

BAB IV

STRATEGI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM PESONA SEGARA RASA BERDASARKAN PERSPEKTIF A.C.T.O.R.S

4.1 Pengantar

Bab ini akan membahas strategi pemberdayaan perempuan dalam program Pesona Segara Rasa yang dijalankan oleh PT PLN Indonesia Power UBP Priok dengan menggunakan kerangka teori A.C.T.O.R.S yang dikemukakan oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay. Teori A.C.T.O.R.S tersebut merupakan akronim yang terdiri dari *Authority, Confidence and Competence, Trust, Opportunities, Responsibilities*, dan *Support*. Analisis ini digunakan untuk melihat bagaimana proses pemberdayaan perempuan dijalankan melalui pemberian kewenangan, peningkatan kemampuan, penguatan keyakinan, pemberian kesempatan, pembentukan tanggung jawab, serta dukungan dari berbagai pihak dalam program Pesona Segara Rasa.

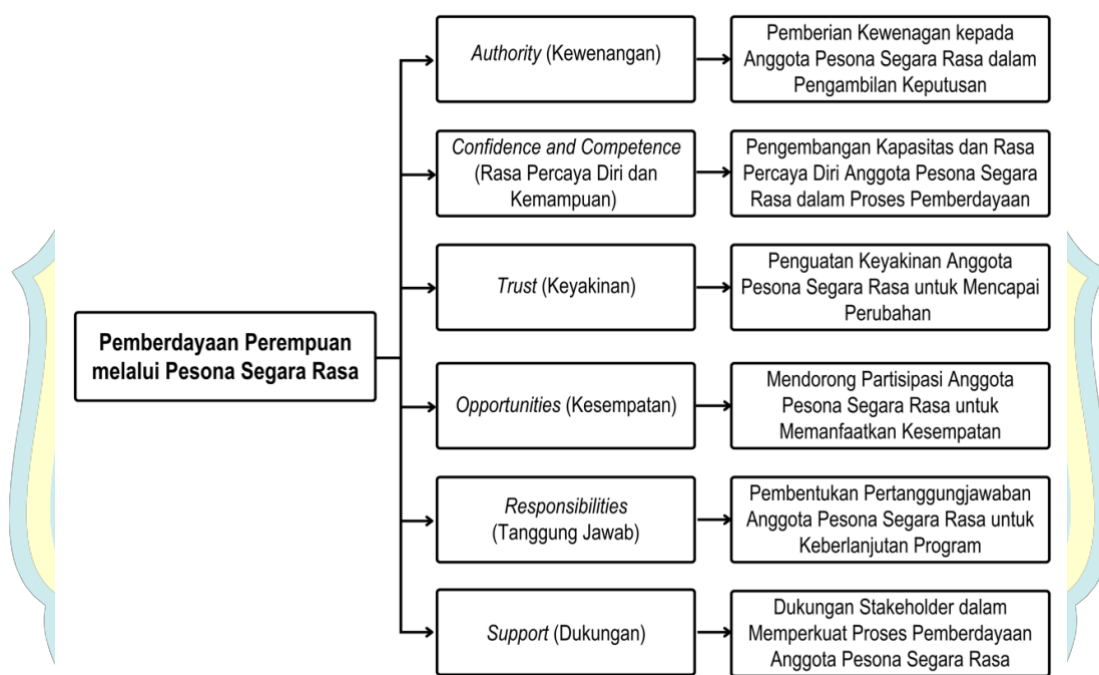
Pembahasan pada bab ini dibagi menjadi 2 sub bab. Pada sub bab pertama peneliti membahas strategi pemberdayaan perempuan berdasarkan kerangka A.C.T.O.R.S oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay. Sub bab berikutnya membahas hasil atau *output* pemberdayaan yang dilihat melalui perubahan yang dialami anggota Pesona Segara Rasa, yaitu *self respect, self confidence*, dan *self reliance*. Melalui pembahasan tersebut, bab ini menjelaskan bagaimana proses pemberdayaan perempuan dalam Pesona Segara Rasa tidak hanya menghasilkan perubahan ekonomi, tetapi juga perubahan sikap, cara pandang, rasa percaya diri, hingga kemampuan anggota untuk menuju kemandirian.

4.2 Analisis A.C.T.O.R.S pada Strategi Pemberdayaan Perempuan dalam Pesona Segara Rasa

Penelitian ini melihat bahwa pemberdayaan perempuan dalam Pesona Segara Rasa menempatkan anggota kelompok sebagai subjek utama yang memiliki kemampuan

untuk berkembang dan menciptakan perubahan dalam kehidupannya. Sementara itu, PT PLN Indonesia Power UBP Priok berperan sebagai fasilitator dan pendamping dalam proses pemberdayaan. Teori A.C.T.O.R.S digunakan sebagai kerangka strategi pemberdayaan yang meliputi *authority*, *confidence and competence*, *trust*, *opportunities*, *responsibilities*, dan *support*.

Skema 4. 1 Skema Strategi Pemberdayaan dengan A.C.T.O.R.S



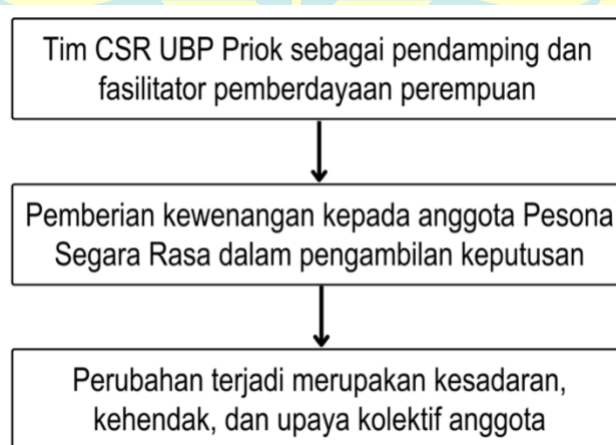
Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan skema 4.1, kerangka A.C.T.O.R.S terlihat pada strategi Tim CSR UBP Priok dalam upaya memberdayakan perempuan dalam Pesona Segara Rasa. Dalam hal ini, perusahaan berupaya memberikan ruang kepada anggota untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kapasitas dan rasa percaya diri, menumbuhkan keyakinan anggota, mendorong partisipasi anggota untuk memanfaatkan kesempatan, membentuk rasa tanggung jawab anggota, serta menciptakan dukungan kolektif. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai strategi pemberdayaan perempuan dengan kerangka A.C.T.O.R.S.

4.2.1 *Authority* : Pemberian Kewenangan kepada Anggota Pesona Segara Rasa dalam Pengambilan Keputusan

Strategi pertama dalam pemberdayaan dengan kerangka A.C.T.O.R.S adalah *authority* atau kewenangan. Dalam konteks ini, kewenangan yang diberikan oleh Tim CSR UBP Priok tidak berupa pelimpahan tugas, melainkan pemberian ruang kendali kepada anggota Pesona Segara Rasa untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan atas aktivitas yang mereka jalankan. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota tidak hanya diposisikan sebagai penerima manfaat, tetapi sebagai subjek aktif dalam pemberdayaan perempuan yang turut berperan dalam menentukan arah program. Kewenangan yang diberikan tercermin sejak tahap perencanaan hingga implementasi program, yang membuka ruang partisipasi bagi anggota untuk terlibat secara langsung. Oleh karena itu, proses pemberdayaan tidak bersifat instruktif, melainkan mendorong keterlibatan aktif karena anggota memiliki kesempatan untuk berpikir, menyampaikan pendapat, serta mengambil keputusan berdasarkan kesadaran dan kehendak mereka sendiri.

