

PERJALANAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN ENTREPRENEUR

(Kepemimpinan Mujiyem di Lia Garment Boyolali)

JURNAL



Ditulis oleh:

Nama : Aprillia Kurniasih
Nomor Mahasiswa : 12311409
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2016

PERJALANAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN ENTREPRENEUR

(Kepemimpinan Mujiyem di Lia Garment Boyolali)

Nama : Aprillia Kurniasih

Nomor Mahasiswa : 12311409

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2016

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Arif Hartono, SE. MHRM. PhD.

ABSTRACT

Aprillia Kurniasih

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

E-mail : aprilliakurniasih@yahoo.co.id

This study is titled “Perempuan Itu Pemimpin” (Studi Kasus Kepemimpinan Mujiyem di Lia Garment Boyolali). The purpose of this study was 1) To know how the process owners Lia Garment became a leader like now 2) To determine the leadership style of the owner Lia Garment 3) To know the problems / obstacles anything experienced by owners Lia Garment of doing business 4) To find out how lia garment owners solve problems / obstacles in doing business. This study is a qualitative research which approaching the biography. This resources are using data collection methods, interviews, observation, and documentation. The informant in this research is Mujiyem, the owner Lia Garment Boyolali. To know the validity of the data is used to test the credibility of the data or confidence in the data, and transferability test to indicate the degree of precision. The Methods test data are using triangulation. Methods of data analysis using data reduction, the data display, and conclusion drawing.

This study found that Mujiyem lead this garment with business principles, namely because squeezing the existing situation, three factors that make Mujiyem be a leader, such as social, organizational factors and individual factors. Mujiyem leadership style is feminine-transformational, but transformational leadership style is more prominent within Mujiyem. In his leadership Mujiyem face obstacles directly or indirectly related. Barriers directly with businesses such as capital, delays in delivery of goods and delay in payment of salaries of employees. But as a leader Mujiyem know how resolving the problem by seeking additional capital, cutting the cost of production and effective communication.

Keywords: *Process Leadership, Leadership Style, Problems Faced, Problem Solving*

ABSTRAKSI

Aprillia Kurniasih

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

E-mail : aprilliakurniasih@yahoo.co.id

Penelitian ini berjudul Perempuan Itu Pemimpin (Studi Kasus Kepemimpinan Mujiyem di Lia Garment Boyolali). Tujuan penelitian ini adalah 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 4) Untuk mengetahui cara pemilik lia garment mengatasi masalah/hambatan dalam menjalankan bisnisnya. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan biografi. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah Mujiyem, yaitu pemilik Lia Garment Boyolali. Untuk mengetahui keabsahan data digunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data dan Uji *Transferability* untuk menunjukkan derajat ketepatan. Metode pengujian data menggunakan triangulasi. Metode analisis data menggunakan data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing*

Penelitian ini menemukan bahwa Mujiyem memimpin usaha garment ini dengan prinsip bisnis, yaitu karena terhimpit keadaan yang ada, 3 faktor yang membuat Mujiyem menjadi seorang pemimpin, yaitu faktor sosial, faktor organisasi dan faktor individu. Gaya kepemimpinan Mujiyem adalah gaya kepemimpinan Feminim – Transformasional, tetapi gaya kepemimpinan transformasional lebih menonjol dalam diri Mujiyem. Dalam kepemimpinannya Mujiyem banyak menghadapi hambatan baik langsung ataupun tidak langsung yang berhubungan dengan. Hambatan langsung dengan bisnis seperti modal, keterlambatan pengiriman barang dan keterlambatan pembayaran gaji karyawan. Namun sebagai seorang pemimpin Mujiyem tahu bagaimana menyelesaikan permasalahannya dengan cara mencari tambahan modal, pemotongan ongkos produksi dan komunikasi efektif

Kata kunci : *Proses Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Masalah Yang Dihadapi, Penyelesaian Masalah*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis semakin besar sehingga perusahaan harus mampu untuk bersaing jika tetap ingin bertahan dalam industri bisnis. Kunci keberhasilan dalam perusahaan tidak pernah lepas dari peran pemimpin (*Leadership*). Banyak orang yang ingin menjadi seorang pemimpin akan tetapi menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah. Seorang pemimpin memegang tanggung jawab yang sangat besar dalam perusahaan. Penyebab kegagalan untuk menjadi seorang pemimpin adalah salah mendefinisikan arti dari seorang pemimpin sendiri.

Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, kepercayaan diri, keterbukaan atau transparansi dengan karyawan atau bawahannya, serta menghargai harkat dan martabat karyawannya. Pemimpin yang baik harus memberikan ide-idenya dan mempersilahkan karyawannya untuk memberikan komentar ataupun masukan apabila ide-idenya itu kurang menarik. Di zaman sekarang pola pikir wanita sudah sangat berubah, wanita kini tidak hanya berfikir bahwa kewajibannya hanya mengurus suami dan anak, pola pikir wanita sekarang lebih maju, di era globalisasi seperti saat ini seorang wanita juga dapat menjadi seorang pemimpin tidak hanya laki-laki saja yang dapat menjadi pemimpin. Jadi seorang pemimpin tidak ditentukan oleh gender.

Perkembangan zaman membuat wanita pun yang biasanya hanya diam dirumah ataupun wanita yang terhimpit keadaan mulai beralih ke ranah bisnis, sekarang banyak sekali perempuan yang membuka bisnis dan menjalankan sendiri bisnisnya. Telah banyak sosok wanita-wanita hebat yang menjadi pemimpin, baik itu sebagai presiden, direktur perusahaan, pemimpin organisasi atau komunitas dan sebagai pemimpin lainnya. Gaya kepemimpinan wanita menggunakan norma persamaan.

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 melupakan 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 pesannya kepada Lia garment . Peneliti ingin melihat bagaimana gaya kepemimpinan pemilik perempuan dalam Lia Garment karena beliau merupakan pemilik sekaligus pemimpin dalam perusahaan ini. Perusahaan ini dapat bertahan hingga saat ini walaupun dipimpin oleh seorang perempuan yang pada dasarnya masih diragukan kemampuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka untuk penelitian lebih lanjut peneliti melakukan penelitian dengan judul **PERJALANAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN ENTREPRENEUR** (Kepemimpinan Mujiyem di Lia Garment Boyolali)

Fokus Penelitian

1. Proses perjalanan kepemimpinan Lia Gaarment 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.
4. Cara pemilik Lia Garment mengatasi masalah/hambatan dalam menjalankan bisnisnya

Rumusan Masalah

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?

4. Bagaimana cara pemilik lia garment mengatasi masalah/hambatan dalam menjalankan bisnisnya?

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
4. Untuk mengetahui cara pemilik lia garment mengatasi masalah/hambatan dalam menjalankan bisnisnya.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yakni sebagai berikut:

Diperlukan gaya kepemimpinan feminim dan transformasional. Tetapi, antara gaya kepemimpinan feminim dan transformasional, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan feminim. Gaya ini merupakan gaya yang paling dominan di dalam diri sang pemimpin. Walaupun pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan feminim, kepemimpinan pemimpin PT. Ruci Gas juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan feminim memiliki kemiripan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dibuktikan dalam penelitian analisis gaya kepemimpinan perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya oleh Melyn Rosintan dan Roy Setiawan (2014) menemukan bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan feminim dan transformasional dimana dalam penerapannya terdapat hal-hal positif yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jessie Amanda Zabrina dan Roy Setiawan (2014) yaitu analisis gaya kepemimpinan perempuan pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya didapatkan hasil bahwa pemimpin PT. Seni Optima Pratama Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan feminim, Karena dua dari tiga dimensi dari gaya kepemimpinan feminim telah terpenuhi, dua dimensi dalam gaya kepemimpinan feminim adalah karisma dan team oriented. PT Seni Optima Pratama Surabaya juga menerapkan 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 telah memberikan dampak positif yaitu motivasi karyawan bekerja dengan benar bukan karena pemberian imbalan. Dengan pemberian motivasi yang benar dari pemimpin membuat karyawan semangat untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Liliani, Christian Budiman Urbanus (2014) dalam *The role of female leadership and female entrepreneurship in business in surabaya*, mengungkapkan bahwa perempuan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan laki-laki. Mereka berbeda terutama dengan cara bagaimana menjalankan bisnis, memimpin organisasi bisnis, dan menjadi pengusaha. Pemimpin perempuan cenderung bertindak sebagai controller karena mereka ingin mengarahkan dan mengendalikan masa depan organisasi sesuai dengan mereka visi pribadi sebagai pendiri dan pemilik. Perempuan menciptakan kondisi yang mendorong inovasi dengan bawahan, khususnya dalam menciptakan lebih produktif cara kerja, motivasi dan diskusi. Dari sudut pandang kewirausahaan, motivasi para pemimpin perempuan adalah untuk mengatur peluang bisnis yang lebih dari sekedar mendukung ekonomi keluarga. Selain itu, peran mereka dalam

kewirausahaan dalam bisnis ini khusus untuk bangunan budaya kompetitif dalam organisasi dan menciptakan inovasi.

