

Ketika Perempuan Menjadi Tulang Punggung Keluarga
(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan Ibu Endah Susetyo Indriyati Dalam
Pengembangan *Family Business* Toko Kelontong “Kembar” di Yogyakarta)

SKRIPSI



Peneliti:

Nama Dosen : Dra. Trias Setiawati, MSi

Nama Mahasiswa : Nuraini

Nomor Mahasiswa : 09311320

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2013

Ketika Perempuan Menjadi Tulang Punggung Keluarga
(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan Ibu Endah Susetyo Indriyati Dalam
Pengembangan *Family Business* Toko Kelontong “Kembar” di Yogyakarta)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana Strata - 1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Islam Indonesia



Peneliti

Nama Dosen : Dra. Trias Setiawati, MSi

Nama : NURAINI

Nomor Mahasiswa : 09311320

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2013

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 19 Juni 2013

Penulis




Nuraini

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Ketika Perempuan Menjadi Tulang Punggung Keluarga
(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan Ibu Endah Susetyo Indriyati Dalam
Pengembangan *Family Business* Toko Ketontong "Kembar" di Yogyakarta)

Nama : Nuraini
Nomor Mahasiswa : 09311320
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 Juli 2013

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Drs. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

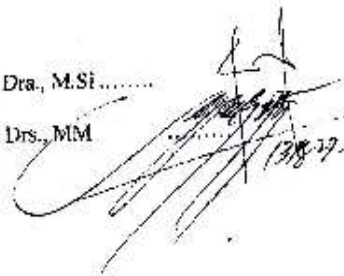
SKRIPSI BERJUDUL

**KETIKA PEREMPUAN MENJADI TULANG PUNGGUNG KELUARGA
(STUDI BIOGRAFI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN IBU ENDAH
SUSETYO INDRIYATI DALAM PENGEMBANGAN *FAMILY BUSINESS*
TOKO KELONTONG “KEMBAR” DI YOGYAKARTA)**

**Disusun Oleh : Nuraini
Nomor Mahasiswa : 09311320**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 27 Agustus 2013

Penguji/Pemb. Skripsi : Trias Setiawati, Dra., M.Si.....
Penguji : Budi Sudjijono, Drs., MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Hadri Kusuma, MBA

MOTTO

Gagal itu biasa. Yang luar biasa adalah bagaimana kita berjuang untuk bangkit setelah gagal.

Gagal itu biasa. Yang luar biasa adalah bagaimana kita bisa dan mampu membuktikan bahwa kita progresif setelah kita gagal.

Gagal itu biasa. Yang luar biasa adalah bagaimana kita sukses setelah gagal
(Khanza)

Belajar bersyukur meski tak cukup, belajar ikhlas meski tak rela, belajar taat meski berat, belajar memahami meski tak sehati, belajar sabar meski terbebani, belajar setia meski tergoda, belajar memberi meski tak seberapa, belajar mengasihi meski disakiti, belajar tenang meski gelisah, belajar percaya meski susah, belajar dan terus belajar

(Rasarab)

Hakuna Matata (Anonim)

PERSEMBAHAN

Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain

(HR. Ahmad, Thabrani, Daruqutni)

Tugas akhir ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta, yang

senantiasa melimpahkan berjuta kasih sayang,

Sepanjang malamnya yang tak pernah berhenti dan penat,

Atas semangat nya yang tak pernah padam terpendar,

Bahwa sesungguhnya belajar adalah mengasah sabar,

ABSTRACT

The title of this research is When Woman as The breadwinners (Study of Biography Woman Leadership in Ibu Endah Susetyo Family Business Development). The objective of this research is to observe style of Leadership from Ibu Endah Susetyo Indriyanti in Leading Family Business. Second is to learn the process of developing and successful of Ibu Endah Susetyo Indriyati Business. The third one is to know general and specific problem in gender perspective faced by Ibu Endah Susetyo Indriyati in terms of Leading Family Business. This research is qualitative research with biography approach using deep interview in biography study. The methodology in collecting data are interview, observation and documentation. The source of collecting data is by interviewing Ibu Endah Susetyo Indriyati, the owner of Toko Kembar, Car Rent, and restaurant in Imogiri Yogyakarta. Reliability and validity test did to know examine the data. It is using triangulation and member check. Data analysis using reduction data, display data and conclusion drawing.

In this research found that Ibu Endah Susetyo Indriyati success in leading to develop her business because of have characteristic of the mother and the iron maiden, have principle of entrepreneurship, hard work, tough, sincere, never give up and also situational. This research also useful for the family business that successful in developing business depends on the behaviour of the owner. In develop her business, Ibu Endah Susetyo Indriyati using various strategy, start the business, find the business opportunity, find the equity of business, business communication strategy, place for business, marketing strategy, finance strategy and competition strategy. From all of the strategy, the most dominant one is marketing strategy. In developing her business, Ibu Endah Susetyo Indriyati have treats. The most difficult one is double burden. Ibu Endah Susetyo Indriyati is a womanpreneur that can proof that woman can also have good contribution in small or medium business, goods or services. Because of the development of Ibu Endah Susetyo Indriyati business it can help family, customer and also product supplier to have a work and fulfil their daily needs.

Keywords: ***Woman leadership, Business development, Family business, and Gender Injustice***

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Ketika Perempuan Menjadi Tulang Punggung Keluarga (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan *Family Buseiness* Ibu Endah Susetyo Indriyati). Tujuan Penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui gambaran kepemimpinan Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam memimpin bisnis keluarga 2) untuk mengetahui proses pengembangan dan keberhasilan bisnis keluarga Ibu Endah Susetyo Indriyati 3) untuk mengetahui permasalahan umum dan khusus dalam perspektif gender yang dihadapi Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam memimpin bisnis keluarga. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan biografi menggunakan metode wawancara mendalam dengan studi biografi. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah Ibu Endah Susetyo Indriyati, yaitu pemilik Toko klontong “Kembar”, Rental mobil, dan rumah makan di daerah Imogiri Yogyakarta . Untuk mengetahui keabsahan data digunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data. Metode pengujian data menggunakan triangulasi dan *member check*. Metode analisis data menggunakan data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing*.