Skema 4. 2 Proses Pemberian Kewenangan



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Pemberian kewenangan mendorong anggota Pesona Segara Rasa untuk berperan aktif dalam setiap aktivitas program. Dalam kegiatan produksi, anggota

memiliki kebebasan untuk menentukan bahan baku yang akan digunakan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka mengenai kualitas bahan. Dengan demikian, kualitas produk olahan yang dihasilkan dapat tetap terjaga. Anggota juga berwenang memilih jenis kemasan yang paling sesuai dengan karakteristik produk agar daya tahan dan masa simpan tetap optimal. Pada kegiatan pemasaran, anggota memanfaatkan kemampuan serta jaringan sosial yang mereka miliki untuk memperluas penjualan. Meskipun masih menghadapi berbagai tantangan, mereka terus berupaya mengembangkan pasar melalui partisipasi dalam bazar dan menitipkan produk di warung-warung sekitar. Selain itu, anggota secara rutin melaksanakan monitoring dan evaluasi (monev) setiap bulan sebagai sarana untuk meninjau kegiatan yang telah dilakukan, mengidentifikasi kebutuhan, serta merumuskan inovasi yang diperlukan untuk pengembangan usaha.

Selain dalam pengelolaan program, anggota Pesona Segara Rasa juga memiliki keleluasaan dalam mengatur aktivitas sehari-hari. Mereka secara mandiri menyusun jadwal produksi serta membagi peran dan tanggung jawab yang sesuai dengan kondisi kelompok. Mengingat sebagian besar anggota merupakan ibu rumah tangga, jadwal produksi disesuaikan dengan waktu luang agar tidak mengganggu tanggung jawab domestik mereka. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama dan minat masing-masing anggota. Meskipun setiap anggota telah tergabung dalam kelompok produksi tertentu sesuai jenis olahan, mereka tetap dapat saling membantu antar kelompok ketika diperlukan. Kewenangan juga terlihat dalam pembagian hasil usaha bahwa pendapatan yang diperoleh sepenuhnya menjadi hak anggota sesuai dengan intensitas keterlibatan mereka dalam proses produksi, tanpa adanya pembagian keuntungan kepada perusahaan.

Seluruh aktivitas dan keputusan anggota Pesona Segara Rasa tetap menjadi tanggung jawab Tim CSR UBP Priok sebagai pendamping dan fasilitator. Oleh karena itu, komunikasi dan konsultasi antara anggota dengan Tim CSR UBP Priok terjalin dalam setiap pelaksanaan kegiatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa anggota memiliki ruang otonomi untuk berpartisipasi dan mengambil keputusan, meskipun

kewenangan tersebut tidak sepenuhnya bersifat bebas. Tim CSR UBP Priok tetap menjalankan fungsi pengawasan melalui arahan dan batasan tertentu guna memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan program. Hal ini menunjukkan bahwa kewenangan yang diberikan bersifat terarah, yaitu anggota memiliki ruang untuk bertindak dan berinisiatif dalam mengambil keputusan, tetapi tetap berada dalam kerangka organisasi dan kepentingan perusahaan.

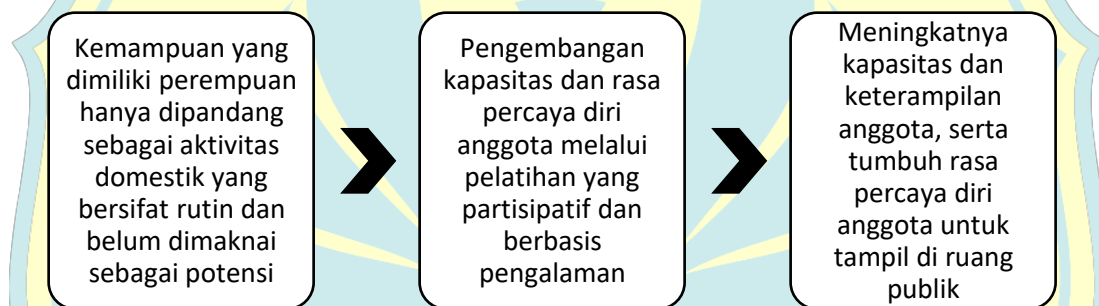
Dengan demikian, Tim CSR UBP Priok berupaya memberikan kewenangan kepada anggota Pesona Segara untuk menempatkan mereka sebagai subjek utama dalam proses pemberdayaan. Melalui kewenangan yang dimiliki, anggota tidak hanya berperan sebagai penerima manfaat, tetapi juga berkontribusi dalam menentukan arah serta perkembangan program. Walaupun Tim CSR UBP Priok masih berperan sebagai pengarah utama, terutama dalam aspek teknis dan operasional, proses ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berlangsung secara bertahap. Ruang partisipasi yang diberikan mendorong anggota untuk mengubah pendirian, sikap, dan etos kerja dalam pengambilan keputusan sehingga perubahan yang terjadi lahir dari kesadaran, kehendak, dan upaya kolektif anggota.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pemberdayaan perempuan akan berjalan efektif ketika perempuan tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga diberikan ruang untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dalam Pesona Segara Rasa, anggota memiliki kewenangan untuk menentukan bahan baku, strategi produksi, hingga pemasaran produk. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan tidak diposisikan sebagai objek pemberdayaan, melainkan sebagai subjek yang memiliki kontrol terhadap aktivitas yang dijalankan. Namun demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya karena menunjukkan bahwa kewenangan tersebut tidak hanya diberikan pada tingkat individu, tetapi juga diwujudkan melalui mekanisme musyawarah kelompok yang menunjukkan bahwa anggota terlibat secara kolektif dalam menentukan arah kegiatan.

4.2.2 *Confidence and Competence* : Pengembangan Kapasitas dan Rasa Percaya Diri Anggota Pesona Segara Rasa

Kapasitas dan rasa percaya diri anggota menjadi aspek penting dalam proses pemberdayaan perempuan dalam Pesona Segara Rasa. Sebagai ibu rumah tangga, para anggota pada dasarnya telah memiliki kemampuan dalam mengolah bahan mentah menjadi makanan matang. Namun, kemampuan tersebut hanya dipandang sebagai aktivitas domestik yang bersifat rutin dan belum dimaknai sebagai potensi. Dalam konteks ini, pemberdayaan dilakukan dengan mentransformasikan kemampuan domestik menjadi kapasitas produktif secara sosial dan ekonomi.

Skema 4. 3 Proses Pengembangan Kapasitas dan Rasa Percaya Diri Anggota



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Tim CSR UBP Priok berupaya menghadirkan berbagai pelatihan untuk mengembangkan kapasitas sekaligus rasa percaya diri anggota. Pada tahap awal, anggota mendapatkan pelatihan pengolahan kue kering dan makanan beku (*frozen food*) berbahan dasar ikan. Dalam pelaksanaannya, pelatihan tidak hanya berfokus pada penyampaian pengetahuan (*transfer knowledge*), tetapi juga memberikan ruang bagi anggota untuk mempraktikkan secara langsung proses pengolahan makanan. Selain itu, pelatihan tersebut dirancang sesuai dengan kebutuhan program sehingga tidak sekadar meningkatkan keterampilan, tetapi juga relevan dengan kebutuhan anggota untuk menjalankan program.

Pengembangan kapasitas tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pelatihan yang mendorong kemampuan anggota dalam mengelola program, seperti pelatihan manajemen keuangan, strategi pemasaran, dan *public speaking*. Dalam hal manajemen keuangan, anggota yang sebelumnya terbiasa mengelola keuangan rumah tangga diberikan pelatihan agar mampu melakukan pencatatan keuangan yang lebih sistematis karena harus ada pencatatan terkait pemasukan dan pengeluaran yang akan dilaporkan kepada perusahaan. Sementara itu, pelatihan strategi pemasaran mendorong anggota untuk memperluas jangkauan penjualan, dari yang awalnya hanya melalui jaringan terdekat seperti keluarga dan WhatsApp, menjadi lebih luas melalui partisipasi dalam bazar. Pelatihan *public speaking* juga menjadi pelengkap penting karena kemampuan berkomunikasi menjadi kunci dalam mempromosikan produk secara langsung di ruang publik.