Penelitian yang di tulis Kadyrkulova, Ainura (2008) dalam *Master Thesis, Female and Gender Leadership* berjudul *Female and Gender Leadership* 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. Perbedaan penelitian ini adalah objek yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Uma D. Jogulu and Glenice J. Wood yang berjudul *The role of leadership theory in raising the profile of women in management* (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. Tampaknya, Oleh karena itu, bahwa meskipun literatur kepemimpinan telah memainkan peran penting dalam meningkatkan profil perempuan dalam manajemen, kemajuan lebih lanjut yang diperlukan dalam rangka untuk memajukan karir perempuan dalam manajemen.

Penelitian oleh Carmela R. Nanton yang berjudul *Shaping Leadership Culture to Sustain Future Generations of Women Leaders* (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 gerakan perempuan untuk mencapai puncak, dengan perempuan sepenuhnya sama dalam hal upah, inklusi dan akses ke posisi kepemimpinan. Hanya kemudian dapat kepemimpinan dan Societa budaya berubah menjadi satu di mana wanita dapat berkembang seperti yang kita

semua manfaat dari apa yang mereka tawarkan, dan bendera merah berubah menjadi hijau. Sebuah hal positif adalah bahwa "mempertahankan lebih banyak perempuan mungkin memiliki konsekuensi etis positif bagi organisasi bisnis. Transisi ke bentuk kepemimpinan etis dalam konteks organisasi ini masih dalam proses. Jadi saat ini, pemimpin perempuan kontemporer perlu diintegrasikan dan lincah di tempat kerja: dengan fluiditas gerakan antara karakteristik perilaku terbaik dari kedua pria dan wanita. Bentuk baru dari kepemimpinan yang menjembatani harapan peran sosial dan harapan organisasi, sementara menunjukkan kompetensi dan kepemimpinan yang efektif dan tetap setia pada jenis kelamin mereka dan nilai-nilai akan menjadi norma masa depan untuk mempertahankan kepemimpinan perempuan. Perubahan yang dibutuhkan besar dan akan mengambil upaya bersama di semua lini.

Lahti (2013) dalam *Bachelor's Thesis in International Business*, dengan judul *Women and leadership: Factors that influence women's career succes Female leaders' reflections on their career development and leadership*. Menemukan ada 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. Juga, ditemukan bahwa kemungkinan perempuan untuk menjadi pemimpin bervariasi di berbagai sektor dan pembagian yang kuat dari pasar tenaga kerja Finlandia berdasarkan gender melambat kesetaraan dan pengembangan karir perempuan. Perbedaan penelitian ini yakni fokus penelitian. Penelitian ini fokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perempuan untuk menjadi seorang pemimpin, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis fokus pada gaya kepemimpinan seorang perempuan. Persamaan penelitian ini yakni sama-sama

meneliti tentang perempuan dalam bisnis dan menggunakan metode wawancara, hanya saja untuk penelitian ini ditambah dengan penyebaran kuesioner melalui media elektronik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri Endah Wahyuningsih, Urip Wahyuningsih dan Muh Fakhrihun N, yang berjudul Permasalahan Wanita Pengusaha Kecil Menengah Pakaian Jadi dalam Mengembangkan Industri Konveksi di Era Global (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.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Olutayo, A.O DAN Yusuf,S.O yang berjudul Social System and Entry of Women Entrepreneur into Informal Economy in Lagos, Nigeria (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.

Penelitian oleh Mary Barrett and Ken Moores yang berjudul Fostering women's entrepreneurial leadership in family firms: ten lessons (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.

Instrumen Penelitian

Penelitian kualitatif, merupakan penelitian yang menggunakan alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Dengan demikian peneliti sebagai instrumen juga harus di validasi.

Meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Menurut Sugiyono (2008:398-399) Yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan. Selain itu dikaji pula beberapa masalah utama yang menjadi dasar penelitian ini, yaitu : 1. Proses Kepemimpinan; 2. Gaya Kepemimpinan; 3. Masalah yang di Hadapi; 4. Penyelesaian Masalah

Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa cara untuk pengumpulan data, yaitu : 1) **Wawancara.** Stainback dalam Sugiyono (2012:72) menyatakan bahwa wawancara adalah cara untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak ditemukan melalui observasi. **Observasi.** Marshmal (1995) dalam Sugiyono (2012:64) menyatakan bahwa observasi adalah proses pembelajaran bagi peeliti tentang belajar perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Garayibah (1981) dalam Emzir (2012:38) menatakan observasi adalah perhatian yang terfokus teradap kejadian, gejala atau sesuatu. **Dokumentasi.** Arikunto (1991:188) mengatakan bahwa Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya.

TEMUAN PENELITIAN

Lahirnya Sosok Seorang Pemimpin

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) 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. Sama halnya dengan penelitian ini Mujiyem menjadi seorang pemimpin juga karena Ia semenjak kecil sudah dididik untuk tanggung jawab, disiplin dan dapat bertanggung jawab baik di dalam keluarga maupun di organisasi. Selain itu ia mempunyai jiwa pemimpin yang tinggi dengan mampu membuat para pengikutnya untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

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.

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.

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) 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*.

Ada 4 macam gaya kepemimpinan yaitu *Feminim-Maskulin* dan gaya kepemimpinan *transformasional-transaksional*. Dalam hal ini Mujiyem memiliki gaya kepemimpinan *Maskulin*, tetapi gaya kepemimpinan maskulin tidak menonjol dalam diri Mujiyem.

Dalam gaya kepemimpinan Feminim Mujiyem adalah pemimpin yang feminim hal ini ditunjukkan dengan keaktifannya. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas (steward) atau pembawa pengalaman (carrier of experience). Mujiyem adalah pemimpin yang aktif hal ini dapat dilihat dengan dia selalu memberikan dukungan dan selalu berada di tempat kerja mengingat tempat usahanya jadi satu dengan rumahnya, Mujiyem selalu membagi pengalamannya dengan para karyawan dan Mujiyem adalah penanggung jawab utama didalam kerajaan bisnisnya.

Selanjutnya untuk Gaya Kepemimpinan Transaksional, gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas, hal ini tidak terlalu dominan di diri Mujiyem, dan yang terakhir adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan.

Kepemimpinan transformasional sangat cocok dengan Mujiyem, karena Mujiyem adalah pemimpin yang karismatik sehingga membuat karyawan terkesan dengannya, Mujiyem juga memotivasi karyawan untuk berprestasi melampaui harapan.

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa dari gaya kepemimpinan feminim-maskulin, pemimpin Lia Garment menerapkan gaya kepemimpinan feminim karena dua dari tiga dimensi feminim positif terpenuhi. Kedua dimensi tersebut adalah *Charismatic* dan *value based* dan *team oriented*. Sedangkan dimensi berlawanan yang dimiliki gaya kepemimpinan maskulin yaitu *task oriented* tidak terpenuhi secara keseluruhan. Dari gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, pemimpin Lia Garment lebih menerapkan gaya kepemimpinan transformasional karena banyak dimensi dari transaksional yang tidak terpenuhi yaitu *Management by Exception Passive* yang menjadi dimensi khas dari gaya kepemimpinan maskulin. Maka dapat disimpulkan 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*.

Permasalahan di Usaha Garment dan Penyelesaiannya

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 control 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.

Kemudian 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.

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.

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 dijalaniya.

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.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Proses Mujiyem menjadi pemimpin yakni proses yang ia alami saat ia duduk di sekolah menengah kejuruan di lingkungan sekolahnya, disertai kedisiplinan dan pengalaman berwirausaha yang diwariskan ibunya sejak kecil. Dilihat dari teori proses kepemimpinan, seseorang menjadi pemimpin dipengaruhi oleh teori sosial, dan teori ekologis. Teori sosial yang mendukung yakni seorang pemimpin memiliki bakat sedari kecil dan memiliki sifat-sifat kepemimpinan. Teori Ekologis sebagai teori pendukung bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin dengan mengembangkan bakat dan pengalaman sesuai dengan pendidikan dan lingkungan.
2. Mujiyem adalah pemimpin yang partisipatif, kepemimpinan ini adalah kepemimpinan dimana dalam pengambilan keputusan menanyakan pendapat dari karyawan dan kemudian mengambil keputusan setelah mendapatkan saran dan pendapat dari karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan pemimpin Lia Garment adalah *kepemimpinan transformasional* dan *kepemimpinan Feminim*, terdapat kesamaan dalam *kepemimpinan transformasional* dan feminim yaitu karisma dan *team oriented* dengan *individual consideration*. Kepemimpinan transformasional adalah sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

