

## **BAB VII**

### **DISKUSI HASIL TEMUAN**

#### **PERJALANAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN ENTREPRENEUR**

Di jaman sekarang kepemimpinan perempuan sudah tidak bisa diragukan, banyak bukti mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan lebih efektif daripada kepemimpinan laki-laki karena pada dasarnya pada saat memimpin perempuan cenderung demokratis daripada otoriter. Perempuan lebih mengunggulkan kelembutan sifatnya dalam memimpin dibandingkan laki-laki yang lebih mengutamakan logika. Usaha-usaha yang dikelola oleh perempuan lebih pada hobi yang dimiliki, tetapi lebih dari itu, mereka mengerjakan segala usaha-usahanya dengan perasaan dan hati seorang ibu.

Perempuan dalam menjalankan bisnisnya cenderung menggunakan perasaan didalam memimpin perusahaannya, biasanya mereka cenderung memposisikan dirinya layaknya seorang ibu bagi para bawahan mereka. Seorang pemimpin biasanya cenderung memiliki patriotisme yang tinggi karena ingin mensejahterakan karyawannya. Seperti halnya seorang pengusaha, ia menjadi seorang pengusaha karena ingin turut andil dalam perekonomian negara, terutama memberikan lowongan pekerjaan kepada pengangguran. Dengan membuka usaha dapat membantu Indonesia mengurangi angka pengangguran dan negara Indonesia dapat dikatakan sebagai negara maju jika mempunyai pengusaha minimal dua persen dari total jumlah penduduknya.

#### **7.1. PROSES PERJALANAN KEPEMIMPINAN PEMILIK LIA GARMENT**

Dalam penelitian yang dilakukan penulis ditemukan ada beberapa faktor mengapa seorang perempuan mampu menjadi seorang pemimpin. Berikut yang penulis dapatkan di lapangan, yang merupakan komponen teori tentang kepemimpinan perempuan yang cenderung sesuai dengan praktek kepemimpinan perempuan.

Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan bahwa Mujiyem memiliki bakat kepemimpinan sejak dia sekolah di sekolah menengah pertama, ketika dia sekolah di SMK, Mujiyem mengikuti beberapa ekstra kurikuler, sejak kecil Mujiyem diajarkan ibunya untuk menjadi orang mandiri yang dapat mengerjakan segala pekerjaan termasuk pekerjaan laki-laki, Mujiyem diajarkan ibunya untuk menjadi orang yang sangat disiplin, Mujiyem terus dan terus ingin belajar. Dengan didikan yang seperti itu membuat Mujiyem menjadi sosok yang penuh tanggung jawab dan jiwa kepemimpinan yang tinggi. Jiwa pemimpin yang ia miliki juga membuat ia tidak pernah mengalami kesulitan dalam memimpin maupun mengkoordinasi para pengikutnya untuk dapat mencapai sesuatu yang menjadi tujuan dari perusahaan. Hal ini terbukti dengan diangkatnya Mujiyem menjadi kepala bagian keuangan di PT. Adetex.

Dalam Penelitian oleh Nanton (2015) dapat diambil kesimpulan bahwa hal utama yang perlu diketahui bahwa perempuan sepenuhnya menyadari kemungkinan perubahan dalam budaya kepemimpinan, Harapan untuk gelombang dimasa datang agar mampu mencapai ke atas puncak, terutama dalam hal puncak financial, inklusi dan akses ke posisi kepemimpinan. Hanya Kemudian dapat kepemimpinan dan Societa budaya berubah menjadi satu di mana wanita dapat berkembang. dan kini bendera merah berubah menjadi hijau.