Kemampuan yang dimiliki oleh anggota Pesona Segara Rasa berkaitan erat dengan terbentuknya rasa percaya diri. Dalam konteks ini, kepercayaan diri tidak dibangun secara instan, melainkan melalui strategi yang partisipatif dan pengalaman. Tim CSR UBP Priok tidak hanya menempatkan anggota sebagai peserta pelatihan, tetapi juga sebagai pelaku aktif yang dilibatkan dalam berbagai kegiatan. Salah satunya adalah dengan memberikan kesempatan kepada anggota untuk menjadi pemateri atau narasumber bagi kelompok binaan lain. Praktik ini menjadi bentuk pengakuan atas kemampuan yang telah mereka miliki sekaligus melatih keberanian untuk tampil di hadapan orang lain. Selain itu, upaya penguatan kepercayaan diri juga dilakukan dengan menghadirkan anggota dalam ruang-ruang yang lebih luas di luar lingkungan mereka. Pelatihan tidak hanya dilaksanakan di RW 06, tetapi juga di lokasi lain, seperti kantor UBP Priok maupun wilayah binaan lainnya. Pendekatan ini bertujuan untuk membiasakan anggota tampil di ruang publik sehingga secara bertahap mampu mengurangi rasa takut, malu, dan kekhawatiran untuk melakukan kesalahan.

Strategi dalam mengembangkan kapasitas dan rasa percaya diri anggota Pesona Segara Rasa berangkat dari kondisi awal anggota yang sebagian besar

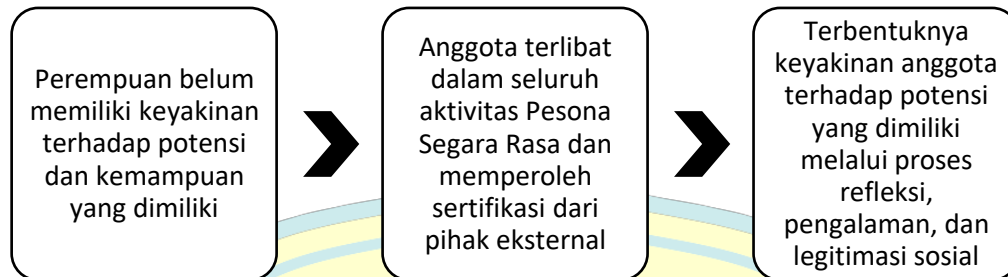
merupakan ibu rumah tangga dengan pengalaman interaksi publik yang terbatas karena lebih banyak berada di ranah domestik. Oleh karena itu, keterlibatan dalam berbagai kegiatan di luar lingkungan mereka menjadi proses pembelajaran sosial yang penting. Pada akhirnya, keberanian anggota dalam mempromosikan produk olahan dan berinteraksi di ruang publik menunjukkan adanya keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dan rasa percaya diri yang telah berkembang melalui pengalaman tersebut. Dengan demikian, keterlibatan anggota mencerminkan adanya kesadaran terhadap potensi yang mereka miliki sehingga kepercayaan diri yang terbentuk menjadi pendorong terjadinya perubahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan instrumen penting dalam proses pemberdayaan perempuan karena mampu meningkatkan keterampilan sekaligus rasa percaya diri anggota. Berbagai pelatihan yang diberikan dalam Pesona Segara Rasa, seperti pengolahan produk, pemasaran, manajemen keuangan, dan *public speaking* tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis anggota, tetapi juga memperkuat keyakinan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan ekonomi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas dapat berdampak pada berbagai aspek kehidupan, seperti sosial dan ekonomi.

4.2.3 Trust : Penguatan Keyakinan dan Pengakuan Sosial Anggota Pesona Segara Rasa

Strategi selanjutnya dalam pemberdayaan perempuan dalam Pesona Segara Rasa berfokus pada upaya menumbuhkan keyakinan (*trust*) kelompok sasaran agar mampu berkembang. Dalam hal ini, kepercayaan menjadi dasar penting dalam pemberdayaan karena tanpa adanya keyakinan terhadap diri sendiri, individu cenderung ragu untuk bertindak meskipun telah memiliki kemampuan. Oleh karena itu, strategi pemberdayaan tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas, tetapi juga pada proses membangun kesadaran bahwa perubahan berada dalam jangkauan mereka.

Skema 4. 4 Proses Penguatan Keyakinan dan Pengakuan Sosial Anggota



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Upaya membangun keyakinan anggota dilakukan sejak tahap awal melalui proses identifikasi masalah dan potensi. Berdasarkan temuan penelitian, Tim CSR UBP Priok melakukan *Focus Group Discussion* atau FGD untuk menggali permasalahan yang dihadapi masyarakat sekaligus mengidentifikasi potensi yang dimiliki. Proses ini menjadi penting karena anggota pada awalnya belum sepenuhnya menyadari bahwa kemampuan yang mereka miliki dapat dikembangkan menjadi aktivitas produktif. Oleh karena itu, FGD tidak hanya berfungsi sebagai upaya pemetaan, tetapi juga sebagai ruang refleksi bagi anggota untuk mulai mengenali potensi dirinya. Keyakinan anggota semakin diperkuat melalui pelaksanaan program yang dirancang berdasarkan hasil identifikasi sebelumnya. Program tersebut disesuaikan dengan kebutuhan serta potensi yang telah ditemukan bersama sehingga memberi pengalaman bagi anggota bahwa kegiatan yang dijalankan merupakan bagian dari usaha mereka sendiri. Hal ini secara tidak langsung mendorong tumbuhnya rasa memiliki terhadap program yang dijalankan.

Penguatan keyakinan juga dilakukan melalui legitimasi kapasitas anggota, salah satunya dengan menghubungkan mereka ke lembaga eksternal, seperti Suku Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian (Sudin KPKP) dan program JakPreneur. Melalui kerja sama ini, anggota mendapatkan pelatihan lanjutan serta sertifikasi usaha, seperti perizinan PIRT dan bentuk legalitas lainnya. Sertifikasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai syarat administratif, tetapi juga menjadi

simbol pengakuan formal atas kemampuan yang dimiliki anggota. Dalam konteks ini, pengakuan dari pihak eksternal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepercayaan diri anggota bahwa usaha yang mereka jalankan memiliki nilai dan dapat berkembang.

