

# Pelatihan Manajemen Inklusif dan Pengelolaan Merek bagi Anggota Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia

Adrian Azhar Wijanarko, Rian Dwi Antoro, Permata Dian Pratiwi\*, Khaila Jasmine Azahra, Delinta Melati Putri, Fauzan Pratama Putra

Universitas Paramadina

[adrian.wijanarko@paramadina.ac.id](mailto:adrian.wijanarko@paramadina.ac.id)

## Abstrak

Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Kota Bekasi memiliki sekitar 24 anggota aktif dengan latar belakang dan ragam disabilitas, menghadapi berbagai kendala dalam upaya pemberdayaan ekonomi anggotanya. Salah satu masalah utama adalah keterbatasan akses terhadap pelatihan kewirausahaan dan keterampilan yang inklusif, sehingga banyak anggota kesulitan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk berbisnis. Stigma dan diskriminasi sosial juga turut memperparah situasi, mengurangi kepercayaan diri dan peluang bisnis mereka. Di sisi lain, kurangnya pendampingan bisnis yang berkelanjutan menyebabkan kesulitan dalam pengelolaan usaha, pemasaran, dan pengembangan jejaring. Masalah lain yang tak kalah penting adalah lemahnya *branding* produk, seperti ketiadaan logo yang konsisten, kemasan yang kurang menarik, dan strategi promosi yang tidak terencana, sehingga produk mereka sulit bersaing di pasar. Permasalahan tersebut mengarahkan tim pengabdian untuk memberikan solusi terpadu berupa pelatihan dan pendampingan manajemen inklusif dan pengelolaan merek selama 3 bulan. Tahapan awal yaitu dilakukan sosialisasi, kemudian pelatihan, penerapan teknologi, tahapan pendampingan sampai dengan evaluasi kegiatan. Kegiatan ini berhasil meningkatkan kapasitas 15 anggota HWDI yang bersedia berpartisipasi dalam dua bidang utama, yaitu manajemen usaha dan *branding* produk. Hasil kegiatan menunjukkan seluruh indikator utama tercapai 100%, seperti peserta memiliki pembagian tugas yang jelas, mampu memcatat keuangan secara rutin, mampu membuat desain dan logo usaha secara mandiri, dan mampu menyampaikan pesan inklusi melalui desain. Program ini mendapat respon positif dari anggota HWDI dan mereka berharap ada pendampingan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** HWDI, Pelatihan Manajemen Inklusif, Pengelolaan Merek

## Abstract


The Indonesian Women with Disabilities Association (HWDI) of Bekasi City has around 24 active members with diverse backgrounds and types of disabilities, facing various challenges in efforts to economically empower its members. One of the main issues is the limited access to inclusive entrepreneurship and skills training, which makes it difficult for many members to develop the competencies needed to run a business. Social stigma and discrimination further worsen the situation, reducing their confidence and business opportunities. In addition, the lack of continuous business mentoring leads to difficulties in business management, marketing, and network development. Another equally important problem is weak product branding, such as the absence of consistent logos, unattractive packaging, and unplanned promotional strategies, making it difficult for their products to compete in the market. These problems encouraged the service team to provide an integrated solution in the form of training and mentoring on inclusive management and brand development over a period of three months. The initial stages included outreach, followed by training, technology implementation, mentoring, and finally activity evaluation. The activity successfully enhanced the capacity of 15 HWDI members who were willing to participate, in two main areas: business management and product branding. The results showed that all key indicators were achieved at 100%, such as participants having clear task divisions, being able to record finances regularly, being able to independently create business designs and logos, and being able to convey messages of inclusion through their designs. The program received a positive response from HWDI members, and they expect for continued mentoring.

