

INOVASI INKLUSIF GENDER (IIG) SEBAGAI KAPABILITAS DINAMIS: SEBUAH TINJAUAN KOMPREHENSIF

Uswatun Khasanah^{1*}, Mei Indrawati²,

^{1,2}Pascasarjana Universitas Wijaya Putra

Email: uswatun_khasanah@uwp.ac.id^{1*}, meiindrawati@uwp.ac.id²

*corresponding author

Abstract

Gender-Inclusive Innovation (GII) is crucial in addressing persistent gender inequalities in the economic and business ecosystems. The aim of this review is to review and synthesize the available literature on dynamic capabilities related to Gender Inclusive Innovation (IIG) in an economic and business context. This comprehensive review synthesizes cross-disciplinary literature to identify dimensions of IIG, both at the macro (policies, access to funding) and micro (business models, product/service innovation) levels. The findings suggest that simultaneous interventions at the macro (policy reform and adoption of gender-lens investing) and micro (gender-sensitive product design and transformative business models) levels are necessary for effective IIG implementation. The concept of dynamic capabilities in IIG is needed to encourage innovation that effectively promotes gender equality and inclusiveness, as well as responding to the dynamism of the social and market environment that demands gender justice. Practical implications are emphasized for policy makers and business actors to integrate gender perspectives in the entire innovation cycle.

Keywords: Gender-Inclusive Innovation, Dynamic Capabilities, A Comprehensive Review

Abstrak

Inovasi Inklusif Gender (IIG) sangatlah penting dalam mengatasi ketidaksetaraan gender yang persisten dalam ekosistem ekonomi dan bisnis. Tujuan dari tinjauan ini adalah untuk meninjau dan menyintesis literatur yang tersedia mengenai kapabilitas dinamis terkait dengan Inovasi Inklusif Gender (IIG) dalam konteks ekonomi dan bisnis. Tinjauan komprehensif ini mensintesis literatur lintas disiplin untuk mengidentifikasi dimensi IIG, baik di tingkat makro (kebijakan, akses pendanaan) maupun mikro (model bisnis, inovasi produk/layanan). Temuan menunjukkan bahwa intervensi simultan pada tingkat makro (reformasi kebijakan dan adopsi gender-lens investing) dan mikro (desain produk yang sensitif gender dan model bisnis transformatif) diperlukan dalam implementasi IIG yang efektif. Konsep kapabilitas dinamis dalam IIG diperlukan guna mendorong inovasi yang secara efektif mempromosikan kesetaraan gender dan inklusivitas, serta merespons dinamisme lingkungan sosial dan pasar yang menuntut keadilan gender. Implikasi praktis ditekankan untuk pembuat kebijakan dan pelaku bisnis agar mengintegrasikan perspektif gender dalam seluruh siklus inovasi.

Kata kunci: Inovasi Inklusif Gender, Kapasitas Dinamis, Tinjauan Komprehensif

Pendahuluan

Inovasi yang cepat dan peningkatan perhatian terhadap pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif menjadi perhatian dalam ekonomi global. Namun, potensi pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan yang adil dapat terhambat dengan adanya ketidaksetaraan gender. Pembatasan terhadap partisipasi penuh perempuan dalam angkatan kerja dan masyarakat berdampak pada kerugian ekonomi yang signifikan. Senada dengan hal tersebut, PitchBook (2023), menyatakan

bahwa *startup* yang didirikan oleh tim yang seluruhnya wanita hanya menerima pendanaan sekitar 2% dari modal ventura global. Secara spesifik dalam konteks bisnis dan inovasi, perempuan masih tertinggal. Hal tersebut harus segera mendapat perhatian dan penanganan. Bank Dunia merilis laporan pada Maret 2024 yang temuan utamanya menyatakan bahwa menghapus kesenjangan gender dapat meningkatkan PDB global lebih dari 20% (Bank Dunia, 2024).

Inovasi Inklusif Gender (IIG) merupakan manifestasi dari paradigma *gender-transformative* yang tidak hanya bertujuan pada pemerataan akses, tetapi juga mengubah norma dan struktur institusional yang membatasi pemberdayaan perempuan (Moser, 1993). Inovasi Inklusif Gender (IIG) didefinisikan sebagai pengembangan dan penerapan solusi (baik dalam produk, proses, atau model bisnis) yang secara eksplisit bertujuan untuk mengatasi dan mengurangi ketidaksetaraan gender, bukan hanya mengakomodasinya. Akan tetapi beberapa bias telah ditemukan dalam implementasi IIG. Studi mendukung perlunya reformasi peraturan, seperti memasukkan perspektif gender dalam program pengadaan publik dan kuota dalam badan pengambil keputusan inovasi (UN Women, 2020).