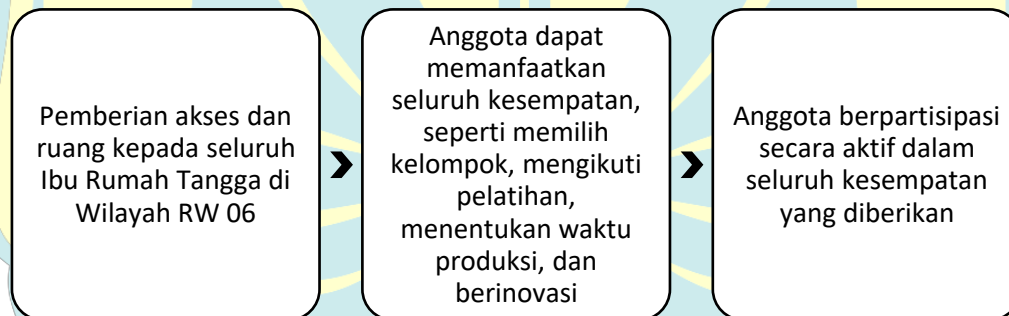
Keterlibatan dalam program pembinaan eksternal juga membuka wawasan anggota bahwa aktivitas usaha yang mereka jalankan memiliki peluang untuk berkembang dalam jaringan yang lebih luas. Namun, keyakinan yang terbentuk pada anggota masih menunjukkan ketergantungan pada dukungan eksternal. Anggota mulai mengembangkan keyakinan terhadap potensi diri, tetapi proses tersebut masih dipengaruhi oleh keberadaan aktor eksternal sebagai pemberi legitimasi dan dukungan. Dengan demikian, strategi pemberdayaan dalam aspek *trust* telah menunjukkan upaya yang cukup kuat dalam membangun keyakinan anggota terhadap potensi yang dimiliki, baik melalui proses refleksi, pengalaman, maupun pengakuan eksternal. Namun, untuk mencapai pemberdayaan yang lebih optimal, diperlukan upaya lanjutan agar keyakinan tersebut tidak hanya bergantung pada dukungan luar, tetapi benar-benar menjadi bagian dari kesadaran dan kepercayaan diri anggota dalam jangka panjang.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa keyakinan anggota menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan pemberdayaan. Namun, penelitian ini menemukan bahwa keyakinan tersebut masih dipengaruhi oleh keberadaan PT PLN Indonesia Power UBP Priok sebagai pendamping program. Berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan tingkat kemandirian yang lebih tinggi, keyakinan anggota dalam penelitian ini masih berada pada tahap pengembangan sehingga meskipun sudah menuju mandiri, tetapi masih membutuhkan dukungan eksternal.

4.2.4 *Opportunities* : Mendorong Partisipasi Anggota Pesona Segara Rasa untuk Memanfaatkan Kesempatan

Pemberdayaan dalam kerangka A.C.T.O.R.S selanjutnya diwujudkan melalui pemberian *opportunities* (kesempatan) kepada anggota Pesona Segara Rasa untuk menentukan pilihan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi mereka. Aspek ini menjadi penting karena pemberdayaan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan, tetapi juga tentang tersedianya akses dan ruang bagi anggota untuk memanfaatkan kemampuan tersebut dalam praktik nyata. Dengan adanya kesempatan, anggota tidak hanya memiliki kapasitas, tetapi juga peluang untuk berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas produktif yang sebelumnya mungkin tidak mereka miliki.

Skema 4. 5 Proses Pemberian Kesempatan Kepada Anggota



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Pemberian kesempatan dalam program Pesona Segara Rasa tercermin dari terbukanya akses partisipasi bagi masyarakat, khususnya ibu rumah tangga di wilayah RW 06. Program ini tidak bersifat eksklusif, melainkan terbuka bagi siapa saja yang ingin bergabung. Pada awalnya, keterlibatan anggota sering kali dipengaruhi oleh ajakan dari lingkungan sekitar, seperti tetangga atau anggota lain. Namun, seiring berjalannya waktu, keterlibatan tersebut berkembang menjadi dorongan dari dalam diri karena anggota mulai merasakan manfaat dari kegiatan yang dijalankan, baik dalam bentuk peningkatan keterampilan maupun pengalaman

baru. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan yang diberikan tidak hanya membuka akses, tetapi juga mendorong terbentuknya motivasi internal untuk berpartisipasi.

Setelah tergabung menjadi anggota Pesona Segara Rasa, mereka diberikan kebebasan untuk memilih jenis kegiatan atau kelompok olahan yang ingin diikuti sesuai dengan minat dan kapasitas masing-masing. Dalam praktiknya, anggota dapat menentukan apakah mereka ingin terlibat dalam kelompok *frozen food*, semprong, atau pun keripik rebon tanpa adanya paksaan. Fleksibilitas ini menjadi penting karena memungkinkan anggota untuk menyesuaikan keterlibatan mereka dengan kemampuan dan kenyamanan masing-masing. Meskipun begitu, anggota tetap memiliki kesempatan untuk membantu kelompok lain yang membutuhkan bantuan dalam kegiatan produksi.

Kesempatan yang diberikan juga terlihat pada pelaksanaan pelatihan. Semua anggota memiliki akses yang sama untuk mengikuti berbagai pelatihan. Meskipun dalam beberapa pelatihan yang dilaksanakan di luar wilayah terdapat keterbatasan kuota, tetapi tidak terdapat mekanisme seleksi atau eksklusifitas. Anggota memiliki kebebasan untuk mendaftarkan diri sesuai dengan minat dan kesiapan mereka. Bahkan, anggota juga dapat menyampaikan kebutuhan pelatihan kepada Tim CSR UBP Priok sehingga jenis pelatihan yang diberikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan tidak hanya diberikan secara *top-down*, tetapi juga membuka ruang bagi partisipasi anggota dalam menentukan arah pengembangan kapasitas.

Proses pengambilan keputusan juga melibatkan anggota dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, baik dalam *monev* maupun dalam pelaksanaan program sehari-hari. Ruang ini memungkinkan anggota untuk terlibat dalam diskusi terkait pengembangan produk, pembagian kerja, hingga evaluasi kegiatan. Selain itu, anggota juga memiliki kesempatan untuk berinovasi, terutama dalam pengembangan produk. Hal ini terlihat dari semakin beragamnya jenis produk yang dihasilkan, seperti variasi *frozen food* dan inovasi rasa pada kue semprong. Tidak hanya pada produk, inovasi juga terjadi pada aspek pengemasan

yang terus disesuaikan dengan kebutuhan pasar dan daya tahan produk. Selain itu, anggota juga memperoleh kesempatan untuk memasarkan hasil produksinya melalui keikutsertaan dalam berbagai kegiatan bazar yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun instansi lain, seperti di Plaza Kalibaru, tingkat kelurahan, kecamatan, hingga Kantor Walikota Jakarta Utara.

Kesempatan yang diberikan juga berkaitan dengan fleksibilitas waktu produksi. Mengingat anggota Pesona Segara Rasa merupakan ibu rumah tangga, program memberikan ruang bagi mereka untuk menentukan jadwal produksi sesuai dengan waktu yang dimiliki. Anggota dapat menyesuaikan keterlibatan mereka dengan tanggung jawab domestik yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Fleksibilitas ini menjadi bentuk pengakuan terhadap kondisi sosial anggota sehingga pemberdayaan tidak bertentangan dengan peran yang mereka jalankan dalam kehidupan sehari-hari.

Partisipasi anggota Pesona Segara Rasa menunjukkan bahwa terdapat ruang yang dimanfaatkan oleh anggota untuk mengembangkan potensi dan terlibat dalam aktivitas produktif. Kesempatan tersebut tidak hanya meningkatkan akses terhadap sumber daya, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif dan inovasi dalam kelompok. Namun, untuk mencapai pemberdayaan yang lebih optimal, ruang kesempatan tersebut perlu terus diperluas agar anggota tidak hanya menjadi penerima akses, tetapi juga memiliki otonomi yang lebih besar dalam menentukan pilihan dan arah pengembangan usahanya. Dengan demikian, kesempatan yang tersedia masih bersifat terstruktur, yaitu anggota memperoleh kesempatan terhadap akses yang lebih luas dibandingkan sebelumnya, tetapi belum sepenuhnya memiliki kebebasan untuk menentukan arah pengembangan secara mandiri di luar kerangka program.

