

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manneke Budiman (2013) menyebutkan bahwa pekerjaan domestik tidak pernah dianggap sebuah pekerjaan. Pekerjaan domestik dianggap tidak menghasilkan uang dalam dimensi ekonomi sehingga membuat pekerjaan domestik bukan menjadi bagian pekerjaan produktif. Karena itu perempuan yang berkarya di ranah publik terus saja dibebani dengan tanggung jawab domestik seperti mengasuh anak, mengurus rumah, memasak, menyiapkan kebutuhan keluarga, membayar tagihan-tagihan dan masih banyak pekerjaan domestik lainnya. Serta harus mempertimbangkan berbagai persoalan keuangan, pendidikan, serta sosial maupun keharmonisan keluarga.

Aktivitas domestik sudah sejak lama dilekatkan pada perempuan. Asosiasi dua hal tersebut bahkan sudah ada jauh sebelum kebanyakan perempuan lahir. Hal itu kemudian menjadi budaya dan adat istiadat. Perempuan selalu dikonotasikan sebagai manusia pekerja domestik (*homemaker*) yang dinilai tidak dapat berkontribusi secara aktif di luar rumah sehingga perannya tidak lebih dari sekadar aktivitas dalam rumah. Di kemudian hari, terutama di dunia kerja, banyak posisi strategis yang aksesnya tertutup bagi perempuan. Perempuan dianggap tidak pantas memimpin dalam pekerjaan karena dinilai sebagai makhluk yang terlalu menggunakan perasaan dan sulit mengambil keputusan dengan bijak. Pelekatkan pembagian pekerjaan antara perempuan dan laki-laki sudah sejak lama diyakini kebenarannya. Perempuan selalu dikaitkan dengan beberapa kata, “sumur, dapur, kasur” yang hingga kini digugat eksistensinya. Wacana tersebut dinilai sebagai wacana usang yang tidak dapat dibuktikan secara nyata karena banyak perempuan yang juga mengambil bagian penting di ranah produktif. Walaupun pada tataran kenyataan,

secara mendalam perempuan masih terus dilekatkan dengan “sumur, dapur dan kasur” dan belum mampu keluar secara utuh tanpa tendensi apapun.

Dekade terakhir, kiprah perempuan di ranah produktif mulai menunjukkan eksistensinya. Bisa kita lihat bagaimana perempuan dilibatkan secara aktif bekerja di semua lini. Mulai dari bidang ekonomi, sosial, politik hingga agama. Semua lini telah dapat mengandalkan perempuan sebagai sumber daya manusia yang produktif dan andal. Meski demikian, banyak hal yang masih membelenggu perempuan dalam kiprahnya di ranah produktif. Perempuan masih saja terbelenggu dengan budaya, mitos dan jauh dari kata kompetensi yang sehat di ranah produktif. Banyak anggapan perempuan yang bekerja di ranah produktif akan lebih kesulitan mengambil kebijakan ketimbang laki-laki, sekalipun kompetensinya melampaui laki-laki. Begitu pula dari sisi agama, perempuan pemimpin hingga saat ini masih dianggap tabu dan menyalahi kodrat.

Dalam masyarakat, pemimpin usaha sering dilekatkan sebagai jabatan laki-laki, sedangkan perempuan selalu dilekatkan sebagai unsur pendukungnya. Andaikata mendapatkan posisi dalam pekerjaan, biasanya perempuan dilekatkan dengan pekerja keluarga yang tidak diperhitungkan jerih payahnya. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kuantitatif partisipasi perempuan di ranah produktif belum sesuai dengan semangat kesetaraan gender. Kesetaraan gender hanya dipahami sebagian besar masyarakat dengan kesetaraan kesempatan perempuan dan laki-laki. Namun secara kontekstual, pemahaman tersebut masih sangat dangkal, tabu dan bekerja di ranah mitos. Struktur upah juga menunjukkan gejala yang sama. Perempuan mengalami diskriminasi yang sangat tidak adil. Perempuan dilabelkan sebagai sumberdaya yang lemah, kurang kompeten dan layak dibayar murah karena tidak mempunyai tanggungjawab sebesar laki-laki dalam kehidupannya, serta dilekatkan dengan pekerjaan yang tidak strategis.

Pergeseran nilai-nilai di masyarakat mengenai perempuan bekerja memang dicatat mengalami kemajuan yang terus meningkat dari dekade sebelumnya. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan pada tahun 1980 sebesar 32,43%, tahun 1990 sebesar 38,79%, dan pada tahun 2014 TPAK perempuan sudah menjadi 50,22% (Supriyanto dan Sugeng ,2014). Angka ini terus melaju pesat setiap tahunnya dan dinilai sebagai kemajuan pembangunan. Ini menjadi laporan peningkatan kualitas hidup kaum perempuan. Angka ini menjadi faktor penting dalam berbagai hal untuk mencapai tujuan kesejahteraan kaum perempuan pada khususnya dan masyarakat secara luas pada umumnya.

Selain itu beberapa pimpinan tertinggi di beberapa perusahaan dunia sudah dipegang oleh perempuan. Misalnya, Sheryl Sandberg -COO Facebook, Virginia Rometty -CEO IBM, dan Marissa Mayer -CEO Yahoo.

Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki, sekarang dalam hal mengembangkan bisnis ataupun menjalankan bisnis, perempuan memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki, bahkan perempuan cenderung lebih sukses daripada laki-laki.

