

Transformasi Kapasitas Kepemimpinan Perempuan Melalui Penguatan Komunikasi Asertif dan Manajemen Prioritas Berbasis Literasi Domestik

Regina^{1*}, Risma Niswaty², Andi Putri Tenriyola³, Fahmi Surya Abdi⁴, Tenriwaru⁵

^{1*} Postgraduate Public Administration Study Program, Universitas Negeri Makassar, Makassar City, South Sulawesi Province, Indonesia

^{2,4} Office Administration Education Study Program, Faculty of Social Sciences and Law, Universitas Negeri Makassar, Makassar City, South Sulawesi Province, Indonesia

³ Development Economics Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Makassar, Makassar City, South Sulawesi Province, Indonesia

⁵ Sociology Education Study Program, Faculty of Social Sciences and Law, Universitas Muslim Indonesia, Makassar City, South Sulawesi Province, Indonesia

Email: regina@gmail.com^{1*}, risma.niswaty@unm.ac.id², tenriyola@gmail.com³, mnuralsyahsip@gmail.com⁴, tenriwatu@unm.ac.id⁵

Article history:

Received May 30, 2026

Revised June 5, 2026

Accepted June 7, 2026

Abstract

This community service activity was carried out in response to the phenomenon of double burden experienced by women, especially mothers in Makassar City, who are required to carry out domestic and public roles simultaneously. This condition often causes women's leadership capacity and managerial abilities to be underrecognized. This service aims to transform the mindset of participants from just survival to empowered mothers through strengthening assertive speaking skills and priority management. The method used is Service-Learning with a participatory approach which is implemented through five stages of 120-minute workshops, including emotional validation, experiential reflection, role audit, identification of leadership skills, and simulation of Glass Ball and Rubber Ball strategies in decision-making. The results of the activity showed an increase in participants' critical awareness in recognizing leadership competencies and managerial skills possessed through domestic activities. In addition, participants showed behavioral changes in determining priorities and making decisions more effectively. The expected long-term impact is the formation of a supportive community and the strengthening of women's leadership that is able to balance the roles of family and society in harmony.

Keywords:

Empowered Women; Assertive Communication; Women's Leadership; Priority Management; Dual Role.

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan sebagai respons terhadap fenomena beban ganda yang dialami perempuan, khususnya para ibu di Kota Makassar, yang dituntut menjalankan peran domestik dan publik secara bersamaan. Kondisi tersebut sering kali menyebabkan kapasitas kepemimpinan dan kemampuan manajerial perempuan kurang mendapat pengakuan. Pengabdian ini bertujuan mentransformasikan pola pikir partisipan dari sekadar bertahan hidup menjadi ibu yang berdaya melalui penguatan kemampuan berbicara asertif dan manajemen prioritas. Metode yang digunakan adalah Service-Learning dengan pendekatan partisipatif yang diimplementasikan melalui lima tahapan workshop selama 120 menit, meliputi validasi emosional, refleksi pengalaman, audit peran, identifikasi keterampilan kepemimpinan, serta simulasi strategi Bola Kaca dan Bola Karet dalam pengambilan keputusan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan kesadaran kritis peserta dalam mengenali

kompetensi kepemimpinan dan keterampilan manajerial yang dimiliki melalui aktivitas domestik. Selain itu, peserta menunjukkan perubahan perilaku dalam menentukan prioritas dan mengambil keputusan secara lebih efektif. Dampak jangka panjang yang diharapkan adalah terbentuknya komunitas pendukung serta penguatan kepemimpinan perempuan yang mampu menyeimbangkan peran keluarga dan masyarakat secara harmonis.

Kata Kunci:

Perempuan Berdaya; Komunikasi Asertif; Kepemimpinan Perempuan; Manajemen Prioritas; Peran Ganda.