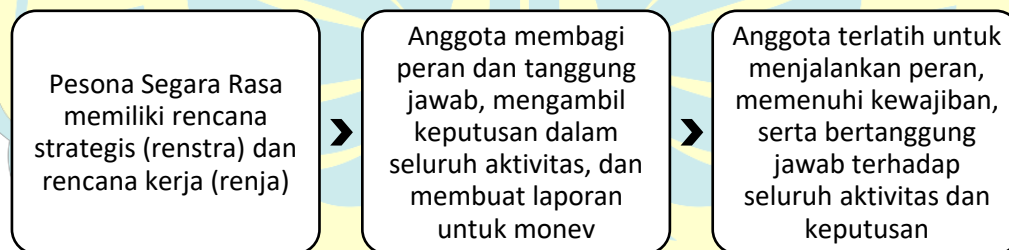
Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa akses terhadap kesempatan merupakan faktor penting dalam proses pemberdayaan perempuan, Pesona Segara Rasa memberikan kesempatan bagi ibu rumah tangga untuk terlibat dalam kegiatan produktif yang sebelumnya sulit mereka akses. Oleh karena itu, kesempatan yang diperoleh anggota mendorong mereka

untuk mengembangkan dan memanfaatkan potensi yang dimiliki. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kapasitas, tetapi juga perlunya pemberian akses terhadap anggota untuk memperoleh peluang sosial dan ekonomi.

4.2.5 *Responsibilities* : Pembentukan Rasa Tanggung Jawab Anggota Pesona Segara Rasa Terhadap Keberlanjutan Program

Responsibilities (tanggung jawab) dalam kerangka A.C.T.O.R.S dimaknai sebagai kesadaran individu maupun kelompok untuk mempertanggungjawabkan setiap pilihan dan tindakan yang diambil dalam proses pemberdayaan. Aspek ini menekankan bahwa pemberdayaan tidak hanya berhenti pada pemberian kesempatan dan peningkatan kapasitas, tetapi juga pada bagaimana anggota mampu menjalankan peran secara konsisten dan terarah untuk mencapai perubahan yang nyata.

Skema 4. 6 Proses Pembentukan Rasa Tanggung Jawab Anggota



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Dalam program Pesona Segara Rasa, Tim CSR UBP Priok menerapkan *exit strategy*, yaitu pembinaan dilakukan selama lima tahun sebelum anggota diarahkan untuk mandiri. Batas waktu ini bukan sekadar aturan administratif, tetapi strategi agar anggota tidak bergantung pada perusahaan. Dengan adanya batas tersebut, anggota didorong memanfaatkan masa pembinaan sebagai proses belajar dan persiapan menuju kemandirian. Dalam konteks ini, tanggung jawab tidak hanya berarti menjalankan kegiatan, tetapi juga kesiapan untuk melanjutkan program

secara mandiri setelah pembinaan berakhir. Selain itu, setiap tahun program memiliki rencana kerja (renja) sebagai acuan sehingga pelaksanaannya tidak hanya mengikuti keinginan anggota, tetapi tetap terarah dan memiliki target yang harus dicapai.

Pembentukan tanggung jawab juga terlihat melalui pengaturan peran dan pembagian kerja yang jelas di dalam kelompok. Dalam praktiknya, setiap anggota memiliki peran yang spesifik, seperti dalam produksi *frozen food*, kribo, semprong, maupun produk lainnya. Pembagian ini menunjukkan adanya struktur kerja yang terorganisir karena setiap anggota bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Bahkan, terdapat aturan bahwa anggota tidak diperkenankan untuk terlibat dalam lebih dari satu program secara bersamaan karena setiap program memiliki tanggung jawab yang cukup besar. Hal ini bertujuan agar anggota dapat fokus dan menjalankan perannya secara optimal.

Tanggung jawab anggota tidak sebatas pada kegiatan produksi, tetapi juga tercermin dalam pemasaran. Setiap kelompok memiliki tanggung jawab untuk memasarkan produk yang dihasilkan. Misalnya, kelompok yang memproduksi kue semprong juga turut memasarkan produk lain seperti *frozen food* atau kribo. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak dibatasi pada satu tahapan produksi saja, tetapi mencakup keseluruhan proses usaha, mulai dari produksi hingga distribusi sehingga anggota didorong untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap seluruh aktivitas kelompok.

Tanggung jawab juga diperkuat melalui pelaksanaan *money* secara rutin. Pesona Segara Rasa diwajibkan untuk menyusun laporan bulanan terkait hasil kegiatan, khususnya dalam hal keuangan. Laporan tersebut mencakup pendapatan yang diperoleh, pengeluaran seperti kas dan kebutuhan operasional, hingga perhitungan laba kotor yang kemudian direkap dalam satu periode tertentu. Mekanisme ini menjadi bentuk akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh anggota, sekaligus melatih mereka untuk mengelola usaha secara transparan.

Praktik yang dilakukan oleh anggota menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak hanya dibentuk melalui aturan formal, tetapi juga melalui proses pembiasaan dalam kegiatan kelompok. Anggota dilatih untuk menjalankan peran, memenuhi kewajiban, serta mempertanggungjawabkan hasil kerja secara konsisten. Proses ini penting untuk menghasilkan perubahan yang nyata, terarah, dan mendorong perkembangan anggota ke arah yang lebih baik. Namun demikian, proses tersebut masih berlangsung secara bertahap. Anggota mulai menginternalisasi tanggung jawab, tetapi belum sepenuhnya mandiri karena masih terdapat kontrol dan pendampingan dari pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemberdayaan yang berkelanjutan memerlukan adanya rasa tanggung jawab dari penerima manfaat. Dalam Pesona Segara Rasa, anggota memiliki tanggung jawab untuk menjaga keberlanjutan program melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan produksi, pemasaran, dan pengelolaan kelompok. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses pemberdayaan telah mendorong anggota untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap program sehingga keberlanjutannya tidak bergantung pada pendampingan dari perusahaan.

4.2.6 *Support* : Dukungan Stakeholder dalam Memperkuat Proses Pemberdayaan

Support (dukungan) dimaknai sebagai dukungan kolektif dan berkelanjutan dari berbagai pihak untuk mendorong terwujudnya perubahan ke arah yang lebih baik. Dukungan ini tidak hanya mencakup aspek sosial, kultural, dan kelembagaan, serta melibatkan berbagai pemangku kepentingan yang bekerja secara simultan. Dalam konteks pemberdayaan perempuan, aspek ini sangat krusial karena keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu, tetapi juga oleh sejauh mana lingkungan sosial memberikan dukungan terhadap proses perubahan tersebut.

Skema 4. 7 Dukungan terhadap Pesona Segara Rasa



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Aspek *support* terlihat sebagai salah satu komponen yang paling kuat karena melibatkan berbagai aktor yang saling berkontribusi. Dari sisi internal perusahaan, dukungan tidak hanya berasal dari Tim CSR, tetapi juga melibatkan divisi lain yang memiliki kompetensi spesifik, seperti transfer pengetahuan terkait kesehatan dan keamanan produksi pangan dari divisi K3. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan berupa pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan praktik produksi anggota. Selain itu, perusahaan berperan sebagai fasilitator utama yang menyediakan pembiayaan, sarana, dan prasarana pendukung program. Berbagai fasilitas seperti peralatan produksi, etalase, hingga dukungan tempat usaha disediakan untuk menunjang aktivitas anggota. Dalam hal ini, perempuan berperan sebagai subjek aktif pemberdayaan, sementara perusahaan memperkuat kapasitas melalui dukungan sumber daya dan pendampingan.

Dukungan eksternal juga tampak melalui keterlibatan pemerintah, khususnya melalui Sudin KPKP. Kolaborasi ini terjalin melalui proses penghubungan antar

mitra binaan yang difasilitasi oleh perusahaan. Melalui kerja sama tersebut, anggota memperoleh akses terhadap pelatihan lanjutan, sertifikasi usaha, serta bantuan sarana seperti *freezer* untuk penyimpanan produk. Dengan demikian, dukungan ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kapasitas produksi, tetapi juga memperkuat legitimasi usaha anggota di pasar.