Penelitian ini menemukan bahwa Ibu Endah Susetyo Indriyati sukses dalam memimpin untuk mengembangkan usahanya karena memiliki sifat *the mother* dan *the iron maiden*, perilaku seperti memiliki prinsip berwirausaha, kerja keras, tekun, ikhlas, tidak pantang menyerah dan termasuk situasional. Penelitian ini juga bermanfaat bagi bisnis keluarga bahwa keberhasilan dalam mengembangkan usaha terletak pada perilaku pemilik usaha. Dalam mengembangkan bisnis keluarganya, Ibu Endah Susetyo Indriyati menggunakan berbagai strategi, yaitu memulai usaha, mencari peluang bisnis, modal berwirausaha, strategi komunikasi bisnis, strategi pemilihan lokasi bisnis, strategi pemasaran, strategi keuangan, dan strategi bersaing. Dari strategi-strategi tersebut yang paling dominan dalam mengembangkan bisnis keluarga Ibu Endah Susetyo Indriyati adalah strategi pemasaran yang baik. Dalam perjalanan mengembangkan bisnis, Ibu Endah Susetyo Indriyati mengalami hambatan. Namun yang paling berat dihadapi Ibu Endah Susetyo Indriyati adalah *double burden*. Ibu Endah Susetyo Indriyati adalah seorang wanita yang mampu membuktikan bahwa perempuan juga mampu berkontribusi dengan baik dalam dunia bisnis seperti bisnis retail, maupun jasa karena berkembangnya bisnis keluarga Ibu Endah Susetyo Indriyati dan kehidupan bagi keluarga, konsumen , dan produsen-produsen produk untuk dapat bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Kata kunci: ***Kepemimpinan perempuan, Pengembangan usaha, Bisnis keluarga, dan Ketidakadilan gender***

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya, kenikmatan rizki, kesehatan, kelapangan menuntut kalam (ilmu) yang tidak ada habisnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi dengan judul “Ketika Perempuan Menjadi Tulang Punggung Keluarga (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan *Family Business* Toko Kelontong “Kembar” di Yogyakarta)” dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, sahabat, serta para pengikutnya sampai akhir nanti. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini akan sulit terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan staf pendidikan serta seluruh pihak yang terlibat dengan segala kerendahan hati, izinkan Penulis menyampaikan rasa terima kasih dengan penuh ketulusan kepada pihak yang telah memberikan bantuan dan berbagai kontribusi lainnya dari awal hingga selesainya penulisan Skripsi ini. Rasa terima kasih Penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec selaku Rektor Universitas Islam Indonesia

2. Bapak Prof. Hadri Kusuma, MBA, DBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Dra. Trias Setiawati, M.Si. selaku dosen Pembimbing Skripsi, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan hingga terselesaikannya tugas ini.
4. Ibu Endah Susetyo Indriyati beserta keluarga, selaku pemilik tempat penelitian yang telah memberikan ijin meneliti dan membantu saya dalam memberikan informasi mengenai judul skripsi saya.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UII yang telah memberikan ilmu, wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis. Semoga Allah memberikan berkah, ridho, karunia serta kasih sayang kepada bapak-bapak dan ibu-ibu semuanya. Amin
6. Kedua orang tua saya Ibu Najmah Hasan dan Bapak Jeffri Saleh yang tak pernah lelah mendoakan sepanjang malam.
7. Saudara saya, Mursyida Jeffri, Abdul Kadir Jailani, Wahyuni, Afyani, dan Desy Mulqiani untuk kebersamaan dan energi positif selama ini.
8. Muhammad Gozyali, untuk kebaikan selama ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik saya, Aristianna H, Afra Khumaira, Wardah Ameliyah, Adinda Aisha, Ullisyifa yang tak pernah lelah saling mendoakan walau raga jarang bertemu dan kedua mata yang tak selalu menatap.
10. Lusy Kusumaningrum, yang selalu cerewet mengingatkan banyak hal terkait dengan kegiatan kuliah.

11. Teman-teman Manajemen 2009, teman-teman panitia makrab Imagine, teman-teman LEM periode 2009/2010 untuk banyaknya pembelajaran tentang kebersamaan, dan pengalaman dalam berorganisasi.
12. Teman-teman di teater Koin, terkhusus Febriana Wardani “Ina” untuk lapangnya tempat menuangkan segala bentuk ekspresi.
13. Teman-teman Assalam 2008, anak-anak kontrakan monjali no 88, Bastian “Bheye”, Akbar Syawqi, Bariq Anggriawan, dan Wildan Habibi yang selalu menjadi penghibur ketika kepenatan menghampiri, dan untuk pengalaman rasa sabar dalam menaklukkan tingginya puncak gunung.
14. Teman-teman KKN unit 21 Bawukan, Tegalurung Klaten. Tomy Agastara, Irvan Purnama, Aditya Tazkia, Hindan Arrayan, dan Miftha Nurul R
15. DUM dan ABCGKK untuk imajinasi yang tidak pernah berhenti.
16. Twitter @annijeffri, blog www.ceritauntaianhati.blogspot.com, dan tumblr www.annijeffri.tumblr.com sebagai gudang penyimpan pikiran yang tertuang dalam sebuah tulisan.
17. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan karena masih sangat terbatas pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karenanya, kritik dan saran serta gagasan yang membangun sangat dibutuhkan guna melengkapi dan untuk menjadikannya lebih baik. Namun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan

kemampuan, pengetahuan yang dimiliki, serta keyakinan, kesabaran dan ketekunan disertai do'a sehingga terwujud Skripsi ini.