1. PENDAHULUAN

Kondisi objektif masyarakat perkotaan di Indonesia, khususnya di Kota Makassar, menunjukkan dinamika yang kompleks terkait posisi dan peran perempuan dalam struktur sosial maupun ekonomi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan, Indeks Ketimpangan Gender (IKG) pada tahun 2024 tercatat sebesar 0,365, yang menunjukkan penurunan sebesar 0,001 poin dibandingkan tahun 2023. Meskipun tren ketimpangan gender menunjukkan perbaikan yang konsisten sejak tahun 2018, di mana IKG telah berkurang sebanyak 0,127 poin, tantangan mendasar pada dimensi pasar tenaga kerja dan beban tanggung jawab domestik tetap menjadi hambatan utama bagi perempuan untuk mencapai pemberdayaan yang substantif (Eliyana & Nafilah, 2025). Di Kota Makassar, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Tahun 2024 menunjukkan kesenjangan yang nyata, di mana TPAK laki-laki mencapai 77,44% sedangkan perempuan hanya 47,06%. Kesenjangan ini sering kali berakar pada konstruksi sosial yang menempatkan perempuan dalam dilema peran ganda (*double burden*). Sebagai ibu rumah tangga, perempuan memikul tanggung jawab penuh atas operasional domestik, pengasuhan anak, dan pemeliharaan harmoni keluarga (Grace Jane Waleleng & Meity D. Himpong, 2023).

Hal ini diikuti dalam banyak rumah tangga modern, besarnya peran domestik ibu sebagai pengambil keputusan utama (*decision maker*) terkait konsumsi rumah tangga, pilihan edukasi anak, manajemen keuangan hingga manajer kesehatan keluarga sering kali dianggap remeh (*underestimated*). Di sisi lain, ketika mereka memutuskan untuk memasuki ruang publik atau bekerja, ekspektasi masyarakat sering kali tidak berkurang terhadap peran domestik mereka, yang memicu munculnya fenomena *supermom syndrome*. Stigma ini mengharuskan perempuan tampil sempurna di semua sektor, yang jika tidak dikelola dengan baik, akan menyebabkan *burnout*, kelelahan mental, dan stres pengasuhan yang berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis ibu maupun stabilitas keluarga (Arlinda et al., 2025). Analisis situasi dilapangan menunjukkan bahwa banyak ibu di kota Makassar yang aktif dalam organisasi komunitas seperti PKK (Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga), namun mereka sering kali merasa kurang percaya diri dalam berbicara di depan publik atau memimpin forum strategis. Mereka memiliki kemampuan manajerial yang luar biasa dalam mengelola rumah tangga, namun kemampuan tersebut tidak diakui sebagai kompetensi profesional karena dianggap sebagai tugas rutin (Kholifah & Setyoningrum, 2025).

Fokus pengabdian ini adalah menjembatani kesenjangan tersebut dengan mengubah cara pandang para ibu terhadap aktivitas harian mereka sebagai bentuk pelatihan kepemimpinan (*leadership training*). Pemilihan subjek pengabdian pada komunitas ibu di kota Makassar didasarkan pada peran strategis mereka sebagai agen perubahan di unit terkecil masyarakat, yaitu keluarga. Data kekerasan terhadap perempuan dan anak di Makassar yang mencapai 1.222 kasus sepanjang tahun 2025 menjadi pengingat bahwa penguatan kapasitas komunikasi dan ketahanan emosional perempuan sangat krusial (Statistik & Selatan, 2025). Melalui penguatan kemampuan berbicara yang asertif, diharapkan para ibu mampu melakukan negosiasi peran di rumah tangga, menetapkan batasan yang sehat, dan mengambil peran kepemimpinan yang lebih *transformatif* di masyarakat (Niswaty & Darwis, 2015). Secara teoretis, program ini didukung oleh konsep *Work-Family Enrichment* yang dikembangkan oleh (Zhang et al., 2025a), yang menyatakan bahwa sumber daya yang diperoleh dari satu peran (seperti keterampilan interpersonal di rumah) dapat meningkatkan kualitas hidup di peran lainnya. Selain itu, pendekatan pengabdian ini menggunakan paradigma kesadaran kritis Paulo Freire (*conscientization*), yang mendorong subjek untuk menyadari situasi ketertindasan mereka dan bangkit untuk mengubah realitas tersebut melalui aksi dan refleksi. Perubahan sosial yang diharapkan bukanlah sekadar peningkatan keterampilan teknis berbicara, melainkan transformasi identitas dari objek kebijakan menjadi subjek yang berdaya dan mampu memimpin perubahan di lingkungannya (Nash et al., 2025).

Berikut adalah data perkembangan indikator ketimpangan gender di provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi landasan urgensi program pengabdian ini.