**Keywords:** HWDI, Inclusive Management Training, Brand Management

DOI:  
<https://doi.org/10.47134/comdev.v6i2.1766>

\*Correspondensi: Permata Dian Pratiwi  
Email:  
[permata.dianpratiwi@paramadina.ac.id](mailto:permata.dianpratiwi@paramadina.ac.id)

Received: 22-10-2025  
Accepted: 22-11-2025  
Published: 22-12-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## I. PENDAHULUAN

Pemberdayaan ekonomi kelompok rentan, khususnya perempuan penyandang disabilitas, merupakan elemen penting dalam mewujudkan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Pemberdayaan wanita penyandang disabilitas dalam bidang kewirausahaan merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kemandirian ekonomi dan inklusi sosial. Keterlibatan aktif mereka dalam aktivitas ekonomi tidak hanya memperkuat posisi finansial individu, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa hanya sekitar 2.851 penyandang disabilitas yang berhasil ditempatkan di sektor formal, atau sekitar 1,2% dari total tenaga kerja (Riswan, 2022). Data lampau juga menunjukkan bahwa hingga saat ini, sebanyak 1.271 penyandang disabilitas telah bekerja di 72 Badan Usaha Milik Negara dan 4.554 penyandang disabilitas telah bekerja di 588 perusahaan swasta (Benardin et al, 2023). Angka ini menunjukkan bahwa masih banyak ruang untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja dan kewirausahaan.

Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) merupakan organisasi nirlaba yang memiliki visi yaitu menghimpun, mempersatukan dan memberdayakan para perempuan penyandang disabilitas di seluruh Indonesia untuk bersama-sama memperjuangkan hak-hak dan Perlindungan perempuan penyandang disabilitas di Indonesia. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat bersama HWDI Kota Bekasi berangkat dari hasil analisis terhadap kondisi eksisting mitra yang menunjukkan adanya berbagai tantangan dalam mengelola usaha secara efisien, adaptif, dan berkelanjutan. HWDI sebagai organisasi perempuan penyandang disabilitas memiliki potensi ekonomi yang besar, namun masih menghadapi hambatan struktural dalam aspek manajemen dan pemasaran. Permasalahan-permasalahan tersebut saling berkaitan dan berdampak langsung pada kemampuan organisasi dalam mempertahankan serta mengembangkan kegiatan ekonomi anggotanya.

HWDI memiliki permasalahan manajemen, seperti tidak ada perencanaan bahan baku yang efisien, struktur organisasi belum jelas, serta belum tersedia sistem pelaporan dan evaluasi yang adaptif bagi penyandang disabilitas. Adanya ketidakefisienan alokasi sumber daya, rendahnya kapasitas manajerial dan kepemimpinan inklusif, serta minimnya literasi keuangan berdampak pada keterlambatan produksi, kualitas produk yang tidak konsisten, dan kesulitan pengambilan keputusan usaha. Untuk mengatasi hal tersebut, ditawarkan solusi yaitu pelatihan manajemen produksi dan pelatihan keuangan sederhana berbasis inklusi, yang berfokus pada penguatan kemampuan pembukuan harian, penyusunan jadwal kerja fleksibel, dan manajemen inventori. Hasil penelitian Pratiwi et.al (2024) dan Mukti et.al (2024) yang menunjukkan semakin tinggi pengetahuan keuangan wirausaha Perempuan maka akan semakin baik perilaku keuangannya, serta hasil penelitian Viantika et.al (2025) mengenai dampak budaya organisasi. Target luaran meliputi 100% kelompok memiliki *job desk* dan 80% peserta mampu mencatat keuangan secara rutin.

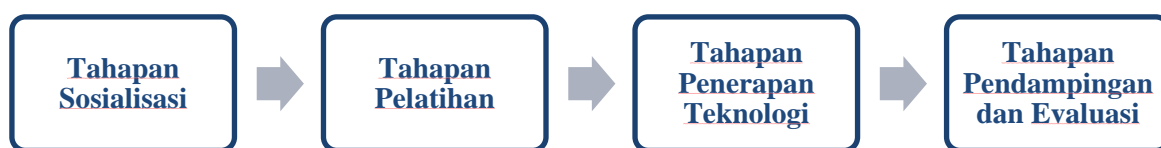
Dalam aspek pemasaran, produk HWDI masih dijual melalui pameran lokal dan promosi dari mulut ke mulut. Produk belum memiliki logo, kemasan, dan *tagline* yang konsisten. Anggota juga belum mampu memanfaatkan media sosial secara optimal, sementara nilai sosial produk sebagai karya perempuan disabilitas belum dimanfaatkan sebagai keunggulan merek. Akibatnya, produk HWDI kurang dikenal dan