Penulis mohon maaf atas kesalahan dan kekurangan di dalam penulisan ini, semoga Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin Allahuma Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, _____

Penulis

(Nuraini)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	I
HALAMAN JUDUL	li
HALAMAN PERNYATAAN PENGESAHAN PLAGIARISME	Iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Iv
HALAMAN BERITA UJIAN SKRIPSI	V
MOTTO	Vi
PERSEMBAHAN	Vii
<i>ABSTRACT</i>	Viii
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI	Xiii
DAFTAR LAMPIRAN	Xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Penelitian Terdahulu	6

2.2	Landasan Teori	6
2.2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2	Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.2.3	Fungsi Sumber Daya Manusia	13
2.2.4	Peran <i>Soft Approach</i> dan <i>Hard Approach</i>	15
2.2.4.1	Peran <i>Hard Approach</i>	15
2.2.4.2	Peran <i>Soft Approach</i>	17
2.2.5	Kepemimpinan	17
2.2.6.	Fungsi Kepemimpinan.....	19
2.2.7	Teori Kepemimpinan	21
2.2.8	Kepemimpinan Perempuan	24
2.2.9	Pengembangan Usaha.....	28
2.2.10	Konsep Gender dan Sex	33
2.2.10.1	Pengertian Gender dan Sex.....	33
2.2.10.2	Ketidakadilan Gender	33
2.2.11	Pengembangan Sumber Daya Manusia	35
2.2.11.1	PengertianPengembangan Sumber Daya Manusia.....	35
2.2.11.2	Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia	36
2.2.12	<i>Entrepreneur</i>	38
2.2.13	<i>Family Business</i>	40
2.2.13.1	Bentuk-Bentuk Bisnis Keluarga.....	43
BAB III METODE PENELITIAN		45

3.1	Pendekatan Penelitian	45
3.2	Lokasi Penelitian.....	46
3.3	Narasumber Penelitian	47
3.4	Sumber Data Penelitian	48
3.5	Instrumen Penelitian	49
3.5.1	Kepemimpinan	50
3.5.2	Kepemimpinan Perempuan.....	51
3.5.3	Pengembangan <i>Family Business</i>	53
3.5.4	Ketidakadilan Gender	54
3.6	Teknik Pengumpulan Data	55
3.7	Teknik Analisis Data.....	57
3.8	Keabsahan Data	59
3.8.1	Uji Kredibilitas	59
3.8.2	Uji <i>Transferability</i>	64
BAB IV SOSOK PEREMPUAN PEMIMPIN		65
4.1	Pendahuluan	65
4.2	Perempuan Harus Mandiri	69
4.3	Kuncinya Harus Banyak Bersyukur.....	69
4.4	Kerja Keras dan Tak Pantang Menyerah.....	70
4.5	Niat Membantu Orang Lain	71
4.6	Ikhlas dalam bekerja.....	72
BAB V PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINAN		74

5.1	Pemimpin Dengan Perilaku	75
5.2	Pemimpin Dalam Situasional	77
BAB VI PEREMPUAN DAN SIFAT KEPEMIMPINANNYA		79
6.1	<i>The Mother</i> “Memimpin seperti seorang Ibu”	80
6.1.1	Pemimpin bagi karyawan.....	81
6.1.2	Pemimpin yang melibatkan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan ..	82
6.1.3	Pemimpin yang Melakukan Kontrak Psikologis dengan Karyawan.....	84
6.2	<i>The Pet</i> “Pemimpin Kesayangan Karyawan”	85
6.2.1	Penuh Perhatian	85
6.2.2	Senang Bercanda dengan Karyawan	87
6.3	<i>The seductress</i> “Motivator Handal”	87
6.3.1	Memotivasi Karyawan..	88
6.3.2	Inspirasi untuk Kinerja Karyawan.....	89
6.4	<i>The Iron Maiden</i> “Pemimpin yang profesional”	90
6.4.1	Tegas dalam bertindak	91
6.4.2	Disiplin dalam Bekerja.....	92
BAB VII PENGEMBANGAN USAHA		93
7.1	Mencari Penghasilan.....	94
7.2	Modal untuk mendirikan usaha	95
7.3	Memilih lokasi dan nama toko	95
7.4	Segmen dan Pengembangan usaha	96
7.5	Strategi Komunikasi dan Strategi Pemasaran	98

7.6	Strategi Persaingan	99
BAB VIII KETIDAKADILAN GENDER		100
8.1	Kekerasan.....	100
8.1.1	Pengalaman Kekerasan selama Menjalankan Usaha	102
8.1.2	Pengalaman Posisi Bu Indry dalam Pengembangan Bisnis Keluarga.....	103
8.2	Marginalisasi	104
8.3	Subordinasi	105
8.3.1	Tantangan Kodrat Bu Indry sebagai Ibu Rumah Tangga dan <i>Entrepreneur</i> ..	106
8.3.2	Menyelaraskan Peran Ibu Rumah Tangga dan Perempuan Pengusaha.....	107
8.4	Stereotipe	107
8.4.1	Pandangan Stereotipe Terhadap Kepemimpinan Bu Indry dalam Pengembangan Usaha.....	108
8.4.2	Tanggapan Lingkungan Keluarga dengan Usaha Bu Indry.....	109
8.5	Beban Ganda	110
8.5.1	Beban Ganda Sebagai Pembuktian.....	111
8.5.2	Beban Ganda dalam Kehidupan Rumah Tangga.....	111
BAB IX GROW UP BECOME STRONG WOMAN.....		113
9.1	Kekuatan Kepemimpinan Perempuan.....	113
BAB X KESIMPULAN DAN SARAN		118
10.1	Kesimpulan	118
10.2	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA		121

LAMPIRAN	124
----------------	-----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A: Surat Izin Penelitian	124
LAMPIRAN B : Pedoman Wawancara	125
LAMPIRAN C : Transkrip Wawancara	129
LAMPIRAN D : Dokumentasi Foto	149
LAMPIRAN E : Biodata Objek Penelitian	155
LAMPIRAN F : Biodata Penulis	156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahan (Dessler, 1997:249). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai.

Pada era saat ini tidak menutup kemungkinan mulai lahirnya para pemimpin-pemimpin dari kaum perempuan, dimana sudah tidak adanya hambatan sampai diposisi apakah jabatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Jani dan Omar (2010) sebuah studi yang dilakukan di wilayah selatan Malaysia menyimpulkan bahwa dukungan keluarga, hubungan sosial dan motivasi internal dapat mempengaruhi keberhasilan kalangan pengusaha perempuan di Malaysia.