Tabel 1. Data Indikator Ketimpangan Gender Di Kota Makassar

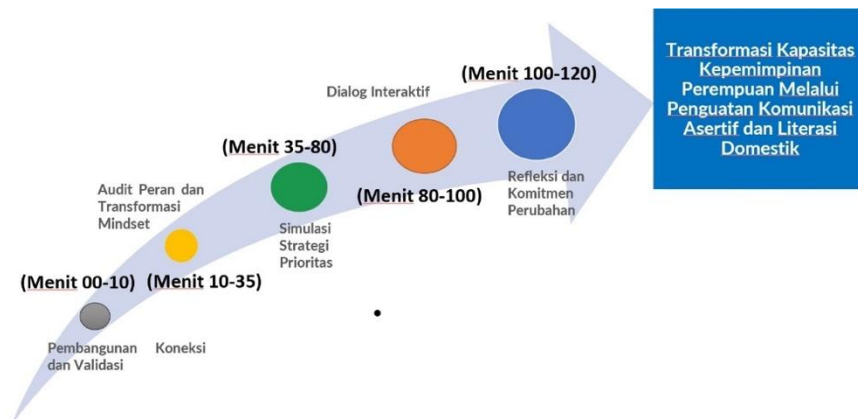
Indikator	2022	2023	2024	Tren
Indeks Ketimpangan Gender (IKG)	0.188	0.186	0.356	Meningkat
Angka Kematian Ibu (AKI)	-	4.20%	4.40%	Fluktuatif
Keterwakilan Perempuan di Parlemen	-	-	16.70%	Rendah
TPAK Perempuan	41.19%	42,06%	47.06%	Kesenjangan Lebar

Sumber: Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Sulawesi Selatan, 2025 (Statistik & Selatan, 2025)

Data tersebut memperkuat argumen bahwa meskipun ada kemajuan secara makro, secara mikro perempuan masih memerlukan intervensi kapasitas untuk bisa bersaing dan berkontribusi secara setara di ruang publik. Pengabdian ini hadir sebagai respon terhadap kebutuhan untuk mengonversi potensi domestik menjadi kekuatan kepemimpinan yang nyata.

2. METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *Participatory Action Research* (PAR) yang dipadukan dengan strategi *Service-Learning* (Reardon, 1998). Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa subjek dampingan tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga menjadi aktor utama dalam proses identifikasi masalah dan perumusan solusi. Fokus utama pengorganisasian komunitas adalah menciptakan ekosistem belajar yang egaliter antara tim dosen dan para ibu sebagai praktisi kehidupan. Subjek pengabdian terdiri dari kelompok ibu di kota Makassar yang mewakili berbagai latar belakang, mulai dari ibu rumah tangga murni hingga ibu yang bekerja di sektor formal maupun informal. Lokasi pengabdian dipusatkan di wilayah yang memiliki keaktifan komunitas tinggi, namun masih menghadapi kendala dalam akses pelatihan pengembangan kapasitas kepemimpinan. Tim pengabdian melibatkan tokoh masyarakat dan pemimpin lokal perempuan dalam tahap perencanaan untuk memastikan materi yang disampaikan relevan dengan konteks sosial budaya setempat. Tahapan kegiatan disusun secara sistematis dalam sebuah workshop bertajuk "Ibu Berdaya" yang berdurasi total 120 menit. Alur kegiatan ini dirancang untuk menyentuh aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta. Berikut adalah rincian tahapan pelaksanaan Gambar 1.



Gambar 1. Tahap Kegiatan

Fase 1: Pembangunan Koneksi dan Validasi (Menit 00-10). Fase ini bertujuan untuk menciptakan "ruang aman" (*safe space*) bagi para ibu untuk mengekspresikan emosi mereka. Tim menggunakan teknik *ice breaking* di mana peserta diminta berdiri jika merasakan kelelahan tertentu atau tantangan dalam peran ganda. Aktivitas ini berfungsi sebagai validasi awal bahwa perasaan lelah dan frustrasi mereka adalah hal yang wajar dan mereka tidak sendirian dalam perjuangan tersebut. Validasi emosional merupakan prasyarat penting dalam psikologi komunikasi sebelum melangkah ke tahap transformasi pemikiran.