belum memiliki identitas pasar yang kuat. Dari hasil penelitian Bahari et al., (2022) telah membuktikan banyak keuntungan bagi pebisnis menggunakan *digital marketing* salah satunya adalah efisiensi, sehingga *digital marketing* dapat menjadi solusi bagi UMKM yang terkendala dengan dana. Penggunaan alat digital dan program peranti lunak untuk membantu dalam menghasilkan karya secara cepat dan lebih baik kini banyak beredar, mengingat kecepatan merupakan salah satu hal yang dituntut di dunia professional (Antoro et.al, 2022).

Permasalahan dan keterbatasan yang dimiliki anggota HWDI dapat dikurangi secara perlahan dengan pelatihan dan pendampingan secara berkala. Pelatihan Pembuatan Desain Sederhana dengan *Tools* Aksesibel (Canva), melatih peserta membuat logo, desain promosi, dan konten media sosial. Targetnya, 80% peserta mampu membuat desain mandiri dan memiliki logo usaha. Sedangkan solusi kedua adalah Pelatihan Teknik Visual *Storytelling* dan Desain Advokatif, membantu peserta mengangkat nilai sosial produk melalui kampanye digital di Instagram dan X. McKinsey (2020) menyatakan usaha kecil dan menengah (UKM) yang mengadopsi teknologi digital lebih cenderung mengalami pertumbuhan penjualan dan ekspansi pasar. Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Kotler et.al (2021), yang menyebutkan bahwa media sosial memberi peluang bagi usaha kecil dan menengah untuk bersaing lebih setara dengan perusahaan besar, dengan biaya yang cenderung rendah. Kegiatan PkM bertujuan untuk meningkatkan inklusi sosial bagi penyandang disabilitas dengan menyediakan pelatihan yang disesuaikan dan teknologi pendukung yang membantu mereka berpartisipasi secara setara dengan cara pelatihan dan pendampingan berbasis komunitas, termasuk manajemen inklusif dan pada aspek teknologi digital dengan memperkenalkan *tools* aksesibel.

## II. METODE

Pengabdian ini dilakukan di beberapa lokasi tergantung dari tahapan pelaksanaannya. Waktu pelaksanaan dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan November 2025 yang melibatkan 15 anggota HWDI. Metode pelaksanaan kegiatan dilaksanakan dalam beberapa tahapan. Dari tahapan pelaksanaan sampai dengan tahapan evaluasi, baik dari pihak tim pengabdian maupun *feedback* dari pihak HWDI. Gambar 1 menunjukkan alur tahapan kegiatan pengabdian.



Gambar 1. Tahapan Metode Pengabdian

### 1. Tahapan sosialisasi

Pendekatan institusional dilakukan dalam tahapan ini dengan cara berdiskusi dengan seluruh peserta pengabdian untuk mencari kebutuhan mitra, menganalisis permasalahan yang mitra hadapi serta mencari solusi dari permasalahan tersebut. Sosialisasi dilakukan melalui pertemuan tatap muka di sekretariat HWDI sekitar Rawalumbu Kota Bekasi yang dihadiri oleh pengurus dan anggota.

## 2. Tahapan pelatihan

Pelatihan menjadi inti kegiatan untuk meningkatkan kapasitas anggota dalam dua bidang. Pada aspek manajemen, pelatihan difokuskan pada peningkatan efisiensi kerja dan tata kelola organisasi melalui materi manajemen produksi dan keuangan sederhana berbasis inklusi, mencakup pembukuan harian, jadwal kerja fleksibel, dan manajemen inventori. Peserta juga dilatih menyusun struktur organisasi dan pembagian tugas sesuai kemampuan. Pada aspek *branding*, pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan promosi melalui aplikasi Canva. Peserta mempelajari desain dasar, pembuatan logo, serta teknik visual *storytelling* untuk mengangkat nilai sosial produk.