Dalam dunia usaha di era globalisasi saat ini perusahaan biasanya dipimpin oleh seorang pria yang keras dan disiplin agar perusahaan yang dipimpinnya dapat terus berkembang. Namun, sekarang ini kaum perempuan sudah dapat bersaing dengan kaum laki-laki untuk dapat memimpin perusahaan, baik perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dengan kerja keras dan semangat yang tinggi

perempuan mempunyai jiwa kewirausahaan yang sangat baik. Hal ini terbukti dengan banyaknya perusahaan yang dipimpin oleh perempuan berskala internasional seperti perusahaan Pepsico yang dipimpin oleh Indra Nooyi, perusahaan Yahoo dipimpin oleh Marissa Mayer, dan kini perusahaan Facebook di kelola oleh Sheryl Sandberg (Sugiarsono, 2013). Hal ini semakin membuat posisi perempuan setara dengan lelaki dalam hal kepemimpinan.

Peran kepemimpinan perempuan dengan gaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakter masing-masing, diharapkan mampu mempengaruhi dalam menentukan tujuan usaha bisnis yang digelutinya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki jiwa yang besar, ia mampu membina, mengasahi, mengawasi dan mengarahkan para bawahan yang nantinya akan berefek pada pengembangan usaha. Tidak membedakan antara *gender* yang satu dengan *gender* yang lainnya, dalam hal ini semua sama dalam tanggung jawab masing-masing. Caplan dalam Fakih (1987:72) menyatakan gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan tidaklah sekedar biologi, namun melalui proses sosial dan kultural. Oleh karena itu, gender tidak berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis (*sex*) akan tetap tidak berubah.

Dunia bisnis saat ini bukanlah hal yang asing bagi kaum perempuan, sama halnya dengan bisnis keluarga. Bisnis keluarga adalah suatu perusahaan dimana sebuah keluarga adalah pemegang saham mayoritas dan menduduki sebagian posisi manajemen serta keturunan keluarga tersebut mengikuti jejak mereka (Stuart, 1991:5).

Penelitian yang dilakukan oleh Dhiman dan Kaur (2011) menyatakan bahwa, ada berbagai alasan dimana perempuan masuk kedalam bisnis keluarga, seperti membantu keluarga untuk menjadi sukses, lingkungan keluarga yang mendukung, memiliki jadwal yang lebih fleksibel, memiliki keamanan pekerjaan, untuk melewati waktu menganggur dan lain-lain. Jadi fakta-fakta ini memotivasi perempuan untuk memilih bisnis keluarga dari pada pekerjaan diluar.

Dalam membangun dan mengembangkan sebuah bisnis, ada hal-hal yang harus diperhatikan seperti memiliki strategi yaitu memulai bisnis, mencari peluang usaha, modal untuk membuka usaha, strategi komunikasi bisnis, strategi memilih lokasi, strategi pemasaran, strategi keuangan, dan strategi bersaing (Rianse, 2011:83). Adanya hal-hal tersebut dapat diyakini bahwa perempuan juga bisa mengembangkan bisnis yang sedang digeluti.

Bisnis retail merupakan bisnis yang menjual barang-barang jadi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Barang yang sangat diperlukan oleh masyarakat ini menjadi daya tarik tersendiri untuk seseorang yang mempunyai jiwa wirausaha sejak kecil. Bercita-cita mempunyai supermarket sebesar Sarina di Jakarta, Ibu Endah Susetyo Indriyati atau biasa dipanggil dengan Ibu Indry memulai usaha membuka toko kelontong di sekitar daerah rumah. Dengan semangat jiwa kewirausahaan dan kerja keras yang tak mengenal lelah, kini toko klontong tersebut memiliki omset yang besar dan memiliki cabang bisnis yang lain yaitu Rental mobil, warung makan, dan laundry.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas , penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ *Ketika Perempuan Menjadi Tulang Punggung Keluarga (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam Pengembangan Family Business Toko Kelontong “Kembar” di Yogyakarta)*”

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas penulis sehingga penelitian dijalankan dengan lebih efektif. Adapun batasan-batasannya adalah:

1. Kepemimpinan yang dilakukan oleh Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam menjalankan bisnis keluarganya.
2. Pengembangan usaha yang dirintis dari awal berdirinya bisnis keluarga Ibu Endah Susetyo Indriyati hingga maju dan berkembang.
3. Permasalahan yang dihadapi oleh Ibu Endah Susetyo Indriyati

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam menjalankan bisnis keluarga ?
2. Bagaimana proses pengembangan bisnis keluarga dan keberhasilan yang di raih oleh Ibu Endah Susetyo Indriyati?

3. Bagaimana gambaran permasalahan yang dihadapi Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam memimpin bisnis keluarga ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam memimpin bisnis keluarga.
2. Untuk mengetahui proses pengembangan dan keberhasilan bisnis keluarga Ibu Endah Susetyo Indriyati.
3. Untuk mengetahui berbagai masalah yang di hadapi oleh Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam menjalankan dan mengembangkan bisnis keluarganya.

1.5 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

Untuk memberikan informasi dan inspirasi kepada kaum perempuan tentang kesempatan mendapat posisi yang setara dengan lelaki, khususnya dalam puncak manajerial sebagai pemimpin.

2. Bagi penulis

Skripsi ini merupakan penerapan-penerapan dari teori-teori yang penulis peroleh di bangku kuliah ke dalam praktek yang ada.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini di harapkan dapat digunakam sebagai tambahan referensi atau data pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut : Dhiman dan Kaur (2011) Penelitian ilmiah ini yang mengetahui tingkat masuknya perempuan dalam bisnis keluarga meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan upaya untuk mengetahui faktor-faktor yang memotivasi dan mempengaruhi perempuan dalam bisnis keluarga.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa perempuan adalah bagian yang tak terpisahkan dan berharga dari keluarga, sama halnya dengan bisnis keluarga. Ada berbagai alasan dimana perempuan masuk kedalam bisnis keluarga, seperti membantu keluarga untuk menjadi sukses, lingkungan keluarga yang mendukung, memiliki jadwal yang lebih fleksibel, memiliki keamanan pekerjaan, untuk melewati waktu menganggur dan lain-lain. Jadi fakta-fakta ini memotivasi perempuan untuk memilih bisnis keluarga dari pada pekerjaan diluar. Hal ini direkomendasikan atas dasar penelitian pada keluarga bisnis lainnya, agar melibatkan perempuan dalam bisnis keluarga mereka untuk peningkatan bisnis. Sehingga keterampilan kewirausahaan perempuan dapat juga digunakan.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang perempuan, Perbedaannya penulis menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan Dhiman dan Kaur menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jani dan Omar (2010). Studi ini mengkaji faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan perempuan pengusaha di wilayah selatan di Malaysia. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Berdasarkan hasil analisis, bahwa sejumlah besar responden lebih memilih menjadi wirausaha karena mereka tidak diberikan kesempatan yang cukup ditempat kerja mereka.