Dukungan sosial dari lingkungan terdekat juga menjadi faktor penting dalam keberlangsungan program. Dukungan dari perangkat RT, RW, dan kelurahan memberikan legitimasi sosial serta ruang bagi pelaksanaan kegiatan di tingkat lokal. Lebih jauh, dukungan dari keluarga, khususnya suami memiliki peran yang signifikan dalam pemberdayaan perempuan. Berdasarkan pengalaman para anggota, mereka mendapatkan dukungan dari suami untuk terlibat dalam kegiatan Pesona Segara Rasa. Dukungan ini terlihat dari adanya izin, dorongan, serta penerimaan terhadap peran ganda yang dijalankan oleh perempuan, yaitu sebagai pengelola rumah tangga sekaligus pelaku usaha. Hal ini menjadi penting karena tanpa dukungan keluarga, keterlibatan perempuan dalam aktivitas produktif sering kali terhambat oleh tuntutan peran domestik.

Solidaritas antaranggota juga menjadi bentuk dukungan internal yang tidak kalah penting. Menurut beberapa anggota, kekompakan dan kemauan kolektif menjadi faktor pendorong keberhasilan program. Dalam praktiknya, meskipun telah tersedia fasilitas yang memadai, keberlangsungan kegiatan tetap bergantung pada partisipasi aktif dan komitmen anggota. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dalam kelompok menjadi fondasi penting dalam menjaga keberlanjutan program. Dukungan yang bersifat kolektif ini juga membuka peluang pengembangan program ke arah yang lebih luas. Hal ini terlihat dari adanya kegiatan *benchmarking* atau studi tiru yang melibatkan wilayah lain untuk belajar dari Pesona Segara Rasa.

Dukungan yang diberikan kepada anggota Pesona Segara Rasa menunjukkan bahwa pemberdayaan perempuan dapat berjalan dengan adanya dukungan dari jaringan sosial yang kuat. Dukungan dari perusahaan, pemerintah, lingkungan

sosial, hingga keluarga terutama suami menjadi faktor kunci yang memungkinkan perempuan untuk berpartisipasi dan berkembang dalam program. Dengan demikian, aspek *support* dalam program Pesona Segara Rasa tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap, tetapi menjadi fondasi utama dalam mendorong keberhasilan pemberdayaan perempuan. Dukungan yang bersifat kolektif telah membuka ruang yang luas bagi anggota untuk berkembang, sekaligus menunjukkan bahwa perubahan tidak dapat terjadi tanpa adanya keterlibatan dan dukungan dari berbagai pihak.

Temuan penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya dukungan dari berbagai pihak dalam keberhasilan pemberdayaan masyarakat. Dukungan yang diberikan PT PLN Indonesia Power UBP Priok yang berupa fasilitas, pelatihan, pendampingan, dan akses terhadap jaringan sosial yang lebih luas mendukung pengembangan usaha anggota. Selain perusahaan, dukungan juga diberikan oleh perangkat RT, RW, kader PKK, bahkan keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pemberdayaan perempuan tidak dapat dicapai hanya dengan intervensi perusahaan, melainkan memerlukan kolaborasi berbagai pemangku kepentingan.

4.3 Transformasi Pemberdayaan Perempuan Melalui Pesona Segara Rasa

Keberhasilan program pemberdayaan dapat dilihat dari hasil dan perubahan yang dirasakan oleh anggota setelah mengikuti proses pemberdayaan. Hal tersebut dapat menjadi indikator untuk melihat sejauh mana program yang dijalankan mampu mencapai tujuan pemberdayaan dan sesuai dengan kebutuhan anggota. Dalam penelitian ini, strategi pemberdayaan perempuan dalam Pesona Segara Rasa diharapkan mampu mengubah cara pandang, kepercayaan diri, dan kemampuan anggota dalam menjalankan peran sosial maupun ekonomi.

Skema 4. 8 Transformasi Pemberdayaan Perempuan



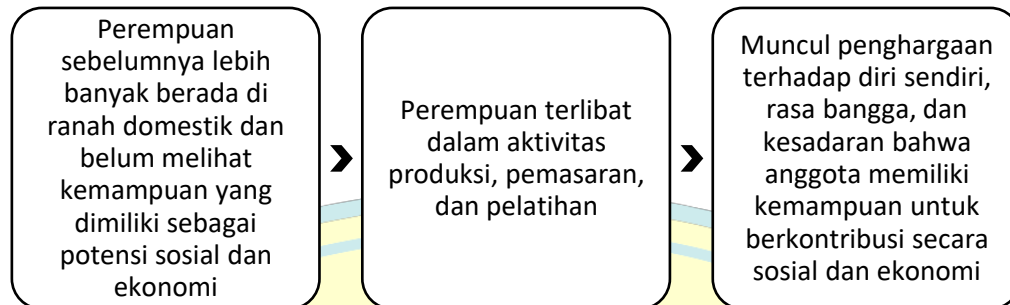
Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan kerangka A.C.T.O.R.S oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay, proses pemberdayaan menghasilkan beberapa *output*, yaitu *self respect* (pengakuan diri), *self confidence* (kepercayaan diri), dan *self reliance* (kemandirian). Ketiga aspek tersebut menjadi gambaran dari perubahan yang dialami anggota Pesona Segara Rasa sebagai hasil dari keterlibatan mereka dalam proses pemberdayaan yang dijalankan oleh Tim CSR PT PLN Indonesia Power UBP Priok.

4.3.1 *Self Respect* : Pergeseran Sikap dan Cara Pandang Anggota Pesona Segara Rasa

Self respect dalam konteks pemberdayaan perempuan dalam Pesona Segara Rasa terlihat dari munculnya pengakuan dan penghargaan anggota terhadap kemampuan yang mereka miliki. Sebelum mengikuti program, sebagian anggota memandang diri mereka hanya sebagai ibu rumah tangga yang aktivitasnya terbatas pada ranah domestik. Namun, melalui keterlibatan dalam berbagai kegiatan produksi, pelatihan, dan pemasaran, anggota mulai menyadari bahwa mereka memiliki potensi dan kemampuan yang dapat dikembangkan. Kesadaran tersebut mendorong anggota untuk melihat dirinya sebagai individu yang mampu berkontribusi, baik bagi keluarga maupun lingkungan sekitarnya.

Skema 4. 9 Pergeseran Sikap dan Cara Pandang Anggota



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa keterlibatan beberapa anggota, seperti partisipasi Ibu Fitri dalam Pesona Segara Rasa membuat dirinya merasa lebih dihargai dan diterima di lingkungan sekitar. Aktivitas yang sebelumnya hanya dilakukan di ranah domestik kini memperoleh pengakuan karena mampu menghasilkan produk dan memberikan tambahan pendapatan bagi keluarga. Bagi Ibu Fitri, keterlibatan dalam Pesona Segara Rasa mengubah cara pandangnya terhadap kemampuan yang dimiliki sebagai ibu rumah tangga. Jika sebelumnya kegiatan memasak hanya dianggap sebagai pekerjaan sehari-hari di rumah, kini kemampuan tersebut dipandang sebagai keterampilan yang memiliki nilai ekonomi ketika dikelola secara bersama-sama melalui kelompok usaha.