Teece, dkk (1997) mendefinisikan kapasitas dinamis sebagai kemampuan perusahaan untuk mengintegrasikan, membangun, dan mengkonfigurasi ulang kompetensi internal dan eksternal untuk menghadapi lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. IIG sebagai Kapabilitas Dinamis, yang menuntut organisasi untuk secara berkelanjutan: (1) Merasa (melakukan audit bias gender dan tren pasar), (2) Merebut (mengimplementasikan desain produk dan model bisnis yang *gender-transformative*), dan (3) Mengubah (merevisi struktur dan budaya organisasi) untuk mempertahankan inklusivitas gender (Eisenhardt & Martin, 2000). Sintesis ini memberikan lensa teoritis yang kuat untuk mengarahkan agenda penelitian dan praktik masa depan.

Tujuan utama dari artikel tinjauan komprehensif ini adalah untuk meninjau dan menyintesis literatur yang tersedia mengenai kapabilitas dinamis terkait dengan Inovasi Inklusif Gender (IIG) dalam konteks ekonomi dan bisnis. Tinjauan literatur ini diharapkan mampu mendorong pembuat kebijakan dan pelaku bisnis mendukung kesetaraan gender dan merespons lingkungan yang dinamis secara tepat.

Metode Penelitian

Desain sintesis kualitatif yang memungkinkan integrasi temuan dari penelitian empiris, studi kasus, dan artikel teoritis diadopsi dalam tinjauan ini dengan fokus pada pengembangan kerangka konseptual baru, yakni IIG sebagai Kapabilitas Dinamis. Tinjauan ini secara komprehensif digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis semua penelitian yang relevan dengan pertanyaan penelitian yang telah ditentukan. Terdapat dua cara pencarian literatur dilakukan 1) Pencarian kata kunci sistematis: pada basis data bereputasi tinggi yang terindeks Scopus dan Web of Science (WoS), serta basis data spesialis (misalnya, EBSCOhost atau JSTOR untuk cakupan lebih luas) dengan periode publikasi antara 2010 hingga 2024 untuk memastikan relevansi kontemporer. 2) Pencarian Non-Sistematis dan Snowballing: Melibatkan penelusuran referensi penting dari artikel kunci (*forward and backward snowballing*), laporan kebijakan utama dari organisasi internasional (misalnya, UN Women, Bank Dunia, OECD), dan buku-buku teoretis penting untuk menangkap kontribusi konseptual dari studi pembangunan dan manajemen yang mungkin tidak muncul dalam pencarian basis data formal.

Hasil dan Pembahasan

Sintesis temuan dari tinjauan komprehensif disajikan dalam bagian ini dengan mengidentifikasi pola kunci dan hambatan yang muncul dari literature, dan membangun proposisi teoretis utama tinjauan yakni IIG sebagai Kapabilitas Dinamis.

Pola Dimensi IIG

Temuan menunjukkan bahwa institusi dan kebijakan pada tingkat makro memiliki peran sebagai fasilitator. Diperlukan kebijakan progresif melampaui representasi yang secara spesifik mengatasi bias gender dalam pembagian dana untuk penelitian, pengembangan, dan kontrak publik, serta memfasilitasi akses perempuan terhadap hak kekayaan intelektual.

Pada tingkat perusahaan atau organisasi (dimensi mikro), sintesis (ringkasan/kesimpulan) ini menekankan perlunya perubahan pendekatan mendasar. Fokusnya tidak lagi hanya sekadar mempekerjakan karyawan perempuan, melainkan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam rancangan model bisnis inti secara keseluruhan. 1) Model bisnis yang bersifat transformatif: Integrasi Gender yang Efektif (IGE) diwujudkan melalui model bisnis yang menempatkan perempuan pada posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan strategis. Hal ini berbeda dari pendekatan lama yang hanya menempatkan perempuan sebagai penerima manfaat atau pekerja di tingkat operasional. 2) Produk dan layanan inklusif: terdapat kritik penting terhadap adanya 'kesenjangan data gender' (Perez, 2019), di mana sering kali data yang digunakan bias gender atau tidak lengkap. Oleh karena itu, produk dan layanan yang berhasil harus dikembangkan berdasarkan data yang sensitif gender dan dirancang khusus untuk mengatasi hambatan kontekstual spesifik yang dihadapi oleh perempuan (misalnya, terkait keamanan, keterbatasan mobilitas, atau tingkat literasi digital).