Penelitian telah menunjukkan bahwa dimasa lalu, wanita jarang berkelana ke bisnis bukan karena kurangnya minat tetapi karena kurangnya kesempatan. Seperti dapat dilihat dari temuan pengumpulan data, sejumlah besar responden pergi menjadi wirausaha karena mereka merasa, bahwa mereka tidak diberikan kesempatan yang cukup di tempat kerja mereka. Sebuah studi yang dilakukan di Inggris, menyimpulkan bahwa kesenjangan antara pengusaha pria dan wanita di wilayah itu menutup. Ini bisa disebabkan oleh kenyataan bahwa peluang lebar didunia sekarang dibuat bagi para perempuan untuk membuka usaha. Akhirnya, penelitian ini dilakukan dibawah kerangka teori yang dikembangkan berdasarkan pada penelitian sebelumnya kelipatan analisis regresi menunjukkan bahwa dukungan keluarga, hubungan sosial dan motivasi internal merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan kalangan perempuan pengusaha di Malaysia. Penelitian yang bertujuan untuk mempelajari pengusaha wanita pada umumnya. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar pengusaha wanita setengah baya, menikah dan berkonsentrasi pada industri jasa.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan usaha yang dicapai oleh pengusaha perempuan atau tentang kepemimpinan perempuan. Perbedaannya adalah penulis meneliti di wilayah Yogyakarta Indonesia dengan pendekatan kualitatif sedangkan Jani dan Omar di wilayah selatan di Malaysia dengan pendekatan kuantitatif.

Gagari (2013) Studi ini mengkaji tentang sifat kepemimpinan Ibu Pamela yang dilihat dari tiga teori kepemimpinan yaitu teori sifat, situasional, dan perilaku dalam bisnis, proses pengembangan bisnis keluarga yang mempengaruhi kesuksesan Bu Pamela, dan kendala ketidakadilan gender apa yang ada pada kepemimpinan Bu Pamela dalam pengembangan bisnis retail Ibu Pamela

Hasil dari penelitian ini diketahui sifat kepemimpinan perempuan yang paling dominan dari objek penelitian adalah teori perilaku, . Meskipun dalam kepemimpinan Ibu Pamela memiliki unsur dari teori sifat dan situasional. Kedua teori tersebut hanya menjadi pendukung dalam kepemimpinan Ibu Pamela untuk mengembangkan usaha. Dalam pengembangan bisnisnya Ibu Pamela banyak menggunakan strategi pemasaran. dan hambatan yang dihadapi oleh Ibu Pamela adalah beban ganda.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang sifat kepemimpinan perempuan dalam pengembangan bisnis keluarga dan sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaannya adalah penulis meneliti pada bisnis retail yang lebih kecil, sedangkan Gagari bisnis retail yang sudah berkembang pesat di Yogyakarta.

Monica (2013), Studi ini mengkaji tentang sifat kepemimpinan Ibu Tardjo dilihat dari faktor *the mother, the pet, the seductress, the iron maiden* dalam bisnis, proses pengembangan bisnis keluarga yang mempengaruhi kesuksesan Ibu Tardjo, dan kendala ketidakadilan gender apa yang ada pada kepemimpinan Ibu Tardjo dalam pengembangan bisnis batik Mekar .

Hasil dari penelitian ini di ketahui sifat kepemimpinan perempuan yang paling dominan dari objek penelitian adalah teori kepemimpinan situasional. Meskipun dalam kepemimpinan Ibu Tardjo memiliki unsur dari teori sifat dan perilaku. Kedua teori tersebut hanya menjadi pendukung dalam kepemimpinan Ibu Tardjo untuk mengembangkan usaha. Dalam pengembangan bisnisnya Ibu Tardjo banyak meningkatkan mutu dan kualitas dari hasil karya Batik Mekar dan tidak hambatan yang dihadapi oleh Ibu Tardjo dalam ketidakadilan gender sehingga lebih mudah menjalani usaha Batik Mekar .

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang sifat kepemimpinan perempuan dalam pengembangan bisnis keluarga dan sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaanya adalah penulis meneliti pada bisnis retail yang lebih kecil, sedangkan Monica meneliti tentang batik di Yogyakarta.

Saputra (2012). Studi ini mengkaji tentang sifat kepemimpinan Ibu Lies yang di lihat dari faktor *the mother, the pet, the seductress, the iron maiden* dalam bisnis, proses pengembangan bisnis keluarga yang mempengaruhi kesuksesan Ibu Lies, dan

kendala ketidakadilan gender apa yang ada pada kepemimpinan Ibu Lies dalam pengembangan bisnis gudeg Ibu Lies

Hasil dari penelitian ini di ketahui sifat kepemimpinan perempuan yang paling dominan dari objek penelitian adalah sifat *The Mother*, sehingga itu menjadi daya tarik tersendiri dari Ibu Lies. Dalam pengembangan bisnisnya Ibu Lies memberikan inovasi terbaru pada produknya dengan cara membuat gudeg kalengan. Dan juga Bu Lies mengalami beberapa ketidakadilan gender, namun ketidakadilan gender itu tidak menjadi kendala bagi Ibu Lies. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang sifat kepemimpinan perempuan dalam pengembangan bisnis keluarga dan sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaannya adalah penulis meneliti tentang bisnis retail sedangkan Saputra meneliti tentang gudeg.