Fase 2: Audit Peran dan Transformasi Mindset (Menit 10-35). Pada fase audit peran, peserta menggunakan instrumen audit peran berupa lembar refleksi yang membantu mengidentifikasi aktivitas domestik sehari-hari dan menghubungkannya dengan keterampilan profesional. Aktivitas seperti mengelola kebutuhan rumah tangga dan memasak dipetakan sebagai *supply chain management* dan *resource management*, sedangkan menyelesaikan konflik antaranggota keluarga dikategorikan sebagai *conflict resolution*. Melalui diskusi dan refleksi partisipatif, peserta diajak mengenali *hidden skills* yang selama ini tidak disadari, sehingga meningkatkan kesadaran diri dan efikasi diri terhadap kapasitas kepemimpinan yang dimiliki.

Fase 3: Simulasi Strategi Prioritas (Menit 35-80). Ini merupakan sesi inti yang menggunakan konsep "Bola Kaca vs Bola Karet" yang dipopulerkan oleh Brian Dyson, mantan CEO Coca-Cola. Peserta dibagi ke dalam kelompok kecil untuk mendiskusikan studi kasus kompleks seperti "Senin Neraka Bu Ani". Dalam

simulasi ini, peserta harus memutuskan mana aspek kehidupan yang merupakan "bola kaca" (vital, jika jatuh akan pecah dan tidak kembali) dan mana yang "bola karet" (lentur, bisa memantul jika jatuh). Strategi riset yang digunakan adalah observasi partisipatif terhadap proses pengambilan keputusan kelompok dan cara mereka berkomunikasi secara asertif dalam mempertahankan pilihan mereka.

Fase 4: Dialog Interaktif (Menit 80-100). Sesi ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk menyampaikan tantangan spesifik yang mereka hadapi di lingkungan nyata. Tim pengabdian berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan teori komunikasi asertif dengan solusi praktis yang bisa diterapkan. Fokus dialog adalah pada bagaimana cara menyampaikan batasan (boundaries) kepada pasangan, anak, maupun rekan kerja tanpa menimbulkan konflik yang merusak hubungan.

Fase 5: Refleksi dan Komitmen Perubahan (Menit 100-120). Kegiatan diakhiri dengan pembuatan komitmen konkret. Setiap peserta diminta merumuskan satu perubahan perilaku yang akan mereka lakukan sekembalinya ke rumah atau komunitas. Refleksi ini merupakan bagian dari proses internalisasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang telah dipelajari. Metode pengorganisasian ini menempatkan peserta sebagai subjek yang memiliki otonomi untuk mengonstruksi realitas sosial mereka sendiri. Penggunaan alat bantu visual dan kartu skenario membantu peserta yang memiliki gaya belajar beragam untuk tetap terlibat aktif selama sesi berlangsung.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Dinamika Proses Pendampingan

Pelaksanaan workshop "Ibu Berdaya" di kota Makassar menunjukkan dinamika yang sangat positif dan menyentuh sisi fundamental dari eksistensi perempuan sebagai pemimpin domestik. Pada tahap awal, validasi emosional melalui aktivitas *ice breaking* berhasil memecah kebekuan suasana dan resistensi peserta terhadap materi-materi yang bersifat teoritis. Banyak peserta yang secara terbuka mengakui bahwa ini adalah pertama kalinya mereka mendapatkan pengakuan bahwa peran mereka sebagai ibu rumah tangga memiliki beban mental yang setara dengan pekerjaan profesional (Zumrotul Afifah Fida Farannande; Yohana Wuri Satwika, 2025). Selama proses audit peran, terjadi pergeseran paradigma yang signifikan. Peserta mulai melihat bahwa rutinitas harian yang selama ini dianggap membosankan ternyata mengandung elemen-elemen kepemimpinan strategis. Misalnya, ketika membahas manajemen keuangan keluarga, peserta menyadari bahwa mereka telah mempraktikkan *Budgeting & Forecasting* serta *Cost-Benefit Analysis* setiap kali mereka berbelanja bulanan atau membandingkan harga popok di pasar. Kesadaran ini memicu rasa bangga dan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam berkomunikasi.

Dinamika yang paling menarik terjadi pada sesi simulasi "Bola Kaca vs Bola Karet". Peserta terlibat dalam debat yang sengit namun konstruktif mengenai prioritas hidup. Melalui studi kasus, tim pengabdian mencatat bahwa mayoritas peserta awalnya cenderung ingin menangkap semua bola, sebuah indikasi dari beban internal untuk menjadi sempurna (*perfectionism*). Namun, setelah melalui diskusi kelompok, mereka mulai memahami pentingnya delegasi dan keberanian untuk membiarkan "bola karet" (seperti cucian yang belum kering atau rumah yang berantakan) jatuh demi menjaga "bola kaca" (seperti kesehatan anak atau tanggung jawab profesional yang krusial).