Inovasi Inklusif Gender (IIG) hanya dapat diimplementasikan secara optimal dan efektif jika ia dioperasikan secara serentak pada dua tingkat yang saling terkait: dimensi makro (meliputi kebijakan dan institusi) dan dimensi mikro (meliputi praktik bisnis dan desain produk). Analisis literatur lintas disiplin menyimpulkan bahwa pendekatan ganda ini merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan IIG.

Hambatan Kritis

Resistensi institusional dan normatif merupakan rintangan terbesar bagi IIG. Konsep ini, merujuk pada mengapa reformasi ekonomi dan politik sering kali gagal meskipun ada upaya yang disengaja (North, 1990). Inovasi yang berpotensi mengubah norma sosial, misalnya teknologi yang meringankan beban perawatan perempuan, sering kali ditolak oleh institusi informal karena dianggap mengancam tatanan sosial yang ada. Oleh karena itu, IIG membutuhkan inovasi sosial dan kelembagaan yang mampu merespons norma patriarkis, karena kegagalan utamanya sering kali berasal dari penerimaan sosial, bukan kelayakan teknis.

Kesenjangan penting lainnya terletak pada defisit metrik transformatif. Studi menunjukkan bahwa alat ukur yang ada cenderung fokus pada output (misalnya, jumlah perempuan yang berpartisipasi) daripada outcome dan dampak transformatif (seperti peningkatan agensi atau perubahan alokasi sumber daya di rumah tangga). Akibatnya, ketiadaan metrik standar yang kuat ini mempersulit pertanggungjawaban, menghambat replikasi, dan mengurangi insentif bagi investor untuk mendanai IIG.

IIG sebagai Kapabilitas Dinamis

Proposisi utama dari tinjauan ini adalah sintesis konseptual kunci: mengidentifikasi IIG sebagai Kapabilitas Dinamis (*Dynamic Capability*) (Teece, et al., 1997). Menurut Zollo & Winter (2002), Kapabilitas Dinamis diartikan sebagai serangkaian aktivitas kolektif yang stabil dan dipelajari oleh organisasi. Aktivitas ini memungkinkan organisasi untuk secara sistematis menciptakan dan mengubah rutinitas operasionalnya yang sudah ada demi mencapai tingkat efektivitas yang lebih unggul. Kemampuan perusahaan dalam merancang ulang sumber daya dan

rutinitas kerjanya, berdasarkan keputusan strategis yang dinilai paling tepat oleh para pimpinan (Zahra, dkk., 2006). *Dynamic capabilities* bahkan kemudian semakin menarik untuk dibahas terkait dengan manajemen strategi dari organisasi (Ambrosini & Bowman (2009), Teece, dkk (1997), Bogers, dkk (2019)). Kerangka teoretis ini sangat penting karena dapat mengubah cara pandang terhadap IIG. Alih-alih diperlakukan sebagai inisiatif sporadis, kapabilitas dinamis memposisikan IIG sebagai proses strategis yang berkelanjutan yang harus diintegrasikan secara mendalam ke dalam rutinitas operasional dan inti organisasi untuk mengatasi hambatan institusional yang ada. David Teece kemudian mengembangkan lebih lanjut gagasan ini dengan mengidentifikasi tiga tahapan dalam proses kapabilitas dinamis (Teece, 2007): 1) *Sensing* (merasakan/mendeteksi), 2) *Seizing* (merebut/mengambil), dan 3) *Transforming* (mengubah/mentransformasi).

Tahapan *sensing* (merasakan/mendeteksi) adalah kemampuan strategis untuk memindai lingkungan luas—baik internal maupun eksternal— demi menemukan bias gender, mengidentifikasi celah pasar bagi perempuan, dan memantau dinamika kebijakan. Organisasi harus menerjemahkan ini menjadi mekanisme audit bias gender yang ketat yang diterapkan pada data, algoritma, dan proses keputusan untuk menghasilkan wawasan yang melebihi hasil riset pasar biasa.