Zuriyanti (2013). Studi ini mengkaji tentang sifat kepemimpinan Ibu Dyah yang di lihat dari faktor *the mother, the pet, the seductress, the iron maiden* dalam bisnis, proses pengembangan bisnis keluarga yang mempengaruhi kesuksesan Ibu Dyah, dan kendala ketidakadilan gender apa yang ada pada kepemimpinan Ibu Dyah dalam pengembangan bisnis busana muslim Ibu Dyah.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Ibu Dyah sukses dalam memimpin untuk mengembangkan usahanya karena memiliki sifat *the mother*, perilaku seperti memiliki prinsip berwirausaha, kerja keras, tekun, ikhlas, dan termasuk situasional. Penelitian ini juga bermanfaat bagi bisnis keluarga bahwa keberhasilan dalam mengembangkan usaha terletak pada perilaku pemilik usaha. Dalam mengembangkan bisnis keluarganya, Ibu Dyah menggunakan berbagai strategi, yaitu memulai usaha,

mencari peluang bisnis, modal berwirausaha, strategi komunikasi bisnis, strategi pemilihan lokasi bisnis, strategi pemasaran, strategi keuangan, dan strategi bersaing. Dari strategi-strategi tersebut yang paling dominan dalam mengembangkan Margaria Grup adalah selalu memanfaatkan peluang yang ada dan menggunakan strategi pemasaran yang baik. Dalam perjalanan mengembangkan bisnis, Ibu Dyah mengalami hambatan. Namun yang paling berat dihadapi Ibu Dyah adalah *stereotype*.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang sifat kepemimpinan perempuan dalam pengembangan bisnis keluarga dan sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaannya adalah penulis meneliti tentang bisnis retail, sedangkan Zuriyanti meneliti tentang bisnis pakaian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen SDM berkaitan dengan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja. (Alwi, 2008:6)

Kualitas sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keunggulan bersaing dalam merebut pasar yang dituju. Era globalisasi yang diawali dengan kemajuan teknologi dan arus informasi yang deras terbuka bagi semua negara. Peningkatan kualitas sumber daya

manusia pada dasarnya mempunyai tujuan meningkatkan kompetensi sesuai kebutuhan pasar, sehingga mudah terserap di pasar tenaga kerja.

2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen SDM memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi, dimana pengolahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen SDM tetapi juga seluruh manajer, ahli/ professional SDM dan karyawan dalam bentuk kemitraan.

Ada banyak definisi-definisi tentang manajemen sumber daya manusia, namun mempunyai arti yang sama :

1. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. (Rivai dan Sagala, 2009:1)
2. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. (Dessler, 2004:2)
3. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan,

kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. (Flippo, 1987:5)

4. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 1988:5)

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu tujuan kerja yang efektif.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memahami apa itu sumber daya manusia, kita sebaiknya pertama-tama meninjau apa yang dilakukan para manajer. Kebanyakan ahli sepakat bahwa ada lima fungsi dasar yang dijalankan semua manajer (Dessler, 1997:2) yaitu :

1. Perencanaan, yaitu menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan- meramalkan atau memproyeksi beberapa peristiwa dimasa depan.
2. Pengorganisasian, yaitu memberikan setiap bawahan suatu tugas khusus, membangun departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, menetapkan saluran wewenang dan komunikasi, mengkoordinasi kerja bawahan.

3. Penstaffan, yaitu memutuskan tipe atau jenis orang yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, menyuluh karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. Kepemimpinan, yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahannya.
5. Pengendalian, yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, melakukan pengecekan untuk melihat bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar ini, mengambil tindakan perbaikan sesuai kebutuhan.

Manajemen sumber daya manusia harus mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan.

2.2.4 Peran *Hard Approach* dan *Soft Approach*

Dalam dunia kerja, banyak pendekatan-pendekatan yang bisa dilakukan kepada karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi yang dapat dirumuskan menjadi dua pendekatan besar dalam pengembangan MSDM yaitu *soft Approach* dan *hard approach*.

Orientasi *hard approach* cenderung bersifat instrumental dan terfokus pada penggunaan SDM dan bukan pada indentifikasi dan pengembangan SDM sebagaimana *soft approach*. Pengelolaan karyawan berdasarkan *hard approach*, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber eksternal seperti desain jabatan, pengukuran kinerja, upah yang terkait dengan kinerja dan penilaian staff.

Bila manajemen menggunakan *soft approach*, maka fokus pengelolaan karyawan tertuju pada sumber internal, seperti pengembangan komitmen individu, *shared values*, kepentingan bersama dan pengawasan sendiri. Kedua pendekatan ini dihubungkan oleh faktor kultur yang berkembang dalam organisasi. Sesungguhnya, pendekatan apapun yang digunakan dalam pengelolaan SDM, hasil yang diinginkan adalah terbentuknya kemampuan SDM yang dapat diandalkan sebagai sumber keunggulan kompetitif. (Alwi, 2008:26)

2.2.4.1 Peran *Hard Approach*

Dalam proses pembentukan sumber daya manusia yang unggul melalui pendekatan keras (*hard approach*), ada tiga faktor yang secara signifikan saling terkait dan *crucial* sifatnya terutama dalam tahap *attracting* (menarik) dan *developing* (berkembang) yaitu: sistem rekrutmen dan seleksi, sistem pelatihan, sistem pengembangan. Ketiga sistem tersebut akan diuraikan sebagai berikut.

1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Variabel individu yang penting diamati selain latar belakang keluarga, pendidikan, dan pengalaman adalah, potensi yang dimiliki individu (*talented individual*). Kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran (*learning capacity*) yang ada pada diri calon karyawan secara individual dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang ada bisa dikembangkan. (Alwi, 2001:54)

2. Sistem Pelatihan dan Pengembangan

Dalam budaya organisasi pada perusahaan-perusahaan Jepang yang sedang atau telah diterapkan bahwa seorang manajer senior, diharuskan melakukan tugas-tugas sebagai mentor baik formal maupun informal. Bahkan dalam deskripsi jabatan para manajer lini selain tugas-tugas utamanya, tercantum pula tugas spesifik yaitu, melakukan pelatihan terhadap karyawan junior dalam jabatannya. Tujuannya adalah, manajer senior lebih mengerti ke mana arah pelatihan sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan. Di sini budaya organisasi sangat kuat pengaruhnya terhadap pembentukan prinsip-prinsip kerja yang efisien. (Alwi, 2001:55)

2.2.4.2 Peran *Soft Approach*

Soft approach, mengeksplorasi sisi “*human*” dari karyawan. Sebagai contoh, menumbuhkan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan ini, dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan membangun kultur organisasi yang berbasis *teamwork* dan kepercayaan. Ekspansi keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan adalah inti dari segi komitmen. Dengan semakin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, diharapkan akan menumbuhkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap hasil keputusan. *Soft approach* memandang komitmen karyawan merupakan kunci penentu kinerja kompetitif. Karyawan yang bekerja dalam kultur komitmen yang tinggi dipersiapkan untuk bekerja dalam jangka panjang. Komitmen tumbuh dari iklim kepercayaan. (Alwi, 2008:52)

2.2.5 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahan (Dessler, 1997:249). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan juga merupakan sebuah proses mempengaruhi, yaitu mempengaruhi interpolasi mengenai peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dan *team work*, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi (Yukl, 1998:81). Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam tercapainya tujuan di dalam suatu organisasi. Efektivitas dalam suatu pekerjaan juga tergantung dengan kepemimpinan yang di gunakan oleh suatu organisasi.