Gambar 2. Sosialisasi Kegiatan Strategi Penguatan Komunikasi Perempuan

3.2. Transformasi Kapasitas dari Domestik ke Profesional

Hasil utama dari pengabdian ini adalah terumuskannya pemetaan keterampilan yang komprehensif, yang membantu partisipan mengomunikasikan kapasitas mereka secara lebih asertif. Berikut hasil audit peran yang disusun bersama komunitas (Tabel 2).

Tabel 2. Data Indikator Ketimpangan Gender Di Kota Makassar

Kategori Manajemen	Keterampilan Profesional	Manifestasi dalam Peran Ibu
Manajemen Waktu	Eisenhower Matrix	Memilih antara menemani anak belajar vs mencuci piring.
SDM & HR	Delegation Skills	Mengajari anak tanggung jawab membersihkan mainan.
SDM & HR	Stakeholder Management	Menjaga relasi harmonis dengan mertua, guru, dan tetangga.
Manajemen Krisis	Adaptability	Menyesuaikan menu saat gas habis atau uang belanja menipis.
Komunikasi	Negotiation Skills	Membujuk anak makan sayur dengan kesepakatan waktu bermain.
Komunikasi	Active Listening	Mendengarkan curahan hati anak tanpa distraksi gawai.
Kuangan	Procurement	Memilih sekolah dan vendor katering terbaik sesuai anggaran.

Pembahasan terhadap hasil ini menguatkan teori kepemimpinan transformasional perempuan yang cenderung lebih inklusif dan empatik. Kepemimpinan ibu di rumah tangga bukan sekadar memberikan instruksi, melainkan menginspirasi perubahan perilaku pada anak dan pasangan (Rani Kasih Setianingsih et al., 2024). Hal ini membuktikan bahwa domestikasi peran perempuan selama ini telah mengaburkan fakta bahwa mereka adalah manajer handal yang beroperasi di lingkungan dengan tingkat ketidakpastian tinggi. Sejalan dengan penelitian (Diah et al., 2025) yang menyatakan bahwa ibu dalam rumah tangga menjalankan fungsi manajerial, seperti perencanaan keuangan keluarga, pengaturan waktu, serta pengambilan keputusan strategis terkait pendidikan dan kesehatan anak. Peran tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki kapasitas kepemimpinan adaptif yang sering kali tidak diakui karena terjebak dalam konstruksi sosial yang membatasi perempuan pada ranah domestik semata.



Gambar 3. Seminar Transformasi Kepemimpinan Untuk Perempuan

3.3. Perubahan Perilaku dan Kesadaran Kritis

Indikator keberhasilan pengabdian ini terlihat dari perubahan perilaku yang dilaporkan oleh peserta selama sesi refleksi. Peserta yang sebelumnya merasa bersalah jika tidak bisa menyelesaikan semua pekerjaan rumah tangga, kini memiliki kerangka pikir yang lebih sehat untuk menentukan prioritas. Penggunaan teknik komunikasi asertif, seperti menggunakan kalimat "Saya merasa..." daripada menyalahkan orang lain, menjadi alat baru bagi para ibu untuk menegosiasikan pembagian tugas di rumah (Zhang et al., 2025b). Munculnya "pemimpin lokal" (*local leader*) teramati ketika beberapa peserta mulai mengambil inisiatif untuk membimbing rekan-rekannya dalam kelompok diskusi. Mereka mulai menyadari bahwa kapasitas berbicara mereka bukan hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi untuk menyuarakan kepentingan komunitas, seperti dalam forum PKK atau pertemuan warga. Transformasi ini sejalan dengan konsep kesadaran kritis Paulo Freire, di mana individu tidak lagi pasif terhadap keadaan, melainkan aktif melakukan refleksi dan aksi untuk memperbaiki kualitas hidupnya (Mas'ud et al., 2025). Dalam konteks sosial di Makassar, perubahan ini sangat krusial mengingat tingginya angka kekerasan domestik yang sering kali berakar dari ketidakseimbangan kuasa dan kemacetan komunikasi. Dengan ibu yang lebih berani berbicara secara asertif, mereka mampu membangun

"benteng pertahanan" emosional bagi keluarga mereka dan menjadi teladan bagi anak-anak dalam mengelola konflik secara sehat.