Penelitian yang di tulis Ainura (2008) mengungkapkan bahwa dalam penelitian ini perempuan maupun laki-laki mempunyai perbedaan gaya kepemimpinan yang mereka gunakan, laki-laki lebih senang menggunakan gaya kepemimpinan otokratis sedangkan perempuan menggunakan gabungan antara otokratis dan demokratis, Selain itu perempuan dalam memimpin menyisipkan beberapa motivasi sedangkan laki-laki tidak. Beberapa motivasi yang disisipkan oleh perempuan inilah yang membuat perempuan lebih sukses dalam menjalankan bisnisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Jogulu and Glenice (2006) Saat ini sudah ada pengakuan luas bahwa wanita memiliki apa yang diperlukan untuk secara efektif

memimpin dalam organisasi saat ini, dan mereka lebih cenderung memiliki karakteristik ini dari pada rekan-rekan pria mereka dalam manajemen. Oleh karena itu, kini memungkinkan untuk mengenali kontribusi bahwa wanita dapat dan membawa ke peran kepemimpinan.

Hal ini semakin membuktikan bahwa perempuan mampu menjalankan sebuah bisnis, dan perempuan cenderung lebih berkarakteristik dalam menjalankan bisnisnya.

Hal tersebut tidak akan terjadi tanpa gaya kepemimpinan yang ia terapkan dalam menjalankan bisnisnya, Menurut penelitian sebelumnya dikatakan bahwa perempuan memiliki gaya memimpin feminim-maskulin (Stelter, 2002). Ada pula yang mengatakan dalam penelitian sebelumnya bahwa perempuan memimpin dengan menggunakan gaya transformasional-transaksional (Lopez, Esther, & Martoz, 2012). Namun sebenarnya kedua macam gaya tersebut memiliki hubungan feminim cenderung pada transformasional (van Engen, Rien, & Willemsen, 2001). Sedangkan maskulin cenderung pada transaksional (Verhulp, 2012). Sehingga kedua gaya ini dapat disatukan. Berdasarkan uraian diatas dapat kita lihat secara tak langsung hal ini merupakan pembuktian nyata bahwa perempuan punya kapabilitas untuk menjadi seorang pimpinan. Perempuan pun memiliki gaya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan yang membantu perusahaan dalam mengatasi persaingan.

Garment, merupakan usaha atau bisnis yang sekarang ini lagi digandrungi oleh masyarakat didaerah boyolali, banyak sekali bermunculan perusahaan-perusahaan garment di boyolali. Usaha garment sedang diminati oleh para pengusaha karena dianggap mampu dijadikan usaha rumahan yang menghasilkan keuntungan yang besar. Garment merupakan peluang bisnis bagi siapa saja yang ingin menjalankannya, Tapi dari banyaknya garment di boyolali, ada sebuah garment yang bernama Lia Garment dimana garment ini berdiri pada tahun 1998. Awalnya merupakan usaha sampingan sang

pemilik. Tetapi seiring berjalannya waktu usaha ini semakin berkembang dan besar dan pemilik menjadikan usaha ini sebagai mata pencaharian utamanya. Usaha ini di pimpin oleh seorang perempuan, beliau yang membesarkan usaha ini mulai dari hanya memiliki mesin jahit 25 buah, dan kini berkat kepemimpinannya beliau kini memiliki kurang lebih 170 mesin jahit untuk menunjang usahanya.

Sehingga peneliti tertarik untuk menganalisa pemimpin perempuan dalam menjalankan bisnisnya di Lia Garment Boyolali. Pemimpin dalam perusahaan ini adalah seorang perempuan yang telah memimpin dalam perusahaan ini kurang lebih 15 tahun. Lia Garment bergerak dibidang pakaian yaitu jasa jahit pakaianyang telah berdiri sejak tahun 1998. Lia Garment membuat produk seperti jeans, kemeja, baju olahraga, almamater, pakaian dinas, dll sesuai dengan pesanan. Permintaan jasa jahit pun selalu terus meningkat dan banyak perusahaan besar dan ternama yang mempercayakan pesanannya kepada Lia garment . Peneliti ingin meneliti : 1). Proses perjalanan pemilik sehingga pemilik menjadi seorang pemimpin seperti sekarang. 2) Bagaimana gaya kepemimpinan pemilik dalam memimpin Lia Garment. 3) Permasalahan atau hambatan yang di hadapi pemilik dalam menjalankan bisnisnya. Berdasarkan uraian diatas maka untuk penelitian lebih lanjut peneliti melakukan penelitian dengan judul “PERJALANAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN ENTREPRENEUR (Kepemimpinan Mujiyem di Lia Garment Boyolali)”.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan batasan masalah guna membatasi permasalahan yang akan di bahas penulis sehingga penelitian yang dilakukan lebih terfokus dan efektif. Adapun batasan – batasan nya antara lain :

1. Proses perjalanan kepemimpinan pemilik dari berdiri sampai sekarang
2. Bagaimana gaya Ibu Mujiyem memimpin Lia Garment.
3. Masalah atau hambatan yang dialami oleh pemilik Lia Garment dalam menjalankan bisnisnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dalam penelitian diatas, maka masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana proses perjalanan pemilik lia garment menjadi seorang pemimpin seperti sekarang ?
2. Apa gaya Ibu memimpin bisnisnya?
3. Apa saja masalah/hambatan yang dialami oleh pemilik lia garment dalam menjalankan bisnis?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pemilik lia garment menjadi seorang pemimpin seperti sekarang.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pemilik lia garment.
3. Untuk mengetahui masalah/hambatan apa saja yang dialami oleh pemilik lia garment dalam menjalankan bisnis

1.5 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan mampu menginspirasi kaum perempuan bahwa perempuan mampu menjadi seorang pemimpin yang dapat mengembangkan usahanya setara dengan laki-laki.

2. Bagi penulis

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang menerapkan teori-teori yang penulis peroleh dari bangku kuliah berdasarkan praktek yang ada.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan informasi serta referensi khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