## 3. Tahapan penerapan teknologi

Tahap ini membantu peserta mengintegrasikan hasil pelatihan ke dalam praktik usaha. Empat teknologi utama digunakan: (1) laptop untuk penyusunan dokumen dan desain digital, (2) Canva untuk pembuatan materi promosi, (3) printer untuk mencetak stiker atau label, dan (4) buku besar untuk pencatatan kas, penjualan, dan inventori. Penerapan teknologi ini membuat peserta terbiasa dengan sistem kerja yang lebih efisien dan profesional.

## 4. Tahapan pendampingan dan evaluasi

Pendekatan yang dilakukan pada tahap ini adalah observasi dan dokumentasi usaha mikro anggota HWDI. Tahapan terakhir memastikan keberlangsungan program setelah kegiatan selesai. Pendampingan ini memastikan para peserta menerapkan pelatihan yang telah diberikan. Pendampingan dilakukan dengan mengunjungi tempat usaha peserta dan membuka sesi konsultasi dan diskusi minimal 2kali dalam seminggu selama sekitar 3 bulan (September sampai November 2025). Pendekatan yang dilakukan pada tahap ini adalah observasi dan dokumentasi usaha mikro anggota HWDI. Pendampingan dan evaluasi kegiatan memberikan masukan dari tim pengabdian dan juga peserta, sehingga dapat dilakukan program pengabdian yang berkelanjutan.

Indikator keberhasilan pada aspek manajemen jika dari 15 peserta yang berpartisipasi mencapai target 100% memiliki *job desk* dan 80% peserta mampu mencatat keuangan rutin. Sedangkan untuk aspek *branding*, 80% peserta mampu membuat desain promosi mandiri dan memiliki logo usaha serta 80% dapat menampilkan pesan inklusi dalam desain mereka.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan diawali dengan pertemuan antara tim pelaksana dan pengurus HWDI untuk menjelaskan tujuan, manfaat, dan rencana kegiatan. Diskusi dilakukan untuk mengonfirmasi kebutuhan pelatihan dan kesiapan peserta. Hasil dari tahapan ini adalah peserta memahami alur kegiatan dan jadwal pelaksanaan. Setelah didiskusikan, sebanyak 15 usaha peserta mengajukan diri untuk didampingi dalam program pendampingan. Sedangkan mitra HWDI berkomitmen menyediakan lokasi dan dukungan berupa pendampingan fasilitas bantuan visual dan interpreter bahasa isyarat.



**Gambar 2.** Kegiatan Sosialisasi di Sekretariat HDWI Kota Bekasi bersama Ibu Pains selaku Pembina.

UMKM merupakan salah satu penggerak perekonomian daerah sehingga perlu untuk diberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka sehingga dapat terus berkembang (Sari et.al, 2020). Pelatihan pengelolaan sumber daya dilakukan untuk penyusunan struktur organisasi inklusif serta kepemimpinan perempuan disabilitas. Kegiatan dilakukan dengan metode simulasi penyusunan *job desk*, latihan pencatatan kas sederhana, dan FGD kepemimpinan adaptif. Pelatihan bidang pemasaran berfokus pada desain dasar menggunakan Canva, pembuatan logo dan kemasan, serta visual *storytelling* untuk advokasi hak disabilitas. Peserta berlatih langsung di laptop atau ponsel dan bekerja kelompok untuk membuat konten promosi.



**Gambar 3.** Salah Satu Kegiatan Pelatihan

Penerapan teknologi dan pendampingan dilaksanakan sejak bulan September 2025 dan dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator utama kegiatan tercapai 100% bahkan melebihi target, terutama pada aspek desain dan *branding*, Hal ini menunjukkan antusiasme dan peningkatan kemampuan peserta yang signifikan dalam memanfaatkan teknologi dan menerapkan hasil pelatihan. Pada Aspek Manajemen, semua kelompok HWDI kini memiliki *job desk* tertulis dan pembagian tugas yang jelas, sesuai kemampuan