3.4. Peran Ganda dan Efikasi Diri

Hasil pengabdian ini memberikan dukungan empiris terhadap teori *Work-Family Enrichment*. Alih-alih melihat peran sebagai ibu dan pemimpin sebagai dua hal yang saling bertabrakan (*conflict-based*), temuan di lapangan menunjukkan bahwa penguatan di satu sisi memberikan energi positif ke sisi lainnya (*enrichment-based*). Seorang ibu yang merasa kompeten mengelola rumah tangga akan membawa kepercayaan diri tersebut ke ruang publik, dan sebaliknya, keterampilan kepemimpinan di masyarakat akan membantunya mengelola dinamika keluarga dengan lebih bijaksana (Greenhaus & Powell, 2006). Perspektif teoretis mengenai kepemimpinan perempuan dalam Islam juga menjadi bagian penting dari diskusi. Pandangan modern, seperti yang dikemukakan oleh M. Quraish Shihab, mengakui bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin selama mereka memiliki kapasitas dan kriteria yang dibutuhkan (Shihab, 1992). Hal ini mematahkan penafsiran konservatif yang sering kali memarjinalkan peran perempuan di ruang publik. Pengabdian ini membuktikan bahwa kapasitas tersebut dapat dikembangkan melalui usaha sadar dan pendidikan yang tepat, bukan semata-mata didasarkan pada atribut biologis. Berikut adalah ringkasan perbandingan antara paradigma lama (sebelum pengabdian) dan paradigma baru (sesudah pengabdian) yang dialami oleh subjek dampingan.

Tabel 3. Data Perbandingan Antara Paradigma Lama Dan Paradigma Baru

Aspek	Paradigma Lama (Beban)	Paradigma Baru (Berdaya)
Pandangan terhadap Tugas Domestik	Rutinitas yang melelahkan dan wajib.	Latihan keterampilan manajerial dan kepemimpinan.
Gaya Komunikasi	Pasif (memendam) atau agresif (marah).	Asertif (menyatakan kebutuhan dengan tegas & santun).
Pengambilan Keputusan	Mencoba menyelesaikan semua tugas sendiri.	Menggunakan strategi prioritas dan delegasi.
Orientasi Peran	Fokus pada pelayanan kepada orang lain.	Keseimbangan antara aktualisasi diri dan pengabdian.
Identitas Diri	"Hanya seorang ibu rumah tangga".	Pemimpin transformasional di keluarga & masyarakat.

Transformasi paradigma tersebut tidak hanya mengubah cara pandang peserta terhadap peran mereka, tetapi juga mendorong penerapan keterampilan praktis dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan komunikasi asertif membantu peserta menyampaikan kebutuhan, menetapkan batasan, dan membangun hubungan yang lebih sehat dalam keluarga maupun organisasi. Strategi prioritas dan delegasi memungkinkan peserta mengelola waktu secara lebih efektif sehingga dapat menyeimbangkan tanggung jawab domestik, pekerjaan, dan aktivitas sosial. Selain itu, penguatan terhadap keterampilan manajerial yang diperoleh dari aktivitas domestik meningkatkan kepercayaan diri peserta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan komunitas, serta kegiatan pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian, perubahan paradigma dari "beban" menjadi "berdaya" memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas personal, keluarga, dan sosial para peserta.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan perempuan melalui penguatan kemampuan berbicara asertif dan kepemimpinan mampu meningkatkan kesadaran kritis, efikasi diri, serta kemampuan pengambilan keputusan para ibu di Kota Makassar. Proses dekonstruksi peran domestik membantu peserta mengenali berbagai keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang selama ini tersembunyi dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, penerapan strategi Bola Kaca dan Bola Karet terbukti membantu peserta mengelola prioritas dan mengurangi tekanan akibat peran ganda yang dijalani. Transformasi yang terjadi tidak hanya terlihat pada tingkat individu, tetapi juga berpotensi mendorong terbentuknya perempuan sebagai agen perubahan dan pemimpin transformasional di lingkungan keluarga maupun masyarakat.