Perubahan sikap juga terlihat dari meningkatnya keberanian Ibu Fitri untuk terlibat dalam aktivitas di luar lingkungan rumah. Sebelum mengikuti program, ia mengaku lebih sering beraktivitas di ranah domestik dan merasa kurang percaya diri ketika harus berinteraksi dengan banyak orang. Namun, setelah mengikuti berbagai pelatihan, kegiatan produksi, hingga bazar, ia mulai terbiasa untuk berkomunikasi dengan konsumen, memperkenalkan produk, serta bekerja sama dengan anggota lain. Pengalaman tersebut membuatnya lebih terbuka dan berani untuk tampil di ruang publik.

Selain itu, perubahan cara pandang juga terlihat dari munculnya kesadaran bahwa perempuan tidak hanya berperan sebagai pendamping dalam keluarga, tetapi juga dapat berkontribusi dalam meningkatkan kondisi ekonomi rumah tangga. Tambahan penghasilan yang diperoleh dari hasil produksi membuat anggota merasa bahwa perannya menjadi lebih berarti karena dapat membantu kebutuhan keluarga. Kondisi ini kemudian memunculkan rasa bangga dan penghargaan terhadap diri sendiri karena mereka merasa memiliki kemampuan untuk berkembang dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.

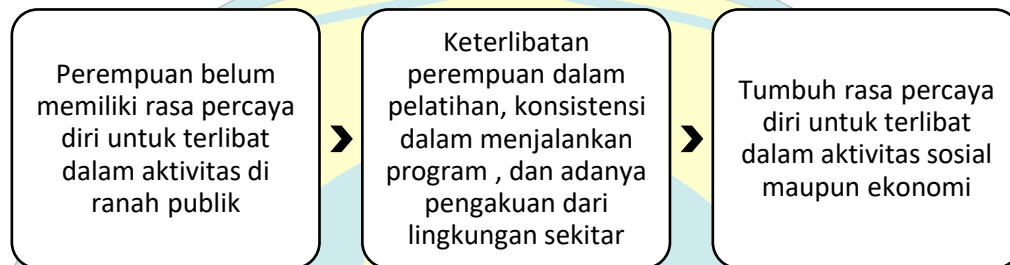
Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam Pesona Segara Rasa telah meningkatkan penghargaan diri (*self respect*). Anggota mulai menyadari bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk, mengikuti pelatihan, serta berkontribusi terhadap kegiatan kelompok. Namun, temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemberdayaan mampu mengubah secara signifikan posisi perempuan dalam keluarga maupun masyarakat. Dalam penelitian ini, meskipun anggota mulai memperoleh pengakuan atas kemampuan yang dimiliki, sebagian besar masih memandang peran utama mereka sebagai ibu rumah tangga. Dengan demikian, peningkatan penghargaan diri lebih terlihat pada kesadaran akan potensi diri dibandingkan perubahan status sosial yang signifikan di lingkungan masyarakat. Temuan ini menunjukkan bahwa pembentukan *self respect* merupakan proses bertahap yang dipengaruhi oleh norma sosial dan budaya yang masih melekat dalam kehidupan sehari-hari anggota.

4.3.2 Self Confidence : Tumbuh Rasa Percaya Diri pada Anggota Pesona Segara Rasa

Keberhasilan pemberdayaan berikutnya dalam kerangka A.C.T.O.R.S oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay adalah *self confidence* atau rasa percaya diri. Dalam proses pemberdayaan, rasa percaya diri menjadi aspek penting karena berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk

berkembang dan melakukan perubahan dalam hidupnya. Kepercayaan diri tersebut tumbuh ketika individu mulai menyadari bahwa dirinya memiliki kapasitas, keterampilan, dan kesempatan untuk terlibat dalam aktivitas sosial maupun ekonomi.

Skema 4. 10 Proses Tumbuhnya Rasa Percaya Diri Anggota



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Dalam penelitian ini, tumbuhnya rasa percaya diri terlihat dari perubahan sikap anggota Pesona Segara Rasa setelah mengikuti berbagai proses pemberdayaan. Sebelum bergabung dalam program, sebagian anggota merasa kurang percaya diri untuk tampil di ruang publik karena kesehariannya lebih banyak berada di ranah domestik sebagai ibu rumah tangga. Kondisi tersebut membuat beberapa anggota merasa malu, takut salah, dan kurang terbiasa berinteraksi dengan orang lain di luar lingkungan sekitar. Namun, melalui keterlibatan dalam pelatihan, produksi, pemasaran, hingga kegiatan bazar, anggota mulai terbiasa untuk berkomunikasi dan tampil di hadapan orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian, Ibu Nuraini merasa bahwa kepercayaan dirinya tumbuh melalui pengalaman langsung yang ia alami selama menjalankan program. Misalnya, ia tidak hanya mengikuti pelatihan secara satu arah, tetapi juga dilibatkan dalam praktik, seperti *roleplay public speaking* dan promosi produk. Pelatihan tersebut bahkan dilaksanakan di luar lingkungan RW 06, seperti di kantor UBP Priok atau wilayah binaan lain sehingga membuat Ibu Nuraini terbiasa menghadapi orang-orang baru di luar lingkungan sosial yang selama ini dikenal.

Pengalaman tersebut secara perlahan membentuk keberanian Ibu Nuraini untuk berbicara, menyampaikan pendapat, serta mempromosikan produk hasil olahannya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama anggota lain, yaitu Ibu Dharna, mengungkapkan bahwa pada awalnya ia merasa tidak yakin terhadap kemampuannya untuk menjalankan usaha bersama kelompok. Akan tetapi, melihat anggota lain mampu menjalankan produksi membuat dirinya mulai percaya bahwa ia juga memiliki kemampuan yang sama untuk berkembang. Menurutny, rasa percaya diri muncul ketika mereka terus mencoba dan menjalani proses secara konsisten. Hal tersebut terlihat dari pengalaman produksi semprong yang pada awalnya membutuhkan waktu hingga empat jam untuk menghasilkan setengah kilogram produk. Namun, seiring berjalannya waktu dan bertambahnya pengalaman, proses produksi menjadi jauh lebih cepat dan efisien hingga mampu menghasilkan satu toples dalam waktu sekitar lima belas menit.

Selain itu, rasa percaya diri anggota juga semakin berkembang ketika produk Pesona Segara Rasa mulai mendapatkan pengakuan dari pihak luar. Produk olahan mereka pernah dicicipi oleh Wakil Gubernur dan kerap dijadikan pesanan souvenir oleh Kantor Walikota. Pengalaman tersebut memberikan kebanggaan tersendiri bagi anggota karena hasil produksi mereka mulai dikenal dan diapresiasi oleh berbagai pihak. Bahkan, anggota juga aktif mengikuti berbagai kegiatan dan perlombaan untuk memperkenalkan produk Pesona Segara Rasa kepada instansi maupun masyarakat yang lebih luas.

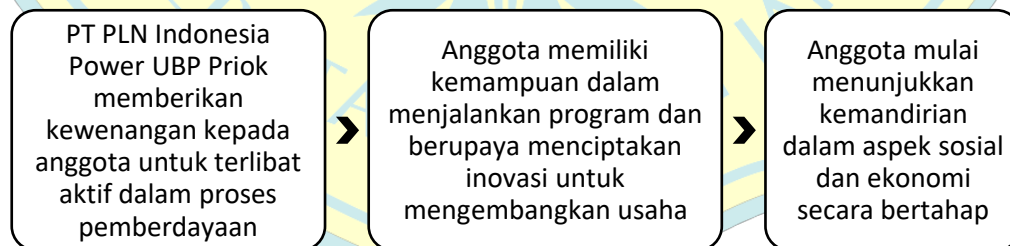
Tidak hanya itu, beberapa anggota juga diberikan kesempatan untuk menjadi narasumber atau berbagi pengalaman kepada kelompok binaan lain. Kesempatan tersebut menjadi bentuk pengakuan atas kemampuan yang mereka miliki sekaligus memperkuat rasa percaya diri anggota. Ketika anggota dipercaya untuk berbicara dan berbagi pengalaman di depan orang lain, muncul keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan dan pengalaman yang bernilai untuk disampaikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa keterlibatan perempuan dalam kegiatan produktif berkontribusi terhadap peningkatan rasa percaya diri. Anggota Pesona Segara Rasa menjadi lebih berani menyampaikan pendapat, mengikuti pelatihan, serta berinteraksi dengan berbagai pihak di luar lingkungan keluarga. Peningkatan rasa percaya diri tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak hanya menghasilkan perubahan ekonomi, tetapi juga perubahan pada aspek sosial anggota.