3. Masalah yang muncul pada usaha ini adalah kurangnya modal, keterlambatan produksi karena menumpuknya order, singkatnya waktu jahit, mati lampu, dll, dan keterlambatan pembayaran yang sering terjadi. Yang mengakibatkan pinalti berupa potongan pembayaran dan keterlambatan pembayaran yang dilakukan oleh konsumen yang membuat pemilik telat saat memberikan gaji karyawan.

4. Penyelesaian masalah yang terjadi didalam usaha garment milik Mujiyem dengan cara adanya Pinalti berupa pemotongan ongkos jahit karena kesalahannya dalam keterlambatan pengiriman dan Komunikasi yang efektif kepada karyawan apabila pembayaran gaji terlambat karena keterlambatan pembayaran ongkos jahit dari pemilik order.

Saran

Kepemimpinan adalah cara untuk mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang dilakukan oleh Mujiyem kini menjadi inspirasi bagi perempuan untuk berani membuka usaha. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat, saran yang bisa sampaikan :

1. Bagi pemimpin baru

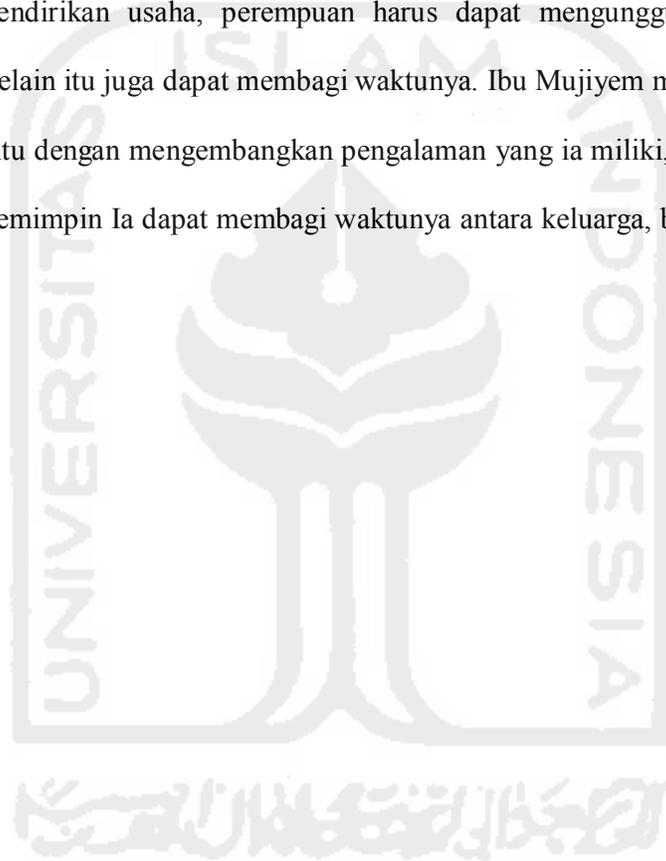
Seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang disiplin dan pantang menyerah. Jangan takut dengan proses yang dialami, memang tidak selalu proses itu menyenangkan, tapi jika seseorang mampu mengalami proses itu dan pada akhirnya mengalami kesuksesan disiplin dan pantang menyerah akan membentuk pemimpin yang lebih bijaksana dalam segala hal. Ibu Mujiyem adalah perempuan yang berhasil mengembangkan usahanya dengan disiplin dan pantang menyerah, sehingga bijaksana dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi pengembang perusahaan garment

Para pemimpin harus memperhatikan dalam strategi pemasaran dan kualitas hasil produksi, hal ini yang akan membuat usahanya menjadi sukses. Ibu Merupakan merupakan salah satu contoh yang dapat memajukan usahanya dengan strategi pemasaran yang Ia gunakan yakni dengan mempertahankan kualitas produksi yang ia pertahankan.