Hemhill & Coons (1957) dalam Yukl (1998:2) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). Sedangkan Tannenbaum, Weschler, & Massarik (1961) dalam Yukl (1998:2), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang di organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Seseorang tidak mungkin dapat menjadi seorang pemimpin tanpa kekuatan dan kekuasaan. Diluar dari kemampuan kepemimpinan seseorang yang telah memiliki

bakat, terdapat beberapa sumber kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin French & Raven (1959) dalam Yukl (1998:3) yaitu :

- a. *Reward power*, yang didasarkan atas persepsi bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumber daya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- b. *Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- c. *Legitimate power*, yang didasarkan atas identifikasi bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
- d. *Reference power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadi, reputasi, atau karismanya.
- e. *Expert power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

2.2.6 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan sebagai fungsi manajemen dalam perusahaan mencakup beberapa tugas kewajiban dan dalam rangka menjalankan wewenangnya sebagai seorang pemimpin. Sedikitnya ada lima fungsi kepemimpinan (Siagian, 1988:46) :

1. Pemimpin sebagai penentu arah

Sebuah organisasi dibentuk pada dasarnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut biasanya dibedakan menjadi tiga yaitu tujuan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Ketiga tujuan tersebut akan sulit tercapai jika seluruh pelaku di dalam organisasi berjalan sendiri-sendiri tanpa arah yang jelas dan konkret. Disini seorang pemimpin berkewajiban mengarahkan dan membimbing untuk membuat prioritas tujuan yang akan dicapai terlebih dahulu.

2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Sebuah organisasi tidak akan berjalan baik dan tidak akan mencapai tujuan jika tidak menjalin komunikasi dan hubungan baik dengan berbagai pihak diluar organisasi. Untuk menjembatani hubungan baik tersebut, maka seorang pemimpin bertugas menjadi wakil dan juru bicara organisasi bagi perusahaan yang dipimpinnya.

3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif

Pemeliharaan hubungan baik secara internal maupun eksternal dapat terjalin melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun tulisan. Berbagai keputusan organisasi disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang ada dalam perusahaan untuk kemudian dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin berfungsi sebagai komunikator baik internal maupun eksternal perusahaan.

4. Pemimpin sebagai mediator

Mediator adalah perantara, penghubung, penengah yang jika dalam kepemimpinan berarti seorang pemimpin harus bisa berfungsi sebagai perantara baik secara internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Seorang pemimpin juga harus mampu menjembatani terjalinnya komunikasi yang efektif sehingga mengurangi, menghentikan, dan menceah terjadinya konflik.

5. Pemimpin sebagai integrator

Pemimpin sebagai integrator adalah pemimpin yang mampu mengintegrasikan atau meyatukan segala unsur, golongan, atau kelompok yang ada di dalam perusahaan yang dipimpinnya. Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam suatu organisasi muncul adanya kelompok-kelompok kecil berdasarkan suatu kepentingan tertentu sehingga dibutuhkanlah sebuah sosok yang menjadi penengah.

Fungsi kepemimpinan sesungguhnya merupakan salah satu diantara peranan manajer dalam rangka untuk mengajak atau menghimbau semua bawahan atau pengikut, agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan kemampuan para bawahan secara maksimal.

2.2.7 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dalam perkembangannya, teori kepemimpinan

berkembang menjadi banyak pendapat tergantung dari segi penekanan yang dilakukan teoritikus. Terry dalam Kartono (1992:71) ditambah teori dari penulis lain mengemukakan beberapa teori kepemimpinan:

1. Teori Otokratis

Kepemimpinan jenis ini didasarkan atas perintah, paksaan dan tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Tipe ini bersifat kaku, setiap perintah harus dipatuhi, dan pemimpin meng-eksklusif-kan diri.

2. Teori Psikologis

Fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan system motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahan untuk mau bekerja untuk mencapai sasaran.

3. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi agar antar pemimpin dan pengikut tercapai kerja sama yang baik.

4. Teori Suportif/Partisipatif

Pemimpin akan membimbing sebaik-baiknya melalui *policy* tertentu. Pemimpin dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

5. Teori *Laissez Faire*

Kepemimpinan ini hanya menjadikan pemimpin sebagai symbol, memiliki sedikit keterlibatan dengan bawahan, berkarakter kemah dan tidak berpendirian.

6. Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas pribadi atau pola kelakuan antar pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu berkelakuan kurang lebih sama.

7. Teori Sifat Orang Besar

Menjadikan sifat-sifat orang besar terdahulu untuk memprediksi sifat kepemimpinan pada seseorang seperti, inteligensia tinggi, inisiatif, energik, kedewasaan emosional, persuasif dan komunikatif.

8. Teori Situasi

Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin harus luwes dan menyesuaikan diri dengan situasi dan lingkungan sekitar pada zamannya. Teori ini menitik beratkan dinamik interaksi.

9. Teori Humanistik/Populistik

Kepemimpinan menurut teori ini ialah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat.

Banyak teori-teori tentang kepemimpinan yang telah dikembangkan, Winardi (1993:121) mengkategorikan teori kepemimpinan menjadi 3 teori yaitu:

1. Teori yang menitik beratkan sifat-sifat kepemimpinan (*Trait Theories*)

Pada teori ini, studi kepemimpinan memusatkan perhatian bahwa pemimpin merupakan pemimpin sejak lahir, dan mereka tidak dapat dibentuk.