anggota. Sebanyak 80% peserta yang ditargetkan untuk dapat melakukan pencatatan keuangan rutin berhasil mencapainya sepenuhnya (100% capaian), menunjukkan peningkatan literasi finansial dan kedisiplinan administrasi usaha. Sedangkan pada Aspek *Branding*, pelatihan desain dan *storytelling* melalui Canva menghasilkan capaian di atas ekspektasi. Sebanyak 15 peserta berhasil membuat logo usaha dan desain promosi digital. Logo baru tersebut dicetak dalam bentuk stiker dan label kemasan baru, memperkuat identitas visual produk HWDI. Selain itu, 80% peserta yang ditargetkan mampu menyampaikan pesan inklusi melalui desain berhasil mencapainya secara penuh, menunjukkan bahwa nilai sosial dan pesan pemberdayaan berhasil diintegrasikan dalam hasil karya mereka. Hasil tersebut dapat diringkas ke dalam tabel 1 berikut.

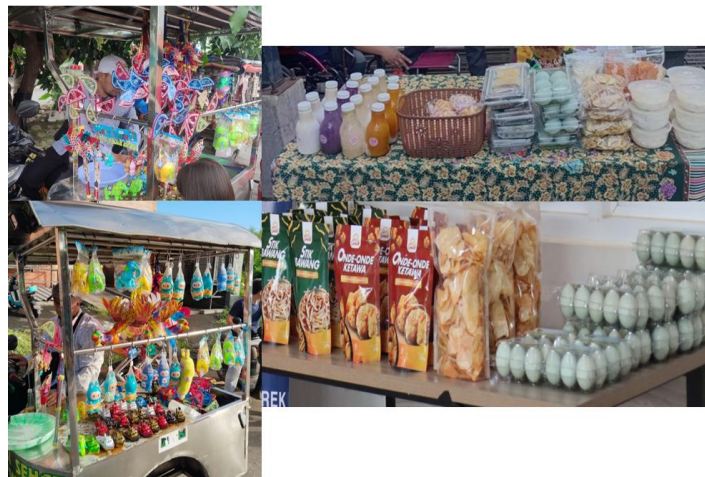
**Tabel 1.** pencapaian target kegiatan berdasarkan indikator hasil yang telah ditetapkan

Aspek	Target	Capaian	Presentase Capaian
100% kelompok memiliki job desk	15 orang	15 orang	100%
80% peserta mampu mencatat keuangan rutin.	12 orang	12 orang	100%
80% peserta mampu membuat desain mandiri dan memiliki logo usaha	12 orang	15 orang	125%
80% peserta mampu menyampaikan pesan inklusi melalui desain	12 orang	12 orang	100%



**Gambar 4.** Proses dan Hasil Desain Logo Saat Penerapan Teknologi dan Pendampingan

Luaran kegiatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memberikan dampak sosial dan ekonomi yang nyata bagi para peserta. Setelah mengikuti rangkaian pelatihan, produk-produk HWDI kini tampil dengan logo dan kemasan baru yang lebih menarik serta profesional, mencerminkan identitas organisasi yang semakin kuat dan modern. Pembaruan ini tidak sekadar mempercantik tampilan produk, tetapi juga memperkuat citra merek berbasis nilai sosial, di mana setiap produk mencerminkan semangat kemandirian dan kreativitas perempuan penyandang disabilitas.



**Gambar 5.** Perbedaan kemasan dan logo sebelum (atas) dan setelah (bawah) pendampingan

Perubahan tersebut membuat identitas HWDI semakin dikenal oleh masyarakat, baik melalui penjualan langsung maupun promosi di media sosial dan pameran. Anggota HWDI pun menunjukkan peningkatan kepercayaan diri yang signifikan dalam memperkenalkan dan memasarkan produk mereka, karena kini mereka memiliki kemampuan untuk mendesain, mencetak, dan mempublikasikan materi promosi secara mandiri. Selain itu, kemandirian ekonomi anggota turut meningkat, seiring dengan kemampuan mereka dalam melakukan pencatatan keuangan yang lebih teratur dan mengelola usaha tanpa bergantung pada pihak luar. Dengan demikian, hasil kegiatan ini tidak hanya menghasilkan keterampilan baru, tetapi juga memperkuat posisi HWDI sebagai kelompok perempuan disabilitas yang produktif, kreatif, dan berdaya saing di pasar lokal.



