempuan sebesar 30% di pemerintahan daerah, tampaknya hal tersebut masih sulit diterapkan oleh beberapa lembaga dan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh stereotip yang hidup subur dalam masyarakat, kurangnya fasilitas seperti tempat penitipan anak, dan masih rendahnya perlindungan bagi perempuan.

Jalan menuju kesetaraan memang panjang, tetapi langkah di tingkat lokal akan menentukan arah perubahan menuju pemerintahan yang lebih adil dan demokratis. Melalui buku ini, gambaran faktual sekaligus analisis kritis tentang bagaimana perempuan berperan, berjuang, dan berkontribusi dalam pembangunan di tingkat lokal ditampilkan secara gamblang. Buku ini dapat menjadi referensi dalam memahami sekaligus mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang berkeadilan gender. Di dalam buku ini juga telah disajikan berbagai teori dan representasi nyata peran perempuan di pemerintahan daerah yang dikemas menjadi sepuluh bab berikut.

- Menilik Peran Perempuan dalam Pemerintahan Daerah
- Teori Patriarki
- Teori Feminisme dalam Politik
- Modal Sosial dalam Pembangunan Berkelanjutan
- Teori Pemberdayaan Perempuan
- Representasi Politik
- Teori Gender dan Struktur Sosial
- Teori *Glass Ceiling*
- Teori Interseksionalitas
- Realitas Peran Perempuan dalam Pemerintahan Daerah