3. Bagi Pemimpin Perempuan

Dalam mendirikan usaha, perempuan harus dapat mengunggulkan potensi yang dimiliki, selain itu juga dapat membagi waktunya. Ibu Mujiyem merupakan salah satu contoh yaitu dengan mengembangkan pengalaman yang ia miliki, selain itu setelah Ia menjadi pemimpin Ia dapat membagi waktunya antara keluarga, bisnis dan kesibukan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2008). *Kewirausahaan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Alwi, Safaruddin. (2001) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi. (1996). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Citra
- Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B.J (eds) (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B.M., N.J., & Goodheim, L. (1987). Quantitative Description of World-class industrial, political, and military leaders. *Journal of management*, 13, 7-19
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. NY: Harper & Row.
- Daft, R.L. (2011). *Leadership*. South-Western: CENGANGE Learning.
- Denzin, Nirman K dan Lincoln, Yvonna S. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (1997) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Dewanti, Retno. (2008). *Kewirausahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Dubrin J, A. (2005). *Leadership I*(2nd ed). Jakarta: Prenada Media
- Dubrin J, A. (2010). *Principle of Leadership*. Australia : South Western, Cengage learning
- Edwin B. Flippo. 1987. *Manajemen Personalial*. Ahli Bahasa : Moh Mas'ud. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

- Fakih, Mansour. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Griffin, Ronald J. Ebert. (2010). *Business Essential* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Handoko, T Hani. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan ke tujuh edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jogulu, Uma D. and Glenice J. Wood (2006). The role of leadership theory in raising the profile of women in management
- Kadyrkulova, Ainura (2008). *Female and Geder Leadership*. Master Thesis, Female and Gender Leadership
- Khakimah, Imroah. (2002). *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Kanter, Rosabeth Moss. (1977) . *Men and Women of the Corporation*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Kartono, Kartini. (2013) “*Pemimpin dan kepemimpinan apakah kepemimpinan abnormal itu*”. Edisi Kesembilan Belas. Rajawali Pers. Jakarta.
- Lahti (2013). *Women and leadership: Factors that influence women's career succes Female leaders' reflections on their career development and leadership*. Bachelor's Thesis in International Business.
- Liliani dan Christian Budiman Urbanus (2014). The role of female leadership and female entrepreneurs in business in surabaya
- Lopez-Zafra, E., Garcia-Retamero, R., & Martos, M. P. (2012). The Relationship Between

- Mary Barrett and Ken Moores (2009). *Fostering women's entrepreneurial leadership in family firms: ten lessons*
- Melyn Rosintan dan Roy Setiawan (2014). *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya*
- Moleong, Lexy. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda
- Nanton, Carmela R (2015). *Shaping Leadership Culture to Sustain Future Generations of Women Leaders*
- Olutayo, A.O dan Yusuf, S.O (2012). *Social System and Entry Of Women Entrepreneur into Informal Economy in Lagos*
- Parker, P.S. (1996). *Gender, Culture, and leadership : Toward a Culturally Distinct Model of African-American Women Executives Leadership strategies. Leadership Quarterly, 7 (2), 189-284.*
- Reid, Merry. (2000). *Communicating successfully in groups*. Psychology Press.
- Rianse, Usman. (2011) . *Kewirausahaan*. Kendari: Unhlmu Perss
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek edisi kedua*. Rajawali Pers: Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sispariyadi. (2009). *Kepemimpinan yang Bersprektif Gender*. Yogyakarta: BIGRAF Publishing.
- Situmorang, N.Z. (Oktober, 2011). *Gaya Kepemimpinan Perempuan. Proceeding PESAT Vol. 4.*
- Sugiyono. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta

- Stelter, N. Z. (2002). Gender Differences in Leadership: Current Social Issues and Future Organizational Implications. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(4), 88-99.
- Thoha, Miftah. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Yogyakarta: Rajagrafindo Persada
- Wahyuningsih, Sri Endah, Urip Wahyuningsih, Muh Fahrihun N (2010). Permasalahan Wanita Pengusaha Kecil Menengah Pakaian Jadi dan Pengembangan Industri Konveksi di Era Global
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Winardi, J. (2005). *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Jakarta: Kencana Perdana MediaGroup
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi* "terjemahan", Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prentice Hall.
- Yukl, Gary. (2005) . *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Zabrina, Jessie Amanda dan Roy Setiawan (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya