

Pohon yang Mengangkasa, Namun Menghunjam Luar Biasa
(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis
Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)



Oleh :

Nama : Irfanita Widyasanti

Nomor Mahasiswa : 17311253

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA

2020

**Pohon yang Mengangkasa, Namun Menghujam Luar Biasa
(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis
Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Irfanita Widyasanti

Nomor Mahasiswa : 17311253

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2020

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**POHON YANG MENGANGKASA, NAMUN MENGHUJAM LUAR BIASA (STUDI BIOGRAFI
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN PENGEMBANGAN BISNIS IBU S. ELITA BARBARA
DI ELITA YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : IRFANITA WIDYASANTI

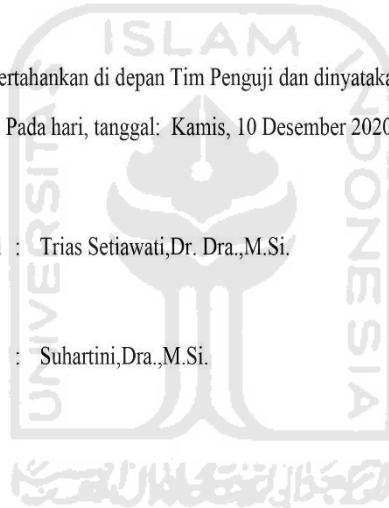
Nomor Mahasiswa : 17311253

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 10 Desember 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati, Dr. Dra., M.Si.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.



Handwritten signatures of the examiners.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Handwritten signature of Prof. Jaka Sriyana.

Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 14 November 2020

Peneliti,



Irfanita Widyasanti

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Pohon yang Mengangkasa, Namun Menghujam Luar Biasa
(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis
Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)**



Nama : Irfanita Widyasanti
Nomor Mahasiswa : 17311253
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 12 November 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Trias Setiawati', is written over a vertical line that serves as a placeholder for the signature.

Dr. Dra, Trias Setiawati, M. Si

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sujud syukurku persembahkan kepada Mu Ya Allah, Tuhan yang Maha Agung Maha Tinggi, atas takdir Mu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku dalam meraih cita-cita.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk:

Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang yang berlimpah dari saya lahir hingga sampai saat ini, serta limpahan doa yang tak berkesudahan.
Terima kasih atas segala hal yang telah dilakukan, semua yang terbaik



HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah 2: 286)

“Wahai orang-orang yang beriman,
bersabarlah engkau dan kuatkan lah kesabaranmu”

(QS. Al-Imran 3: 200)

“Dan Allah bersama orang-orang yang sabar”

(QS. Al-Anfal 8: 66)

“Sesungguhnya Tuhanku, benar-benar Maha Mendengar (memperkenankan) doa”

(QS. Ibrahim 14:39)

“Maka janganlah sekali-kali engkau membiarkan
kehidupan dunia ini memperdayakanmu”

(QS. Fathir 35: 5)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Asy Syarh 94: 5)

**POHON YANG MENGANGKASA,
NAMUN MENGHUNJAM LUAR BIASA
(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis
Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)**

**Irfanita Widyasanti
Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia
Email: 17311253@students.uii.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pohon yang Mengangkasa, Namun Menghunjam Luar Biasa” (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) proses Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin, 2) kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin di ELITA Yogyakarta, 3) pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta, 4) tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin. Narasumber dalam penelitian ini adalah Ibu S. Elita Barbara selaku CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Pendekatan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dilakukan dengan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing* (penarikan kesimpulan). Uji keabsahan data dilakukan dengan uji kredibilitas, dan uji transferability. Hasil penelitian yang pertama bahwa proses Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin karena adanya faktor berupa bakat dan minat yang dimiliki, serta adanya lingkungan yang mendominasi. Kedua kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara dapat terlihat dengan menjadi panutan bagi banyak orang, berjiwa demokrasi, pengadaan motivasi, berelasi baik dengan orang lain, serta kepemimpinan yang melibatkan emosional. Ketiga pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta meliputi adanya proses-proses dalam memulai bisnis, rancangan strategi pemasaran hingga strategi keuangan. Keempat tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara berupa adanya kekerasan verbal hingga adanya beban kerja ganda yang dialami.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kepemimpinan Perempuan, Pengembangan Bisnis, Proses Menjadi Pemimpin, Tantangan Perempuan Bekerja, Tantangan Sebagai Pemimpin.*

THE TREE THAT SOARS, BUT STRIKES EXTRAORDINARY
(Biographical Study of Women's Leadership and Business Development
Mrs S. Elita Barbara at ELITA Yogyakarta)

Irfanita Widyasanti
Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia
Email: 17311253@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study entitled "The Tree That Soars, But Strikes Extraordinary" (Biographical Study of Women's Leadership and Business Development Mrs. S. Elita Barbara at ELITA Yogyakarta). The purpose of this study was to determine: 1) the process of Mrs. S. Elita Barbara as a leader, 2) the leadership of Mrs. S. Elita Barbara as a leader in ELITA Yogyakarta, 3) business development in ELITA Yogyakarta, 4) challenges faced by Mrs. S. Elita Barbara as leader. The resource person in this research is Mrs. S. Elita Barbara as CEO and Founder of ELITA Yogyakarta. This research approach using a qualitative approach. Data collection techniques are carried out in the form of observation, interviews and documentation. Data analysis methods are performed by data reduction, data display (data presentation), and conclusion drawing (drawing conclusions). The data validity test is done by using credibility test and transferability test. The first research result shows that the process of Mrs. S. Elita Barbara to become a leader is due to factors such as her talents and interests, as well as a dominating environment. Both of Mrs. S. Elita Barbara's leadership can be seen by being a role model for many people, having a spirit of democracy, providing motivation, having good relationships with others, and leadership that involves emotionally. The three business developments at ELITA Yogyakarta include processes in starting a business, designing a marketing strategy to a financial strategy. The four challenges faced by Mrs. S. Elita Barbara were verbal abuse and double workload.

Keywords: *Leadership, Women's Leadership, Business Development, The Process of Becoming a Leader, Challenge of working women, Challenges as a Leader*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pohon yang Mengangkasa, Namun Menghunjam Luar Biasa (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)”**. Serta tidak lupa shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW.

Pada penyusunan skripsi ini tentu tidak lepas dari hambatan dan tantangan yang peneliti hadapi, namun pada akhirnya peneliti dapat melalui itu semua berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si, Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Dr. Dra, Trias Setiawati, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pembelajaran, dan waktu yang sangat berharga, sehingga peneliti dapat berusaha untuk selalu menjadi lebih baik lagi dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala kritik dan saran yang membangun, sehingga peneliti menjadi lebih kuat dan lebih tangguh.
5. Ibu Suhartini, Dra.,M.Si selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan saran yang membangun kepada peneliti untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu S. Elita Barbara selaku narasumber utama dalam skripsi ini yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam

pelaksanaan penelitian ini dengan berbagi cerita dan pengalaman yang sangat menginspirasi. Serta semua narasumber pendukung dari Ibu S. Elita Barbara yang juga bersedia meluangkan waktunya untuk membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Bapak Sarno Rianto dan Ibu Sri Antini selaku orang tua peneliti yang selalu memberikan dukungan, doa dan materi tak terhitung nilainya. Semoga Bapak dan Ibu selalu diberikan kesehatan dan diberikan umur panjang agar dapat terus menyaksikan anak-anaknya dalam membahagiakan orang tuanya.
8. *Bulek Ni, Mas Indra, Mbak Ebi, dan Mbak Indah* selaku keluarga besar yang telah mau direpotkan dalam segala hal, selalu memberikan waktu dan pertolongan kapanpun ketika peneliti membutuhkan, serta selalu memberikan dukungan baik dalam keadaan senang maupun susah.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan limpahan rahmat dan karunia serta kelapangan hati atas segala kebaikan yang telah mereka berikan. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka atas segala kekurangan tersebut peneliti menghaturkan mohon maaf yang sebesar-besarnya. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalamualaikum wr.wb

Yogyakarta, 30 Oktober 2020

Peneliti,



Irfanita Widyasanti

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Fokus Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori	51
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	51
2.2.2 Kepemimpinan.....	56

2.2.3	Ketidakadilan Gender Terhadap Perempuan	68
2.2.4	Pengembangan Bisnis	72
BAB III METODE PENELITIAN		77
3.1	Pendekatan Penelitian	77
3.2	Lokasi Penelitian	78
3.2.1	Profil Perusahaan	79
3.2.2	Struktur Organisasi	80
3.3	Narasumber Penelitian	81
3.4	Instrumen Penelitian	84
3.5	Sumber Data Penelitian	90
3.6	Teknik Pengumpulan Data	90
3.6.1	Observasi	91
3.6.2	Wawancara	93
3.6.3	Dokumentasi	95
3.7	Metode Analisis Data	95
3.7.1	<i>Data Reduction</i> (Reduksi Data)	96
3.7.2	<i>Data Display</i> (Penyajian Data)	96
3.7.3	<i>Conclusion Drawing</i> (Penarikan Kesimpulan)	97
3.8	Uji Keabsahan Data	97
3.8.1	Uji Kredibilitas	97

3.8.2 Uji Transferability	100
---------------------------------	-----

BAB IV SEBUAH GARIS WAKTU YANG MERANGKAK MAJU

(PROSES IBU S. ELITA BARBARA MENJADI PEMIMPIN).. 102

4.1 Pendahuluan.....	102
4.2 Bakat dan Minat yang Dimiliki	103
4.3 Lingkungan yang Mendominasi	104
4.4 Ringkasan Hasil	110
4.5 Diskusi Hasil.....	111

BAB V KEMAJUAN TERWUJUD DI LUAR ZONA NYAMAN

(KEPEMIMPINAN IBU S. ELITA BARBARA SEBAGAI PEMIMPIN DI ELITA YOGYAKARTA) 114

5.1 Pendahuluan.....	114
5.2 Panutan Banyak Orang	115
5.3 Berjiwa Demokrasi	117
5.4 Pengadaan Motivasi.....	119
5.5 Berelasi Baik Dengan Orang Lain	122
5.6 Keterlibatan Emosional	127
5.7 Ringkasan Hasil	130
5.8 Diskusi Hasil.....	131

BAB VI TIDAK MASALAH SEBERAPA LAMBAT, ASAL KITA TIDAK BERHENTI (PENGEMBANGAN BISNIS di ELITA YOGYAKARTA)	137
6.1 Pendahuluan.....	137
6.2 Memulai Bisnis.....	138
6.3 Strategi Pemasaran.....	141
6.4 Strategi Keuangan.....	149
6.5 Ringkasan Hasil	153
6.6 Diskusi Hasil.....	154
BAB VII TETAP KUAT MESKI HAMPIR TERJATUH (TANTANGAN YANG DIHADAPI IBU S. ELITA BARBARA SEBAGAI PEMIMPIN).....	160
7.1 Pendahuluan.....	160
7.2 Kekerasan Verbal.....	161
7.3 Beban Kerja Ganda.....	163
7.4 Ringkasan Hasil	167
7.5 Diskusi Hasil.....	168
BAB VIII POHON YANG MENGANGKASA, NAMUN MENGHUNJAM LUAR BIASA.....	172
8.1 Pendahuluan.....	172
8.2 Sebuah Garis Waktu yang Merangkak Maju.....	173
8.3 Kemajuan Terwujud di Luar Zona Nyaman.....	177

8.4	Tidak Masalah Seberapa Lambat, Asal Kita Tidak Berhenti	185
8.5	Tetap Kuat Meski Hampir Terjatuh.....	193
BAB IX PENUTUP		197
9.1	Kesimpulan.....	197
9.2	Saran	200
DAFTAR PUSTAKA		202
LAMPIRAN.....		207

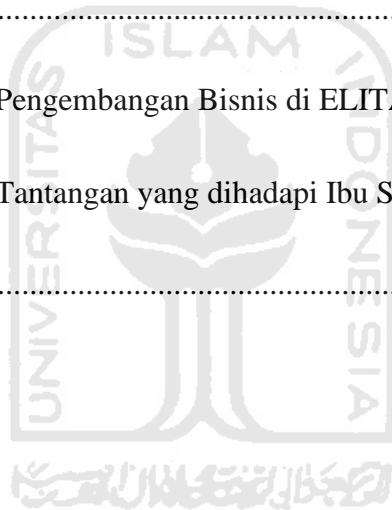


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.1 Penelitian Terdahulu Tentang Proses Menjadi Pemimpin.....	12
Tabel 2.1.2 Penelitian Terdahulu Tentang Kepemimpinan Seorang Pemimpin...	24
Tabel 2.1.3 Penelitian Terdahulu Tentang Pengembangan Bisnis.....	35
Tabel 2.1.4 Penelitian Terdahulu Tentang Tantangan Sebagai Pemimpin	44
Tabel 2.1.5 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Tentang Proses Menjadi Pemimpin	47
Tabel 2.1.6 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Tentang Kepemimpinan Seorang Pemimpin	47
Tabel 2.1.7 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Tentang Pengembangan Bisnis.....	49
Tabel 2.1.8 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Tentang Tantangan Sebagai Pemimpin	50
Tabel 3.1 Daftar Toko Elita	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Peta ELITA Yogyakarta.....	79
Gambar 3.2 Bersama dengan Ibu S. Elita Barbara.....	92
Gambar 3.3 <i>Project</i> ELITA.....	93
Gambar 4.1 Display Data Proses Ibu S. Elita Barbara Menjadi Pemimpin.....	110
Gambar 5.1 Display Data Kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin.....	130
Gambar 6.1 Display Data Pengembangan Bisnis di ELITA Yogyakarta	153
Gambar 7.1 Display Data Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin.....	167



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang sangat penting dalam organisasi adalah manusia. Manusia selalu berperan aktif, dan berada pada posisi dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi akan tercapai apabila sumber daya manusia dapat menyalurkan bakat, karya, kreativitas di dalam organisasi. Apapun aspek teknologi dan ekonomi yang modern, jika tanpa aspek manusia sulit rasanya untuk merealisasikan tujuan organisasi. Sehingga pada dasarnya tujuan organisasi adalah untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan organisasi melalui kepemimpinan. Menurut Rivai (2004) kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Seorang pemimpin merupakan unsur yang sangat berpengaruh dalam menjalankan organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai bakat atau keahlian dalam mengontrol, dan memengaruhi segala yang menyangkut jalannya organisasi yang dipimpinnya. Menurut Kartono (2011 dalam Suherman 2019) seseorang bisa mendapatkan kesuksesan menjadi pemimpin jika dia mempunyai bakat menjadi

seorang pemimpin, kemudian bakat itu akan dikembangkan dengan motivasi dan pengalaman yang dapat menjadikan kepribadian pemimpin. Dengan kata lain bahwa seorang yang berkeinginan untuk menjadi pemimpin haruslah mempunyai jiwa kepemimpinan, karena tanpa hal itu akan mustahil seseorang untuk memimpin suatu organisasi.

“...Terus dari SD, SMP sampai SMA saya selalu menjadi ketua kelas, bahkan kalau ada tugas kelompok saya selalu jadi ketua kelompok, jadi memang saya merasa sudah terlatih untuk bertanggung jawab dan memimpin teman-teman dalam kelompok atau pun kelas *mbak*. Apalagi menjadi ketua kelas dan kelompok itu punya *challenging* tersendiri, dan ini menjadi modal buat saya, modal diri untuk bisa sampai seperti sekarang ini *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Umumnya organisasi dipimpin oleh seorang laki-laki, namun perkembangan zaman yang modern ini menuntut kaum perempuan untuk mampu memerankannya sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Menurut Cahyaningsih, *et.al* (2020) banyak seorang perempuan yang menjadi pemimpin, seperti menjadi presiden, direktur perusahaan, dan pemimpin organisasi, ini sebagai bentuk merealisasikan dan memaksimalkan kapasitas, sehingga hak dan penguasaan mampu didapatkan. Adapun dalam hal kepemimpinan perempuan dan laki-laki memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Seorang laki-laki lebih tegas dalam melakukan kepemimpinan, sedangkan perempuan lebih menggunakan perasaannya dalam memerankan kepemimpinan. Menurut Eagly dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016) kepemimpinan perempuan lebih cenderung melakukan pendekatan yang mengajak bawahan untuk ikut maju berkembang dalam pemikiran, dan pemimpin ikut terjun di dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan, sedangkan berbeda dengan laki-laki yang memiliki gaya kepemimpinan yang

cenderung hanya hubungan atasan dan bawahan, yang di mana bawahan melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan tanpa adanya pendekatan emosional antara bawahan dan atasan.

“Biasanya dengan memberi mereka pekerjaan yang nggak seperti biasanya *mbak*, ya tujuannya biar mengasah kemampuan mereka agar mereka lebih tertantang. Terus melihat mereka bisa nggak kalo dikasih pekerjaan yang nggak seperti biasanya, kalo bisa ya pertahankan, tapi kalo nggak bisa tetap saya bantu *mbak*, kesulitannya di mana tetap saya pantau saya tanyakan, jadi nggak saya lepas mereka untuk kerjain sendiri itu ya nggak, kalo mereka ada kesulitan tetap saya bantu kasih pemahaman supaya bisa” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Banyaknya kaum perempuan yang menjadi pemimpin, seperti pemimpin suatu bisnis dapat kita lihat di beberapa kota besar, misalnya di kota Yogyakarta yang kini bukan lagi sekedar kota pelajar atau kota wisata, tetapi sudah bertambah fungsi menjadi tempat pengembangan bisnis. Hal yang menarik dari fenomena ini adalah banyaknya bisnis di Yogyakarta justru didirikan dan dikelola dari kalangan perempuan. Dibalik bisnis *catering* makanan, penyediaan kebutuhan barang rumah tangga, bisnis *cake and bakery*, bahkan dibalik bisnis *fashion* terdapat sosok-sosok perempuan yang bersemangat mengembangkan usahanya sebagai pendiri dan pemimpin dari bisnis tersebut. Bahkan dalam bisnisnya yang telah besar dan sukses semua itu tidak terlepas dari perjalanan awal bagaimana bisnis tersebut dimulai. Menurut Rianse, *et.al* (2011) banyak orang yang ingin sempurna sehingga mempersiapkan sesuatunya secara berlebihan, kenyataannya banyak pebisnis yang sukses memulai bisnisnya dengan cara yang sangat sederhana.

“...Mulanya kulakan dulu di pasar Beringharjo dengan hanya bermodalkan Rp 500.000, dan ternyata setelah berjualan itu hasilnya malah laku dan balik modal” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Semakin banyak pemimpin perempuan, menunjukkan semakin banyak perempuan yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Ini juga tidak terlepas dari fakta tentang beban kerja pada perempuan yang bekerja. Perempuan seringkali harus memilih antara menikah dan sukses berkarir, atau menikah dan menjadi istri yang baik. Jika seorang perempuan itu memilih untuk bekerja atau melakukan kegiatan di ranah publik untuk mencari uang, maka dia masih harus melakukan pekerjaan rumah tangga. Perempuan yang sudah menikah memiliki peran sebagai istri yang merupakan peran mutlak yang tidak bisa dihilangkan, bahkan secara tidak langsung setiap perempuan pasti akan memiliki jiwa keibuan. Oleh karena itu, ketika perempuan bekerja, maka yang terjadi adalah mereka tetap melakukan perannya untuk mengurus rumah tangga. Menurut Walker dan Woods (1976 dalam Guhardja 1992 dalam Hidayati 2015) pekerjaan rumah tangga terdapat enam kategori, di antaranya yaitu: penyediaan pangan/makanan, pemeliharaan keluarga (anggota keluarga), pemeliharaan rumah, pemeliharaan pakaian (termasuk mencuci, setrika), manajemen (termasuk pencatatan/*record keeping*) dan *marketing* (termasuk kegiatan berbelanja).

“Kalo tentang beban kerja saya sangat dimudahkan ya sama suami, dia tidak menuntut saya sebagai istri harus seperti ini dan itu, tapi saya sadar sendiri bahwa ketika saya di rumah saya harus mengurus dan menjalankan hal yang ada di rumah, baik mengurus kebutuhan suami, memasak, mencuci pakaian, dan hal yang berkaitan dengan yang ada di rumah itu, karena di rumah juga nggak ada yang bantu-bantu jadi untuk urusan rumah tangga saya sendiri yang *handle*, apalagi saya juga belum punya anak jadi beban kerjanya hanya urusan pekerjaan, rumah dan suami” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Berdasarkan dengan adanya pembagian kerja tersebut, maka kebanyakan masyarakat masih menilai perempuan yang bekerja bahkan telah berkeluarga akan terlihat berhasil jika mereka sukses dalam karir maupun juga sukses dalam ranah domestik. Namun sebaliknya jika perempuan hanya terlihat sukses dalam karir dan tidak terlihat sukses dalam ranah domestik, maka perempuan tersebut tidak akan dikatakan sebagai perempuan yang sukses dalam arti sebenarnya.

ELITA merupakan sebuah merek dari mode sederhana untuk kalangan yang punya gairah kuat dalam setiap kegiatannya. ELITA didirikan pada tahun 2012 oleh S. Elita Barbara, dan hingga saat ini ELITA memiliki tiga toko yang terletak di dalam maupun di luar kota Yogyakarta. ELITA kini memiliki total 35 karyawan. ELITA juga telah berhasil menjadi satu-satunya bisnis kerudung dan *fashion* di Yogyakarta yang memperkenalkan kerudung *antimicrobial resistance*. Dengan meningkatnya bisnis ELITA ditunjukkan dengan selalu berkembangnya bisnis tersebut dari waktu ke waktu, juga dengan kualitas pada produk ELITA yang dimiliki, serta dapat membina hubungan dengan para pengikutnya dengan baik, tentu saja ini semua tidak terlepas dari kepemimpinan yang ada dalam diri pemilik bisnis tersebut yaitu Ibu S. Elita Barbara.

Dengan latar belakang yang ada membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan perempuan dan pengembangan bisnis yang berfokus pada pemilik bisnis di ELITA Yogyakarta yaitu Ibu S. Elita Barbara. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi biografi untuk mengetahui kehidupan seseorang dalam hal kepemimpinan dan pengembangan bisnisnya yang ada. Tujuan dari penelitian ini untuk memahami lebih dalam mengenai proses menjadi

pemimpin, kepemimpinan seorang pemimpin, pengembangan bisnis, dan tantangan yang dihadapi sebagai pemimpin. Penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu referensi tentang keberhasilan perempuan dalam memimpin sesuai dengan bidang ahlinya. Diharapkan akan semakin banyak penelitian lain tentang kepemimpinan perempuan, khususnya di masa yang akan datang agar mampu menjadi bukti nyata tentang kapasitas perempuan dalam berkontribusi terhadap bangsa dan negara.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang penulis ajukan dalam penelitian ini di antaranya yaitu:

1. Bagaimana proses Ibu S. Elita menjadi pemimpin?
2. Bagaimana kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin di ELITA Yogyakarta?
3. Bagaimana pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta?
4. Apa tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin?

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan batasan masalah agar dapat membatasi permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti, sehingga penelitian yang dilakukan lebih efektif dan terfokus. Adapun batasan-batasan penelitian ini di antaranya yaitu:

1. Narasumber utama penelitian ini merupakan seorang perempuan yang memiliki bakat memimpin.
2. Penelitian ini fokus pada perempuan yang menjadi pemilik bisnis di Yogyakarta yang mempunyai banyak karyawan.

3. Penelitian ini fokus bukan pada bisnis keluarga, melainkan bisnis yang didirikan sendiri.
4. Penelitian ini fokus pada perempuan yang menjadi pemilik bisnis di Yogyakarta yang telah menikah, keduanya sama-sama bekerja, dan tidak mempunyai asisten rumah tangga.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan penelitian ini di antaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui proses Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin di ELITA Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan memiliki manfaat. Adapun manfaat penelitian ini di antaranya yaitu:

1. Bagi Narasumber

Sebagai suatu bahan masukan yang membangun serta memperluas wawasan untuk dapat meminimalisir keadaan yang ada dengan baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah wawasan, serta sebagai tolak ukur dalam penerapan teori yang diperoleh dengan keadaan yang ada di lapangan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan perbandingan untuk melakukan kegiatan penelitian di masa yang akan datang, terlebih pada kepemimpinan perempuan baik yang berorientasi pada publik maupun bisnis.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengemukakan beberapa jurnal yang dianggap sebagai acuan dalam penelitian ini. Adapun terdapat beberapa referensi-referensi jurnal terdahulu yang berkaitan dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu tentang proses menjadi pemimpin, kepemimpinan seorang pemimpin, pengembangan bisnis, dan tantangan sebagai pemimpin. Jurnal tersebut telah dikaji oleh peneliti dengan tujuan untuk mendukung mengapa penelitian ini dilakukan. Berikut ini beberapa jurnal yang menjadi acuan pada penelitian ini.

2.1.1.1 Proses Menjadi Pemimpin

1. *Garis (2018): Kepemimpinan Pemerintahan Pada Era Globalisasi (Kajian Tentang Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia)*

Penelitian Garis (2018) bertujuan untuk memaparkan bagaimana sebenarnya pelaksanaan kepemimpinan pemerintahan di negara Indonesia pada saat ini dan teknik apa yang cocok diterapkan sebagai cara memimpin yang baik. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa masyarakat Indonesia membutuhkan pemimpin jujur, lahir dari golongan muda serta demokratis dalam cara pandang menyelesaikan sebuah permasalahan. Sampel dari penelitian ini adalah lima jurnal dan dua buku yang memuat

informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

2. Rohmatika dan Setiawati (2015): *Auman Singa Betina Menggelorakan Pelaut Nusantara Menguasai Samudra di Seluruh Dunia (Studi Kasus Kepemimpinan Perempuan)*

Penelitian Rohmatika dan Setiawati (2015) bertujuan untuk mengetahui proses Ibu Sri Tutie Rahayu (IST) dalam menjadi seorang pemimpin, untuk menemukan motivasi IST mengapa memilih dunia maritim, untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan IST, untuk mengetahui bagaimana mengembangkan PMIS dan untuk mengetahui hambatan dan tantangan dalam menjadi pemimpin perempuan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa IST menjadi pemimpin berdasarkan proses pengasuhan dan pendidikan orang tua saat berada di Maritime College. Pada prinsip kepemimpinan, IST selalu menganut prinsip jujur, bertanggung jawab, dan setia. Motivasi memilih dunia maritim berasal dari melihat pelayaran dunia Indonesia yang pada saat itu tidak baik. Kepemimpinan IST cenderung

dekat dengan teori perilaku. IST mengadakan kolaborasi dengan universitas lain untuk mengembangkan PMIS. Tantangan terbesar IST adalah dalam mendapatkan sumber daya manusia. Beban ganda juga ditemukan dalam kepemimpinan IST. Sampel dari penelitian ini adalah direktur pertama Polimarin di Semarang dan tujuh narasumber yang meliputi keluarga, rekan kerja dan mahasiswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan perempuan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

3. Suherman (2019): *Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi*

Penelitian Suherman (2019) bertujuan untuk mengkaji pentingnya kepemimpinan dalam organisasi dengan pendekatan literatur. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi dan nilai etika yang tinggi, dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain, sehingga keahlian seseorang sangat diperlukan dalam memimpin suatu organisasi, namun apabila keahlian seseorang tidak dapat memenuhi kategori untuk

menjadi pemimpin maka orang tersebut harus dapat mengembangkan dirinya agar mampu berlatih dan belajar untuk menjadi pemimpin. Sampel dari penelitian ini adalah tiga jurnal dan tujuh buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2.1.1 Penelitian Terdahulu Tentang Proses Menjadi Pemimpin

No	Identitas Jurnal	Teori	Hasil
1	<p>Garis (2018)</p> <p><i>Kepemimpinan Pemerintahan Pada Era Globalisasi (Kajian Tentang Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia)</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, Vol.4, No.1, pp.1-11</p> <p><i>Library research</i></p> <p>Lima jurnal dan dua buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Munculnya Pemimpin</p> <p>Kartono (2016)</p>	<p>Masyarakat Indonesia membutuhkan pemimpin jujur, lahir dari golongan muda serta demokratis dalam cara pandang menyelesaikan sebuah permasalahan</p>

Lanjutan tabel 2.1.1

2	<p>Rohmatika dan Setiawati (2015)</p> <p><i>Auman Singa Betina Menggelorakan Pelaut Nusantara Menguasai Samudra di Seluruh Dunia (Studi Kasus Kepemimpinan Perempuan)</i></p> <p>Wawancara semi terstruktur</p> <p>Direktur pertama Polimarin di Semarang, dan tujuh narasumber yang meliputi keluarga, rekan kerja dan mahasiswa</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Munculnya Kepemimpinan</p> <p>Kartono (2013)</p>	<p>IST menjadi pemimpin berdasarkan proses pengasuhan dan pendidikan orang tuanya saat berada di Maritim College. Prinsip kepemimpinan IST menganut prinsip jujur, bertanggung jawab, dan setia.</p>
3	<p>Suherman (2019)</p> <p><i>Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi</i></p> <p>Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah, E-ISSN: 2656-548X P-ISSN: 2655-9420, Vol.1, No.2, pp.259-274</p> <p><i>Library research</i></p> <p>Tiga Jurnal dan tujuh buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Awal Mula Adanya Pemimpin</p> <p>Kartono (2011)</p>	<p>Apabila keahlian seseorang tidak dapat memenuhi kategori untuk menjadi pemimpin, maka orang tersebut harus dapat mengembangkan dirinya agar mampu berlatih dan belajar untuk menjadi pemimpin.</p>

Sumber: Data sekunder diolah (2020)

Berdasarkan beberapa jurnal di atas terkait dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu proses menjadi pemimpin. Pada jurnal tersebut terdapat teori yang terkait dengan proses menjadi pemimpin, sehingga peneliti mengambil teori dari jurnal tersebut, di antaranya yaitu: Kartono (2016 dalam Garis 2018) munculnya pemimpin, Kartono (2013 dalam Rohmatika dan Setiawati 2015)

munculnya kepemimpinan, serta Kartono (2011 dalam Suherman 2019) awal mula adanya pemimpin.

2.1.1.2 Kepemimpinan Seorang Pemimpin

1. Budiarmo (2016): Analisis Gaya Kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa

Penelitian Budiarmo (2016) bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Jaya Mulia Perkasa. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pemimpin PT Jaya Mulia Perkasa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin terbukti memenuhi semua dimensi yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional, yaitu karismatik, motivasi inspirasional, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual. Secara garis besar pemimpin PT Jaya Mulia Perkasa adalah kepemimpinan modern yang memanusiakan manusia, di mana pemimpin memandang bawahan di perusahaan bukan sebagai objek, tetapi sebagai pribadi yang memiliki karakter, sifat, kelemahan dan kelebihan yang sama seperti pemimpin tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah pemimpin, dan empat orang staf PT Jaya Mulia Perkasa yang mencakup satu kepala cabang, satu staf keuangan, dan satu orang *salesman*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara mendalam.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang

dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian

2. Cahyaningsih, *et.al* (2020): *Peran Kepemimpinan Wanita di Era Modern*

Penelitian Cahyaningsih, *et.al* (2020) bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan wanita di era modern seperti sekarang. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pemimpin tidak harus seorang laki-laki saja, tetapi peran kepemimpinan seorang wanita di era modern juga sangat dibutuhkan. Meskipun pada awalnya organisasi dipimpin oleh laki-laki, namun karena perkembangan zaman yang semakin modern menuntut wanita untuk mampu menjadi seorang pemimpin. Sampel dari penelitian ini adalah sepuluh jurnal dan 12 buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah peran kepemimpinan wanita khususnya di era modern. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan perempuan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

3. Fitriani (2015): *Gaya Kepemimpinan Perempuan*

Penelitian Fitriani (2015) bertujuan untuk menemukan model gaya kepemimpinan yang khas pada perempuan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan terlihat adanya gaya tertentu khas perempuan, tapi bukan karena perbedaan jenis kelamin, namun lebih pada faktor karakteristik atau tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dengan gaya kepemimpinan perempuan. Sampel dari penelitian ini adalah empat jurnal dan 11 buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah gender serta kepemimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan perempuan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

4. Karsiman (2018): *Gaya Kepemimpinan Demokratis Gabriel Asem (Studi Kepemimpinan Bupati Tambrau Papua Barat)*

Penelitian Karsiman (2018) bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan bupati Gabriel Asem. Hasil dari penelitian ini menemukan

bahwa gaya kepemimpinan bupati Gabriel Asem adalah gaya kepemimpinan demokratis, dengan indikator setiap pengambilan keputusan mengutamakan musyawarah untuk mufakat dan mengutamakan kepentingan rakyat. Sampel dari penelitian ini adalah bupati Kabupaten Tambrauw, wakil ketua DPRD Kabupaten Tambrauw, Sekda Kabupaten Tambrauw, pihak dinas pendidikan Kabupaten Tambrauw, pihak dinas PU, pihak BAPPEDA, dan tokoh masyarakat Kabupaten Tambrauw. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

5. Mardiah, *et.al* (2018): *Efektivitas Kepemimpinan Wanita dalam Mengatasi Konflik Sosial*

Penelitian Mardiah, *et.al* (2018) bertujuan untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan bupati Kabupaten Bima dalam menangani konflik sosial. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan bupati Kabupaten Bima dinilai sudah sangat efektif, hal tersebut diukur dari beberapa indikator, yaitu sifat atau kepribadian pemimpin, motivasi

kepemimpinan serta kompetensi atau kemampuan dalam memimpin. Sampel dari penelitian ini adalah bupati Kabupaten Bima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan perempuan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

6. Meizara, *et.al* (2016): *Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita*

Penelitian Meizara, *et.al* (2016) bertujuan untuk mendiskripsikan bagaimana wanita menjalankan peran kepemimpinannya ditinjau dari kompetensi dan kepribadian, serta perbedaan pemimpin wanita dan laki-laki menurut bawahan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa perbedaan jenis kelamin tidak terlalu dipermasalahkan karena yang terpenting adalah kompetensi dan kepribadian pemimpin tersebut dalam menjalankan perannya, yang berbeda adalah gaya kerja, wanita lebih teliti dan detail, sementara laki-laki lebih berorientasi pada proses. Perbedaan yang lain adalah empati pimpinan terhadap kondisi bawahan. Sampel dari penelitian ini adalah 11 informan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kualitatif dengan alat analisis wawancara mendalam, dan *focus group discussion* (FGD).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan perempuan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

7. Nugroho, *et.al* (2018): *Implementasi Trilogi Ki Hajar Dewantara di SD Taman Muda Jetis Yogyakarta*

Penelitian Nugroho, *et.al* (2018) bertujuan untuk menganalisis guru kelas rendah di sekolah dasar yang menerapkan Trilogi Ki Hajar Dewantara untuk mengembangkan karakter siswa kelas 1, 2, dan 3. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa implementasi Trilogi Ki Hajar Dewantara sudah berjalan dengan baik. Guru kelas rendah telah memberikan contoh dan teladan yang baik pada siswa baik melalui perkataan maupun perbuatan sesuai dengan semboyan *Ing ngarso sung tuladha*. Sebagai motivator guru terus memberikan semangat agar anak termotivasi dalam belajar, terutama untuk anak yang mengalami keterlambatan dan kesulitan dalam pelajaran sesuai dengan semboyan *Ing madya mangun karsa*. Implementasi dari semboyan *Tut wuri handayani* di mana guru dari belakang mendorong siswa untuk terus berkembang sesuai kodrat alam. Guru sudah berupaya untuk

tidak memberikan hukuman, akan tetapi jika diperlukan maka hukuman tetap diberikan. Hukuman yang diberikan tidak berupa fisik dan bersifat mendidik. Sampel dari penelitian ini adalah guru kelas rendah, kepala sekolah, siswa dan orang tua/wali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

8. Putranti dan Suparmi (2016): *Pengembangan Model Kepemimpinan Path Goal Pada Supervisor Garment Dalam Mengelola Turnover Intention di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang*

Penelitian Putranti dan Suparmi (2016) bertujuan untuk menemukan model kepemimpinan supervisor *garment* di Kabupaten Klari Karawang Jawa Barat di dalam pengelolaan mempertahankan operator (anggota) untuk tetap tinggal di perusahaan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dapat mengelola kepuasan karyawan dan berpengaruh terhadap *turnover intention* dan penambahan faktor informal dan formal yang terlibat didalamnya. Sampel dari penelitian ini adalah supervisor industri tekstil (*garment*) di Kecamatan Klari Kabupaten

Karawang Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara terbuka.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

9. Sahban (2016): *Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia*

Penelitian Sahban (2016) bertujuan untuk mengetahui peran wanita dalam berkesempatan memegang peranan sebagai pemimpin. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa prinsip feminin yang dimiliki wanita bisa dijadikan modal untuk mengembangkan sifat intuisi, berorientasi dan berelasi dengan orang lain, mendahulukan dan memegang teguh nilai-nilai kemanusiaan, peka rasa dan memahami perasaan orang lain, cerdas, tegas, kreatif, serta berpandangan luas. Sampel dari penelitian ini adalah tujuh jurnal yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah gender serta kepemimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan perempuan. Metode

penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

10. Solihin dan Aneta (2019): *Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. PLN Area Gorontalo*

Penelitian Solihin dan Aneta (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kinerja pegawai di PT. PLN Area Gorontalo. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa dalam implementasi kepemimpinan transformasional sudah cukup berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari bagaimana pemimpin memfasilitasi kebutuhan pegawai, mengembangkan potensi pegawai, dan mengembangkan kreativitas pegawai. Adapun untuk membagi kewenangan dirasa belum berjalan dengan baik, di mana masih terdapat pembagian kerja yang belum sesuai dengan komposisi kapasitas pegawai, sehingga dalam kepemimpinan transformasional yang dirasa paling sesuai dengan yang diterapkan di PT. PLN Area Gorontalo, di antaranya yaitu motivasi inspirasi dan stimulasi intelektual yang merupakan dimensi yang paling dominan dibandingkan dengan pengaruh ideal dan konsiderasi individu. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai PT. PLN Area Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

11. Sunarta dan Yusuf (2018): *Gaya Kepemimpinan Wanita Pada Usaha Menengah di Tangerang Selatan*

Penelitian Sunarta dan Yusuf (2018) bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan wanita terhadap kinerja karyawan pada usaha rumahan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa dengan adanya pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional memicu adanya hal-hal positif yang terjadi di perusahaan, seperti terciptanya hubungan kekeluargaan yang erat antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, maupun antara karyawan dengan pemimpin. Selain itu pemimpin merupakan sosok pemimpin yang memberikan pujian, penghargaan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap karyawannya, sehingga karyawan yang berada di perusahaan merasa nyaman bekerja di bawah kepemimpinan seorang pemimpin wanita, dan pemimpin juga selalu dapat menghidupkan komunikasi dua arah. Sampel dari penelitian ini adalah seorang pengusaha, adik dari pengusaha, dan tiga karyawan. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara mendalam.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan perempuan. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2.1.2 Penelitian Terdahulu Tentang
Kepemimpinan Seorang Pemimpin

No	Identitas Jurnal	Teori	Hasil
1	<p>Budiarso (2016)</p> <p><i>Analisis Gaya Kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa</i></p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2, pp. 345-349</p> <p>Wawancara mendalam</p> <p>Pemimpin, dan empat orang staf PT Jaya Mulia Perkasa yang mencakup satu kepala cabang, satu staf keuangan, dan satu orang <i>salesman</i></p> <p>Kualitatif</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional Bass (2006)</p> <p>Kepemimpinan Transaksional Bass dan Riggio (2006)</p>	<p>Pemimpin memenuhi semua dimensi yang dimiliki di mana pemimpin memandang bawahan di perusahaan bukan sebagai objek, tetapi sebagai pribadi yang memiliki karakter, sifat, kelemahan dan kelebihan yang sama seperti pemimpin.</p>
2	<p>Cahyaningsih, <i>et.al</i> (2020)</p> <p><i>Peran Kepemimpinan Wanita di Era Modern</i></p> <p>Jurnal Hasil Kajian dan Penelitian dalam Bidang Keislaman dan Pendidikan, E-ISSN: 2527-6603 P-ISSN: 2527-3175, Vol.5, No.1, pp.168-181</p>	<p>Faktor yang Berpengaruh dalam Kepemimpinan Perempuan Kanter (1977)</p> <p>Gender dan Gaya Kepemimpinan Eagly dan Johnson (2002)</p>	<p>Pemimpin tidak harus seorang laki-laki saja, tetapi peran kepemimpinan seorang wanita di era modern juga sangat dibutuhkan.</p>

Lanjutan tabel 2.1.2

	<p><i>Library research</i></p> <p>Sepuluh jurnal dan 12 buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah peran kepemimpinan wanita khususnya di era modern</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Kepemimpinan Perempuan</p> <p>Schermerhorn (1999) Sharpe (2000)</p>	
3	<p>Fitriani (2015)</p> <p><i>Gaya Kepemimpinan Perempuan</i>, Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam, E-ISSN: 2655-6057 P-ISSN: 0216-4398, Vol.11, No.2, pp.1-24</p> <p><i>Library Research</i></p> <p>Empat jurnal dan 11 buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah gender serta kepemimpinan</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Konsep Perbedaan Gender</p> <p>Doyle (1985) Robbins (1996)</p>	<p>Jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan terlihat adanya gaya tertentu khas perempuan, tapi bukan karena perbedaan jenis kelamin, namun lebih pada faktor karakteristik atau tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dengan gaya kepemimpinan perempuan.</p>
4	<p>Karsiman (2018)</p> <p><i>Gaya Kepemimpinan Demokratis Gabriel Asem (Studi Kepemimpinan Bupati Tambrauw Papua Barat)</i></p> <p>Jurnal Noken, E-ISSN: 2614-4336 P-ISSN: 2477-6203, Vol.3, No.2, pp.27-35 Alat analisis: Wawancara</p> <p>Bupati Kabupaten Tambrauw, wakil ketua DPRD Kabupaten Tambrauw, sekretaris daerah Kabupaten Tambrauw, pihak dinas pendidikan Kabupaten Tambrauw, pihak dinas pekerjaan umum, pihak BAPPEDA, dan tokoh masyarakat Kabupaten Tambrauw</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Kepemimpinan Demokratis</p> <p>Siagian (2003)</p>	<p>Gaya kepemimpinan bupati Gabriel Asem adalah gaya kepemimpinan demokratis, dengan indikator setiap pengambilan keputusan mengutamakan musyawarah untuk mufakat dan mengutamakan kepentingan rakyat.</p>
5	<p>Mardiah, <i>et.al</i> (2018)</p> <p><i>Kepemimpinan Wanita dalam Mengatasi Konflik Sosial</i></p>	<p>Faktor yang Berpengaruh Pada Kepemimpinan Wanita</p>	<p>Kepemimpinan Bupati Kabupaten Bima dinilai sudah sangat efektif, karena diukur dari beberapa</p>

Lanjutan tabel 2.1.2

	<p>Jurnal Ilmu Administrasi Publik, ISSN: 2339-2932, Vol. 6, No. 1, pp. 20-29</p> <p>Wawancara semi terstruktur</p> <p>Bupati Kabupaten Bima</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Kanter (1977)</p> <p>Kepribadian Seorang Pemimpin Robbins dan Judge (2007)</p>	<p>indikator.</p>
6	<p>Meizara, <i>et.al</i> (2016)</p> <p>Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita</p> <p>Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, E-ISSN: 2540-8291 P-ISSN: 2301-8267, Vol.4, No.2, pp.175-181</p> <p>Wawancara mendalam, dan <i>focus group discussion</i> (FGD)</p> <p>11 informan</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Kepemimpinan Perempuan Pierce dan Newstrom (1999)</p>	<p>Perbedaan jenis kelamin tidak terlalu dipermasalahkan karena yang terpenting adalah kompetensi dan kepribadian pemimpin tersebut dalam menjalankan perannya, yang berbeda adalah gaya kerja, wanita lebih teliti dan detail, sementara laki-laki lebih berorientasi pada proses. Perbedaan yang lain adalah empati pimpinan terhadap kondisi bawahan.</p>
7	<p>Nugroho, <i>et.al</i> (2018)</p> <p><i>Implementasi Trilogi Ki Hajar Dewantara di SD Taman Muda Jetis Yogyakarta</i></p> <p>Jurnal Pendidikan, Vol.10, No.1, pp.41-54</p> <p>Wawancara semi terstruktur</p> <p>Guru kelas rendah, kepala sekolah, siswa dan orang tua/wali</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Trilogi Ki Hajar Dewantara Dewantara (1977)</p>	<p>Implementasi Trilogi Ki Hajar Dewantara sudah berjalan dengan baik. Guru kelas rendah telah memberikan contoh dan teladan yang baik pada siswa baik melalui perkataan maupun perbuatan, juga sebagai motivator guru terus memberikan semangat agar anak termotivasi dalam belajar, dan di mana guru dari belakang mendorong siswa untuk terus berkembang, dengan tidak memberikan hukuman, akan tetapi jika diperlukan maka hukuman tetap diberikan. Hukuman yang diberikan tidak berupa fisik dan bersifat mendidik.</p>
8	<p>Putranti dan Suparmi (2016)</p> <p><i>Pengembangan Model Kepemimpinan Path Goal Pada Supervisor Garment Dalam Mengelola Turnover Intention di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang</i></p>	<p>Path Goals Theory House (1974 dalam George dan John 2002)</p>	<p>Supervisor <i>garment</i> melakukan gaya kepemimpinan <i>path goals</i>.</p>

Lanjutan tabel 2.1.2

	<p>Media Ekonomi dan Manajemen, ISSN: 0854-1442, Vol.31, No.1, pp.56-67</p> <p>Wawancara terbuka</p> <p>Supervisor industri tekstil (<i>garment</i>) di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Jawa Barat</p> <p>Kualitatif</p>		
9	<p>Sahban (2016)</p> <p><i>Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Bongaya, ISSN: 1907-5480, No.XIX, pp.57-72</p> <p><i>Library research</i></p> <p>Tujuh jurnal yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah gender serta kepemimpinan</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Peran dan Arti Wanita Dalam Kepemimpinan</p> <p>Eagly dan Johnson (1990)</p> <p>Tannen (1991)</p>	<p>Prinsip feminin yang dimiliki wanita bisa dijadikan modal untuk mengembangkan sifat intuisi, berorientasi dan berelasi dengan orang lain, mendahulukan dan memegang teguh nilai-nilai kemanusiaan, peka rasa dan memahami perasaan orang lain, cerdas, tegas, kreatif, serta berpandangan luas.</p>
10	<p>Solihin dan Aneta (2019)</p> <p><i>Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di PT PLN Area Gorontalo</i></p> <p>Journal of Public Administration Studies, E-ISSN: 2614-2090 P-ISSN: 2614-2112, Vol.2, No.2, pp.90-105</p> <p>Pegawai PT. PLN Area Gorontalo</p> <p>Wawancara</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Bass (1985)</p>	<p>Implementasi kepemimpinan transformasional sudah cukup berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari bagaimana pemimpin memfasilitasi kebutuhan pegawai, mengembangkan potensi pegawai, dan kreativitas.</p>
11	<p>Sunarta dan Yusuf (2018)</p> <p><i>Gaya Kepemimpinan Wanita Pada Usaha Menengah di Tangerang Selatan</i></p>	<p>Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Bass (2008)</p>	<p>Pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional sehingga memicu adanya hal positif di perusahaan.</p>

Lanjutan tabel 2.1.2

	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, E-ISSN: 2549-7243 P-ISSN: 2549-5658, Vol. 2, No. 1, pp. 1-19 Wawancara mendalam Pengusaha, adik pengusaha, dan tiga karyawan Kualitatif		
--	---	--	--

Sumber: Data sekunder diolah (2020)

Berdasarkan beberapa jurnal di atas terkait dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu kepemimpinan seorang pemimpin. Pada jurnal tersebut terdapat teori yang terkait dengan kepemimpinan seorang pemimpin, sehingga peneliti mengambil teori dari jurnal tersebut, di antaranya yaitu Bass (2006 dalam Budiarmo 2016) teori kepemimpinan transformasional; Bass dan Riggio (2006 dalam Budiarmo 2016) teori kepemimpinan transaksional, Kanter (1977 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan; Eagly dan Johnson (2002 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) gender dan gaya kepemimpinan; Schermerhorn (1999 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020); Sharpe (2000 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) kepemimpinan perempuan, Doyle (1985 dalam Fitriani 2015); Robbins (1996 dalam Fitriani 2015) konsep perbedaan gender, Siagian (2003 dalam Karsiman 2018) kepemimpinan demokratis, Kanter (1977 dalam Mardiah, *et.al* 2018) faktor yang berpengaruh pada kepemimpinan wanita; Robbins dan Judge (2007 dalam Mardiah, *et.al* 2018) kepribadian seorang pemimpin, Pierce dan Newstrom (1999 dalam Meizara, *et.al* 2016) kepemimpinan perempuan, Dewantara (1977 dalam Nugroho, *et.al* 2018) Trilogi Ki Hajar Dewantara, House (1974 dalam George dan John 2002 dalam Putranti dan Suparmi

2016) *path goals theory*, Eagle dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016); Tannen (1991 dalam Sahban 2016) peran dan arti wanita dalam kepemimpinan, Bass (1985 dalam Solihin dan Aneta 2019) kepemimpinan transformasional, Bass (2008 dalam Sunarta dan Yusuf 2018) kepemimpinan transformasional.

2.1.1.3 Pengembangan Bisnis

1. Augustinah dan Widayati (2019): *Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Promosi Makanan Ringan Kripik Singkok di Kabupaten Sampang*

Penelitian Augustinah dan Widayati (2019) bertujuan untuk mengetahui pemanfaatan media sosial yang terdiri Whatsapp, Facebook dan Instagram sebagai sarana promosi kripik di Kabupaten Sampang, selain itu untuk mengetahui media sosial yang terdiri dari Whatsapp, Facebook dan Instagram berpengaruh secara partial dan simultan sebagai sarana promosi kripik di Kabupaten Sampang, serta untuk mengetahui variabel media sosial yang terdiri dari Whatsapp, Facebook dan Instagram manakah yang berpengaruh dominan sebagai sarana promosi kripik di Kabupaten Sampang. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa perkembangan media saat ini memberikan berbagai opsi kepada masyarakat untuk menikmati informasi dengan cara yang beragam. Hal ini pula yang mendorong perkembangan sebuah media baru yang dari tahun ke tahun semakin terasa efeknya. Awalnya kata media sosial bahkan tidak dikenal. Dalam era jejaring sosial sekarang ini terjadi pergeseran dari pemasaran *offline* ke pemasaran *online*. Sampel dari penelitian ini adalah 119 responden. Metode

yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mix method* dengan alat analisis kuesioner dan wawancara.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengembangan bisnis. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan, di mana dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, serta perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian.

2. Desthiani dan Ernawati (2020): *Peran Pelayanan Prima Kasir Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT AEON Indonesia Tangerang*

Penelitian Desthiani dan Ernawati (2020) bertujuan untuk mengetahui penerapan pelayanan prima kasir pada PT AEON Indonesia dan mengetahui apa saja hambatan dalam penerapan pelayanan prima kasir di PT AEON. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa PT AEON Indonesia selalu berusaha menawarkan layanan prima, layanan prima juga merupakan cerminan yang sangat baik dari identitas perusahaan. Sampel dari penelitian ini adalah sembilan buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan pelayanan prima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengembangan bisnis. Metode

penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

3. Diandra (2019): *Program Pengembangan Kewirausahaan untuk Menciptakan Pelaku Usaha Sosial yang Kompetitif*

Penelitian Diandra (2019) bertujuan untuk menciptakan pelaku usaha khususnya pelaku usaha sosial yang kompetitif dan berdaya saing tinggi. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pengembangan kewirausahaan berdampak positif terhadap penciptaan pelaku usaha yang kompetitif. Sampel dari penelitian ini adalah 13 jurnal dan satu buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan program pengembangan usaha dari berbagai sektor industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengembangan bisnis. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

4. Maryati dan Masriani (2019): *Peluang Bisnis di Era Digital Bagi Generasi Muda Dalam Berwirausaha: Strategi Memperkuat Perekonomian*

Penelitian Maryati dan Masriani (2019) bertujuan untuk mengkaji strategi memperkuat perekonomian melalui peran teknologi digital dalam menciptakan peluang bisnis bagi generasi muda untuk berwirausaha. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa teknologi digital memberikan peluang terbangunnya wirausaha pada generasi muda. Dengan memanfaatkan media sosial mereka dapat menjalankan bisnis dan mempunyai penghasilan sehingga dapat mencukupi kebutuhan. Sampel dari penelitian ini adalah 25 mahasiswa yang berwirausaha. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara dan *focus group discussion*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengembangan bisnis. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

5. Setiawan dan Setiawati (2016): *Suka Bersama Tetapi Sulit Bekerja Sama (Studi Kasus Motivasi dan Pengembangan Usaha Pada Wirausaha Perantau Minangkabau di Yogyakarta)*

Penelitian Setiawan dan Setiawati (2016) bertujuan untuk memberikan gambaran latar belakang, gambaran motivasi, gambaran proses pengembangan usaha, gambaran keberhasilan usaha, gambaran hambatan dan tantangan yang dihadapi, dan gambaran peran Ikatan Keluarga Besar Minangkabau Yogyakarta (IKBMY) terhadap orang Minang dan ranah Minang. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa latar belakang kehidupan para wirausaha berbeda-beda, alasan perantau Minang untuk meninggalkan kampung halamannya adalah faktor ekonomi dan ingin menuntut ilmu. Adapun terdapat dua macam motivasi yang mendorong perantau Minang untuk terjun ke dunia wirausaha, yaitu karena alasan finansial dan pengaruh lingkungan. Pengembangan usaha yang dilakukan adalah dari segi produksi, jaringan kerjasama, pemasaran dan pelayanan. Keberhasilan usaha yang diraih oleh perantau Minang yang berwirausaha yaitu investasi dan aset, pengalaman berpindah segmen dan pengalaman jatuh bangunnya usaha. Masalah yang muncul yaitu persaingan dengan kompetitor, pemahaman akan teknologi dan kesulitan dalam pengelolaan manajemen. Peran IKBMY bagi perantau Minang yang berwirausaha hanya sebatas menjalin tali silaturahmi, dan berbagi informasi. Sedangkan peran IKBMY untuk ranah Minang seperti mempertahankan kearifan dan kebudayaan Minangkabau di rantau, serta ikut berkontribusi dalam

memberikan bantuan jika terjadi bencana. Sampel dari penelitian ini adalah dua perantau Minang yang terjun ke dunia wirausaha. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengembangan bisnis. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

6. Suwinardi (2018): *Langkah Sukses Memulai Usaha*

Penelitian Suwinardi (2018) bertujuan untuk mengetahui langkah-langkah yang dilakukan apabila seseorang ingin memulai usaha. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa memulai usaha merupakan suatu hal yang penting dalam melakukan usaha, oleh sebab itu memerlukan kiat yang tepat untuk memperoleh kesuksesan. Sampel dari penelitian ini adalah enam buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan pengembangan usaha. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai pengembangan bisnis. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga

menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2.1.3 Penelitian Terdahulu Tentang Pengembangan Bisnis

No	Identitas Jurnal	Teori	Hasil
1	<p>Augustinah dan Widayati (2019)</p> <p><i>Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Promosi Makanan Ringan Kripik Singkok di Kabupaten Sampang</i></p> <p>Jurnal Dialektika, Vol.4, No.2, pp.1-20</p> <p>Kuesioner, dan wawancara</p> <p>119 responden</p> <p><i>Mix method</i></p>	<p>Konsep Komunikasi Pemasaran</p> <p>Kotler dan Keller (2016)</p>	<p>Perkembangan media saat ini memberikan berbagai opsi kepada masyarakat untuk menikmati informasi dengan cara yang beragam. Hal ini pula yang mendorong perkembangan sebuah media baru yang dari tahun ke tahun semakin terasa efeknya. Awalnya, kata media sosial bahkan tidak dikenal. Dalam era jejaring sosial sekarang ini terjadi pergeseran dari pemasaran <i>offline</i> ke pemasaran <i>online</i>.</p>
2	<p>Desthiani dan Ernawati (2020)</p> <p><i>Peran Pelayanan Prima Kasir Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT AEON Indonesia Tangerang</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran, E-ISSN: 2614-5456 P-ISSN:2354-6557, Vol.7, No.1, pp.12-24</p> <p><i>Library research</i></p> <p>Sembilan buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan pelayanan prima</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Layanan Prima</p> <p>Zulkarnain (2008)</p>	<p>PT AEON Indonesia selalu berusaha menawarkan layanan prima, layanan prima juga merupakan cerminan yang sangat baik dari identitas perusahaan.</p>
3	<p>Diandra (2019)</p> <p><i>Program Pengembangan Kewirausahaan untuk Menciptakan Pelaku Sosial</i></p>	<p>Pengembangan Usaha</p> <p>Bygrave (2011)</p> <p>Hermina, <i>et.al</i> (2011)</p>	<p>Pengembangan kewirausahaan berdampak positif terhadap penciptaan pelaku usaha yang kompetitif.</p>

Lanjutan tabel 2.1.3

	<p><i>yang Kompetitif</i></p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis, ISBN: 978-979-3541-59-4, Vol.10, No.1, pp.1340-1347</p> <p><i>Library research</i></p> <p>13 jurnal dan satu buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan program pengembangan usaha dari berbagai sektor industri</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Persaingan Bisnis Drucker (1985) Jong and Wennekers (2008)</p>	
4	<p>Maryati dan Masriani (2019)</p> <p><i>Peluang Bisnis di Era Digital Bagi Generasi Muda Dalam Berwirausaha: Strategi Memperkuat Perekonomian</i></p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol.4, No.2, pp.53-58</p> <p>Wawancara dan <i>focus group discussion</i></p> <p>25 mahasiswa yang berwirausaha</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Era Digital dan Peluang Bisnis Hussey (2000)</p>	<p>Teknologi digital memberikan peluang terbangunnya wirausaha pada generasi muda. Dengan memanfaatkan media sosial mereka dapat menjalankan bisnis dan mempunyai penghasilan sehingga dapat mencukupi kebutuhan</p>
5	<p>Setiawan dan Setiawati (2016)</p> <p><i>Suka Bersama Tetapi Sulit Bekerja Sama (Studi Kasus Motivasi dan Pengembangan Usaha Pada Wirausaha Perantau Minangkabau di Yogyakarta)</i></p> <p>Wawancara semi terstruktur</p> <p>Dua perantau Minang yang terjun ke dunia wirausaha</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Strategi Pengembangan Bisnis Rianse (2011) Suryana dan Bayu (2010)</p>	<p>Pengembangan usaha yang dilakukan adalah dari segi produksi, jaringan kerjasama, pemasaran dan pelayanan.</p>
6	<p>Suwinardi (2018)</p> <p><i>Langkah Sukses Memulai Usaha</i></p> <p>Orbith, E-ISSN: 2503-4847 P-ISSN: 1858-2095, Vol.14,</p>	<p>Langkah Dalam Memulai Usaha Suryana (2004) Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003)</p>	<p>Memulai usaha merupakan suatu hal yang penting dalam melakukan usaha, oleh sebab itu memerlukan kiat yang tepat untuk memperoleh kesuksesan.</p>

Lanjutan tabel 2.1.3

No.3, pp.195-201		
<i>Library research</i>		
Enam buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan pengembangan usaha		
Kualitatif		

Sumber: Data sekunder diolah (2020)

Berdasarkan beberapa jurnal di atas terkait dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu pengembangan bisnis. Pada jurnal tersebut terdapat teori yang terkait dengan pengembangan bisnis, sehingga peneliti mengambil teori dari jurnal tersebut, di antaranya yaitu Kotler dan Keller (2016 dalam Augustinah dan Widayati 2019) konsep komunikasi pemasaran, Zulkarnain (2008 dalam Desthiani dan Ernawati 2020) layanan prima, Bygrave (2011 dalam Diandra 2019); Hermina, *et.al* (2011 dalam Diandra 2019) pengembangan usaha; Drucker (1985 dalam Diandra 2019); Jong dan Wennekers (2008 dalam Diandra 2019) persaingan bisnis, Rianse (2011 dalam Setiawan dan Setiawati 2016); Suryana dan Bayu (2010 dalam Setiawan dan Setiawati 2016) strategi pengembangan bisnis, Suryana (2004 dalam Suwinardi 2018); Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003 dalam Suwinardi 2018) langkah dalam memulai usaha.

2.1.1.4 Tantangan Sebagai Pemimpin

1. Ahmad dan Yunita (2019): *Ketidakadilan Gender Pada Perempuan Dalam Industri Pariwisata Taman Nasional Komodo*

Penelitian Ahmad dan Yunita (2019) bertujuan untuk menganalisis bagaimana ketidakadilan gender terhadap perempuan dalam pekerjaan pariwisata Taman Nasional Komodo. Hasil dari penelitian ini menemukan

bahwa ketidakadilan gender pada perempuan dalam industri pariwisata Taman Nasional Komodo yaitu terdapat ketimpangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses berbagai jenis pekerjaan. Sampel dari penelitian ini adalah sembilan perempuan di Desa Komodo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai tantangan perempuan bekerja. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

2. Al-Asfour, *et.al* (2017): *Saudi Women's Work Challenges and Barriers to Career Advancement*

Penelitian Al-Asfour, *et.al* (2017) bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman perempuan Saudi yang bekerja. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat hambatan struktural, perilaku sosial dan organisasi terhadap kemajuan perempuan Saudi dalam bekerja, di antaranya yaitu kurangnya mobilitas, stereotip gender, diskriminasi gender di tempat kerja, peluang terbatas untuk pertumbuhan, pengembangan, peningkatan karir dan beban kerja yang berlebihan disebabkan kurangnya keseimbangan kerja dan keluarga. Sampel dari penelitian ini adalah 12 perempuan Saudi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara mendalam.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai tantangan perempuan bekerja. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada pemilik ELITA di Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

3. Alsubaie dan Jones (2017): *An Overview of the Current State of Women's Leadership in Higher Education in Saudi Arabia and a Proposal for Future Research Direction*

Penelitian Alsubaie dan Jones (2017) bertujuan untuk mengetahui keadaan kepemimpinan perempuan dengan pendidikan yang lebih tinggi di Arab Saudi. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa banyak perempuan Arab Saudi yang telah sukses mengukir karir dengan pendidikan yang lebih tinggi, sehingga dapat mencapai berbagai sektor. Hal ini sangat menunjukkan bahwa banyak perempuan Arab Saudi ingin memiliki peluang karir yang sama seperti perempuan lain di belahan dunia. Sampel dari penelitian ini adalah 22 perempuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara mendalam.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan perempuan dan

tantangan perempuan bekerja. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

4. Hidayati (2015): *Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik)*

Penelitian Hidayati (2015) bertujuan untuk mengetahui. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa para perempuan adalah makhluk yang *multitasking*. Meski ia menyimpan beban, mengeluhkan bebannya, tetapi percayalah, itu hanya sekedar ungkapan hati kecilnya saja, dan ia tak akan surut untuk mencapai sesuatu yang telah menjadi cita-citanya. 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. Sampel dari penelitian ini adalah delapan buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan gender. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai tantangan perempuan bekerja. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan

penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

5. Hidayati dan Rahayuningsih (2014): *Bentuk dan Dampak Kekerasan di Tempat Kerja (Work Bullying) Pada Buruh Pabrik di Gresik*

Penelitian Hidayati dan Rahayuningsih (2014) bertujuan untuk mengetahui bentuk dan pengaruh *bullying* yang terjadi pada pekerja pabrik di Gresik. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat subjek yang mengalami dan tidak mengalami *bullying* di tempat kerjanya. Sampel dari penelitian ini adalah 20 orang buruh pabrik yang tersebar di beberapa pabrik di Kabupaten Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai tantangan perempuan bekerja. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

6. Sakinah (2018): *Ini Bukan Lelucon: Body Shaming, Citra Tubuh, Dampak dan Cara Mengatasinya*

Penelitian Sakinah (2018) bertujuan untuk mendiskusikan citra tubuh seseorang dikaitkan dengan penerimaan diri, serta diikuti dengan

mengindikasikan bentuk-bentuk *body shaming* yang dialami dengan difokuskan pada dampak *body shaming* bagi yang mengalami. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa sebagai masyarakat kita perlu untuk menjaga kenyamanan dengan saling menghargai kekurangan satu sama lain dan menghindari ucapan dan/atau tindakan yang mengusik kenyamanan orang-orang disekitar kita dengan tidak melakukan *body shaming* atau menganggap *body shaming* hanya sebagai candaan semata. Selain itu, kita juga perlu untuk menerima kelebihan dan kekurangan diri masing-masing agar tidak dicemaskan (*insecure*) ketika mengalami *body shaming* dari lingkungan sekitar karena dengan demikian seseorang tidak membiarkan dirinya dikontrol oleh orang lain. Sampel dari penelitian ini adalah 11 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis wawancara semi terstruktur.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai tantangan yang dihadapi termasuk didalamnya kekerasan verbal berupa *body shaming*. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

7. Wibowo dan Parancika (2018): *Kekerasan Verbal (Verbal Abuse) di Era Digital Sebagai Faktor Penghambat Pembentukan Karakter*

Penelitian Wibowo dan Parancika (2018) bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk dan perkembangan kekerasan verbal yang terjadi di era digital terkait dengan pengaruhnya terhadap pembentukan karakter, serta upaya mencegah kebiasaan berperilaku kekerasan verbal. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pembentukan karakter tidak hanya dilihat dari bagaimana seseorang berperilaku baik, tetapi juga bagaimana seseorang dapat menggunakan bahasa yang benar dan santun, sehingga perlu adanya pembedaan agar bahasa yang digunakan tidak memuat unsur kekerasan di dalamnya. Sampel dari penelitian ini adalah empat jurnal dan satu buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan kekerasan verbal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alat analisis *library research*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai tantangan yang dihadapi termasuk didalamnya kekerasan verbal. Metode penelitian yang digunakan sama, di mana dalam penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada narasumber, di mana pada penelitian ini dilakukan pada CEO dan Founder ELITA Yogyakarta. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2.1.4 Penelitian Terdahulu Tentang
Tantangan Sebagai Pemimpin

No	Identitas Jurnal	Teori	Hasil
1	<p>Ahmad dan Yunita (2019)</p> <p><i>Ketidakadilan Gender Pada Perempuan Dalam Industri Pariwisata Taman Nasional Komodo</i></p> <p>Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis, E-ISSN: 2527-5879 P-ISSN: 2502-7875, Vol.4, No.2, pp.84-93</p> <p>Wawancara semi terstruktur</p> <p>Sembilan perempuan di Desa Komodo</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Ketidakadilan Gender Terhadap Perempuan</p> <p>Fakih (2008)</p>	<p>Ketidakadilan gender pada perempuan dalam industri pariwisata Taman Nasional Komodo yaitu terdapat ketimpangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses berbagai jenis pekerjaan.</p>
2	<p>Al-Asfour, <i>et.al</i> (2017)</p> <p><i>Saudi Women's Work Challenges and Barriers to Career</i></p> <p>Advancement Career Development International, ISSN: 1362-0436, Vol.22, No.2, pp.184-199</p> <p>Wawancara mendalam</p> <p>12 wanita Saudi</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Tantangan Perempuan Bekerja</p> <p>Madsen (2010)</p>	<p>Adanya hambatan struktural, perilaku sosial dan organisasi terhadap kemajuan perempuan Saudi dalam bekerja.</p>
3	<p>Alsubaie dan Jones (2017)</p> <p><i>An Overview of the Current State of Women's Leadership in Higher Education in Saudi Arabia and a Proposal for Future</i></p> <p>Research Direction Administrative Sciences, ISSN: 2076-3387, Vol.7, No.4, pp.1-15</p>	<p>Tantangan Perempuan di Tempat Kerja</p> <p>Al-Asfour, <i>et.al</i> (2017)</p>	<p>Banyaknya perempuan Arab Saudi yang telah sukses mengukir karir dengan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini menunjukkan bahwa perempuan Arab Saudi ingin memiliki peluang karir yang sama seperti perempuan lain di belahan dunia.</p>

Lanjutan tabel 2.1.4

	<p>Wawancara mendalam</p> <p>22 perempuan</p> <p>Kualitatif</p>		
4	<p>Hidayati (2015)</p> <p><i>Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik)</i></p> <p>Jurnal Kajian Gender, E-ISSN: 2502-5368 P-ISSN: 20858353, Vol.7, No.2, pp.108-119</p> <p><i>Library research</i></p> <p>Delapan buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan gender</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Beban Ganda Perempuan</p> <p>Asfar (1996)</p> <p>Walker dan Woods (1976 dalam Guhardja 1992)</p>	<p>Perempuan adalah makhluk yang <i>multitasking</i>. Meski ia menyimpan beban, mengeluhkan bebannya, tetapi percayalah, itu hanya sekadar ungkapan hati kecilnya saja, dan ia tak akan surut untuk mencapai sesuatu yang telah menjadi cita-citanya.</p>
5	<p>Hidayati dan Rahayuningsih (2014)</p> <p><i>Bentuk dan Dampak Kekerasan di Tempat Kerja (Workplace Bullying) Pada Buruh Pabrik di Gresik</i></p> <p>Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi, ISSN: 1907-5235, Vol.9, No.2, pp.125-139</p> <p>Wawancara semi terstruktur</p> <p>20 orang buruh pabrik yang tersebar di beberapa pabrik di Kabupaten Gresik</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Bentuk Bullying</p> <p>Murphy (2009)</p> <p>Nansel, <i>et.al</i> (2001 dalam Maliki 2009)</p>	<p>Adanya subjek yang mengalami dan tidak mengalami bullying di tempat kerjanya.</p>
6	<p>Sakinah (2018)</p> <p><i>Ini Bukan Lelucon: Body Shaming, Citra Tubuh, Dampak dan Cara Mengatasinya</i></p> <p>Jurnal Emik, Vol.1, No.1, pp.53-67</p> <p>Wawancara semi terstruktur</p>	<p>Body Shaming</p> <p>Widiasti (2016)</p>	<p>Sebagai masyarakat kita perlu untuk menjaga kenyamanan dengan saling menghargai kekurangan satu sama lain dan menghindari ucapan dan/atau tindakan yang mengusik kenyamanan orang-orang disekitar kita dengan tidak melakukan <i>body shaming</i> atau menganggap <i>body shaming</i></p>

Lanjutan tabel 2.1.4

	11 orang		hanya sebagai candaan semata.
	Kualitatif		
7	<p>Wibowo dan Parancika (2018)</p> <p><i>Kekerasan Verbal (Verbal Abuse) di Era Digital Sebagai Faktor Penghambat Pembentukan Karakter</i></p> <p>Prosiding Seminar Nasional KBSP V, E-ISSN: 2621-1661</p> <p><i>Library research</i></p> <p>Empat jurnal dan satu buku yang memuat informasi yang berkaitan dengan kekerasan verbal</p> <p>Kualitatif</p>	<p>Verbal Abuse</p> <p>King (2009 dalam Paramita 2012)</p> <p>Nisa dan Wahid (2014)</p>	<p>Pembentukan karakter tidak hanya dilihat dari bagaimana seseorang berperilaku baik, tetapi juga bagaimana seseorang dapat menggunakan bahasa yang benar dan santun, sehingga perlu adanya pembenahan agar bahasa yang digunakan tidak memuat unsur kekerasan di dalamnya</p>

Sumber: Data sekunder diolah (2020)

Berdasarkan beberapa jurnal di atas terkait dengan fokus penelitian yang akan diteliti yaitu tantangan sebagai pemimpin. Pada jurnal tersebut terdapat teori yang terkait dengan tantangan yang dihadapi sebagai pemimpin, sehingga peneliti mengambil teori dari jurnal tersebut, di antaranya yaitu Fakhri (2008 dalam Ahmad dan Yunita 2019) ketidakadilan gender terhadap perempuan, Madsen (2010 dalam Al-Asfour, *et.al* 2017) tantangan perempuan bekerja, Al-Asfour, *et.al* (2017 dalam Alsubaie dan Jones 2017) tantangan perempuan di tempat kerja, Asfar (1996 dalam Hidayati 2015); Walker dan Woods (1976 dalam Guhardja 1992 dalam Hidayati 2015) beban ganda perempuan, Murphy (2009 dalam Hidayati dan Rahayuningsih 2014); Nansel, *et.al* (2001 dalam Maliki 2009 dalam Hidayati dan Rahayuningsih 2014) bentuk *bullying*, Widiasti (2016 dalam Sakinah 2018) *body shaming*, King (2009 dalam Paramita 2012 dalam Wibowo dan Parancika 2018); Nisa dan Wahid (2014 dalam Wibowo dan Parancika 2018) *verbal abuse*.

Penelitian terdahulu telah memberikan peneliti sebuah teori rujukan sebagai dasar penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti memiliki 4 variabel, di antaranya yaitu: proses menjadi pemimpin, kepemimpinan seorang pemimpin, pengembangan bisnis, dan tantangan sebagai pemimpin. Adapun teori-teori tersebut peneliti ampu sebagai dasar penelitian ini, di antaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1.5 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu
Tentang Proses Menjadi Pemimpin

No	Jurnal	Tokoh	Teori
1	Garis (2018)	Kartono (2016)	Munculnya pemimpin
2	Rohmatika dan Setiawati (2015)	Kartono (2013)	Munculnya kepemimpinan
3	Suherman (2019)	Kartono (2011)	Awal mula adanya pemimpin

Sumber: Data sekunder diolah (2020)

Berdasarkan beberapa fokus penelitian di atas, salah satunya yaitu proses menjadi pemimpin terdapat teori-teori yang digunakan, di antaranya yaitu, Kartono (2016 dalam Garis 2018) munculnya pemimpin, Kartono (2013 dalam Rohmatika dan Setiawati 2015) munculnya kepemimpinan, serta Kartono (2011 dalam Suherman 2019) awal mula adanya pemimpin.

Tabel 2.1.6 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu
Tentang Kepemimpinan Seorang Pemimpin

No	Jurnal	Tokoh	Teori
1	Budiarso (2016)	Bass (2006)	Kepemimpinan transformasional
		Bass dan Riggio (2006)	Kepemimpinan transaksional
2	Cahyaningsih, <i>et.al</i> (2020)	Kanter (1997)	Faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan
		Eagly dan Johnson (2002)	Gender dan gaya kepemimpinan
		Schermerhorn (1999) Sharpe (2000)	Kepemimpinan perempuan
3	Fitriani (2015)	Doyle (1985) Robbins (1996)	Konsep perbedaan gender
4	Karsiman (2018)	Siagian (2003)	Kepemimpinan demokratis
5	Mardiah, <i>et.al</i> (2018)	Kanter (1977)	Faktor yang berpengaruh

Lanjutan tabel 2.1.6

			pada kepemimpinan wanita
		Robbins dan Judge (2007)	Kepribadian seorang pemimpin
6	Meizara, <i>et.al</i> (2016)	Pierce dan Newstrom (1999)	Kepemimpinan perempuan
7	Nugroho, <i>et.al</i> (2018)	Dewantara (1977)	Trilogi ki hajar dewantara
8	Putranti dan Suparmi (2016)	House (1974 dalam George dan John 2002)	<i>Path goals theory</i>
9	Sahban (2016)	Eagle dan Johnson (1990) Tannen (1991)	Peran dan arti wanita dalam kepemimpinan
10	Solihin dan Aneta (2019)	Bass (1985)	Kepemimpinan transformasional
11	Sunarta dan Yusuf (2018)	Bass (2008)	Kepemimpinan transformasional

Sumber: Data sekunder diolah (2020)

Berdasarkan beberapa fokus penelitian di atas, salah satunya yaitu kepemimpinan seorang pemimpin terdapat teori-teori yang digunakan, di antaranya yaitu Bass (2006 dalam Budiarmo 2016) teori kepemimpinan transformasional; Bass dan Riggio (2006 dalam Budiarmo 2016) teori kepemimpinan transaksional, Kanter (1977 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan; Eagly dan Johnson (2002 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) gender dan gaya kepemimpinan; Schermerhorn (1999 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020); Sharpe (2000 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) kepemimpinan perempuan, Doyle (1985 dalam Fitriani 2015); Robbins (1996 dalam Fitriani 2015) konsep perbedaan gender, Siagian (2003 dalam Karsiman 2018) kepemimpinan demokratis, Kanter (1977 dalam Mardiah, *et.al* 2018) faktor yang berpengaruh pada kepemimpinan wanita; Robbins dan Judge (2007 dalam Mardiah, *et.al* 2018) kepribadian seorang pemimpin, Pierce dan Newstrom (1999 dalam Meizara, *et.al* 2016) kepemimpinan perempuan, Dewantara (1977 dalam Nugroho, *et.al* 2018) Trilogi Ki Hajar Dewantara, House (1974 dalam George dan John 2002 dalam

Putranti dan Suparmi 2016) *path goals theory*, Eagle dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016); Tannen (1991 dalam Sahban 2016) peran dan arti wanita dalam kepemimpinan, Bass (1985 dalam Solihin dan Aneta 2019) kepemimpinan transformasional, Bass (2008 dalam Sunarta dan Yusuf 2018) kepemimpinan transformasional.

Tabel 2.1.7 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu
Tentang Pengembangan Bisnis

No	Jurnal	Tokoh	Teori
1	Augustinah dan Widayati (2019)	Kotler dan Keller (2016)	Konsep komunikasi pemasaran
2	Desthiani dan Ernawati (2020)	Zulkarnain (2008)	Layanan prima
3	Diandra (2019)	Bygrave (2011) Hermina, <i>et.al</i>	Pengembangan usaha
		Drucker (1985) Jong dan Wennekers (2008)	Persaingan bisnis
4	Maryati dan Masriani (2019)	Hussey (2000)	Era digital dan peluang bisnis
5	Setiawan dan Setiawati (2016)	Rianse (2011) Suryana dan Bayu (2010)	Strategi pengembangan bisnis
6	Suwinardi (2018)	Suryana (2001) Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003)	Langkah dalam memulai usaha

Sumber: Data sekunder diolah (2020)

Berdasarkan beberapa fokus penelitian di atas, salah satunya yaitu pengembangan bisnis terdapat teori-teori yang digunakan, di antaranya yaitu Kotler dan Keller (2016 dalam Augustinah dan Widayati 2019) konsep komunikasi pemasaran, Zulkarnain (2008 dalam Desthiani dan Ernawati 2020) layanan prima, Bygrave (2011 dalam Diandra 2019); Hermina, *et.al* (2011 dalam Diandra 2019) pengembangan usaha; Drucker (1985 dalam Diandra 2019); Jong dan Wennekers (2008 dalam Diandra 2019) persaingan bisnis, Hussey (2000 dalam Maryati dan Masriani 2019) era digital dan peluang bisnis, Rianse (2011 dalam Setiawan dan Setiawati 2016); Suryana dan Bayu (2010 dalam Setiawan dan Setiawati 2016)

strategi pengembangan bisnis, Suryana (2001 dalam Suwinardi 2018); Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003 dalam Suwinardi 2018) langkah dalam memulai usaha.

Tabel 2.1.8 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Tentang Tantangan Sebagai Pemimpin

No	Jurnal	Tokoh	Teori
1	Ahmad dan Yunita (2019)	Fakih (2008)	Ketidakadilan gender terhadap perempuan
2	Al-Asfour, <i>et.al</i> (2017)	Madsen (2010)	Tantangan perempuan bekerja
3	Alsubaie dan Jones (2017)	Al-Asfour, <i>et.al</i> (2017)	Tantangan perempuan di tempat kerja
4	Hidayati (2015)	Asfar (1996) Walker dan Woods (1976 dalam Guhardja 1992)	Beban ganda perempuan
5	Hidayati dan Rahayuningsih (2014)	Murphy (2009) Nansel, <i>et.al</i> (2001 dalam Maliki 2009)	Bentuk <i>bullying</i>
6	Sakinah (2018)	Widiasti (2016)	<i>Body shaming</i>
7	Wibowo dan Parancika (2018)	King (2009 dalam Paramita 2012) Nisa dan Wahid (2014)	<i>Verbal abuse</i>

Sumber: Data sekunder diolah (2020)

Berdasarkan beberapa fokus penelitian di atas, salah satunya yaitu tantangan sebagai pemimpin terdapat teori-teori yang digunakan, di antaranya yaitu Fakih (2008 dalam Ahmad dan Yunita 2019) ketidakadilan gender terhadap perempuan, Madsen (2010 dalam Al-Asfour, *et.al* 2017) tantangan perempuan bekerja, Al-Asfour, *et.al* (2017 dalam Alsubaie dan Jones 2017) tantangan perempuan di tempat kerja, Asfar (1996 dalam Hidayati 2015); Walker dan Woods (1976 dalam Guhardja 1992 dalam Hidayati 2015) beban ganda perempuan, Murphy (2009 dalam Hidayati dan Rahayuningsih 2014); Nansel, *et.al* (2001 dalam Maliki 2009 dalam Hidayati dan Rahayuningsih 2014) bentuk *bullying*, Widiasti (2016 dalam Sakinah 2018) *body shaming*, King (2009 dalam Paramita 2012 dalam Wibowo dan

Parancika 2018); Nisa dan Wahid (2014 dalam Wibowo dan Parancika 2018) *verbal abuse*.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai hasil daya guna yang tinggi. Menurut Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Adapun beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, di antaranya yaitu:

1. Dessler (1997) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.
2. Fahmi (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.
3. Hasibuan (2002) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pengikut, dan masyarakat.
4. Mangkunegara (2002) juga mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

5. Adapun menurut Simamora (2004) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pengikut.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan di atas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang didalamnya ditujukan untuk mengelola individu di dalam organisasi, dan melakukan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, sehingga dapat ditemukan peran sumber daya manusia yang efektif dan efisien yang membantu terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi tentunya menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk didayagunakan dalam merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sehingga guna mencapai tujuan tersebut, maka harus dikembangkan dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sehingga organisasi dapat berjalan seimbang. Adapun menurut Hasibuan (2002) fungsi manajemen sumber daya manusia, di antaranya yaitu:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. **Pengarahan**
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika sumber daya manusia ingin ditingkatkan, maka organisasi harus terlebih dahulu mengetahui apa fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu, sehingga tidak lain fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan peran organisasi terhadap karyawan.

2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karenanya, sumber daya harus dikelola sedemikian rupa sehingga guna berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi tersebut. Menurut Rivai (2004) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntut studi, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Adapun menurut Rivai (2004) tujuan manajemen sumber daya manusia, di antaranya yaitu:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasaran SDM tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga harus menetralsir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi. Tantangan ini menegaskan empat sasaran yang relatif umum bagi

manajemen SDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan.

a. Sasaran Perusahaan

Sasaran ini untuk mengenali manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas perusahaan. Bahkan ketika departemen SDM secara formal didirikan untuk membantu para manajer, mereka masih tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan. Sasaran perusahaan antara lain meliputi: perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan pekerja.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan. Sasaran fungsional antara lain meliputi: pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan. Sasaran sosial antara lain meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran Pribadi Karyawan

Sasaran ini untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan. Sasaran pribadi karyawan harus mampu ditemukan bila mereka ingin dipertahankan dan dimotivasi. Sasaran pribadi karyawan antara lain meliputi: pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan penugasan.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasarannya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak karyawan. Bila sasaran-sasaran ini dipenuhi, maka tujuan manajemen SDM dicapai melalui orang-orang yang memberikan andil atas strategi perusahaan dan tujuan efektivitas dan efisiensi menyeluruh.

a. Kunci Aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan. Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staf yang tidak memadai.

b. **Tanggung Jawab atas Aktivitas MSDM**

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer. Bila manajer di seluruh perusahaan tidak menerima tanggung jawab ini, maka aktivitas SDM bisa jadi hanya dilakukan sebagian atau bahkan tidak sama sekali.

Dapat diketahui bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai sarana membantu para manajer supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif dan efisien.

2.2.2 Kepemimpinan

2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan seorang pemimpin yang memancarkan kepemimpinan yang sesuai dengan asas kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus mengarahkan, membina dan memengaruhi bawahan. Oleh karena itu kepemimpinan memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dubrin (2006) mengungkapkan bahwa dalam kepemimpinan merupakan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif.

Menurut Rivai (2004) kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Sama halnya dengan Hasibuan (2002) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai cara

seorang pemimpin memengaruhi perilaku pengikut agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.2.2 Teori Munculnya Pemimpin

Mengenai timbulnya seorang pemimpin banyak para ahli yang telah mengemukakan beberapa teori yang beragam. Namun apabila berbagai teori ini di analisa, akan terlihat adanya beberapa teori yang menonjol. Kartono (1988) mengatakan bahwa terdapat tiga teori yang menjelaskan mengenai kemunculan pemimpin, di antaranya yaitu:

1. Teori Genetis yang menyatakan bahwa:
 - a. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakatnya yang luar biasa sejak lahirnya.
 - b. Seseorang ditakdirkan lahir menjadi pemimpin, dalam situasi kondisi apapun.
 - c. Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan yang deterministik dan fatalistik.
2. Teori Sosial (lawan teori genetis) yang menyatakan bahwa:
 - a. Pemimpin-pemimpin itu harus disiapkan dan dibentuk, tidak terlahirkan saja.
 - b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan.
3. Teori Ekologis atau *Synthetic* (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu) yang menyatakan bahwa:
 - a. Seseorang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.

Sama halnya dengan pendapat Siagian (1990) yang menyatakan jika munculnya pemimpin dikarenakan adanya tiga teori, di antaranya yaitu:

1. Teori Genetis
Inti dari ajaran teori ini tersimpul dalam sebutan yang mengatakan “*leaders are born and not made*”, yang merupakan para penganut teori ini meyakini pendapat yang mengatakan seseorang pemimpin akan menjadi pemimpin dikarenakan ia telah dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang seseorang ditempatkan ia akan menjadi pemimpin, dikarenakan ia telah ditakdirkan untuk itu, dengan maksud takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin.
2. Teori Sosial
Inti dari ajaran teori ini tersimpul dalam sebutan yang mengatakan bahwa “*leaders are made and not born*”, yang merupakan kebalikan inti teori genetis. Para penganut teori ini meyakini pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.
3. Teori Ekologis
Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Teori ini mengatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia pada waktu lahirnya telah memiliki bakat kepemimpinan, bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu.

Karjadi (1981 dalam Sunindhia dan Widiyanti 1988) memiliki pendapat yang berbeda mengenai timbulnya seorang pemimpin, di antaranya yaitu:

1. Kelompok teori keturunan
Para penganutnya berpendapat bahwa dasar kepemimpinan itu harus ditekankan pada sifat-sifat keturunan sejak orang dilahirkan seperti bakat dan sebagainya, yang berarti bahwa orang itu akan menjadi pemimpin karena memang ia telah dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan.
2. Kelompok teori pengaruh lingkungan
Para penganutnya berpendapat bahwa dasar kepemimpinan itu harus ditekankan pada sifat-sifat yang diperoleh karena pengaruh lingkungan hidupnya dan bukan karena keturunan. Ini berarti bahwa setiap orang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan dan pendidikan yang cukup.
3. Kelompok teori campuran antara teori keturunan dan teori pengaruh lingkungan
Para penganutnya berpendapat bahwa dasar kepemimpinan itu bukan hanya sifat-sifat keturunan sejak orang dilahirkan dan bukan hanya karena pengaruh lingkungan hidup saja, akan tetapi berdasarkan sifat-sifat campuran dari kedua-duanya. Ini berarti bahwa seorang hanya akan mungkin menjadi pemimpin, apabila ia pada waktu dilahirkan telah

memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan memperoleh pendidikan dan pengalaman yang cukup di kemudian hari.

Lain halnya dengan Bohlander dan Snell (2013) yang menyatakan bahwa "*Can Do*" mengacu pada kemampuan (bakat) seseorang untuk melakukan pekerjaan, dan "*Will Do*" mengacu pada motivasi (minat) seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hasilnya terdapat empat alternatif, diantaranya yaitu:

1. *Can Do / Will Do*
Dalam hal ini, seseorang yang telah memenuhi syarat atau telah memiliki kemampuan dan melakukan suatu pekerjaan itu karena sesuai dengan keinginan.
2. *Can't Do / Will Do*
Dalam hal ini, seseorang mempunyai kemauan tetapi kurang memiliki kemampuan yang bijaksana untuk melakukan pekerjaan itu. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan, sehingga dapat diberikan kompetensi dan pelatihan yang akan membantu dalam menyelesaikan permasalahan ini.
3. *Can Do / Won't Do*
Dalam hal ini, seseorang memiliki semua kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tetap tidak mau melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan. Ini menunjukkan masalah motivasi dan konseling akan membantu dalam menyelesaikan permasalahan ini.
4. *Can't Do / Won't Do*
Dalam hal ini, seseorang kurang dalam kemampuan dan kemauan, sehingga perlu mempertimbangkan pilihan konseling yang baik dengan melihat keberhasilan pada konseling tersebut.

Adapun menurut Crow dan Crow (1961) menerangkan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi minat seseorang, di antaranya yaitu:

1. *The Factor Inner Urge* (Faktor dorongan dari dalam)
Rangsangan yang datang dari lingkungan atau ruang lingkup yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat. Dalam hal ini minat seseorang akan tumbuh bila ada dorongan dalam dirinya sendiri, bukan dorongan dari orang lain.
2. *The Factor of Social Motif* (Motif sosial)
Motif sosial dapat menjadi faktor yang membangkitkan minat untuk melakukan aktivitas tertentu karena ingin mendapatkan perhatian, penghargaan dari orang lain dan masyarakat.

3. *Emosional Factor* (Faktor emosional)

Minat sangat berhubungan dengan emosi. Jika seseorang mendapatkan kesuksesan pada aktivitas akan menimbulkan perasaan senang, dan hal tersebut akan memperkuat minat terhadap aktivitas tersebut, sebaliknya suatu kegagalan akan menghilangkan minatnya terhadap hal tersebut.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas bahwa seorang individu dikatakan telah memiliki bakat memimpin sejak lahir, didukung dengan adanya minat sehingga bakat memimpin tersebut dapat terealisasi, serta adanya faktor lingkungan yang juga mendukung individu untuk semakin belajar dan melatih kemampuan yang dimilikinya khususnya dalam memimpin.

2.2.2.3 Teori Terkait Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan urusan semua orang, karena setiap manusia adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri, serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Adapun terdapat beberapa teori terkait kepemimpinan, di antaranya yaitu:

1. **Teori Jalur Tujuan (*Path Goals Theory*)**

Istilah *path goals* berasal dari keyakinan bahwa para pemimpin yang efektif semestinya bisa menunjukkan jalan guna membantu pengikut-pengikut mereka mendapatkan hal-hal yang mereka butuhkan demi pencapaian tujuan kerja dan mempermudah jalan serta menghilangkan berbagai rintangannya. Menurut Thoha (1983) *path goals* dapat diartikan sebagai pemimpin yang berusaha membuat jalan kecil (*path*) untuk mencapai tujuan-tujuan (*goals*) para pengikutnya sebaik mungkin. Adapun menurut House dan Mitchell (1974 dalam Polston dan Murdoch 2013) menyatakan bahwa pada dasarnya teori *path goals* terdiri dari empat gaya kepemimpinan yang didefinisikan sebagai berikut:

- a. **Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)**
Kepemimpinan direktif ditandai oleh seorang pemimpin yang mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan untuk kapan harus diselesaikan, menetapkan standar kinerja yang jelas bagi para pengikut. Kepemimpinan ini pada situasi di mana tuntutan tugas tidak jelas namun tugasnya kompleks, sehingga dalam kepemimpinan ini pemimpin dapat memberikan panduan kepada pengikut.
- b. **Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*)**
Kepemimpinan suportif ditandai oleh seorang pemimpin yang melakukan berbagai usaha agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, memperlakukan anggota dengan adil, bersahabat, mudah bergaul, dan memperhatikan kesejahteraan pengikutnya. Kepemimpinan ini pada situasi di mana pengikut bersifat tidak puas, dan butuh afiliasi, sedangkan tuntutan tugasnya terlibat dalam tugas yang berulang dan tidak menantang, sehingga dalam kepemimpinan ini pemimpin dapat memberikan kebutuhan yang diharapkan pengikut serta dapat membuat lingkungan kerja yang menyenangkan.
- c. **Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)**
Kepemimpinan partisipatif ditandai oleh seorang pemimpin yang melibatkan pengikut, meminta saran pengikut, dan menggunakan pengikut dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan ini pada situasi di mana pengikut yang bersifat otonom, karena pengikut ini akan merespons dengan baik jika dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sedangkan tuntutan tugasnya tidak jelas sehingga dalam kepemimpinan ini pemimpin dapat memberikan kejelasan yang mengarah pada tujuan yang ingin dituju.
- d. **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement Oriented Leadership*)**
Kepemimpinan berorientasi prestasi ditandai oleh seorang pemimpin yang menantang para pengikut untuk melakukan pekerjaan pada tingkat setinggi mungkin. Pemimpin juga menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi bahwa pengikut mampu membangun dan mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan ini pada situasi di mana pengikut mempunyai harapan yang tinggi, sedangkan tuntutan tugasnya tidak jelas, dan memiliki tantangan, sehingga dalam kepemimpinan ini pemimpin menantang pengikutnya untuk meningkatkan kepercayaan dengan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, sehingga membantu pengikut untuk menghasilkan kinerja yang efektif.

Berdasarkan yang telah diuraikan di atas bahwa teori *path goals* dapat dianggap sebagai proses di mana para pemimpin memilih perilaku yang paling

cocok dengan kebutuhan pengikut dan lingkungan kerja mereka, sehingga mereka dapat memandu pengikut melalui jalur (*path*) untuk mencapai tujuan (*goals*).

2. Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara

Salah satu pernyataan dari Ki Hajar Dewantara atau Soewardi Soerjaningrat yang sangat terkenal adalah “*Tut Wuri Handayani*”, yang mana sekarang dipakai sebagai nilai budaya organisasi Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Kantor Depdiknas RI). Bahkan nuansa kepemimpinan ini sangat beraroma budaya Jawa. Menurut Dewantara (1922 dalam Haryono 2013) seorang pemimpin (guru) harus mampu menjadi model, pembuka jalan atau suri tauladan, di tengah dapat menciptakan peluang untuk berinisiatif, serta dapat menjadi motivator dan pendukung (suporter) dari belakang bagi siswa-siswanya, atau pun pengikutnya. Dewantara (1922 dalam Haryono 2013) menyatakan bahwa terdapat tiga prinsip kepemimpinan dalam bahasa Jawa, di antaranya yaitu:

- a. *Ing Ngarso Sung Tulodo* (Di depan memberi contoh)
Pemimpin harus selalu berusaha menjadi contoh terbaik dan inspiratif terhadap pengikutnya. Caranya adalah menjalankan kehidupan sehari-hari baik secara formal maupun informal dengan penuh kebajikan dan integritas. Pemimpin dapat dijadikan contoh jika kehidupan pribadinya baik dan dikagumi oleh pengikutnya. Dalam bahasa Jawa, para guru dianggap pemimpin baik di sekolah maupun di tengah masyarakat. Oleh karenanya, *keroto boso* atau makna kata guru adalah *digugu* (dipercaya) dan ditiru.
- b. *Ing Madyo Mangun Karso* (Berada di antara pengikut, harus kreatif dan inovatif)
Jika pemimpin berada ditengah-tengah para pengikutnya, pemimpin harus dominan dan memberikan banyak ide atau gagasan baru. Pemimpin sebagai agen perubahan, harus selalu melakukan inovasi dan kreasi yang dapat disampaikan kepada pengikutnya. Dengan demikian, pengikut merasa selalu terdorong, diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya dalam mencapai tugasnya.

- c. *Tut Wuri Handayani* (Di belakang anggota, harus bisa menjadi pendorong semangat atau motivator)
 Pemimpin selalu mendorong dan memberi kesempatan pengikutnya untuk maju. Pemimpin memberikan jenjang karir yang jelas sehingga pengikut bersemangat dalam bekerja. Pemimpin mencoba membuat kesepakatan tentang penghargaan untuk mendorong mereka lebih semangat dalam bekerja, tapi juga menyampaikan sanksi atau hukuman bagi mereka yang berbuat salah.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin tidak harus berada di depan saja, tetapi juga di tengah dan di belakang. Pemimpin harus berada di mana-mana. Tentunya pemimpin harus berada di depan untuk menjadi contoh atau suri tauladan. Pemimpin juga harus berada di tengah untuk menjadi bagian nyata dari organisasi, dengan menjadi dominan serta melakukan inovasi dan kreatif. Pemimpin juga harus berada di belakang untuk memberikan dukungan pada pengikutnya tanpa meninggalkan mereka.

3. **Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)**

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Sebagaimana telah dijelaskan kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan memengaruhi orang lain dalam memilih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan istilah transformasi mempunyai makna mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita. Menurut Haryono (2013) kepemimpinan transformasional secara terbuka berusaha untuk mengubah organisasi dan juga berusaha untuk mengubah pengikutnya ke arah yang lebih baik, bukan hanya untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang tinggi saja, melainkan

untuk memicu motivasi pada diri. Bass dan Riggio (2006) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai arti, sebagai berikut:

Transformational leadership involves inspiring followers to commit to a shared vision and goals for an organization or unit, challenging them to be innovative problem solvers, and developing followers' leadership capacity via coaching, mentoring, and provision of both challenge and support.

Kepemimpinan transformasional melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi dan tujuan bersama untuk organisasi, serta menantang pengikut untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas pengikut melalui pembinaan, pendampingan, dan dengan berbagai tantangan dan dukungan.

Adapun menurut Bass dan Riggio (2006) terdapat empat komponen dalam kepemimpinan transformasional, di antaranya yaitu:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)
Para pemimpin ini dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh orang-orang yang dipimpinnya. Pengikut mengidentifikasi diri mereka dengan pemimpin dan ingin meniru pemimpin mereka.
- b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)
Para pemimpin berperilaku dengan cara memotivasi para pengikut dengan memberikan pemahaman dan tantangan atas pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan, yang ditunjukkan dengan antusiasme dan optimisme.
- c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
Para pemimpin mendorong pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan menghilangkan rasa enggan pengikut untuk mengeluarkan ide-idenya, dan menyelesaikan permasalahan yang lama dan yang ada dengan menggunakan pendekatan-pendekatan baru.
- d. Konsiderasi Individu (*Individualized Consideration*)
Para pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan mentor yang mendampingi pengikut untuk mengembangkan potensi ke tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin dapat menyadari dan menerima keadaan dan perbedaan individu pengikut, sehingga mampu memberi bimbingan dan arahan lebih kepada pengikut yang kapasitas intelektualnya kurang, dan cenderung memberikan kemandirian kepada pengikut yang memiliki keunggulan kapasitas intelektual

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang tidak hanya mengubah organisasi saja tetapi mengubah pengikut untuk menjadi lebih baik, sehingga pengikut merasa percaya, meneladani, dan menghormati pemimpinnya tersebut.

4. **Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership*)**

Kepemimpinan transaksional dianggap sebagai model kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran, di mana para pengikut mendapat *reward* setelah mereka melakukan apa yang telah ditentukan oleh pemimpin. Ketika pemimpin transaksional mengalokasikan tugas kepada pengikut, mereka dianggap bertanggung jawab penuh untuk tugas tersebut, tidak peduli apakah mereka memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakannya. Ketika terjadi sesuatu yang salah, maka pengikut dianggap secara pribadi bersalah, dan dihukum untuk kegagalannya, sama seperti ketika pengikut dihargai untuk keberhasilannya. Menurut Yukl (2010) kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang mengetahui apa yang diinginkan pengikut dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan, pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh pengikut dengan imbalan, dan pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi pengikut selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan pengikut. Adapun menurut Yukl (2010) terdapat dua komponen dalam kepemimpinan transaksional, di antaranya yaitu:

- a. **Penghargaan Kontingen (*Contingent Reward*)**
Komponen penting untuk pemimpin transaksional adalah imbalan kontingensi yang ditetapkan untuk pengikut oleh pemimpin jika mereka mencapai tingkat tujuan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi,

pemimpin transaksional menentukan dan mengklarifikasi apa yang perlu dilakukan untuk memenuhi harapan pengikut seperti gaji, pengakuan, promosi, dan lain-lain. Pemimpin juga mengungkapkan kepuasannya ketika pengikut melakukan pekerjaan dengan baik.

- b. Manajemen dengan Pengecualian (*Management-by-Exception*)
 Manajemen dengan pengecualian melibatkan kritik membangun serta adanya timbal balik. Manajemen dengan pengecualian terdiri dari dua macam, di antaranya yaitu:
 - 1) Manajemen Aktif dengan Pengecualian (*Active Management by Exception*)
 Pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja pengikut secara langsung, meskipun pelaksanaan tugas tersebut belum selesai pemimpin tidak segan mengevaluasi secara langsung kinerja pengikut tersebut, ini dilakukan dengan tujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama pelaksanaan kerja berlangsung.
 - 2) Manajemen Pasif dengan Pengecualian (*Passive Management by Exception*)
 Pemimpin memberikan peringatan dan sanksi kepada pengikut apabila terjadi kesalahan dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan.

Berdasarkan yang telah diuraikan di atas bahwa dalam kepemimpinan transaksional pemimpin lebih responsif terhadap apa yang ingin diperoleh pengikut selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan pengikut, dengan menukar usaha-usaha yang dilakukan pengikut dengan imbalan.

2.2.2.4 Kepemimpinan Perempuan

Jika berbicara tentang kepemimpinan pasti yang terpikiran masyarakat umumnya identik dengan laki-laki, padahal jika kita menelaah perempuan juga mempunyai jiwa kepemimpinan, yang tidak jauh berbeda keahliannya dalam memberi arahan, dalam berorasi bahkan memberi gagasan. Eagly dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan lebih cenderung melakukan pendekatan yang mengajak pengikut untuk ikut maju berkembang dalam pemikiran, dan pemimpin ikut terjun di dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan, sedangkan berbeda dengan laki-laki yang memiliki

gaya kepemimpinan yang cenderung hanya hubungan pemimpin dan pengikut, di mana pengikut melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa adanya pendekatan emosional antara pemimpin dan pengikut. Adapun menurut Kanter (1977 dalam Mardiah, *et.al* 2018) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, di antaranya yaitu:

1. *The Mother* (Keibuan)
Pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya sewaktu anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan.
2. *The Pet* (Kesayangan)
Pemimpin perempuan cenderung menjadi kesayangan bagi pengikutnya, sehingga pengikut akan lebih menjaganya. Dalam hal ini pengikut akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung.
3. *The Sex Object* (Obyek Seksual)
Pemimpin perempuan cenderung menjadi penyemangat kerja bagi pengikutnya. Dalam hal ini, pemimpin perempuan dianggap sebagai sebuah faktor yang memotivasi pengikut untuk bekerja lebih giat, akan tetapi kemauan yang timbul dari pengikut untuk bekerja lebih giat bukan karena perintah yang diberikan, tetapi karena ada dorongan dari dalam.
4. *The Iron Maiden* (Wanita Besi)
Pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin pengikutnya, sehingga timbul kesan tegas. Dengan adanya sikap ini, maka pemimpin digambarkan sebagai sosok pemimpin yang keras.

Tilaar dan Widarto (2003 dalam Parashakti 2015) menyatakan bahwa perempuan Indonesia juga memiliki *spirit*, kemampuan dan kualitas yang tidak kalah dibandingkan dengan para perempuan mancanegara. Berdasarkan hal tersebut terdapat lima karakter pemimpin perempuan Indonesia yang dikelompokkan berdasarkan jenis bunga yang tumbuh dan dikenal baik di Indonesia, di antaranya yaitu:

1. Mawar
Merupakan tipe pemimpin yang memiliki rasa percaya diri (*self confidence*) yang besar. Tipe ini juga tampil sebagai sosok yang mampu menyemarakkan suasana di sekitarnya, sangat komunikatif dan populer.
2. Anggrek
Merupakan tipe pemimpin yang sangat ulet, intensif, tekun, liat dan giat dalam menghadapi berbagai tantangan. Tipe ini sangat menghargai *team work*.
3. Melati
Merupakan tipe pemimpin yang sederhana, tidak menonjolkan diri, sangat jujur dan bijaksana.
4. Teratai
Merupakan tipe pemimpin yang sangat jujur dan independen.
5. Cempaka
Merupakan tipe pemimpin yang penuh tanggung jawab, mengayomi dan memberi suri tauladan.

Terwujudnya peran perempuan dalam memegang peranan sebagai pemimpin membawa dampak yang mengarah lebih baik bahwa permasalahan akan perbedaan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian antara perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama dalam mencapai sebuah peran kepemimpinan, dan perempuan kini mampu memberikan suara dalam berpartisipasi dan kontrol atas arah yang lebih baik lagi.

2.2.3 Ketidakadilan Gender Terhadap Perempuan

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan baik bagi kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan. Fakih (2001) menyatakan bahwa ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Adapun menurut Fakih (2001) untuk memahami perbedaan gender yang menyebabkan

ketidakadilan gender dapat dilihat melalui berbagai manifestasi ketidakadilan, di antaranya yaitu:

1. Marginalisasi

Banyak cara yang dapat digunakan untuk memarginalkan seseorang atau kelompok, salah satunya adalah dengan menggunakan asumsi gender. Marginalisasi merupakan suatu proses peminggiran akibat perbedaan gender yang mengakibatkan kemiskinan. Demikian juga ini yang dialami oleh perempuan saat proses marginalisasi terjadi. Perempuan merupakan pihak yang dirugikan daripada laki-laki dalam hal ketidakadilan gender ini. Sebagai contoh dalam hal pekerjaan, perempuan yang bekerja dianggap hanya untuk memberikan nafkah tambahan bagi keluarga maka perbedaan gaji pun diterapkan antara laki-laki dan perempuan.

2. Subordinasi

Perbedaan gender ternyata bisa menimbulkan subordinasi terhadap perempuan. Subordinasi merupakan suatu penilaian atau anggapan bahwa suatu peran yang dilakukan oleh salah satu gender lebih rendah dari yang lain. Subordinasi karena perbedaan gender terjadi dengan segala macam bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu. Salah satunya adalah anggapan terhadap perempuan itu irasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting. Tidak hanya itu di Jawa dulu ada anggapan bahwa perempuan tidak perlu sekolah tinggi-tinggi, karena pada akhirnya akan ke dapur juga.

3. Stereotip

Secara umum stereotip merupakan pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Bentuk stereotip selalu merugikan dan menimbulkan ketidakadilan. Salah satu jenis stereotip itu adalah yang bersumber dari pandangan gender, umumnya perempuan yang menjadi sumber pada penandaan (stereotip) yang dilekatkan kepada mereka. Sebagai contoh penandaan yang berawal dari asumsi bahwa perempuan bersolek dalam rangka memancing perhatian lawan jenisnya, maka setiap ada kasus kekerasan atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan stereotip ini. Bahkan jika ada pemerkosaan yang dialami oleh perempuan, masyarakat cenderung menyalahkan korbannya.

4. Kekerasan

Kekerasan (*violence*) merupakan serangan terhadap fisik maupun non fisik seseorang. Kekerasan terhadap sesama manusia pada dasarnya berasal dari berbagai sumber, namun kekerasan terhadap salah satu jenis kelamin tertentu disebabkan oleh anggapan tentang ketidaksetaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat. Banyak macam

dan bentuk kejahatan yang bisa dikategorikan sebagai kekerasan, di antaranya yaitu:

- a. Bentuk pemerkosaan terhadap perempuan termasuk pemerkosaan dalam perkawinan. Pemerkosaan terjadi jika seseorang melakukan paksaan untuk mendapatkan pelayanan seksual tanpa kerelaan yang bersangkutan. Ketidakrelaan ini seringkali tidak bisa terekspresikan disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya ketakutan, malu, keterpaksaan baik ekonomi, sosial maupun kultural, tidak ada pilihan lain.
- b. Tindakan pemukulan dan serangan fisik yang terjadi dalam rumah tangga (*domestic violence*), termasuk tindak kekerasan dalam bentuk penyiksaan terhadap anak-anak (*child abuse*).
- c. Kekerasan dalam bentuk pelacuran (*prostitution*). Pelacuran merupakan bentuk kekerasan terhadap perempuan yang merugikan kaum perempuan. Setiap masyarakat dan negara selalu menggunakan standar ganda terhadap pekerja seksual ini. Di satu sisi pemerintah melarang dan menangkap mereka, tetapi di lain pihak negara juga menarik pajak dari mereka. Sementara seorang pelacur dianggap rendah oleh masyarakat, namun tempat pusat kegiatan mereka selalu saja ramai dikunjungi orang.
- d. Kekerasan dalam bentuk pornografi merupakan jenis kekerasan non fisik berupa pelecehan terhadap kaum perempuan, di mana tubuh perempuan dijadikan objek demi keuntungan seseorang.
- e. Kekerasan dalam bentuk pemaksaan sterilisasi dalam keluarga berencana (*enforced sterilization*). Keluarga berencana di banyak tempat ternyata telah menjadi sumber kekerasan terhadap perempuan. Dalam rangka memenuhi target mengontrol pertumbuhan penduduk, perempuan seringkali dijadikan korban demi program tersebut, meskipun semua orang tahu bahwa persoalannya tidak saja pada perempuan melainkan berasal dari kaum laki-laki juga. Namun lantaran bias gender, perempuan dipaksa sterilisasi yang sering kali membahayakan baik fisik maupun jiwa mereka.
- f. Kekerasan terselubung (*molestation*) merupakan memegang atau menyentuh bagian tertentu dari tubuh perempuan dengan berbagai cara dan kesempatan tanpa kerelaan si pemilik tubuh. Jenis kekerasan ini sering terjadi di tempat kerja maupun di tempat umum, seperti di dalam bus.
- g. Tindakan kejahatan terhadap perempuan yang paling umum dilakukan masyarakat atau biasa yang dikenal dengan sebutan pelecehan seksual atau *sexual and emotional harassment*. Banyak orang membela bahwa pelecehan seksual itu sangat relatif terjadi, karena tindakan itu merupakan usaha untuk bersahabat. Tetapi sesungguhnya pelecehan seksual bukanlah usaha untuk bersahabat, karena tindakan tersebut merupakan sesuatu yang tidak

menyenangkan bagi perempuan. Ada beberapa bentuk yang bisa dikategorikan pelecehan seksual, di antaranya yaitu:

- 1) Menyampaikan lelucon jorok secara vulgar pada seseorang.
- 2) Menyakiti atau membuat malu seseorang dengan omongan kotor.
- 3) Mengintrogasi seseorang tentang kehidupan atau kegiatan seksualnya atau kehidupan pribadinya.
- 4) Meminta imbalan seksual dalam rangka janji untuk mendapatkan kerja atau untuk mendapatkan promosi atau janji-janji lainnya.

5. Beban Ganda

Adanya anggapan bahwa kaum perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok untuk menjadi kepala rumah tangga, berakibat bahwa semua pekerjaan rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Konsekuensinya banyak kaum perempuan yang harus bekerja keras dan lama untuk menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangganya. Adapun menurut Walker dan Woods (1976 dalam Guhardja 1992 dalam Hidayati 2015) terdapat enam pekerjaan rumah tangga yang dikategorikan sebagai berikut:

- a. Penyediaan pangan/makanan
- b. Pemeliharaan keluarga (anggota keluarga)
- c. Pemeliharaan rumah
- d. Pemeliharaan pakaian (termasuk mencuci, setrika)
- e. Manajemen (termasuk pencatatan/*record keeping*)
- f. *Marketing* (termasuk kegiatan berbelanja)

Bahkan di kalangan keluarga miskin beban yang sangat berat ini terkadang harus ditanggung oleh perempuan sendiri, terlebih jika si perempuan tersebut harus bekerja, maka ia memikul beban ganda. Beban ganda merupakan beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Beban ganda juga seringkali diperkuat dan disebabkan oleh adanya pandangan atau keyakinan di masyarakat bahwa pekerjaan rumah tangga yang dianggap masyarakat sebagai jenis pekerjaan perempuan, bahkan semua pekerjaan tersebut dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan laki-laki, serta dikategorikan sebagai bukan produktif sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara.

Hingga saat ini ketidakadilan gender yang tersosialisasi antara laki-laki dan perempuan merupakan kebiasaan dan dipercaya bahwa peran gender seolah-olah merupakan kodrat dan akhirnya diterima oleh masyarakat secara umum. Hal ini disebabkan karena terdapat kesalahan atau kerancuan makna gender, yang pada

dasarnya gender merupakan konstruksi sosial, justru dianggap sebagai kodrat yang berarti ketentuan Tuhan, sebagai contoh pekerjaan rumah tangga di antaranya yaitu merawat rumah yang sangat melekat dengan tugas perempuan, yang akhirnya dianggap sebagai kodrat. Padahal sebenarnya pekerjaan tersebut adalah konstruksi sosial, sehingga dapat dipertukarkan atau dapat dilakukan baik laki-laki maupun perempuan.

2.2.4 Pengembangan Bisnis

Dalam sebuah bisnis begitu banyak yang harus diperhatikan, termasuk dibutuhkan kesiapan dalam menghadapi hal-hal yang tidak diinginkan kedepannya, sehingga dalam mengembangkan bisnisnya diperlukan strategi yang tepat oleh setiap pelaku bisnis agar sanggup melawan ketatnya persaingan yang tidak akan pernah surut. Menurut Rianse, *et.al* (2011) dalam pengembangan bisnis terdapat strategi-strategi pengembangan bisnis yang dapat dilakukan, di antaranya yaitu:

1. Memulai Bisnis

Memulai suatu bisnis tidak serumit yang dibayangkan banyak orang. Banyak orang yang ingin sempurna sehingga mempersiapkan sesuatunya secara berlebihan. Kenyataannya, banyak pebisnis yang sukses memulai bisnisnya dengan cara yang sangat sederhana. Adapun terdapat lima keadaan yang membuat seseorang bisa memutuskan untuk memulai bisnisnya, di antaranya yaitu:

a. Keadaan Terdesak

Pada saat seseorang berada pada titik bawah dari kehidupan, pada saat tidak memiliki uang untuk memenuhi segala kebutuhan dirinya dan keluarganya maka keadaan itu akan mendorong mereka untuk kreatif mencari jalan keluar (berusaha) mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

b. Faktor Keluarga Pebisnis

Seseorang memulai bisnis karena keluarganya sudah memiliki bisnis sebelumnya. Biasanya anggota keluarga di turut sertakan untuk meneruskan bisnis atau membuka cabang bisnis baru.

- c. **Sengaja Terjun Menjadi Pebisnis**
Seseorang dengan sengaja mendirikan bisnis biasanya belajar dari kesuksesan orang lain. Modal ini biasanya dilakukan oleh seseorang yang berstatus pegawai dan memiliki naluri bisnis.
 - d. **Kerja Sampingan (Iseng)**
Usaha ini biasanya dilakukan oleh seseorang yang mencoba menjual atau memproduksi sesuatu dengan skala kecil untuk mengisi waktu luang, kemudian saat semakin banyak permintaan akan produknya, biasanya akan diikuti dengan penambahan modal dan kapasitas produksinya.
 - e. **Coba-coba**
Bisnis ini biasanya dilakukan oleh seseorang yang belum memiliki pengalaman, yang kesulitan mencari pekerjaan, atau yang baru terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. **Mencari Peluang Bisnis**
- Dalam menentukan bidang bisnis yang akan ditekuni, dapat dilakukan dengan mendeteksi peluang-peluang bisnis yang sesuai dengan potensi (intern dan ekstern) yang dimiliki. Adapun terdapat tujuh hal yang bisa menginspirasi seseorang dalam mencari peluang bisnis, di antaranya yaitu:
- a. **Hobi**
Hobi bisa menjadi peluang bisnis yang paling baik bagi kebanyakan orang. Usaha yang sesuai dengan hobi memiliki kelebihan tersendiri, karena tidak hanya fokus pada jumlah finansial yang dihasilkan, tetapi pada kepuasan dan terbangunnya komunitas yang memiliki hobi dan selera yang sama. Bisnis yang dilandasi hobi bisa membuat seseorang berwirausaha dengan hati, sehingga bisnis yang dilakukan bisa maksimal.
 - b. **Keluarga**
Garis keturunan merupakan sumber peluang berwirausaha, karena kemungkinan terkait dengan saudara yang memiliki pengalaman dan jaringan yang sesuai dengan bidang bisnis yang ingin ditekuni.
 - c. **Riwayat Karir Profesional**
Jika seseorang sudah lama berkarir dalam pekerjaan tertentu hingga menjadi pekerja profesional, dapat memanfaatkan pengalaman tersebut untuk mandiri dan mengembangkannya menjadi bisnis yang lebih besar dan menguntungkan.
 - d. **Teman**
Teman yang dikenal selama ini bisa menjadi sumber peluang berwirausaha. Kemungkinan ada di antara teman yang bisa dijadikan mitra bisnis, bisa membantu dalam bernegosiasi bisnis, bisa menjadi inspirasi bisnis tersebut.
 - e. **Keunikan**
Keunikan (fisik dan nonfisik) akan menjadi sumber peluang bisnis. Suatu kekurangan atau kelebihan yang menonjol pada fisik seseorang dapat menjadi sumber kesuksesan, demikian pula pada

bakat dan keterampilan yang dimiliki, eksplorasi keunikan tersebut dan ubahlah menjadi peluang.

f. Kesuksesan Tokoh Idola

Belajar dari kesuksesan idola dapat mengurangi durasi total waktu seseorang untuk mengulangi kesalahan. Riwayat kesuksesan idola dapat menginspirasi seseorang dalam mencari peluang.

3. Modal Berwirausaha

Seseorang yang berwirausaha biasanya ditandai dengan kemampuan seseorang untuk terus melangkah dengan modal seadanya. Hakikatnya modal tidak harus dalam bentuk uang, melainkan seseorang yang harus sadar bahwa sebenarnya telah ada modal yang *intangible* yang berlimpah dalam diri setiap orang. Modal terbesar itu adalah diri sendiri yang dianugerahi panca indera sehingga tergantung pada *mindset* seseorang dalam membangun suatu usaha tersebut. Namun anggapan bahwa modal adalah uang juga dapat diterima, sehingga kadang uang disebut juga dengan modal yang *tangible*. Adapun terdapat tujuh macam uang, di antaranya yaitu:

- a. Uang kartal: uang tunai atau uang yang bisa digunakan secara langsung untuk melakukan transaksi.
- b. Uang giral: surat berharga yang bisa dijadikan uang kartal melalui bank atau pos. Contohnya cek.
- c. Uang fiskal: uang yang berkenaan dengan urusan pendapatan negara. Contohnya STNK.
- d. Uang finansial: uang yang berkenaan dengan urusan keuangan. Contohnya utang-piutang.
- e. Uang sosial: uang yang berkaitan dengan status sosial seseorang dalam lingkup tertentu.
- f. Uang kolateral: uang dalam bentuk jaminan. Contohnya kejujuran.
- g. Uang amal: kegiatan tanpa pamrih disertai harapan memperoleh pahala.

4. Strategi Komunikasi Bisnis

Komunikasi merupakan bagian penting bagi pencapaian suatu organisasi bisnis. Modal komunikasi bisnis yang efektif adalah komunikasi yang dibangun berdasarkan simbolis mutualis dengan melibatkan media sebagai katalisator interaksi antar komponen. Dalam dunia wirausaha, teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan untuk perdagangan secara elektronik atau dikenal sebagai *e-commerce* (perdagangan menggunakan jaringan komunikasi internet). Kebutuhan efisiensi waktu dan biaya menyebabkan setiap pelaku usaha merasa perlu menerapkan teknologi informasi dalam lingkungan kerja.

5. Strategi Memilih Lokasi Bisnis

Pemilihan lokasi toko merupakan hal yang sangat penting, karena lokasi toko harus mudah dijangkau oleh konsumen pada umumnya. Pemilihan lokasi toko yang tepat mampu mengurangi biaya pemasaran (promosi dan distribusi), dan dapat mempermudah konsumen mengenal dan melihat komoditas baik dari jenis maupun harganya.

6. Strategi Pemasaran

Kesuksesan dalam berbisnis adalah tercapainya target penjualan barang atau jasa, demikian dengan strategi pemasaran diperlukan suatu strategi yang penuh dengan berbagai kreativitas dan inovasi apalagi di saat dunia bisnis semakin kuat di era pasar bebas. Hal terpenting dalam strategi pemasaran adalah menjaga kesetiaan konsumen. Untuk meraih konsumen sebanyak-banyaknya bisa dilakukan oleh semua pebisnis tapi untuk menjaga kesetiaan konsumen tidak semua pebisnis bisa melakukan hal tersebut.

Adapun menurut Chandra (2002 dalam Wibowo, *et.al* 2015) yang menyatakan bahwa strategi pemasaran merupakan rencana yang menjabarkan ekspektasi perusahaan akan dampak dari berbagai aktivitas atau program pemasaran terhadap permintaan produk atau lini produknya di pasar sasaran tertentu. Adapun program pemasaran meliputi tindakan-tindakan pemasaran yang dapat memengaruhi permintaan terhadap produk, di antaranya dalam hal mengubah harga, memodifikasi kampanye iklan, merancang promosi, menentukan pilihan saluran distribusi. Swasta (2008 dalam Atmoko 2018) juga menyatakan bahwa strategi pemasaran merupakan suatu sistem keseluruhan dari kegiatan usaha melalui perencanaan, penentuan harga, mempromosikan, mendistribusikan barang dan jasa, serta memuaskan dan memenuhi kebutuhan pembeli.

7. Strategi Keuangan

Strategi keuangan merupakan suatu cara mengelola keuangan dalam menjalankan bisnis. Strategi keuangan yang baik dapat menjamin keberlangsungan bisnis saat ini maupun di masa yang akan datang. Strategi keuangan yang baik dapat menjamin kemampuan dalam menyiapkan dana untuk berbagai keperluan bisnis, seperti: membayar segala biaya operasional, menyiapkan biaya cadangan, kesediaan membayar hutang, serta persediaan untuk dana investasi pengembangan bisnis, sehingga dalam pengelolaan keuangan sebagian besar dilakukan dengan sistem yang berwujud laporan keuangan. Ini dilakukan untuk mengetahui pendapatan dan pengeluaran secara lengkap dan jelas.

8. Strategi Bersaing

Dengan memahami struktur pasar maka seseorang dapat memahami karakteristik persaingan yang terjadi serta berbagai hambatan yang mungkin dihadapi untuk memasuki persaingan tersebut. Persaingan dalam keberadaannya berlangsung pada berbagai jenis, adanya persaingan antar merek, persaingan antar jenis produk, persaingan antar kebutuhan generik yang tercipta karena kelangkaan sumber daya di mana variasi pun terjadi. Sehingga pemahaman terhadap jenis-jenis persaingan tersebut merupakan suatu kemampuan.

Mengembangkan suatu bisnis dengan menerapkan strategi-strategi adalah hasil dari semua proses yang telah dilakukan, sehingga jika tidak mengembangkannya dengan baik dan bijak maka bisnis itu tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya jika mengembangkan bisnis dengan baik maka kita bisa menjadi pelaku bisnis yang berhasil dan sukses untuk di masa yang akan datang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti memilih pendekatan kualitatif karena ingin memandang subjek penelitian lebih mendalam yang tidak bisa diwakili dengan angka-angka statistik, dengan menggunakan pendekatan kualitatif juga peneliti dapat mengenal subjek secara pribadi, dapat merasakan apa yang mereka alami dalam pergulatan dengan kegiatan sehari-hari, serta dapat mempelajari pengalaman-pengalaman yang belum pernah peneliti ketahui sebelumnya. Menurut Creswell (2014) penelitian kualitatif merupakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna oleh sejumlah individu atau sekelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema yang khusus ke tema umum, dan menafsirkan makna data. Menurut Moleong (2019) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi biografi. Penggunaan studi biografi pada penelitian ini untuk mengungkap pengalaman menarik yang dapat

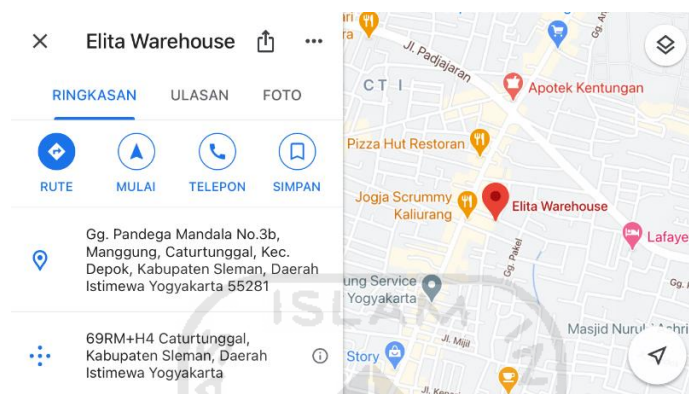
memengaruhi atau mengubah hidup seseorang, serta dapat memberikan penilaian positif pada diri seseorang. Menurut Denzin dan Lincoln (2009) biografi merupakan suatu studi yang berdasarkan kepada kumpulan dokumen-dokumen tentang kehidupan seseorang yang melukiskan momen penting yang terjadi dalam kehidupannya tersebut. Adapun menurut Creswell (2007) bahwa dalam penulisan biografi terdapat beberapa jenis seperti biografi individu, autobiografi, sejarah hidup, dan sejarah lisan terhadap individu serta pengalamannya, yang dituliskan dengan cara mengumpulkan dokumen dan arsip-arsip. Daud (2013) menyatakan bahwa studi biografi merupakan riwayat hidup tokoh yang ditulis oleh orang lain baik tokoh tersebut masih hidup atau sudah meninggal. Sedangkan riwayat hidup yang ditulis sendiri disebut autobiografi.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan studi biografi terhadap CEO dan Founder ELITA Yogyakarta yaitu Ibu S. Elita Barbara. Pemilihan pada Ibu Elita sebagai sumber informasi penelitian dikarenakan keberhasilannya dalam bidang yang digeluti, dengan memulai bisnis sejak dibangku kuliah serta mampu mengembangkan produk inovatif dan kreatif dengan menggunakan teknologi *antimicrobial resistance*, juga kontribusi dan pengaruhnya terlihat atau dapat dirasakan secara nyata oleh masyarakat dengan seringnya Ibu Elita menjadi narasumber inti di berbagai *event*, serta Ibu Elita juga menjadi salah satu narasumber yang sesuai dengan kriteria yang ada.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi dengan objek penelitian di ELITA Yogyakarta, dengan bisnis yang bergerak di bidang kerudung dan *fashion*.

ELITA berlokasi di Gg. Pandega Mandala No.3B, Manggung, Caturtunggal, Kec Depok, Kab Sleman, Yogyakarta. Adapun kontak yang dapat dihubungi 085229295219, email: elitakerudung@gmail.com, serta *website*: www.elitakerudung.com.



Gambar 3.1 Peta ELITA Yogyakarta
Sumber: Google Maps (2020)

Pada gambar 3.1 menunjukkan lokasi ELITA Yogyakarta berada, yang diambil melalui aplikasi Google Maps.

3.2.1 Profil Perusahaan

ELITA merupakan sebuah merek dari mode sederhana untuk kalangan yang punya gairah kuat dalam setiap kegiatannya. ELITA didirikan pada tahun 2012 oleh S. Elita Barbara, dan hingga saat ini ELITA memiliki tiga toko yang terletak di dalam maupun di luar kota Yogyakarta. ELITA memproduksi macam-macam produk, di antaranya ada kerudung yang digolongkan menjadi dua jenis yaitu pashmina dan square. Pashmina terdiri dari Pashmina Ajeng dan Rukmana, sedangkan untuk square terdiri dari Square Arum, Asmarani, Ajeng, Candini, Diamond, Hayu, PSS Rawis, Widya, dan Rukmana. Tidak hanya itu ELITA juga memproduksi pakaian, seperti kemeja, tunik dan outer. ELITA juga telah berhasil menjadi satu-satunya bisnis kerudung dan *fashion* di Yogyakarta yang

memperkenalkan kerudung *antimicrobial resistance*. Adapun visi dan misi dari ELITA bahwa setiap orang dapat menjadi versi terbaik dari diri mereka sendiri saat mengenakan ELITA, bahkan istilah kerudung dipilih karena lebih universal dan cocok untuk orang Indonesia tanpa memberi label pada kelompok masyarakat tertentu. Hingga saat ini ELITA telah memiliki 35 karyawan.

Tabel 3.1 Daftar Toko Elita

Toko	Alamat
ELITA Jakal	Jl. Kaliurang KM 4.5, No.17, Kocoran, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281
ELITA Wirobrajan	Jl. Kapten Piere Tendean No.40, Wirobrajan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55252
ELITA Magelang	Jl. Sudirman No.91, Rejowinangun Selatan, Kec. Magelang Selatan, Kota Magelang, Jawa Tengah 59214

Sumber: Data sekunder diolah 2020

Tabel 3.1 menunjukkan daftar toko ELITA baik yang berada di dalam kota Yogyakarta maupun di luar kota Yogyakarta.

3.2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi di ELITA Yogyakarta terdiri dari beberapa divisi yang dipimpin oleh Ibu S. Elita Barbara sebagai CEO (*Chief Executive Officer*) dan Founder. Divisi-divisi tersebut di antaranya yaitu:

1. Divisi *finance*
2. Divisi *marketing and communication*
3. Divisi *operational*
4. Divisi *sales*

3.3 Narasumber Penelitian

Narasumber merupakan seseorang yang memiliki informasi banyak mengenai objek yang akan diteliti. Menurut Sumarsono (2004 dalam Moleong 2019) narasumber merupakan orang yang memberikan informasi yang peneliti butuhkan dan peneliti dapat mengajukan berbagai pertanyaan dan menanggapi respons atas jawaban narasumber tersebut. Oleh karena itu peneliti memilih narasumber utama sebagai salah satu sumber yang akurat, dan dapat dipercaya untuk penelitian ini. Pemilihan narasumber utama dalam penelitian ini didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan, di antaranya yaitu:

1. Penelitian ini fokus pada seorang perempuan yang memiliki bakat memimpin.
2. Narasumber penelitian ini merupakan perempuan yang menjadi pemilik bisnis di Yogyakarta yang mempunyai banyak karyawan.
3. Penelitian ini fokus bukan pada bisnis keluarga, melainkan bisnis yang didirikan sendiri.
4. Narasumber penelitian ini merupakan perempuan yang menjadi pemilik bisnis di Yogyakarta yang telah menikah, keduanya sama-sama bekerja, dan tidak mempunyai asisten rumah tangga.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka narasumber dikelompokkan dalam dua kategori. Kategori pertama sebagai narasumber utama dan kategori kedua sebagai narasumber pendukung untuk menguatkan data yang telah diterima dari narasumber utama.

Narasumber Utama:

Nama : S. Elita Barbara
Tempat, tanggal dan lahir : Kediri, 21 Mei 1991
Alamat : Gg. Pandega Mandala No.3B, Manggung,
Caturtunggal, Kec. Depok, Sleman

Pendidikan :

1. SD Negeri Dungus 1 Kunjang Kediri
2. SMP Negeri 2 Pare
3. SMA Negeri 2 Pare
4. S1 Kedokteran Hewan di Universitas Gadjah Mada

Pengalaman :

1. Pemilik Bisnis ELITA (2012 hingga sampai saat ini)
2. Pembicara dalam Seminar *Entrepreneur Day* 2016 di Universitas Gadjah Mada.
3. Pembicara dalam Seminar *Be An Extraordinary Entrepreneur* 2016 di Sekolah Vokasi Universitas Gadjah Mada.
4. Pembicara dalam Seminar *Business Trend-Gen M: Generation Muslim* 2016 di Universitas Gajah Mada.
5. Pembicara dalam Seminar *Technopreneur in Halal Industry* 2017 di Universitas Islam Indonesia.
6. Pembicara dalam *Workshop OOTD with Fashion Blogger* 2017 di Lippo Plaza Yogyakarta.

7. Pembicara dalam *Talkshow Level Your Market Up, Decoding Strategies for Fashion Business 2018* di Artotel Yogyakarta
8. Pembicara dalam *Talkshow Pengenalan Jati Diri ditengah Arus Kekinian Guna Menghadapi Isu Bonus Demografi 2018* di Gedung Wanitatama Yogyakarta.
9. Pembicara dalam *Talkshow Scale Up Your Skill, and Be Confident 2018* di The Forriz Hotel Yogyakarta.
10. Pembicara dalam Seminar Ide Kreatif Generasi Muda untuk Berwirausaha 2018 di Universitas Islam Indonesia.
11. Pembicara dalam Seminar Nasional Penanaman Ekonomi Digital Sebagai Dasar Perubahan Bangsa di Era Milenial 2018 di Universitas Muhammadiyah Magelang.
12. Pembicara dalam *Expert Talks: Elevate Your Business Using Creative Content 2019* di Ruang Belajar Hipwee.
13. Pembicara dalam Kreativitas Bisnis Lokal Agar Bertahan di Masa Sulit 2020 di virtual summit Hipwee.
14. Pembicara dalam *Talkshow Kolaborasi dan Strategi dalam Pembangunan Ekonomi Kreatif di Era New Normal 2020* di virtual zoom.
15. Pembicara dalam *Talkshow Creativepreneur 2020* di Wardah Bright Days virtual UNY.
16. Pembicara dalam Webinar Class Wardah x Patahkan Sekat *How to Build Personal Brand* di google meet.

17. Pembicara dalam Pentingnya Inovasi dan Kreativitas Untuk Kemajuan Bisnis di Aksoro ID.

Narasumber pendukung dari Ibu S. Elita Barbara, di antaranya yaitu:

1. Irfanuddien Ghozali merupakan suami dari Ibu S. Elita Barbara yang bekerja sebagai penulis naskah dan sutradara di Yogyakarta.
2. Elisabeth Berlian Oktaviani merupakan karyawan yang bekerja pada bagian *customer service online* di ELITA Yogyakarta.
3. Adam Guntur Mustofa merupakan karyawan yang bekerja pada bagian data analisis di ELITA Yogyakarta.
4. Wiwik Dwi Karyawatiningsih merupakan karyawan yang bekerja pada bagian keuangan di ELITA Yogyakarta.
5. Tri Utami Ningsih merupakan orang tua dari Ibu S. Elita Barbara yang bekerja sebagai bidan di puskesmas Kediri.
6. Jenika Anggun Lupitasari merupakan *customer* ELITA Yogyakarta.
7. Septi Yanis merupakan teman kuliah dari Ibu S. Elita Barbara.
8. Ferota Larasati merupakan adik dari Ibu S. Elita Barbara.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Menurut Sugiyono (2017) peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.

Berikut ini merupakan pedoman wawancara untuk narasumber utama:

- a. Proses Ibu S. Elita Barbara Menjadi Pemimpin
 1. Bagaimana latar belakang keluarga Bu Elita?
 2. Bagaimana latar belakang pendidikan Bu Elita?
 3. Prestasi apa yang pernah Bu Elita raih selama sekolah dulu?
 4. Apa cita-cita Bu Elita sewaktu kecil?
 5. Organisasi apa saja yang pernah Bu Elita ikuti?
 6. Kapan Bu Elita belajar menjadi seorang pemimpin?
 7. Siapa nama ayah dan ibu Bu Elita?
 8. Apa pekerjaan ayah dan ibu Bu Elita?
 9. Apakah Bu Elita mempunyai kakak atau adik?
 10. Siapa nama kakak atau adik Bu Elita?
 11. Apa pekerjaan kakak atau adik Bu Elita?
 12. Kapan Bu Elita menikah?
 13. Siapa inspirasi Bu Elita?
 14. Apa motivasi Bu Elita mendirikan bisnis ELITA?
 15. Siapa yang mendorong Bu Elita untuk mendirikan bisnis ELITA?
 16. Bagaimana dukungan orang tua terhadap pendirian bisnis ELITA?
 17. Bagaimana dukungan suami terhadap pendirian bisnis ELITA?
- b. Kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin
 1. Bagaimana kedekatan Bu Elita dengan karyawan?
 2. Bagaimana cara Bu Elita memotivasi karyawan?
 3. Apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan menemui masalah pekerjaan?
 4. Apakah dalam pengambilan sebuah keputusan Bu Elita melibatkan karyawan?
 5. Apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik?
 6. Apa yang Bu Elita lakukan agar menjadi inspirasi bagi karyawan?
 7. Bagaimana cara Bu Elita menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja?

8. Menurut Bu Elita apa arti dari seorang pemimpin?
 9. Karakter atau sifat seperti apa yang harus dimiliki seorang pemimpin?
 10. Nilai-nilai dalam diri apa yang ingin Bu Elita terapkan di tempat kerja?
 11. Bagaimana pandangan Bu Elita mengenai kepemimpinan perempuan?
 12. Bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
 13. Apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan memiliki masalah pribadi?
 14. Apabila terjadi konflik kerja pada karyawan, bagaimana cara Bu Elita mencairkan suasana untuk meredakan konflik tersebut?
 15. Apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya?
- c. Pengembangan Bisnis di ELITA Yogyakarta
1. Bagaimana awal mula Bu Elita mendirikan bisnis ELITA?
 2. Bagaimana sejarah penamaan ELITA?
 3. Bagaimana peran Bu Elita dalam mengembangkan bisnis ELITA?
 4. Apa tujuan Bu Elita mengembangkan ELITA sampai ke bisnis yang tinggi?
 5. Bagaimana cara Bu Elita mengenalkan produk ELITA kepada masyarakat luas?
 6. Apa kelebihan ELITA dibandingkan dengan yang lain?
 7. Berapa omzet yang didapatkan ELITA dalam setiap bulan?
 8. Bagaimana cara Bu Elita bersaing dengan pesaing lain?
- d. Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin
1. Apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual selama menjadi pemimpin di tempat kerja?
 2. Permasalahan apa yang pernah Bu Elita alami dengan suami selama menjadi pemimpin?
 3. Bagaimana cara Bu Elita menyikapi beban kerja ganda yang saat ini dihadapi?
 4. Permasalahan apa yang pernah Bu Elita alami dengan karyawan selama menjadi pemimpin ELITA?

5. Apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual selama menjadi pemimpin di luar tempat kerja?
6. Bagaimana tanggapan Bu Elita terhadap perempuan yang tidak bekerja dan hanya mengurus rumah tangga?

Berikut ini merupakan pedoman wawancara untuk narasumber pendukung (suami):

1. Bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
2. Apa kritik yang ingin diberikan terhadap kepemimpinan Bu Elita?
3. Bagaimana hubungan Bu Elita dengan karyawan?
4. Bagaimana cara Bu Elita memotivasi karyawan?
5. Apa nilai-nilai yang selalu ditekankan Bu Elita?
6. Apakah Bu Elita pemimpin yang menginspirasi?
7. Bagaimana pandangan Anda mengenai kepemimpinan perempuan?
8. Bagaimana peran Bu Elita terhadap pengembangan bisnis ELITA?
9. Apakah Bu Elita melibatkan Anda di dalam bisnis ELITA?
10. Dukungan apa yang Anda berikan terhadap Bu Elita?
11. Apakah Anda pernah merasa kalah atas pencapaian Bu Elita?
12. Menurut Anda apakah Bu Elita pernah mengalami pelecehan seksual baik di dalam maupun di luar tempat kerja?
13. Apakah Bu Elita dan Anda menggunakan asisten rumah tangga?
14. Menurut Anda apakah Bu Elita mengalami beban kerja?

Berikut ini merupakan pedoman wawancara untuk narasumber pendukung (karyawan):

1. Bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
2. Apa kritik yang ingin Anda berikan kepada kepemimpinan Bu Elita?
3. Bagaimana hubungan Anda selaku karyawan dengan Bu Elita?
4. Apakah dalam pengambilan keputusan Bu Elita selalu melibatkan karyawan?
5. Apa yang dilakukan Bu Elita untuk memotivasi karyawan?
6. Apa yang dilakukan Bu Elita terhadap karyawan yang berprestasi baik?
7. Apa yang dilakukan Bu Elita jika karyawan menemui kesulitan dalam pekerjaan?

8. Apa yang dilakukan Bu Elita jika ada karyawan yang melakukan kesalahan?
9. Nilai-nilai apa yang selalu ditekankan Bu Elita kepada karyawan?
10. Apakah Anda pernah merasa takut jika Bu Elita melihat dan mengontrol secara langsung pekerjaan Anda di tempat kerja?
11. Menurut Anda apakah Bu Elita termasuk pemimpin yang menginspirasi?
12. Bagaimana cara ELITA dalam memasarkan produknya?
13. Bagaimana pelayanan yang diberikan ELITA terhadap *customernya*?
14. Berapa omset yang didapatkan ELITA dalam perbulan?
15. Apa strategi ELITA untuk bersaing dengan pesaing lain?
16. Apakah Bu Elita pernah mengalami konflik dengan pihak lain?
17. Menurut Anda apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual baik di dalam maupun di luar tempat kerja?

Berikut ini merupakan pedoman wawancara untuk narasumber pendukung (orang tua):

1. Bagaimana kedekatan Anda dengan Bu Elita?
2. Apakah Anda mengetahui apa saja yang dilakukan Bu Elita selama di sekolah maupun di masa kuliah?
3. Apakah Anda mengetahui prestasi Bu Elita selama di sekolah maupun di masa kuliah?
4. Apakah Anda mengetahui organisasi yang diikuti Bu Elita dari sekolah hingga saat ini?
5. Menurut Anda apa cita-cita Bu Elita?
6. Bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
7. Apakah Anda dilibatkan oleh Bu Elita untuk mengurus bisnis Elita?
8. Bagaimana dukungan yang Anda berikan kepada Bu Elita?
9. Apakah jika Bu Elita punya masalah, Bu Elita selalu bercerita hal tersebut kepada Anda?
10. Menurut Anda apakah Bu Elita mengalami beban kerja ganda?
11. Apa harapan Anda terhadap Bu Elita saat ini?

Berikut ini merupakan pedoman wawancara untuk narasumber pendukung (*customer* ELITA):

1. Darimana Anda mengetahui ELITA?
2. Dari kapan Anda mengetahui ELITA?
3. Apa produk pertama yang Anda beli di ELITA?
4. Apakah ada produk lain yang dibeli di ELITA?
5. Kerudung ELITA apa yang Anda suka pakai?
6. Berapa jumlah kerudung ELITA yang Anda punya?
7. Apa alasan Anda memilih kerudung ELITA?
8. Di mana kah Anda membeli kerudung ELITA?
9. Berapakah harga kerudung ELITA?
10. Apakah ELITA suka memberikan diskon atau promo *buy one get one*?
11. Apakah Anda mengikuti sosial media ELITA?
12. Bagaimana pelayanan yang Anda dapatkan di ELITA?

Berikut ini merupakan pedoman wawancara untuk narasumber pendukung (teman kuliah):

1. Bagaimana kedekatan Anda dengan Bu Elita?
2. Kalau di kampus apa yang biasa Anda lakukan bersama Bu Elita?
3. Jika di luar kampus apa yang biasa Anda lakukan bersama Bu Elita?
4. Apakah Anda mengetahui prestasi Bu Elita selama di bangku kuliah?
5. Apakah Anda mengetahui organisasi yang diikuti Bu Elita di bangku kuliah?
6. Menurut Anda bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
7. Apakah jika Bu Elita punya masalah, Bu Elita pernah bercerita hal tersebut kepada Anda?

Berikut ini merupakan pedoman wawancara untuk narasumber pendukung (adik):

1. Bagaimana kedekatan Anda dengan Bu Elita?
2. Kalau di rumah apa yang biasa Anda lakukan bersama Bu Elita?
3. Apakah Anda mengetahui latar belakang pendidikan Bu Elita?
4. Apakah Anda mengetahui prestasi Bu Elita selama di sekolah maupun di masa kuliah?

5. Apakah Anda mengetahui organisasi yang diikuti Bu Elita dari sekolah hingga saat ini?
6. Menurut Anda bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
7. Apakah jika Bu Elita punya masalah, Bu Elita pernah bercerita hal tersebut kepada Anda?

3.5 Sumber Data Penelitian

Menurut Sekaran (2011) sumber pengambilan data dibedakan menjadi dua, di antaranya yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dengan melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan kepada narasumber utama yaitu Ibu S. Elita Barbara selaku CEO dan Founder ELITA Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Adapun menurut Sugiyono (2017) data sekunder merupakan data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data sekunder berupa jurnal, buku, dan juga dari *website*.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun

teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, di antaranya yaitu:

3.6.1 Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung yang di dalamnya terdapat peneliti yang mengamati suatu kondisi atau situasi, proses dan perilaku. Menurut Adi (2010) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung.

Observasi pada penelitian ini dilakukan di ELITA Ware House. Observasi dilakukan sebanyak dua kali. Observasi pertama dilakukan pada tanggal 6 April 2020, sekitar pukul 16.29 WIB. Tujuan dari observasi awal ini adalah melakukan kunjungan ke ELITA Ware House dan bertemu secara langsung dengan narasumber utama yaitu Ibu S. Elita Barbara. Maksud dari observasi awal ini meliputi penyampaian maksud dan tujuan penelitian secara umum dan pembahasan terkait kriteria narasumber beserta daftar pertanyaan yang nantinya akan dilakukan pada saat wawancara. Hasil yang didapat dari observasi awal ini adalah peneliti mendapatkan narasumber utama yang sesuai dengan kriteria narasumber yang ada. Selain itu peneliti juga mendapatkan izin dari narasumber untuk melakukan penelitian dan wawancara. Selanjutnya peneliti mendapatkan nomor *handphone* dan menjadwalkan pertemuan untuk melakukan wawancara di tahap selanjutnya.



Gambar 3.2 Bersama dengan Ibu S. Elita Barbara
Data primer: Diolah (2020)

Gambar 3.2 merupakan foto yang diambil ketika peneliti melakukan observasi pertama dengan mengunjungi ELITA Ware House untuk memastikan bahwa Ibu S. Elita Barbara merupakan narasumber utama yang sesuai dengan kriteria narasumber yang ada, serta memastikan adanya perizinan untuk melakukan penelitian.

Observasi kedua dilakukan pada tanggal 30 Mei 2020, sekitar pukul 09.00 sampai 18.00 WIB. Observasi tersebut dilakukan dengan mengunjungi kembali ELITA Ware House. Maksud dari observasi ini adalah Ibu S. Elita Barbara selaku narasumber utama meminta peneliti untuk bergabung dengan *project* ELITA. Hasil yang didapat dari observasi kedua ini adalah peneliti dapat melihat dan mengamati kegiatan sehari-hari Ibu S. Elita Barbara.



Gambar 3.3 *Project ELITA*
Data primer: Diolah (2020)

Gambar 3.3 merupakan foto yang diambil ketika peneliti melakukan observasi kedua dengan mengunjungi kembali ELITA Ware House dengan maksud dan tujuan Ibu S. Elita Barbara meminta peneliti untuk bergabung dalam *project ELITA*, sehingga peneliti dapat melihat dan mengamati kegiatan sehari-hari Ibu S. Elita Barbara.

3.6.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Menurut Esterberg (2002 dalam Sugiyono 2017) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tersebut. Adapun terdapat beberapa macam wawancara, di antaranya yaitu:

1. Wawancara Terstruktur (*Structured Interview*)

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan.

2. Wawancara Semi Terstruktur (*Semi Structured Interview*)

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3. Wawancara tak Berstruktur (*Unstructured Interview*)

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, dengan melibatkan narasumber utama dan narasumber pendukung, di mana narasumber pendukung yang memiliki keterkaitan antara satu sama lain, seperti suami, orang

tua, adik, teman kuliah, karyawan hingga *customer* ELITA. Dalam proses wawancara peneliti mengalami kendala karena adanya keterbatasan waktu dengan adanya wabah Covid-19, sehingga mengakibatkan peneliti melakukan wawancara dengan berbagai cara baik wawancara dengan melalui aplikasi Zoom maupun aplikasi WhatsApp (*voice note* dan telepon) sesuai dengan yang telah dianjurkan sebelumnya oleh pihak narasumber utama.

3.6.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017) dokumentasi merupakan catatan peristiwa. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, peraturan, kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumentasi yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Dokumentasi juga merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Dokumentasi dilakukan untuk membuat hasil penelitian yang telah diperoleh akan tampak lebih nyata karena diperkuat oleh bukti-bukti fisik. Sehingga dalam penelitian ini dokumentasi dilakukan oleh peneliti berupa foto, dan lain-lain.

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam

pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan setelah pengumpulan data di lapangan telah selesai. Adapun terdapat tiga metode analisis data yang digunakan, di antaranya yaitu:

3.7.1 *Data Reduction* (Reduksi Data)

Menurut Sugiyono (2017) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Adapun dalam penelitian ini terdapat banyak sekali informasi yang diperoleh dari narasumber, sehingga perlu dilakukan reduksi data dengan melakukan pemilihan informasi-informasi penting dari tema proses menjadi pemimpin, kepemimpinan seorang pemimpin, pengembangan bisnis, dan tantangan yang dihadapi sebagai pemimpin, ini dilakukan agar peneliti dapat dengan mudah mengelompokkan dan menganalisa data. Adapun kesulitan yang dihadapi peneliti dalam melakukan reduksi data yaitu banyaknya informasi yang diperoleh sehingga peneliti harus teliti dan cermat dalam mengelompokkan data tersebut.

3.7.2 *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data menurut Sugiyono (2017) bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan *display* data maka akan memudahkan untuk

memahami apa yang terjadi, merencanakan ke tahapan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Dalam penelitian ini *display* data dapat dilakukan dengan melihat pada reduksi data yang kemudian dilakukan dengan pembuatan bagan, lalu disampaikan dalam setiap bab pembahasan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman.

3.7.3 Conclusion Drawing (Penarikan Kesimpulan)

Menurut Sugiyono (2017) penarikan kesimpulan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, serta dapat membuktikan perbedaan kontribusi yang diberikan peneliti dengan penelitian terdahulu.

Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan yang dilakukan peneliti dengan memberikan hasil akhir yang disajikan dalam bentuk deskriptif berupa kesimpulan setelah data keseluruhan diperoleh dari wawancara dan dokumentasi.

3.8 Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini dilakukan uji keabsahan data melalui uji kredibilitas dan uji transferabilitas, di antaranya sebagai berikut:

3.8.1 Uji Kredibilitas

Menurut Sugiyono (2017) pengujian kredibilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah proses dan hasil penelitian dapat diterima atau dipercaya. Adapun terdapat tiga uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif, di antaranya yaitu:

1. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2017) triangulasi dalam pengujian dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan

berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi terdiri dari triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data tentang proses menjadi pemimpin, kepemimpinan seorang pemimpin, pengembangan bisnis, dan juga tantangan yang dihadapi sebagai pemimpin, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke narasumber yang terlibat dalam hal tersebut. Sehingga diperoleh narasumber utama yaitu Ibu Elita, serta narasumber pendukung yaitu *mas* Ghozali, *mbak* Eli, *mas* Adam, *mbak* Wiwik, Ibu Utami, *mbak* Jenika, *mbak* Septi, dan *mbak* Fero yang memiliki keterkaitan antara satu sama lain. Data dari sumber tersebut tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, namun dapat dideskripsikan, dikategorikan mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan sumber data tersebut.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan

teknik yang berbeda. Data yang diperoleh dari hasil wawancara akan di cek dengan observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini triangulasi teknik yang digunakan peneliti dengan melakukan observasi terlebih dahulu, kemudian melakukan wawancara disertai dengan dokumentasi, sehingga diharapkan akan mendapatkan data dengan tingkat keakuratan yang tinggi.

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data. Dalam penelitian ini pengujian kredibilitas data dilakukan dengan wawancara yang dilakukan di tiap waktu baik pagi, siang, sore dan malam dan dalam situasi yang berbeda.

2. Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi merupakan pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017) dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya. Sama halnya dengan data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara, dan data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan perlu didukung oleh foto sehingga agar lebih akurat dan dapat dipercaya. Adapun dalam penelitian ini menggunakan bahan referensi berupa adanya rekaman wawancara, dan foto.

3. Mengadakan *Member check*

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Menurut Sugiyono (2017) tujuan dari *member check* agar data yang peneliti peroleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti datanya tersebut valid, sehingga makin kredibel/dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti tidak disepakati pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam maka peneliti harus mengubah temuannya. Dalam penelitian ini *member check* dilakukan dengan cara mendiskusikan hasil penelitian pada sumber-sumber data yang telah memberikan data baik pada narasumber utama yaitu Ibu Elita maupun narasumber pendukung yaitu *mas* ghozali, *mbak* Eli, *mas* Adam, *mbak* Wiwik, Ibu Utami, *mbak* Jenika, *mbak* Septi, dan *mbak* Fero.

3.8.2 Uji Transferability

Menurut Sugiyono (2017) pengujian *transferability* merupakan pengujian sampai sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan dalam kasus lain. Oleh karena itu agar orang lain dapat memahami hasil penelitian sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Apabila pembaca memperoleh gambaran yang begitu jelas, maka pembaca dapat dengan mudah mengaplikasikan hasil penelitian di tempat lain.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengujian *transferability* melalui beberapa prosedur dengan melakukan observasi awal sebelum melakukan kegiatan wawancara, kemudian peneliti melakukan wawancara dan melakukan dokumentasi untuk mendapatkan informasi dan data. Setelah melakukan wawancara dengan narasumber utama dan pendukung, data tersebut dapat diuraikan berupa data *reduction*, data *display*, serta menarik kesimpulan setelah data keseluruhan diperoleh.



BAB IV

SEBUAH GARIS WAKTU YANG MERANGKAK MAJU (PROSES IBU S. ELITA BARBARA MENJADI PEMIMPIN)

4.1 Pendahuluan

Banyak hal yang dapat memengaruhi tumbuhnya seseorang untuk menjadi pemimpin, salah satunya adalah dengan adanya bakat dan minat yang dimiliki, serta didukung oleh adanya lingkungan yang memengaruhi. Bakat dapat dikatakan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sebagai bawaan sejak lahir. Pada dasarnya setiap orang bisa menjadi pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri, baik untuk mengarahkan tujuan yang ingin dituju, maupun mengendalikan dirinya sendiri. Namun sebagian orang tidak menyadari bahwa tujuan yang telah dicapai tersebut ada karena bakat memimpin yang ada sejak lahir, bahkan terkadang kebanyakan orang terkesan takut jika diharuskan untuk memimpin suatu kelompok kecil maupun kelompok besar, karena mereka tidak menyadari bahwa dalam diri setiap orang sebenarnya telah tertanam bakat memimpin sejak lahir, hanya saja tergantung dari minat setiap orang apakah dapat atau tidaknya bakat tersebut teraktualisasikan selain untuk dirinya sendiri.

Selain itu lingkungan juga sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya seseorang untuk menjadi pemimpin, salah satunya adalah dengan mengembangkan bakat yang telah dimilikinya melalui pendidikan, pengalaman serta tuntutan lingkungan, nantinya dengan begitu orang tersebut akan terus menerus belajar dan

berkembang sehingga akan menjadi pemimpin yang siap dan matang untuk di masa yang akan datang.

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran dan informasi mengenai proses menjadi pemimpin dengan melibatkan Ibu S. Elita Barbara sebagai CEO dan Founder ELITA Yogyakarta yang menjadi narasumber utama dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa proses Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin dipengaruhi oleh dua hal, di antaranya karena adanya bakat dan minat yang dimiliki, serta adanya lingkungan yang mendominasi.

Berikut ini uraian dan penjelasan mengenai proses Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin di ELITA Yogyakarta:

4.2 Bakat dan Minat yang Dimiliki

Bakat dapat dikatakan sebagai kemampuan yang berhubungan erat dalam diri seseorang yang dibawa sejak mereka lahir, tetapi agar bakat tersebut dapat teraktualisasi juga sangat ditentukan oleh adanya minat, karena tanpa ketersediaan minat yang mendukung, maka bakat tersebut hanya akan tinggal menjadi bakat, atau dapat teraktualisasikan selain untuk dirinya sendiri. Sehingga bakat dalam hal ini lebih pada kemampuan dan kesanggupan seseorang. Hal ini sama dengan apa yang dilalui oleh Ibu S. Elita Barbara. Sejak di bangku sekolah Ibu Elita selalu dipercaya untuk memimpin dan mengarahkan teman-temannya, baik dengan menjadi ketua kelas maupun ketua kelompok dalam kegiatan diskusi belajar mengajar. Sehingga Ibu Elita merasa bahwa ini menjadi titik awal dalam menjadi seorang pemimpin.

“...Terus dari SD, SMP sampai SMA saya selalu menjadi ketua kelas, bahkan kalau ada tugas kelompok saya selalu jadi ketua kelompok, jadi

memang saya merasa sudah terlatih untuk bertanggung jawab dan memimpin teman-teman dalam kelompok atau pun kelas *mbak*. Apalagi menjadi ketua kelas dan kelompok itu punya *challenging* tersendiri, dan ini menjadi modal buat saya, modal diri untuk bisa sampai seperti sekarang ini *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan Ibu Utami selaku orang tua Ibu Elita, yang menyampaikan bahwa sejak di bangku sekolah Ibu Elita telah berani, bahkan tidak merasa takut untuk menjadi seorang ketua kelas di sekolah.

“Elita itu nggak punya prestasi akademis, juara apa itu nggak ada, tapi dasarnya memang saya nggak mau nuntut Elita apa-apa jadi senyamannya dia, *InshaAllah* apapun pilihan dia saya dukung, kalo dia ngelakuin hal yang dia suka saya ikut bangga. Cuma setau saya Elita itu selalu jadi ketua kelas di sekolah dulu, anggapan saya adalah Elita jadi siswa biasa saja saya bangga, apalagi jadi ketua kelas, tanda dia anak pemberani yang nggak kenal rasa takut” (Ibu Utami, orang tua Ibu Elita, narasumber pendukung, 28/06/20 09.25 WIB)

Selain Ibu Utami, adik dari Ibu Elita yaitu *mbak* Fero juga menyampaikan bahwa Ibu Elita mempunyai karakter berani, sehingga itu yang membuat Ibu Elita lebih percaya diri untuk selalu menjadi ketua kelas di sekolah.

“Tau *mbak*, sebenarnya nggak cuma saya yang tau, keluarga juga pasti tau, karena apa-apa kan pasti diomongin jadi pasti pada tau, cuma karena *mbak* Elita itu nggak ada prestasi bidang akademik non akademik jadi ya nggak ada, cuma *basicnya mbak* Elita itu memang lebih ke percaya diri sih *mbak*, jadi lebih ke berani untuk jadi ketua kelas gitu kalo pas sekolah, beda memang dengan saya” (*Mbak* Fero, adik Ibu Elita, narasumber pendukung, 17/09/2020 11.35 WIB)

Dengan adanya bakat dan minat sama halnya dengan teori Bohlander dan Snell (2013) yang menyatakan bahwa "*Can Do*" mengacu pada kemampuan (bakat) seseorang untuk melakukan pekerjaan, dan "*Will Do*" mengacu pada motivasi (minat) seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dimana bakat dan minat yang dimiliki termasuk didalamnya sejak duduk dibangku sekolah baik SD, SMP

maupun SMA selalu menjadi ketua kelas bahkan ketua kelompok dalam kegiatan diskusi belajar mengajar, ini menunjukkan bahwa Ibu Elita selain memiliki bakat dalam memimpin sejak lahir juga menyalurkan bakatnya tersebut melalui adanya minat, sehingga ini menjadi titik awal beliau dalam proses menjadi seorang pemimpin. Hal ini serupa dengan teori Kartono (1988) yang menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan. Juga serupa dengan teori Siagian (1990) yang menyatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat kepemimpinan. Hal demikian juga serupa dengan teori Crow dan Crow (1961) yang menyatakan bahwa rangsangan yang datang dari lingkungan atau ruang lingkup yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat. Dalam hal ini minat seseorang akan tumbuh bila ada dorongan dalam dirinya sendiri, bukan dorongan dari orang lain.

4.3 Lingkungan yang Mendominasi

Tidak hanya bakat dan minat saja yang dapat membentuk seseorang menjadi pemimpin, karena adanya pengaruh lingkungan juga tentu saja dapat mendorong seseorang untuk menjadi pemimpin. Hal ini dikarenakan lingkungan merupakan tempat seseorang tinggal, berkembang, bahkan bersosialisasi dengan yang lain. Sehingga jika seseorang yang telah memiliki bakat dan minat, lalu dipengaruhi juga oleh lingkungan nantinya seseorang tersebut akan terus menerus berkembang dan terasah kemampuannya sehingga menjadi pemimpin yang gigih dan unggul. Hal ini sama dengan apa yang dilalui oleh Ibu S. Elita Barbara. Dengan adanya pengaruh

dari lingkungan juga yang membuat Ibu Elita kian terus mengasah dan melatih berbagai kemampuan yang dimilikinya itu, salah satunya dengan bergabung dalam berbagai kegiatan yang ada, baik kegiatan akademik maupun non akademik.

“Kalo pas SMA itu saya pernah ikut ekskul teater dan organisasi OSIS, tapi kalo OSIS hanya sebagai anggota aja *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan Ibu Utami selaku orang tua Ibu Elita, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita aktif dalam kegiatan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dan kegiatan ekstrakurikuler teater yang ada di sekolah.

“OSIS itu ikut, terus ekskul juga ikut, cuma saya lupa ekskul apa tapi yang pasti Elita selalu aktif kalo organisasi” (Ibu Utami, orang tua Ibu Elita, narasumber pendukung, 28/06/20 09.25 WIB)

Selain Ibu Utami, adik dari Ibu Elita yaitu *mbak* Fero juga menyampaikan bahwa Ibu Elita aktif dalam kegiatan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS).

“Saya ikut OSIS itu kan sebenarnya karena diceritain pengalamannya *mbak* Elita juga sewaktu dia ikut OSIS, karena dia *sharing* kalo dengan ikut OSIS itu kita jadi punya banyak teman dan menambah pengalaman juga jadi yasudah akhirnya ikut jejak *mbak* Elita” (*Mbak* Fero, adik Ibu Elita, narasumber pendukung, 17/09/2020 11.35 WIB)

Tidak hanya sampai itu, dalam kegiatan akademik di kampus Ibu Elita dipercaya oleh dosen untuk menjadi asisten laboratorium anatomi, bahkan kegiatan di luar akademik Ibu Elita juga tetap mengikutsertakan diri untuk ikut dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) teater.

“...Kuliah itu masih tetap ikut ukm teater juga *mbak*, sama pernah jadi asisten lab anatomi, saat jadi asisten lab anatomi itu saya merasa bahwa percaya diri saya meningkat drastis, ya karena saya merasa punya potensi untuk mengurus lab, mengurus teman-teman, bahkan merasa jadi asisten lab ini berarti saya dipercayai oleh dosen, sehingga rasa percaya diri ini kian meningkat” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Pernyataan yang sama juga disampaikan *mbak* Septi selaku teman kuliah Ibu Elita, bahwa Ibu Elita pernah menjadi asisten laboratorium anatomi, bahkan mengikutsertakan diri dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) teater.

“...Jadi biasanya saya suka nanya-nanya tentang matkul yang sudah dia ambil lebih dulu, atau tentang tugas dan sebagainya, soalnya pernah juga kita ada matkul yang sekelas, terus pernah saya ngelab asisten labnya itu juga ya *mbak* Elit. Jadi memang sebelum jualan itu dasarnya udah deket di kampus duluan *mbak*” (*Mbak* Septi, teman kuliah, narasumber pendukung, 13/09/20 10.15 WIB)

Selain kegiatan akademik maupun di luar akademik, Ibu Elita juga mengikuti kegiatan yang berada di luar kampus, dengan mengikutsertakan diri pada kegiatan Hijabers Community Yogyakarta (HCY).

“...Setelah itu saya mengikuti Hijabers Community Yogyakarta (HCY) yang merupakan komunitas hijab yang hits banget pada tahun 2010-2011 *mbak* yang merupakan cabang dari Hijabers Community Jakarta (HCJ) yang *foundernya* itu ada Dian Pelangi” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mbak* Septi selaku teman kuliah Ibu Elita, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita ikut serta dalam kegiatan Hijabers Community Yogyakarta (HCY).

“...Yang saya tau dia ikut komunitas hijab, terus kegiatan seni juga. Soalnya kan kita suka *sharing-sharing*, jadi dia tau saya begitupun dengan saya tau *mbak* Elit” (*Mbak* Septi, Teman kuliah, narasumber pendukung, 13/09/20 10.15 WIB)

Dalam kesempatan yang sama Ibu Elita juga menyampaikan bahwa kemampuan yang dimilikinya itu terus menerus mengalami perkembangan seiring dengan berkembangnya bisnis ELITA yang dirintisnya itu.

“...Hanya saja waktu awal menjalani ELITA tujuan utama saya adalah menambah uang saku, karena memang pada saat itu saya belum punya karyawan juga jadi hanya memikirkan tujuan diri sendiri, sampai ketika saya punya karyawan dan karyawannya itu

selalu bertambah, saya jadi belajar untuk mengelola 35 karyawan ini nggak bisa kalo hanya dengan intuisi aja, harus juga dengan ilmu, proses, perlu *plan* strategi, perlu belajar untuk menjadi pemimpin. Saya juga banyak baca buku terutama bukunya Malcolm mengenai kepemimpinan, setelah saya baca banyak sekali macam-macam teori kepemimpinan, dan menurut saya kalo semua teori itu diterapkan sekaligus itu nggak akan baik, jadi saya memutuskan untuk belajar pelan-pelan dan tetap mengembangkannya hingga sampai saat ini” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mbak* Wiwik selaku karyawan bagian keuangan, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita mengembangkan bakat dan minat yang telah dimiliki dengan semakin berkembangnya bisnis ELITA, berupa penambahan para pengikutnya.

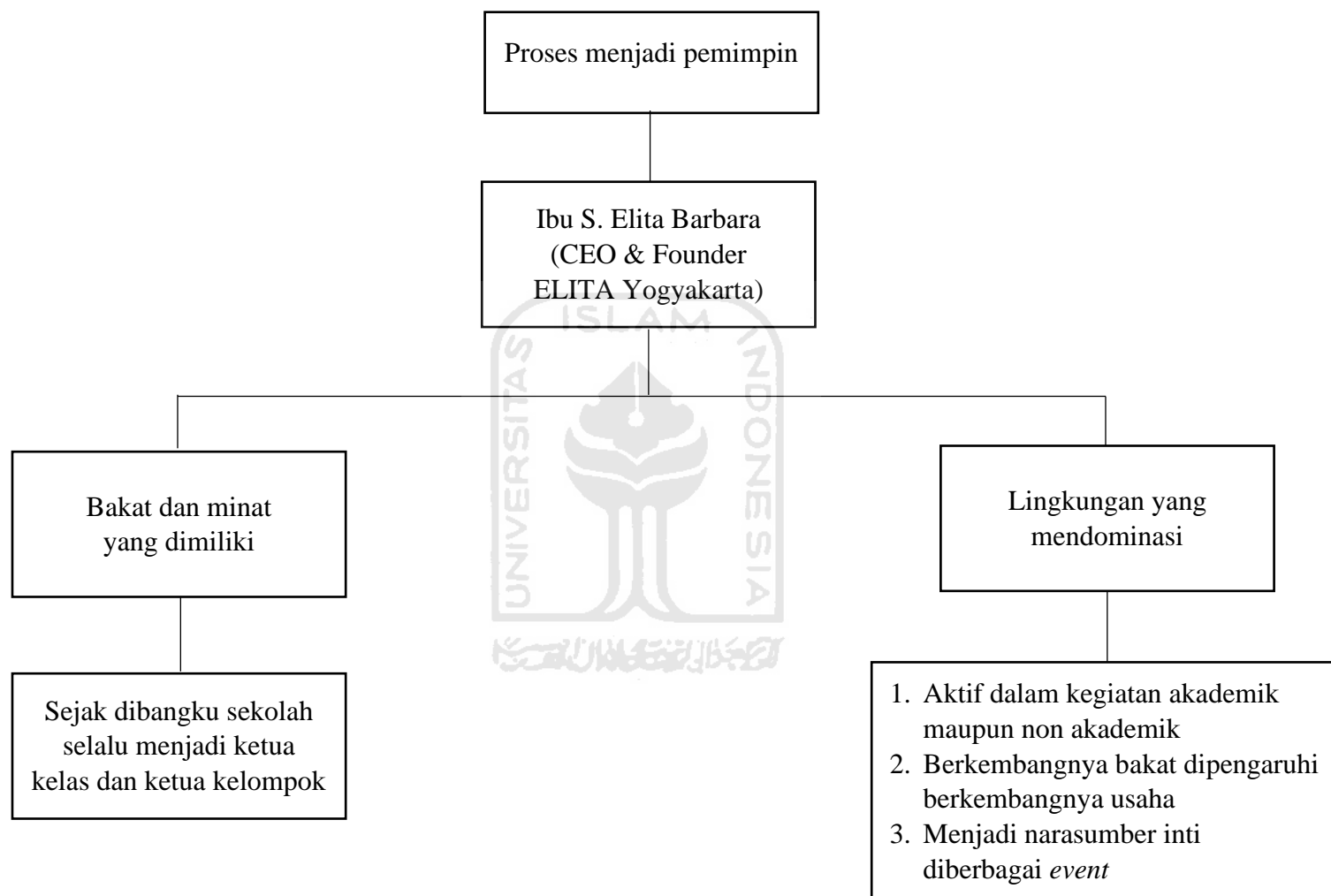
“...Selain terinspirasi dari kisahnya, saya juga terinspirasi dari cara Bu Elita memimpin. Jadi kepemimpinannya Bu Elita itu terus berubah, nggak gitu-gitu aja, tapi berubahnya itu menjadi seorang pemimpin yang lebih baik lagi. Jadi setiap ada penambahan karyawan itu Bu Elita juga selalu berubah cara memimpinya, nggak seperti yang sudah-sudah” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Hingga pada wawancara lanjutan yang dilakukan oleh peneliti, Ibu Elita juga menyampaikan bahwa adanya keterlibatan dirinya dengan menjadi narasumber inti di berbagai *event*, sehingga Ibu Elita kian tetap mengembangkan kemampuannya itu dengan semakin menjadi pemimpin yang profesional.

“Sebenarnya ketika saya telah menjadi seorang pemimpin, bahkan sering diundang di beberapa acara sebagai narasumber itu bukan berarti saya berhenti untuk belajar, dan menganggap diri saya sudah berada pada level *up* buat jadi pemimpin itu nggak, malah karena sudah menjadi pemimpin terus diundang itu yang meyakini diri untuk terus melakukan perubahan dalam memimpin, yang nggak mungkin hanya itu-itu aja” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 WIB)

Dengan adanya lingkungan yang mendominasi, salah satunya termasuk aktif dalam kegiatan akademik maupun non akademik. Ini dilakukan selain untuk menambah pengalaman juga mengasah dan melatih berbagai kemampuan, salah satunya menjadi pemimpin, serta membangun kepercayaan diri yang lebih tinggi lagi. Hal ini serupa dengan temuan Suherman (2019) yang menyatakan bahwa apabila keahlian seseorang tidak dapat memenuhi kategori untuk menjadi pemimpin, maka orang tersebut harus dapat mengembangkan dirinya agar mampu berlatih dan belajar untuk menjadi pemimpin. Adapun menurut teori Karjadi (1981 dalam Sunindhia dan Widiyanti 1988) yang menyatakan bahwa dasar kepemimpinan itu bukan hanya sifat-sifat keturunan sejak orang dilahirkan dan bukan hanya karena pengaruh lingkungan hidup saja, akan tetapi berdasarkan sifat-sifat campuran dari kedua-duanya. Ini berarti bahwa seorang hanya akan mungkin menjadi pemimpin, apabila ia pada dilahirkan telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan memperoleh pendidikan dan pengalaman yang cukup di kemudian hari. Hal ini juga serupa dengan yang telah disampaikan Ibu Elita bahwa selain adanya bakat dan minat, lingkungan yang mendominasi juga berperan penting dalam proses menjadi pemimpin, salah satunya dengan berkembangnya bakat dipengaruhi oleh berkembangnya usaha, serta dengan menjadi narasumber inti di berbagai *event*. Juga serupa dengan temuan Rohmatika dan Setiawati (2015) yang menyatakan bahwa proses menjadi pemimpin memang telah ada karena memiliki bakat kepemimpinan sejak kecil yang diwariskan oleh orang tuanya, kemudian proses itu melekat dalam jiwa dan muncul pada saat berkembang.

4.4 Ringkasan Hasil



Gambar 4.1
Display Data Proses Ibu S. Elita Barbara Menjadi Pemimpin
Sumber: Data diolah primer (2020)

4.5 Diskusi Hasil

Dalam proses Ibu S. Elita Barbara menjadi seorang pemimpin diketahui bahwa terdapat beberapa hal yang membuat beliau dapat menjadi seorang pemimpin. Salah satu proses menjadi pemimpin bisa berasal dari adanya bakat memimpin yang sudah ada dalam diri Ibu Elita, lalu bakat tersebut teraktualisasikan dengan adanya minat sehingga bakat dan minat tersebut yang mengikutsertakan beliau untuk berani menjadi ketua kelas dan kelompok di sekolah, serta adanya lingkungan yang memengaruhi terkait pada aktifnya dalam kegiatan akademik dan non akademik, juga pada berkembangnya bakat dipengaruhi berkembangnya usaha, serta dengan menjadinya narasumber inti di berbagai *event*.

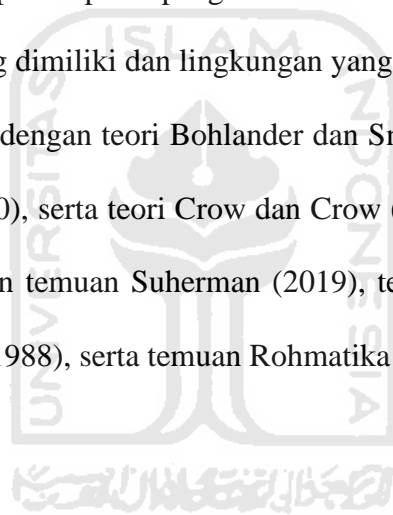
Bakat dan minat yang dimiliki, sama halnya dengan teori Bohlander dan Snell (2013) yang menyatakan bahwa "*Can Do*" mengacu pada kemampuan (bakat) seseorang untuk melakukan pekerjaan, dan "*Will Do*" mengacu pada motivasi (minat) seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dimana bakat dan minat yang dimiliki termasuk didalamnya sejak duduk dibangku sekolah baik SD, SMP maupun SMA selalu menjadi ketua kelas bahkan ketua kelompok dalam kegiatan diskusi belajar mengajar, ini menunjukkan bahwa Ibu Elita selain memiliki bakat dalam memimpin sejak lahir juga menyalurkan bakatnya tersebut melalui adanya minat, sehingga ini menjadi titik awal beliau dalam proses menjadi seorang pemimpin. Hal ini serupa dengan teori Kartono (1988) yang menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan. Juga serupa dengan teori Siagian (1990) yang menyatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila pada

waktu lahirnya telah memiliki bakat kepemimpinan. Hal demikian juga serupa dengan teori Crow dan Crow (1961) yang menyatakan bahwa rangsangan yang datang dari lingkungan atau ruang lingkup yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat. Dalam hal ini minat seseorang akan tumbuh bila ada dorongan dalam dirinya sendiri, bukan dorongan dari orang lain.

Adapun proses Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin selanjutnya ditunjukkan dengan adanya lingkungan yang mendominasi, salah satunya termasuk aktif dalam kegiatan akademik maupun non akademik. Ini dilakukan selain untuk menambah pengalaman juga mengasah dan melatih berbagai kemampuan, salah satunya menjadi pemimpin, serta membangun kepercayaan diri yang lebih tinggi lagi. Hal ini serupa dengan temuan Suherman (2019) yang menyatakan bahwa apabila keahlian seseorang tidak dapat memenuhi kategori untuk menjadi pemimpin, maka orang tersebut harus dapat mengembangkan dirinya agar mampu berlatih dan belajar untuk menjadi pemimpin. Adapun menurut teori Karjadi (1981 dalam Sunindhia dan Widiyanti 1988) yang menyatakan bahwa dasar kepemimpinan itu bukan hanya sifat-sifat keturunan sejak orang dilahirkan dan bukan hanya karena pengaruh lingkungan hidup saja, akan tetapi berdasarkan sifat-sifat campuran dari kedua-duanya. Ini berarti bahwa seorang hanya akan mungkin menjadi pemimpin, apabila ia pada dilahirkan telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan memperoleh pendidikan dan pengalaman yang cukup di kemudian hari. Hal ini juga serupa dengan yang telah disampaikan Ibu Elita bahwa selain adanya bakat dan minat, lingkungan yang mendominasi juga berperan

penting dalam proses menjadi pemimpin, salah satunya dengan berkembangnya bakat dipengaruhi oleh berkembangnya usaha, serta dengan menjadi narasumber inti di berbagai *event*. Juga serupa dengan temuan Rohmatika dan Setiawati (2015) yang menyatakan bahwa proses menjadi pemimpin memang telah ada karena memiliki bakat kepemimpinan sejak kecil yang diwariskan oleh orang tuanya, kemudian proses itu melekat dalam jiwa dan muncul pada saat berkembang.

Dapat disimpulkan bahwa temuan hasil penelitian ini mengenai proses Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya yaitu bakat dan minat yang dimiliki dan lingkungan yang mendominasi. Bakat dan minat yang dimiliki sama dengan teori Bohlander dan Snell (2013), teori Kartono (1988), teori Siagian (1990), serta teori Crow dan Crow (1961). Lingkungan yang mendominasi sama dengan temuan Suherman (2019), teori Karjadi (1981 dalam Sunindhia dan Widiyanti 1988), serta temuan Rohmatika dan Setiawati (2015).



BAB V

KEMAJUAN TERWUJUD DI LUAR ZONA NYAMAN

(KEPEMIMPINAN IBU S. ELITA BARBARA SEBAGAI PEMIMPIN

DI ELITA YOGYAKARTA)

5.1 Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga saat ini. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, baik itu yang berorientasi pada bisnis maupun publik. Pemimpin juga memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi, karena hal ini membawa konsekuensi pada setiap pemimpin untuk berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, bahkan mengarahkan semua potensi pengikutnya di lingkungan organisasi agar terwujudnya kinerja dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Organisasi yang berhasil dalam mencapai suatu tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosial para pengikutnya tentu saja akan sangat bergantung pada pemimpinnya. Bila pemimpin mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya.

Sama halnya dengan kepemimpinan perempuan, mulanya banyak yang meragukan kepemimpinan perempuan mengingat penampilan mereka berbeda dengan laki-laki, tetapi keraguan ini dapat diatasi dengan adanya bakat,

kemampuan hingga prestasi yang telah dicapai. Di dalam kepemimpinan baik itu dilakukan oleh perempuan maupun laki-laki, semua memiliki tujuan yang sama hanya saja cara mereka yang berbeda dalam mengimplementasikannya. Kepemimpinan perempuan lebih dilihat dari bentuk kedewasaannya dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi, terutama sesuai dengan bidang yang dipimpinya tanpa meninggalkan sifat kewanitaannya.

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran dan informasi mengenai kepemimpinan seorang pemimpin dengan melibatkan Ibu S. Elita Barbara sebagai CEO dan Founder ELITA Yogyakarta yang menjadi narasumber utama dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin digambarkan dengan pemimpin yang menjadi panutan banyak orang, juga berjiwa demokrasi, memberikan motivasi, mampu juga berelasi baik dengan orang lain, serta memiliki bentuk kepemimpinan yang melibatkan emosional.

Berikut ini uraian dan penjelasan mengenai kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin di ELITA Yogyakarta:

5.2 Panutan Banyak Orang

Menjadi pemimpin sekaligus sosok panutan baik bagi para pengikut maupun banyak orang tentunya karena dianggap sebagai pemimpin yang mempunyai integritas tinggi dalam keberhasilannya melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, fokus pada tujuan, serta mengutamakan kepentingan orang banyak di atas kepentingan pribadi. Untuk itu pemimpin tersebut dianggap mampu menginspirasi banyak orang, dikagumi serta mampu menjadi sosok yang patut

dicontoh. Untuk menjadi sosok yang menginspirasi bagi para pengikut dan banyak orang tentunya Ibu Elita harus selalu fokus pada tujuan, karena dari tercapainya suatu tujuan tersebut nantinya akan menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan beliau itulah sehingga tujuan-tujuannya tersebut dapat tercapai.

“Fokus sama tujuan perusahaan karena jika saya fokus dan ada hasilnya otomatis mereka akan mengikuti” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita termasuk seorang pemimpin yang menginspirasi, dikarenakan adanya kekonsistenan akan pilihan dan tujuan yang telah ditetapkan sehingga beliau dapat berhasil hingga sampai saat ini.

“Ya iya *to* maksudnya sudah terbukti, beberapa kali diminta untuk ngomong di kelas-kelas terus seminar, tapi kalau saya sendiri lihat memang gigih, dia sejak kuliah sudah menginginkan untuk berjualan padahal dulu kuliah kedokteran hewan, ya memang dia sudah memilih jalannya itu ya dia bertanggung jawab dengan risiko atas pilihan yang buat dia buat. Kalo dilihat hingga sampai saat ini, ya karena dia konsisten akan pilihan dan tujuannya itu, sehingga dia bisa berhasil” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)

Selain *mas* Ghozali, karyawan pada bagian data analisis yaitu *mas* Adam juga menyampaikan bahwa Ibu Elita termasuk sosok yang menginspirasi dirinya selain karena kisah hidup yang telah dialaminya, beliau juga memfokuskan diri pada banyaknya tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

“... Terus saya masuk ke ELITA untuk belajar juga dari Bu Elita, karena dua tahun yang lalu pengen mendirikan *company* terus masuk ELITA dulu, saya jadi banyak inspirasi setelah masuk disini, salah satu yang Bu Elita tekankan kepada saya jika ingin mendirikan *company* itu ya harus fokus pada tujuan, ternyata ya itu benar adanya. Terbukti Bu Elita itu punya banyak tujuan untuk ELITA makanya hingga sampai saat ini dia terus fokuskan diri pada tujuan-tujuannya itu” (*Mas* Adam,

karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Dengan fokus pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, sehingga ini yang membuat Ibu Elita berhasil mencapai kesuksesan hingga sampai saat ini. Bahkan keberhasilan itulah yang dilihat oleh banyak orang, baik para pengikut maupun orang lain sehingga menjadikan beliau sebagai sosok yang patut dicontoh maupun ditiru. Hal ini serupa dengan temuan Sunarta dan Yusuf (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin menjadi contoh yang baik bagi para pengikutnya dengan fokus pada tujuan, dan hasil. Tidak hanya itu salah satu pengikut ELITA Yogyakarta juga merasa terinspirasi dengan Ibu Elita dengan ingin mendirikan *company* sendiri. Hal demikian serupa dengan teori Bass dan Riggio (2006) yang menyatakan bahwa para pemimpin dikagumi, dihormati, dipercaya oleh orang-orang yang dipimpinnya. Bahkan pengikut mengidentifikasi diri mereka dengan pemimpin dan ingin meniru pemimpin mereka. Juga serupa dengan teori Dewantara (1922 dalam Haryono 2013) yang menyatakan bahwa pemimpin harus selalu berusaha untuk menjadi contoh terbaik dan inspiratif terhadap pengikutnya, serta pemimpin juga dapat dijadikan contoh jika kehidupan pribadinya baik dan dikagumi oleh pengikutnya, sehingga dapat dipercaya dan ditiru.

5.3 Berjiwa Demokrasi

Pemimpin yang efektif dapat memengaruhi pengikutnya dalam berpikir, bukan hanya untuk kepentingannya sendiri, melainkan untuk kepentingan bersama. Dengan mengedepankan akan pengakuan dan penerimaan bahwa setiap pengikut adalah makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulai dengan hak asasi yang sama, di mana tidak boleh membedakan antara yang satu dengan yang lainnya.

Biasanya pemimpin mendorong para pengikutnya untuk mengambil peran yang lebih partisipatif dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini yang dilakukan Ibu Elita dengan memberikan kesempatan kepada semua pengikut untuk berpartisipasi, dengan mempertukarkan ide secara lebih bebas, sehingga diskusi menjadi jalan untuk saling bertukar pikiran.

“Selalu, malah pertama kali selalu meminta saran mereka” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mbak* Eli selaku karyawan bagian *customer service online*, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita selalu melibatkan para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan.

“Bu Elita itu selalu kalo ambil keputusan selalu merapatkan, kayak mengambil keputusan untuk bagian divisi saya gimana lebih baiknya atau mengambil keputusan untuk peniadaan barang atau mengambil keputusan untuk segala macam itu pasti dia akan mengadakan rapat, karena dia nggak bisa dong memutuskan itu dengan sendiri, karena ini kan menyangkut seluruh karyawan juga, menyangkut seluruh semua orang yang ada di ELITA” (*Mbak* Eli, karyawan bagian *customer service online* di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)

Selain *mbak* Eli, karyawan pada bagian keuangan yaitu *mbak* Wiwik juga menyampaikan bahwa Ibu Elita selalu mendiskusikan sesuatu dengan para pengikutnya sebelum terbentuknya sebuah keputusan.

“Iya itu pasti *mbak*, semisal mau buat sesuatu itu mesti di diskusi dulu, nggak langsung dari Bu Elita pribadi itu nggak” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)

Tidak hanya *mbak* Eli dan *mbak* Wiwik, karyawan pada bagian data analisis yaitu *mas* Adam juga menyampaikan bahwa Ibu Elita selalu melibatkan para

pengikutnya untuk mengeluarkan ide dan solusi yang berkaitan dengan apa yang dibahas.

“Selalu sih, biasanya selalu meminta pendapat karyawan-karyawan juga, misalnya dalam rapat Bu Elita itu lebih sering untuk membiarkan karyawan mengeluarkan idenya, dan solusi yang berkaitan dengan apa yang dibahas” (*Mas Adam*, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung 24/04/20 10.23 WIB)

Dengan keterlibatan pengikut dalam setiap pengambilan keputusan akan sangat membantu Ibu Elita untuk memilah dan mempertimbangkan suatu keputusan. Walaupun pada akhirnya beliau yang tetap memutuskan suatu keputusan, akan tetapi sebelum keputusan tersebut diambil biasanya para pengikut dapat merumuskan gagasan-gagasan untuk membantu mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal ini serupa dengan temuan Karsiman (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang mengutamakan musyawarah dengan selalu menjaga komunikasi yang baik antara bawahannya atau jajarannya dengan mengadakan musyawarah terlebih dahulu sebelum memutuskan atau mengambil sebuah keputusan. Juga serupa dengan teori Eagly dan Johnson (2002 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan lebih demokratis dan memiliki kemampuan bekerja sama yang lebih kompeten, dibanding laki-laki yang cenderung otokratik dalam lingkungan maupun organisasi yang sama. Kemudian masih serupa juga dengan teori House (1974 dalam George dan John 2002 dalam Putranti dan Suparmi 2016) bahwa pemimpin memberikan kesanggupan pengikut untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap para bawahan.

5.4 Pengadaan Motivasi

Motivasi merupakan hal vital yang tidak boleh dilupakan, karena motivasi dapat meningkatkan kinerja para pengikutnya. Sama halnya dengan teori Bohlander dan Snell (2013) yang menyatakan bahwa "*Can Do*" mengacu pada kemampuan (bakat) seseorang untuk melakukan pekerjaan, dan "*Will Do*" mengacu pada motivasi (minat) seseorang untuk melakukan pekerjaan. Untuk itu setiap pemimpin harus dapat memotivasi para pengikutnya dengan tidak membiarkan mereka merasa kesulitan atas pekerjaan yang dihadapinya. Bentuk pengadaan motivasi salah satunya dengan pemberian tantangan atas pekerjaan. Ini dilakukan agar membantu para pengikut untuk semakin mengasah kemampuan, pola pikir, serta berusaha untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan baru. Namun pemimpin juga harus paham akan situasi jika ingin memberikan suatu pekerjaan kepada pengikut, ada baiknya pemimpin juga harus memberikan pemahaman dan arahan agar pengikut tidak merasa terbebani dengan adanya pekerjaan yang sulit, sehingga dengan adanya pemahaman tersebut mereka akan merasa terarah dan terbantu. Hal ini yang dilakukan oleh Ibu Elita yang juga memberikan tantangan atas pekerjaan kepada para pengikutnya sebagai bentuk motivasi dengan beliau tetap memberikan pemahaman dan arahan atas pekerjaan itu, sehingga mereka tidak merasa kesulitan sendiri.

“Biasanya dengan memberi mereka pekerjaan yang nggak seperti biasanya *mbak*, ya tujuannya biar mengasah kemampuan mereka agar mereka lebih tertantang. Terus melihat mereka bisa nggak kalo dikasih pekerjaan yang nggak seperti biasanya, kalo bisa ya pertahankan, tapi kalo nggak bisa tetap saya bantu *mbak*, kesulitannya di mana tetap saya pantau saya tanyakan, jadi nggak saya lepas mereka untuk kerjain sendiri itu ya nggak, kalo mereka ada kesulitan tetap saya bantu kasih

pemahaman supaya bisa” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mas* Adam selaku karyawan bagian data analisis yang menyampaikan bahwa Ibu Elita mempermudah dirinya ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan, dengan beliau mengadakan rapat agar dapat menyelesaikan permasalahan yang dianggap sulit tersebut.

“Saya memang kalo ada kesulitan saya selalu laporan, karena setiap saya laporan itu pasti tentang masalah yang rumit yang ada hubungannya dengan divisi lain karena saya ini di divisi gudang jadi kalo ada kesulitan itu langsung diadakan rapat bareng-bareng sama yang lain, biasanya Bu Elita suka mengadakan musyawarah dan diputuskan dengan tepat” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis, narasumber pendukung, 24/04/1023 WIB)

Selain *mas* Adam, karyawan pada bagian keuangan yaitu *mbak* Wiwik juga menyampaikan bahwa Ibu Elita memberikan motivasi kepada dirinya berupa saran, dan dukungan yang mengarah pada mencari letak kesulitan dalam masalah itu, dan dicari jalan keluarnya bersama-sama dengan tidak menyalahkan satu pihak.

“Memotivasinya itu biasanya lebih ke saran, dukungan kayak gitu-gitu sih, misalnya itu saya nggak bisa menyelesaikan *deadline*, terus aduh saya nggak bisa nih gimana ya, nah itu memotivasinya ya ayo dicari masalahnya di mana, kamu nggak bisanya di mana, ayo di cari jalan keluarnya. Misalnya saya terlalu padat nih pekerjaannya, keteteran mengerjakan yang A, sehingga saya yang B ini nih agak ketinggalan, oh yaudah yang bisa dialihkan dulu yang mana, terus yang bisa didahulukan itu yang mana, kayak gitu terus dikasih semangat, nggak langsung menyalahkan satu pihak” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Tidak hanya itu, dalam pengadaan motivasi Ibu Elita juga melibatkan adanya sistem *reward*. Biasanya pemberian *reward* itu sendiri sebagai tanda apresiasi dan untuk menaikkan motivasi pengikut lain untuk bisa berhasil juga.

Reward akan diberikan kepada para pengikut yang loyal dan berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik.

“Memberi apresiasi, apresiasi sebenarnya macem-macam selain uang juga kadang *gift*, kita itu sudah jarang ada kayak *employee of the month*, lebih ke bonus biasanya sama makan-makan. Kalo karyawan juga punya kemampuan yang mendukung kita bisa menaikkan posisinya, tapi biasanya ditanyakan dulu mau atau tidaknya, karena saya nggak bisa langsung memutuskan” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mas* Adam selaku karyawan bagian data analisis, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita memberikan insentif dan kenaikan jabatan sebagai bentuk *reward* yang ditawarkan atas keberhasilan kinerja yang telah dicapai.

“Biasanya insentif sih sama kenaikan jabatan, tapi ditawari dulu mau nggak nya, soalnya kadang-kadang ada yang nggak mau juga, karena tergantung tanggung jawabnya, kalo naik jabatan berarti tanggung jawabnya semakin besar, karyawan ada juga yang nggak suka tantangan” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung 24/04/20 10.23 WIB)

Selain *mas* Adam, karyawan pada bagian keuangan yaitu *mbak* Wiwik juga menyampaikan bahwa Ibu Elita memberikan kenaikan jabatan sebagai bentuk *reward* atas pencapaian kinerja yang telah dicapai.

“Biasanya di*upgrade* ke posisi yang lain *mbak*, jadi kalo dia punya kemampuan Bu Elita itu memberikan kesempatan untuk bisa di *upgrade*, tidak harus diposisi itu aja” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Dengan pengadaan motivasi yang dilakukan Ibu Elita termasuk pemberian tantangan dan pemahaman atas pekerjaan, dimana hal ini memiliki maksud yang sama dengan teori Eagly dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan wanita lebih cenderung melakukan pendekatan yang

mengajak bawahan untuk ikut maju berkembang dalam pemikiran dan pemimpin ikut terjun di dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan, sedangkan berbeda dengan kaum pria yang memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung hanya hubungan atasan dan bawahan yang di mana bawahan melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan tanpa adanya pendekatan emosional antara bawahan dan atasan. Adapun menurut teori Bass dan Riggio (2006) juga menyatakan hal yang sama bahwa para pemimpin berperilaku dengan cara memotivasi para pengikut dengan memberikan pemahaman dan tantangan atas pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan, yang ditunjukkan dengan antusiasme dan optimisme. Hal demikian juga masih serupa dengan temuan Solihin dan Aneta (2019) yang menyatakan bahwa pemimpin selalu meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Pengadaan motivasi lainnya yang dilakukan Ibu Elita juga berupa memberikan *reward* kepada para pengikutnya yang memiliki loyalitas tinggi, harapannya agar mereka dapat tetap meningkatkan kinerja dan loyalitasnya untuk bersama-sama mengembangkan organisasi. Selain itu akan membuat pengikut yang bersangkutan merasa jerih payahnya dalam bekerja dihargai. Hal ini sesuai dengan teori Bass (2006 dalam Budiarmo 2016) yang menyatakan bahwa pemimpin memberikan nilai yang baik apabila pengikut dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

5.5 Berelasi Baik dengan Orang Lain

Seorang pemimpin dapat membina relasi yang baik dengan para pengikut jika pemimpin tersebut membebaskan diri dari sikap menghakimi, serta berusaha memahami pengikutnya tanpa menilai. Salah satu yang dapat dilakukan untuk membina relasi yang baik dengan memberikan perhatian dalam bentuk menyempatkan diri untuk peduli dengan masalah yang dihadapi oleh para pengikutnya di luar konteks masalah pekerjaan, karena dengan begitu akan membuat kehidupan mereka jauh lebih dimengerti dan dihargai bahwa hidup tidak selalu tentang pekerjaan saja, namun di luar pekerjaan juga. Hal ini yang dilakukan Ibu Elita ketika para pengikutnya sedang mengalami kesulitan atau persoalan yang dihadapi di luar konteks masalah pekerjaan, Ibu Elita tetap memberikan bentuk perhatian tersebut dengan peduli akan masalah mereka, dengan membuka ruang untuk mencurahkan permasalahan yang dihadapi, yang sekiranya itu akan jauh meringankan ketika berbagi dengan orang yang dirasa tepat.

“Kalo hubungannya dekat ya, karena saya juga mencoba untuk selalu peduli dengan mereka, peduli nggak cuma masalah pekerjaan saja, tapi juga masalah di luar pekerjaan aku juga *nerimo* (menerima)” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Dalam kesempatan yang berbeda, Ibu Elita kembali menyampaikan hal yang lebih mendetail terkait hubungan dengan para pengikutnya.

“Kalo memang dia cerita saya berikan respons, tapi kalo nggak cerita dan itu ada hubungannya dengan pekerjaan artinya itu mengganggu misalkan dia awalnya rajin terus akhirnya nggak rajin yaitu baru kita ajak ngobrol, utamanya ajak ngobrol kemudian kalo dia butuh solusi kita kasih solusi, kalo dia udah punya solusi kita dengarkan kita cari tau alasannya kenapa gitu *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.35 WIB)

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita, bahwa Ibu Elita merupakan sosok yang sangat peduli dengan masalah-masalah personal atau masalah yang dihadapi para pengikutnya sekiranya ada atau tidak masalah itu berdampak pada kinerja.

“Ya hubungannya karena Elita sudah *nganggep* (anggap) seperti anak sendiri jadi ya deket banget, dia juga sangat peduli dengan karyawannya, selalu tanya apa masalah-masalah personal, apa yang dihadapi yang sekiranya ada atau nggak nya masalah itu yang berdampak pada kinerja. Misalnya kayak kemarin ada karyawan yang harus pulang karena Covid, harus mudik jauh-jauh sebelum Covid itu terus di iyakan sama Elita, atau misalnya ada karyawan pengen menikah itu kan masalah personal, ya dianggarkan sama dia, dipikirkan terus dianggarkan, kalau ada kematian keluarga karyawan pasti dianggarkan juga” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung 15/05/20 19.20 WIB)

Bahkan salah satu karyawan bagian data analisis yaitu *mas* Adam menyampaikan hal serupa, bahwa Ibu Elita memberikan respons yang baik jika dirinya mencurahkan segala masalah yang dihadapinya selain masalah tentang pekerjaan.

“...Saya suka curhat selain tentang pekerjaan ke Bu Elita itu ya *welcome*, Bu Elita suka ngasih respons yang baik kalo dicurhati jadi lebih enak aja” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Dengan membina relasi baik dengan orang lain sehingga akan membentuk rasa kepedulian Ibu Elita kepada para pengikutnya, baik peduli terhadap masalah atau persoalan yang dihadapi para pengikut di luar konteks pekerjaan atau ada tidaknya masalah tersebut berdampak pada kinerja, sehingga para pengikut akan merasa diperhatikan dan merasa lebih didengarkan. Hal ini sesuai dengan teori Sharpe (2000 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) perempuan selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, motivasi, komunikasi antar bawahan,

berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis dibandingkan dengan lelaki yang biasanya lebih mementingkan aspek rancangan strategis dan analisa. Adapun menurut teori Schermerhorn (1999 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan interaktif menekankan pada aspek hubungan baik melalui komunikasi dan pandangan yang sama dengan pengikutnya. Hal demikian juga serupa dengan teori Tannen (1991 dalam Sahban 2016) yang menyatakan bahwa pemimpin yang menekankan pada hubungan dan keakraban yang cenderung dimiliki oleh wanita, yang memungkinkan seorang pemimpin tersebut bersifat egalitarian, memberdayakan segenap anggotanya, serta menekankan struktur organis. Sama halnya dengan yang telah disampaikan oleh salah satu pengikut di ELITA Yogyakarta, bahwa Ibu Elita memberikan respons yang baik atas segala permasalahan yang dihadapinya selain masalah tentang pekerjaan. Hal serupa juga sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2007 dalam Mardiah, *et.al* 2018) yang menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki empati yang tinggi dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengarkan apa yang dikatakan dan apa yang tidak dikatakan oleh pengikut, dan dapat membaca reaksi orang lain. Sama halnya dengan temuan Sahban (2016) yang menyatakan bahwa prinsip feminin yang dimiliki wanita bisa dijadikan modal untuk mengembangkan sifat intuisi, berorientasi dan berelasi dengan orang lain, mendahulukan dan memegang teguh nilai-nilai kemanusiaan, peka rasa dan memahami perasaan orang lain, cerdas, tegas, kreatif, serta berpandangan luas. Juga serupa dengan teori Kanter (1977 dalam Mardiah, *et.al* 2018) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan dengan cenderung bersikap

layaknya seorang Ibu, yang mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik dan mudah untuk mencurahkan masalah.

5.6 Keterlibatan Emosional

Dalam kehidupan sehari-hari, pada umumnya seseorang akan melibatkan emosi ketika berbicara, memilih kata-kata, mengambil keputusan, memilih aktivitas berdasarkan apa yang dirasakan saat itu, karena emosi memang memegang peranan yang besar dalam kehidupan, dan merupakan salah satu hal yang menjadi penting dalam cara membentuk karakter seseorang. Bahkan seseorang dapat mengenali emosi seperti amarah, kesedihan, kebahagiaan, dan lain sebagainya karena dapat merespons sesuatu hal yang berupa sikap dan pada akhirnya mengarah kepada perilaku. Emosi juga membantu seseorang untuk merespons keadaan lingkungan, termasuk respons pada *reward* dan *punishment*. Begitu pun dengan penggunaan rasa dan emosi yang merupakan dua hal yang berhubungan namun memiliki perbedaan, emosi mengarah pada respons seseorang terhadap sesuatu hal yang berupa sikap dan pada akhirnya mengarah kepada perilaku, sedangkan perasaan mengarah pada pandangan atau hati seseorang. Biasanya respons yang ditunjukkan akan bervariasi berdasarkan keadaan seseorang baik mentalnya, pengalaman, kepercayaan dan ingatan seseorang tersebut karena adanya penggunaan rasa. Hal ini yang dilakukan Ibu Elita dalam kepemimpinannya dengan melibatkan emosional termasuk penggunaan rasa.

“Kepemimpinanku adalah kepemimpinan yang mengutamakan rasa, jadi kalo mengutamakan rasa itu ada untung ruginya tergantung gimana cara kita mengolah dan menempatkan rasa tersebut, lebih pada apa ya nggak tegaan juga bisa, lebih *merasani* (merasakan) juga bisa. Kalo kita berbicara tentang untung ruginya dari rasa ini sebenarnya sulit ya karena ada banyak sekali, cuma kembali lagi pada gimana caranya kita

bisa menempatkan rasa itu dengan baik” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mas* Irfanuddien Ghozali selaku suami Ibu Elita, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita merupakan sosok yang tidak tegaan kepada suatu hal, sehingga terkadang menjadi boomerang untuk diri Ibu Elita sendiri.

“Elita itu nggak tegaan, jadi mau memutuskan ya atau tidak kadang-kadang kayak jadi boomerang, dan beberapa kali mengalami masalah di situ. Biasanya terus ngobrolnya sama saya, biasanya *tak* pahami Elita ini nggak tegaan” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung 15/05/20 19.20 WIB)

Selain *mas* Ghozali, karyawan pada bagian data analisis yaitu *mas* Adam juga menyampaikan bahwa Ibu Elita merupakan sosok yang sangat baik, sehingga terkadang kesalahan pengikut tidak diberikan sanksi melainkan hanya dikomunikasikan dengan para pengikutnya.

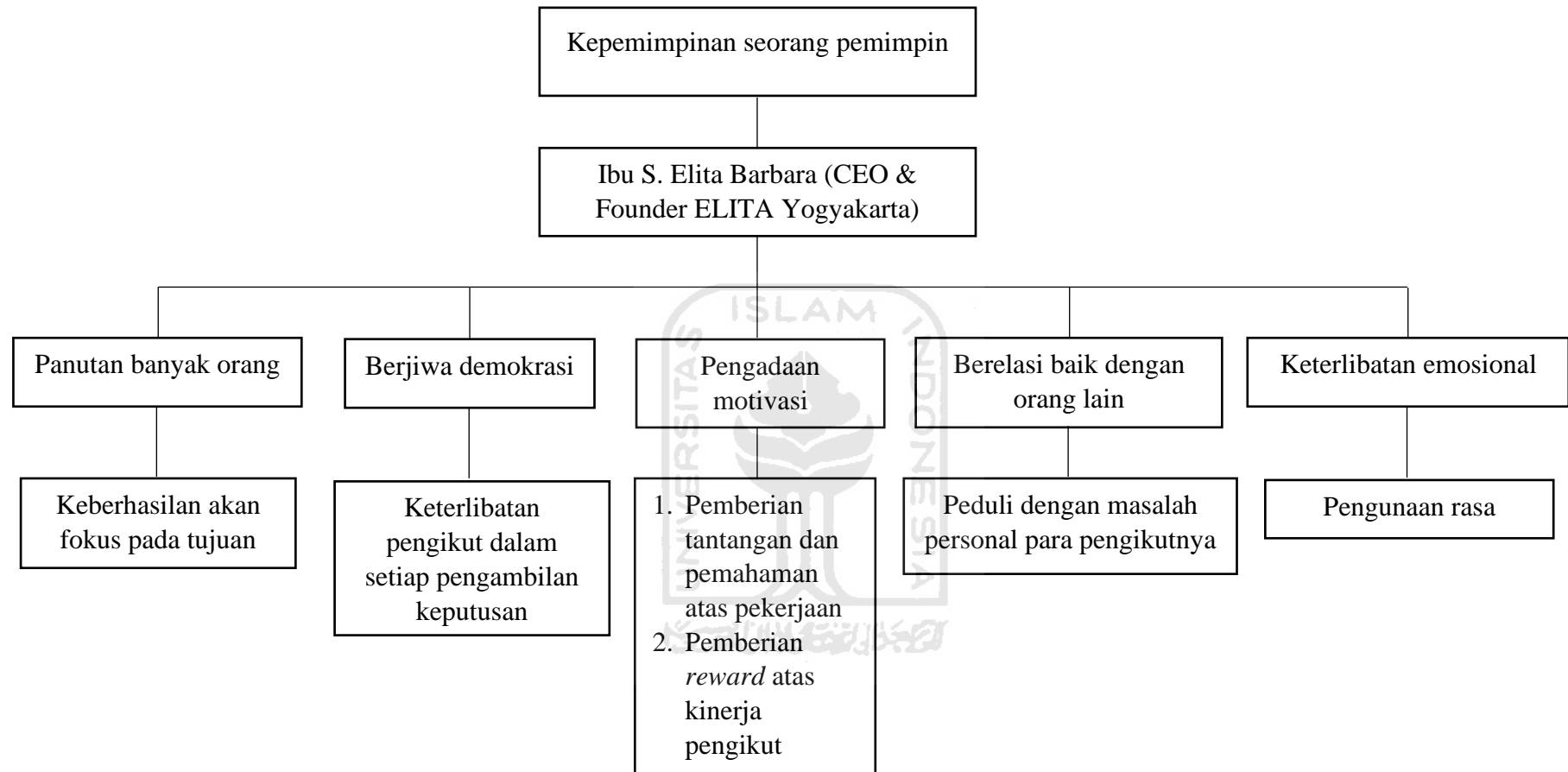
“Berhubung karena Bu Elita terlalu baik, jadinya cuma di omongin ke orangnya aja sih, kalo misalnya terjadi kesalahan itu nggak ada sanksinya paling cuma di obrolin lagi” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Dengan adanya keterlibatan emosional termasuk adanya penggunaan rasa akan mengakibatkan Ibu Elita menjadi pribadi yang sangat peka terhadap suatu hal, termasuk peka terhadap kebutuhan dan keinginan para pengikutnya. Namun ketika keterlibatan emosional tidak dapat dikelola dengan baik, bisa saja ini akan menjadi boomerang bagi Ibu Elita. Hal ini serupa dengan teori Doyle (1985 dalam Fitriani 2015) yang menyatakan bahwa perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Juga serupa dengan teori Robbins (1996 dalam Fitriani 2015) yang

menyatakan bahwa pemimpin memiliki alam perasaan yang seimbang, di mana seorang pemimpin memiliki kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, cita-cita dan alam perasaan serta pengintegrasian ke semuanya ke dalam suatu kepribadian yang harmonis.



5.7 Ringkasan Hasil



Gambar 5.1

Display Data Kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin

Sumber: Data diolah primer (2020)

5.8 Diskusi Hasil

Dalam kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin di ELITA Yogyakarta diketahui bahwa terdapat beberapa kepemimpinan yang ada dalam diri beliau. Salah satunya dengan menjadi panutan banyak orang karena adanya keberhasilan akan fokus-fokus pada tujuan, berjiwa demokrasi yang melibatkan pengikut dalam setiap pengambilan keputusan, pengadaan motivasi dengan memberikan tantangan dan pemahaman atas pekerjaan serta pemberian *reward* atas kinerja para pengikutnya, juga membina relasi baik dengan orang lain dengan peduli terhadap kehidupan personal para pengikutnya, serta bentuk kepemimpinan yang melibatkan emosional berupa penggunaan rasa.

Panutan banyak orang termasuk didalamnya terdapat keberhasilan akan fokus pada tujuan. Hal ini serupa dengan temuan Sunarta dan Yusuf (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin menjadi contoh yang baik bagi para pengikutnya dengan fokus pada tujuan, dan hasil. Tidak hanya itu salah satu pengikut ELITA Yogyakarta juga merasa terinspirasi dengan Ibu Elita dengan ingin mendirikan *company* sendiri. Hal demikian serupa dengan teori Bass dan Riggio (2006) yang menyatakan bahwa para pemimpin dikagumi, dihormati, dipercaya oleh orang-orang yang dipimpinnya. Bahkan pengikut mengidentifikasi diri mereka dengan pemimpin dan ingin meniru pemimpin mereka. Juga serupa dengan teori Dewantara (1922 dalam Haryono 2013) yang menyatakan bahwa pemimpin harus selalu berusaha untuk menjadi contoh terbaik dan inspiratif terhadap pengikutnya, serta pemimpin juga dapat dijadikan contoh jika kehidupan pribadinya baik dan dikagumi oleh pengikutnya, sehingga dapat dipercaya dan ditiru.

Adapun kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai seorang pemimpin ditunjukkan dengan adanya jiwa demokrasi, termasuk didalamnya melibatkan pengikut dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini serupa dengan temuan Karsiman (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang mengutamakan musyawarah dengan selalu menjaga komunikasi yang baik antara bawahannya atau jajarannya dengan mengadakan musyawarah terlebih dahulu sebelum memutuskan atau mengambil sebuah keputusan. Juga serupa dengan teori Eagly dan Johnson (2002 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan lebih demokratis dan memiliki kemampuan bekerja sama yang lebih kompeten, dibanding laki-laki yang cenderung otokratik dalam lingkungan maupun organisasi yang sama. Kemudian masih serupa juga dengan teori House (1974 dalam George dan John 2002 dalam Putranti dan Suparmi 2016) bahwa pemimpin memberikan kesanggupan pengikut untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap para bawahan.

Kepemimpinan selanjutnya terkait dengan pengadaan motivasi, termasuk didalamnya terdapat pemberian tantangan dan pemahaman atas pekerjaan. Hal ini memiliki maksud yang sama dengan teori Eagly dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan wanita lebih cenderung melakukan pendekatan yang mengajak bawahan untuk ikut maju berkembang dalam pemikiran dan pemimpin ikut terjun di dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan, sedangkan berbeda dengan kaum pria yang memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung hanya hubungan atasan dan bawahan yang di mana bawahan melakukan

apa yang diperintahkan oleh atasan tanpa adanya pendekatan emosional antara bawahan dan atasan. Adapun menurut teori Bass dan Riggio (2006) juga menyatakan hal yang sama bahwa para pemimpin berperilaku dengan cara memotivasi para pengikut dengan memberikan pemahaman dan tantangan atas pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan, yang ditunjukkan dengan antusiasme dan optimisme. Hal demikian juga masih serupa dengan temuan Solihin dan Aneta (2019) yang menyatakan bahwa pemimpin selalu meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Dalam melakukan kontribusi intelektual melalui logika, analisa, dan rasionalitas, pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan pengikut dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Selain itu pengadaan motivasi yang dilakukan Ibu Elita juga melibatkan pemberian *reward* atas kinerja pengikut, sesuai dengan teori Bass (2006 dalam Budiarmo 2016) yang menyatakan bahwa pemimpin memberikan nilai yang baik apabila pengikut dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Tidak hanya itu menurut teori Sharpe (2000 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) perempuan selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, motivasi, komunikasi antar bawahan, berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis dibandingkan dengan lelaki yang biasanya lebih mementingkan aspek rancangan strategis dan analisa. Sehingga hal ini sesuai dengan teori di atas mengenai

kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin yang mampu berelasi baik dengan orang lain, termasuk di dalamnya peduli pada kehidupan personal para pengikutnya. Adapun menurut teori Schermerhorn (1999 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan interaktif menekankan pada aspek hubungan baik melalui komunikasi dan pandangan yang sama dengan pengikutnya. Hal demikian juga serupa dengan teori Tannen (1991 dalam Sahban 2016) yang menyatakan bahwa pemimpin yang menekankan pada hubungan dan keakraban yang cenderung dimiliki oleh wanita, yang memungkinkan seorang pemimpin tersebut bersifat egalitarian, memberdayakan segenap anggotanya, serta menekankan struktur organis. Sama halnya dengan yang telah disampaikan oleh salah satu pengikut di ELITA Yogyakarta, bahwa Ibu Elita memberikan respons yang baik atas segala permasalahan yang dihadapinya selain masalah tentang pekerjaan. Hal serupa juga sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2007 dalam Mardiah, *et.al* 2018) yang menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki empati yang tinggi dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengarkan apa yang dikatakan dan apa yang tidak dikatakan oleh pengikut, dan dapat membaca reaksi orang lain. Sama halnya dengan temuan Sahban (2016) yang menyatakan bahwa prinsip feminin yang dimiliki wanita bisa dijadikan modal untuk mengembangkan sifat intuisi, berorientasi dan berelasi dengan orang lain, mendahulukan dan memegang teguh nilai-nilai kemanusiaan, peka rasa dan memahami perasaan orang lain, cerdas, tegas, kreatif, serta berpandangan luas. Juga serupa dengan teori Kanter (1977 dalam Mardiah, *et.al* 2018) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan dengan cenderung bersikap

layaknya seorang Ibu, yang mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik dan mudah untuk mencurahkan masalah.

Kemudian kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin juga ditunjukkan dengan melibatkan emosional, termasuk di dalamnya berupa penggunaan rasa. Hal ini serupa dengan teori Doyle (1985 dalam Fitriani 2015) yang menyatakan bahwa perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Juga serupa dengan teori Robbins (1996 dalam Fitriani 2015) yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki alam perasaan yang seimbang, di mana seorang pemimpin memiliki kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, cita-cita dan alam perasaan serta pengintegrasian ke semuanya ke dalam suatu kepribadian yang harmonis.

Dapat disimpulkan bahwa temuan hasil penelitian ini mengenai kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin, bahwa kepemimpinan Ibu Elita mengarah pada sosok panutan banyak orang, berjiwa demokrasi, pengadaan sistem *reward*, berelasi baik dengan para pengikut, pengadaan motivasi, serta kepemimpinan yang ditunjukkan dengan adanya emosional. Panutan banyak orang sama dengan temuan Sunarta dan Yusuf (2018), teori Bass dan Riggio (2006), dan teori Dewantara (1922 dalam Haryono 2013). Berjiwa demokrasi sama dengan temuan Karsiman (2018), teori Eagly dan Johnson (2002 dalam dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), serta teori House (1974 dalam George dan John 2002 dalam Putranti dan Suparmi 2016). Pengadaan motivasi sama dengan teori Eagly

dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016), teori Bass dan Riggio (2006), temuan Solihin dan Aneta (2019), dan teori Bass (2006 dalam Budiarmo 2016). Berelasi baik dengan orang lain sama dengan teori Sharpe (2000 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), teori Schermerhorn (1999 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), teori Tannen (1991 dalam Sahban 2016), teori Robbins dan Judge (2007 dalam Mardiah, *et.al* 2018), temuan Sahban (2016), dan teori Kanter (1977 dalam Mardiah, *et.al* 2018). Adanya keterlibatan emosional sama dengan teori Doyle (1985 dalam Fitriani 2015), dan teori Robbins (1996 dalam Fitriani 2015).



BAB VI
TIDAK MASALAH SEBERAPA LAMBAT,
ASAL KITA TIDAK BERHENTI
(PENGEMBANGAN BISNIS di ELITA YOGYAKARTA)

6.1 Pendahuluan

Berbisnis identik dengan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh hasil berupa keuntungan, upah, atau laba usaha. Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin berat dan juga ketat, saat ini kita dituntut untuk dapat mengembangkan bisnis yang kita jalankan itu agar dapat menjadi bisnis yang maju, besar, serta menjadi seorang pebisnis yang sukses. Mengembangkan suatu bisnis yang baik tentunya dimulai dari diri kita sendiri walaupun nantinya banyak kendala-kendala yang akan dihadapi, maka dari itu dibutuhkan strategi dalam mengembangkan suatu bisnis itu, agar nantinya bisnis yang kita jalankan itu dapat bertahan lama dan tidak mengalami kebangkrutan.

Memulai suatu bisnis merupakan pekerjaan yang mudah dan dapat dilakukan oleh siapa saja, ada atau tidaknya sebuah modal yang terpenting adalah memiliki kemauan, tekad yang kuat disertai dengan mental yang tidak mudah menyerah dan berusaha untuk mandiri, serta kepandaian untuk membaca setiap peluang usaha.

Tidak hanya itu seorang pebisnis juga akan menghadapi persaingan dan tantangan sehingga agar dapat bertahan bahkan untuk terus maju, dapat dengan mengembangkan potensi yang ada dengan menerapkan strategi-strategi yang

terencana dan tersusun, agar nantinya bisnis tersebut dapat tercukupi perekonomiannya tanpa ada kekurangan, dan perlu dibarengi dengan penerapan baik yang sesuai dengan ketentuan.

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran dan informasi mengenai pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta dengan melibatkan Ibu S. Elita Barbara sebagai CEO dan Founder ELITA Yogyakarta yang menjadi narasumber utama dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa perkembangan bisnis ELITA dari dulu hingga saat ini karena adanya faktor-faktor dalam memulai bisnis, juga adanya perancangan strategi pemasaran hingga strategi keuangan yang dilakukan.

Berikut ini uraian dan penjelasan mengenai pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta:

6.2 Memulai Bisnis

Salah satu faktor penting dalam memulai suatu bisnis biasanya dilakukan dengan adanya minat atau kemauan. Minat dapat dikatakan sebagai bentuk kesadaran seseorang yang dapat menimbulkan adanya keinginan untuk menyukai sesuatu dengan aktif, dengan melakukan suatu kegiatan yang menjadi objek kesukaannya tanpa mau bergantung pada orang lain dan berkeinginan keras dalam usaha yang dilakukannya. Demikian juga yang dilakukan Ibu Elita sebelum akhirnya memutuskan untuk memulai bisnis ELITA, salah satunya karena beliau berkeinginan untuk mandiri, dan tidak menyukai akan tekanan dari luar.

“Sejujurnya ya *mbak* memang saya dulu nggak mau bekerja dibawah tekanan orang lain, inginnya mandiri karena saya merasakan nggak suka akan tekanan dari luar, akhirnya saya memutuskan untuk berbisnis

sendiri” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Tidak hanya itu Ibu Elita juga memutuskan untuk berbisnis dikarenakan adanya faktor eksternal yang mendukung Ibu Elita untuk memulainya, dengan mengikutsertakan diri dalam kegiatan Hijabers Community Yogyakarta (HCY) serta melihat banyaknya anggota HCY yang sangat konsumtif, sehingga itu yang mendorong Ibu Elita untuk ikut mulai berbisnis.

“...Awalnya karena gabung dengan Hijabers Community itu terus melihat kalau teman-teman yang ada di Hijabers Community itu sangat konsumtif, saya jadi terinspirasi dan melihat adanya peluang untuk berbisnis juga” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Selain telah melihat adanya peluang, Ibu Elita berusaha memulai bisnisnya tersebut dengan modal awal berkisar Rp 500.000, dengan mengulak produk kerudung sebagai barang pertama yang akan dijual.

“...Mulanya kulakan dulu di pasar Beringharjo dengan hanya bermodalkan Rp 500.000, dan ternyata setelah berjualan itu hasilnya malah laku dan balik modal” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Tidak hanya sampai disitu Ibu Elita kembali memulai bisnisnya dengan tidak kulakan lagi, melainkan dengan membeli bahan dan melakukan proses penjahitan manual, sehingga yang bisa dihasilkan pada saat itu sebanyak 14 biji kerudung untuk dijual.

“...Jadi habis belanja bahan kerudung tadi, terus dijahit sendiri sampai ternyata saya menghasilkan 14 biji kerudung, setelah kerudung itu sudah jadi lalu saya *posting* di Instagram, terus hari minggunya saya jual di Sunmor” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita memulai bisnis ELITA dengan berjualan 14 biji kerudung, setelah itu melakukan *leading*.

“...Selama ini kan dia sudah banyak melakukan perubahan juga untuk ELITA, dari dia mulai berjualan 14 ribu rupiah eh 14 biji kerudung *sorry*, mulainya dari situ *leading* pelan-pelan kan terus dia tetap bisa bertahan sampai sekarang” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/ 19.20 WIB)

Selain *mas* Ghozali, karyawan bagian data analisis yaitu *mas* Adam selaku karyawan bagian data analisis juga menyampaikan bahwa Ibu Elita memulai bisnis ELITA dengan berjualan 14 biji kerudung di Sunmor.

“...Karena Bu Elita dari cuma berjualan 14 kerudung di Sunmor, terus saya masuk ke ELITA untuk belajar juga dari Bu Elita, karena dua tahun yang lalu pengen mendirikan *company* terus masuk ELITA dulu” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Untuk itu dalam memulai suatu bisnis memang membutuhkan banyak waktu, tidak bisa cepat begitu saja, karena semua itu ada prosesnya yang harus dilalui, baik dilakukan karena adanya keinginan yang kuat untuk memulai hingga sampai dengan telah membangun bisnisnya tersebut. Hal ini sesuai dengan teori Hermina, *et.al* (2011 dalam Diandra 2019) yang menyatakan bahwa dalam mengembangkan suatu usaha dapat dilakukan dengan cara memulai yang harus diawali oleh niat dan kemauan yang kuat, di mana individu-individu tersebut nantinya akan menemukan arah dalam bertindak dan memilih tujuan hidupnya. Selain itu Ibu Elita juga mengungkapkan bahwa adanya peluang dari teman-teman yang konsumtif, sehingga ini yang membuat Ibu Elita semakin terdorong untuk ikut memulai berjualan. Hal demikian serupa dengan temuan Diandra (2019) yang

menyatakan bahwa kebanyakan dari mereka yang menjadi wirausaha, selalu mengikuti dan mempelajari keberhasilan para wirausaha yang berpengalaman. Mungkin mereka telah mengagumi keberhasilan seseorang, kerabat, kawan, atau dari orang tua. Juga sesuai dengan temuan Setiawan dan Setiawati (2016) yang menyatakan bahwa seseorang mengembangkan usaha yang dijalaninya dengan membaca peluang dan mengambil peluang, serta membangun usaha. Adapun dalam memulai bisnis Ibu Elita memulai dengan berjualan produk kerudung dalam skala kecil, sama halnya dengan teori Rianse, *et.al* (2011) yang menyatakan bahwa seseorang memulai suatu bisnis karena adanya keadaan yang mendorong seseorang untuk menjadi kreatif dengan mencari jalan keluar (berusaha) mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya, serta dapat dengan mencoba menjual atau memproduksi suatu produk dengan skala kecil, terkadang dilakukan juga dengan untuk mengisi waktu luang, kemudian dari situ semakin banyak permintaan akan produknya

6.3 Strategi Pemasaran

Merancang suatu strategi pemasaran merupakan salah satu kegiatan penting yang dilakukan oleh seorang pebisnis. Konsep yang dirancang pun bertujuan untuk memberikan kepuasan terhadap kebutuhan atau keinginan konsumen. Oleh karena itu dibutuhkan suatu strategi agar pelaku bisnis dapat bersaing dengan pesaing lain. Dengan merancang strategi-strategi itulah sehingga nantinya dapat memberikan dasar bagi bisnisnya tersebut untuk dapat mengambil langkah yang efektif untuk masa depan. Demikian juga yang dilakukan Ibu Elita dalam merancang strategi

pemasaran, salah satunya dengan menggunakan media sosial sebagai bentuk promosi.

“Masih dengan menggunakan media sosial, yang kita pakai saat ini ada Instagram, Facebook, Youtube, *platform* Shopee dan *website* ELITA” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mbak* Eli selaku karyawan bagian *customer service online*, yang menyampaikan bahwa promosi yang dilakukan ELITA dengan menggunakan sosial media Instagram hingga pada pemasangan iklan di sosial media tersebut.

“...Terus Instagram sampai sekarang, karena Instagram banyak yang pake jadi kita mengikuti juga, terus pasang iklan di Instagram juga ya biar semakin banyak pengguna Instagram itu yang tau” (*Mbak* Eli, karyawan bagian *customer service online*, narasumber pendukung, 23/04/20 10.23 WIB)

Bahkan salah satu karyawan bagian keuangan yaitu *mbak* Wiwik juga menyampaikan bahwa promosi yang dilakukan ELITA dalam bentuk pengadaan *sale*, hingga keikutsertaan ELITA pada *harbolnas*.

“Biasanya dengan ngadain *sale* atau *buy one get one*, kalo ada *harbolnas* ELITA juga suka ikut, terus suka ngadain *giveaway* juga” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Selain itu rancangan strategi pemasaran yang dilakukan ELITA juga pada pengadaan *sistem reseller*, dengan tujuan selain untuk memberikan keuntungan juga dapat dengan mudah mengenalkan dan memasarkan produk tersebut kepada *customer*.

“...Saya juga mulai berjualan di Sunmor dan ternyata banyak banget yang berminat jadi saya mencoba untuk membuat sistem *reseller*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Dalam kesempatan yang berbeda Ibu Elita juga menyampaikan bahwa dalam rancangan strategi pemasaran ELITA juga memberikan kualitas terhadap produk-produknya, dari berupa bahan hingga aneka ragam warna sebagai keunggulan yang juga dimiliki ELITA.

“Kalau secara produk kita selalu mengutamakan kenyamanan dan kekonsistenan bahan itu sendiri, kemudian kerapian jahitan, terus *packagingnya*, tapi yang selalu kita unggulkan yang pertama adalah bahan, kedua warna, karena warnanya di ELITA itu benar-benar banyak banget *setnya*, *palette colour*-nya itu banyak banget dan lengkap sehingga itu jadi keunggulan” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Tidak jauh berbeda dengan pernyataan Ibu Elita, *mbak Jenika* selaku *customer* ELITA juga menyampaikan bahwa bahan dari produk ELITA yaitu kerudungnya memiliki bahan yang tidak licin, sehingga enak ketika dipakai.

“Karena suka bahannya, nggak licin terus pas aja dimukaku, makanya aku *repeat order* terus, bahannya juga pas” (*Mbak Jenika*, *customer* ELITA, narasumber pendukung, 02/07/20 16.29 WIB)

Bahkan tidak hanya kenyamanan dalam produk saja, strategi pemasaran ELITA dibuat dengan memberikan kenyamanan dalam bentuk pelayanan yang terbaik kepada para *customer-customer*nya, baik dengan pelayanan *offline* maupun *online*, serta ditunjang dengan fasilitas yang ada di toko.

“...Kemudian kalau secara *service* kita selalu mengutamakan nilai yang kita pegang adalah kenyamanan, jadi setiap apapun itu harus nyaman, produknya harus nyaman kemudian dengan *customer* itu nyaman, tokonya atau *ambience* tokonya itu harus nyaman. Nah nyaman itu harus gimana misalnya di tokonya itu nggak panas, kemudian disediakan kursi di tokonya untuk bisa duduk ketika capek berbelanja atau ketika ada saudara atau teman yang menunggu temannya belanja kayak gitu, jadi *value* nyaman itu kita turunkan ke beberapa aspek dan kita juga memberikan kayak garansi kepada *customer*, jadi ketika *customer* tersebut memang pengen ganti warna kerudung, pengen ganti motif kerudung, atau juga pengen ganti ukuran

atasan atau bawahan itu boleh ditukar dengan barang lagi, hanya saja tidak dapat ditukar dengan uang, ini dilakukan untuk membuat *customer* nggak merasa kapok untuk berbelanja di ELITA, karena dengan adanya kebijakan seperti itu saya ingin membuat *customer* selalu balik lagi ke ELITA, karena di dalamnya ada kebijakan yang menguntungkan untuk kedua belah pihak” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, 15/05/20 10.52 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mbak* Wiwik selaku karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, yang menyampaikan bahwa pelayanan yang diberikan ELITA dalam bentuk kenyamanan yang meliputi adanya pemasangan pendingin ruangan di setiap toko, disediakan kursi hingga *fitting room*, serta adanya garansi produk. Bahkan pelayanan yang diberikan *store crew* kepada *customer* dalam bentuk kesabaran, kesopanan, hingga memberikan solusi yang tepat atas permasalahan yang dihadapi para *customernya*.

“Kalo pelayanannya itu selalu memberikan yang terbaik sih *mbak*, jadi setiap toko di pasangin ac, disediakan kursi, ada *fitting room*, ada garansi produk, terus *fashion assistantnya* itu dibuat supaya bisa berkomunikasi baik sama *customernya*, karena kan mereka harus bisa menjaga kesabaran, kesopanan, dan memberikan solusi yang tepat kepada *customer* begitu” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Selain *mbak* Wiwik, *customer* ELITA Yogyakarta yaitu *mbak* Jenika juga menyampaikan bahwa pelayanan yang dirinya dapatkan ketika berkunjung di toko ELITA yaitu adanya keramahan, dan sigap dalam membantu *customer*, serta adanya garansi tukar barang yang memudahkan para *customer* jika ada barang yang ingin hendak ditukar.

“Kalo pas beli di toko, pelayanan disana untuk yang jaga ramah, suka senyum, suka bantuin cari produk yang di pengen itu seperti apa, disana warnanya banyak jadi kalo pilih warna yang jaga suka nanyain kayak *mbaknya* bawa sampel yang buat di cocokin nggak, biar kita bantuin cariin warnanya, sama di ELITA ada garansi tukar barang, jadi enak kalo salah bisa ditukar, apalagi kalo ELITA Wirobrajan itu luas

tempatnya jadi nyaman dingin juga” (*Mbak Jenika, customer ELITA Yogyakarta, 02/07/20 16.29 WIB*)

Tidak hanya *mbak* Wiwik dan *mbak* Jenika, karyawan pada bagian *customer service online* yaitu *mbak* Eli juga menyampaikan bahwa pelayanan *online* dituntut untuk sigap dalam menangani setiap keluhan *customer* yang ada.

“Karena saya sebagai cs jadi harus memberikan komunikasi yang baik kepada *customer*, dengan menunjukkan empati, terima semua keluhan *customer* dengan baik, kalo ada komplain dengan cepat saya langsung tangani” (*Mbak* Eli, karyawan bagian *customer service online*, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)

Selain itu rancangan strategi pemasaran yang dilakukan ELITA juga pada pengadaan *brand activation*, dengan tujuan untuk membina keterikatan dengan para *customernya*. Biasanya *brand activation* ini dilakukan dalam bentuk *workshop*.

“...Mulai disitu ada pemikiran tentang *engagement* dengan *customer*, jadi hubungan dengan *customer* itu nggak hanya melalui media sosial saja, tapi juga bisa dengan *brand activation*. Jadi kita seperti melakukan sebuah *workshop*, dan pertamanya bikin tentang melukis di *pouch*, lumayanlah memberikan *insight* yang bagus banget di Instagram ELITA” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Hingga pada wawancara lanjutan yang dilakukan oleh peneliti, Ibu Elita juga menyampaikan bahwa rancangan strategi pemasaran yang dilakukan ELITA dengan adanya kreatif dan inovatif dalam pemanfaatan teknologi.

“Selalu kreatif dan inovatif, kayak seperti ARUM yang baru-baru ini kita *launching*, jadi ARUM ini merupakan kerudung yang menggunakan teknologi *antimicrobial resistance*, ARUM ini dapat mengontrol bau tidak sedap ketika dipakai dalam waktu yang cukup lama, sehingga ARUM ini menjamin kerudung tetap *fresh*, dan kita tau bahwa di Yogya belum ada yang menjual kerudung dengan menggunakan teknologi seperti itu, jadi saya melakukan inovasi seperti ini untuk menjadikan ELITA berbeda dari yang lain. Berbeda dengan penjual kerudung dan busana muslim yang ada di Yogya, apalagi dibarengi dengan keunggulan ELITA, itu menjadikan ELITA mampu

bersaing dengan pesaing” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mas* Adam selaku karyawan bagian data analisis, yang menyampaikan bahwa ELITA melakukan inovasi pada produk, yang tidak dimiliki oleh pesaing lain.

“Lebih ke inovatif produk, contohnya aja kerudung ARUM, kita udah lama memikirkan ide ini, tapi baru terlaksana awal tahun, karena ada ARUM ini jadi produk kerudung ELITA yang tidak punya pesaing lain” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Selain itu rancangan strategi pemasaran yang dilakukan ELITA juga karena adanya kerja sama antara beberapa *brand partner*. Ini dilakukan untuk menggabungkan keunggulan masing-masing, dengan tujuan agar dapat menjangkau target baru.

“...Selain itu kita juga bikin *giveaway* dengan beberapa *brand partner*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mbak* Eli selaku karyawan bagian *customer service online*, yang menyampaikan bahwa ELITA melakukan kerja sama dengan beberapa *brand partner*.

“Biasanya menjalin kerja sama dengan beberapa *brand partner*, kayak sama Matchamu, terus Dekayu gitu” (*Mbak* Eli, karyawan bagian *customer service online*, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)

Dengan melakukan rancangan terhadap strategi-strategi pemasaran yang tepat, bisa dapat dipastikan bahwa bisnis tersebut akan lebih mudah mencapai kesuksesan, karena dengan strategi-strategi itulah sehingga nantinya bisnis tersebut akan dengan cepat menghasilkan sebuah keuntungan. Hal ini sesuai dengan teori Swasta (2008 dalam Atmoko 2018) yang menyatakan bahwa strategi pemasaran

merupakan suatu sistem keseluruhan dari kegiatan usaha melalui perencanaan, penentuan harga, mempromosikan, mendistribusikan barang dan jasa, serta memuaskan dan memenuhi kebutuhan pembeli. Strategi pemasaran yang dilakukan ELITA salah satu di dalamnya termasuk melibatkan penggunaan media sosial sebagai media promosi. Hal ini serupa dengan teori Kotler dan Keller (2016 dalam Augustinah dan Widayati 2019) yang menyatakan bahwa media sosial merupakan suatu aktivitas komunikasi pemasaran yang menggunakan media elektronik (*online*) dalam menarik konsumen atau perusahaan dalam berbagai bentuk (gambar, tulisan, dll) untuk meningkatkan kesadaran, citra perusahaan, dan untuk meningkatkan penjualan. Adapun menurut temuan Maryati dan Masriani (2019) bahwa bagi mereka yang menjalankan bisnis dengan memproduksi sendiri produknya dan memasarkan secara *online* entah itu dilakukan sendiri ataupun melalui tenaga *reseller* akan merasakan keuntungan juga. Keuntungannya yaitu selain mendapatkan pangsa pasar lebih luas, mereka juga turut andil dalam menciptakan *entrepreneur* dengan jasanya merekrut tenaga *reseller*, begitupun sama halnya dengan yang telah disampaikan bahwa ELITA memiliki strategi pemasaran dengan menerapkan sistem *reseller* yang telah dilakukan dari dulu hingga saat ini. Suryana dan Bayu (2010 dalam Setiawan dan Setiawati 2016) menyatakan bahwa jaringan produksi dapat dikatakan sebagai jaringan untuk mengkoordinasikan perencanaan dan pengembangan produk, dengan membuat produk unggul yang memiliki daya saing. Hal ini serupa dengan yang telah disampaikan bahwa ELITA memiliki strategi pemasaran termasuk didalamnya mempunyai kualitas bahan yang konsisten, serta memiliki *color palettes* yang

sangat lengkap. Tidak hanya itu strategi pemasaran selanjutnya dilakukan dengan adanya bentuk pelayanan baik *offline* maupun *online store*, dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customernya* berupa bantuan dan menerima segala bentuk keluhan yang ada, sesuai dengan teori Zulkarnain (2018 dalam Desthiani dan Ernawati 2020) yang menyatakan bahwa prinsip layanan prima dengan menciptakan dan mempertahankan hubungan yang baik dan harmonis dengan pelanggan berdasarkan konsep A3, yang terdiri dari penyediaan layanan harus menghadirkan sikap (*attitude*) yang diutamakan, lalu memperhatikan (*attention*) yang tidak terbagi, serta pelanggan akan mencari bukti untuk tindakan masa lalu (*action*) dalam melayani.

Rianse, *et.al* (2011) menyatakan bahwa hal terpenting dalam strategi pemasaran adalah menjaga kesetiaan konsumen. Untuk meraih konsumen sebanyak-banyaknya bisa dilakukan oleh semua pebisnis tapi untuk menjaga kesetiaan konsumen tidak semua pebisnis bisa melakukan hal tersebut, sama halnya dengan yang telah disampaikan bahwa ELITA melakukan *brand activation* dengan tujuan untuk menciptakan *brand awareness*, meningkatkan minat *customer* untuk mencoba produk, hingga membangun hubungan erat dengan *customer*. Strategi pemasaran ELITA lainnya terkait dengan adanya penggunaan ide-ide inovatif dan kreatif dengan pemanfaatan teknologi, sesuai dengan teori Jong dan Wenekers (2008 dalam Diandra 2019) yang menyatakan bahwa pengambilan risiko untuk menjalankan usaha sendiri dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk menciptakan usaha baru atau dengan pendekatan yang inovatif sehingga usaha yang dikelola berkembang menjadi besar dan mandiri dalam menghadapi tantangan

persaingan. Juga serupa dengan teori Drucker (1985 dalam Diandra 2019) yang menyatakan bahwa peran yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi daerah khususnya lingkungan di mana seseorang tinggal adalah dengan menghasilkan produk atau jasa, maka akan dibutuhkan kreativitas dan inovasi dalam penciptaannya. Inovasi merupakan bentuk perangkat spesifik bagi para pengusaha, di mana mereka mengeksploitasi perubahan sebagai peluang bagi berbagai bisnis atau jasa. Adapun strategi pemasaran yang terakhir dilakukan ELITA dengan melibatkan kerjasama antar *brand* lain (*brand partner*). Hal demikian serupa dengan teori Suryana (2001 dalam Suwinardi 2018) yang menyatakan bahwa seorang wirausaha dalam kegiatan usaha memerlukan kerjasama usaha dengan pihak lain, dan dalam memilih mitra kerjasama tentu memilih mitra yang memiliki kelebihan atas kekurangan yang dimiliki diri sendiri, serta memberi manfaat baik bagi diri sendiri maupun mitra kerja sama. Dengan begitu kerjasama tidak didorong oleh kepentingan sepihak saja, melainkan harus dilandasi oleh kesepakatan yang membawa kemaslahatan kedua pihak.

6.4 Strategi Keuangan

Ketika mempunyai suatu bisnis dapat dipastikan bahwa bisnis tersebut telah memiliki strategi-strategi, baik strategi saat memulai bisnis, strategi dalam memasarkan, hingga strategi keuangan. Strategi keuangan yang efektif berupa pengawasan catatan-catatan keuangan, perencanaan dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai tujuan memaksimalkan keuntungan pemilik modal, keuntungan tersebut dapat berupa omset. Omset merupakan keseluruhan jumlah pendapatan yang didapat dari hasil penjualan suatu barang dalam kurun waktu

tertentu. Hal ini yang telah dilakukan Ibu Elita dalam mengelola keuangan ELITA, salah satunya dengan mempercayakan keuangan kepada seorang pengikut yang bekerja pada bagian keuangan untuk melakukan pencatatan atas hasil yang didapat dalam setiap bulannya. Ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengawasi pemasukan yang didapat.

“Biasanya perbulan itu bisa mencapai 630 juta sampai 640 juta *mbak*, tapi tiap bulan itu beda-beda cuma lebih seringnya sekitar segitu yang di dapat. Omset paling tinggi itu kalo mau menjelang lebaran *mbak*, dua bulan sebelum lebaran sama di bulan lebaran itu bisa sampai 750 juta sampai 1.2 M” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mbak* Wiwik selaku karyawan bagian keuangan, yang menyampaikan jika omset yang didapat ELITA dalam perbulan bisa berbeda-beda, dilihat dari bulan biasa, bulan puasa, maupun bulan pada saat lebaran.

“Tiap bulan beda-beda *mbak*, sebelum pandemi itu bisa dapat Rp 641.268.033, beda lagi kalo pas bulan puasa terus bulan depannya lebaran itu bisa dapat Rp 1.275.696.900 itu pun sudah bersihnya” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Tidak hanya omset yang didapat dalam perbulan saja, adanya pandemi seperti ini berdampak pada ELITA yang mengalami penurunan pada omset. Namun karena adanya biaya-biaya cadangan yang telah disiapkan sehingga ELITA dapat mampu bertahan dalam situasi seperti ini. Bahkan pada saat pandemi telah berlangsung ELITA membagikan 1000 pcs masker kain secara gratis kepada siapa saja yang membutuhkan.

“Saya cukup kaget ya *mbak* setelah ELITA terkena pandemi, bahkan kayaknya nggak cuma saya saja, sebenarnya semua orang yang punya bisnis pasti juga akan kaget saat bisnisnya kena dampak pandemi,

pastinya omset jadi turun, nggak bisa sesuai dengan target yang dicapai. Awalnya saya merasa pas terkena dampak pandemi ini saya seperti orang bingung, selama seminggu itu nggak ngapa-ngapain kayak meratapi apa yang sedang terjadi, karena bingung nggak bakalan nyangka sama sekali kalo ini bakal terjadi sama ELITA, karena pandemi kemarin dampaknya juga kita semua kehabisan masker ya *mbak*, kesusahan untuk cari masker, akhirnya disitu saya berusaha juga untuk produksi masker, maskernya ini masker kain bukan masker medis, terbuat dari bahan perca prosesnya bisa dua sampai tiga hari pembuatan. Jadi produksi pertama saya buat 1.000 *pcs* masker untuk saya bagikan secara gratis buat teman-teman yang butuh preventif, saya nggak batasin yang penting bisa dibagikan secara *free*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Adapun hal serupa diperkuat dengan pernyataan *mbak* Wiwik selaku karyawan bagian keuangan, yang menyampaikan bahwa omset yang didapat ELITA ketika pandemi mengalami penurunan.

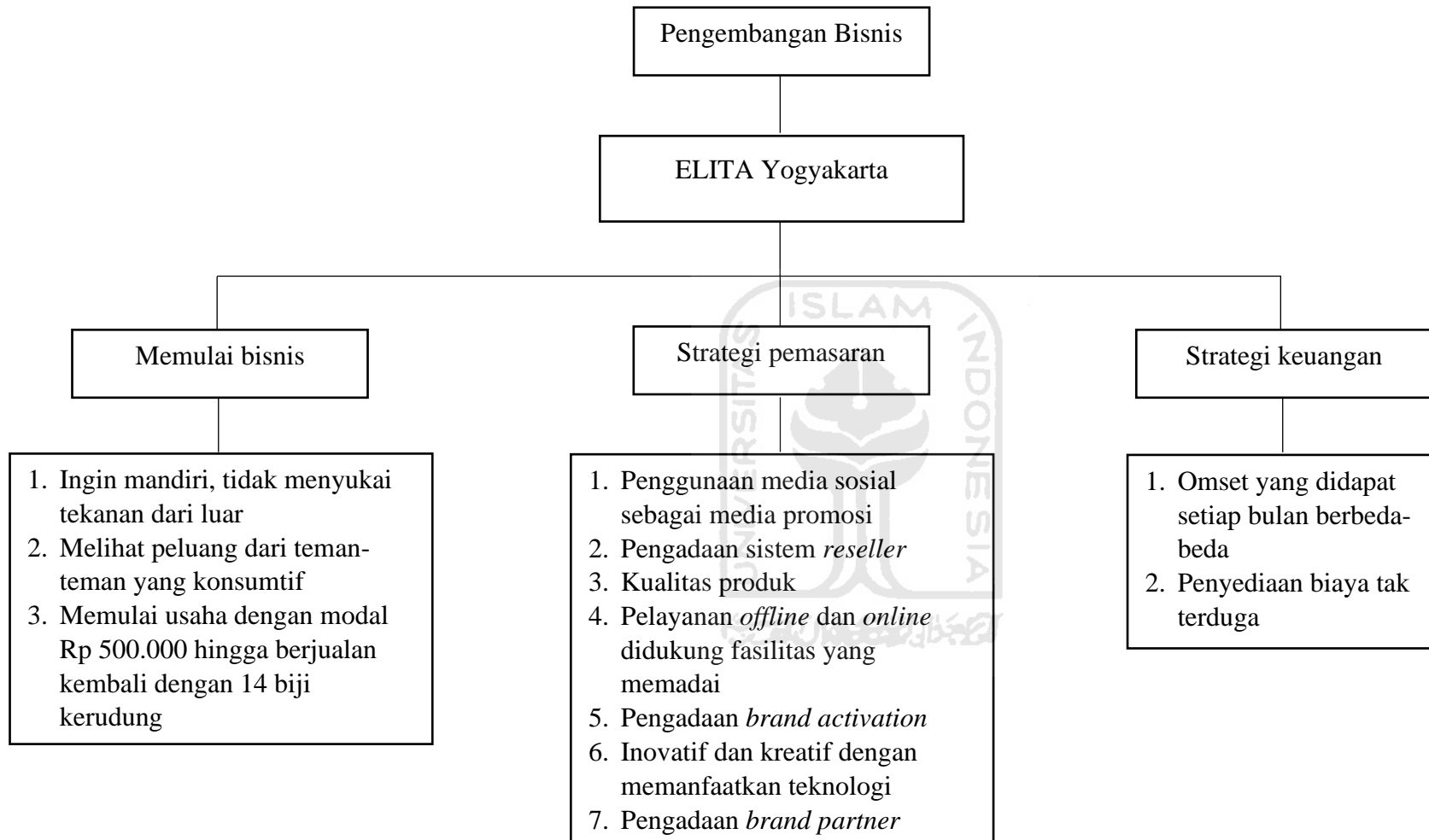
“Kemarin itu dapatnya Rp 429.212.825 *mbak*” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Dengan mengetahui keuntungan yang didapat dalam menjalankan suatu bisnis, dipastikan dengan hasil yang didapat itulah sehingga bisa meminimalisir keuangan dengan baik, dengan mampu menyiapkan biaya-biaya tak terduga. Kelak bisnis itu tidak akan terus berjalan dengan mulus, pastinya akan ada tantangan yang harus dilalui, dengan begitu biaya tak terduga bisa dapat digunakan dengan semestinya. Hal ini serupa dengan teori Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003 dalam Suwinardi 2018) agar suatu usaha dapat berhasil dengan baik, faktor yang paling utama dalam keuangan adalah mencatat segala pemasukan yang didapat, karena banyak orang yang jika sudah untung besar dan berada di atas, melupakan faktor persiapan akan hal tak terduga maupun merencanakan pengembangan usaha. Padahal akan lebih baik jika keuntungan itu disisihkan untuk laba ditahan dan

penambahan modal kerja. Juga serupa dengan teori Rianse, *et.al* (2011) yang menyatakan bahwa strategi keuangan yang baik dapat menjamin keberlangsungan bisnis saat ini maupun di masa yang akan datang. Strategi keuangan yang baik dapat menjamin kemampuan dalam menyiapkan dana untuk berbagai keperluan bisnis.



6.5 Ringkasan Hasil



Gambar 6.1
Display Data Pengembangan Bisnis di ELITA Yogyakarta
Sumber: Data diolah primer (2020)

6.6 Diskusi Hasil

Dalam pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta diketahui bahwa terdapat beberapa hal yang membuat ELITA dapat menjadi bisnis yang terbilang sukses hingga sampai saat ini. Salah satu pengembangan yang dilakukan sejak awal memulai bisnis yaitu berasal dari keinginan untuk mandiri tidak ingin mendapatkan tekanan dari luar sehingga ini yang menjadi titik awal Ibu Elita untuk memilih berbisnis, didukung adanya peluang serta awal mula Ibu Elita memulai bisnis ELITA dengan menjual produk kerudung dalam skala kecil. Adanya strategi-strategi pemasaran yang juga dilakukan berupa penggunaan media sosial sebagai media promosi, pengadaan sistem *reseller*, kualitas produk ELITA, hingga memberikan pelayanan *offline* dan *online* didukung fasilitas yang memadai, pengadaan *brand activation*, inovatif dan kreatif dengan pemanfaatan teknologi serta melakukan *brand partner* dengan beberapa *brand* lain. Hingga adanya strategi keuangan yang meliputi omset yang didapat setiap bulan berbeda-beda, serta menyediakan biaya tak terduga.

Adanya faktor-faktor dalam memulai bisnis sesuai dengan teori Hermina, *et.al* (2011 dalam Diandra 2019) yang menyatakan bahwa dalam mengembangkan suatu usaha dapat dilakukan dengan cara memulai yang harus diawali oleh niat dan kemauan yang kuat, di mana individu-individu tersebut nantinya akan menemukan arah dalam bertindak dan memilih tujuan hidupnya. Hal ini serupa dengan temuan penelitian ini bahwa Ibu Elita memilih memulai bisnis ELITA karena beliau berkeinginan untuk mandiri, dan tidak menyukai akan tekanan dari luar. Selain itu adanya peluang dari teman-teman Ibu Elita yang konsumtif, sehingga ini yang

membuat Ibu Elita semakin terdorong untuk ikut memulai berjualan. Hal demikian serupa dengan temuan Diandra (2019) yang menyatakan bahwa kebanyakan dari mereka yang menjadi wirausaha, selalu mengikuti dan mempelajari keberhasilan para wirausaha yang berpengalaman. Mungkin mereka telah mengagumi keberhasilan seseorang, kerabat, kawan, atau dari orang tua. Juga sesuai dengan temuan Setiawan dan Setiawati (2016) yang menyatakan bahwa seseorang mengembangkan usaha yang dijalannya dengan membaca peluang dan mengambil peluang, serta membangun usaha. Adapun dalam memulai bisnis Ibu Elita memulai dengan berjualan produk kerudung dalam skala kecil, sama halnya dengan teori Rianse, *et.al* (2011) yang menyatakan bahwa seseorang memulai suatu bisnis karena adanya keadaan yang mendorong seseorang untuk menjadi kreatif dengan mencari jalan keluar (berusaha) mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya, serta dapat dengan mencoba menjual atau memproduksi suatu produk dengan skala kecil, terkadang dilakukan juga dengan untuk mengisi waktu luang, kemudian dari situ semakin banyak permintaan akan produknya.

Pengembangan bisnis ELITA Yogyakarta selanjutnya ditunjukkan dengan adanya strategi pemasaran, sesuai dengan teori Swasta (2008 dalam Atmoko 2018) yang menyatakan bahwa strategi pemasaran merupakan suatu sistem keseluruhan dari kegiatan usaha melalui perencanaan, penentuan harga, mempromosikan, mendistribusikan barang dan jasa, serta memuaskan dan memenuhi kebutuhan pembeli. Strategi pemasaran yang salah satu di dalamnya termasuk melibatkan penggunaan media sosial sebagai media promosi. Hal ini serupa dengan teori Kotler dan Keller (2016 dalam Augustinah dan Widayati 2019) yang menyatakan bahwa

media sosial merupakan suatu aktivitas komunikasi pemasaran yang menggunakan media elektronik (*online*) dalam menarik konsumen atau perusahaan dalam berbagai bentuk (gambar, tulisan, dll) untuk meningkatkan kesadaran, citra perusahaan, dan untuk meningkatkan penjualan. Adapun menurut temuan Maryati dan Masriani (2019) bahwa bagi mereka yang menjalankan bisnis dengan memproduksi sendiri produknya dan memasarkan secara *online* entah itu dilakukan sendiri ataupun melalui tenaga *reseller* akan merasakan keuntungan juga. Keuntungannya yaitu selain mendapatkan pangsa pasar lebih luas, mereka juga turut andil dalam menciptakan *entrepreneur* dengan jasanya merekrut tenaga *reseller*, begitupun sama halnya dengan yang telah disampaikan bahwa ELITA memiliki strategi pemasaran dengan menerapkan sistem *reseller* yang telah dilakukan dari dulu hingga saat ini. Suryana dan Bayu (2010 dalam Setiawan dan Setiawati 2016) menyatakan bahwa jaringan produksi dapat dikatakan sebagai jaringan untuk mengkoordinasikan perencanaan dan pengembangan produk, dengan membuat produk unggul yang memiliki daya saing. Hal ini serupa dengan yang telah disampaikan bahwa ELITA memiliki strategi pemasaran termasuk didalamnya mempunyai kualitas bahan yang konsisten, serta memiliki *color palettes* yang sangat lengkap. Tidak hanya itu strategi pemasaran selanjutnya dilakukan dengan adanya bentuk pelayanan baik *offline* maupun *online store*, dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customernya* berupa bantuan dan menerima segala bentuk keluhan yang ada, sesuai dengan teori Zulkarnain (2018 dalam Desthiani dan Ernawati 2020) yang menyatakan bahwa prinsip layanan prima dengan menciptakan dan mempertahankan hubungan yang baik dan

harmonis dengan pelanggan berdasarkan konsep A3, yang terdiri dari penyediaan layanan harus menghadirkan sikap (*attitude*) yang diuntungkan, lalu memperhatikan (*attention*) yang tidak terbagi, serta pelanggan akan mencari bukti untuk tindakan masa lalu (*action*) dalam melayani.

Rianse, *et.al* (2011) menyatakan bahwa hal terpenting dalam strategi pemasaran adalah menjaga kesetiaan konsumen. Untuk meraih konsumen sebanyak-banyaknya bisa dilakukan oleh semua pebisnis tapi untuk menjaga kesetiaan konsumen tidak semua pebisnis bisa melakukan hal tersebut, sama halnya dengan yang telah disampaikan bahwa ELITA melakukan *brand activation* dengan tujuan untuk menciptakan *brand awareness*, meningkatkan minat *customer* untuk mencoba produk, hingga membangun hubungan erat dengan *customer*. Strategi pemasaran lainnya terkait dengan adanya penggunaan ide-ide inovatif dan kreatif dengan pemanfaatan teknologi, sesuai dengan teori Jong dan Wennekers (2008 dalam Diandra 2019) yang menyatakan bahwa pengambilan risiko untuk menjalankan usaha sendiri dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk menciptakan usaha baru atau dengan pendekatan yang inovatif sehingga usaha yang dikelola berkembang menjadi besar dan mandiri dalam menghadapi tantangan persaingan. Juga serupa dengan teori Drucker (1985 dalam Diandra 2019) yang menyatakan bahwa peran yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi daerah khususnya lingkungan di mana seseorang tinggal adalah dengan menghasilkan produk atau jasa, maka akan dibutuhkan kreativitas dan inovasi dalam penciptaannya. Inovasi merupakan bentuk perangkat spesifik bagi para pengusaha, di mana mereka mengeksploitasi perubahan sebagai peluang bagi berbagai bisnis

atau jasa. Adapun strategi pemasaran yang terakhir dilakukan ELITA dengan melibatkan kerjasama antar *brand* lain (*brand partner*). Hal demikian serupa dengan teori Suryana (2001 dalam Suwinardi 2018) yang menyatakan bahwa seorang wirausaha dalam kegiatan usaha memerlukan kerjasama usaha dengan pihak lain, dan dalam memilih mitra kerjasama tentu memilih mitra yang memiliki kelebihan atas kekurangan yang dimiliki diri sendiri, serta memberi manfaat baik bagi diri sendiri maupun mitra kerja sama. Dengan begitu kerjasama tidak didorong oleh kepentingan sepihak saja, melainkan harus dilandasi oleh kesepakatan yang membawa kemaslahatan kedua pihak.

Menurut Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003 dalam Suwinardi 2018) agar suatu usaha dapat berhasil dengan baik, faktor yang paling utama dalam keuangan adalah mencatat segala pemasukan yang didapat, karena banyak orang yang jika sudah untung besar dan berada di atas, melupakan faktor persiapan akan hal tak terduga maupun merencanakan pengembangan usaha. Padahal akan lebih baik jika keuntungan itu disisihkan untuk laba ditahan dan penambahan modal kerja. Juga serupa dengan teori Rianse, *et.al* (2011) yang menyatakan bahwa strategi keuangan yang baik dapat menjamin keberlangsungan bisnis saat ini maupun di masa yang akan datang. Strategi keuangan yang baik dapat menjamin kemampuan dalam menyiapkan dana untuk berbagai keperluan bisnis. Pada temuan penelitian ini sesuai dengan teori di atas mengenai pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta dengan adanya strategi keuangan yang di dalamnya termasuk melakukan pencatatan atas hasil yang didapat dalam setiap bulannya, hingga pengelolaan biaya tak terduga di masa yang akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa temuan hasil penelitian mengenai pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta, bahwa perkembangan yang dilakukan karena adanya faktor-faktor dalam memulai bisnis, juga adanya rancangan strategi pemasaran, hingga adanya strategi keuangan yang dilakukan. Memulai bisnis sama dengan teori Hermina, *et.al* (2011 dalam Diandra 2019), temuan Diandra (2019), temuan Setiawan dan Setiawati (2016), serta teori Rianse, *et.al* (2011). Strategi pemasaran sama dengan teori Swasta (2008 dalam Atmoko 2018), teori Kotler dan Keller (2016 dalam Augustinah dan Widayati 2019), temuan Maryati dan Masriani (2019), teori Suryana dan Bayu (2010 dalam Setiawan dan Setiawati 2016), teori Zulkarnain (2018 dalam Desthiani dan Ernawati 2020), teori Rianse, *et.al* (2011), teori Jong dan Wennekers (2008 dalam Diandra 2019), teori Drucker (1985 dalam Diandra 2019), serta teori Suryana (2001 dalam Suwinardi 2018). Strategi keuangan sama dengan teori Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003 dalam Suwinardi 2018), serta teori Rianse, *et.al* (2011).

BAB VII
TETAP KUAT MESKI HAMPIR TERJATUH
(TANTANGAN YANG DIHADAPI IBU S. ELITA BARBARA
SEBAGAI PEMIMPIN)

7.1 Pendahuluan

Persoalan mengenai perempuan merupakan hal yang selalu menarik untuk dikaji dan telah berlangsung hampir seusa dengan lahirnya kebudayaan. Hingga kini, perbedaan antara laki-laki dan perempuan ternyata masih menyimpan beberapa masalah, baik dari segi substansi kejadian maupun peran yang diemban dalam masyarakat. Bahkan peranan perempuan dalam masyarakat kerap kali masih menjadi pokok persoalan, di mana kecenderungan antara penilaian bahwa adanya normativitas menghambat ruang gerak perempuan tersebut. Hal ini didukung oleh pemahaman bahwa tempat terbaik bagi perempuan adalah di dalam rumah, sedangkan untuk di luar rumah tidak diperbolehkan, karena banyak terjadi *kemudharatan*.

Begitu pun dengan perempuan yang memilih untuk bekerja sebagai seorang pemimpin, tidak jarang mereka menghadapi banyak hambatan yang dari sikap budaya masyarakat itu sendiri yang merasa keberatan, mengingat bahwa laki-laki berfungsi sebagai pelindung bagi perempuan. Selain itu, banyak anggapan yang menyatakan bahwa jika perempuan menjadi seorang pemimpin, maka akan mendapatkan banyak tantangan, baik itu dari faktor fisiknya maupun psikologisnya. Perempuan juga pastinya dibebani tugas antara tanggung jawab rumah maupun

pekerjaan. Di samping itu banyak pula yang menyatakan bahwa perempuan adalah makhluk yang lemah dan mudah menyerah.

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran dan informasi mengenai tantangan yang dihadapi sebagai pemimpin dengan melibatkan Ibu S. Elita Barbara sebagai CEO dan Founder ELITA Yogyakarta yang menjadi narasumber utama dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa tantangan yang dihadapi Ibu Elita diperoleh dengan adanya kekerasan verbal, serta adanya beban kerja ganda.

Berikut ini uraian dan penjelasan mengenai tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin:

7.2 Kekerasan Verbal

Hal yang begitu memilukan atas penggambaran kepada seorang perempuan adalah perempuan selalu menjadi korban kekerasan. Secara umum, kekerasan terhadap perempuan bisa diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, antara kekerasan fisik maupun kekerasan verbal. Dalam kehidupan masyarakat terkadang adanya kekerasan dianggap sebagai hal yang tidak bisa dihindari, malah terkadang dianggap sesuatu yang alamiah oleh perempuan itu sendiri. Sehingga sampai saat ini kekerasan terhadap perempuan masih terus terjadi. Bahkan dari hari ke hari semakin terlihat adanya peningkatan, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Para pelakunya pun semakin beragam, mulai dari orang terdekat maupun rekan kerja. Demikian juga yang dihadapi Ibu Elita sebagai pemimpin, salah satunya adanya tindakan sindiran terkait kepemimpinan perempuan meskipun tidak dialami secara langsung.

“Sebenarnya ada satu kejadian jadi saya pernah diceritain tentang *leader* lain gitu oleh satu laki-laki, ceritanya saya dan laki-laki ini sedang ngobrol-ngobrol gitu, tapi laki-laki ini ternyata bercerita mengenai *leader* perempuan lain, tapi lama kelamaan dia ini mengomentari bisnis dari *leader* A seperti begini begini, lalu dia mengomentari *leader* A itu seperti begini ya, lalu mengungkit kegagalannya si *leader* A ini, terus juga kayak *ngece* (menghina) kesuksesannya, awalnya saya sebagai *leader* perempuan juga seperti merasa ngena sama ceritanya, kayak seperti membatu nggak bisa ngomong apa-apa, padahal yang dia omongin itu bukan saya tapi orang lain, tapi karena setelah itu saya jadi sadar bahwa laki-laki ini itu telah menunjukkan dirinya yang sebenarnya, kalo dia itu iri dengan pencapaian *leader* perempuan, dan akhirnya saya nggak *respect* lagi sama orang ini karena apa yang telah dia ceritakan itu *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Dalam kesempatan yang sama Ibu Elita juga menyampaikan pernah mengalami tindakan *body shaming* yang mengarah pada kepemimpinan perempuan, dan tindakan tersebut dilakukan dalam lingkungan pertemanan.

“Iyah *mbak* Tata, sama *body shaming* sih itu juga termasuk kan ya. Kalo *body shaming* ini jelas sudah saya sering terima hal-hal kayak gitu, mau di sosmed atau pas ketemu kayak kumpul-kumpul, biasanya malah sama temen sendiri yang kayak gitu. Ya mungkin namanya juga temen, jadi kadang mereka ngomong hal seperti itu menganggap sepele nggak kenapa-kenapa, padahal nggak semua orang di kritik begitu bisa terima kan itu agak mengganggu sebenarnya. Pernah malah salah satu teman saya dia sudah melakukan *body shaming* tapi terus kayak apa ya lebih mengarah ke obrolan yang bilang emang nggak capek ngurusin ELITA, kayaknya *on* terus, ya lebih ke kayak gitu. Mungkin memang hal tersebut biasa bagi dia tapi saya merasa kok ngomongnya agak nggak enak ya, tapi karena dalam lingkup temen kalo mau negur suka nggak enak sendiri akhirnya malah jadi obrolan yang dibahas” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Pernyataan yang sama juga disampaikan *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita, bahwa Ibu Elita pernah mengalami tindakan sindiran secara tidak langsung serta tindakan *body shaming* di luar lingkungan ELITA.

“Elita itu kalo ada apa-apa selalu ceritanya sama saya, yang masalah tentang ELITA *opo* (apa) di luar ELITA *yo* suka cerita, suka *tak* nasehatin. Cuma kalo setau saya hal-hal di dalam ELITA itu nggak ya, cuma kalo di luar ELITA pernah, kayak dapat sindiran nggak langsung terus perlakuan *body shaming* ya kayak gitu-gitu. Saya tau Elita itu *uwonge* (orangnya) nggak enakan, jadi kadang kalo kayak gitu ya dia nggak bisa buat perlawanan langsung, dia lebih ke nggak nanggapi lagi orang itu setelahnya” (Mas Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)

Dengan adanya kekerasan verbal yang dirasakan oleh Ibu Elita meskipun bentuknya berupa sindiran yang tidak dialami secara langsung tetap saja itu akan membuat Ibu Elita merasa tidak nyaman akan tuturan kata yang telah diucapkan. Hal ini sesuai dengan teori King (2009 dalam Paramita 2012 dalam Wibowo dan Parancika 2018) yang menyatakan bahwa *verbal abuse* merupakan bentuk tindakan yang menggunakan kata-kata atau bahasa yang dipakai untuk merendahkan, meremehkan atau memfitnah dan menyakiti orang lain. Sama halnya dengan temuan Ahmad dan Yunita (2019) yang menyatakan bahwa kekerasan atau *violence* merupakan bentuk perilaku baik verbal maupun non verbal yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sehingga menyebabkan efek negatif secara fisik, emosional dan psikologis terhadap orang yang menjadi sasarannya. Hal ini serupa dengan teori Nisa dan Wahid (2014 dalam Wibowo dan Parancika 2018) yang menyatakan bahwa kekerasan verbal dalam komunikasi dimaknai sebagai bentuk kekerasan yang halus. Kekerasan ini tidak akan menimbulkan luka secara langsung, tetapi dampaknya dapat membuat orang lain putus asa apabila dilakukan secara berulang. Disamping itu hal ini juga serupa dengan temuan Wibowo dan Parancika (2018) yang menyatakan bahwa kekerasan verbal merupakan bentuk kekerasan psikologis yang menggunakan bahasa verbal sebagai alat melindungi diri atau

melampaikan dari tindakan yang pernah dialaminya, kekerasan verbal juga sebagai bentuk tindakan sengaja (keisengan atau guyonan), dan kekerasan verbal juga sebagai bentuk kejahatan mental atau moral yang dilakukan oleh setiap individu yang mendatangkan tindakan-tindakan kriminal. Hal tersebut juga sangat berdampak negatif, karena akan membuat orang lain tidak peka, mengganggu perkembangan emosi, dan menghilangkan kepercayaan diri. Adapun kekerasan verbal lainnya yang diterima Ibu Elita berupa tindakan *body shaming* yang mengarah pada kepemimpinan perempuan. Hal demikian serupa dengan temuan Sakinah (2018) yang menyatakan bahwa menghina bentuk fisik seseorang yang tidak sesuai dengan standar ideal dikenal dengan istilah *body shaming*. Meski dengan nada bercanda, *body shaming* dapat dikategorikan sebagai tindakan *bullying*, karena dianggap sebagai kekerasan dalam bentuk verbal kepada orang lain. Tindakan *body shaming* terjadi disekitar kita, dikalangan masyarakat, di semua status sosial, di dunia nyata maupun di dunia maya melalui media sosial, terutama Instagram sebagai media yang fokus pada photo *sharing* para penggunanya. Hal serupa juga sama dengan teori Widiasti (2016 dalam Sakinah 2018) yang menyatakan bahwa tindakan *body shaming* juga seringkali dilakukan oleh teman sebaya yang menjadikan penampilan fisik sebagai bahan ejekan terhadap individu di dalam kelompoknya.

7.3 Beban Kerja Ganda

Perempuan dalam kehidupannya mempunyai beban tugas yang lebih berat dibandingkan dengan laki-laki, bisa dikatakan ini karena perempuan dari masa kini mempunyai peran ganda, di mana perempuan memiliki tanggung jawab di dalam

rumah sebagai seorang istri, juga di luar rumah sebagai perempuan yang bekerja. Salah satu tugas perempuan yang utama dari banyaknya tugas-tugas lain adalah mampu memegang urusan ketatalaksanaan rumah tangga, dengan memelihara dan mengatur sepenuh hati agar keluarga dapat aman, tentram, serta dapat hidup berdampingan dengan dan di dalam masyarakat. Demikian juga yang dilakukan Ibu Elita yang menjalani peran sebagai seorang istri dengan mengurus segala kebutuhan rumah tangga, serta menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.

“Kalo tentang beban kerja saya sangat dimudahkan ya sama suami, dia tidak menuntut saya sebagai istri harus seperti ini dan itu, tapi saya sadar sendiri bahwa ketika saya di rumah saya harus mengurus dan menjalankan hal yang ada di rumah, baik mengurus kebutuhan suami, memasak, mencuci pakaian, dan hal yang berkaitan dengan yang ada di rumah itu, karena di rumah juga nggak ada yang bantu-bantu jadi untuk urusan rumah tangga saya sendiri yang *handle*, apalagi saya juga belum punya anak jadi beban kerjanya hanya urusan pekerjaan, rumah dan suami” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita, bahwa Ibu Elita mengalami beban kerja ganda dikarenakan adanya urusan rumah tangga dan pekerjaan yang dihadapi, meskipun Ibu Elita dapat mengatasi beban kerja ganda tersebut.

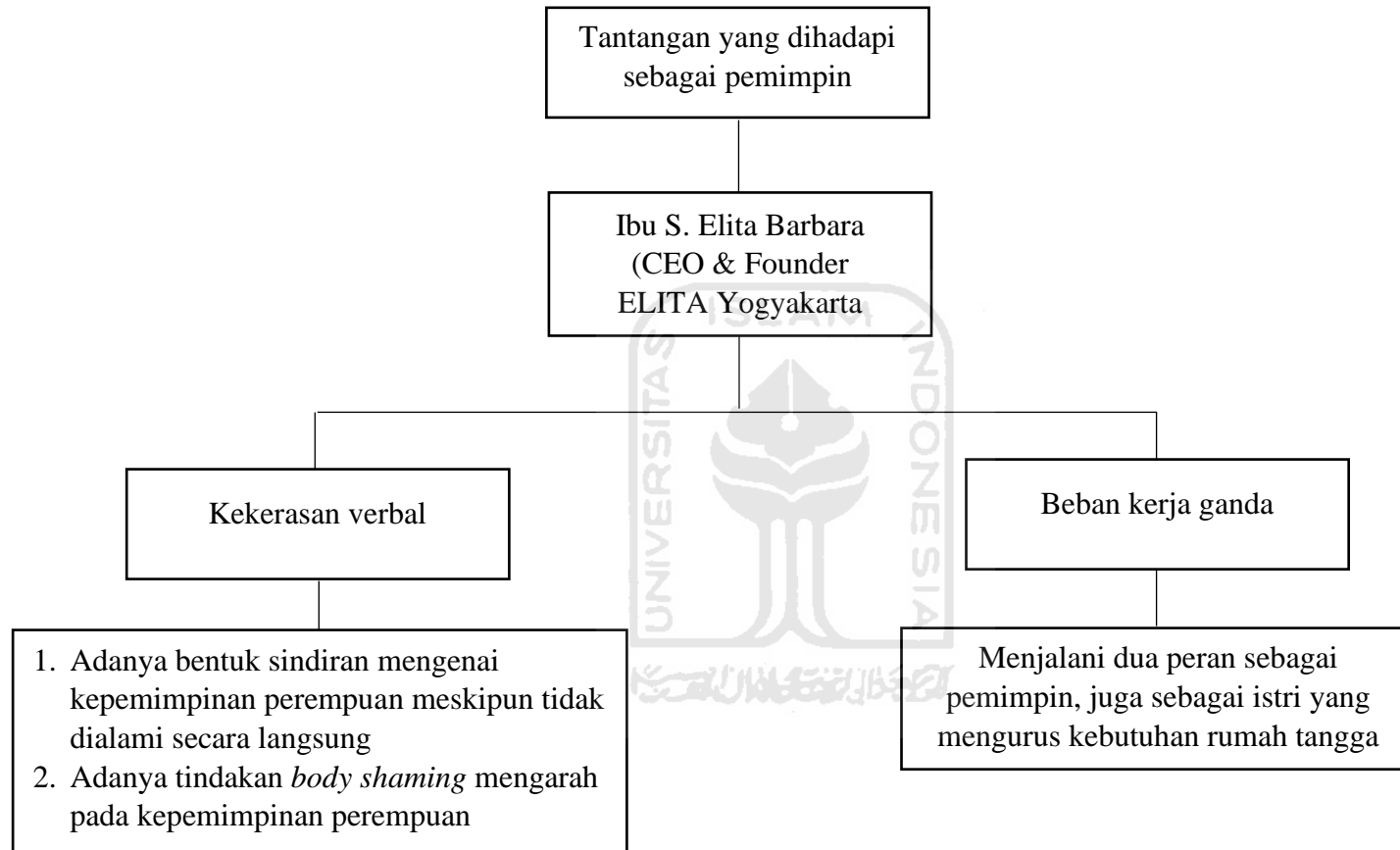
“Kalo beban ganda ya pasti ngalamin, tapi menurut ku dia bisa ngatasi sih, jadi urusan rumah dan kerjaan ya aku rasa dia bisa. Kalo aku sih selama dia bekerja dan itu memang *passionnya*, itu hasratnya ya gpp, asalkan keduanya bisa jalan, tapi kalo menurut ku *saiki* (sekarang) Elita itu juga millennial, jadi kayaknya lebih mudah untuk mengatasi beban ganda itu nggak susah lah, nggak sampai dibawa stres” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)

Selain *mas* Ghozali, orang tua Ibu Elita yaitu Ibu Utami juga menyampaikan bahwa Ibu Elita mengalami beban kerja ganda, namun Ibu Elita tetap bisa mengatasi beban kerja ganda tersebut.

“...Kalo saya lihat Elita saat ini memang ngalamin beban ganda tapi menurut saya Elita jelas lebih bisa mengatasi beban itu” (Ibu Utami, orang tua Ibu Elita, narasumber pendukung, 28/06/20 09.25 WIB)

Dengan adanya peran Ibu Elita sebagai pemimpin di tempat kerja hal ini juga tidak terlepas bahwa Ibu Elita juga tetap berperan sebagai seorang istri di rumah yang bertanggung jawab pada pekerjaan rumah tangga. Hal ini memiliki maksud yang sama dengan temuan Al-Asfour, *et.al* (2017) yang menyatakan bahwa konflik peran diidentifikasi sebagai masalah penting bagi perempuan yang bekerja, bahkan ketika banyak perempuan mulai bekerja di luar rumah, mereka tetap bertanggung jawab atas urusan rumah tangga. Adapun hal ini masih serupa dengan teori Fakih (2001) yang menyatakan bahwa banyak perempuan yang bekerja keras dan lama untuk menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangganya. Terlebih-lebih jika perempuan tersebut harus bekerja, maka ia memikul beban kerja ganda. Meskipun dihadapkan dengan dua peran yang masing-masing mempunyai tanggung jawab yang berbeda, namun Ibu Elita dapat menjalani dua peran tersebut dengan baik, sesuai dengan temuan Hidayati (2015) yang menyatakan bahwa perempuan adalah makhluk yang *multitasking*. Meski mereka menyimpan beban, mengeluhkan bebannya, tetapi percayalah, itu hanya sekadar ungkapan hati kecilnya saja, mereka tak akan surut untuk mencapai sesuatu yang telah menjadi cita-citanya.

7.4 Ringkasan Hasil



Gambar 7.1

Display Data Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin

Sumber: Data diolah primer (2020)

7.5 Diskusi Hasil

Dalam tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin diketahui bahwa terdapat beberapa hal yang membuat Ibu Elita mengalami tindakan-tindakan seperti itu. Salah satu tantangan yang dihadapi karena adanya kekerasan verbal, berupa sindiran terkait kepemimpinan perempuan meskipun tidak secara langsung, serta adanya kritikan dalam bentuk *body shaming* yang juga mengarah pada kepemimpinan perempuan. Tidak hanya itu adanya tantangan yang dihadapi juga berupa beban kerja ganda, di mana Ibu Elita menjalani dua peran antara menjadi seorang wanita karir sebagai seorang pemimpin, juga menjadi istri yang harus mengurus segala kebutuhan rumah tangga.

Kekerasan verbal termasuk didalamnya mengalami tindakan sindiran terkait kepemimpinan perempuan meskipun tidak dialami secara langsung, sesuai dengan teori King (2009 dalam Paramita 2012 dalam Wibowo dan Parancika 2018) yang menyatakan bahwa *verbal abuse* merupakan bentuk tindakan yang menggunakan kata-kata atau bahasa yang dipakai untuk merendahkan, meremehkan atau memfitnah dan menyakiti orang lain. Sama halnya dengan temuan Ahmad dan Yunita (2019) yang menyatakan bahwa kekerasan atau *violence* merupakan bentuk perilaku baik verbal maupun non verbal yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sehingga menyebabkan efek negatif secara fisik, emosional dan psikologis terhadap orang yang menjadi sasarannya. Hal ini serupa dengan teori Nisa dan Wahid (2014 dalam Wibowo dan Parancika 2018) yang menyatakan bahwa kekerasan verbal dalam komunikasi dimaknai sebagai bentuk kekerasan yang halus. Kekerasan ini tidak akan menimbulkan luka secara langsung, tetapi dampaknya

dapat membuat orang lain putus asa apabila dilakukan secara berulang. Disamping itu hal ini juga serupa dengan temuan Wibowo dan Parancika (2018) yang menyatakan bahwa kekerasan verbal merupakan bentuk kekerasan psikologis yang menggunakan bahasa verbal sebagai alat melindungi diri atau melampiaskan dari tindakan yang pernah dialaminya, kekerasan verbal juga sebagai bentuk tindakan sengaja (keisengan atau guyonan), dan kekerasan verbal juga sebagai bentuk kejahatan mental atau moral yang dilakukan oleh setiap individu yang mendatangkan tindakan-tindakan kriminal. Hal tersebut juga sangat berdampak negatif, karena akan membuat orang lain tidak peka, mengganggu perkembangan emosi, dan menghilangkan kepercayaan diri.

Tidak hanya itu kekerasan verbal yang dihadapi Ibu Elita juga karena adanya tindakan *body shaming* yang mengarah pada kepemimpinan perempuan yang kerap sering dilakukan dalam lingkup pertemanan. Hal demikian serupa dengan temuan Sakinah (2018) yang menyatakan bahwa menghina bentuk fisik seseorang yang tidak sesuai dengan standar ideal dikenal dengan istilah *body shaming*. Meski dengan nada bercanda, *body shaming* dapat dikategorikan sebagai tindakan *bullying*, karena dianggap sebagai kekerasan dalam bentuk verbal kepada orang lain. Tindakan *body shaming* terjadi disekitar kita, dikalangan masyarakat, di semua status sosial, di dunia nyata maupun di dunia maya melalui media sosial, terutama Instagram sebagai media yang fokus pada *photo sharing* para penggunanya. Hal serupa juga sama dengan teori Widiasti (2016 dalam Sakinah 2018) yang menyatakan bahwa tindakan *body shaming* juga seringkali dilakukan

oleh teman sebaya yang menjadikan penampilan fisik sebagai bahan ejekan terhadap individu di dalam kelompoknya.

Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara selanjutnya ditunjukkan dengan adanya beban kerja ganda, termasuk di dalamnya menjalani dua peran antara menjadi seorang wanita karir sebagai seorang pemimpin juga menjadi istri yang mengurus segala kebutuhan rumah tangga. Hal ini memiliki maksud yang sama dengan teori Asfar (1996 dalam Hidayati 2015) yang menyatakan bahwa perempuan tidak lagi hanya berperan sebagai ibu rumah tangga yang menjalankan fungsi reproduksi, mengurus anak dan suami atau pekerjaan domestik lainnya, tetapi sudah aktif berperan di berbagai bidang kehidupan baik sosial, ekonomi, maupun politik. Adapun hal ini masih serupa dengan temuan Al-Asfour, *et.al* (2017) yang menyatakan bahwa konflik peran diidentifikasi sebagai masalah penting bagi perempuan yang bekerja, bahkan ketika banyak perempuan mulai bekerja di luar rumah, mereka tetap bertanggung jawab atas urusan rumah tangga. Juga serupa dengan teori Fakih (2001) yang menyatakan bahwa banyak perempuan yang bekerja keras dan lama untuk menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangganya. Terlebih-lebih jika perempuan tersebut harus bekerja, maka ia memikul beban kerja ganda. Meskipun dihadapkan dengan dua peran yang masing-masing mempunyai tanggung jawab yang berbeda, namun Ibu Elita dapat menjalani dua peran tersebut dengan baik, sesuai dengan temuan Hidayati (2015) yang menyatakan bahwa perempuan adalah makhluk yang *multitasking*. Meski mereka menyimpan beban, mengeluhkan bebannya, tetapi percayalah, itu hanya sekadar

ungkapan hati kecilnya saja, mereka tak akan surut untuk mencapai sesuatu yang telah menjadi cita-citanya.

Dapat disimpulkan bahwa temuan hasil penelitian ini mengenai tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin salah satunya karena adanya kekerasan verbal, dan beban kerja ganda. Kekerasan verbal sama dengan teori King (2009 dalam Paramita 2012 dalam Wibowo dan Parancika 2018), temuan Ahmad dan Yunita (2019), teori Nisa dan Wahid (2014 dalam Wibowo dan Parancika 2018), temuan Wibowo dan Parancika (2018), temuan Sakinah (2018), serta teori Widiasti (2016 dalam Sakinah 2018). Beban kerja ganda sama dengan teori Asfar (1996 dalam Hidayati 2015), temuan Al-Asfour, *et.al* (2017), teori Fakhri (2001), dan temuan Hidayati (2015).



BAB VIII
POHON YANG MENGANGKASA,
NAMUN MENGHUNJAM LUAR BIASA

8.1 Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga sampai saat ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang masih membahas seputar kepemimpinan. Kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi, sehingga ini menjadi salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk terkait dengan kepemimpinan.

Begitu pun dengan terbentuknya peran perempuan dalam berkesempatan memegang peranan sebagai pemimpin yang dapat membawa dampak positif bagi kaum perempuan khususnya dalam kesetaraan gender dengan tidak adanya perbedaan (diskriminasi), dalam arti bahwa seorang perempuan dalam kepemimpinan saat ini sangat dibutuhkan terutama dalam suatu pembangunan yang mengarah pada segi pemikiran dan kreasi untuk mengembangkan dan mewujudkan suatu perubahan. Tidak ada yang salah jika seorang perempuan menjadi pemimpin, terlebih laki-laki dan perempuan memang berbeda jika dilihat secara fisik, namun dalam pelaksanaan pekerjaannya tentu tidak ada beda antara keduanya, apalagi jika dikaitkan dengan perkembangan zaman yang semakin canggih, di mana yang

dibutuhkan saat ini dalam setiap pekerjaan bukan fisik seseorang melainkan keahliannya. Hal tersebut tentunya menjadi alasan munculnya perempuan dalam aktivitas kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin perempuan juga seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga dengan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pada pemimpinnya tersebut.

Oleh karena itu pentingnya peran pemimpin perempuan dalam suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik dalam mewujudkan tujuan organisasi maupun tujuan banyak orang. Dalam bab ini akan membahas mengenai diskusi-diskusi dari pembahasan sebelumnya tentang kepemimpinan perempuan dan pengembangan bisnis yang meliputi, proses menjadi pemimpin, kepemimpinan seorang pemimpin, pengembangan bisnis, serta tantangan sebagai pemimpin.

8.2 Sebuah Garis Waktu yang Merangkak Maju

Temuan yang pertama adalah bakat dan minat yang dimiliki, temuan ini sesuai dengan teori Bohlander dan Snell (2013), teori Kartono (1988), teori Siagian (1990), serta teori Crow dan Crow (1961). Di mana sesungguhnya bakat dalam memimpin sudah ada sejak lahir dalam diri Ibu Elita, namun bakat tersebut kemudian teraktualisasikan dengan adanya juga minat. Ini ditunjukkan dengan menjadi ketua kelas pada saat duduk di bangku sekolah, sehingga ini menjadi titik awal Ibu Elita dalam proses menjadi seorang pemimpin.

“...Terus dari SD, SMP sampai SMA saya selalu menjadi ketua kelas, bahkan kalau ada tugas kelompok saya selalu jadi ketua kelompok, jadi memang saya merasa sudah terlatih untuk bertanggung jawab dan memimpin teman-teman dalam kelompok atau pun kelas *mbak*. Apalagi

menjadi ketua kelas dan kelompok itu punya *challenging* tersendiri, dan ini menjadi modal buat saya, modal diri untuk bisa sampai seperti sekarang ini *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Adapun hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Utami selaku orang tua Ibu Elita, yang menyatakan bahwa sejak di bangku sekolah Ibu Elita telah berani, bahkan tidak merasa takut untuk menjadi seorang ketua kelas di sekolah.

“Elita itu nggak punya prestasi akademis, juara apa itu nggak ada, tapi dasarnya memang saya nggak mau nuntut Elita apa-apa jadi senyamannya dia, *InshaAllah* apapun pilihan dia saya dukung, kalo dia ngelakuin hal yang dia suka saya ikut bangga. Cuma setau saya Elita itu selalu jadi ketua kelas di sekolah dulu, anggapan saya adalah Elita jadi siswa biasa saja saya bangga, apalagi jadi ketua kelas, tanda dia anak pemberani yang nggak kenal rasa takut” (Ibu Utami, orang tua Ibu Elita, narasumber pendukung, 28/06/20 09.25 WIB)

Temuan selanjutnya adalah lingkungan yang mendominasi, yang termasuk di dalamnya terdapat aktif dalam kegiatan akademik maupun non akademik, juga berkembangnya bakat dipengaruhi berkembangnya usaha, serta seringnya menjadi narasumber inti di berbagai *event*. Temuan ini sesuai dengan temuan Suherman (2019), teori Karjadi (1981 dalam Sunindhia dan Widiyanti 1988), serta temuan Rohmatika dan Setiawati (2015). Sebelum menjadi seorang pemimpin seperti saat ini Ibu Elita sudah aktif dalam berbagai kegiatan, baik akademik maupun non akademik, sehingga Ibu Elita semakin melatih berbagai kemampuan, salah satunya menjadi seorang pemimpin.

“Kalo pas SMA itu saya pernah ikut ekskul teater dan organisasi OSIS, tapi kalo OSIS hanya sebagai anggota aja *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Informasi yang diperoleh peneliti menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Utami yang juga menyampaikan bahwa Ibu Elita aktif dalam kegiatan organisasi maupun kegiatan ekstrakurikuler yang ada di sekolah.

“OSIS itu ikut, terus ekskul juga ikut, cuma saya lupa ekskul apa tapi yang pasti Elita selalu aktif kalo organisasi” (Ibu Utami, orang tua Ibu Elita, narasumber pendukung, 28/06/20 09.25 WIB)

Dalam kesempatan yang sama Ibu Elita juga menyampaikan tidak hanya aktif dalam kegiatan non akademik saja, namun keikutsertaan Ibu Elita juga pada kegiatan akademik juga ditunjukkan saat duduk di bangku kuliah dengan menjadi asisten laboratorium anatomi.

“...Kuliah itu masih tetap ikut ukm teater juga *mbak*, sama pernah jadi asisten lab anatomi, saat jadi asisten lab anatomi itu saya merasa bahwa percaya diri saya meningkat drastis, ya karena saya merasa punya potensi untuk mengurus lab, mengurus teman-teman, bahkan merasa jadi asisten lab ini berarti saya dipercayai oleh dosen, sehingga rasa percaya diri ini kian meningkat” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Hal yang sama juga disampaikan *mbak* Septi selaku teman kuliah Ibu Elita, yang menyatakan bahwa Ibu Elita pernah menjadi asisten laboratorium anatomi saat masih duduk di bangku kuliah.

“...Jadi biasanya saya suka nanya-nanya tentang matkul yang sudah dia ambil lebih dulu, atau tentang tugas dan sebagainya, soalnya pernah juga kita ada matkul yang sekelas, terus pernah saya ngelab asisten labnya itu juga ya *mbak* Elit. Jadi memang sebelum jualan itu dasarnya udah deket di kampus duluan *mbak*” (*Mbak* Septi, teman kuliah, narasumber pendukung, 13/09/20 10.15 WIB)

Selain itu Ibu Elita juga menyempatkan diri untuk ikut serta dalam kegiatan di luar kampus, seperti dengan mengikutsertakan diri pada kegiatan Hijabers Community Yogyakarta (HCY).

“...Setelah itu saya mengikuti Hijabers Community Yogyakarta (HCY) yang merupakan komunitas hijab yang hits banget pada tahun 2010-2011 *mbak* yang merupakan cabang dari Hijabers Community Jakarta (HCJ) yang *foundernya* itu ada Dian Pelangi” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Hal demikian juga disampaikan *mbak* Septi selaku teman kuliah Ibu Elita, yang menyatakan bahwa Ibu Elita juga ikut serta dalam kegiatan komunitas yang bernama Hijabers Community Yogyakarta (HCY).

“...Yang saya tau dia ikut komunitas hijab, terus kegiatan seni juga. Soalnya kan kita suka *sharing-sharing*, jadi dia tau saya begitupun dengan saya tau *mbak* Elit” (*Mbak* Septi, Teman kuliah, narasumber pendukung, 13/09/20 10.15 WIB)

Dalam kesempatan yang berbeda Ibu Elita juga menyampaikan bahwa beliau kian terus menerus meningkatkan kemampuan yang dimilikinya seiring dengan berkembangnya bisnis ELITA yang dirintisnya itu.

“...Hanya saja waktu awal menjalani ELITA tujuan utama saya adalah menambah uang saku, karena memang pada saat itu saya belum punya karyawan juga jadi hanya memikirkan tujuan diri sendiri, sampai ketika saya punya karyawan dan karyawannya itu selalu bertambah, saya jadi belajar untuk mengelola 35 karyawan ini nggak bisa kalo hanya dengan intuisi aja, harus juga dengan ilmu, proses, perlu *plan* strategi, perlu belajar untuk menjadi pemimpin. Saya juga banyak baca buku terutama bukunya Malcolm mengenai kepemimpinan, setelah saya baca banyak sekali macam-macam teori kepemimpinan, dan menurut saya kalo semua teori itu diterapkan sekaligus itu nggak akan baik, jadi saya memutuskan untuk belajar pelan-pelan dan tetap mengembangkannya hingga sampai saat ini” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Bahkan salah satu karyawan bagian keuangan yaitu *mbak* Wiwik juga menyampaikan hal yang sama bahwa Ibu Elita mengembangkan bakat dan minat yang telah dimiliki dengan semakin berkembangnya bisnis ELITA, berupa penambahan para pengikutnya.

“...Selain terinspirasi dari kisahnya, saya juga terinspirasi dari cara Bu Elita memimpin. Jadi kepemimpinannya Bu Elita itu terus berubah, nggak gitu-gitu aja, tapi berubahnya itu menjadi seorang pemimpin yang lebih baik lagi. Jadi setiap ada penambahan karyawan itu Bu Elita juga selalu berubah cara memimpinya, nggak seperti yang sudah-sudah” (*Mbak Wiwik*, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Hingga pada wawancara lanjutan yang dilakukan oleh peneliti, Ibu Elita juga menyampaikan bahwa adanya keterlibatan dirinya dengan menjadi narasumber inti di berbagai *event*, sehingga Ibu Elita tetap mengembangkan kemampuan yang dimilikinya itu dengan semakin menjadi pemimpin yang profesional.

“Sebenarnya ketika saya telah menjadi seorang pemimpin, bahkan sering di undang di beberapa acara sebagai narasumber itu bukan berarti saya berhenti untuk belajar, dan menganggap diri saya sudah berada pada level *up* buat jadi pemimpin itu nggak, malah karena sudah menjadi pemimpin terus diundang itu yang meyakini diri untuk terus melakukan perubahan dalam memimpin, yang nggak mungkin hanya itu-itu aja” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 WIB)

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya bakat dan minat yang telah dimiliki, sehingga akan dengan lebih mudah ketika lingkungan juga turut memengaruhi, karena dengan begitu Ibu Elita akan menjadikan ini sebagai peluang agar dapat terus mengambil kesempatan baru untuk tidak akan pernah berhenti belajar, dan selalu berusaha mengembangkan kemampuan yang dimilikinya itu sehingga dapat menjadi pemimpin yang visioner.

8.3 Kemajuan Terwujud di Luar Zona Nyaman

Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin suatu organisasi, baik pemimpin laki-laki maupun pemimpin perempuan. Kepemimpinan perempuan dapat ditunjukkan dengan menjadi panutan

banyak orang, berjiwa demokrasi, pengadaan motivasi, berelasi baik dengan orang lain, serta kepemimpinan yang melibatkan emosional. Temuan yang pertama adalah menjadi panutan banyak orang. Temuan ini sesuai dengan temuan Sunarta dan Yusuf (2018), teori Bass dan Riggio (2006), serta teori Dewantara (1922 dalam Haryono 2013). Menjadi panutan banyak orang tentu karena adanya hasil yang telah dicapai, sehingga mampu memberikan inspirasi akan keberhasilannya tersebut. Sama halnya dengan Ibu Elita yang menjadi panutan banyak orang karena keberhasilannya akan fokus pada tujuan, sehingga banyak orang yang menjadikan Ibu Elita sebagai sosok yang patut dicontoh atau ditiru.

“Fokus sama tujuan perusahaan karena jika saya fokus dan ada hasilnya otomatis mereka akan mengikuti” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Hal yang sama terkait menjadi panutan banyak orang juga diperjelas oleh pernyataan *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita, yang menyampaikan bahwa Ibu Elita termasuk seseorang yang menginspirasi banyak orang, karena kegigihannya dalam suatu tujuan sehingga Ibu Elita dapat dikatakan menjadi sosok yang berhasil, bahkan keberhasilannya itu yang membuat Ibu Elita kian beberapa kali diminta untuk menjadi narasumber di berbagai seminar.

“Ya iya *to* maksudnya sudah terbukti, beberapa kali diminta untuk ngomong di kelas-kelas terus seminar, tapi kalau saya sendiri lihat memang gigih, dia sejak kuliah sudah menginginkan untuk berjualan padahal dulu kuliah kedokteran hewan, ya memang dia sudah memilih jalannya itu ya dia bertanggung jawab dengan risiko atas pilihan yang buat dia buat. Kalo dilihat hingga sampai saat ini, ya karena dia konsisten akan pilihan dan tujuannya itu, sehingga dia bisa berhasil” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)

Informasi yang diperoleh peneliti menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan *mas* Adam selaku karyawan bagian data analisis yang memilih Ibu Elita sebagai sosok yang menginspirasi, bahkan dirinya masuk ke ELITA selain untuk bekerja juga untuk belajar mendirikan *company* sendiri.

“...Terus saya masuk ke ELITA untuk belajar juga dari Bu Elita, karena dua tahun yang lalu pengen mendirikan *company* terus masuk ELITA dulu, saya jadi banyak inspirasi setelah masuk disini, salah satu yang Bu Elita tekankan kepada saya jika ingin mendirikan *company* itu ya harus fokus pada tujuan, ternyata ya itu benar adanya. Terbukti Bu Elita itu punya banyak tujuan untuk ELITA makanya hingga sampai saat ini dia terus fokuskan diri pada tujuan-tujuannya itu” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Temuan yang kedua berjiwa demokrasi, di mana Ibu Elita selalu melibatkan para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. Temuan ini sesuai dengan temuan Karsiman (2018), teori Eagly dan Johnson (2002 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), serta teori House (1974 dalam George dan John 2002 dalam Putranti dan Suparmi 2016). Pemimpin dengan jiwa demokrasi adalah pemimpin yang bertindak secara adil dan benar saat mengambil keputusan bersama, sama halnya dengan yang dilakukan Ibu Elita bahwa dalam pengambilan keputusan tidak mengambil keputusan itu sendiri, melainkan memberikan kesempatan bagi para pengikutnya untuk berpendapat dan menerima pendapat mereka, serta menjunjung kesetaraan.

“Selalu, malah pertama kali selalu meminta saran mereka” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 WIB)

Hal demikian juga disampaikan *mbak* Eli selaku karyawan bagian *customer service online*, yang menyatakan bahwa dalam pengambilan keputusan Ibu Elita selalu merapatkan dengan para pengikut yang lain, karena sebuah

keputusan yang menyangkut seluruh pengikut yang ada di ELITA harus diputuskan secara bersama.

“Bu Elita itu selalu kalo ambil keputusan selalu merapatkan, kayak mengambil keputusan untuk bagian divisi saya gimana lebih baiknya atau mengambil keputusan untuk peniadaan barang atau mengambil keputusan untuk segala macam itu pasti dia akan mengadakan rapat, karena dia nggak bisa dong memutuskan itu dengan sendiri, karena ini kan menyangkut seluruh karyawan juga, menyangkut seluruh semua orang yang ada di ELITA” (*Mbak Eli*, karyawan bagian *customer service online* di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)

Pengadaan motivasi menjadi temuan selanjutnya, yang termasuk di dalamnya terdapat pemberian tantangan dan pemahaman atas pekerjaan, serta pemberian *reward* atas kinerja para pengikut. Temuan ini sesuai dengan teori Eagly dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016), teori Bass dan Riggio (2006), temuan Solihin dan Aneta (2019), serta teori Bass (2006 dalam Budiarmo 2016). Pengadaan motivasi berupa pemberian tantangan dan pemahaman atas pekerjaan yang dilakukan Ibu Elita sebagai upaya untuk membantu para pengikut agar semakin mengasah kemampuan, pola pikir, serta mampu berusaha untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan baru. Namun jika pengikut merasa kesulitan akan tantangan yang diberikan, disinilah peran Ibu Elita yang juga turut serta memberikan pemahaman akan tantangan tersebut.

“Biasanya dengan memberi mereka pekerjaan yang nggak seperti biasanya *mbak*, ya tujuannya biar mengasah kemampuan mereka agar mereka lebih tertantang. Terus melihat mereka bisa nggak kalo dikasih pekerjaan yang nggak seperti biasanya, kalo bisa ya pertahankan, tapi kalo nggak bisa tetap saya bantu *mbak*, kesulitannya di mana tetap saya pantau saya tanyakan, jadi nggak saya lepas mereka untuk kerjain sendiri itu ya nggak, kalo mereka ada kesulitan tetap saya bantu kasih pemahaman supaya bisa” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Hal yang sama juga disampaikan *mbak* Wiwik selaku karyawan bagian keuangan, bahwa pengadaan motivasi yang dilakukan Ibu Elita lebih pada jika pengikut merasa kesulitan atas pekerjaan yang diberikan Ibu Elita juga akan memberikan pemahaman dalam bentuk saran serta dukungan agar pengikut dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

“Memotivasinya itu biasanya lebih ke saran, dukungan kayak gitu-gitu sih, misalnya itu saya nggak bisa menyelesaikan *deadline*, terus aduh saya nggak bisa nih gimana ya, nah itu memotivasinya ya ayo dicari masalahnya di mana, kamu nggak bisanya di mana, ayo di cari jalan keluarnya. Misalnya saya terlalu padat nih pekerjaannya, keteteran mengerjakan yang A, sehingga saya yang B ini nih agak ketinggalan, oh yaudah yang bisa dialihkan dulu yang mana, terus yang bisa didahulukan itu yang mana, kayak gitu terus dikasih semangat, nggak langsung menyalahkan satu pihak” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Pengadaan motivasi juga dilakukan Ibu Elita dengan memberikan *reward* atas kinerja para pengikutnya. Meskipun di ELITA sudah tidak ada *employee of the month*, namun pemberian *reward* dilakukan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang selama ini telah dilakukan.

“Memberi apresiasi, apresiasi sebenarnya macem-macam selain uang juga kadang *gift*, kita itu sudah jarang ada kayak *employee of the month*, lebih ke bonus biasanya sama makan-makan. Kalo karyawan juga punya kemampuan yang mendukung kita bisa menaikan posisinya, tapi biasanya ditanyakan dulu mau atau tidaknya, karena saya nggak bisa langsung memutuskan” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Salah satu pengikut bagian data analisis yaitu *mas* Adam juga menyampaikan hal yang sama bahwa Ibu Elita memberikan *reward* kepada para pengikutnya atas kinerja yang telah diberikan. Namun *reward* tersebut tidak diputuskan dengan sepihak, tetapi ditawarkan terlebih dahulu.

“Biasanya insentif sih sama kenaikan jabatan, tapi ditawari dulu mau nggak nya, soalnya kadang-kadang ada yang nggak mau juga, karena tergantung tanggung jawabnya, kalo naik jabatan berarti tanggung jawabnya semakin besar, karyawan ada juga yang nggak suka tantangan” (*Mas Adam*, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung 24/04/20 10.23 WIB)

Temuan selanjutnya berelasi baik dengan orang lain, termasuk didalamnya peduli akan masalah personal para pengikutnya. Temuan ini sesuai dengan teori Sharpe (2000 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), teori Schermerhorn (1999 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), teori Tannen (1991 dalam Sahban 2016), teori Robbins dan Judge (2007 dalam Mardiah, *et.al* 2018), temuan Sahban (2016), serta teori Kanter (1977 dalam Mardiah, *et.al* 2018). Ketika seorang pemimpin dapat membina hubungan baik dengan para pengikutnya, tentu saja hal itu dikarenakan adanya bentuk-bentuk kepedulian selain di luar masalah pekerjaan. Biasanya bentuk kepedulian yang diberikan Ibu Elita ini berupa mendengarkan dan memberikan saran atas masalah personal yang dihadapi para pengikutnya, sehingga dengan begitu mereka akan merasa lebih percaya dan yakin bahwa Ibu Elita adalah seorang pemimpin yang tepat, karena selain peduli Ibu Elita juga menghargai akan keberadaan pengikut bahwa masalah tidak selalu mengenai tuntutan pekerjaan.

“Kalo hubungannya dekat ya, karena saya juga mencoba untuk selalu peduli dengan mereka, peduli nggak cuma masalah pekerjaan saja, tapi juga masalah di luar pekerjaan aku juga *nerimo* (menerima)” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Dalam kesempatan yang berbeda, Ibu Elita kembali menyampaikan hal yang lebih mendetail terkait hubungan dengan para pengikutnya.

“Kalo memang dia cerita saya berikan respon, tapi kalo nggak cerita dan itu ada hubungannya dengan pekerjaan artinya itu mengganggu misalkan dia awalnya rajin terus akhirnya nggak rajin yaitu baru kita

ajak ngobrol, utamanya ajak ngobrol kemudian kalo dia butuh solusi kita kasih solusi, kalo dia udah punya solusi kita dengarkan kita cari tau alasannya kenapa gitu *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.35 WIB)

Hal yang sama terkait dengan hubungan antara Ibu Elita dengan para pengikutnya juga diperjelas oleh pernyataan *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita.

“Ya hubungannya karena Elita sudah *nganggap* (anggap) seperti anak sendiri jadi ya deket banget, dia juga sangat peduli dengan karyawannya, selalu tanya apa masalah-masalah personal, apa yang dihadapi yang sekiranya ada atau nggak nya masalah itu yang berdampak pada kinerja. Misalnya kayak kemarin ada karyawan yang harus pulang karena Covid, harus mudik jauh-jauh sebelum Covid itu terus di iyakan sama Elita, atau misalnya ada karyawan pengen menikah itu kan masalah personal, ya dianggarkan sama dia, dipikirkan terus dianggarkan, kalau ada kematian keluarga karyawan pasti dianggarkan juga” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung 15/05/20 19.20 WIB)

Sejauh ini untuk hubungan kedekatan antara Ibu Elita dengan para pengikutnya terbilang sangat dekat, beliau dipercaya oleh para pengikutnya dengan tidak segan untuk menceritakan permasalahan mereka di luar masalah pekerjaan. Sama halnya dengan yang disampaikan *mas* Adam selaku salah satu karyawan yang merasakan hubungan yang sangat dekat dengan Ibu Elita.

“...Saya suka curhat selain tentang pekerjaan ke Bu Elita itu ya *welcome*, Bu Elita suka ngasih respons yang baik kalo dicurhati jadi lebih enak aja” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Keterlibatan emosional menjadi temuan yang terakhir dalam kepemimpinan seorang pemimpin. Temuan ini sesuai dengan Doyle (1985 dalam Fitriani 2015), dan Robbins (1996 dalam Fitriani 2015). Peneliti menemukan bahwa kepemimpinan Ibu Elita melibatkan emosional. Hal ini disampaikan oleh Ibu Elita

yang merasa bahwa kepemimpinannya merupakan kepemimpinan yang juga mengutamakan rasa.

“Kepemimpinan ku adalah kepemimpinan yang mengutamakan rasa, jadi kalo mengutamakan rasa itu ada untung ruginya tergantung gimana cara kita mengolah dan menempatkan rasa tersebut, lebih pada apa ya nggak tegaan juga bisa, lebih *merasani* (merasakan) juga bisa. Kalo kita berbicara tentang untung ruginya dari rasa ini sebenarnya sulit ya karena ada banyak sekali, cuma kembali lagi pada gimana caranya kita bisa menempatkan rasa itu dengan baik” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Hal demikian juga disampaikan *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita yang menyampaikan bahwa Ibu Elita adalah sosok yang tidak tegaan, sehingga terkadang ini menjadi boomerang bagi Ibu Elita.

“Elita itu nggak tegaan, jadi mau memutuskan ya atau tidak kadang-kadang kayak jadi boomerang, dan beberapa kali mengalami masalah di situ. Biasanya terus ngobrolnya sama saya, biasanya *tak* pahami Elita ini nggak tegaan” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung 15/05/20 19.20 WIB)

Informasi yang diperoleh peneliti menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan *mas* Adam selaku karyawan bagian data analisis yang ikut merasakan kepemimpinan Ibu Elita dengan melibatkan emosional tersebut.

“Berhubung karena Bu Elita terlalu baik, jadinya cuma di omongin ke orangnya aja sih, kalo misalnya terjadi kesalahan itu nggak ada sanksinya paling cuma di obrolin lagi” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Ibu Elita mempunyai banyak ragamnya, salah satunya menjadi panutan banyak orang, berjiwa demokrasi, pengadaan motivasi, berelasi baik dengan orang lain, serta kepemimpinan yang melibatkan emosional. Tentu saja bagi kebanyakan pemimpin perempuan identik dengan berorientasi pada hubungan, selain karena pemimpin perempuan

mempunyai sisi emosional terkait dengan rasa simpati pada orang lain, juga rasa kemanusiaan yang tinggi, sehingga itulah yang dapat membuat Ibu Elita di sukai oleh para pengikutnya. Selain itu keberhasilan Ibu Elita dalam fokus akan tujuan sehingga menunjukkan banyak orang yang terinspirasi atau bahkan ingin meniru keberhasilan beliau itu.

8.4 Tidak Masalah Seberapa Lambat, Asal Kita Tidak Berhenti

Memiliki bisnis yang setiap tahunnya semakin meningkat dan menunjukkan arah yang positif pasti karena melalui proses yang tidak mudah. Adanya proses dalam memulai, hingga adanya rancangan strategi yang dilakukan baik pemasaran maupun keuangan sehingga ini yang mendukung suatu bisnis dapat berkembang dan terus maju. Temuan yang pertama adalah memulai bisnis. Temuan ini sesuai dengan teori Hermina, *et.al* (2011 dalam Diandra 2019), temuan Diandra (2019), temuan Setiawan dan Setiawati (2016), serta teori Rianse, *et.al* (2011). Memulai suatu bisnis pasti akan ada faktor-faktor yang mendukung untuk memulai bisnis tersebut, salah satunya terdapat keinginan Ibu Elita untuk mandiri dan tidak suka akan tekanan dari luar.

“Sejujurnya ya *mbak* memang saya dulu nggak mau bekerja dibawah tekanan orang lain, inginnya mandiri karena saya merasakan nggak suka akan tekanan dari luar, akhirnya saya memutuskan untuk berbisnis sendiri” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Dalam kesempatan yang sama Ibu Elita juga menyampaikan bahwa adanya peluang dari teman-teman yang konsumtif, sehingga Ibu Elita semakin terdorong untuk memulai bisnis.

“...Awalnya karena gabung dengan Hijabers Community itu terus melihat kalau teman-teman yang ada di Hijabers Community itu sangat

konsumtif, saya jadi terinspirasi dan melihat adanya peluang untuk berbisnis juga” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Bahkan selain telah melihat adanya peluang, Ibu Elita berusaha memulai bisnis tersebut dengan modal awal berkisar Rp 500.000, dengan kulakan produk kerudung sebagai barang pertama yang akan dijual.

“...Mulanya kulakan dulu di pasar Beringharjo dengan hanya bermodalkan Rp 500.000, dan ternyata setelah berjualan itu hasilnya malah laku dan balik modal” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Informasi yang diperoleh peneliti semakin lengkap dengan pernyataan Ibu Elita yang menyatakan bahwa beliau kembali memulai bisnisnya itu dengan tidak kulakan lagi, melainkan dengan membeli bahan dan melakukan proses penjahitan manual, sehingga yang bisa dihasilkan pada saat itu sebanyak 14 biji kerudung untuk dijual.

“...Jadi habis belanja bahan kerudung tadi, terus dijahit sendiri sampai ternyata saya menghasilkan 14 biji kerudung, setelah kerudung itu sudah jadi lalu saya *posting* di Instagram, terus hari minggunya saya jual di Sunmor” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Hal serupa juga disampaikan *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita, yang menyatakan bahwa Ibu Elita memang memulai bisnis ELITA dengan berjualan 14 biji kerudung, setelah itu beliau melakukan *leading* secara bertahap.

“...Selama ini kan dia sudah banyak melakukan perubahan juga untuk ELITA, dari dia mulai berjualan 14 ribu rupiah eh 14 biji kerudung *sorry*, mulainya dari situ *leading* pelan-pelan kan terus dia tetap bisa bertahan sampai sekarang” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/ 19.20 WIB)

Bahkan salah satu karyawan bagian data analisis yaitu *mas* Adam juga menyatakan hal yang sama, bahwa Ibu Elita memulai bisnis ELITA dengan berjualan 14 biji kerudung di Sunmor pada saat itu.

“...Karena Bu Elita dari cuma berjualan 14 kerudung di Sunmor, terus saya masuk ke ELITA untuk belajar juga dari Bu Elita, karena dua tahun yang lalu pengen mendirikan *company* terus masuk ELITA dulu” (*Mas* Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Selain itu temuan kedua adalah merancang strategi pemasaran. Temuan ini sesuai dengan teori Swasta (2008 dalam Atmoko 2018), teori Kotler dan Keller (2016 dalam Augustinah dan Widayati 2019), temuan Maryati dan Masriani (2019), teori Suryana dan Bayu (2010 dalam Setiawan dan Setiawati 2016), teori Zulkarnain (2018 dalam Desthiani dan Ernawati 2020), teori Rianse, *et.al* (2011), teori Jong dan Wennekers (2008 dalam Diandra 2019), teori Drucker (1985 dalam Diandra 2019), serta teori Suryana (2001 dalam Suwinardi 2018). Strategi pemasaran yang dilakukan ELITA salah satunya dengan menggunakan berbagai macam media sosial sebagai media promosi.

“Masih dengan menggunakan media sosial, yang kita pakai saat ini ada Instagram, Facebook, Youtube, *platform* Shopee dan *website* ELITA” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Hal yang sama juga disampaikan *mbak* Eli selaku karyawan bagian *customer service online*, yang menyatakan bahwa ELITA menggunakan media sosial Instagram sebagai media promosi.

“...Terus Instagram sampai sekarang, karena Instagram banyak yang pake jadi kita mengikuti juga, terus pasang iklan di Instagram juga ya biar semakin banyak pengguna Instagram itu yang tau” (*Mbak* Eli, karyawan bagian *customer service online*, narasumber pendukung, 23/04/20 10.23 WIB)

Informasi yang diperoleh peneliti menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan *mbak* Wiwik selaku karyawan bagian keuangan, yang menyatakan bahwa promosi yang dilakukan di media sosial berupa pengadaan *sale*, *harbolnas*, hingga pengadaan *giveaway*.

“Biasanya dengan ngadain *sale* atau *buy one get one*, kalo ada *harbolnas* ELITA juga suka ikut, terus suka ngadain *giveaway* juga” (*Mbak* Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Selain itu strategi pemasaran yang dilakukan ELITA juga pada pengadaan *sistem reseller*, dengan tujuan untuk mendapatkan pangsa pasar lebih luas, serta dapat mengikat para *reseller* agar tetap menjadi pelanggan setia.

“...Saya juga mulai berjualan di Sunmor dan ternyata banyak banget yang berminat jadi saya mencoba untuk membuat sistem *reseller*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Tidak hanya itu strategi pemasaran yang dilakukan ELITA juga dengan memberikan kualitas pada produk, yang dapat dilihat dari bahan yang digunakan hingga beragam warna yang ditawarkan, sehingga ini menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki ELITA.

“Kalau secara produk kita selalu mengutamakan kenyamanan dan konsistensi bahan itu sendiri, kemudian kerapian jahitan, terus *packaging*-nya, tapi yang selalu kita unggulkan yang pertama adalah bahan, kedua warna, karena warnanya di ELITA itu benar-benar banyak banget *setnya*, *palette colour*-nya itu banyak banget dan lengkap sehingga itu jadi keunggulan” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Hal demikian juga disampaikan *mbak* Jenika selaku *customer* ELITA, yang menyatakan bahwa bahan dari produk ELITA yaitu kerudungnya memiliki bahan yang tidak licin, sehingga nyaman ketika dipakai.

“Karena suka bahannya, nggak licin terus pas aja dimukaku, makanya aku *repeat order* terus, bahannya juga pas” (*Mbak Jenika, customer ELITA, narasumber pendukung, 02/07/20 16.29 WIB*)

Dalam kesempatan yang sama, Ibu Elita kembali menyampaikan hal yang lebih mendetail terkait kenyamanan yang diberikan selain pada produk, juga kenyamanan pada pelayanan dan fasilitas yang diberikan.

“...Kemudian kalau secara *service* kita selalu mengutamakan nilai yang kita pegang adalah kenyamanan, jadi setiap apapun itu harus nyaman, produknya harus nyaman kemudian dengan *customer* itu nyaman, tokonya atau *ambience* tokonya itu harus nyaman. Nah nyaman itu harus gimana misalnya di tokonya itu nggak panas, kemudian disediakan kursi di tokonya untuk bisa duduk ketika capek berbelanja atau ketika ada saudara atau teman yang menunggu temannya belanja kayak gitu, jadi *value* nyaman itu kita turunkan ke beberapa aspek dan kita juga memberikan kayak garansi kepada *customer*, jadi ketika *customer* tersebut memang pengen ganti warna kerudung, pengen ganti motif kerudung, atau juga pengen ganti ukuran atasan atau bawahan itu boleh ditukar dengan barang lagi, hanya saja tidak dapat ditukar dengan uang, ini dilakukan untuk membuat *customer* nggak merasa kapok untuk berbelanja di ELITA, karena dengan adanya kebijakan seperti itu saya ingin membuat *customer* selalu balik lagi ke ELITA, karena di dalamnya ada kebijakan yang menguntungkan untuk kedua belah pihak” (*Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, 15/05/20 10.52 WIB*)

Informasi yang diperoleh peneliti menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan *mbak Jenika* selaku *customer* ELITA yang ikut merasakan pelayanan yang diberikan ELITA ketika berada di toko ELITA.

“Kalo pas beli di toko, pelayanan disana untuk yang jaga ramah, suka senyum, suka bantuin cari produk yang di pengen itu seperti apa, disana warnanya banyak jadi kalo pilih warna yang jaga suka nanyain kayak *mbaknya* bawa sampel yang buat di cocokin nggak, biar kita bantuin cariin warnanya, sama di ELITA ada garansi tukar barang, jadi enak kalo salah bisa ditukar, apalagi kalo ELITA Wirobrajan itu luas tempatnya jadi nyaman dingin juga” (*Mbak Jenika, customer ELITA Yogyakarta, 02/07/20 16.29 WIB*)

Selain itu strategi pemasaran yang dilakukan ELITA juga termasuk pengadaan *brand activation*, dengan tujuan untuk menciptakan *brand awareness*, meningkatkan minat *customer* untuk mencoba produk, hingga membangun hubungan erat dengan *customer*.

“...Mulai disitu ada pemikiran tentang *engagement* dengan *customer*, jadi hubungan dengan *customer* itu nggak hanya melalui media sosial saja, tapi juga bisa dengan *brand activation*. Jadi kita seperti melakukan sebuah *workshop*, dan pertamanya bikin tentang melukis di *pouch*, lumayanlah memberikan *insight* yang bagus banget di Instagram ELITA” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Hingga pada wawancara lanjutan yang dilakukan oleh peneliti, Ibu Elita juga menyampaikan bahwa strategi pemasaran yang dilakukan ELITA juga dengan adanya kreatif dan inovatif dalam pemanfaatan teknologi.

“Selalu kreatif dan inovatif, kayak seperti ARUM yang baru-baru ini kita *launching*, jadi ARUM ini merupakan kerudung yang menggunakan teknologi *antimicrobial resistance*, ARUM ini dapat mengontrol bau tidak sedap ketika dipakai dalam waktu yang cukup lama, sehingga ARUM ini menjamin kerudung tetap *fresh*, dan kita tau bahwa di Yogya belum ada yang menjual kerudung dengan menggunakan teknologi seperti itu, jadi saya melakukan inovasi seperti ini untuk menjadikan ELITA berbeda dari yang lain. Berbeda dengan penjual kerudung dan busana muslim yang ada di Yogya, apalagi dibarengi dengan keunggulan ELITA, itu menjadikan ELITA mampu bersaing dengan pesaing” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Hal serupa juga disampaikan *mas Adam* selaku karyawan bagian data analisis, yang menyatakan bahwa ELITA melakukan inovasi pada produk, yang tidak dimiliki oleh pesaing lain.

“Lebih ke inovatif produk, contohnya aja kerudung ARUM, kita udah lama memikirkan ide ini, tapi baru terlaksana awal tahun, karena ada ARUM ini jadi produk kerudung ELITA yang tidak punya pesaing lain” (*Mas Adam*, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)

Strategi pemasaran ELITA yang terakhir dengan melakukan kerja sama antara beberapa *brand*. Ini dilakukan untuk menggabungkan keunggulan masing-masing, dengan tujuan agar dapat menjangkau target baru.

“...Selain itu kita juga bikin *giveaway* dengan beberapa *brand partner*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Hal demikian juga disampaikan *mbak* Eli selaku karyawan bagian *customer service online*, yang menyampaikan bahwa ELITA melakukan kerja sama dengan beberapa *brand* lain, seperti Dekayu dan Matchamu.

“Biasanya menjalin kerja sama dengan beberapa *brand partner*, kayak sama Matchamu, terus Dekayu gitu” (*Mbak* Eli, karyawan bagian *customer service online*, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)

Temuan yang terakhir adalah strategi keuangan. Temuan ini sesuai dengan teori Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003 dalam Suwinardi 2018), serta teori Rianse, *et.al* (2011). Dalam bisnis ELITA tentu saja menggunakan strategi keuangan yang salah satunya dengan melakukan pencatatan atas hasil yang didapat dalam setiap bulannya. Ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengawasi pemasukan yang didapat.

“Biasanya perbulan itu bisa mencapai 630 juta sampai 640 juta *mbak*, tapi tiap bulan itu beda-beda cuma lebih seringnya sekitar segitu yang di dapat. Omset paling tinggi itu kalo mau menjelang lebaran *mbak*, dua bulan sebelum lebaran sama di bulan lebaran itu bisa sampai 750 juta sampai 1.2 M” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Informasi yang diperoleh peneliti menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan *mbak* Wiwik selaku karyawan bagian keuangan yang

mempunyai tugas mencatat segala pemasukan yang didapat ELITA dalam jangka waktu tertentu.

“Tiap bulan beda-beda *mbak*, sebelum pandemi itu bisa dapat Rp 641.268.033, beda lagi kalo pas bulan puasa terus bulan depannya lebaran itu bisa dapat Rp 1.275.696.900 itu pun sudah bersihnya” (*Mbak Wiwik*, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)

Dalam kesempatan yang sama Ibu Elita juga menyatakan bahwa pendapatan dari bisnis ELITA sempat mengalami penurunan karena adanya pandemi. Namun karena adanya biaya tak terduga sehingga ELITA mampu bertahan ditengah pandemi seperti ini, bahkan ELITA mampu memberikan 1000 *pcs* masker kain yang dibagikan secara gratis kepada masyarakat.

“Saya cukup kaget ya *mbak* setelah ELITA terkena pandemi, bahkan kayaknya nggak cuma saya saja, sebenarnya semua orang yang punya bisnis pasti juga akan kaget saat bisnisnya kena dampak pandemi, pastinya omset jadi turun, nggak bisa sesuai dengan target yang dicapai. Awalnya saya merasa pas terkena dampak pandemi ini saya seperti orang bingung, selama seminggu itu nggak ngapa-ngapain kayak meratapi apa yang sedang terjadi, karena bingung nggak bakalan nyangka sama sekali kalo ini bakal terjadi sama ELITA, karena pandemi kemarin dampaknya juga kita semua kehabisan masker ya *mbak*, kesusahan untuk cari masker, akhirnya disitu saya berusaha juga untuk produksi masker, maskernya ini masker kain bukan masker medis, terbuat dari bahan perca prosesnya bisa dua sampai tiga hari pembuatan. Jadi produksi pertama saya buat 1.000 *pcs* masker untuk saya bagikan secara gratis buat teman-teman yang butuh preventif, saya nggak batasin yang penting bisa dibagikan secara *free*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Dapat disimpulkan bahwa dalam mengembangkan bisnis ELITA hingga seperti saat ini Ibu Elita melewati beberapa proses, di antaranya adanya faktor-faktor untuk memulai bisnis, lalu merancang strategi pemasaran hingga strategi keuangan. Suatu bisnis yang berhasil pasti tidak akan sukses begitu saja, melainkan

sukses karena adanya sebuah proses serta mampu melewati tantangan yang ada, baik itu tantangan untuk bersaing maupun keadaan yang tidak akan terduga dimasa yang akan datang. Untuk itulah sebuah strategi diperlukan agar suatu bisnis dapat terarah dan bertahan dengan keadaan.

8.5 Tetap Kuat Meski Hampir Terjatuh

Setiap perempuan yang bekerja pasti memiliki tantangan-tantangan yang dihadapi, tidak terkecuali bagi seorang pemimpin perempuan sekalipun. Tantangan tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya kekerasan verbal dan beban kerja ganda. Temuan yang pertama adalah kekerasan verbal. Temuan ini sesuai dengan teori King (2009 dalam Paramita 2012 dalam Wibowo dan Parancika 2018), temuan Ahmad dan Yunita (2019), teori Nisa dan Wahid (2014 dalam Wibowo dan Parancika 2018), temuan Wibowo dan Parancika (2018), temuan Sakinah (2018), serta teori Widiasti (2016 dalam Sakinah 2018). Kekerasan verbal yang dialami oleh Ibu Elita berupa tindakan sindiran mengenai kepemimpinan perempuan, meskipun tindakan ini tidak dialami secara langsung oleh Ibu Elita.

“Sebenarnya ada satu kejadian jadi saya pernah diceritain tentang *leader* lain gitu oleh satu laki-laki, ceritanya saya dan laki-laki ini sedang ngobrol-ngobrol gitu, tapi laki-laki ini ternyata bercerita mengenai *leader* perempuan lain, tapi lama kelamaan dia ini mengomentari bisnis dari *leader* A seperti begini begini, lalu dia mengomentari *leader* A itu seperti begini ya, lalu mengungkit kegagalannya si *leader* A ini, terus juga kayak *ngece* (menghina) kesuksesannya, awalnya saya sebagai *leader* perempuan juga seperti merasa ngena sama ceritanya, kayak seperti membatu nggak bisa ngomong apa-apa, padahal yang dia omongin itu bukan saya tapi orang lain, tapi karena setelah itu saya jadi sadar bahwa laki-laki ini itu telah menunjukkan dirinya yang sebenarnya, kalo dia itu iri dengan pencapaian *leader* perempuan, dan akhirnya saya nggak *respect* lagi sama orang ini karena apa yang telah dia ceritakan itu *mbak*” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Dalam kesempatan yang sama Ibu Elita juga menyampaikan bahwa selain bentuk sindiran, Ibu Elita juga pernah mengalami tindakan *body shaming* yang mengarah pada kepemimpinan perempuan, dan tindakan tersebut dilakukan dalam lingkungan pertemanan.

“Iyah *mbak* Tata, sama *body shaming* sih itu juga termasuk kan ya. Kalo *body shaming* ini jelas sudah saya sering terima hal-hal kayak gitu, mau di sosmed atau pas ketemu kayak kumpul-kumpul, biasanya malah sama temen sendiri yang kayak gitu. Ya mungkin namanya juga temen, jadi kadang mereka ngomong hal seperti itu menganggap sepele nggak kenapa-kenapa, padahal nggak semua orang di kritik begitu bisa terima kan itu agak mengganggu sebenarnya. Pernah malah salah satu teman saya dia sudah melakukan *body shaming* tapi terus kayak apa ya lebih mengarah ke obrolan yang bilang emang nggak capek ngurusin ELITA, kayaknya *on* terus, ya lebih ke kayak gitu. Mungkin memang hal tersebut biasa bagi dia tapi saya merasa kok ngomongnya agak nggak enak ya, tapi karena dalam lingkup temen kalo mau negur suka nggak enak sendiri akhirnya malah jadi obrolan yang dibahas” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)

Informasi yang diperoleh peneliti menjadi lebih lengkap dengan pernyataan yang disampaikan oleh *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita yang menyatakan bahwa Ibu Elita selalu menceritakan hal apapun yang terjadi kepada dirinya, termasuk mengalami tindakan sindiran secara tidak langsung maupun tindakan *body shaming* di luar lingkungan ELITA.

“Elita itu kalo ada apa-apa selalu ceritanya sama saya, yang masalah tentang ELITA *opo* (apa) di luar ELITA *yo* suka cerita, suka *tak* nasehatin. Cuma kalo setau saya hal-hal di dalam ELITA itu nggak ya, cuma kalo di luar ELITA pernah, kayak dapat sindiran nggak langsung terus perlakuan *body shaming* ya kayak gitu-gitu. Saya tau Elita itu *uwonge* (orangnya) nggak enakan, jadi kadang kalo kayak gitu ya dia nggak bisa buat perlawanan langsung, dia lebih ke nggak nanggapi lagi orang itu setelahnya” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)

Selain itu temuan kedua adalah beban kerja ganda. Temuan ini sesuai dengan teori Asfar (1996 dalam Hidayati 2015), temuan Al-Asfour, *et.al* (2017), teori Fakhri (2001), serta temuan Hidayati (2015). Peneliti menemukan bahwa Ibu Elita mengalami beban kerja ganda, ini dikarenakan adanya peran yang dijalani sebagai pemimpin, juga sebagai istri yang mengurus kebutuhan rumah tangga.

“Kalo tentang beban kerja saya sangat dimudahkan ya sama suami, dia tidak menuntut saya sebagai istri harus seperti ini dan itu, tapi saya sadar sendiri bahwa ketika saya di rumah saya harus mengurus dan menjalankan hal yang ada di rumah, baik mengurus kebutuhan suami, memasak, mencuci pakaian, dan hal yang berkaitan dengan yang ada di rumah itu, karena di rumah juga nggak ada yang bantu-bantu jadi untuk urusan rumah tangga saya sendiri yang *handle*, apalagi saya juga belum punya anak jadi beban kerjanya hanya urusan pekerjaan, rumah dan suami” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh *mas* Ghozali selaku suami Ibu Elita, bahwa Ibu Elita mengalami beban kerja ganda dikarenakan adanya urusan rumah tangga dan pekerjaan yang dihadapi, meskipun Ibu Elita dapat mengatasi beban kerja ganda tersebut.

“Kalo beban ganda ya pasti ngalamin, tapi menurut ku dia bisa ngatasi sih, jadi urusan rumah dan kerjaan ya aku rasa dia bisa. Kalo aku sih selama dia bekerja dan itu memang *passionnya*, itu hasratnya ya gpp, asalkan keduanya bisa jalan, tapi kalo menurut ku *saiki* (sekarang) Elita itu juga millennial, jadi kayaknya lebih mudah untuk mengatasi beban ganda itu nggak susah lah, nggak sampai dibawa stres” (*Mas* Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara baik dalam bentuk kekerasan verbal maupun beban kerja ganda, itu tidak menjadi suatu masalah yang akan terus memberatkan Ibu Elita, karena bagi beliau tantangan dalam memimpin itu wajar adanya, apalagi bagi pemimpin seorang perempuan tantangan akan selalu ada dan datang, tapi ini tidak membuat

Ibu Elita merasa terbebani bahkan goyah akan tantangan yang datang silih berganti. Justru dengan adanya tantangan-tantangan itulah yang akan membuat beliau semakin tahu bahwa batas kemampuan yang dimilikinya itu akan sampai sejauh mana.

Sehingga peneliti dapat mengambil sebuah kesimpulan dari penelitian ini menjadi **Pohon yang Mengangkasa, Namun Menghujam Luar Biasa**, yang mempunyai arti bahwa selama ini perempuan selalu dihadapkan dengan segala isu yang masih kerap kali diperbincangkan oleh masyarakat luas, namun kenyataannya tidak semua perempuan akan merasa terganggu akan isu-isu tersebut, justru dengan menjadi seorang perempuan ternyata mereka bisa terlibat aktif dalam menciptakan suatu perubahan, misalnya saja dengan menjadi seorang pemimpin. Sama halnya dengan Ibu S. Elita Barbara yang meskipun diterpa tantangan yang dibawa oleh arus kehidupan, namun dibalik setiap tantangan itulah yang akan membuat Ibu Elita terus tumbuh menjadi perempuan yang tangguh, bahkan karena ketangguhannya itu Ibu Elita mampu mencapai puncak karirnya hingga sampai saat ini dengan menjadi seorang pemimpin, serta turut berkontribusi terhadap kemajuan perekonomian bangsa dan negara. Dari penelitian kepemimpinan perempuan dan pengembangan bisnis Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta sehingga penelitian ini menjadi **Pohon yang Mengangkasa, Namun Menghujam Luar Biasa**.

BAB IX

PENUTUP

9.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh beberapa kesimpulan, di antaranya yaitu:

1. Proses Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin salah satunya karena adanya bakat dan minat yang dimiliki sehingga sejak duduk di bangku sekolah selalu menjadi ketua kelas dan ketua kelompok, serta adanya lingkungan yang mendominasi terkait aktif dalam kegiatan akademik dan non akademik, juga pada berkembangnya bakat dipengaruhi berkembangnya usaha, serta dengan menjadi narasumber inti di berbagai *event*.

Bakat dan minat yang dimiliki sama dengan teori Bohlander dan Snell (2013), teori Kartono (1988), teori Siagian (1990), serta teori Crow dan Crow (1961). Lingkungan yang mendominasi sama dengan temuan Suherman (2019), teori Karjadi (1981 dalam Sunindhia dan Widiyanti 1988), serta temuan Rohmatika dan Setiawati (2015).

2. Kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin diwujudkan dalam kepemimpinan yang salah satunya dengan menjadi panutan banyak orang karena adanya keberhasilan akan fokus-fokus pada tujuan, berjiwa demokrasi yang melibatkan pengikut dalam setiap pengambilan keputusan, pengadaan motivasi dengan memberikan tantangan dan pemahaman atas pekerjaan serta pemberian *reward* atas kinerja para pengikutnya, juga

membina relasi baik dengan orang lain dengan peduli terhadap kehidupan personal para pengikutnya, serta bentuk kepemimpinan yang melibatkan emosional berupa penggunaan rasa.

Panutan banyak orang sama dengan temuan Sunarta dan Yusuf (2018), teori Bass dan Riggio (2006), serta teori Dewantara (1922 dalam Haryono 2013). Berjiwa demokrasi sama dengan temuan Karsiman (2018), teori Eagly dan Johnson (2002 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), serta teori House (1974 dalam George dan John 2002 dalam Putranti dan Suparmi 2016). Pengadaan motivasi sama dengan teori Eagly dan Johnson (1990 dalam Sahban 2016), teori Bass dan Riggio (2006), temuan Solihin dan Aneta (2019), serta teori Bass (2006 dalam Budiarmo 2016). Berelasi baik dengan orang lain sama dengan teori Sharpe (2000 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), teori Schermerhorn (1999 dalam Cahyaningsih, *et.al* 2020), teori Tannen (1991 dalam Sahban 2016), teori Robbins dan Judge (2007 dalam Mardiah, *et.al* 2018), temuan Sahban (2016), dan teori Kanter (1977 dalam Mardiah, *et.al* 2018). Adanya keterlibatan emosional sama dengan teori Doyle (1985 dalam Fitriani 2015), dan teori Robbins (1996 dalam Fitriani 2015).

3. Pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta salah satunya dilakukan sejak awal memulai bisnis yaitu berasal dari keinginan untuk mandiri tidak ingin mendapatkan tekanan dari luar sehingga ini yang menjadi titik awal Ibu Elita untuk memilih berbisnis, didukung adanya peluang serta awal mula Ibu Elita memulai bisnis ELITA dengan menjual produk kerudung dalam skala

kecil. Adanya strategi-strategi pemasaran yang juga dilakukan berupa penggunaan media sosial sebagai media promosi, pengadaan sistem *reseller*, kualitas produk ELITA, hingga memberikan pelayanan *offline* dan *online* didukung fasilitas yang memadai, pengadaan *brand activation*, inovatif dan kreatif dengan pemanfaatan teknologi serta melakukan *brand partner* dengan beberapa *brand* lain. Hingga adanya strategi keuangan yang meliputi omset yang didapat setiap bulan berbeda-beda, serta menyediakan biaya tak terduga.

Memulai bisnis sama dengan teori Hermina, *et.al* (2011 dalam Diandra 2019), temuan Diandra (2019), temuan Setiawan dan Setiawati (2016), teori Rianse, *et.al* (2011). Strategi pemasaran sama dengan teori Swasta (2008 dalam Atmoko 2018), teori Kotler dan Keller (2016 dalam Augustinah dan Widayati 2019), temuan Maryati dan Masriani (2019), teori Suryana dan Bayu (2010 dalam Setiawan dan Setiawati 2016), teori Zulkarnain (2018 dalam Desthiani dan Ernawati 2020), teori Rianse, *et.al* (2011), teori Jong dan Wennekers (2008 dalam Diandra 2019), teori Drucker (1985 dalam Diandra 2019), serta teori Suryana (2001 dalam Suwinardi 2018). Strategi keuangan sama dengan teori Zimmerer (1996 dalam Suryana 2003 dalam Suwinardi 2018), serta teori Rianse, *et.al* (2011).

4. Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin salah satunya karena adanya kekerasan verbal, berupa sindiran terkait kepemimpinan perempuan meskipun tidak secara langsung, dan adanya

kritikan dalam bentuk *body shaming* yang juga mengarah pada kepemimpinan perempuan, serta adanya beban kerja ganda, dengan menjalani dua peran antara menjadi seorang wanita karir sebagai seorang pemimpin, juga menjadi istri yang harus mengurus segala kebutuhan rumah tangga.

Kekerasan verbal sama dengan teori King (2009 dalam Paramita 2012 dalam Wibowo dan Parancika 2018), temuan Ahmad dan Yunita (2019), teori Nisa dan Wahid (2014 dalam Wibowo dan Parancika 2018), temuan Wibowo dan Parancika (2018), temuan Sakinah (2018), serta teori Widiasti (2016 dalam Sakinah 2018). Beban kerja ganda sama dengan teori Asfar (1996 dalam Hidayati 2015), temuan Al-Asfour, *et.al* (2017), teori Fakhri (2001), dan temuan Hidayati (2015).

9.2 Saran

Kepemimpinan merupakan tulang punggung dalam mengembangkan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dengan kepemimpinan perempuan Ibu S. Elita Barbara yang dapat menjadi inspirasi bagi banyak perempuan untuk dapat mendirikan dan mengembangkan suatu bisnis. Berdasarkan uraian pembahasan dan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini saran yang dapat peneliti sampaikan:

1. Bagi Narasumber

Bagi narasumber saran yang diberikan adalah bahwa untuk sejauh ini gaya kepemimpinan yang telah diterapkan dalam organisasi yang dipimpin sudah berjalan dengan sangat baik. Namun di samping hal tersebut, tentu saja ada

beberapa hal yang peneliti temukan, salah satunya kepemimpinan Ibu Elita yang terlalu menunjukkan sisi emosional dalam bersikap, sehingga di dalam organisasi tersebut tidak adanya sanksi tegas ketika pengikut melakukan suatu kesalahan, hanya berupa komunikasi dua arah yang terjalin sebagai media penyelesaian. Sehingga diperlukan manajemen emosional yang baik, agar kelak ke depannya tidak menjadi boomerang bagi Ibu Elita.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan lebih kompleks lagi dengan variabel yang berbeda, tidak hanya fokus pada satu pihak yang berorientasi pada bidang tertentu, namun bisa dengan tingkatan yang lebih tinggi lagi dan narasumber yang lebih beragam.

3. Bagi Pihak Lain

Harapannya dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan perbandingan untuk melakukan kegiatan penelitian di masa yang akan datang, terlebih pada kepemimpinan perempuan baik yang berorientasi pada publik maupun bisnis. Dengan maksud untuk memperdalam akan informasi dan gambaran terkait dengan partisipasi perempuan dalam ranah kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, R. (2010). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- Ahmad, R & Yunita, R. D. (2019). Ketidakadilan Gender Pada Perempuan Dalam Industri Pariwisata. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, E-ISSN: 2527-5879 P-ISSN: 2502-7875, Vol.4, No.2, pp.84-93.
- Al-Asfour, A., Tlaiss, H. A., Khan, S. A & Rajasekar, J. (2017). Saudi Women's Work Challenges and Barriers to Career Advancement. *Career Development International*, ISSN: 1362-0436, Vol.22, Iss.2, pp.184-199.
- Alsubaie, A & Jones, K. (2017). An Overview of the Current State of Women's Leadership in Higher Education in Saudi Arabia and a Proposal for Future Research Direction. *Administrative Sciences*, ISSN: 2076-3387, Vol.7, Iss.4, pp.1-15.
- Anonim. (2017). *Elita Kerudung*. Diakses pada tanggal 10 April 2020 pukul 10.00 WIB dari <https://elitakerudung.com/>.
- Atmoko, T. P. H. (2018). Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Volume Penjualan di Cavinton Hotel Yogyakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, Vol.1, No.2, pp.83-96.
- Augustinah, F & Widayati. (2019). Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Promosi Makanan Ringan Kripik Singkok di Kabupaten Sampang. *Jurnal Dialektika*, Vol.4, No.2, pp.1-20.
- Bass, B. M & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*, Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bohlander, G. W & Snell, S. A. (2013). *Managing Human Resources*. USA: South Western Cengage Learning.
- Budiarso, D. J. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Jaya Mulia Perkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.4, No.2, pp. 345-349.
- Cahyaningsih, I. P., Elsani, N. W., Santi, A. I., Jariyah, A & Nur, F. A. (2020). Peran Kepemimpinan Wanita di Era Modern. *Jurnal Hasil Kajian dan Penelitian dalam Bidang Keislaman dan Pendidikan*, E-ISSN: 2527-6603 P-ISSN: 2527-3175, Vol.5, No.1, pp.168-181.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. California: Sage.

- _____. (2014). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Crow, L. D & Crow, A. (1961). *An Outline of General Psychology*. New Jersey: Littlefield Adams and Co.
- Daud, S. (2013). Antara Biografi dan Historiografi (Studi 36 Buku Biografi di Indonesia). *Jurnal Studi Keislaman*, E-ISSN: 2502-3969 P-ISSN: 2088-9046, Vol.13, No.1, pp. 243-270.
- Denzin, N. K & Lincoln, Y. S. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, Alih Bahasa Molan, B. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Desthiani, U & Ernawati. (2020). Peran Pelayanan Prima Kasir Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT AEON Indonesia Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, E-ISSN: 2614-5456 P-ISSN: 2354-6557, Vol.7, No.1, pp.12-24.
- Diandra, D. (2019). Program Pengembangan Kewirausahaan untuk Menciptakan Pelaku Usaha Sosial yang Kompetitif. *Jurnal Administrasi Bisnis*, ISBN: 978-979-3541-59-4, Vol.10, No.1, pp.1340-1347.
- Dubrin, A. J. (2006). *Leadership*, Edisi Kedua, Alih Bahasa Wibowo, T. Jakarta: Prenada.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Fakih, M. (2001). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan, *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, E-ISSN: 2655-6057 P-ISSN: 0216-4398, Vol.11, No.2, pp.1-24.
- Garis, R. R. (2018). Kepemimpinan Pemerintahan Pada Era Globalisasi (Kajian Tentang Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol.4, No.1, pp.1-11.
- Haryono, S. (2013). *Teori Budaya Organisasi & Kepemimpinan*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.

- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, N. (2015). Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik). *Jurnal Kajian Gender*, ISSN: 2502-5368, Vol.7, No.2, pp. 108-119.
- Hidayati, N & Rahayuningsih, I. (2014). Bentuk dan Dampak Kekerasan di Tempat Kerja (*Workplace Bullying*) Pada Buruh Pabrik di Gresik. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, ISSN: 1907-5235, Vol.9 No.2, pp.125-139.
- Karsiman. (2018). Gaya Kepemimpinan Demokratis Gabriel Asem (Studi Kepemimpinan Bupati Tambrau Papua Barat). *Jurnal Noken*, E-ISSN: 2614-4336 P-ISSN: 2477-6203, Vol.3, No.2, pp.27-35
- Kartono, K. (1988). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: CV Rajawali.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiah., Kharis, A & Sholihah, L. (2018). Efektivitas Kepemimpinan Wanita dalam Mengatasi Konflik Sosial. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, ISSN: 2339-2932, Vol.6, No.1, pp.20-29.
- Maryati, W & Masriani, I. (2019). Peluang Bisnis di Era Digital Bagi Generasi Muda Dalam Berwirausaha: Strategi Memperkuat Perekonomian. *Jurnal manajemen dan Bisnis*, ISSN: 2599-283X, Vol.4, No.2, pp.53-58.
- Meizara, E., Dewi, P & Basti (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, E-ISSN: 2540-8291 P-ISSN: 2301-8267, Vol.4, No.2, pp.175-181
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, W., Pratiwi, F & Anshari, M. Z. (2018). Implementasi Trilogi Ki Hajar Dewantara di SD Taman Muda Jetis Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan*, Vol.10, No.1, pp.41-54.
- Parashakti, R. D. (2015). Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Maskulin dan Feminim. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, E-ISSN: 2655-7274 P-ISSN: 2460-8424, Vol.1, No.1, pp.92-101.
- Polston, L & Murdoch. (2013). An Investigation of Path-Goal Theory, Relationship of Leadership Style, Supervisor Related Commitment, and Gender. *Emerging Leadership Journeys*, Vol.6, Iss.1, pp.13-44.

- Putranti, H. R. D & Suparmi (2016). Pengembangan Model Kepemimpinan Path Goal Pada Supervisor Garment Dalam Mengelola Turnover Intention di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Media Ekonomi dan Manajemen*, ISSN: 0854-1442, Vol.31, No.1, pp.56-67.
- Rianse, U., Gusmiarti, W., Kalimin, L. O., Sarinah & Nikoyan, A. (2011). *Kewirausahaan: Positifkan Mindset, Karakter dan Kreativitas Wujudkan Impian, Selamatkan Anak Bangsa*. Kendari: Unhalu Press.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohmatika, A. N & Setiawati, T. (2015). Auman Singa Betina Menggelorakan Pelaut Nusantara, Menguasai Samudra di Seluruh Dunia (Studi Kasus Kepemimpinan Perempuan). Diakses pada tanggal 9 Juli 2020 pukul 09.30 WIB dari https://www.academia.edu/19623446/_AUMAN_SINGA_BETINA_MENGGELORAKAN_PELAUT_NUSANTARA_MENGUASAI_SAMUDRA_DI_SELURUH_DUNIA_STUDI_KASUS_KEPEMIMPINAN_PEREMPUAN_.
- Sahban, H. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, ISSN: 1907-5480, No.XIX, pp.57-72.
- Sakinah. (2018). Ini Bukan Lelucon: Body Shaming, Citra Tubuh, Dampak dan Cara Mengatasinya. *Jurnal Emik*, Vol.1, No.1, pp.53-67.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, I & Setiawati, T. (2016). Suka Bersama Tetapi Sulit Bekerja Sama (Studi Kasus Motivasi dan Pengembangan Usaha Pada Wirausaha Perantau Minangkabau di Yogyakarta). Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan dan Inovasi Bisnis VI, Universitas Tarumanegara 12 Mei 2016. Diakses pada 9 Juli 2020 pukul 10.00 WIB dari <http://perpus.univpancasila.ac.id/repository/EPROUPT180014.pdf>
- Siagian, S. P. (1990). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Solihin, D. I. Y & Aneta, A. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di PT PLN Area Gorontalo. *Journal of Public Administration Studies*, E-ISSN: 2614-2090 P-ISSN: 2614-2112, Vol.2, No.2, pp.90-105.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, E-ISSN: 2656-548X P-ISSN: 2655-9420, Vol.1, No.2, pp.259-274.
- Sunarta & Yusuf, B. M. (2018). Gaya Kepemimpinan Wanita Pada Usaha Kecil Menengah di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, E-ISSN: 2549-7243 P-ISSN: 2549-5658, Vol.2, No.1, pp. 1-19.
- Sunindhia, Y. W & Widiyanti, N. (1988). *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suyatna. (2005). *Deskriptif Kualitatif*. Bandung: CV Pustaka Pelajar.
- Suwinardi. (2018). Langkah Sukses Memulai Usaha. *Orbith*, E-ISSN: 2503-4847 P-ISSN: 1858-2095, Vol.14, No.3, pp. 195-201.
- Thoha, M. (1983). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV Rajawali.
- Wibowo, D. H., Arifin, Z & Sunarti. (2015). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM (Studi Pada Batik Diajeng Solo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.29, No.1, pp.59-66.
- Wibowo, F dan Parancika, R. B. (2018). Kekerasan Verbal (Verbal Abuse) di Era Digital Sebagai Faktor Penghambat Pembentukan Karakter. *Prosiding Seminar Nasional KBSP V*, E-ISSN: 2621-1661
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa Supriyanto, B. Jakarta: PT Indeks.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan Bagi Narasumber Utama

a. Proses Ibu S. Elita Barbara Menjadi Pemimpin

1. Bagaimana latar belakang keluarga Bu Elita?
2. Bagaimana latar belakang pendidikan Bu Elita?
3. Prestasi apa yang pernah Bu Elita raih selama sekolah dulu?
4. Apa cita-cita Bu Elita sewaktu kecil?
5. Organisasi apa saja yang pernah Bu Elita ikuti?
6. Kapan Bu Elita belajar menjadi seorang pemimpin?
7. Siapa nama ayah dan ibu Bu Elita?
8. Apa pekerjaan ayah dan ibu Bu Elita?
9. Apakah Bu Elita mempunyai kakak atau adik?
10. Siapa nama kakak atau adik Bu Elita?
11. Apa pekerjaan kakak atau adik Bu Elita?
12. Kapan Bu Elita menikah?
13. Siapa inspirasi Bu Elita?
14. Apa motivasi Bu Elita mendirikan bisnis ELITA?
15. Siapa yang mendorong Bu Elita untuk mendirikan bisnis ELITA?
16. Bagaimana dukungan orang tua terhadap pendirian bisnis ELITA?
17. Bagaimana dukungan suami terhadap pendirian bisnis ELITA?

b. Kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin

1. Bagaimana kedekatan Bu Elita dengan karyawan?
2. Bagaimana cara Bu Elita memotivasi karyawan?
3. Apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan menemui masalah pekerjaan?
4. Apakah dalam pengambilan sebuah keputusan Bu Elita melibatkan karyawan?
5. Apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik?
6. Apa yang Bu Elita lakukan agar menjadi inspirasi bagi karyawan?

7. Bagaimana cara Bu Elita menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja?
8. Menurut Bu Elita apa arti dari seorang pemimpin?
9. Karakter atau sifat seperti apa yang harus dimiliki seorang pemimpin?
10. Nilai-nilai dalam diri apa yang ingin Bu Elita terapkan di tempat kerja?
11. Bagaimana pandangan Bu Elita mengenai kepemimpinan perempuan?
12. Bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
13. Apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan memiliki masalah pribadi?
14. Apabila terjadi konflik kerja pada karyawan, bagaimana cara Bu Elita mencairkan suasana untuk meredakan konflik tersebut?
15. Apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya?

c. Pengembangan Bisnis di ELITA Yogyakarta

1. Bagaimana awal mula Bu Elita mendirikan bisnis ELITA?
2. Bagaimana sejarah penamaan ELITA?
3. Bagaimana peran Bu Elita dalam mengembangkan bisnis ELITA?
4. Apa tujuan Bu Elita mengembangkan ELITA sampai ke bisnis yang tinggi?
5. Bagaimana cara Bu Elita mengenalkan produk ELITA kepada masyarakat luas?
6. Apa kelebihan ELITA dibandingkan dengan yang lain?
7. Berapa omzet yang didapatkan ELITA dalam setiap bulan?
8. Bagaimana cara Bu Elita bersaing dengan pesaing lain?

d. Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin

1. Apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual selama menjadi pemimpin di tempat kerja?
2. Permasalahan apa yang pernah Bu Elita alami dengan suami selama menjadi pemimpin?
3. Bagaimana cara Bu Elita menyikapi beban kerja ganda yang saat ini dihadapi?

4. Permasalahan apa yang pernah Bu Elita alami dengan karyawan selama menjadi pemimpin ELITA?
5. Apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual selama menjadi pemimpin di luar tempat kerja?
6. Bagaimana tanggapan Bu Elita terhadap perempuan yang tidak bekerja dan hanya mengurus rumah tangga?

e. Bagi Narasumber Pendukung: Suami

1. Bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
2. Apa kritik yang ingin diberikan terhadap kepemimpinan Bu Elita?
3. Bagaimana hubungan Bu Elita dengan karyawan?
4. Bagaimana cara Bu Elita memotivasi karyawan?
5. Apa nilai-nilai yang selalu ditekankan Bu Elita?
6. Apakah Bu Elita pemimpin yang menginspirasi?
7. Bagaimana pandangan Anda mengenai kepemimpinan perempuan?
8. Bagaimana peran Bu Elita terhadap pengembangan bisnis ELITA?
9. Apakah Bu Elita melibatkan Anda di dalam bisnis ELITA?
10. Dukungan apa yang Anda berikan terhadap Bu Elita?
11. Apakah Anda pernah merasa kalah atas pencapaian Bu Elita?
12. Menurut Anda apakah Bu Elita pernah mengalami pelecehan seksual baik di dalam maupun di luar tempat kerja?
13. Apakah Bu Elita dan Anda menggunakan asisten rumah tangga?
14. Menurut Anda apakah Bu Elita mengalami beban kerja?

f. Bagi Narasumber Pendukung: Karyawan

1. Bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
2. Apa kritik yang ingin Anda berikan kepada kepemimpinan Bu Elita?
3. Bagaimana hubungan Anda selaku karyawan dengan Bu Elita?
4. Apakah dalam pengambilan keputusan Bu Elita selalu melibatkan karyawan?
5. Apa yang dilakukan Bu Elita untuk memotivasi karyawan?
6. Apa yang dilakukan Bu Elita terhadap karyawan yang berprestasi baik?

7. Apa yang dilakukan Bu Elita jika karyawan menemui kesulitan dalam pekerjaan?
8. Apa yang dilakukan Bu Elita jika ada karyawan yang melakukan kesalahan?
9. Nilai-nilai apa yang selalu ditekankan Bu Elita kepada karyawan?
10. Apakah Anda pernah merasa takut jika Bu Elita melihat dan mengontrol secara langsung pekerjaan Anda di tempat kerja?
11. Menurut Anda apakah Bu Elita termasuk pemimpin yang menginspirasi?
12. Bagaimana cara ELITA dalam memasarkan produknya?
13. Bagaimana pelayanan yang diberikan ELITA terhadap *customernya*?
14. Berapa omset yang didapatkan ELITA dalam perbulan?
15. Apa strategi ELITA untuk bersaing dengan pesaing lain?
16. Apakah Bu Elita pernah mengalami konflik dengan pihak lain?
17. Menurut Anda apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual baik di dalam maupun di luar tempat kerja?

g. Bagi Narasumber Pendukung: Orang tua

1. Bagaimana kedekatan Anda dengan Bu Elita?
2. Apakah Anda mengetahui apa saja yang dilakukan Bu Elita selama di sekolah maupun di masa kuliah?
3. Apakah Anda mengetahui prestasi Bu Elita selama di sekolah maupun di masa kuliah?
4. Apakah Anda mengetahui organisasi yang diikuti Bu Elita dari sekolah hingga saat ini?
5. Menurut Anda apa cita-cita Bu Elita?
6. Bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
7. Apakah Anda dilibatkan oleh Bu Elita untuk mengurus bisnis Elita?
8. Bagaimana dukungan yang Anda berikan kepada Bu Elita?
9. Apakah jika Bu Elita punya masalah, Bu Elita selalu bercerita hal tersebut kepada Anda?
10. Menurut Anda apakah Bu Elita mengalami beban kerja ganda?

11. Apa harapan Anda terhadap Bu Elita saat ini?

g. Bagi Narasumber Pendukung: *Customer* ELITA

1. Darimana Anda mengetahui ELITA?
2. Dari kapan Anda mengetahui ELITA?
3. Apa produk pertama yang Anda beli di ELITA?
4. Apakah ada produk lain yang dibeli di ELITA?
5. Kerudung ELITA apa yang Anda suka pakai?
6. Berapa jumlah kerudung ELITA yang Anda punya?
7. Apa alasan Anda memilih kerudung ELITA?
8. Di manakah Anda membeli kerudung ELITA?
9. Berapakah harga kerudung ELITA?
10. Apakah ELITA suka memberikan diskon atau promo *buy one get one*?
11. Apakah Anda mengikuti sosial media ELITA?
12. Bagaimana pelayanan yang Anda dapatkan di ELITA?

h. Bagi Narasumber Pendukung: *Teman Kuliah*

1. Bagaimana kedekatan Anda dengan Bu Elita?
2. Kalau di kampus apa yang biasa Anda lakukan bersama Bu Elita?
3. Jika di luar kampus apa yang biasa Anda lakukan bersama Bu Elita?
4. Apakah Anda mengetahui prestasi Bu Elita selama di bangku kuliah?
5. Apakah Anda mengetahui organisasi yang diikuti Bu Elita di bangku kuliah?
6. Menurut Anda bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
7. Apakah jika Bu Elita punya masalah, Bu Elita pernah bercerita hal tersebut kepada Anda?

i. Bagi Narasumber Pendukung: *Adik*

1. Bagaimana kedekatan Anda dengan Bu Elita?
2. Kalau di rumah apa yang biasa Anda lakukan bersama Bu Elita?
3. Apakah Anda mengetahui latar belakang pendidikan Bu Elita?
4. Apakah Anda mengetahui prestasi Bu Elita selama di sekolah maupun di masa kuliah?

5. Apakah Anda mengetahui organisasi yang diikuti Bu Elita dari sekolah hingga saat ini?
6. Menurut Anda bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
7. Apakah jika Bu Elita punya masalah, Bu Elita pernah bercerita hal tersebut kepada Anda?



LAMPIRAN 2: TRANSKRIP WAWANCARA

1. Wawancara Narasumber Utama

Nama : S. Elita Barbara
Tanggal : 13 April 2020
Jam : 20.00 WIB

Peneliti : Bagaimana latar belakang keluarga Bu Elita?

Narasumber : Jadi sebenarnya saya tumbuh bukan di keluarga yang berbisnis *mbak*, papa saya itu lulusan teknik sipil biasanya jadi supervisor di beberapa proyek-proyek jalan, kemudian kalau mama saya ini seorang bidan, bidan di puskesmas Kediri. Saya lahir di Kediri tahun 1991 jadi ya sekarang sudah umur 29 tahun *mbak*, terus saya juga punya adik kelahiran 1997. Jadi saya dari SD, SMP, SMA sekolahnya itu di Kediri kemudian kuliah itu saya baru memilih untuk ke Yogya.

Peneliti : Lalu bagaimana latar belakang pendidikan Bu Elita?

Narasumber : Sebenarnya saya masuk TK itu nggak terlalu cepat dan nggak terlalu lambat, jadi kayak biasa aja umur 4 tahun itu sudah masuk TK. Dulu itu rumah saya dan TK itu berdepanan, kalo saya ke sekolah ya dekat tinggal jalan kaki sampai, meskipun banyak anak-anak yang diantar jemput oleh bapak ibunya, tapi saya nggak pernah dijemput karena ya memang dekat, bahkan kalau haus tinggal pulang ke rumah, kalau lapar juga tinggal pulang ke rumah, jadi memang orang tua saya termasuk yang sudah mendidik saya untuk mandiri sejak kecil untuk nggak manja, nggak harus diantar jemput, dan saat itu posisinya memang kedua orang tua saya juga bekerja, jadi memang waktu bersama kedua orang tua juga nggak 24 jam, saya malah selalu bersama *rewang* (pembantu), jadi benar-benar saya itu nggak dimanja. Setelah TK saya masuk SD, SD saya di SDN Dungus 1 Kunjang Kediri, dan setelah saya kelas 1 SD saya punya adik. Saat SD saya juga nggak diantar jemput oleh orang tua saya, bahkan jarak antara rumah dan SD itu berkisar 2 km, jadi benar-benar berangkat dan pulang sekolah itu jalan kaki, setelah saya kelas 2 saya naik sepeda ke sekolah sampai dengan kelas 6. Nah 2003 saya baru masuk SMP, SMP saya ini di SMPN 2 Pare, jaraknya cukup jauh sekitar 1 jam, jadi rumah saya di desa terus Pare itu sebuah Kecamatan yang lumayan luas dan agak ramai dibandingkan dengan Kecamatan Kunjang itu sendiri. Oh iya SMPN 2 ini termasuk SMP favorit di Pare, dan masih seperti sebelum-sebelumnya saat SMP juga saya tetap nggak diantar jemput, karena orang tua saya kerja semua, jadi saya pulang pergi hanya naik angkot. Apalagi di SMP itu kalo untuk kelas 1 masuk pagi, sedangkan kalo untuk kelas 2 itu masuknya siang, jadi kalo pagi berangkatnya setengah 6 dari rumah, meskipun masuk sekolahnya itu jam 7 tapi saya harus naik angkot 1

jam, dan biasanya pulang jam 2, sedangkan kalo kelas 2 itu masuknya siang pulang jam 5 atau 6 sore, kadang malah pernah kehabisan angkot sampai saya harus cari bis yang agak jauh, apalagi dulu itu belum di kasih hp.

- Peneliti** : Berarti perjuangan Bu Elita ternyata buat sekolah besar ya Bu?
- Narasumber** : Iya *mbak* Tata, meskipun orang tua saya dua-duanya kerja tapi saya tetap harus sekolah, dari situ semacam sudah terlatih untuk kuat, apa-apa sendiri dan mandiri, sampai setelah SMP selesai saya lanjut masuk SMAN 2 Pare, itu juga termasuk SMA favorit di Pare juga. Dulu kenapa bisa ke Pare ya karena semua ini adalah informasi dari orang tua, orang tua merasa kalo di daerah Kunjang itu aksesnya masih terbatas, sedangkan kalo di Pare itu luas apalagi akses pendidikannya, makanya sampe bela-belain ke Pare naik motor, itu juga supaya lebih gampang pulang perginya dan lebih cepat. Setelah lulus SMA saya pengen masuk kedokteran *mbak*, karena saya melihat mama saya yang kerjanya di bagian kesehatan jadi seperti ingin yang dekat dengan dunia kesehatan juga jadi ya kedokteran itu. Pas penerimaan kuliah saya daftarnya kedokteran umum dan kedokteran hewan, tapi karena yang diterima adalah kedokteran hewan jadi ya sudah ngambil kedokteran hewan UGM 2009 sampai akhirnya kuliah terus lulus S1 2013, setelah itu lanjut koas.
- Peneliti** : Lalu prestasi apa yang Bu Elita pernah raih dulu selama sekolah maupun pada masa kuliah?
- Narasumber** : Kalo prestasi akademik di sekolah itu nggak pernah *mbak*, hanya pas kuliah 2012 itu sempet ikut lomba karya ilmiah tapi masih ada hubungannya dengan *fashion*, itu juga karena diajak sama kakak tingkat, awalnya sih lolos ya pada tahap-tahap tertentu, cuma tetep aja nggak sampai jadi juara.
- Peneliti** : Apa cita-cita Bu Elita sewaktu kecil?
- Narasumber** : Pengen jadi pilot sama arsitek *mbak* (tertawa), nggak nyambung ya *mbak*?
- Peneliti** : Tapi alhamdulillah sekarang lebih sukses Bu.
- Narasumber** : Nah memang sukses itu kadang karena orang yang melihat *mbak*, lagian sukses itu macam-macam, sukses itu ketika tujuan kita tercapai, sedangkan kalo saya masih banyak tujuan-tujuan lainnya. Kalo semacam sukses kecil alhamdulillahnya sudah merasakan, tapi memang ada beberapa tujuan-tujuan lain yang memang sampai saat ini masih harus saya capai itu ya ada.
- Peneliti** : Apakah ada organisasi yang Bu Elita pernah ikuti? Baik di SMP, SMA, atau pun kuliah?
- Narasumber** : Kalo pas SMA itu saya pernah ikut ekskul teater dan organisasi osis tapi kalo osis hanya sebagai anggota aja *mbak*, kalo pas kuliah itu saya ikut ukm berkuda tapi nggak lama hanya 1-2 kali, kuliah itu masih tetap ikut ukm teater juga *mbak*, sama pernah jadi asisten lab anatomi, saat jadi asisten lab anatomi itu saya merasa bahwa percaya diri saya meningkat drastis, ya karena saya merasa punya potensi

untuk mengurus lab, mengurus teman-teman, bahkan merasa jadi asisten lab ini berarti saya dipercayai oleh dosen, sehingga rasa percaya diri ini kian meningkat. Setelah itu saya mengikuti Hijabers Community Yogyakarta (HCY) yang merupakan komunitas hijab yang hits banget pada tahun 2010-2011 *mbak* yang merupakan cabang dari Hijabers Community Jakarta (HCJ) yang *foundernya* itu ada Dian Pelangi, *mbak* tau Dian Pelangi?

Peneliti : Tau Bu, berarti Bu Elita ini ikut Hijabers Community pas masih kuliah ya Bu?

Narasumber : Iya *mbak*, saya ikut HCY itu masih kuliah, malah setelah saya ikut komunitas itu ternyata ada pemilihan lima besar yang akan dijadikan komite pemilihan muslim muslimah, dan ternyata saya terpilih sebagai lima besar, dan saya jadi tau bahwa teman-teman Hijabers Community itu orangnya konsumtif, rata-rata pada berbisnis *fashion* dan makanan, salah satunya ada *mbak* Dina yang punya House of Dina di Jalan Cendrawasih, *mbak* Dina punya butik untuk laki-laki dan perempuan, di atas butiknya itu adalah markas dari Hijabers Community ini *mbak*, dari situlah saya mulai terinspirasi merasa bisa juga untuk memulai berjualan.

Peneliti : Kapan Bu Elita belajar menjadi seorang pemimpin?

Narasumber : Jadi begini *mbak* dulu waktu saya kelas 4 SD papa saya bekerja di proyek-proyek jalan tapi papa saya itu mencoba untuk berbisnis tapi papa saya itu berbisnis malah selalu di *apusi* (dibohongi), sehingga papa saya itu punya hutang yang cukup besar. Padahal papa saya itu kalau hanya bekerja saja sudah dapat duit banyak, tapi papa saya mencoba untuk berbisnis malah jadi punya hutang. Pernah saya dengan mama saya waktu itu di rumah terus kedatangan rentenir untuk menagih hutang papa saya, posisinya saat itu papa saya nggak ada di rumah, dan mama saya ketakutan untuk menghadapi rentenir itu, mama saya nangis ketakutan, mungkin karena namanya anak ingin melindungi orang tuanya, jadi merasa bahwa jangan sampai orang tuanya itu disakiti, apalagi mama saya akhirnya saya nemuin rentenir itu dan bilang bahwa papa dan mama saya nggak ada di rumah, dari situ kayak sudah ada rasa bertanggung jawab untuk melindungi, terus dari SD, SMP sampai SMA saya selalu menjadi ketua kelas, bahkan kalau ada tugas kelompok saya selalu jadi ketua kelompok, jadi memang saya merasa sudah terlatih untuk bertanggung jawab dan memimpin teman-teman dalam kelompok atau pun kelas *mbak*. Apalagi menjadi ketua kelas dan kelompok itu punya *challenging* tersendiri, dan ini menjadi modal buat saya, modal diri untuk bisa sampai seperti sekarang ini *mbak*. Sebenarnya kenapa saya bisa jadi pemimpin di ELITA itu bukan tujuan utama saya, karena tujuan utama saya dulu adalah tercapainya suatu tujuan, ketika kita menggerakkan orang di dalamnya sehingga tercapainya suatu tujuan itu, sama halnya waktu saya sekolah dulu ketika saya menjadi ketua kelas atau kelompok saya menggerakkan teman-

teman saya untuk tercapainya tujuan bersama begitu pun dengan ELITA saat ini. Hanya saja waktu awal menjalani ELITA tujuan utama saya adalah menambah uang saku, karena memang pada saat itu saya belum punya karyawan juga jadi hanya memikirkan tujuan diri sendiri, sampai ketika saya punya karyawan dan karyawannya itu selalu bertambah, saya jadi belajar untuk mengelola 35 karyawan ini nggak bisa kalo hanya dengan intuisi aja, harus juga dengan ilmu, proses, perlu *plan* strategi, perlu belajar untuk menjadi pemimpin. Saya juga banyak baca buku terutama bukunya Malcolm mengenai kepemimpinan, setelah saya baca banyak sekali macam-macam teori kepemimpinan, dan menurut saya kalo semua teori itu diterapkan sekaligus itu nggak akan baik, jadi saya memutuskan untuk belajar pelan-pelan dan tetap mengembangkannya hingga sampai saat ini. Hasilnya ya *Alhamdulillah* sampai saat ini saya tetap dipercaya sama banyak orang untuk menjadi *speaker* di seminar-seminar, terus *talkshow* juga, ya pokoknya saya yakini saja bahwa semua itu tidak terlepas dari proses awal hingga sampai saat ini.

Peneliti : Oh begitu ya Bu, lalu apakah waktu itu Bu Elita tidak takut menghadapi rentenir itu sendiri?

Narasumber : Anak kecil itu nggak mengenal rasa takut *mbak*, karena pikirannya belum macam-macam sehingga rasa takutnya itu nggak ada. Terkadang kita merasa takut itu karena kita banyak tahu, ketika kita banyak tahu sehingga nantinya ada banyak perhitungan.

Peneliti : Untuk kedekatan bagaimana kedekatan Bu Elita sendiri dengan karyawan ELITA Bu?

Narasumber : Kalo hubungannya dekat ya, karena saya juga mencoba untuk selalu peduli dengan mereka, peduli nggak cuma masalah pekerjaan saja, tapi juga masalah di luar pekerjaan aku juga *nerimo* (menerima).

Peneliti : Lalu cara apa yang dilakukan Bu Elita agar karyawan itu dapat termotivasi Bu?

Narasumber : Biasanya dengan memberi mereka pekerjaan yang nggak seperti biasanya *mbak*, ya tujuannya biar mengasah kemampuan mereka agar mereka lebih tertantang juga, melihat mereka bisa nggak kalo dikasih pekerjaan yang nggak seperti biasanya. Kalo bisa ya syukur, tapi kalo nggak bisa ya tetap saya bantu *mbak*, kesulitannya di mana tetap saya pantau saya tanyakan, jadi nggak saya lepas mereka untuk kerjain sendiri itu ya nggak, kalo mereka ada kesulitan tetap saya bantu kasih pemahaman supaya bisa.

Peneliti : Sekiranya nih Bu apa yang Bu Elita lakukan ketika karyawan menemui masalah dalam pekerjaannya?

Narasumber : Sama aja *mbak* ya dengan membantu, kalau mereka nggak bisa menyelesaikan saya tanyain apa yang sulit di bagian mananya, intinya ketika mengalami kesulitan saya bantu, kalo bantu kan macem-macem memberikan solusi bisa atau membantu secara teknis juga bisa.

- Peneliti** : Apa dalam setiap pengambilan keputusan Bu Elita selalu melibatkan karyawan di dalamnya?
- Narasumber** : Selalu, malah pertama kali selalu meminta saran mereka.
- Peneliti** : Lalu apa yang diberikan oleh Bu Elita ketika karyawan memiliki prestasi baik?
- Narasumber** : Memberi apresiasi, apresiasi sebenarnya macem-macam selain uang juga kadang *gift*, kita itu sudah jarang ada kayak *employee of the month*, lebih ke bonus biasanya sama makan-makan. Kalo karyawan juga punya kemampuan yang mendukung kita bisa menaikkan posisinya, tapi biasanya ditanyakan dulu mau atau tidaknya, karena saya nggak bisa langsung memutuskan.
- Peneliti** : Kalo inspirasi apa yang dilakukan Bu Elita supaya karyawan atau orang lain dapat terinspirasi oleh Bu Elita?
- Narasumber** : Fokus sama tujuan perusahaan karena jika saya fokus dan ada hasilnya otomatis mereka akan mengikuti.
- Peneliti** : Cara apa yang dilakukan Bu Elita untuk menciptakan suasana nyaman di tempat kerja?
- Narasumber** : *Happy* sih, pertama harus *happy* dulu kalo nggak *happy* nggak *penak* (enak) seperti itu, sama *guyon-guyon* (bercanda-bercanda) receh, dan ngobrol-ngobrol aja meskipun nggak *guyon* (bercanda) ngobrol-ngobrol aja.
- Peneliti** : Awal mula Bu Elita bisa mendirikan ELITA itu seperti apa Bu?
- Narasumber** : Sejujurnya ya *mbak* memang saya dulu nggak mau bekerja dibawah tekanan orang lain, inginnya mandiri karena saya merasakan nggak suka akan tekanan dari luar, akhirnya saya memutuskan untuk berbisnis sendiri. Awalnya karena gabung dengan Hijabers Community itu terus melihat kalau teman-teman yang ada di Hijabers Community itu sangat konsumtif, saya jadi terinspirasi dan melihat adanya peluang untuk berbisnis juga. Setelah saya gabung dengan Hijabers Community ternyata mereka mengadakan bazar, saat itu saya berusaha untuk ikut bazar dengan produk yang saya jual awalnya dulu itu kerudung hits tie dye celup yang punya corak warna-warni. Mulanya kulakan dulu di pasar Beringharjo dengan hanya bermodalkan Rp 500.000, dan ternyata setelah berjualan itu hasilnya malah laku dan balik modal, karena merasa senang barang terjual semua, saya merasa seperti ketagihan untuk berjualan, akhirnya berusaha untuk memperbanyak stok, dan menambah model baru. Saya juga mulai berjualan di Sunmor dan ternyata banyak banget yang berminat jadi saya mencoba untuk membuat sistem *reseller*, dulu karena masih jamannya pakai BBM (*Blackberry Messenger*), jadi sistem *resellernya* masih pake BBM.
- Peneliti** : Tapi ada nggak jatuh banggunya selama berjualan itu Bu?
- Narasumber** : Nah pada 2013 itu saat penjualan sedang naik-naiknya, saya memilih untuk berhenti berjualan *mbak* Tata, karena nilai kuliah saya ternyata dapat nilai D, jadi saya memilih untuk berhenti karena merasa bertanggung jawab kepada orang tua yang telah membiayai

saya kuliah selama ini, dan pada saat itu juga pas ada pkl di Murdoch University Aussie jadi kayak nggak ada waktu untuk mengurus penjualan gitu *mbak*. Sampai pada saat saya berhenti berjualan barang-barang itu masih ada banyak, tapi karena saya punya *reseller*, akhirnya saya memilih salah satu *reseller* untuk saya kasih data-data *customer* saya, untuk mereka kelola. Setelah saya berhenti berjualan saya kembali fokus kuliah dengan memperbaiki nilai-nilai kuliah saya yang dapat nilai D, sampai akhirnya saya lulus.

Peneliti : Lalu apa saja yang Bu Elita lakukan setelah lulus?

Narasumber : Setelah lulus itu saya lanjut mengikuti koas, nah saat koas ini saya merasa kalo banyak waktu *selo* (luang), saya merasa pengen berjualan lagi, merasa nggak bisa kalo waktu *selo* (luang) dipakai untuk diem aja. Akhirnya 2014 itu memulai belanja bahan kerudung di Jalan Solo, jadi 2014 itu sudah bukan kulakan lagi di pasar Beringharjo, tapi sudah menjual barang dari produksi sendiri, jadi habis belanja bahan kerudung tadi, terus dijahit sendiri sampai ternyata saya menghasilkan 14 biji kerudung, setelah kerudung itu sudah jadi lalu saya *posting* di Instagram, terus hari minggunya saya jual di Sunmor. Alhamdulillahnya setiap jualan itu selalu laku, dan selalu nambahin barang baru lagi *mbak*.

Peneliti : Apakah jualannya hanya di Sunmor saja Bu pada saat itu?

Narasumber : Nggak hanya di Sunmor aja *mbak*, tapi saya juga mengikuti beberapa bazar, kayak di bazar Syuhada yang dilaksanakan tiap rabu. Terus 2015 saya masih memproduksi kerudung sendiri, saya masih merawis sendiri, malah sehari itu bisa 30 sampai 60 kerudung, sampai akhirnya saya merasa kewalahan, terus ada satu teman kos yang mengajukan diri untuk membantu dalam proses produksi, tapi saat dibantu saya tetap memberikan *fee* dari per-kerudung yang diproduksi, jadi berawal dari satu teman yang bantu lama kelamaan menjadi ada sepuluh teman kos yang bantu proses produksi, mereka nggak hanya membantu proses produksi saja tapi juga beralih menjadi *reseller*, jadi mereka merasakan bagaimana proses produksi sampai enaknyanya dapat duit. Dari situ salah satu teman kos merekomendasikan satu ibu-ibu untuk merawis, saya langsung mengiyakan saja ibu itu untuk merawis, berawal hanya satu lama kelamaan jadi selalu nambah jadi dua, tiga, sampai akhirnya ada 15 ibu-ibu yang ikut proses produksi, dan semua itu masih dilakukan di kosan sebagai tempat produksinya. Karena banyaknya orang yang keluar masuk selain penghuni kos, dan mungkin pemilik kos merasa terganggu dengan hal itu, akhirnya saya diusir dari kosan, saya sudah berusaha untuk menegosiasikan dengan pemilik kos, tapi tetap respons pemilik kos agar saya secepatnya pindah dari kosnya itu *mbak*.

Peneliti : Lalu apa yang Bu Elita lakukan setelah diusir dari kos itu?

Narasumber : Saat itu karena saya hanya punya uang Rp 5.000.000, dan saya merasa memerlukan kios yang strategis, akhirnya dapatlah kios yang

di Jakal itu seharga Rp 20.000.000, lalu saya membicarakan ini dengan papa dan mama saya, akhirnya mereka mengerti dan membantu, tapi saya disini pinjem, bukan hanya dikasih, jadi saya harus mengembalikan uang orang tua saya setiap minggu itu sekitar Rp 1.000.000. Setelah saya memberanikan diri untuk ambil kios itu yang sekarang jadi toko ELITA yang pertama, saya juga membangun *awareness* lewat sosial media, tetap dengan menggunakan Instagram sebagai media memasarkan. Kebetulan pas saat itu sosial media masih saya yang pegang *mbak*, jadi dulu itu Instagram ELITA hanya ada satu akun saja yang merangkap sebagai katalog ELITA dan foto-foto biasa, bahkan untuk foto katalog kerudungnya masih saya sendiri yang fotoin, fotonya saja masih dilantai yang ada alasnya, tapi karena saya melakukannya sendiri saya jadi merasa di *feed* Instagram waktu itu jadi nggak rapi, maksudnya nggak enak dilihat dan nggak pas untuk berinteraksi. Akhirnya 2016 memutuskan untuk coba bikin *hard selling* dengan cara yang unik, yang bisa membuat orang penasaran sehingga jadi banyak orang yang lihat, sampai saya *hire* desain grafis yang bisa foto dan desain, terus saya adain *endorse* juga untuk pertama kalinya ke selebgram Nabila Zirus, kebetulan saat itu ada salah satu tim ELITA menjadi pacar dari kakak Nabila zirus, jadi ya seperti kerabat gitu *mbak*. Padahal sebelum *endorse* saya sempat mau ikut SFS, cuma saya merasa agak kewalahan karena harus *ontime* aja kalo di SFS, sistemnya kalo telat bisa kena denda seperti itu, dan saya merasa itu tidak nyaman banget, sampai akhirnya 2016 buka toko lagi di Wirobrajan, mulai disitu ada pemikiran tentang *engagement* dengan *customer*, jadi hubungan dengan *customer* itu nggak hanya melalui media sosial saja, tapi juga bisa dengan *brand activation*. Jadi kita seperti melakukan sebuah *workshop*, dan pertamanya bikin tentang melukis di *pouch*, lumayanlah memberikan *insight* yang bagus banget di Instagram ELITA, banyak yang mengira kita sudah bikin beberapa kali seperti ini, terus yang kedua bikin tentang pembuatan *box* atau *packaging*, dan kita juga bikin tentang musikalisasi puisi.

Peneliti : Kelihatannya seru banget ya Bu?

Narasumber : Iya seru banget *mbak*, terus 2017 kita juga melakukan *gathering*, karena kita senang bikin *brand activation* jadi kita merasa lebih intim dengan *customer-customer*, kita juga jadi tau apa yang jadi kebutuhan *customer*, terus apa yang jadi *trend* sekarang kayak gitu, karena kita lebih fokus ke *customer*, selain itu kita juga bikin *giveaway* dengan beberapa *brand partner*. Nah sampai 2018 itu saya buka toko di Magelang, dan di tahun itu juga saya melakukan *repositioning* pada logo ELITA Mba, karena logo ELITA dulu itu dasarnya warna coklat dan kuning untuk bentuk kubah dan warna pada tulisan ELITA Kerudung, padahal kita itu mau bazar di Indonesia Fashion Week, saya secara pribadi sebagai *owner* merasa

butuh hal yang lebih profesional lagi, maksudnya saya butuh tampilan yang memang sangat meyakinkan sebagai *seller*, tidak yang dianggap sebagai *seller online shop* saja. Awalnya nama ELITA itu adalah ELITA Kerudung, karena lebih dominan jualan kerudung aja, tapi karena saya merasa bahwa ELITA saat ini tidak hanya berjualan kerudung saja, tapi juga menjual aneka *wear, outer, top, bottom*, dan *accessories* lainnya, jadi saya merasa bahwa ELITA itu nggak cuma kerudung aja, ELITA itu mencakup ini dan itu didalamnya, dan karena itu lah saya maunya bersaing secara nasional, jadi saya langsung pake *agency* namanya Kolektif Tepian, jadi Kolektif Tepian ini yang membantu saya untuk mewujudkan sebenarnya apa sih yang pengen saya sampaikan di dalam ELIT. Sampai pas acaranya IFW itu 28 Maret sampai 1 April 2018, disitu saya langsung *ngeshare* aja, saya menyampaikan bahwa saya pengen *brand* ELITA ini di dalamnya itu ada *brand* kerudung, *brand wear* dan lain sebagainya, nggak hanya kerudung aja, saya juga *share* kalo ELITA sebagai *brand* kerudung itu yang bisa digunakan oleh segala kalangan baik dari ras, budaya, terus *background* agama, karena dulu saya merasa kerudung adalah identitasnya Islam, padahal jauh sebelum itu sudah ada budaya-budaya lain yang memakai scarf sebagai penutup kepala bahkan di zaman Nabi Isa sekali pun, jadi saya pengen menyebarkan *spirit* yang baik.

Peneliti : Berarti perjalanan ELITA itu memang prosesnya panjang sekali ya Bu sampai bisa seperti sekarang ini?

Narasumber : (Tertawa) ya jelas *mbak*, namanya juga usaha yang dirintis dari nol, dari saya hanya berjualan sendiri sampai udah punya karyawan ya jelas kalo prosesnya itu panjang.

Penulis : Berarti pas di Sunmor itu juga jualannya sendirian?

Narasumber : Ya pas awal-awal itu masih sendiri nggak ada karyawan, dulu itu unik *mbak* lucu, jadi adik kelasku angkatan 2010-2011 itu ikut jualan sama saya di Sunmor, yang mana mereka itu jualannya sama kayak saya, jadi misalnya kerudung ini jenisnya sama, tapi kita jualan dalam satu tempat yang sama, sistem jualannya kita kayak dilatih kayak kapan saatnya *customer* ini akan beli di ELITA atau teman A atau B gitu padahal barangnya sama gitu *mbak* Tata.

Peneliti : Oh begitu ya Bu, lalu bagaimana sejarah penamaan ELITA Bu?

Narasumber : Sejarahnya *sesimple* nama saya saja sih *mbak*, nama ELITA itu gampang nggak usah pake mikir karena diambil dari nama saya sendiri, karena ngasih nama ELITA itu juga sudah bagus, ELITA itu artinya paling tinggi, terus bisa dikatakan paling bagus, paling cantik, paling yang terbaik lah ELITA, jadi harapannya adalah ELITA jadi yang terbaik, baik internal maupun eksternal, internal saya adalah karyawan orang yang ada di dalam ELITA semuanya, kemudian di luar ELITA baik *customer*, baik *supplier*, dan distributor.

Penulis : Lalu apa peran Bu Elita dalam mengembangkan ELITA ini?

- Narasumber** : Dari awal sampai sekarang ini ya tetap saya sendiri yang memimpin, yang jadi generatornya ELITA, jadi otak dibalik ELITA semua adalah Elita Barbara.
- Penulis** : Apa tujuan Bu Elita mengembangkan ELITA sampai seperti sekarang ini?
- Narasumber** : Tujuannya adalah untuk meninggalkan *legacy mbak*, ingin meninggalkan jejak Elita Barbara disini, sama kalo tujuan-tujuan lain adalah sudah jadi ladang banyak orang baik internal maupun eksternal, kalo internal kan karyawan-karyawannya, kemudian kalo di luar ada *reseller*, agen kayak gitu, bahkan mahasiswa-mahasiswa yang ngambil-ngambil sponsor mereka kan kita pinjamkan sponsor untuk dijual begitu.
- Peneliti** : Dengan cara apa Bu Elita memasarkan ELITA itu?
- Narasumber** : Memasarkannya itu kan sebenarnya dari jualan di Sunmor dulu, terus sengaja di *upload* di akun Instagram, selain untuk koleksi pribadi dulu biar orang lain juga jadi tau aja, terus jualan di bazar-bazar juga, sampai punya toko ELITA, terus jualan *offline* dan *online*, sampai masukin stok-stok produk ELITA itu ke toko-toko juga.
- Peneliti** : Baik Bu, lalu apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual selama menjadi pemimpin ELITA ditempat kerja?
- Narasumber** : Kalo mengalami secara fisik dan non fisik itu nggak pernah sama sekali, karena mereka tetap menghargai saya, kalo kita *guyon* (bercanda) ya *guyon* (bercanda) sewajarnya.
- Peneliti** : Lalu permasalahan apa sekiranya pernah Bu Elita alami dengan suami selama menjadi pemimpin?
- Narasumber** : Kalo permasalahan sama suami itu terkadang hanya berbeda pendapat saja *mbak, mas* Ghozali itu kan sudah saya anggap suami sekaligus sebagai penasihat pribadi saya, jadi kalo saya butuh masukan nih buat ELITA nah itu *mas* Ghozali suka ngasih arahan, dan masukan seperti itu, cuma terkadang karena ada beberapa masukan yang itu bukan ELITA banget, cuma bagaimana caranya saya harus bisa mengolahnya supaya menjadi ELITA banget, nah paling cuma disitu aja sih *mbak* perdebatannya (tertawa).
- Peneliti** : Terus juga bagaimana ya cara Bu Elita menyikapi beban kerja ganda yang Bu Elita hadapi sekarang ini?
- Narasumber** : Kalo tentang beban kerja saya sangat dimudahkan ya sama suami, dia tidak menuntut saya sebagai istri harus seperti ini dan itu, tapi saya sadar sendiri bahwa ketika saya di rumah saya harus mengurus dan menjalankan hal yang ada di rumah, baik mengurus kebutuhan suami, memasak, mencuci pakaian, dan hal yang berkaitan dengan yang ada di rumah itu, karena di rumah juga nggak ada yang bantu-bantu jadi untuk urusan rumah tangga saya sendiri yang *handle*, apalagi saya juga belum punya anak jadi beban kerjanya hanya urusan pekerjaan, rumah dan suami.

Wawancara Ke 2

Nama : S. Elita Barbara

Tanggal : 15 Mei 2020

Jam : 10.52 WIB

Peneliti : Kalo boleh tahu siapa nama ayah dan ibu Bu Elita?

Narasumber : Nama papa saya Mujiono, dan nama mama saya Tri Utami Ningsih.

Peneliti : Nama adiknya siapa Bu? Apakah saat ini masih kuliah atau sudah lulus?

Narasumber : Nama adik saya Ferota Larasati, sekarang sudah lulus S1 jurusan Agroekoteknologi, dan sedang melanjutkan S2 di Universitas Brawijaya.

Peneliti : Lalu tahun berapakah Bu Elita menikah?

Narasumber : Saya nikah itu 1 September 2017 *mbak*, jadi udah mau tiga tahun perkawinan.

Peneliti : Iya juga ya Bu (tertawa), lalu siapa inspirasi Bu Elita?

Narasumber : Kalo inspirasi saya itu Khodijah, karena dari ceritanya beliau adalah perempuan yang mandiri, bahkan bisa menolong orang terkasihnya untuk menyebarkan hal yang paling *valuable* di dunia ini, kemudian yang kedua itu ada Iin Fahima yang ada di Instagram, beliau cukup cerdas dan saya suka sekali, itu yang paling menginspirasi, tapi kalo yang mengajarkan saya adalah tetap kedua orang tua, saya sangat berterima kasih sekali kepada mereka karena telah menjadikan saya seperti ini, berkat mereka bekerja sehingga saya bisa jadi mandiri dan jadi bisa memimpin diriku sendiri.

Peneliti : Apa motivasi Bu Elita mendirikan ELITA itu?

Narasumber : Motivasi saya mendirikan ELITA dulu ya biar makmur (tertawa), jadi kan saya mengupayakan untuk jadi makmur dan sejahtera lebih ke memikirkan diri sendiri ya motivasinya dulu, tapi karena saya mempunyai orang yang selalu ada disamping-samping saya yaitu keluarga dan karyawan, sehingga saya termotivasi untuk menjadikan mereka itu sejahtera minimal berkecukupan, lalu yang kedua adalah saya ingin meninggalkan *legacy*, seperti ingin meninggalkan jejak yang ada.

Peneliti : Terus siapa yang mendorong Bu Elita untuk mendirikan ELITA?

Narasumber : Jelas saya sendiri *mbak*.

Peneliti : Dukungan orang tua terhadap pendirian ELITA itu seperti apa Bu?

Narasumber : Awalnya itu dilarang keras untuk nggak usah berjualan *mbak*, tapi saya tetap nekat untuk berjualan dengan *backstreet*, dan sekarang ya mereka tetap dukung saya.

Peneliti : Kalo dukungan suami sendiri bagaimana Bu terhadap pendirian ELITA itu?

Narasumber : Sebenarnya saya sudah berhubungan dengan *mas* Ghozali itu dari 2010, sedangkan saya memulai ELITA itu 2012 jadi dukungan Mas Ghozali dari ELITA masih bibit sampai ELITA sudah berkembang

seperti sekarang ini ya dukungan *mas* Ghozali benar-benar luar biasa. Ketika saya sudah mentok untuk ngobrol atau diskusi dengan diri saya sendiri atau dengan orang lain, *mas* Ghozali selalu memberikan *support* dengan lebih ke nasihat-nasihat, solusi atas permasalahan yang saya hadapi.

Peneliti : Menurut Bu Elita sendiri apa arti seorang pemimpin?

Narasumber : Kalau bagi saya pemimpin itu harus bisa mengayomi, bisa memberikan contoh, dan bisa memberikan yang terbaik untuk dirinya, keluarga, karyawan, maupun orang banyak. Sama halnya dengan ELITA, ELITA jadi *brand* yang dikenal di masyarakat luas itu juga dapat dipastikan karena adanya pengaruh dari seorang pemimpin.

Peneliti : Karakter atau sifat seperti apa menurut Bu Elita yang harus dimiliki seorang pemimpin?

Narasumber : Pemimpin itu dituntut untuk tegar karena memang itu yang dibutuhkan, kalo pemimpin itu mewekan itu sama saja kayak memberikan energi yang lemah untuk tim-timnya, makanya itu harus dituntut tegar bukan berarti nggak bisa merasa lemah ya, munculnya lemah itu terkadang manusiawi tapi bukan berarti itu adalah karakter seorang pemimpin, yang kedua harus mempunyai integritas, integritas untuk bisa dipercaya, bisa menjalankan amanah, kemudian yang ketiga pemimpin itu harus visioner, visioner itu dia lihatnya ke depan, jadi harus bisa memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang harus diselesaikan di depan begitu, dan yang keempat ini adalah tidak baperan, tidak baperan yang dimaksud itu bukan berarti orang tersebut tidak mempunyai perasaan, hanya saja kalo baperan itu kan konotasinya terkesan negatif ya, jadi lebih ke mengutamakan rasa yang terkadang karena mengutamakan rasa yang berlebihan sehingga tujuannya malah kurang tercapai. Jadi pengutamaan rasa ini sendiri sebenarnya ada baik buruknya tergantung bagaimana pengelolaannya, nggak selalu merugikan, dan nggak selalu menguntungkan, jadi alangkah baiknya pengutamaan rasa ini harus benar-benar seimbang.

Peneliti : Nilai-nilai apa yang Bu Elita terapkan di tempat kerja?

Narasumber : Nilai yang saya terapkan di ELITA itu kejujuran *mbak*, karena kalo orang itu nggak jujur maka coret itu bukan ELITA banget, yang kedua adalah harus kreatif, yang ketiga dapat bertanggung jawab, selanjutnya inisiatif, dan yang terakhir itu lebih dinamis atau terbuka.

Peneliti : Pandangan Bu Elita sendiri mengenai kepemimpinan perempuan itu apa?

Narasumber : Pandangan saya tentang kepemimpinan perempuan itu sebenarnya sangat unik sih *mbak*, karena kebanyakan bisnis itu kan diciptakan sebagian besar untuk laki-laki, karena lebih ke taktis, *simple*, nggak bertele-tele, dan nggak dibawa perasaan nah kayak gitu, sedangkan perempuan itu fitrahnya adalah rasa yang diutamakan, padahal rasa

itu bisa menguntungkan dan merugikan kalo nggak pinter-pinter dalam mengelolanya, jadi seperti harus tau kapan kita menggunakan perasaan dan mengurangi perasaan itu, karena bentuk kepemimpinan perempuan itu harus dapat mengolah dengan tepat, nggak baperan bukan berarti dia nggak menggunakan rasa, karena kalau saya melihat beberapa pemimpin laki-laki itu sebenarnya rata-rata itu kenceng, taktis banget, nggak bisa *luwes* (fleksibel), kalo pemimpin perempuan ini sebenarnya punya keunggulan dia bisa *luwes* (fleksibel), tapi kalo dia bisa memanfaatkannya dengan baik rasa keluwesan itu, maka dia bisa berhasil jadi pemimpin itu.

- Peneliti** : Kalo kepemimpinan Bu Elita itu sendiri seperti apa ya Bu?
- Narasumber** : Kepemimpinan ku adalah kepemimpinan yang mengutamakan rasa, jadi kalo mengutamakan rasa itu ada untung ruginya tergantung gimana cara kita mengolah dan menempatkan rasa tersebut, lebih pada apa ya nggak tegaan juga bisa, lebih *merasani* (merasakan) juga bisa. Kalo kita berbicara tentang untung ruginya dari rasa ini sebenarnya sulit ya karena ada banyak sekali, cuma kembali lagi pada gimana caranya kita bisa menempatkan rasa itu dengan baik.
- Peneliti** : Lalu ketika karyawan menemui masalah di luar pekerjaan apa yang dilakukan Bu Elita?
- Narasumber** : Kalo memang dia cerita saya berikan respon, tapi kalo nggak cerita dan itu ada hubungannya dengan pekerjaan artinya itu mengganggu misalkan dia awalnya rajin terus akhirnya nggak rajin yaitu baru kita ajak ngobrol, utamanya ajak ngobrol kemudian kalo dia butuh solusi kita kasih solusi, kalo dia udah punya solusi kita dengarkan kita cari tau alasannya kenapa gitu *mbak*.
- Peneliti** : Kira-kira apa yang Bu Elita lakukan jika terjadi konflik kerja antar karyawan?
- Narasumber** : Pertama mencari tahu kebenaran kedua belah pihak, kedua memberi tahu bahwa misalkan konfliknya itu kesalahpahaman saya cukup menjelaskan, dan saya tawarkan mediasi kalo memang mau diselesaikan.
- Peneliti** : Kalo karyawan melakukan kesalahan apa yang dilakukan Bu Elita?
- Narasumber** : Yang pertama adalah memberi tahu mereka bahwa mereka salah, yang kedua saya juga meminta maaf kesalahan itu mungkin terjadi atas keteledoranku juga karena nggak memberikan instruksi dengan baik, tapi kedepannya memberikan peringatan bahwa harus dilakukan dengan baik, nggak sembrono cuma ya tujuannya supaya nggak terjadi lagi kesalahan.
- Peneliti** : Bagaimana cara Ibu mengenalkan produk ELITA ke masyarakat luas Bu?
- Narasumber** : Masih dengan menggunakan media sosial, yang kita pakai saat ini ada Instagram, Facebook, Youtube, *platform* Shopee dan *website* ELITA.
- Peneliti** : Untuk kelebihan ELITA kira-kira apa kelebihan ELITA itu dengan yang lain Bu?

- Narasumber** : Kalau secara produk kita selalu mengutamakan kenyamanan dan kekonsistenan bahan itu sendiri, kemudian kerapian jahitan, terus *packagingnya*, tapi yang selalu kita unggulkan yang pertama adalah bahan, kedua warna, karena warnanya di ELITA itu benar-benar banyak banget *setnya*, *palette colour*-nya itu banyak banget dan lengkap sehingga itu jadi keunggulan. Kemudian kalau secara *service* kita selalu mengutamakan nilai yang kita pegang adalah kenyamanan, jadi setiap apapun itu harus nyaman, produknya harus nyaman kemudian dengan *customer* itu nyaman, tokonya atau *ambience* tokonya itu harus nyaman. Nah nyaman itu harus gimana misalnya di tokonya itu nggak panas, kemudian disediakan kursi di tokonya untuk bisa duduk ketika capek berbelanja atau ketika ada saudara atau teman yang menunggu temannya belanja kayak gitu, jadi *value* nyaman itu kita turunkan ke beberapa aspek dan kita juga memberikan kayak garansi kepada *customer*, jadi ketika *customer* tersebut memang pengen ganti warna kerudung, pengen ganti motif kerudung, atau juga pengen ganti ukuran atasan atau bawahan itu boleh ditukar dengan barang lagi, hanya saja tidak dapat ditukar dengan uang, ini dilakukan untuk membuat *customer* nggak merasa kapok untuk berbelanja di ELITA, karena dengan adanya kebijakan seperti itu saya ingin membuat *customer* selalu balik lagi ke ELITA, karena di dalamnya ada kebijakan yang menguntungkan untuk kedua belah pihak.
- Peneliti** : Kalo boleh tau berapa omset ELITA yang di dapat setiap bulannya Bu?
- Narasumber** : Biasanya perbulan itu bisa mencapai 630 juta sampai 640 juta *mbak*, tapi tiap bulan itu beda-beda cuma lebih seringnya sekitar segitu yang di dapat. Omset paling tinggi itu kalo mau menjelang lebaran *mbak*, dua bulan sebelum lebaran sama di bulan lebaran itu bisa sampai 750 juta sampai 1.2 M.
- Peneliti** : Berarti dari modal Bu Elita dulu hanya 500 ribu sekarang bisa menghasilkan seperti ini ya Bu?
- Narasumber** : Iya *mbak* Tata, alhamdulillah.
- Peneliti** : Lalu bagaimana dengan omset ELITA dengan adanya pandemi seperti ini bu?
- Narasumber** : Saya cukup kaget ya *mbak* setelah ELITA terkena pandemi, bahkan kayaknya nggak cuma saya saja, sebenarnya semua orang yang punya bisnis pasti juga akan kaget saat bisnisnya kena dampak pandemi, pastinya omset jadi turun, nggak bisa sesuai dengan target yang dicapai. Awalnya saya merasa pas terkena dampak pandemi ini saya seperti orang bingung, selama seminggu itu nggak ngapa-ngapain kayak meratapi apa yang sedang terjadi, karena bingung nggak bakalan nyangka sama sekali kalo ini bakal terjadi sama ELITA, karena pandemi kemarin dampaknya juga kita semua kehabisan masker ya *mbak*, kesusahan untuk cari masker, akhirnya disitu saya berusaha juga untuk produksi masker, maskernya ini

masker kain bukan masker medis, terbuat dari bahan perca prosesnya bisa dua sampai tiga hari pembuatan. Jadi produksi pertama saya buat 1.000 pcs masker untuk saya bagikan secara gratis buat teman-teman yang butuh preventif, saya nggak batasin yang penting bisa dibagikan secara *free*.

Peneliti : Iya Bu saya lihat juga itu di Instagram.

Narasumber : Iya *mbak*, jadi itu yang saya lakukan saat saya sendiri terkena dampak pandemi begitu pun dengan teman-teman yang lain, sebisa mungkin saya bantu dengan membagikan masker secara gratis.

Peneliti : Lalu strategi bersaing seperti apa yang dilakukan Bu Elita?

Narasumber : Selalu kreatif dan inovatif, kayak seperti ARUM yang baru-baru ini kita *launching*, jadi ARUM ini merupakan kerudung yang menggunakan teknologi *antimicrobial resistance*, ARUM ini dapat mengontrol bau tidak sedap ketika dipakai dalam waktu yang cukup lama, sehingga ARUM ini menjamin kerudung tetap *fresh*, dan kita tau bahwa di Yogya belum ada yang menjual kerudung dengan menggunakan teknologi seperti itu, jadi saya melakukan inovasi seperti ini untuk menjadikan ELITA berbeda dari yang lain. Berbeda dengan penjual kerudung dan busana muslim yang ada di Yogya, apalagi dibarengi dengan keunggulan ELITA, itu menjadikan ELITA mampu bersaing dengan pesaing.

Peneliti : Ada nggak sih Bu permasalahan yang pernah Bu Elita alami dengan karyawan selama menjadi pemimpin ELITA?

Narasumber : Setiap atasan pasti adalah permasalahan dengan karyawan itu *mbak*, nggak mungkin kalo nggak pernah ada masalah di dalamnya, karena ya dengan adanya masalah akan membuat saya dan mereka akan sama-sama terus belajar untuk lebih baik lagi kedepannya. Kalo nggak pernah ada masalah, itu bisa dikatakan saya maupun mereka sama-sama sudah sempurna, tapi nggak menutup kemungkinan kita nggak akan belajar lagi karena sudah merasa sama-sama benar jadi ngapain lagi mesti belajar kan mesti gitu pemikirannya. Kalo saya sendiri biasanya masalahnya itu sedikit ke kurang konsisten aja kali ya *mbak*, soalnya kadang kalo lagi pas *selo* (santai) disambi *guyon-guyon* (bercanda-canda) ya biasanya mereka diselingi sama masukan-masukan kecil yang buat saya berpikir oh mungkin ini *to* yang dirasakan mereka tapi nggak terasa oleh saya, akhirnya saya mikir disitu mungkin saya memang kadang agak kelewatan dengan bersikap seperti itu, ya saya minta maaf kadang itu pasti membingungkan buat mereka seperti itu.

Peneliti : Kalo tindak pelecehan seksual apakah Bu Elita pernah mengalaminya di luar tempat kerja?

Narasumber : Sebenarnya ada satu kejadian jadi saya pernah diceritain tentang *leader* lain gitu oleh satu laki-laki, ceritanya saya dan laki-laki ini sedang ngobrol-ngobrol gitu, tapi laki-laki ini ternyata bercerita mengenai *leader* perempuan lain, tapi lama kelamaan dia ini mengomentari bisnis dari *leader* A seperti begini begini, lalu dia

mengomentari *leader* A itu seperti begini ya, lalu mengungkit keagalannya si *leader* A ini, terus juga kayak *ngece* (menghina) kesuksesannya, awalnya saya sebagai *leader* perempuan juga seperti merasa ngena sama ceritanya, kayak seperti membatu nggak bisa ngomong apa-apa, padahal yang dia omongin itu bukan saya tapi orang lain, tapi karena setelah itu saya jadi sadar bahwa laki-laki ini itu telah menunjukkan dirinya yang sebenarnya, kalo dia itu iri dengan pencapaian *leader* perempuan, dan akhirnya saya nggak *respect* lagi sama orang ini karena apa yang telah dia ceritakan itu *mbak*.

Peneliti : Oh begitu ya Bu.

Narasumber : Iyah *mbak* Tata, sama *body shaming* sih itu juga termasuk kan ya. Kalo *body shaming* ini jelas sudah saya sering terima hal-hal kayak gitu, mau di sosmed atau pas ketemu kayak kumpul-kumpul, biasanya malah sama temen sendiri yang kayak gitu. Ya mungkin namanya juga temen, jadi kadang mereka ngomong hal seperti itu menganggap sepele nggak kenapa-kenapa, padahal nggak semua orang di kritik begitu bisa nerima kan itu agak mengganggu sebenarnya. Pernah malah salah satu teman saya dia sudah melakukan *body shaming* tapi terus kayak apa ya lebih mengarah ke obrolan yang bilang emang nggak capek ngurusin ELITA, kayaknya *on* terus, ya lebih ke kayak gitu. Mungkin memang hal tersebut biasa bagi dia tapi saya merasa kok ngomongnya agak nggak enak ya, tapi karena dalam lingkup temen kalo mau negur suka nggak enak sendiri akhirnya malah jadi obrolan yang dibahas.

Peneliti : Iya bener banget Bu, saya juga pernah kayak gitu, lalu bagaimana tanggapan Bu Elita sendiri terhadap perempuan yang tidak bekerja tapi dia hanya mengurus rumah tangga?

Narasumber : Ibu rumah tangga itu bukan hanya saja *mbak*, tapi ibu rumah tangga itu sebenarnya *the real women* (tertawa), karena rumah tangga itu semacam perusahaan kecil tentang gimana caranya ngatur orang-orang di dalamnya baik terhadap suami istri, maupun anak-anaknya sekalipun. Menurut saya ibu rumah tangga adalah *leader* dalam rumah tangga itu sendiri, karena dia mempunyai peran yang besar didalamnya, dia mampu *manage* kesehatan keluarganya melalui makan, minum, dan tidur, lalu bisa *manage* kesehatan keuangannya, kemudian bisa *manage* gimana anak-anaknya berkomunikasi atau berinteraksi dengan berbagai hal di luar sana. Makanya ibu rumah tangga itu adalah tonggak kemajuan bangsa, jadi ibu itu harus pinter, harus punya *leadership* tinggi, harus berpengetahuan luas, punya pengalaman yang banyak jadi dia bisa memberikan pengajaran yang holistik dan bisa mengarahkan anaknya lebih ke memberikan bekal untuk anak-anaknya tumbuh gitu, saya salut dengan ibu rumah tangga *mbak* (tertawa).

2. Wawancara Narasumber Pendukung

- Nama** : Irfanuddien Ghozali
Tanggal : 15 Mei 2020
Waktu : 19.20 WIB
Status : Suami Ibu S. Elita Barbara
- Peneliti** : Kalo menurut *mas* Ghozali bagaimana kepemimpinan Bu Elita itu?
Narasumber : Kalo Elita itu metode atau kulturenya dia membangun kepemimpinannya itu mengayomi, mengarahkan atau mungkin analoginya kayak sosok ibu, jadi dia nganggep anak buahnya itu anak-anaknya. Dia juga menyediakan fasilitas untuk karyawan dari luar kota, dia sediakan kamar jadi menginapnya di mess, itu nggak dipungut biaya juga, terus dia menyediakan wifi, dia sediakan makan, makan siang makan malam, belum lagi hal-hal yang di luar kesepakatan kontrak, jadi dia *concernnya* kayak gitu menganggapnya.
- Peneliti** : Kira-kira kritik apa yang ingin diberikan kepada kepemimpinan Bu Elita?
Narasumber : Elita itu nggak tegaan, jadi mau memutuskan ya atau tidak kadang-kadang kayak jadi boomerang, dan beberapa kali mengalami masalah di situ. Biasanya terus ngobrolnya sama saya, biasanya *tak* pahami Elita ini nggak tegaan.
- Peneliti** : Kalo hubungannya Bu Elita dengan karyawan itu seperti apa *mas*?
Narasumber : Ya hubungannya karena Elita sudah *nganggep* (anggap) seperti anak sendiri jadi ya deket banget, dia juga sangat peduli dengan karyawannya, selalu tanya apa masalah-masalah personal, apa yang dihadapi yang sekiranya ada atau nggak nya masalah itu yang berdampak pada kinerja. Misalnya kayak kemarin ada karyawan yang harus pulang karena Covid, harus mudik jauh-jauh sebelum Covid itu terus di iyakan sama Elita, atau misalnya ada karyawan pengen menikah itu kan masalah personal, ya dianggarkan sama dia, dipikirkan terus dianggarkan, kalau ada kematian keluarga karyawan pasti dianggarkan juga.
- Peneliti** : Menurut *mas* Ghozali bagaimana cara Bu Elita meningkatkan motivasi karyawan?
Narasumber : Biasanya dia suka *sharing-sharing*, terus dia juga *open* sih kalo misalnya ada karyawan yang pengen sekolah lagi, atau pengen jualan atau pengen meningkatkan diri itu dia *open*. Misalnya kayak Wiwik sekarang dia sekolah S1 Akuntansi, itu memang ada beberapa yang ditawari tapi memang nggak semua punya minat ya *to*, kalo ada yang punya minat itu dibolehin sama Elita, ya maksudnya kalo mau kuliah nanti disesuaikan sama jam kerjanya. Misalnya resiko kalo kuliah pagi berarti kamu kerjanya malam, kamu juga tidurnya di mess, makan juga disini, maksudnya hal-hal di luar apa soal uang Elita juga ikut jagain gitu sebenarnya.

- Peneliti** : Kira-kira nilai-nilai apa saja yang selalu ditekankan oleh Bu Elita?
- Narasumber** : Dia selalu mengedepankan kesejahteraan untuk karyawan, kesejahteraan itu nggak selalu ekonomi ya, jadi kesejahteraan psikologis, psikologis itu nggak pernah itu Elita marah-marah apa membentak atau *misuh* (ngomong kasar) itu nggak ada, terus nilai-nilai kesederhanaan, terus nilai loyalitas, loyalitas sama karyawan disini itu kalau menurutku terlalu lebay, lebay itu dalam arti yang aku lihat ya *nemen* (terlalu) kalo sama karyawan, tapi dia percaya bahwa ini caranya.
- Peneliti** : Apakah menurut *mas* Ghozali Bu Elita itu termasuk pemimpin yang menginspirasi?
- Narasumber** : Ya iya *to* maksudnya sudah terbukti, beberapa kali diminta untuk ngomong di kelas-kelas terus seminar, tapi kalau saya sendiri lihat memang gigih, dia sejak kuliah sudah menginginkan untuk berjualan padahal dulu kuliah kedokteran hewan, ya memang dia sudah memilih jalannya itu ya dia bertanggung jawab dengan resiko atas pilihan yang buat dia buat. Kalo dilihat hingga sampai saat ini, ya karena dia konsisten akan pilihan dan tujuannya itu, sehingga dia bisa berhasil.
- Peneliti** : Lalu bagaimana pandangan *mas* Ghozali tentang kepemimpinan perempuan?
- Narasumber** : Menurutku sih aku nggak ada masalah ya sama persoalan gender, aku sih apapun itu mau perempuan ataupun mau laki-laki (tertawa) ya mimpin-mimpin saja, hanya kalo untuk kepemimpinan perempuan ya gpp seorang perempuan ingin menjadi seorang pemimpin, selagi itu memang *passionnya* dan ada banyak ruang nggak masalah, jadi nggak ada *problem* sih aku.
- Peneliti** : Menurut *mas* Ghozali apa peran Bu Elita terhadap pengembangan bisnis ELITA?
- Narasumber** : Iya yang pertama dia kan inisiator, itu level yang paling penting sih, jadi sebenarnya ya titik paling krusial ini sih jadi inisiator itu, jadi ujung tombak untuk mempertahankan keberadaan ELITA. Selama ini kan dia sudah banyak melakukan perubahan juga untuk ELITA, dari dia mulai berjualan 14 ribu rupiah eh 14 biji kerudung *sorry*, mulainya dari situ *leading* pelan-pelan kan terus dia tetap bisa bertahan sampai sekarang
- Peneliti** : Apakah Bu Elita melibatkan *mas* Ghozali di dalam bisnis ELITAnyanya itu?
- Narasumber** : Pada hal-hal tertentu saja, misalnya dia punya konflik dengan karyawan terus butuh ngobrol untuk bagaimana cara memutuskannya biasanya dengan *sharing*, biasanya hal-hal di luar teknis aja, kalo teknis aku *ra* (tidak) ngerti, aku *wes njajal yo ora mbak* (sudah coba ya tidak ngerti), kalo teknis *koyo klambi, noto klambi aku yo ora* (kalo teknis kayak baju, ngatur baju aku ya tidak), itu juga bukan duniaku, kadang-kadang kalo masuk ke teknis itu mengada-ada, tapi aku *mung* (hanya) di luar teknis dan *koyo* (kayak)

monitoring, *ngelingke* (memberi tahu). Misalnya ada temennya punya ide investasi apa aku cuma *ngilingi* (ingetin) ini *cashmu semene* (segini) jadi *ati-ati* (hati-hati), karena *nek wes* (kalo sudah) jadi *ngene-ngene* (begini-begini), karena Elita itu sedang bertumbuh jadi banyak orang yang melirik, banyak orang datang, banyak orang baru datang dan orang baru datang itu nggak semuanya bijak, ngertinya kan Elita *duwe duit okeh* (punya uang banyak), terus *iso* (bisa) cari modal tapi kan bukan itu. Malah paling enak *yo* (ya) *pns to mbak* begitu masuk, terus selesai kerja *entuk* (dapat) pensiun (tertawa), *nek* (kalo) kayak Elita gitu setiap hari harus hitung resiko, *koyo ono* (kayak ada) positif negatif.

- Peneliti** : Lalu dukungan apa yang *mas* Ghozali berikan kepada Bu Elita?
- Narasumber** : Dukungannya aku di luar hal-hal teknis *mbak*, memang sebelum nikah pun aku ya udah tau juga usaha Elita dari jualan 14 biji kerudung sampai sekarang jadi ya gpp lihat perempuan mobilitasnya tinggi, terus punya kreatifitas aku *yo seneng wong* (ya senang orang) pada dasarnya ya *wes* (sudah) kayak gitu aku. Pernah dianalisa bersama apa yang membuat dia berhasil, mungkin Elita *nek* (kalo) nikah dengan lelaki normatif yang mensyaratkan norma-normatif mungkin *ora mlaku* (tidak jalan), mungkin ya nggak jalan. Misalnya gini tahun pertama harus punya anak, ya mungkin tidak jalan itu atau misalnya kamu harus sudah ada di rumah jam 9 malam, mungkin nggak jalan atau kamu harus didampingi terus sama suami ya nggak jalan juga. Mungkin karena jarak usia juga ya *mbak*, karena jaraknya kita agak jauh jadi relatif aku nuntun juga, mungkin kalo sepantaran lain lagi, mungkin ada juga yang sepantaran tapi relasinya bisa kayak gitu dan juga mungkin karena aku punya duniaku sendiri dia punya dunianya sendiri nah karena itu. Nggak mungkin ya kalo aku masuk manajemen bersama mungkin malah konflik, tapi karena dia punya dunianya sendiri, dan aku nggak terlalu masuk ke teknis, dia jadi punya sisi aspek yang otonom, otonom benar-benar milik dia sehingga berdaulat dengan pekerjaannya.
- Peneliti** : Pernah nggak *mas* Ghozali itu merasa kalah atas pencapaiannya Bu Elita?
- Narasumber** : Nggak, karena bidangnya sendiri-sendiri, kalo merasa kalah udah jauh-jauh hari dia nggak maju *mbak*, pokoknya aku senang lihat perempuan bisa maju.
- Peneliti** : Menurut *mas* Ghozali apakah Bu Elita itu pernah mengalami pelecehan seksual nggak ya baik itu di dalam maupun di luar tempat kerja?
- Narasumber** : Elita itu kalo ada apa-apa selalu ceritanya sama saya, yang masalah tentang ELITA *opo* (apa) di luar ELITA *yo* suka cerita, suka *tak* nasehatin. Cuma kalo setau saya hal-hal di dalam ELITA itu nggak ya, cuma kalo di luar ELITA pernah, kayak dapat sindiran nggak langsung terus perlakuan *body shaming* ya kayak gitu-gitu. Saya tau Elita itu *uwonge* (orangnya) nggak enakan, jadi kadang kalo kayak

- gitu ya dia nggak bisa buat perlawanan langsung, dia lebih ke nggak nanggung lagi orang itu setelahnya.
- Peneliti** : Lalu apakah di rumah Bu Elita dan *mas* Ghozali menggunakan asisten rumah tangga?
- Narasumber** : Nggak, Elita yang selama ini ngurus rumah, jadi kita memang nggak pake bantuan orang lain, dilakuin sendiri.
- Peneliti** : Kalo beban kerja ganda gimana *mas* apa Bu Elita mengalami beban itu?
- Narasumber** : Kalo beban ganda ya pasti ngalamin, tapi menurut ku dia bisa ngatasi sih, jadi urusan rumah dan kerjaan ya aku rasa dia bisa. Kalo aku sih selama dia bekerja dan itu memang *passionnya*, itu hasratnya ya gpp, asalkan keduanya bisa jalan, tapi kalo menurut ku *saiki* (sekarang) Elita itu juga millennial, jadi kayaknya lebih mudah untuk mengatasi beban ganda itu nggak susah lah, nggak sampai dibawa stress.

3. Wawancara Narasumber Pendukung

- Nama** : Elisabeth Berlian Oktaviani
- Tanggal** : 23 April 2020
- Waktu** : 13.05 WIB
- Status** : Karyawan bagian *customer service online* di ELITA Yogyakarta
- Peneliti** : Bagaimana kepemimpinan Bu Elita itu kalo menurut *mbak* Eli?
- Narasumber** : Untuk pertama kepemimpinan Bu Elita itu bagus sih, jadi dia itu tipe memutuskan suatu keputusan yang benar-benar menampung pemikiran, menampung pendapat semua karyawan-karyawannya, jadi keputusan yang diambil dengan menimbang seluruh sisi negatif dan sisi positif yang diterima dari setiap karyawannya. Kepemimpinan Bu Elita juga tegas, terus Bu Elita juga selalu bilang ke karyawannya, ketika karyawannya itu nggak bisa jangan bilang nggak bisa tapi belum bisa, karena kita pasti bakalan bisa bagaimana pun caranya.
- Peneliti** : Apa kritik yang ingin diberikan *mbak* Eli kepada kepemimpinan Bu Elita?
- Narasumber** : Untuk kritik mungkin saya akan ngasih kritik dari sisi saya ya, saya kan sebagai cs di ELITA, yang sebagai cs kerjaan saya balesin pelanggan, berkomunikasi dengan *customer*, mungkin kritik saya lebih ketidakkonsistenan, kayak mau bikin promo terus nanti tiba-tiba bisa dirubah jadi kayak udah *fix* tapi ternyata ada yang harus dirubah lagi, kita jadi diskusi lagi sampai benar-benar matang dan nggak dirubah-rubah lagi.
- Peneliti** : Kalo hubungan *mbak* Eli selaku karyawan dengan Bu Elita sebagai pemimpin itu seperti apa?
- Narasumber** : Untuk hubungan dengan Bu Elita baik-baik saja ya, hubungannya masih kayak sebagai atasan dan karyawan nggak lebih nggak

kurang, ya profesional aja karena selama ini kita berkomunikasi nggak jauh-jauh dari kerjaan. Untuk sikap Bu Elita sendiri di dalam lingkungan kerja ya dia profesional, dia selayaknya pemimpin selayaknya yang punya ELITA, dalam berkomunikasi juga dalam mengkritik, kalo misalnya di luar tempat kerja dia seperti Bu Elita juga tapi lebih ke sebagai teman, sebagai orang yang enak diajak berdiskusi.

Peneliti : Apakah dalam pengambilan keputusan Bu Elita suka melibatkan karyawan *mbak*?

Narasumber : Bu Elita itu selalu kalo ambil keputusan selalu merapatkan, kayak mengambil keputusan untuk bagian divisi saya gimana lebih baiknya atau mengambil keputusan untuk peniadaan barang atau mengambil keputusan untuk segala macam itu pasti dia akan mengadakan rapat, karena dia nggak bisa dong memutuskan itu dengan sendiri, karena ini kan menyangkut seluruh karyawan juga, menyangkut seluruh semua orang yang ada di ELITA.

Peneliti : Kalo dalam hal memotivasi apa yang dilakukan Bu Elita untuk memotivasi karyawannya *mbak*?

Narasumber : Motivasinya itu lebih ke kerjaan sih, kalo kerjanya susah itu nantinya diberikan arahan, jadi lebih enak kalo dikasih arahan kan kita jadi nggak berjalan sendiri kalo nggak bisa ngerjain.

Peneliti : Lalu apa yang dilakukan Bu Elita terhadap karyawan yang berprestasi baik?

Narasumber : Untuk karyawan yang berprestasi baik pasti akan ada sih *gift giftnya*, cuma saya kurang tau dalam bentuk apa, karena selama ini selama saya bekerja di ELITA itu penilaiannya baru di *fashion assistant* yaitu *store keeper*, karena *store keeper* garda utama kita ya, yang bertemu pertama kali oleh *customer*, itu kan pasti *store keeper* dari cara menjelaskan produk, cara dia menyapa, cara dia berpakaian seperti itu dan Bu Elita pasti akan selalu memberikan *gift* tertentu, cuman saya belum tau *giftnya* itu dalam bentuk apa.

Peneliti : Apa yang dilakukan Bu Elita ketika ada karyawan yang menemui kesulitan dalam pekerjaan?

Narasumber : Lebih ke yang tadi ya *mbak*, hal pertama yang dilakukan Bu Elita kalo misalnya ada karyawan yang menemukan kesulitan adalah mengajak berdiskusi, kayak kesulitan apa yang dihadapi, lalu nantinya dikasih poin-poin kesulitan itu kira-kira gimana caranya untuk mengatasi kesulitan ini, lalu diambil titik baiknya.

Peneliti : Apa yang dilakukan Bu Elita jika ada karyawan yang melakukan kesalahan?

Narasumber : Kalo ada karyawan yang melakukan kesalahan pasti akan ditanyakan dulu kayak kamu kesulitan di bagian mana, setelah Bu Elita tau titik kesulitan dia, nanti akan dibicarakan lagi lebih jauh kayak gimana cara nutupin kesulitan ini.

Peneliti : Nilai-nilai apa saja *mbak* yang selalu ditekankan Bu Elita kepada karyawan itu?

- Narasumber** : Untuk nilai-nilai yang selalu Bu Elita tekankan pada karyawan itu *attitude*, *attitude* dan kejujuran, karena mau se bagus apapun karyawan itu kerja, se bagus apapun hasil kerjanya kalo ternyata *attitudenya* kurang baik dan nggak ada kejujuran buat apa, jadi hal-hal yang selalu ditekankan Bu Elita itu *attitude* dan kejujuran.
- Peneliti** : Pernah nggak sih *mbak* Eli merasa takut jika Bu Elita melihat dan mengontrol pekerjaan di tempat kerja?
- Narasumber** : Nggak sih, karena saya santai ya kerjanya, kalo saya sebagai cs itu kerjanya sudah selesai, kerjanya sudah baik ya sudah jadi kenapa harus takut, kecuali kita curang atau kita nggak jujur mungkin itu baru takut ya, tapi selama kita baik-baik saja Bu Elita juga tau ko gimana rutinitas kerja kita itu kayak gimana, jadi mau dia datang kapan pun atau ngecek apapun sih ya baik-baik saja.
- Peneliti** : Menurut *mbak* Eli sendiri apakah Bu Elita itu termasuk pemimpin yang menginspirasi?
- Narasumber** : Bu Elita itu gigih banget dibidangnya, Bu Elita selalu berpikir gimana caranya kita bisa memproduksi produk baru, mungkin sesuatu yang menginspirasi saya adalah dia selalu gigih dan tegas di bidangnya.
- Peneliti** : Kalo cara ELITA memasarkan produknya itu seperti apa *mbak*?
- Narasumber** : Memasarkan produk pasti pertamanya karena dari Sunmor dulu, terus Instagram sampai sekarang, karena Instagram banyak yang pake jadi kita mengikuti juga, terus pasang iklan di Instagram juga ya biar semakin banyak pengguna Instagram itu yang tau.
- Peneliti** : Kalo pelayanan yang diberikan ELITA itu seperti apa *mbak*?
- Narasumber** : Karena saya sebagai cs jadi harus memberikan komunikasi yang baik kepada *customer*, dengan menunjukkan empati, terima semua keluhan *customer* dengan baik, kalo ada komplain dengan cepat saya langsung tangani.
- Peneliti** : Lalu kalo strategi ELITA untuk bersaing itu gimana *mbak*?
- Narasumber** : Biasanya menjalin kerja sama dengan beberapa *brand partner*, kayak sama Matchamu, terus Dekayu gitu.
- Peneliti** : Kalo menurut *mbak* Eli apakah Bu Elita pernah mengalami konflik dengan pihak lain?
- Narasumber** : Saya belum pernah lihat Bu Elita mengalami konflik dengan pihak lain, karena saya lihat Bu Elita itu orangnya ceria ya, jadi dia itu selalu senang, dia nggak pernah marah-marah di depan karyawan juga.
- Peneliti** : Lalu apakah Bu Elita selama ini pernah atau tidak mengalami tindak pelecehan seksual ya *mbak*? Ya baik di dalam maupun di luar tempat kerja gitu, gimana *mbak*?
- Narasumber** : Selama ini nggak pernah sih, karena saya ngeliat hubungan Bu Elita dengan karyawan disini baik semua, karyawan ELITA juga kalo bercanda nggak melewati batas.

4. Wawancara Narasumber Pendukung

- Nama** : Adam Guntur Mustofa
Tanggal : 24 April 2020
Waktu : 10.23 WIB
Status : Karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta
- Peneliti** : Bagaimana kepemimpinan Bu Elita kalo menurut *mas* Adam itu?
Narasumber : Menurut saya kepemimpinannya Bu Elita itu nggak otoriter, Bu Elita itu lebih mengayomi dan mengarahkan, misalnya ada karyawan yang kesusahan dalam pekerjaannya itu sama Bu Elita dibantu, dibantuannya itu memberikan solusi atas pekerjaannya itu supaya si karyawan ini bisa dan nggak kesulitan lagi. Bu Elita juga suka menindaklanjuti yang ada di lapangan, misalnya ada masalah tentang stok di toko itu Bu Elita langsung melihat sendiri. Bu Elita orangnya juga supel banget sama karyawannya, saking supelnya itu ada aja pasti karyawan yang suka curhat ke Bu Elita.
- Peneliti** : Apa sih kritik yang ingin diberikan kepada kepemimpinan Bu Elita?
Narasumber : Bu Elita itu hanya sering lupa aja *mbak*, lebih ke sering lupa jadwal, misalnya gini Bu Elita sudah janji dengan tim ELITA untuk rapat, tapi ternyata hari itu Bu Elita sudah ada janji juga sama yang lainnya.
- Peneliti** : Bagaimana hubungan *mas* Adam sendiri selaku karyawan dengan Bu Elita sebagai pemimpin?
Narasumber : Kalo hubungan kerja saya cukup dekat dengan Bu Elita, soalnya lebih sering rapat bareng, kadang saya sering salah dalam pengambilan keputusan suka dibenerin sama Bu Elita, kalo hubungan di luar pekerjaan malah *friendly* banget, saya suka curhat selain tentang pekerjaan ke Bu Elita itu ya *welcome*, Bu Elita suka ngasih respons yang baik kalo dicurhati jadi lebih enak aja.
- Peneliti** : Menurut *mas* Adam apakah dalam pengambilan keputusan Bu Elita itu suka melibatkan karyawan?
Narasumber : Selalu sih, biasanya selalu meminta pendapat karyawan-karyawan juga, misalnya dalam rapat Bu Elita itu lebih sering untuk membiarkan karyawan mengeluarkan idenya, dan solusi yang berkaitan dengan apa yang dibahas.
- Peneliti** : Lalu apa yang dilakukan Bu Elita untuk memotivasi karyawan?
Narasumber : Biasanya yang dilakukan Bu Elita itu pertama lebih ke *sharing* komunikasinya yang penting, sama ngajak makan-makan sih.
- Peneliti** : Kalo yang dilakukan Bu Elita terhadap karyawan yang berprestasi baik itu kira-kira ada apa saja ya *mas*?
Narasumber : Biasanya insentif sih sama kenaikan jabatan, tapi ditawari dulu mau nggak nya, soalnya kadang-kadang ada yang nggak mau juga, karena tergantung tanggung jawabnya, kalo naik jabatan berarti

tanggung jawabnya semakin besar, karyawan ada juga yang nggak suka tantangan.

Peneliti : Terus jika ada karyawan yang mengalami kesulitan itu biasanya apa yang dilakukan Bu Elita?

Narasumber : Saya memang kalo ada kesulitan saya selalu laporan, karena setiap saya laporan itu pasti tentang masalah yang rumit yang ada hubungannya dengan divisi lain karena saya ini di divisi gudang jadi kalo ada kesulitan itu langsung diadakan rapat bareng-bareng sama yang lain, biasanya Bu Elita suka mengadakan musyawarah dan diputuskan dengan tepat.

Peneliti : Apa yang dilakukan Bu Elita jika ada karyawan yang melakukan kesalahan?

Narasumber : Berhubung karena Bu Elita terlalu baik, jadinya cuma di omongin ke orangnya aja sih, kalo misalnya terjadi kesalahan itu nggak ada sanksinya paling cuma di obrolin lagi.

Peneliti : Nilai-nilai apa yang selalu ditekankan Bu Elita kepada karyawan?

Narasumber : Peningkatan diri, di kantor itu dikasih perpustakaan sama Bu Elita untuk disuruh belajar selain yang diajarkan di kantor supaya pengetahuannya itu luas, nilai yang kedua itu percaya diri dan kejujuran.

Peneliti : Apakah *mas* Adam pernah merasa takut jika Bu Elita melihat dan mengontrol pekerjaan ditempat kerja?

Narasumber : Nggak sih kalo saya, kalo saya malah tak ajak *guyon* (bercanda).

Peneliti : Menurut *mas* Adam apakah Bu Elita itu termasuk pemimpin yang menginspirasi?

Narasumber : Kalo menurut saya Bu Elita itu sangat menginspirasi, karena Bu Elita dari cuma berjualan 14 kerudung di Sunmor, terus saya masuk ke ELITA untuk belajar juga dari Bu Elita, karena dua tahun yang lalu pengen mendirikan *company* terus masuk ELITA dulu, saya jadi banyak inspirasi setelah masuk disini, salah satu yang Bu Elita tekankan kepada saya jika ingin mendirikan *company* itu ya harus fokus pada tujuan, ternyata ya itu benar adanya. Terbukti Bu Elita itu punya banyak tujuan untuk ELITA makanya hingga sampai saat ini dia terus fokuskan diri pada tujuan-tujuannya itu.

Peneliti : Bagaimana sih *mas* cara ELITA itu memasarkan produknya?

Narasumber : Pasti sosmed, lebihnya ke Instagram sama produk ELITA itu kan nggak hanya di jual di toko offline dan sosmed ELITA saja, tapi Produknya seperti kerudung-kerudung itu kita distribusikan juga di toko-toko lain supaya semakin banyak *customer* yang tau ELITA. Biasanya nanti di toko itu ada *display* khusus kerudung ELITA sendiri biar *customer* juga nyarinya mudah.

Peneliti : Lalu bagaimana dengan pelayanan yang sudah diberikan ELITA terhadap *customernya* *mas*?

Narasumber : Pakai sistem garansi, jadi di ELITA itu ada garansi selama tujuh hari dari masa pembelian, jadi sebelum tujuh hari barang yang dibeli bisa ditukarkan dengan barang yang sama atau yang lain.

- Peneliti** : Kalo strategi ELITA untuk bersaing dengan pesaing itu seperti apa *mas*?
- Narasumber** : Lebih ke inovatif produk, contohnya aja kerudung ARUM, kita udah lama memikirkan ide ini, tapi baru terlaksana awal tahun, karena ada ARUM ini jadi produk kerudung ELITA yang tidak dipunya pesaing lain.
- Peneliti** : Menurut *mas* Adam apakah Bu Elita pernah mengalami konflik dengan pihak lain?
- Narasumber** : Kalo konflik dengan pihak lain itu nggak, tapi kalo pencurian konten ELITA, bahkan niru konten ELITA itu sering sih tapi Bu Elita nggak menjatuhkan balik, Bu Elita malah biasa saja.
- Peneliti** : Lalu menurut *mas* Adam apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual baik di dalam maupun di luar tempat kerja selama ini?
- Narasumber** : Kalo dikantor nggak pernah ya, semua menghormati banget sama Bu Elita.

5. Wawancara Narasumber Pendukung

- Nama** : Wiwik Dwi Karyawatiningsih
- Tanggal** : 24 April 2020
- Waktu** : 14.30 WIB
- Status** : Karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta
- Peneliti** : Kalo boleh tau menurut *mbak* Wiwik kepemimpinan Bu Elita itu seperti apa?
- Narasumber** : Kepemimpinan Bu Elita nggak terlalu kaku, dan nggak otoriter, disini kalo misalnya ada apa-apa biasanya dimusyawarahkan sama kawan-kawannya sih *mbak*, jadi nggak melulu Bu Elita punya keputusan A kita semua harus ikut A itu nggak, tapi disini masih ada musyawarahnya.
- Peneliti** : Kira-kira ada nggak kritik yang ingin *mbak* Wiwik berikan kepada kepemimpinan Bu Elita itu?
- Narasumber** : Kurang konsisten aja sih *mbak*, misalnya kita sudah sepakat keputusan A nanti beberapa waktu bisa berubah gitu, itu yang kurang sih, terkadang agak membingungkan. Biasanya selalu dirundingkan lagi, tapi terkadang kita juga suka kasih masukan sama Bu Elita kalo enaknya sudah keputusan A jangan diubah lagi.
- Peneliti** : Lalu bagaimana hubungan *mbak* Wiwik selaku karyawan dengan Bu Elita?
- Narasumber** : Hubungannya ya *Alhamdulillah* baik sih *mbak*, kalo hubungan kerja kalo ada kesulitan atau apa Bu Elita selalu membuka untuk diskusi, terus Bu Elita itu menunjukkan bukan sosok yang kayak ditakuti banget itu nggak, malah hubungan Bu Elita dengan karyawan itu suasananya cair, nggak kaku banget, tapi kalo misalnya lagi tegas ya tegas, tapi kalo kesehari-harian ya *humble mbak*.

- Peneliti** : Apakah dalam setiap pengambilan keputusan Bu Elita itu selalu melibatkan karyawan?
- Narasumber** : Iya itu pasti *mbak*, semisal mau buat sesuatu itu mesti di diskusi, nggak langsung dari Bu Elita pribadi itu nggak.
- Peneliti** : Lalu kira-kira apa yang dilakukan Bu Elita dalam memotivasi karyawannya?
- Narasumber** : Memotivasinya itu biasanya lebih ke saran, dukungan kayak gitu-gitu sih, misalnya itu saya nggak bisa menyelesaikan *deadline*, terus aduh saya nggak bisa nih gimana ya, nah itu memotivasinya ya ayo dicari masalahnya di mana, kamu nggak bisanya di mana, ayo di cari jalan keluarnya. Misalnya saya terlalu padat nih pekerjaannya, keteteran mengerjakan yang A, sehingga saya yang B ini nih agak ketinggalan, oh yaudah yang bisa dialihkan dulu yang mana, terus yang bisa didahulukan itu yang mana, kayak gitu terus dikasih semangat, nggak langsung menyalahkan satu pihak.
- Peneliti** : Terus apa yang dilakukan Bu Elita terhadap karyawan yang berprestasi baik nih *mbak*?
- Narasumber** : Biasanya di *upgrade* ke posisi yang lain *mbak*, jadi kalo dia punya kemampuan Bu Elita itu memberikan kesempatan untuk bisa di *upgrade*, tidak harus diposisi itu aja.
- Peneliti** : Lalu bagaimana dengan yang dilakukan Bu Elita jika ada karyawan yang menemui kesulitan dalam pekerjaan?
- Narasumber** : Kalo kesulitan itu Bu Elita membuka ruang untuk curhat kayak cerita gitu, misalnya itu kayak tadi saya ada *deadline* tanggal ini, tapi ternyata belum selesai biasanya Bu Elita merespons dengan menanyakan kenapa kok belum selesai? seperti itu biasanya saya terus bilang ternyata saya ada kesulitan disini dan disini, nanti akhirnya Bu Elita bilang kita cari solusi dan pemecahan masalahnya bareng-bareng. Jadi memang Bu Elita itu masih tetap selalu mengarahkan.
- Peneliti** : Bagaimana kalo ada karyawan yang melakukan kesalahan apa yang sekiranya Bu Elita akan lakukan *mbak*?
- Narasumber** : Biasanya selalu diajak ngobrol bareng dulu.
- Peneliti** : Terus nilai-nilai apa saja yang ditekankan Bu Elita kepada karyawannya *mbak*?
- Narasumber** : Nilai-nilainya itu kejujuran, terus keterbukaan sama kebersamaan tapi yang diutamakan kejujuran sih.
- Peneliti** : Apakah *mbak* Wiwik pernah merasa takut jika Bu Elita melihat bahkan sampai mengontrol secara langsung pekerjaan *mbak* Wiwik di tempat kerja?
- Narasumber** : Kalo kayak takut banget sih ya biasa aja sih ya, maksudnya kayak beraktivitas biasa, misal kayak hari-harinya saya kerjanya ini, terus ada Bu Elita ya memang itu yang saya lakukan.
- Peneliti** : Menurut *mbak* Wiwik apakah Bu Elita termasuk pemimpin yang menginspirasi?

- Narasumber** : Menginspirasi banget, saya sudah bekerja sama Bu Elita sudah dari 2015, dari karyawan hanya tiga orang sampai sekarang sudah puluhan pastinya menginspirasi banget. Selain terinspirasi dari kisahnya, saya juga terinspirasi dari cara Bu Elita memimpin. Jadi kepemimpinannya Bu Elita itu terus berubah, nggak gitu-gitu aja, tapi berubahnya itu menjadi seorang pemimpin yang lebih baik lagi. Jadi setiap ada penambahan karyawan itu Bu Elita juga selalu berubah cara memimpinya, nggak seperti yang sudah-sudah.
- Peneliti** : Lalu bagaimana cara ELITA memasarkan produknya ya *mbak*?
- Narasumber** : Memasarkannya lebih pada menggunakan sosial media, karena sosial media itu yang paling efektif, yang orang nggak tau aja jadi bisa pada tau.
- Peneliti** : Untuk pelayanan yang diberikan ELITA terhadap *customernya mbak* itu seperti apa?
- Narasumber** : Kalo pelayanannya itu selalu memberikan yang terbaik sih *mbak*, jadi setiap toko di pasangin ac, disediakan kursi, ada *fitting room*, ada garansi produk, terus *fashion assistantnya* itu dibuat supaya bisa berkomunikasi baik sama *customernya*, karena kan mereka harus bisa menjaga kesabaran, kesopanan, dan memberikan solusi yang tepat kepada *customer* begitu.
- Peneliti** : Kalo omset yang di dapatkan ELITA dalam perbulan itu sekiranya berapa ya *mbak*?
- Narasumber** : Tiap bulan beda-beda *mbak*, sebelum pandemi itu bisa dapat Rp 641.268.033, beda lagi kalo pas bulan puasa terus bulan depannya lebaran itu bisa dapat Rp 1.275.696.900 itu pun sudah bersihnya.
- Peneliti** : Lalu berapa omset ELITA perbulannya setelah terkena dampak pandemi seperti ini *mbak*?
- Narasumber** : Kemarin itu dapatnya Rp 429.212.825 *mbak*.
- Peneliti** : Kira-kira strategi apa yang dilakukan ELITA untuk bersaing dengan pesaing lain *mbak*?
- Narasumber** : Biasanya dengan ngadain *sale* atau *buy one get one*, kalo ada harbolnas ELITA juga suka ikut, terus suka ngadain *giveaway* juga.
- Peneliti** : Menurut *mbak* Wiwik Apakah Bu Elita pernah mengalami konflik dengan pihak lain?
- Narasumber** : Kalau yang saya tahu itu masalah hutang, jadi ada salah satu pihak yang berhutang kepada Bu Elita, tapi nggak nepati janji gitu pas mau membayarnya, sudah dikasih jeda waktu kelonggaran untuk bisanya bayar kapan dan sebagainya, jadi hanya sebatas ngobrol aja sih *mbak*.
- Peneliti** : Lalu menurut *mbak* Wiwik apakah Bu Elita pernah mengalami tindak pelecehan seksual baik di dalam maupun di luar tempat kerja?
- Narasumber** : Kalo setau saya sih nggak pernah *mbak*.
- Peneliti** : Berarti baik di dalam maupun di luar itu nggak pernah *mbak*?
- Narasumber** : Iya *mbak*, nggak pernah.

6. Wawancara Narasumber Pendukung

- Nama** : Tri Utami Ningsih
Tanggal : 28 Juni 2020
Waktu : 09.25 WIB
Status : Orang tua Ibu S. Elita Barbara
- Peneliti** : Kalo boleh tau bagaimana ya Bu kedekatan Ibu dengan Bu Elita?
Narasumber : Elita itu apa-apa selalu cerita sama saya *dik*, ngeluh capek, seneng ya semua diceritakan sama saya, walaupun saya nggak selalu di rumah.
- Peneliti** : Kalo begitu apakah Ibu tau apa saja yang dilakukan Bu Elita selama di sekolah?
Narasumber : Saya dulu sama papanya Elita itu sama-sama kerja, tapi kerja nggak langsung lepas tanggung jawab, tetep tau apa yang Elita pelajari di sekolah, biasanya saya suka nanya apa saja yang dia lakukan di sekolah hari ini, sesibuk saya kalo nggak bisa mantau secara penuh tetap harus ditanyakan apa-apa yang seharian dilakukan, dipelajari itu apa, kayak pr, ulangan itu saya tetap tau *dik*, karena untuk mengerjakan hal-hal itu masih Ibu yang bantuin Elita.
- Peneliti** : Lalu selama masa kuliah dulu apakah Ibu juga mengetahui apa saja yang dilakukan Bu Elita?
Narasumber : Sebenarnya kalo kuliah itu sudah agak susah pantauanya, karena kan Elita di Yogya sedangkan saya di Kediri, saya cuma bisa pantau Elita lewat hp aja, lebih ke komunikasinya yang tetap jalan tapi ya itu terbatas jarak saja, jadi biasanya saya suka nanya kabarnya gimana sama hal-hal terkait perkuliahannya saja.
- Peneliti** : Dulunya Ibu tau nggak kalo Bu Elita itu suka jualan kerudung selama masih kuliah?
Narasumber : Awalnya saya nggak tau *dik*, karena kalau saya tau jelas saya nggak setuju, karena takutnya akan mengganggu waktu perkuliahannya, saya tau itu setelah dia mau buka toko ELITA.
- Peneliti** : Berarti hal yang tidak diketahui Ibu itu hanya awal mula Bu Elita jualan kerudung itu ya Bu?
Narasumber : Iya *dik* hanya lebih ke itu saja.
- Peneliti** : Lalu apakah Ibu mengetahui apa saja prestasi Bu Elita selama di sekolah dulu?
Narasumber : Elita itu nggak punya prestasi akademis, juara apa itu nggak ada, tapi dasarnya memang saya nggak mau nuntut Elita apa-apa jadi senyamannya dia, *InshaAllah* apapun pilihan dia saya dukung, kalo dia ngelakuin hal yang dia suka saya ikut bangga. Cuma setau saya Elita itu selalu jadi ketua kelas di sekolah dulu, anggapan saya adalah Elita jadi siswa biasa saja saya bangga, apalagi jadi ketua kelas, tanda dia anak pemberani yang nggak kenal rasa takut.
- Peneliti** : Terus bagaimana dengan prestasi Bu Elita di masa kuliah dulu Bu?
Narasumber : Sama aja *dik* nggak ada Elita itu.

- Peneliti** : Lalu organisasi apa yang saja yang diikuti Bu Elita semasa sekolah Bu?
- Narasumber** : OSIS itu ikut, terus ekskul juga ikut, cuma saya lupa ekskul apa tapi yang pasti Elita selalu aktif kalo organisasi.
- Peneliti** : Bagaimana dengan organisasi di kampus atau di luar kampus Bu?
- Narasumber** : Tetap ikut, cuma saya lupa ikut organisasinya itu apa, soalnya dulu suka cerita kan jadi saya tau kalo dia suka ikut organisasi ini itu cuma ya itu lupa nama organisasinya apa *dik*.
- Peneliti** : Iya Bu, lalu apakah Ibu tau cita-cita Bu Elita dulu?
- Narasumber** : Dulu itu Elita maunya kedokteran karena melihat saya yang profesi sebagai bidan, mungkin mencontohi, tapi ternyata sekarang malah jadi pebisnis.
- Peneliti** : Lalu menurut Ibu bagaimana kepemimpinan Bu Elita ya Bu?
- Narasumber** : Sederhana, dia itu nggak mencolok yang menunjukkan kalau dirinya itu seorang pemimpin, lebih ke menyesuaikan lingkungannya, berusaha tetap sederhana aja.
- Peneliti** : Apakah Ibu dilibatkan oleh Bu Elita untuk ikut dalam mengurus bisnis ELITA?
- Narasumber** : Nggak *dik*, saya nggak ikut andil dalam hal itu, itu kan bisnis dia, bisnis yang dia bangun sendiri sampai sekarang, jadi yaudah itu memang hak Elita untuk mengurus bisnisnya itu tanpa saya ikut andil di dalamnya.
- Peneliti** : Dukungan apa yang sekiranya Ibu berikan kepada Bu Elita?
- Narasumber** : Doa, saya selalu doakan anak-anak saya apapun itu untuk dilancarkan dan dimudahkan segala urusannya *dik*.
- Peneliti** : Apakah jika Bu Elita punya masalah Bu Elita selalu bercerita hal tersebut kepada Ibu?
- Narasumber** : Kalo sebelum nikah ya tetap suka cerita, tapi karena sekarang sudah nikah ya sudah beda, meskipun saya tetap tau tapi biasanya suaminya yang lebih tau duluan, karena apapun masalahnya kalo sudah nikah jelas suaminya yang berhak tau duluan daripada saya. Ya itu gpp sudah semestinya begitu kalo suami istri lebih saling tau duluan karena ya sudah berkeluarga juga.
- Peneliti** : Kalo menurut Ibu apakah Bu Elita mengalami beban kerja ganda atau tidak?
- Narasumber** : Jelas *dik*, saya juga dulu bekerja ya sama ngalamin seperti itu, mikirin kerjaan, mikirin rumah dan anak-anak, cuma memang saya dan papanya Elita itu sama-sama bekerja, sama-sama tau resikonya akan seperti apa, cuma ya itu karena bisa kendali jadi ya gpp. Kalo saya lihat Elita saat ini memang ngalamin beban ganda tapi menurut saya Elita jelas lebih bisa mengatasi beban itu.
- Peneliti** : Oh begitu ya Bu, lalu harapan Ibu untuk Bu Elita saat ini apa ya Bu?
- Narasumber** : Harapan saya ya semoga sehat semuanya, dilancarkan dan dimudahkan segala urusannya apapun itu.

7. Wawancara Narasumber Pendukung

- Nama** : Jenika Anggun Lupitasari
Tanggal : 02 Juli 2020
Waktu : 16.29 WIB
Status : *Customer* ELITA Yogyakarta
- Peneliti** : Kalo boleh tau awalnya *mbak* Jenika bisa tau ELITA itu darimana ya *mbak*?
- Narasumber** : Dari kakak iparku.
- Peneliti** : Kira-kira itu tahun berapa ya *mbak*?
- Narasumber** : 2017 kayaknya deh.
- Peneliti** : Apa produk yang pertama kali *mbak* Jenika beli di ELITA?
- Narasumber** : Pertama belinya jilbab ELITA yang motif, terus cari-cari ternyata yang polos lebih enak dipake, akhirnya 95% jilbab segiempat ku ELITA semua yang polos.
- Peneliti** : Apakah ada produk lain selain kerudung yang di beli di ELITA?
- Narasumber** : Ada, beli ciput rajut sama jarum pentul kalo pas jarumnya abis aja sih.
- Peneliti** : Kerudung segiempat ELITA apa yang *mbak* Jenika suka pakai?
- Narasumber** : ELITA yang voal.
- Peneliti** : Kira-kira *mbak* Jenika sudah punya kerudung ELITA ada berapa ya?
- Narasumber** : *Ora ngitung* (nggak hitung) *mbak*, pokoknya polos 10 lebih ada, warna army aja ada dua, coklat ada empat tapi beda-beda, coklat susu, moka, dan lain-lain.
- Peneliti** : Apa alasan *mbak* Jenika memilih kerudung ELITA?
- Narasumber** : Karena suka bahannya, nggak licin terus pas aja dimukaku, makanya aku *repeat order* terus, bahannya juga pas.
- Peneliti** : *Mbak* Jenika suka beli kerudung ELITA di mana?
- Narasumber** : Di toko dan di Shopee jelas.
- Peneliti** : Berapa harga kerudung ELITA yang polos dan motif?
- Narasumber** : Rp 35.000 yang motif, kalo yang voal Rp 80.000
- Peneliti** : Apakah ELITA suka memberikan diskon atau promo *buy one get one* gitu *mbak*?
- Narasumber** : Orang harganya nggak ada promo aja tetap beli, apalagi ada promo.
- Peneliti** : Lalu apakah *mbak* Jenika mengikuti ELITA di media sosial?
- Narasumber** : *Follow* di Shopee aja sih.
- Peneliti** : Kalo menurut *mbak* Jenika bagaimana dengan pelayanan yang *mbak* dapatkan di ELITA itu ya?
- Narasumber** : Kalo pas beli di toko, pelayanan disana untuk yang jaga ramah, suka senyum, suka bantuin cari produk yang di pengen itu seperti apa, disana warnanya banyak jadi kalo pilih warna yang jaga suka nanyain kayak *mbaknya* bawa sampel yang buat di cocokin nggak, biar kita bantuin cariin warnanya, sama di ELITA ada garansi tukar

barang, jadi enak kalo salah bisa ditukar, apalagi kalo ELITA Wirobrajan itu luas tempatnya jadi nyaman dingin juga.

8. Wawancara Narasumber Pendukung

- Nama** : Septi Yanis
Tanggal : 17 September 2020
Waktu : 10.15 WIB
Status : Teman kuliah Ibu S. Elita Barbara
- Peneliti** : Kalo boleh tau bagaimana kedekatan *mbak* Septi dengan Bu Elita ya?
Narasumber : Jadi dulu itu saya adik kelasnya *mbak* Elit, terus karena kita dekat akhirnya *mbak* Elit ngajak saya untuk berjualan di Sunmor, jualannya itu nggak sekali dua kali tapi berkali-kali, akhirnya jadi *partner* jualan. Sampai sekarang sih saya sudah nganggep *mbak* Elit itu sudah seperti teman, dan kakak saya sendiri.
- Peneliti** : Lalu kira-kira apa yang dilakukan *mbak* Septi dan Bu Elita nih kalo sedang berada di kampus?
Narasumber : Yang saya lakukan dengan *mbak* Elit itu lebih ke nanya-nanya tentang perkuliahan sih *mbak*, kan dia itu kakak kelas saya, jadi biasanya saya suka nanya-nanya tentang matkul yang sudah dia ambil lebih dulu, atau tentang tugas dan sebagainya, soalnya pernah juga kita ada matkul yang sekelas, terus pernah saya ngelab asisten labnya itu juga ya *mbak* Elit. Jadi memang sebelum jualan itu dasarnya udah deket di kampus duluan *mbak*.
- Peneliti** : Kalo di luar kampus apa yang dilakukan *mbak* Septi dan Bu Elita itu?
Narasumber : Di luar kampus itu *mbak* Elit lebih ke ikut organisasi, kalo sama saya sih lebih ke jualan di Sunmor, *hangout* sambil *sharing-sharing* gitu aja *mbak*.
- Peneliti** : *Mbak* Septi tau prestasi yang didapat Bu Elita nggak selama di kampus?
Narasumber : Nggak ada *mbak* Tata.
- Peneliti** : Terus kalo organisasi yang diikuti Bu Elita selama kuliah itu apa aja *mbak*?
Narasumber : *Mbak* Elit itu termasuk yang aktif dalam berorganisasi, yang saya tau dia ikut komunitas hijab, terus kegiatan seni juga. Soalnya kan kita suka *sharing-sharing*, jadi dia tau saya begitu dengan saya tau *mbak* Elit.
- Peneliti** : Kalo menurut *mbak* Septi bagaimana kepemimpinan Bu Elita?
Narasumber : Kalo yang saya lihat kepemimpinan *mbak* Elit itu ya lebih ke pemimpin yang rendah hati dan berhati-hati, nggak sombong dan nggak terburu nafsu, dalam artian dia itu rendah hati ke karyawannya, berhati-hati dalam segala tindakan, nggak terburu

nafsu untuk mengejar keinginannya sendiri. Jadi lebih kepada dia memikirkan kebutuhan semuanya, dia dan karyawannya.

- Peneliti** : Apakah jika Bu Elita punya masalah, *mbak* Septi suka diceritakan oleh Bu Elita atau tidak?
- Narasumber** : Kalo dulu sih kayak masalah tentang kuliah, terus jualan itu ya *mbak* Elit ya suka cerita, kalo lebih dari itu sih nggak.

9. Wawancara Narasumber Pendukung

- Nama** : Ferota Larasati
Tanggal : 17 September 2020
Waktu : 11.35 WIB
Status : Adik Ibu S. Elita Barbara

Peneliti : Bagaimana kedekatan *mbak* Fero dengan Bu Elita ya *mbak*?

Narasumber : Kalo kedekatan saya dengan *mbak* Elita itu dekat, karena saya dengan *mbak* Elita itu cuma dua saudara, sama-sama cewek juga jadi dekat sih, biasa kan kalo adik kakak terus sama-sama cewek pastilah suka saling curhat-curhatan, suka saling tukar-tukaran baju, tas, kerudung gitu, tapi kalo berantem gitu ya juga pernah, wajar ya adik kakak pasti semua juga ngalamin fase seperti itu sih.

Peneliti : Iya bener itu *mbak*, lalu kalo di rumah itu biasanya apa yang dilakukan *mbak* Fero bersama Bu Elita?

Narasumber : Dulu waktu masih sama-sama di Kediri itu biasanya ya curhat-curhatan aja sih *mbak*, cuma karena *mbak* Elita di Yogya terus saya di Malang jadi ya udah jarang ketemu juga, biasanya ketemu kalo pas saya ada libur panjang atau *mbak* Elita yang senggang ya antara saya yang main ke Yogya atau *mbak* Elita yang pulang ke Kediri terus nanti kumpul di Kediri gitu sih.

Peneliti : Oh gitu, lalu apakah *mbak* Fero tau latar belakang pendidikan Bu Elita?

Narasumber : Kalo kayak sekolahnya di mana saya tau, kayak SD di mana SMP SMA di mana saya tau *mbak*.

Peneliti : Kalo seperti prestasi Bu Elita selama sekolah gitu *mbak* Fero juga tahu?

Narasumber : Tau *mbak*, sebenarnya nggak cuma saya yang tau, keluarga juga pasti tau, karena apa-apa kan pasti diomongin jadi pasti pada tau, cuma karena *mbak* Elita itu nggak ada prestasi bidang akademik non akademik jadi ya nggak ada, cuma *basicnya* *mbak* Elita itu memang lebih ke percaya diri sih *mbak*, jadi lebih ke berani untuk jadi ketua kelas gitu kalo pas sekolah, beda memang dengan saya.

Peneliti : Berarti memang Bu Elita itu suka cerita ya kalo ada apa-apa selama di sekolah dulu itu?

Narasumber : Iya *mbak*, ceritanya sama orang rumah. Biasanya pas *moment* itu lagi makan malam sama-sama di rumah, nah itu biasanya *mbak* Elita

ataupun saya suka cerita. Kalo nggak cerita biasanya ditanya nantinya sama Mama.

Peneliti : Terus kalo organisasi yang di ikuti Bu Elita semasa sekolah hingga saat ini apakah *mbak* Fero juga tahu?

Narasumber : Saya ikut OSIS itu kan sebenarnya karena diceritain pengalamannya *mbak* Elita juga sewaktu dia ikut OSIS, karena dia *sharing* kalo dengan ikut OSIS itu kita jadi punya banyak teman dan menambah pengalaman juga jadi yasudah akhirnya ikut jejak *mbak* Elita.

Peneliti : Selain OSIS apakah *mbak* Fero juga tahu organisasi apa yang diikuti Bu Elita?

Narasumber : Lebih taunya OSIS sih ya *mbak*, sama komunitas hijab yang *mbak* Elita ikuti itu tapi itu kegiatan di luar kampus.

Peneliti : Terus menurut *mbak* Fero bagaimana dengan kepemimpinan Bu Elita?

Narasumber : Kalo spesifik saya nggak terlalu tahu terhadap karyawannya seperti apa, tapi *mbak* Elita yang saya tau itu orangnya bertanggung jawab dan berani mengambil resiko, kayak sekarang ini menurut saya *mbak* Elita itu lebih ke berani mengambil resiko ketika dia itu harusnya menjadi dokter hewan tapi *mbak* Elita memutuskan untuk menjadi pebisnis, jadi menurut saya ya setelah berani mengambil resiko itu dia jadi bertanggung jawab atas semua yang telah dia putuskan gitu sih *mbak*.

Peneliti : Lalu apakah jika Bu Elita punya masalah, apakah Bu Elita suka menceritakan masalah tersebut kepada *mbak* Fero?


Narasumber : Tergantung masalahnya apa dulu ya *mbak*, karena nggak semua masalah bisa kita ceritain sih, kan ada yang bersifat privasi ya.

LAMPIRAN 3

REDUKSI WAWANCARA

a. Proses Ibu S. Elita Barbara Menjadi Pemimpin

Masalah	Narasumber Utama	Narasumber Pendukung	Analisis
	Ibu Elita	Ibu Utami	
Proses Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin	<p>“...Terus dari SD, SMP sampai SMA saya selalu menjadi ketua kelas, bahkan kalau ada tugas kelompok saya selalu jadi ketua kelompok, jadi memang saya merasa sudah terlatih untuk bertanggung jawab dan memimpin teman-teman dalam kelompok atau pun kelas <i>mbak</i>. Apalagi menjadi ketua kelas dan kelompok itu punya <i>challenging</i> tersendiri, dan ini menjadi modal buat saya, modal diri untuk bisa sampai seperti sekarang ini <i>mbak</i>” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“...Sama halnya waktu saya sekolah dulu ketika saya menjadi ketua kelas atau kelompok saya menggerakkan teman-teman saya untuk tercapainya tujuan bersama begitu pun dengan ELITA saat ini” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“Kalo pas SMA itu saya pernah ikut ekskul teater dan organisasi OSIS, tapi kalo OSIS hanya sebagai anggota aja <i>mbak</i>” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“...Kuliah itu masih tetap ikut ukm teater juga <i>mbak</i>, sama pernah jadi asisten lab anatomi, saat jadi asisten lab anatomi itu saya merasa bahwa percaya diri saya meningkat drastis, ya karena saya merasa punya potensi untuk mengurus lab, mengurus teman-teman, bahkan merasa jadi asisten</p>	<p>“Elita itu nggak punya prestasi akademis, juara apa itu nggak ada, tapi dasarnya memang saya nggak mau nuntut Elita apa-apa jadi senyamannya dia, <i>InshaAllah</i> apapun pilihan dia saya dukung, kalo dia ngelakuin hal yang dia suka saya ikut bangga. Cuma setau saya Elita itu selalu jadi ketua kelas di sekolah dulu, anggapan saya adalah Elita jadi siswa biasa saja saya bangga, apalagi jadi ketua kelas, tanda dia anak pemberani yang nggak kenal rasa takut” (Ibu Utami, orang tua Ibu Elita, narasumber pendukung, 28/06/20 09.25 WIB)</p> <p>“OSIS itu ikut, terus ekskul juga ikut, cuma saya lupa ekskul apa tapi yang pasti Elita selalu aktif kalo organisasi” (Ibu Utami, orang tua Ibu Elita, narasumber pendukung, 28/06/20 09.25 WIB)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya bakat dan minat yang dimiliki, diantaranya: sejak duduk dibangku sekolah selalu menjadi ketua kelas dan ketua kelompok 2. Lingkungan yang mendominasi, di antaranya meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Aktif dalam kegiatan akademik maupun non akademik b. Berkembangnya bakat dipengaruhi berkembangnya usaha c. Menjadi narasumber inti diberbagai <i>event</i>

	<p>lab ini berarti saya dipercayai oleh dosen, sehingga rasa percaya diri ini kian meningkat” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“...Setelah itu saya mengikuti Hijabers Community Yogyakarta (HCY) yang merupakan komunitas hijab yang hits banget pada tahun 2010-2011 <i>mbak</i> yang merupakan cabang dari Hijabers Community Jakarta (HCJ) yang <i>foundernya</i> itu ada Dian Pelangi” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“Iya <i>mbak</i>, saya ikut HCY itu masih kuliah, malah setelah saya ikut komunitas itu ternyata ada pemilihan lima besar yang akan dijadikan komite pemilihan muslim muslimah, dan ternyata saya terpilih sebagai lima besar” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“...Hanya saja waktu awal menjalani ELITA tujuan utama saya adalah menambah uang saku, karena memang pada saat itu saya belum punya karyawan juga jadi hanya memikirkan tujuan diri sendiri, sampai ketika saya punya karyawan dan karyawannya itu selalu bertambah, saya jadi belajar untuk mengelola 35 karyawan ini nggak bisa kalo hanya dengan intuisi aja, harus juga dengan ilmu, proses, perlu <i>plan</i> strategi, perlu belajar untuk menjadi pemimpin. Saya juga banyak baca buku terutama bukunya Malcolm mengenai kepemimpinan, setelah saya baca banyak sekali macam-macam teori kepemimpinan, dan menurut saya kalo semua teori itu diterapkan sekaligus itu nggak akan baik, jadi saya memutuskan untuk belajar pelan-pelan dan tetap mengembangkannya hingga sampai saat ini” (Ibu Elita, CEO & Founder</p>		
--	--	--	--

	<p>ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>Sebenarnya ketika saya telah menjadi seorang pemimpin, bahkan sering di undang di beberapa acara sebagai narasumber itu bukan berarti saya berhenti untuk belajar, dan menganggap diri saya sudah berada pada level <i>up</i> buat jadi pemimpin itu nggak, malah karena sudah menjadi pemimpin terus diundang itu yang meyakini diri untuk terus melakukan perubahan dalam memimpin, yang nggak mungkin hanya itu-itu aja” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 WIB)</p>		
	Narasumber		
	Mbak Fero	Mbak Septi	Mbak Wiwik
	<p>“Saya ikut OSIS itu kan sebenarnya karena diceritain pengalamannya <i>mbak</i> Elita juga sewaktu dia ikut OSIS, karena dia <i>sharing</i> kalo dengan ikut OSIS itu kita jadi punya banyak teman dan menambah pengalaman juga jadi yasudah akhirnya ikut jejak <i>mbak</i> Elita” (Mbak Fero, adik Ibu Elita, narasumber pendukung, 17/09/2020 11.35 WIB)</p>	<p>“...Jadi biasanya saya suka nanya-nanya tentang matkul yang sudah dia ambil lebih dulu, atau tentang tugas dan sebagainya, soalnya pernah juga kita ada matkul yang sekelas, terus pernah saya ngelab asisten labnya itu juga ya <i>mbak</i> Elit. Jadi memang sebelum jualan itu dasarnya udah deket di kampus duluan <i>mbak</i>” (Mbak Septi, teman kuliah, narasumber pendukung, 13/09/20 10.15 WIB)</p> <p>“...Yang saya tau dia ikut komunitas hijab, terus kegiatan seni juga. Soalnya kan kita suka <i>sharing-sharing</i>, jadi dia tau saya begitu dengan saya tau <i>mbak</i> Elit” (Mbak Septi, Teman kuliah, narasumber pendukung, 13/09/20 10.15 WIB)</p>	<p>“...Selain terinspirasi dari kisahnya, saya juga terinspirasi dari cara Bu Elita memimpin. Jadi kepemimpinannya Bu Elita itu terus berubah, nggak gitu-gitu aja, tapi berubahnya itu menjadi seorang pemimpin yang lebih baik lagi. Jadi setiap ada penambahan karyawan itu Bu Elita juga selalu berubah cara memimpinnya, nggak seperti yang sudah-sudah” (Mbak Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)</p>

b. Kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin

Masalah	Narasumber Utama	Narasumber Pendukung	Analisis
	Ibu Elita	Mas Ghozali	
Kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara menjadi pemimpin	<p>“Fokus sama tujuan perusahaan karena jika saya fokus dan ada hasilnya otomatis mereka akan mengikuti” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“Selalu, malah pertama kali selalu meminta saran mereka” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 WIB)</p> <p>“Biasanya dengan memberi mereka pekerjaan yang nggak seperti biasanya <i>mbak</i>, ya tujuannya biar mengasah kemampuan mereka agar mereka lebih tertantang. Terus melihat mereka bisa nggak kalo dikasih pekerjaan yang nggak seperti biasanya, kalo bisa ya pertahankan, tapi kalo nggak bisa tetap saya bantu <i>mbak</i>, kesulitannya di mana tetap saya pantau saya tanyakan, jadi nggak saya lepas mereka untuk kerjain sendiri itu ya nggak, kalo mereka ada kesulitan tetap saya bantu kasih pemahaman supaya bisa” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“Memberi apresiasi, apresiasi sebenarnya macem-macam selain uang juga kadang <i>gift</i>, kita itu sudah jarang ada kayak <i>employee of the month</i>, lebih ke bonus biasanya sama makan-makan. Kalo karyawan juga punya kemampuan yang mendukung kita bisa menaikkan posisinya, tapi biasanya ditanyakan dulu mau atau tidaknya, karena saya nggak bisa langsung memutuskan” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p>	<p>“Ya <i>iya to</i> maksudnya sudah terbukti, beberapa kali diminta untuk ngomong di kelas-kelas terus seminar, tapi kalau saya sendiri lihat memang gigih, dia sejak kuliah sudah menginginkan untuk berjualan padahal dulu kuliah kedokteran hewan, ya memang dia sudah memilih jalannya itu ya dia bertanggung jawab dengan resiko atas pilihan yang buat dia buat. Kalo dilihat hingga sampai saat ini, ya karena dia konsisten akan pilihan dan tujuannya itu, sehingga dia bisa berhasil” (Mas Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)</p> <p>“Ya hubungannya karena Elita sudah <i>nganggep</i> (anggap) seperti anak sendiri jadi ya dekat banget, dia juga sangat peduli dengan karyawannya, selalu tanya apa masalah-masalah personal, apa yang dihadapi yang sekiranya ada atau nggak nya masalah itu yang berdampak pada kinerja. Misalnya kayak kemarin ada karyawan yang harus pulang karena Covid, harus mudik jauh-jauh sebelum Covid itu terus di iyakan sama Elita, atau misalnya ada karyawan pengen menikah itu kan masalah personal, ya dianggarkan sama dia, dipikirkan terus dianggarkan, kalau ada kematian keluarga karyawan pasti dianggarkan juga” (Mas Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung 15/05/20 19.20 WIB)</p> <p>“Elita itu nggak tegaan, jadi mau memutuskan ya atau tidak kadang-kadang kayak jadi boomerang, dan beberapa kali mengalami masalah di situ. Biasanya terus ngobrolnya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Panutan banyak orang, diantaranya: fokus pada tujuan 2. Berjiwa demokrasi, diantaranya: keterlibatan pengikut dalam setiap pengambilan keputusan 3. Pengadaan motivasi, di antaranya meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. pemberian tantangan dan pemahaman atas pekerjaan b. pemberian <i>reward</i> atas kinerja pengikut 4. Berelasi baik dengan orang lain, diantaranya: peduli dengan masalah personal para pengikutnya 5. Keterlibatan emosional, diantaranya: penggunaan rasa

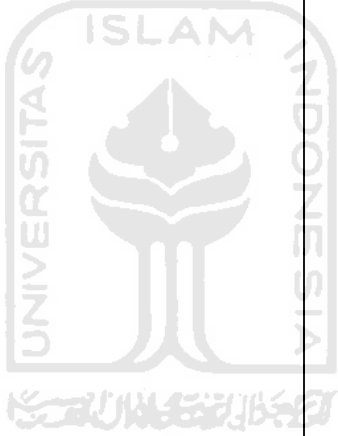
	<p>“Kalo hubungannya dekat ya, karena saya juga mencoba untuk selalu peduli dengan mereka, peduli nggak cuma masalah pekerjaan saja, tapi juga masalah di luar pekerjaan aku juga <i>nerimo</i> (menerima)” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“Kalo memang dia cerita saya berikan respon, tapi kalo nggak cerita dan itu ada hubungannya dengan pekerjaan artinya itu mengganggu misalkan dia awalnya rajin terus akhirnya nggak rajin yaitu baru kita ajak ngobrol, utamanya ajak ngobrol kemudian kalo dia butuh solusi kita kasih solusi, kalo dia udah punya solusi kita dengarkan kita cari tau alasannya kenapa gitu <i>mbak</i>” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.35 WIB)</p> <p>“Kepemimpinan ku adalah kepemimpinan yang mengutamakan rasa, jadi kalo mengutamakan rasa itu ada untung ruginya tergantung gimana cara kita mengolah dan menempatkan rasa tersebut, lebih pada apa ya nggak tegaan juga bisa, lebih <i>merasani</i> (merasakan) juga bisa. Kalo kita berbicara tentang untung ruginya dari rasa ini sebenarnya sulit ya karena ada banyak sekali, cuma kembali lagi pada gimana caranya kita bisa menempatkan rasa itu dengan baik” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)</p>	<p>sama saya, biasanya <i>tak</i> pahami Elita ini nggak tegaan” (<i>Mas Ghozali</i>, suami Ibu Elita, narasumber pendukung 15/05/20 19.20 WIB)</p>	
Narasumber			
<i>Mbak Eli</i>	<i>Mas Adam</i>	<i>Mbak Wiwik</i>	
<p>“Bu Elita itu selalu kalo ambil keputusan selalu merapatkan, kayak mengambil keputusan untuk bagian divisi saya gimana lebih baiknya atau mengambil keputusan untuk peniadaan barang atau mengambil</p>	<p>“...Terus saya masuk ke ELITA untuk belajar juga dari Bu Elita, karena dua tahun yang lalu pengen mendirikan <i>company</i> terus masuk ELITA dulu, saya jadi banyak inspirasi setelah masuk disini, salah satu yang</p>	<p>“Iya itu pasti <i>mbak</i>, semisal mau buat sesuatu itu mesti di diskusi dulu, nggak langsung dari Bu Elita pribadi itu nggak” (<i>Mbak Wiwik</i>, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta,</p>	

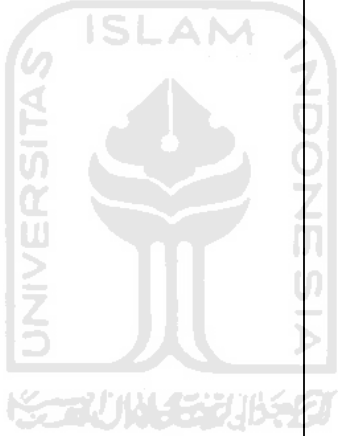
	<p>keputusan untuk segala macam itu pasti dia akan mengadakan rapat, karena dia nggak bisa dong memutuskan itu dengan sendiri, karena ini kan menyangkut seluruh karyawan juga, menyangkut seluruh semua orang yang ada di ELITA” (Mbak Eli, karyawan bagian <i>customer service online</i> di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)</p>	<p>Bu Elita tekankan kepada saya jika ingin mendirikan <i>company</i> itu ya harus fokus pada tujuan, ternyata ya itu benar adanya. Terbukti Bu Elita itu punya banyak tujuan untuk ELITA makanya hingga sampai saat ini dia terus fokuskan diri pada tujuan-tujuannya itu” (Mas Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)</p> <p>“Selalu sih, biasanya selalu meminta pendapat karyawan-karyawan juga, misalnya dalam rapat Bu Elita itu lebih sering untuk membiarkan karyawan mengeluarkan idenya, dan solusi yang berkaitan dengan apa yang dibahas” (Mas Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung 24/04/20 10.23 WIB)</p> <p>“Saya memang kalo ada kesulitan saya selalu laporan, karena setiap saya laporan itu pasti tentang masalah yang rumit yang ada hubungannya dengan divisi lain karena saya ini di divisi gudang jadi kalo ada kesulitan itu langsung diadakan rapat bareng-bareng sama yang lain, biasanya Bu Elita suka mengadakan musyawarah dan diputuskan dengan tepat” (Mas Adam,</p>	<p>narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)</p> <p>“Memotivasinya itu biasanya lebih ke saran, dukungan kayak gitu-gitu sih, misalnya itu saya nggak bisa menyelesaikan <i>deadline</i>, terus aduh saya nggak bisa nih gimana ya, nah itu memotivasinya ya ayo dicari masalahnya di mana, kamu nggak bisanya di mana, ayo di cari jalan keluarnya. Misalnya saya terlalu padat nih pekerjaannya, keteteran mengerjakan yang A, sehingga saya yang B ini nih agak ketinggalan, oh yaudah yang bisa dialihkan dulu yang mana, terus yang bisa didahulukan itu yang mana, kayak gitu terus dikasih semangat, nggak langsung menyalahkan satu pihak” (Mbak Wiwik, karyawan bagian keuangan, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)</p> <p>“Biasanya di<i>upgrade</i> ke posisi yang lain <i>mbak</i>, jadi kalo dia punya kemampuan Bu Elita itu memberikan kesempatan untuk bisa di <i>upgrade</i>, tidak harus diposisi itu aja” (Mbak Wiwik, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)</p>	
--	--	--	--	--

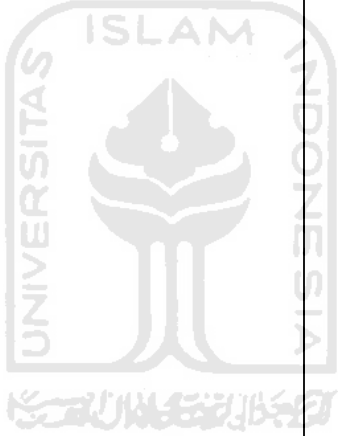
	<p>karyawan bagian data analisis, narasumber pendukung, 24/04/1023 WIB)</p> <p>“Biasanya insentif sih sama kenaikan jabatan, tapi ditawari dulu mau nggak nya, soalnya kadang-kadang ada yang nggak mau juga, karena tergantung tanggung jawabnya, kalo naik jabatan berarti tanggung jawabnya semakin besar, karyawan ada juga yang nggak suka tantangan” (Mas Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung 24/04/20 10.23 WIB)</p> <p>“...Saya suka curhat selain tentang pekerjaan ke Bu Elita itu ya <i>welcome</i>, Bu Elita suka ngasih respons yang baik kalo dicurhati jadi lebih enak aja” (Mas Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)</p> <p>“Berhubung karena Bu Elita terlalu baik, jadinya cuma di omongin ke orangnya aja sih, kalo misalnya terjadi kesalahan itu nggak ada sanksinya paling cuma di obrolin lagi” (Mas Adam, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)</p>		
--	--	--	--

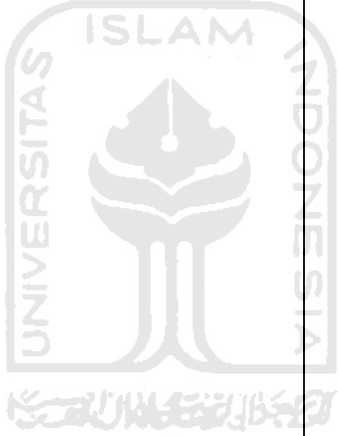
c. Pengembangan Bisnis di ELITA Yogyakarta


Masalah	Narasumber Utama	Narasumber Pendukung		Analisis
	Ibu Elita	Mas Ghozali	Mbak Jenika	
Pengembangan bisnis di ELITA Yogyakarta	<p>“Sejujurnya ya <i>mbak</i> memang saya dulu nggak mau bekerja dibawah tekanan orang lain, inginnya mandiri karena saya merasakan nggak suka akan tekanan dari luar, akhirnya saya memutuskan untuk berbisnis sendiri” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“...Awalnya karena gabung dengan Hijabers Community itu terus melihat kalau teman-teman yang ada di Hijabers Community itu sangat konsumtif, saya jadi terinspirasi dan melihat adanya peluang untuk berbisnis juga” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00WIB)</p> <p>“...Mulanya kulakan dulu di pasar Beringharjo dengan hanya bermodalkan Rp 500.000, dan ternyata setelah berjualan itu hasilnya malah laku dan balik modal” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“...Jadi habis belanja bahan kerudung tadi, terus dijahit sendiri sampai ternyata saya menghasilkan 14 biji kerudung, setelah kerudung itu sudah jadi lalu saya <i>posting</i> di Instagram, terus hari minggunya saya jual di Sunmor” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p>	<p>“...Selama ini kan dia sudah banyak melakukan perubahan juga untuk ELITA, dari dia mulai berjualan 14 ribu rupiah eh 14 biji kerudung <i>sorry</i>, mulainya dari situ <i>leading</i> pelan-pelan kan terus dia tetap bisa bertahan sampai sekarang” (Mas Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/19.20 WIB)</p>	<p>“Karena suka bahannya, nggak licin terus pas aja dimukaku, makanya aku <i>repeat order</i> terus, bahannya juga pas” (Mbak Jenika, <i>customer</i> ELITA, narasumber pendukung, 02/07/20 16.29 WIB)</p> <p>“Kalo pas beli di toko, pelayanan disana untuk yang jaga ramah, suka senyum, suka bantuin cari produk yang di pengen itu seperti apa, disana warnanya banyak jadi kalo pilih warna yang jaga suka nanyain kayak <i>mbaknya</i> bawa sampel yang buat di cocokin nggak, biar kita bantuin cariin warnanya, sama di ELITA ada garansi tukar barang, jadi enak kalo salah bisa ditukar, apalagi kalo ELITA Wirobrajan itu luas tempatnya jadi nyaman dingin juga” (Mbak Jenika, <i>customer</i> ELITA Yogyakarta, 02/07/20 16.29 WIB)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Memulai bisnis, di antaranya meliputi: <ol style="list-style-type: none"> Ingin mandiri, tidak menyukai tekanan dari luar Melihat peluang dari teman-teman yang konsumtif Memulai usaha dengan modal Rp 500.000 hingga berjualan kembali dengan 14 biji kerudung Strategi Pemasaran, di antaranya meliputi: <ol style="list-style-type: none"> Penggunaan media sosial sebagai media promosi Pengadaan sistem <i>reseller</i> Kualitas produk Pelayanan <i>offline</i> dan <i>online</i> didukung fasilitas yang memadai Pengadaan <i>brand activation</i> Inovatif dan kreatif dengan memanfaatkan teknologi Pengadaan <i>brand partner</i>

	<p>“Motivasi saya mendirikan ELITA dulu ya biar makmur (tertawa), jadi kan saya mengupayakan untuk jadi makmur dan sejahtera lebih ke memikirkan diri sendiri ya motivasinya dulu, tapi karena saya mempunyai orang yang selalu ada disamping-samping saya yaitu keluarga dan karyawan, sehingga saya termotivasi untuk menjadikan mereka itu sejahtera minimal berkecukupan” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“Masih dengan menggunakan media sosial, yang kita pakai saat ini ada Instagram, Facebook, Youtube, <i>platform</i> Shopee dan <i>website</i> ELITA” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)</p> <p>“...Saya juga mulai berjualan di Sunmor dan ternyata banyak banget yang berminat jadi saya mencoba untuk membuat sistem <i>reseller</i>” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“Kalau secara produk kita selalu mengutamakan kenyamanan dan konsistensi bahan itu sendiri, kemudian kerapian jahitan, terus <i>packaging</i>nya, tapi yang selalu kita unggulkan yang pertama adalah bahan, kedua warna, karena warnanya di ELITA itu benar-benar banyak banget <i>setnya</i>, <i>palette colour</i>-nya itu banyak banget dan lengkap sehingga itu jadi keunggulan” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.51 WIB)</p>			<p>3. Pembiayaan bisnis, di antaranya meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Omset yang didapat setiap bulan berbeda-beda b. Penyediaan biaya tak terduga
--	---	--	--	--

	<p>“...Kemudian kalau secara <i>service</i> kita selalu mengutamakan nilai yang kita pegang adalah kenyamanan, jadi setiap apapun itu harus nyaman, produknya harus nyaman kemudian dengan <i>customer</i> itu nyaman, tokonya atau <i>ambience</i> tokonya itu harus nyaman. Nah nyaman itu harus gimana misalnya di tokonya itu nggak panas, kemudian disediakan kursi di tokonya untuk bisa duduk ketika capek berbelanja atau ketika ada saudara atau teman yang menunggu temannya belanja kayak gitu, jadi <i>value</i> nyaman itu kita turunkan ke beberapa aspek dan kita juga memberikan kayak garansi kepada <i>customer</i>, jadi ketika <i>customer</i> tersebut memang pengen ganti warna kerudung, pengen ganti motif kerudung, atau juga pengen ganti ukuran atasan atau bawahan itu boleh ditukar dengan barang lagi, hanya saja tidak dapat ditukar dengan uang, ini dilakukan untuk membuat <i>customer</i> nggak merasa kapok untuk berbelanja di ELITA, karena dengan adanya kebijakan seperti itu saya ingin membuat <i>customer</i> selalu balik lagi ke ELITA, karena di dalamnya ada kebijakan yang menguntungkan untuk kedua belah pihak” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, 15/05/20 10.52 WIB)</p> <p>“...Mulai disitu ada pemikiran tentang <i>engagement</i> dengan <i>customer</i>, jadi hubungan dengan <i>customer</i> itu nggak hanya melalui media sosial saja, tapi juga bisa dengan <i>brand activation</i>. Jadi kita seperti melakukan sebuah <i>workshop</i>, dan pertamanya bikin tentang melukis di <i>pouch</i>, lumayanlah memberikan <i>insight</i> yang bagus banget di Instagram ELITA” (Ibu</p>			
--	--	--	--	--

	<p>Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p> <p>“Selalu kreatif dan inovatif, kayak seperti ARUM yang baru-baru ini kita <i>launching</i>, jadi ARUM ini merupakan kerudung yang menggunakan teknologi <i>antimicrobial resistance</i>, ARUM ini dapat mengontrol bau tidak sedap ketika dipakai dalam waktu yang cukup lama, sehingga ARUM ini menjamin kerudung tetap <i>fresh</i>, dan kita tau bahwa di Yogya belum ada yang menjual kerudung dengan menggunakan teknologi seperti itu, jadi saya melakukan inovasi seperti ini untuk menjadikan ELITA berbeda dari yang lain. Berbeda dengan penjual kerudung dan busana muslim yang ada di Yogya, apalagi dibarengi dengan keunggulan ELITA, itu menjadikan ELITA mampu bersaing dengan pesaing” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)</p> <p>“...Selain itu kita juga bikin <i>giveaway</i> dengan beberapa <i>brand partner</i>” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)</p> <p>“Biasanya perbulan itu bisa mencapai 630 juta sampai 640 juta <i>mbak</i>, tapi tiap bulan itu beda-beda cuma lebih seringnya sekitar segitu yang di dapat. Omset paling tinggi itu kalo mau menjelang lebaran <i>mbak</i>, dua bulan sebelum lebaran sama di bulan lebaran itu bisa sampai 750 juta sampai 1.2 M” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)</p>			
--	---	--	--	--

	<p>“Saya cukup kaget ya <i>mbak</i> setelah ELITA terkena pandemi, bahkan kayaknya nggak cuma saya saja, sebenarnya semua orang yang punya bisnis pasti juga akan kaget saat bisnisnya kena dampak pandemi, pastinya omset jadi turun, nggak bisa sesuai dengan target yang dicapai. Awalnya saya merasa pas terkena dampak pandemi ini saya seperti orang bingung, selama seminggu itu nggak ngapa-ngapain kayak meratapi apa yang sedang terjadi, karena bingung nggak bakalan nyangka sama sekali kalo ini bakal terjadi sama ELITA, karena pandemi kemarin dampaknya juga kita semua kehabisan masker ya <i>mbak</i>, kesusahan untuk cari masker, akhirnya disitu saya berusaha juga untuk produksi masker, maskernya ini masker kain bukan masker medis, terbuat dari bahan perca prosesnya bisa dua sampai tiga hari pembuatan. Jadi produksi pertama saya buat 1.000 <i>pcs</i> masker untuk saya bagikan secara gratis buat teman-teman yang butuh preventif, saya nggak batasin yang penting bisa dibagikan secara <i>free</i>” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)</p>			
Narasumber Pendukung				
	<i>Mbak Eli</i>	<i>Mas Adam</i>	<i>Mbak Wiwik</i>	
	<p>“...Terus Instagram sampai sekarang, karena Instagram banyak yang pake jadi kita mengikuti juga, terus pasang iklan di Instagram juga ya biar semakin banyak pengguna Instagram itu yang tau” (<i>Mbak Eli</i>, karyawan bagian <i>customer service online</i>, narasumber pendukung, 23/04/20 10.23 WIB)</p> <p>“Karena saya sebagai cs jadi harus memberikan komunikasi yang baik kepada</p>	<p>“...Karena Bu Elita dari cuma berjualan 14 kerudung di Sunmor, terus saya masuk ke ELITA untuk belajar juga dari Bu Elita, karena dua tahun yang lalu pengen mendirikan <i>company</i> terus masuk ELITA dulu” (<i>Mas Adam</i>, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber</p>	<p>“Biasanya dengan ngadain <i>sale</i> atau <i>buy one get one</i>, kalo ada harbolnas ELITA juga suka ikut, terus suka ngadain <i>giveaway</i> juga” (<i>Mbak Wiwik</i>, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)</p>	

	<p>customer, dengan menunjukkan empati, terima semua keluhan <i>customer</i> dengan baik, kalo ada komplain dengan cepat saya langsung tangani” (<i>Mbak Eli</i>, karyawan bagian <i>customer service online</i>, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)</p> <p>“Biasanya menjalin kerja sama dengan beberapa <i>brand partner</i>, kayak sama Matchamu, terus Dekayu gitu” (<i>Mbak Eli</i>, karyawan bagian <i>customer service online</i>, narasumber pendukung, 23/04/20 13.05 WIB)</p>	<p>pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)</p> <p>“Lebih ke inovatif produk, contohnya aja kerudung ARUM, kita udah lama memikirkan ide ini, tapi baru terlaksana awal tahun, karena ada ARUM ini jadi produk kerudung ELITA yang tidak dipunya pesaing lain” (<i>Mas Adam</i>, karyawan bagian data analisis di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 10.23 WIB)</p> 	<p>“Kalo pelayanannya itu selalu memberikan yang terbaik sih <i>mbak</i>, jadi setiap toko di pasangin ac, disediakan kursi, ada <i>fitting room</i>, ada garansi produk, terus <i>fashion assistantnya</i> itu dibuat supaya bisa berkomunikasi baik sama <i>customernya</i>, karena kan mereka harus bisa menjaga kesabaran, kesopanan, dan memberikan solusi yang tepat kepada <i>customer</i> begitu” (<i>Mbak Wiwik</i>, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)</p> <p>“Tiap bulan beda-beda <i>mbak</i>, sebelum pandemi itu bisa dapat Rp 641.268.033, beda lagi kalo pas bulan puasa terus bulan depannya lebaran itu bisa dapat Rp 1.275.696.900 itu pun sudah bersihnya” (<i>Mbak Wiwik</i>, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)</p> <p>“Kemarin itu dapatnya Rp 429.212.825 <i>mbak</i>” (<i>Mbak Wiwik</i>, karyawan bagian keuangan di ELITA Yogyakarta, narasumber pendukung, 24/04/20 14.30 WIB)</p>	
--	--	--	--	--

d. Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin

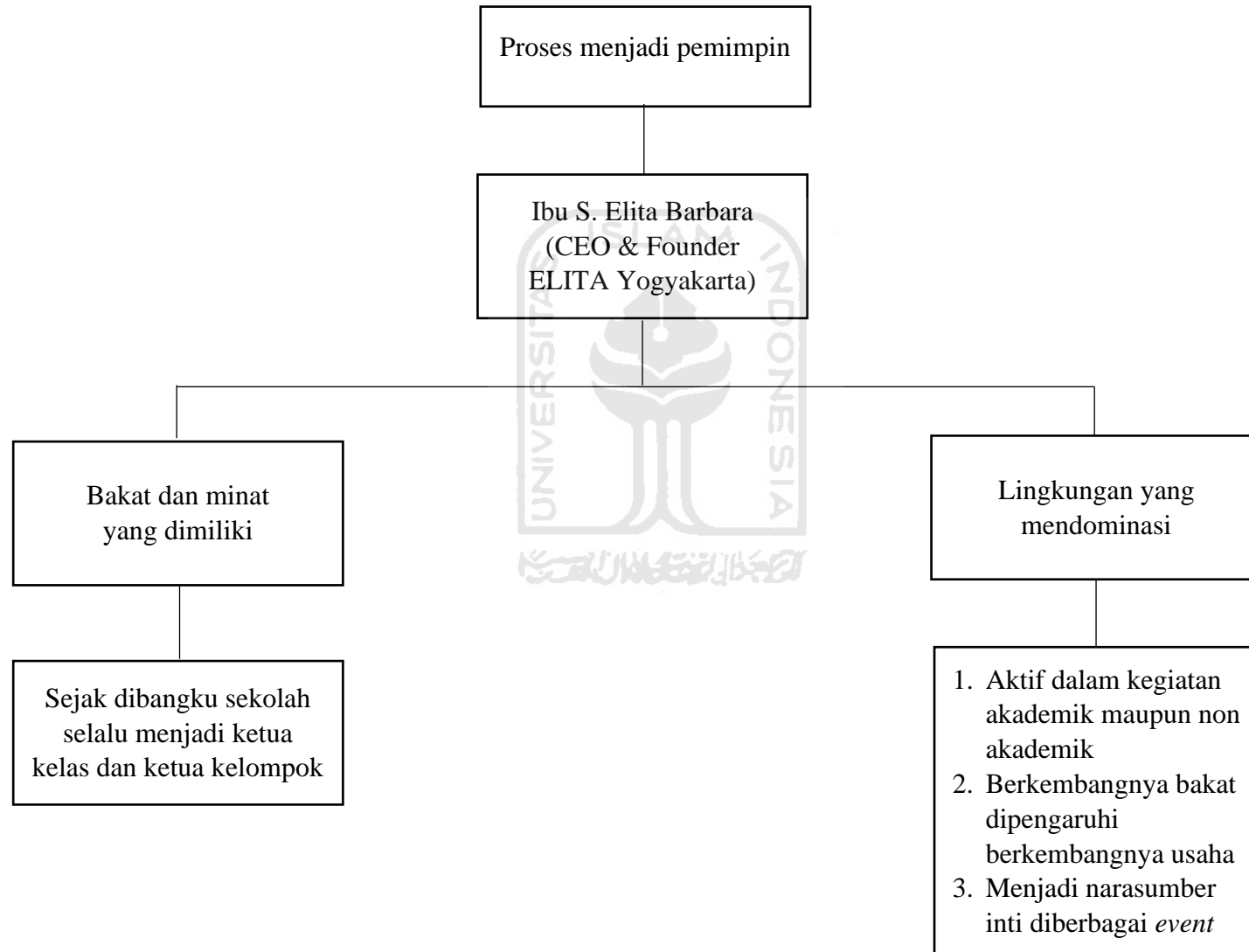
Masalah	Narasumber Utama	Narasumber Pendukung		Analisis
	Ibu Elita	Mas Ghozali	Ibu Utami	
Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara sebagai pemimpin	<p>“Sebenarnya ada satu kejadian jadi saya pernah diceritain tentang <i>leader</i> lain gitu oleh satu laki-laki, ceritanya saya dan laki-laki ini sedang ngobrol-ngobrol gitu, tapi laki-laki ini ternyata bercerita mengenai <i>leader</i> perempuan lain, tapi lama kelamaan dia ini mengomentari bisnis dari <i>leader</i> A seperti begini begini, lalu dia mengomentari <i>leader</i> A itu seperti begini ya, lalu mengungkit keagalannya si <i>leader</i> A ini, terus juga kayak <i>ngece</i> (menghina) kesuksesannya, awalnya saya sebagai <i>leader</i> perempuan juga seperti merasa ngena sama ceritanya, kayak seperti membatu nggak bisa ngomong apa-apa, padahal yang dia omongin itu bukan saya tapi orang lain, tapi karena setelah itu saya jadi sadar bahwa laki-laki ini itu telah menunjukkan dirinya yang sebenarnya, kalo dia itu iri dengan pencapaian <i>leader</i> perempuan, dan akhirnya saya nggak <i>respect</i> lagi sama orang ini karena apa yang telah dia ceritakan itu <i>mbak</i>” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)</p> <p>“Iyah <i>mbak</i> Tata, sama <i>body shaming</i> sih itu juga termasuk kan ya. Kalo <i>body shaming</i> ini jelas sudah saya sering terima hal-hal kayak gitu, mau di sosmed atau pas ketemu kayak kumpul-kumpul, biasanya malah sama temen sendiri yang kayak gitu. Ya mungkin namanya juga temen, jadi kadang mereka ngomong hal seperti itu</p>	<p>“Elita itu kalo ada apa-apa selalu ceritanya sama saya, yang masalah tentang ELITA <i>opo</i> (apa) di luar ELITA <i>yo</i> suka cerita, suka <i>tak</i> nasehatin. Cuma kalo setau saya hal-hal di dalam ELITA itu nggak ya, cuma kalo di luar ELITA pernah, kayak dapat sindiran nggak langsung terus perlakuan <i>body shaming</i> ya kayak gitu-gitu. Saya tau Elita itu <i>uwonge</i> (orangnya) nggak enakan, jadi kadang kalo kayak gitu ya dia nggak bisa buat perlawanan langsung, dia lebih ke nggak nanggapi lagi orang itu setelahnya” (Mas Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)</p> <p>“Kalo beban ganda ya pasti ngalamin, tapi menurut ku dia bisa ngatasi sih, jadi urusan rumah dan kerjaan ya aku rasa dia bisa. Kalo aku sih selama dia bekerja dan itu memang <i>passionnya</i>, itu hasratnya ya gpp, asalkan keduanya bisa jalan, tapi kalo menurut ku <i>saiki</i> (sekarang) Elita itu juga millennial, jadi kayaknya lebih mudah untuk mengatasi beban ganda itu nggak susah lah,</p>	<p>“...Kalo saya lihat Elita saat ini memang ngalamin beban ganda tapi menurut saya Elita jelas lebih bisa mengatasi beban itu” (Ibu Utami, orang tua Ibu Elita, narasumber pendukung, 28/06/20 09.25 WIB)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekerasan verbal, di antaranya meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Adanya bentuk sindiran mengenai kepemimpinan perempuan meskipun tidak dialami secara langsung b. Adanya tindakan <i>body shaming</i> mengarah pada kepemimpinan perempuan 2. Beban kerja ganda, diantaranya: <ul style="list-style-type: none"> menjalani dua peran sebagai pemimpin, juga sebagai istri yang mengurus kebutuhan rumah tangga

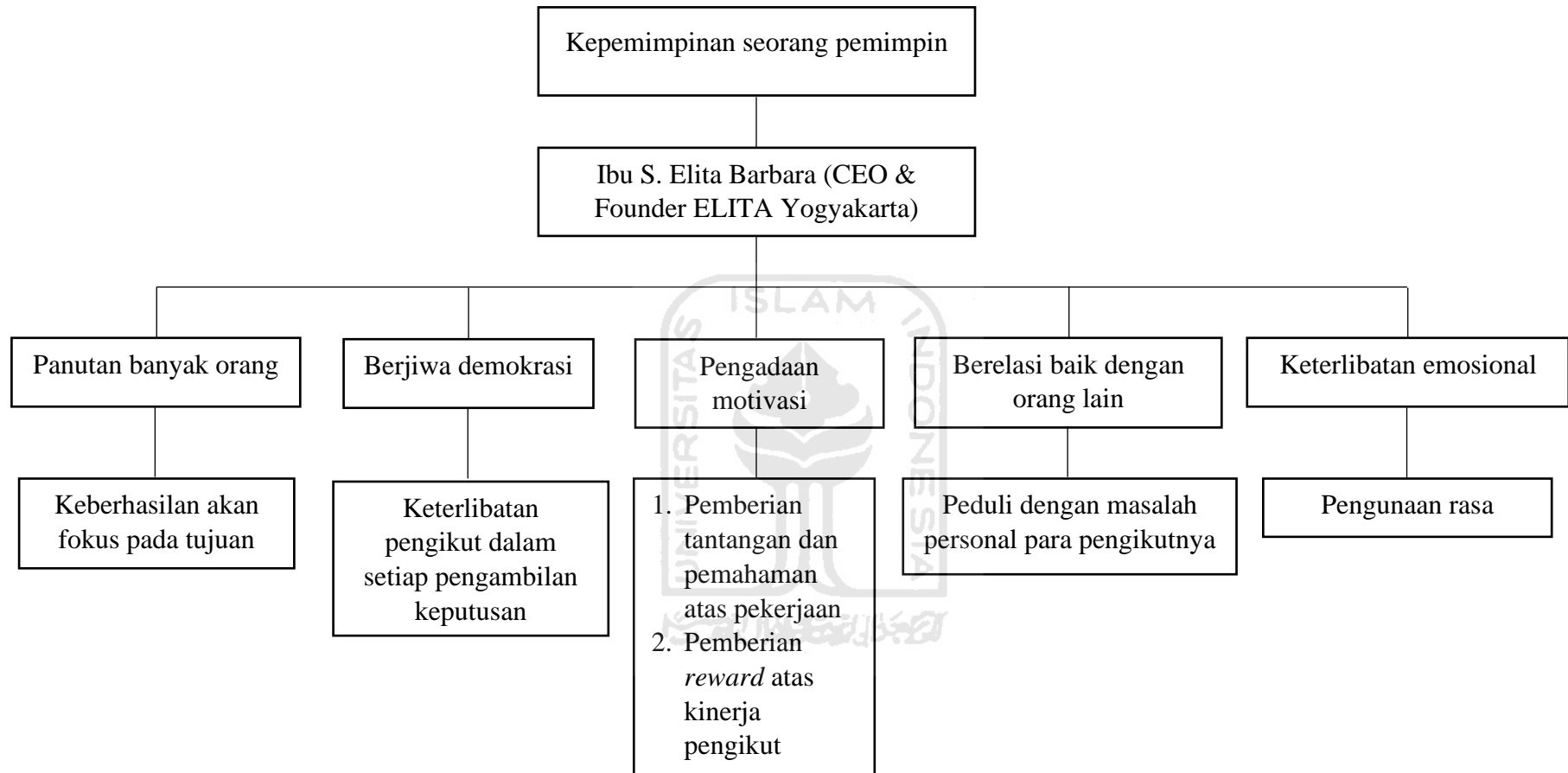
	<p>menganggap sepele nggak kenapa-kenapa, padahal nggak semua orang di kritik begitu bisa nerima kan itu agak mengganggu sebenarnya. Pernah malah salah satu teman saya dia sudah melakukan <i>body shaming</i> tapi terus kayak apa ya lebih mengarah ke obrolan yang bilang emang nggak capek ngurusin ELITA, kayaknya <i>on</i> terus, ya lebih ke kayak gitu. Mungkin memang hal tersebut biasa bagi dia tapi saya merasa kok ngomongnya agak nggak enak ya, tapi karena dalam lingkup temen kalo mau negur suka nggak enak sendiri akhirnya malah jadi obrolan yang dibahas” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 15/05/20 10.52 WIB)</p> <p>“Kalo tentang beban kerja saya sangat dimudahkan ya sama suami, dia tidak menuntut saya sebagai istri harus seperti ini dan itu, tapi saya sadar sendiri bahwa ketika saya di rumah saya harus mengurus dan menjalankan hal yang ada di rumah, baik mengurus kebutuhan suami, memasak, mencuci pakaian, dan hal yang berkaitan dengan yang ada di rumah itu, karena di rumah juga nggak ada yang bantu-bantu jadi untuk urusan rumah tangga saya sendiri yang <i>handle</i>, apalagi saya juga belum punya anak jadi beban kerjanya hanya urusan pekerjaan, rumah dan suami” (Ibu Elita, CEO & Founder ELITA Yogyakarta, narasumber utama, 13/04/20 20.00 WIB)</p>	<p>nggak sampai dibawa stres” (Mas Ghozali, suami Ibu Elita, narasumber pendukung, 15/05/20 19.20 WIB)</p>		
--	---	--	--	--

Sumber data: Diolah primer (2020)

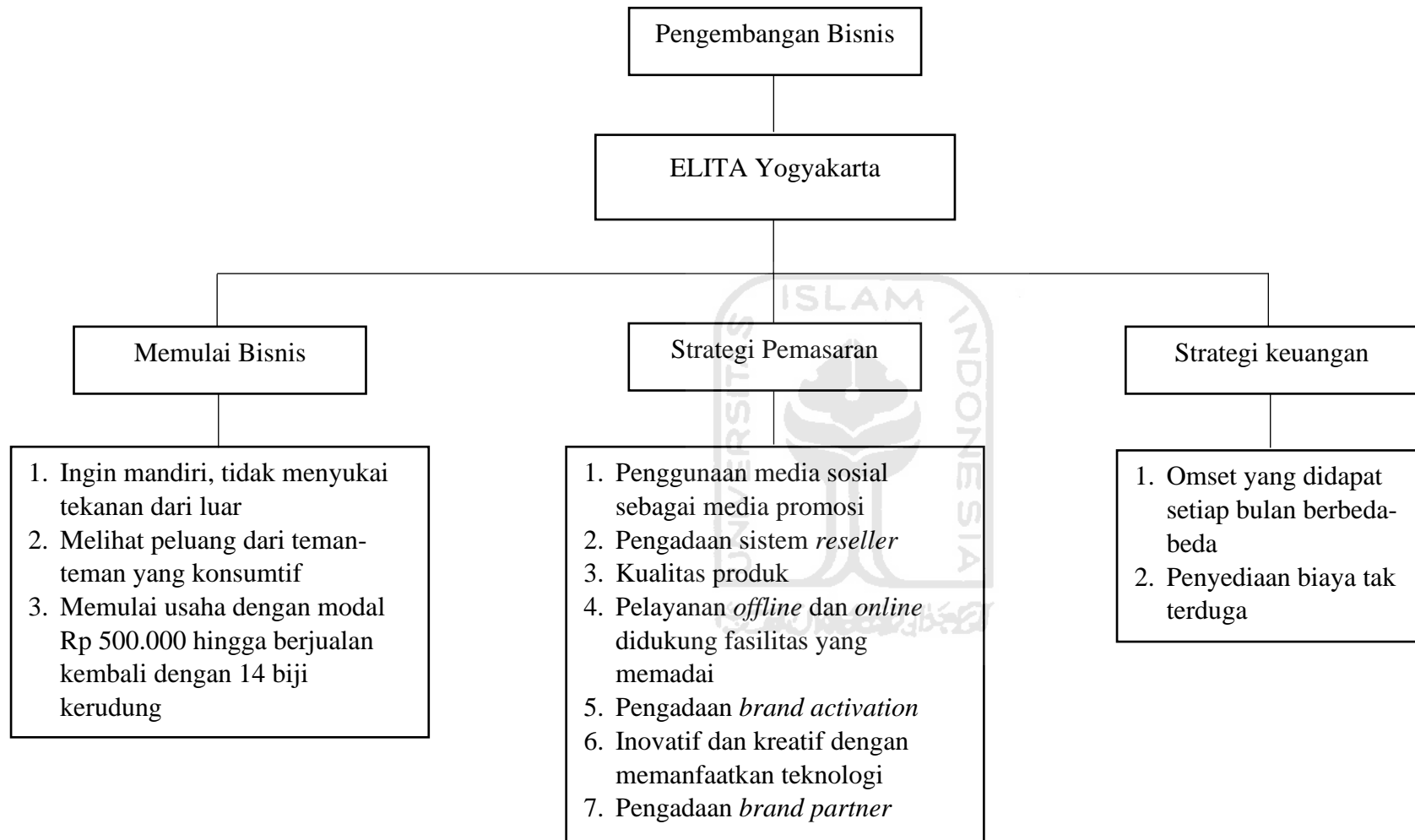
LAMPIRAN 4

A. Display Data Proses Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin

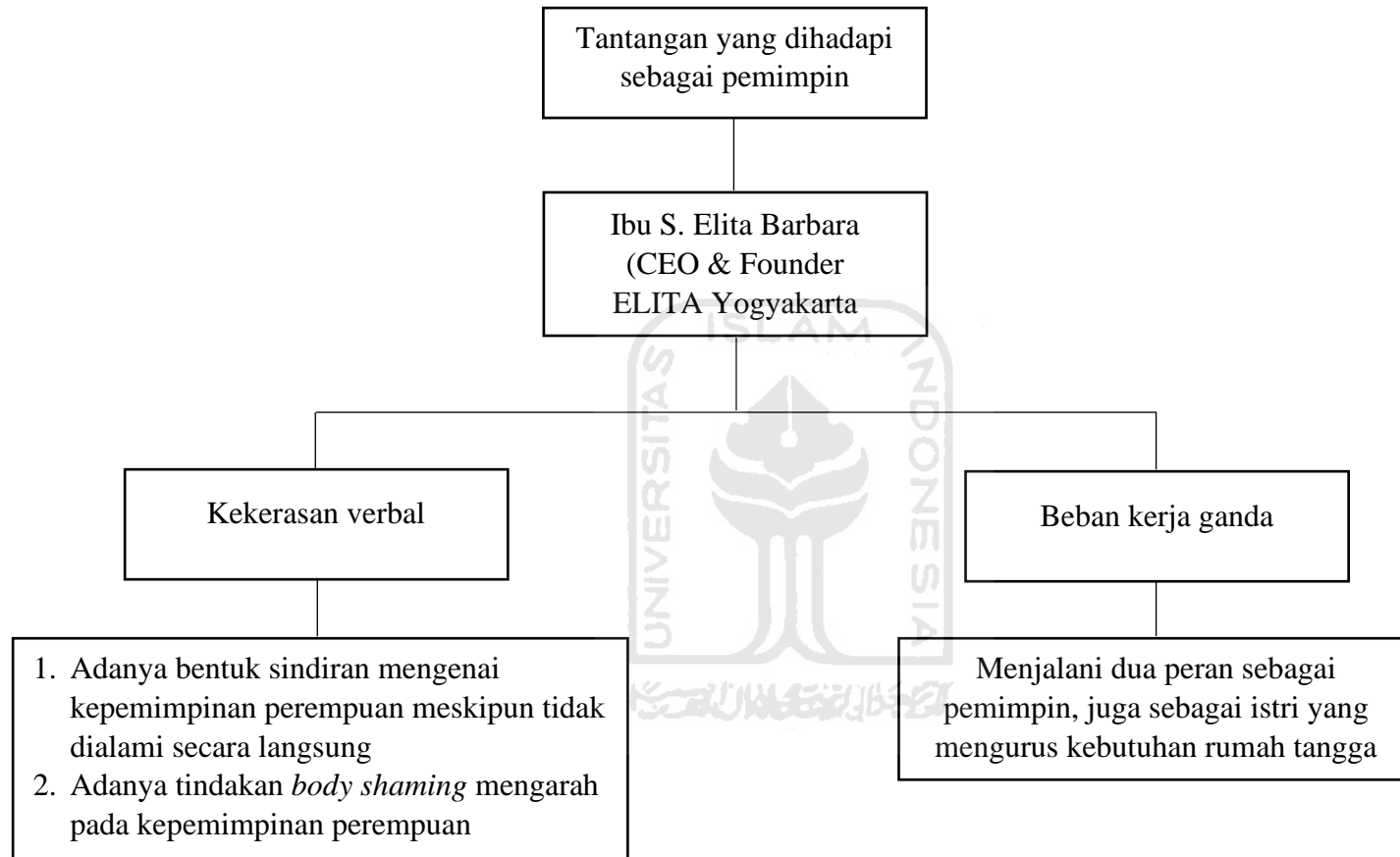


B. Display Data Kepemimpinan Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin

C. Pengembangan Bisnis di ELITA Yogyakarta



D. Display Data Tantangan yang dihadapi Ibu S. Elita Barbara Sebagai Pemimpin



LAMPIRAN 5

HASIL OBSERVASI

No	Identitas Observasi	Data Observasi	Hasil Observasi
1	<p>Tanggal dan waktu: 6 April 2020 pada pukul 16.29 WIB</p> <p>Lokasi: ELITA Ware House</p> <p>Sumber: Ibu S. Elita Barbara</p> <p>Metode: Observasi dan wawancara</p>	<p>Observasi pertama dilakukan dengan mengunjungi ELITA Ware House kemudian bertemu secara langsung dengan narasumber utama yaitu Ibu S. Elita Barbara. Tujuan observasi ini untuk menyampaikan maksud dan tujuan penelitian secara umum mengenai bahasan dan pembahasan terkait kriteria narasumber beserta daftar pertanyaan yang nantinya akan dilakukan pada saat wawancara.</p>	<p>Hasil yang didapat dari observasi awal ini peneliti mendapatkan narasumber utama yang sesuai dengan kriteria narasumber yang ada. Selain itu peneliti juga mendapatkan izin dari narasumber untuk melakukan penelitian dan wawancara. Peneliti juga mendapatkan nomor handphone dan menjadwalkan pertemuan untuk melakukan wawancara di tahap selanjutnya.</p>
2	<p>Tanggal dan waktu: 30 Mei 2020 pada pukul 09.00 – 18.00 WIB</p> <p>Lokasi: ELITA Ware House</p> <p>Metode: Observasi</p>	<p>Observasi kedua dilakukan dengan mengunjungi ELITA Ware House. Maksud dari observasi ini Ibu S. Elita Barbara selaku narasumber utama meminta peneliti untuk bergabung dengan <i>project</i> ELITA.</p>	<p>Hasil yang didapat dari observasi kedua ini peneliti dapat melihat dan mengamati kegiatan sehari-hari Ibu s. Elita Barbara.</p>

Sumber: Data diolah primer (2020)

LAMPIRAN 6

A. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama Ibu S. Elita Barbara

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : S. Elita Barbara
 Tempat dan tanggal lahir : Kediri, 21 Mei 1991
 Alamat : Gg. Pandega Mandala No.3B, Manggung,
 Caturtunggal, Kec Depok, Sleman
 Pekerjaan : CEO dan Founder ELITA

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Irfanita Widyasanti
 NIM : 17311253
 Tempat dan tanggal lahir : Blitar, 7 Desember 1995
 Alamat : Jl. Kaliurang KM 10, Gg. Petruk No.4A, RT 01 RW
 15 Desa Nglaban, Ngaglik, Sleman

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir/skripsi dengan judul penelitian **Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis (Studi Biografi pada Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)** dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 25 Oktober 2020



S. Elita Barbara

Gambar 6.1: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama
Ibu S. Elita Barbara
Data Primer: Diolah (2020)

B. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung *mas* Ghozali

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfanuddien Ghozali
 Tempat dan tanggal lahir : Yogyakarta, 20 Juli 1982
 Alamat : Gg. Pandega Mandala No.3B, Manggung,
 Caturtunggal, Kec Depok, Sleman
 Pekerjaan : Penulis naskah dan sutradara di Yogyakarta

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Irfanita Widyasanti
 NIM : 17311253
 Tempat dan tanggal lahir : Blitar, 7 Desember 1995
 Alamat : Jl. Kaliurang KM 10, Gg. Petruk No.4A, RT 01 RW
 15 Desa Nglaban, Ngaglik, Sleman

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir/skripsi dengan judul penelitian **Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis (Studi Biografi pada Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)** dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 29 Oktober 2020



Irfanuddien Ghozali

Gambar 6.2: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung *mas* Ghozali
Data Primer: Diolah (2020)

C. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung *mbak Eli*

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elisabeth Berlian Oktaviani
 Tempat dan tanggal lahir : Klaten, 13 Oktober 1993
 Alamat : Perum Galuh Marindu 2 Komp. J No.24,
 Banjarbaru, Banjarbaru Selatan
 Pekerjaan : Karyawan bagian *customer service online*

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Irfanita Widyasanti
 NIM : 17311253
 Tempat dan tanggal lahir : Blitar, 7 Desember 1995
 Alamat : Jl. Kaliurang KM 10, Gg. Petruk No.4A, RT 01 RW
 15 Desa Nglaban, Ngaglik, Sleman

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir/skripsi dengan judul penelitian **Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis (Studi Biografi pada Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)** dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 2 November 2020



Elisabeth Berlian Oktaviani

Gambar 6.3: Surat Pernyataan Wawancara
Narasumber Pendukung *mbak Eli*
Data Primer: Diolah (2020)

D. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung *mas* Adam

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adam Guntur Mustofa
 Tempat dan tanggal lahir : Yogyakarta, 11 April 1995
 Alamat : Gendeng GK IV/707 Baciro, Gondokusuman,
 Yogyakarta
 Pekerjaan : Karyawan bagian data analisis

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Irfanita Widyasanti
 NIM : 17311253
 Tempat dan tanggal lahir : Blitar, 7 Desember 1995
 Alamat : Jl. Kaliurang KM 10, Gg. Petruk No.4A, RT 01 RW
 15 Desa Nglaban, Ngaglik, Sleman

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir/skripsi dengan judul penelitian **Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis (Studi Biografi pada Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)** dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 25 Oktober 2020



Adam Guntur Mustofa

Gambar 6.4: Surat Pernyataan Wawancara
 Narasumber Pendukung *mas* Adam
 Data Primer: Diolah (2020)

E. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung *mbak* Wiwik

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wiwik Dwi Karyawatiningsih
 Tempat dan tanggal lahir : Kediri, 16 Juni 1997
 Alamat : Gg. Pandega Mandala No.3B, Manggung,
 Caturtunggal, Kec Depok, Sleman
 Pekerjaan : Karyawan bagian keuangan

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Irfanita Widyasanti
 NIM : 17311253
 Tempat dan tanggal lahir : Blitar, 7 Desember 1995
 Alamat : Jl. Kaliurang KM 10, Gg. Petruk No.4A, RT 01 RW
 15 Desa Nglaban, Ngaglik, Sleman

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir/skripsi dengan judul penelitian **Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis (Studi Biografi pada Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)** dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 25 Oktober 2020



Wiwik Dwi Karyawatiningsih

Gambar 6.5: Surat Pernyataan Wawancara
Narasumber Pendukung *mbak* Wiwik
Data Primer: Diolah (2020)

F. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung *mbak Jenica*

SURAT PERNYATAAN
TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jenika Anggun Lupitasari
Tempat dan tanggal lahir : Wonosobo, 26 Juni 1996
Alamat : Jl.Tengiri 1 No.14 RT 11 RW 03 Minomartani,
Ngaglik, Sleman
Pekerjaan : Wiraswasta

Telah diwawancarai oleh:

Nama : Irfanita Widyasanti
NIM : 17311253
Tempat dan tanggal lahir : Blitar, 7 Desember 1995
Alamat : Jl. Kaliurang KM 10, Gg. Petruk No.4A, RT 01 RW
15 Desa Nglaban, Ngaglik, Sleman

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir/skripsi dengan judul penelitian **Kepemimpinan Perempuan dan Pengembangan Bisnis (Studi Biografi pada Ibu S. Elita Barbara di ELITA Yogyakarta)** dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 Oktober 2020



Jenika Anggun Lupitasari

Gambar 6.6: Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung *mbak Jenica*
Data Primer: Diolah (2020)

LAMPIRAN 7
DOKUMENTASI



Gambar 7.1: S. Elita Barbara
Narasumber utama
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.2: Irfanuddien Ghozali suami Ibu Elita
Narasumber pendukung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.3: Elisabeth Berlian Oktaviani
karyawan bagian *customer service online*
Narasumber pendukung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.4: Adam Guntur Mustofa karyawan bagian data analisis
Narasumber pendukung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.5: Wiwik Dwi Karyawatiningsih karyawan bagian keuangan
Narasumber pendukung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.6: Tri Utami Ningsih orang tua Ibu Elita
Narasumber pendukung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.7: Jenika Anggun Lupitasari *customer* ELITA Yogyakarta
Narasumber pendukung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.8: Septi Yanis teman kuliah Ibu Elita
Narasumber pendukung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



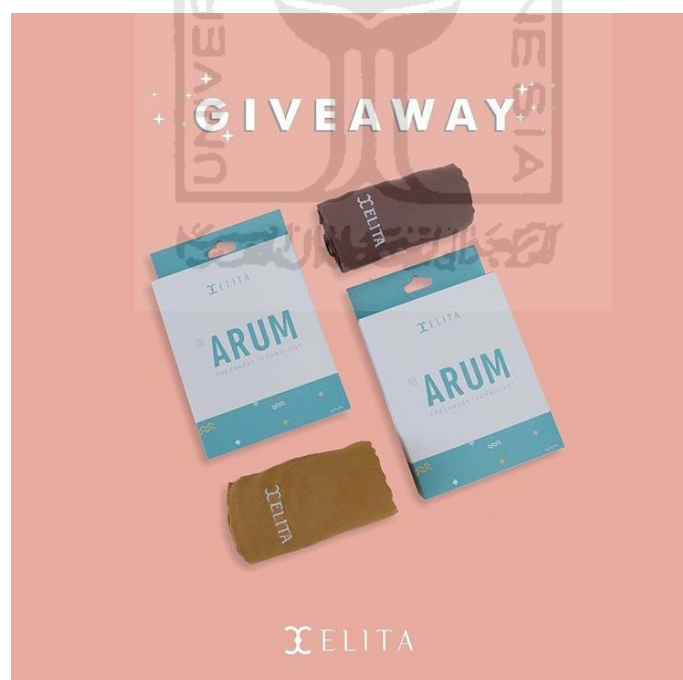
Gambar 7.9: Ferota Larasati adik Ibu Elita
Narasumber pendukung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.10: *Talkshow* Ibu S. Elita Barbara di virtual zoom
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.11: Super sale yang diadakan ELITA
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.12: Giveaway yang diadakan ELITA
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.13: Harbolnas ELITA
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.14: *Brand partner* ELITA & Dekayu
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.15: Brand partner ELITA & Matchamu
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.16: ELITA Wirobrajan
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.17: Tampak dalam toko ELITA Wirobrajan
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.18: Salah satu sudut toko ELITA Wirobrajan
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.19: Terdapat berbagai macam ELITA Wear
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.20: Adanya *fitting room*
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.21: Terdapat berbagai macam ELITA Kerudung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.22: Terdapat berbagai macam *accessories*
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.23: Toko ELITA Jakal
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.24: Kerudung ARUM
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



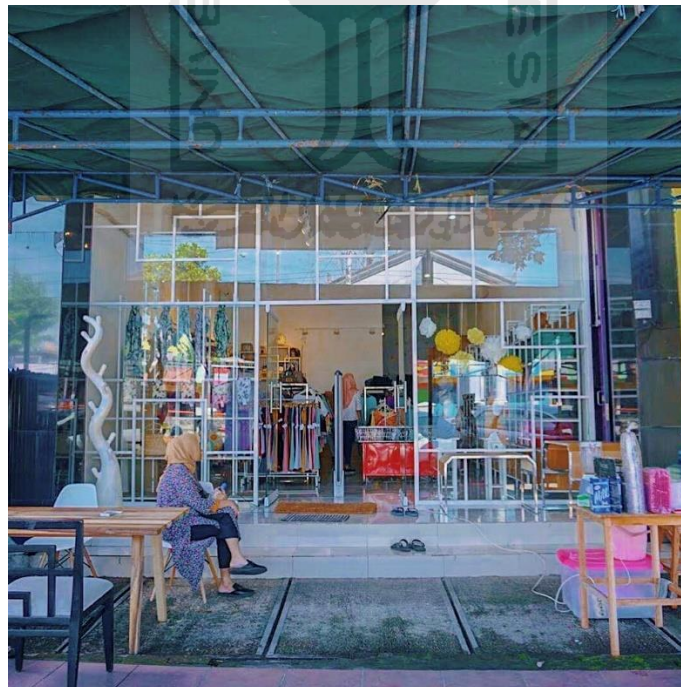
Gambar 7.25: Terdapat berbagai macam ELITA Kerudung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.26: Terdapat berbagai macam ELITA Kerudung
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.27: Terdapat berbagai macam ELITA *Wear* dan *accessories*
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)



Gambar 7.28: Toko ELITA Magelang
Sumber: Dokumentasi peneliti (2020)

LAMPIRAN 8

BIODATA PENULIS



Nama : Irfanita Widyasanti
 Tempat Tanggal Lahir : Blitar, 07 Desember 1995
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Institusi : Universitas Islam Indonesia
 Nim : 17311253
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Alamat : Jl. Kaliurang KM 10, Gg. Petruk No.4A, RT 01
 RW 15 Desa Nglaban, Ngaglik, Sleman
 Email : 17311253@students.uui.ac.id
Irfanitasli@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. 2001 – 2005 : SD Inpres 17 Remu Sorong
2. 2005 – 2007 : SDN 3 Nagrikaler Purwakarta
3. 2007 – 2010 : SMP Negeri 3 Purwakarta
4. 2010 – 2013 : SMA Negeri 2 Purwakarta
5. 2014 – 2017 : D3 Universitas Islam Indonesia (Yogyakarta)
6. 2017 – sekarang : S1 Universitas Islam Indonesia (Yogyakarta)