Fase *seizing* (merebut/mengambil) berfokus pada kemampuan organisasi untuk memobilisasi sumber daya dan mengimplementasikan model bisnis dan produk yang bersifat gender-transformative setelah bias berhasil diidentifikasi. Secara praktis, IIG menuntut adanya alokasi anggaran yang spesifik untuk inisiatif IIG, disertai dengan pelatihan kepemimpinan yang sensitif gender. Yang krusial, organisasi harus mengembangkan dan mengadopsi metrik transformatif baru untuk mengukur dampak IIG secara real-time. Kapabilitas

Transforming (mengubah/mentransformasi) merupakan proses yang paling menantang, yang esensinya adalah melakukan perubahan budaya dan struktural guna menjamin keberlanjutan IIG (Eisenhardt & Martin, 2000). Agar IIG terinstitusionalisasi, organisasi harus secara aktif mengubah norma internal (seperti menghapus bias dari sistem penilaian) dan merevisi struktur formal mereka (misalnya, mendirikan komite IIG tetap), sehingga isu gender menjadi bagian integral, dan bukan sekadar program pelengkap.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Tinjauan komprehensif ini menekankan bahwa Inovasi Inklusif Gender (IIG) memiliki peran krusial dalam mengatasi ketidaksetaraan gender yang mendorong adanya transformasi ekonomi yang sejati. Inovasi di tingkat mikro tidak dapat mencapai dampak transformatif tanpa dukungan IIG di tingkat Makro (kebijakan). Kajian ini menyoroti masih terdapat kesenjangan transformatif yakni Konsep IIG sebagian besar masih di ranah teoretis, belum didukung oleh metrik pengukuran yang kuat. IIG yang efektif memerlukan integrasi pada dua dimensi kunci IIG yakni pada tingkat makro (kebijakan dan pendanaan) dan mikro (model bisnis dan desain produk). Terdapat dua faktor yang menjadi hambatan dalam implementasi IIG yakni 1) hambatan institusional (masih terdapat norma sosial patriarkis yang menolak inovasi transformatif), dan 2) deficit matrik transformatif (alat ukur yang ada gagal menangkap dampak pada perubahan agency dan kekuatan tawar-menawar perempuan).

Kontribusi utama tinjauan ini terletak pada usulan sintesis konseptual dengan memposisikan IIG sebagai kapasitas dinamis (*dynamic capabilities*) yang diharapkan mampu memberikan lensa manajerial yang baru. IIG harus diinstitusionalisasi sebagai proses strategis berkelanjutan, bukan sekadar proyek diskresioner. Kapabilitas Dinamis dalam konteks IIG: 1) *Sensing* (mampu untuk mengenali bias gender yang tersembunyi dan melakukan audit bias gender/hambatan secara sistematis), 2) *Seizing* (menerapkan solusi transformatif dan mengalokasikan sumber daya untuk mengembangkan produk/model bisnis, serta mengadopsi adopsi metrik transformatif, (3)

Transforming (memastikan bahwa sensitivitas gender tertanam dalam perubahan kebijakan dan terintegrasi ke dalam budaya organisasi secara permanen).

Saran

Diperlukan perubahan paradigma dari sekadar memasukkan perempuan ke dalam sistem yang ada, menjadi mengubah sistem itu sendiri melalui inovasi yang terencana, terkoordinasi, dan terukur secara multi-level dan transformatif. Direkomendasikan kepada pembuat kebijakan (makro) untuk mengintegrasikan IIG pada kebijakan publik, melakukan reformasi sistem pendanaan untuk mengurangi bias sistematis, mendukung inovasi institusional, serta standardisasi metrik transformasi. Direkomendasikan kepada pelaku bisnis (mikro) untuk memastikan inklusivitas berkelanjutan; mengembangkan kapabilitas sensing, menginstitusionalisasi kapabilitas seizing, dan membangun kapabilitas transforming. Direkomendasikan kepada peneliti masa depan untuk melakukan penelitian lanjutan untuk mengisi kesenjangan empiris dan metodologis yang terindikasi dalam tinjauan komprehensif ini.

Daftar Pustaka

- Ambrosini, V., & Bowman, C. (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management?. *International journal of management reviews*, 11(1), 29-49.
- Bank Dunia. (2024). *Women, Business and the Law 2024*. Washington, DC: Bank Dunia. Diperoleh dari <http://hdl.handle.net/10986/41040>.
- Barreto, I. 2010. Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future. *Journal of management*, 36(1), 256-280.
- Begum, M., Sultana, T., & Islam, I. B. (2019). A critical overview on women entrepreneurship through poultry farming in Bangladesh. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 6(6), 888–896. <https://www.researchgate.net/publication/335233285>
- Bogers, M., Chesbrough, H., Heaton, S., & Teece, D. J. (2019). Strategic management of open innovation: A dynamic capabilities perspective. *California Management Review*, 62(1), 77-94.
- Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S., & Schjoedt, L. (2022). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Business Economics*, 58(2), 985–996.
- Chowdhury, T. Y., Yeasmin, A., & Ahmed, Z. (2018). Perception of women entrepreneurs to accessing bank credit. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8, 1–16.
- Hariadinata, I. (2019). Ketimpangan gender dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi: kesehatan, pendidikan, dan ketenagakerjaan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hasid, H. Z., & Akhmad Noor, Kurniawan, E. (2022). Ekonomi sumber daya alam dalam lensa pembangunan ekonomi. *Cipta Media Nusantara*.
- Hood, C. 1995. The "New Public Management" in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20(2), 93-109. Menpan.go.id. 2019. Paparan Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan. Diunduh dari <https://www.menpan.go.id/site/publikasi/unduh-dokumen/seminar/file/59502-paparan-deputi-bidang-reformasi-birokrasi-akuntabilitas-aparatur-dan-pengawasan>
- Irawan, P. S., Agustian, F. D., & Lestarian, D. P. (2024). Identifikasi Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kesenjangan Gender Dalam Akses Dan Partisipasi Pendidikan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* | E-ISSN: 3031-8882, 2(1), 493–500.
- Juanda, A. (2024). Membangun Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan yang Berkelanjutan. *AMANAH MENGABDI*, 1(1), 35–41.

- Khurun'in, I., & Damayanti, R. (2023). *Perempuan & Kebijakan Publik*. Universitas Brawijaya Press.
- Koczberski, G. (1998). Women in development: A critical analysis. *Third World Quarterly*, 19(3), 395-410.
- Mahendra, A. D., & Woyanti, N. (2014). Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Manurung, E., Sari, S., Lasrini, & Bu'ulolo, D. (2023). *Melahirkan Pemimpin: Eksplorasi Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender di Dunia Politik dan Pendidikan*. Penerbit CV. SARNU UNTUNG.
- Maryam, E. W. (2019). *Psikologi Sosial Penerapan Dalam Permasalahan Sosial*. Umsida Press, 1–218.
- Moser, C. O. N. (1993). *Gender planning and development: Theory, practice, and training*. Routledge.
- Muhartono, D. S. (2020). Pentingnya regulasi pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah di Kabupaten Kediri. *Publiciana*, 13(2), 117–134.
- Neo, B. S., & Chen, G. 2007. *Dynamic Governance: Embedding Culture, Capabilities And Change In Singapore (English Version)*: World Scientific.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge university press.
- Ozkazanc-Pan, B., & Clark Muntean, S. (2018). Networking towards (in) equality: Women entrepreneurs in technology. *Gender, Work & Organization*, 25(4), 379–400.
- Pablo, A. L., Reay, T., Dewald, J. R., & Casebeer, A. L. 2007. Identifying, enabling and managing dynamic capabilities in the public sector. *Journal of management studies*, 44(5), 687-708.
- Paskarina, C. 2017. The making of competitive bureaucracy: A case of bureaucratic reform in West Java province. *Cogent Social Sciences*, 3(1).
- Perez, C. C. (2019). *Invisible women: Data bias in a world designed for men*. Abrams.
- Pfefferman, T., Frenkel, M., & Gilad, S. (2022). On gendered justification: A framework for understanding men's and women's entrepreneurial resource-acquisition. *Journal of Management Studies*, 59(2), 249–283.
- Piening, E. P. 2013. Dynamic Capabilities in Public Organizations. *Public Management Review*, 15(2), 209-245.
- PitchBook. (2023). *Female founders received only 2% of total capital in 2022, according to PitchBook report*. PitchBook.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. 2017. *Public management reform: A comparative analysis-into the age of austerity*: Oxford University Press.
- Rosenberg Hansen, J., & Ferlie, E. 2016. Applying Strategic Theories in Management Public Sector Organizations: Developing a typology. *Public Management Review*, 18(1), 1 19.
- Suarmini, N. W., Zahrok, S., & Agustin, D. S. Y. (2018). Peluang dan tantangan peran perempuan di era revolusi industri 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 5, 48–53.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic management journal*, 28(13), 1319-1350.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2020). *The World's Women 2020: Trends and Statistics*. United Nations.
- Zahra, S. A., Sapienza, H. J., & Davidsson, P. (2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities: A review, model and research agenda. *Journal of Management studies*, 43(4), 917-955.
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization science*, 13(3), 339-351.