Dalam hal ini Mujiyem merupakan perempuan yang merubah lampu merah dalam dirinya menjadi lampu hijau karena keadaan yang ada, dia banting stir dari seorang pekerja kantor menjadi pengusaha agar kebutuhan finansialnya terpenuhi. Mujiyem adalah pemimpin yang diajarkan kemandirian dan kedisiplinan sejak kecil oleh ibunya, walaupun keterbatasan ekonomi, Mujiyem dapat menunjukkan kepada semua orang bahwa dia dapat menjadi sosok perempuan sukses, hal tersebut tidak akan mungkin terjadi apabila dia tidak memiliki kemauan yang besar dan keinginan untuk mendapatkan financial yang lebih baik lagi. tanpa keberanian seperti ini Mujiyem tidak akan sesukses sekarang

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Lahti (2013) Menemukan banyak faktor langsung dan mendasari tentang perempuan untuk menjadi pemimpin dalam posisi manajerial. Faktor-faktor yang berpengaruh didefinisikan sebagai faktor sosial, organisasi dan individu. Selain itu ditemukan pula bahwa peran gender, budaya organisasi, persepsi perempuan dan kompetensi memiliki peran dalam pengembangan karir manajerial. Dalam hal ini faktor sosial sangat berpengaruh terhadap Mujiyem karena Mujiyem, mengingat Mujiyem semenjak kecil sudah dididik untuk tanggung jawab, disiplin dan mandiri oleh ibunya, kemudian lingkungan kerjanya yang berada di sekitar para pekerja garment, faktor organisasi mengingat Mujiyem dulunya bekerja sebagai kepala bagian keuangan dan faktor individu yang membuat dia yakin bahwa dirinya mampu menjadi seorang pemimpin.

Pernyataan tersebut mirip dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Jogulu and Glenice (2006) beliau mengungkapkan 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 sama akan Mujiyem, Mujiyem mendapatkan pengakuan dari karyawannya sebagai seorang pemimpin perempuan, bahkan karyawannya tidak merasa keberatan dengan kepemimpinannya karena pada dasarnya laki-laki atau perempuan dalam memimpin itu sama yang membedakan adalah karakteristik kepemimpinannya.

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, untuk mendapatkan gelar ini diperlukan kerja keras, pengalaman, kedisiplinan yang tinggi dan semua proses ini harus dilewati setiap orang yang ingin menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki jalan dan cara yang berbeda-beda dalam mewujudkan keinginannya menjadi seorang pemimpin. Tetapi pemimpin yang paling

baik adalah pemimpin yang menghargai proses dan sejarah untuk mendapatkan posisi tersebut.

## 7.2. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, penelitian oleh Rosintan dan Roy (2014) Dimana Melyn Rosintan dan Roy Setiawan mengambil kesimpulan didalam penelitiannya bahwa di perusahaan PT. Ruci Gas diperlukan gaya kepemimpinan feminim dan transformasional. Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa *kepemimpinan transformasional* sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh Jessie Zabrina dan Roy (2014) dimana dalam penelitiannya ini mengenai gaya kepemimpinan perempuan, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari gaya kepemimpinan feminim-maskulin, pemimpin PT. Seni Optima Pratama menerapkan gaya kepemimpinan feminim karena dua dari tiga dimensi feminim positif terpenuhi. Kedua dimensi tersebut adalah karisma dan *team oriented*. Sedangkan dimensi berlawanan yang dimiliki gaya kepemimpinan maskulin yaitu *task oriented* tidak terpenuhi secara keseluruhan dan demikian juga dengan dimensi *assertive* yang juga tidak terpenuhi secara keseluruhan. Dari gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, pemimpin PT. Seni Optima Pratama lebih menerapkan gaya kepemimpinan transformasional karena banyak dimensi dari transaksional yang tidak terpenuhi yaitu *contingent reward* yang menjadi dimensi khas dari gaya kepemimpinan maskulin. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam PT. Seni Optima Pratama adalah gaya kepemimpinan feminim dan gaya kepemimpinan transformasional. Namun dari kedua gaya tersebut gaya kepemimpinan yang paling menonjol adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dimana terdapat dua dimensi dalam kedua

gaya ini yang memiliki kemiripan yaitu karisma dan *team oriented* dengan *individual consideration*.

Hal ini mirip dengan pemimpin Lia Garment, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam Lia Garment adalah gaya kepemimpinan feminim dan gaya kepemimpinan transformasional. Namun dari kedua gaya tersebut gaya kepemimpinan yang paling menonjol adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dimana terdapat dua dimensi dalam kedua gaya ini yang memiliki kemiripan yaitu karisma dan *team oriented* dengan *individual consideration*.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan memberikan dampak positif yaitu motivasi yang karyawan bekerja dengan benar bukan karena pemberian imbalan. Dengan pemberian motivasi yang benar dari pemimpin membuat karyawan semangat untuk bekerja lebih baik lagi.

Kepemimpinan Mujiyem dia selalu menekankan prinsip kekeluargaan, bahkan karyawannya yang kebanyakan perempuan membuat para karyawannya menganggap Mujiyem seperti ibunya sendiri, hal ini lah yang membuat kepemimpinan perempuan lebih efektif daripada laki-laki.

### **7.3. Permasalahan Yang di Hadapi dalam Menjalankan Bisnis Garment**

Dalam penelitian ini penulis menemukan masalah yang dihadapi Mujiyem dalam menjalankan bisnis garmentnya seperti pengelolaan bisnis. Adanya permasalahan bisnis dalam setiap pengembangan usaha merupakan hal yang biasa.

Dalam hal menjalankan bisnisnya Mujiyem tidak mengalami ketidakadilan gender, semua orang menerima Mujiyem sebagai seorang pemimpin

Dalam penelitian ini penulis menemukan masalah yang dihadapi Mujiyem dalam pengembangan bisnis garmentnya seperti pengelolaan bisnis. Adanya permasalahan bisnis dalam setiap pengembangan usaha merupakan hal yang biasa.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Urip dan Muh (2010) mengungkapkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Permasalahan yang dialami oleh wanita pengusaha industri kecil menengah pakaian jadi di Semarang dalam mengembangkan usaha konveksi di era global meliputi permasalahan struktural, permasalahan umum (manajemen dan sumber daya), permasalahan proses produksi dan permasalahan rumah tangga, kemudian Permasalahan dominan yang dihadapi wanita pengusaha kecil dan menengah pakaian jadi di Semarang dalam mengembangkan usaha konveksi di era global adalah permasalahan modal, SDM, mutu, dan pemasaran sebagai dampak dari adanya kebijakan yang berlaku saat ini, permasalahan selanjutnya adalah Permasalahan Rumah Tangga menjadi salah satu kendala yang dihadapi oleh wanita pengusaha pakaian jadi dalam pengembangan industri konveksi terkait dengan masalah pendidikan anak (pengasuhan anak) dan tugas domestik / rumah tangga serta kedudukannya sebagai istri. Dan Saran yang dapat disampaikan untuk menyelesaikan masalah tersebut adalah Pemberlakuan kebijakan baru sesuai kemampuan dan kesiapan IKM, Pelatihan yang diberikan tidak hanya di bidang administrasi dan pembukuan tetapi juga tentang mode,disain, pemasaran dan quality kontrol serta kepemimpinan, Dukungan suami dan anak lebih ditingkatkan tidak hanya dalam bentuk merelakan bekerja tetapi juga berperan dalam memecahkan masalah industri .dan rumah tangga, kemudian Diperlukan semangat tinggi untuk gigih selalu berkarya terbaik, memiliki tekad yang kuat dan pantang menyerah bahkan bermodal nekat (tidak takut akan kegagalan) dan rela bekerja keras sehingga waktu istirahat sedikit serta menyiapkan generasi penerus usaha.

Kemuadia penelitian yang dilakukan oleh Olutayo dan Yusuf (2012) Maka dapat disimpulkan bahwa Permasalahan yang di alami adalah modal, keterbatasan modal untuk memulai start-up usaha mereka, kemudian adanya resiko dalam berjualan tekstil karena

kurang pengalaman dan ketakutan untuk ditipu karena kurangnya pengalaman, kemudian selanjutnya yang ditakuti adalah cara transaksi dengan pembeli.

Penyelesaian masalah diatas dilakukan dengan sebelum mereka membuka usaha mereka membuat tabungan yang akan digunakan untuk membuat usaha, kemudian modal sendiri, kemudian melakukan pinjaman kepada anggota keluarga ataupun pasangan, kemudian untuk masalah transaksi dan ketakutan akan tertipu karena kurangnya pengalaman mereka menyelesaikan masalah dengan cara bertanya kepada ibunya atau keluarganya, karena dalam kasus ini mereka berwirausaha karena meneruskan bisnis dari ibunya atau membuka sendiri bisnis yang satu jalur dengan bisnis keluarganya yaitu bisnis tekstile, dan apabila mereka mengalami masalah mereka bertanya kepada ibu atau keluarganya untuk penyelesaiannya.

Dalam hal menjalankan bisnisnya, kita tahu bahwa setiap usaha pasti akan mengalami hambatan, entah hambatan internal ataupun eksternal, dalam menjalankan bisnisnya pun Mujiyem juga pasti mengalami masalah, Mujiyem mengalami masalah dalam pengembangan bisnisnya, seperti kurangnya modal untuk mengembangkan bisnisnya, yang akhirnya membuatnya keluar dari perusahaan tempatnya dulu bekerja agar dapat menggunakan uang pensiunnya untuk tambahan modal, selain itu keputusannya keluar dari perusahaan adalah agar mampu lebih berkonsentrasi membesarkan bisnisnya mengingat bisnisnya sangat potensial ditambah dengan keadaan perusahaan dimana ia bekerja sudah mengalami kebangkrutan, selain itu untuk menambah modal untuk mengembangkan usahanya ditambah dengan melakukan pinjaman di bank.

Selain masalah di bidang modal, Mujiyem juga mengalami masalah lain yaitu, keterlambatan produksi, banyaknya order yang menumpuk, singkatnya waktu jahit yang diberikan oleh pemilik order, aksesoris yang tidak lengkap dan faktor lain yang tidak mendukung sehingga pengiriman atau produksi barang tidak sesuai dengan waktu yang

dijadwalkan yang mengakibatkan keterlambatan pengiriman barang, hal ini pastinya membuat konsumen kecewa, untuk mengatasi masalah ini dan untuk mempertahankan profesionalitas, Mujiyem mendapatkan Pinalti berupa pemotongan harga, dan Mujiyem memahaminya karena Mujiyem merasa ini adalah kesalahannya, dengan penyelesaian masalah berupa pinalti atau pemotongan harga ongkos produksi ini menjadi penyelesaian masalah bagi masalah Mujiyem yaitu keterlambatan produksi.

Selanjutnya masalah yang dialami Mujiyem adalah masalah keterlambatan pembayaran gaji karyawan yang disebabkan konsumen tidak memberikan bayaran atas ongkos kirim tepat pada waktu yang dijanjikan, ada juga konsumen yang kabur tidak membayar, untuk keterlambatan pembayaran gaji karyawan, Mujiyem melakukan penyelesaian dengan cara memberikan komunikasi yang efektif terhadap karyawan, karena di perusahaan Mujiyem menggunakan sistem kekeluargaan, jadi karyawan mengerti keadaan Mujiyem dan bersedia untuk pembayaran gajinya mengalami keterlambatan.

Penelitian oleh Barrett and Ken (2009) kita dapat mengetahui bahwa keluarga dapat menyajikan beberapa masalah khususnya untuk perempuan, tetapi banyak perempuan dapat mengembangkann solusi khusus untuk mengatasi hal tersebut. Solusi ini, meskipun dikembangkan oleh perempuan, mungkin tidak terbatas pada mereka dan perusahaan mereka. Beberapa teori telah menyarankan perusahaan-perusahaannon-keluarga harus menumbuhkan sifat-sifat kekeluargaan sebagai sumber keunggulan kompetitif. Wanita di rancang untuk mencapai peran kepemimpinan dan kewirausahaan. Mereka dapat menyajikan wawasan baru bagi perusahaan-perusahaanyang dipimpin laki-laki juga bahwa kepemimpinan wanita memberikan dampak yang positif.

Beban ganda perempuan adalah memiliki peran rangkap yang dijalani oleh seorang perempuan Yakni sebagai ibu rumah tangga yang mengurus suami dan anak serta peranya yang dibutuhkan pada usaha yang dijalannya.



Tetapi hal seperti beban ganda bukanlah sebuah penghambat besar dalam perjalanan Mujiyem mengembangkan bisnis keluarga. Dari analisis penulis, beban kerja ganda juga pernah dialami oleh Mujiyem. Beban ganda perempuan adalah tugas rangkap yang dijalani oleh seorang perempuan yakni sebagai ibu rumah tangga, orang tua anak, istri dari suami, dan peran sebagai pengusaha yang mencari rizki bagi keluarga.