Untuk mendukung keberlanjutan dampak program, kegiatan serupa perlu direplikasi dengan melibatkan suami atau pasangan sebagai bagian dari upaya membangun dukungan sistemik dalam keluarga. Selain itu, diperlukan forum pembelajaran dan pendampingan berkelanjutan bagi para ibu untuk memperkuat kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen prioritas. Dukungan komunitas serta kebijakan yang responsif terhadap peran ganda perempuan juga menjadi faktor penting dalam mendorong terwujudnya kesetaraan gender dan pembangunan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian menyampaikan rasa terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Negeri Makassar atas dukungan yang memungkinkan kegiatan ini terlaksana dengan sukses. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMI Makassar yang telah memfasilitasi jalannya kegiatan pengabdian ini dengan sangat baik. Serta, apresiasi setinggi-tingginya kami tujukan kepada Mitra Utama Pengurus Dharma Wanita Persatuan (DWP) sebagai mitra internal organisasi, keterlibatan DWP sangat krusial, mulai dari tahap identifikasi kebutuhan hingga mobilisasi peserta, sehingga program ini dapat menyelesaikan akar permasalahan. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Pemerintah Kota Makassar dan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) yang telah memberikan data dan akses koordinasi.

REFERENCES

- Arlinda, S. A., Hastuti, N. H., & Herawati, D. M. (2025). Penguatan kepercayaan diri dan partisipasi komunitas perempuan melalui pelatihan public speaking. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 6(2), 625–634. <https://doi.org/10.33474/jp2m.v6i2.23708>
- Diah, M., Dewi, C., Tungga Atmadja, A., Made, I., & Adiputra, P. (2025). Frugal Living and Family Financial Management: The Pivotal Role of Housewives. *Journal of Social Work and Science Education*, 6(2), 801–815.
- Eliyana, E., & Nafilah. (2025). Work-Family Conflict pada Pekerja Perempuan; Menyelami Peran Ganda antara Keluarga dan Tanggung Jawab Bekerja. *Faletehan Health Journal*, 12(03), 357–365. <https://doi.org/10.33746/fhj.v12i03.863>
- Farannande, Z. A. F., & Satwika, Y. W. (2025). Studi Fenomenologi: Gambaran Pengalaman Ibu Muda Dalam Menjalani Peran Ganda Sebagai Ibu Dan Wanita Karir. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan | E-ISSN: 3063-1467*, 2(2), 22-27.
- Grace Jane Waleleng, & Meity D. Himpong. (2023). Pelatihan Komunikasi Asertif pada Kelompok Ibu-Ibu PKK di Kelurahan Taas Kecamatan Tikala Kota Manado. *The Studies of Social Sciences*, 6(1), 38–46. <https://doi.org/10.35801/tsss.v6i1.51704>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Kholifah, Y. B., & Setyoningrum, M. U. (2025). Women's Transformational Leadership in Educational Institutions from A Gender Perspective. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(4), 1370–1381. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i4.12043>
- Mas'ud, A. A., Afrianti, R., Yunia, N., Murni, Y., & Aini, R. N. (2025). The Influence of Organizational Culture, Supervision, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. DEF. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 8(1), 105–119. <https://doi.org/10.31605/mandar.v8i1.5879>
- Nash, P., Pereira, T., Smout, J., Satija, S., & Ghosh, A. (2025). Women's leadership in politics and governance: understanding the potential of transformative feminist leadership. *Gender & Development*, 33(2), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13552074.2025.2532956>
- Niswaty, R., & Darwis, M. (2015). Pengaruh Sifat-Sifat Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. *Jurnal Office*, 1(2), 123–128. <https://doi.org/10.26858/jo.v1i2.1530>
- Rani Kasih Setianingsih, Cicilia Dyah S I, & Susantiningrum Susantiningrum. (2024). Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik. *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Dan Kebijakan Publik*, 1(4), 147–156. <https://doi.org/10.62383/presidensial.v1i4.270>
- Reardon, K. M. (1998). Participatory Action Research as Service Learning. *New Directions for Teaching and Learning*, 1998(73), 57–64. <https://doi.org/10.1002/tl.7307>

Shihab, M. Q. (1992). *Membumikan Al-Qur'an: Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*. Lentera Hati.

Statistik, B. P., & Selatan, P. S. (2025). Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Sulawesi Selatan Tahun 2024 (Number 32).

Zhang, J., Liu, Z., & Wang, J. (2025a). Inclusive leadership and work-family enrichment: the roles of relational energy and power distance. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1516361>

Zhang, J., Liu, Z., & Wang, J. (2025b). Inclusive leadership and work-family enrichment: the roles of relational energy and power distance. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1516361>