**Gambar 6.** Akhir Sesi Pendampingan dan Evaluasi

#### IV. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema “Pelatihan Manajemen Inklusif dan Pengelolaan Merek bagi Anggota Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Kota Bekasi” telah berjalan dengan baik dan mencapai sebagian besar target yang direncanakan. Kegiatan ini berhasil meningkatkan kapasitas anggota HWDI dalam dua bidang utama, yaitu manajemen usaha dan *branding* produk. Pada aspek manajemen, peserta kini mampu melakukan pencatatan keuangan rutin, menyusun struktur organisasi yang inklusif, dan memahami dasar-dasar perencanaan usaha secara lebih sistematis. Sementara pada aspek *branding*, peserta berhasil menciptakan logo baru, desain promosi digital, serta kemasan produk yang lebih menarik dan profesional menggunakan Canva dan printer secara mandiri. Program pengabdian ini memberikan HWDI rasa percaya diri dalam berwirausaha, membuat identitasnya semakin dikenal dan menjadi investasi ilmu manajemen yang dapat digunakan dalam jangka panjang. Rekomendasi pengabdian selanjutnya melanjutkan pendampingan berkala terhadap penggunaan buku besar dan pembaruan desain promosi produk agar hasil pelatihan dapat terjaga juga dalam jangka panjang, serta mendampingi HWDI dalam penyusunan proposal bisnis yang baik guna mempermudah memperoleh modal finansial dari investor.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih atas Program Hibah Pengabdian Masyarakat Tahun 2025 yang didanai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). Tim pengabdian juga mengucapkan terima kasih kepada pengurus dan anggota Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia di daerah Bekasi, yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, serta rekan-rekan yang telah memberikan dukungan dan sarannya sehingga pengabdian ini dapat kami selesaikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antoro, R. D., Satriyo, R. and Woelandhary, A. D. (2022) ‘Visual dan Refleksi Pandemi pada Komik Karya Mahasiswa di Program Studi Desain Komunikasi Visual (DKV) Universitas Paramadina’, *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), pp. 945-952. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.945-952.2022>
- Bahari, A., Rahmi, D. Y., Rahmadoni, J., and Anwar, K. (2022) ‘Pengembangan Metode Pemasaran Melalui Digital Marketing Bagi Produk UMKM di Nagari Kamang Mudiak Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam’, *Jurnal Hilirisasi*, 5(1), pp. 23–31. <https://doi.org/10.25077/jhi.v5i1.592>
- Benardin, Y.Y., & Almahmudi, A. (2023) ‘Pemberdayaan Kewirausahaan pada Kelompok Himpunan Wanita Penyandang Disabilitas Kota Bengkulu’, *Kreat J Community Empower*, 2(2), pp. 158–167. <https://doi.org/10.33369/kreativasi.v2i2.29723>
- Brink, A. (2024). Towards a More Inclusive Future: A Comprehensive Assessment of Gender Diversity in Nuclear Medicine Education, Training and Workforce. *Seminars in Nuclear Medicine*, 54(2), 184-190, ISSN 0001-2998, <https://doi.org/10.1053/j.semnuclmed.2023.10.006>