4.3.3 *Self Reliance* : Menciptakan Kemandirian pada Anggota Pesona Segara Rasa

Keberhasilan pemberdayaan dalam kerangka A.C.T.O.R.S oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay yang terakhir adalah *self reliance* atau kemandirian. Dalam proses pemberdayaan, kemandirian menjadi indikator penting karena menunjukkan kemampuan kelompok sasaran untuk berkembang dan menjalankan aktivitas secara lebih mandiri tanpa bergantung sepenuhnya pada pihak lain. Kemandirian tidak hanya dimaknai dalam aspek ekonomi, tetapi juga dalam kemampuan mengambil keputusan, mengelola kegiatan, serta menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan sosial.

Skema 4. 11 Proses Terciptanya Kemandirian Anggota



Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan pengalaman yang dirasakan oleh Ibu Fatimah, kemandirian anggota Pesona Segara Rasa terlihat dari kemampuan anggota dalam menjalankan aktivitas produksi dan pengelolaan kelompok secara bersama-sama. Menurutny,

setelah memperoleh pelatihan, pendampingan, dan berbagai fasilitas penunjang, para anggota mulai mampu mengelola proses produksi, pembagian tugas, hingga pemasaran produk secara mandiri. Setiap kelompok olahan memiliki tanggung jawab masing-masing, seperti kelompok *frozen food*, semprong, dan produk olahan lainnya. Pembagian peran tersebut menunjukkan bahwa anggota tidak hanya menjadi pelaksana pasif, tetapi mulai terbiasa menjalankan fungsi dan tanggung jawab dalam kelompok.

Kemandirian anggota juga terlihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi (monev) secara mandiri. Berdasarkan penjelasan dari para informan, anggota mulai menyesuaikan jadwal monev dengan waktu yang mereka miliki karena sebagian besar anggota merupakan ibu rumah tangga yang tetap memiliki tanggung jawab domestik. Dalam praktiknya, anggota menginisiasi pelaksanaan monev pada hari libur atau di luar hari kerja, kemudian hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada pihak CSR. Hal ini menunjukkan adanya kemampuan anggota untuk mengelola dinamika kelompok dan mencari solusi terhadap keterbatasan yang dihadapi.

Selain itu, Ibu Dharna juga menjelaskan bahwa kemandirian terlihat dari upaya anggota dalam mengembangkan usaha secara bertahap. Anggota tidak hanya menjalankan produksi sesuai arahan perusahaan, tetapi mulai melakukan inovasi terhadap produk, kemasan, hingga strategi pemasaran. Misalnya, produk olahan yang awalnya terbatas kini semakin beragam, baik dari jenis *frozen food* maupun variasi rasa produk. Anggota juga mulai memperluas pemasaran melalui bazar untuk memperluas akses pasar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa anggota mulai memiliki inisiatif untuk mengembangkan program secara lebih mandiri.

Dalam aspek ekonomi, keterlibatan perempuan dalam Pesona Segara Rasa juga menciptakan perubahan pada kondisi rumah tangga anggota. Sebelum mengikuti program, Ibu Fitri, Ibu Nuraini, dan Ibu Fatimah menjelaskan bahwa pendapatan keluarga hanya berasal dari suami. Kondisi tersebut membuat

kebutuhan rumah tangga sangat bergantung pada penghasilan suami yang terkadang tidak menentu. Namun setelah mengikuti program, mereka mulai memiliki penghasilan tambahan dari hasil produksi yang dijalankan bersama kelompok. Sementara itu, bagi Ibu Dharna, keterlibatannya dalam Pesona Segara Rasa memiliki makna yang lebih besar karena saat ini ia berperan sebagai kepala keluarga. Kondisi tersebut membuat dirinya harus memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga secara mandiri. Melalui keterlibatan dalam Pesona Segara Rasa, Ibu Dharna memperoleh penghasilan tambahan yang membantu menopang kebutuhan keluarga.

Meskipun demikian, kemandirian anggota masih berada dalam proses bertahap. Perusahaan masih berperan sebagai pendamping dan fasilitator dalam berbagai aspek, seperti penyediaan sarana, akses pelatihan, serta penghubung dengan pihak eksternal. Oleh karena itu, kemandirian yang terbentuk belum sepenuhnya lepas dari dukungan perusahaan. Namun, melalui penerapan *exit strategy* yang membatasi masa pembinaan selama lima tahun, anggota mulai didorong untuk mempersiapkan diri agar mampu melanjutkan program secara mandiri di masa mendatang.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Pesona Segara Rasa telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemandirian (*selfreliance*) anggota melalui peningkatan keterampilan, pengalaman berwirausaha, serta peluang memperoleh pendapatan ekonomi. Namun, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa program pemberdayaan mampu menciptakan kemandirian ekonomi yang kuat bagi perempuan. Dalam penelitian ini, sebagian besar anggota masih bergantung pada dukungan perusahaan, khususnya dalam bentuk pelatihan, pendampingan, promosi, dan akses pemasaran produk. Selain itu, pendapatan yang diperoleh dari kegiatan kelompok masih bersifat tambahan dan belum menjadi sumber utama penghasilan keluarga. Oleh karena itu, kemandirian yang terbentuk pada anggota Pesona Segara Rasa dapat dikatakan masih berada dalam tahap berkembang.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan merupakan proses jangka panjang yang memerlukan dukungan berkelanjutan sebelum anggota mampu mencapai kemandirian secara penuh.

4.4 Penutup

Strategi pemberdayaan perempuan yang dilakukan oleh PT PLN Indonesia Power UBP Priok dalam program Pesona Segara Rasa menunjukkan adanya upaya pemberdayaan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kesejahteraan ekonomi, tetapi juga pada penguatan kapasitas dan partisipasi perempuan dalam aktivitas sosial dan ekonomi. Pemberdayaan yang dilakukan juga memenuhi kerangka teori A.C.T.O.R.S, yaitu melalui pemberian kewenangan (*authority*), pengembangan kapasitas dan rasa percaya diri (*confidence and competence*), penguatan keyakinan (*trust*), pemberian kesempatan (*opportunities*), pembentukan tanggung jawab (*responsibilities*), serta dukungan (*support*) dari berbagai pihak.

Program Pesona Segara Rasa berupaya mendorong perempuan untuk lebih aktif mengembangkan potensi yang dimiliki. Implikasi dari pemberdayaan tersebut terlihat dari adanya perubahan pada anggota Pesona Segara Rasa, seperti tumbuhnya penghargaan terhadap diri sendiri (*self respect*), meningkatnya rasa percaya diri (*self confidence*), serta munculnya kemandirian (*self reliance*) dalam aspek sosial maupun ekonomi. Dengan demikian, pemberdayaan perempuan dalam Pesona Segara Rasa tidak hanya menghasilkan perubahan pada kemampuan ekonomi anggota, tetapi juga pada cara pandang, sikap, dan posisi perempuan dalam keluarga maupun lingkungan masyarakat.