- Caballero, C. (2025). European Society of Surgical Oncology Young Surgeons (Young ESSO): A path for training excellence, inclusive leadership and research engagement. *European Journal of Surgical Oncology*, 51(10), ISSN 0748-7983, <https://doi.org/10.1016/j.ejso.2025.110330>
- Doral, T. Bueno (2022). Methodological proposal for an inclusive education: Co-design of a training in digital skills with refugee women. *Human Review International Humanities Review Revista Internacional De Humanidades*, 11, ISSN 2695-9623, <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.3904>
- Falla, D. (2022). Engagement In Teacher Training As A Driver Of Inclusive Attitudes. *Educacion Xx1*, 25(1), 251-271, ISSN 1139-613X, <https://doi.org/10.5944/educxx1.30369>
- Heron, L.M. (2023). Informing Inclusive Management Practices For Employees With Developmental Disabilities: A Supervisor Training Needs Analysis. *Consulting Psychology Journal*, 75(4), 322-353, ISSN 1065-9293, <https://doi.org/10.1037/cpb0000261>
- Inês, H. (2022). Inclusive curriculum management and teacher training in the 2nd Cycle of Basic Education in Portugal: Perceptions of coordinators of initial training courses. *Revista Portuguesa De Educacao*, 35(1), 310-330, ISSN 0871-9187, <https://doi.org/10.21814/RPE.21952>
- Jiménez, M.G. Gallego (2025). Attitudes Of Vocational Training Students Towards Inclusive Education. *Revista Espanola De Orientacion Y Psicopedagogia*, 36(2), 63-80, ISSN 1139-7853, <https://doi.org/10.5944/reop.vol.36.num.2.2025.42131>
- Kotler, P., Keller, K. L., and Chernev, A. (2021). *Marketing Management*, 16Edition. Global Edition. Pearson Education. <https://drive.google.com/drive/search?q=marketing%20management>
- Mahajan, R. (2024). Towards inclusive gender diversity training – a critical framework. *Equality Diversity and Inclusion*, 44(9), 1-17, ISSN 2040-7149, <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2024-0134>
- McKinsey. (2020). How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point—and transformed business forever. <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever>
- Medendorp, J.W. (2022). Large-scale rollout of extension training in Bangladesh: Challenges and opportunities for gender-inclusive participation. *Plos One*, 17(7), ISSN 1932-6203, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270662>
- Mukti, V.W., Rinofah R, and Kusumawardhani R. (2022) ‘Pengaruh fintech payment dan literasi keuangan terhadap perilaku manajemen keuangan mahasiswa’, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(1); pp. 52-68. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10389>
- Orser, B. (2025). Gender inclusive entrepreneurship education and training: challenges and indicators. *Entrepreneurship and Regional Development*, ISSN 0898-5626, <https://doi.org/10.1080/08985626.2025.2581175>
- Pratiwi, P.D., Kurniaty, D., Fauzi, M. and Zola, M.K. (2024) ‘Pengetahuan Keuangan Wirausaha Perempuan dan Penggunaan Layanan Financial Technology sebagai Prediktor Perilaku Keuangan’, *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(2), pp. 177-187. <https://doi.org/10.52643/jam.v14i2.3664>
- Riswan, K. K. (2022). Danareksa berdayakan perempuan difabel wujudkan kemandirian ekonomi (Antara). Retrieved April 5, 2025, from <https://www.antaraneews.com/berita/3149641/danareksa-berdayakan-wanita-difabel-%20wujudkan-kemandirian-ekonomi>
- Sari, D., Suziana, K. S., and Games, D. (2020) ‘An Evaluation of Social Media Advertising for Muslim Millennial Parents’, *Journal of Islamic Marketing*, 12(9), pp. 1835–1853. <https://doi.org/10.1108/JIMA-02-2020-0055>
- Sarju, J.P. (2022). Improving the Equity of Undergraduate Practical Laboratory Chemistry: Incorporating Inclusive Teaching and Accessibility Awareness into Chemistry Graduate Teaching Assistant Training. *Journal of Chemical Education*, 99(1), 487-493, ISSN 0021-9584, <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.1c00501>

- Stalder, P. (2024). The InnoGame©: A Method for Training Managers and Teams in Inclusive Diversity Management for Creativity and Innovation. *Palgrave Studies in Creativity and Culture*, 265-300, ISSN 2755-4503, [https://doi.org/10.1007/978-3-031-73393-2\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-031-73393-2_11)
- Viantika, M., Putri, C.A., and Wijanarko, A.A. (2025) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Inovasi Organisasi pada Kecamatan Cibitung', *Jurnal Education and Development*, 13(1), pp. 243-248. <https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.6977>