2. Teori yang menekankan pribadi dan perilaku pemimpin (*Personal-Behavioral Theories*).

Pada teori ini memusatkan kepemimpinan pada orientasi pekerjaan, menitik beratkan pada hubungan terbuka dan bersahabat dengan karyawan dan menjadi amat peka terhadap kebutuhan pribadi dan social mereka. Pemimpin juga memberikan perhatian agar pekerjaan dapat dilaksanakan melalui tindakan perencanaan – pengorganisasian – pendelegasian – pengambilan keputusan – penilaian unjuk kerja dan pelaksanaa pengawasan manajemen secara ketat.

3. Teori-teori situasional (*Situasional Theories*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dicapai dari hubungan antara situasi organisatoris dan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.8 Kepemimpinan Perempuan

Kompetensi seorang pemimpin bukan pada kekuatan fisik maupun orang kuat dibaliknya, namun juga kecerdasan pemikiran dan sebuah studi dilansir situs *dailymanagement.com* (2009) dalam Maharani (2013) melaporkan secara biologis perempuan mahluk mampu mengerjakan banyak hal (*multi tasking*) dan seluruhnya bisa dilakukan dengan konsentrasi yang sama. Ini tidak ditemui pada lelaki yang kurang mampu menghadapi kompleksitas masalah dan cenderung memperbaikinya satu-satu, sementara perempuan ingin semua bisa cepat selesai dengan baik serta

memahami masalah lebih prioritas agar solusi makin cepat. Hal ini membuktikan perempuan menjadi punya kesempatan sama dengan lelaki untuk memimpin sebuah negeri.

Dari seorang ahli yang meneliti tentang kepemimpinan perempuan mencoba untuk menjelaskan apa-apa saja yang dimiliki oleh seorang perempuan dalam memimpin. Menurut Kanter (1977:233) ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan, yaitu:

1. *The mother* (keibuan)

Perempuan pemimpin kadang menemukan bahwa dirinya adalah ibu diantara karyawan dan bawahnya. Ibu yang notabene adalah orang yang dekat dengan anak-anak, yang dalam organisasi, anak bisa diandaikan dengan karyawan atau bawahan. Dengan demikian karyawan menjadi lebih terbuka dengan pemimpin mereka. Satu persatu mereka membawa masalah pribadi mereka dan mereka mengharapkan kenyamanan dari sang ibu. Sudah menjadi asumsi umum bahwa perempuan adalah makhluk yang simpatik, pendengar yang baik dan mudah diajak berbicara mengenai masalah pribadi. (Kanter, 1977: 234) menjelaskan bahwa *role-mother* ini adalah peran yang aman dalam kepemimpinan perempuan. Perempuan pemimpin dengan tipe *the mother* jarang mendapat kekerasan fisik maupun psikis dalam sisi seksual. Tipe ini juga jarang mendapat pesaing dalam dunia kerja.

Namun, peran perempuan pemimpin tipe *the mother* juga memiliki sisi negatif dimana kadang *reward* yang diberikan bukan untuk menghargai aksi

individu yang dilakukan perempuan pemimpin tersebut, melainkan untuk satu organisasi yang ia kelola. Dengan tipe ini, kadang perempuan pemimpin juga terlalu diharapkan untuk menjadi “*the good-mother*” dimana ibu adalah orang yang tidak kritis dalam berbagai hal dan bisa menerima semua kekurangan anak-anaknya, sehingga menjadi kurang baik bagi lingkungan kerja dimana menjadi orang yang kritis dan memiliki kemampuan untuk berbeda sangat diperlukan.

2. *The pet* (kesayangan)

Perempuan pemimpin ditempatkan sebagai seorang maskot di organisasinya dikarenakan perempuan pemimpin dianggap memiliki peran yang dapat menghibur dan menyenangkan karyawannya. *The pet* sering dikaitkan dengan kemampuan perempuan pemimpin dalam bersenda gurau dan memotivasi bawahannya.

Pemimpin dengan tipe *the pet* juga diharapkan untuk mengagumi sosok seorang lelaki, namun tidak untuk berhubungan dengan mereka. (Kanter: 1977:235) menyebutkan bahwa ada seorang perempuan yang mengutarakan suatu masalah dalam forum berisikan mayoritas lelaki, dan komentar yang dikeluarkan oleh lelaki adalah tentang kemampuan ia berkomunikasi bukan mengenai isi dari permasalahan yang perempuan tadi katakan. Perilaku serupa yang jika dilakukan oleh lelaki dianggap sebagai sebuah kompetisi, namun apabila dilakukan oleh perempuan kemudian dianggap sebagai “tingkah-cerewet”.

3. *The seducstress* (objek seksual)

Kepemimpinan perempuan yang hadir berdasarkan kompetisi seksual dan kecemburuan (Kanter, 1977:234). Dijelaskan bahwa perempuan pemimpin dengan sifat ini memiliki tensi lebih tinggi ketimbang *the mother role*. Diibaratkan bahwa *role* seorang pemimpin dengan sifat *the mother* bisa memiliki banyak anak atau karyawan, namun dengan sifat *the seducstress* yang secara seksual menarik, hal tersebut tidak bisa dilakukan. Meskipun tidak disadari, namun perempuan pemimpin dengan sifat *the seducstress* ini sering berperilaku menggoda dan terkadang hingga seperti merendahkan diri sendiri. Dikatakan juga bahwa dengan sifat *the seducstress* ini, pemimpin sering membuat konflik dalam lingkungan.

4. *The iron maiden* (perempuan baja)

Perempuan kuat, itulah inti dari sifat kepemimpinan perempuan *the iron maiden*. Perempuan yang secara garis besar berbeda jauh dengan tiga sifat kepemimpinan perempuan sebelumnya. (Kanter, 1977:236) menjelaskan bahwa perempuan pemimpin dengan sifat *the iron maiden* menginginkan posisi yang setara dengan siapa pun dia bekerja dan menunjukkan kompetensi dengan penggunaan hak asasi secara penuh. Pemimpin ini juga terkadang terjebak dalam situasi yang keras dan agresif dimana ada kemungkinan dirinya menerima “pengasingan” dari karyawannya.

Pemimpin dengan sifat ini dikenal gigih dalam bekerja, baik secara individu mau pun secara kelompok. Dikarenakan sifatnya yang keras,

pemimpin dengan sifat *the iron maiden* ini sukar untuk jatuh kedalam godaan, tidak seperti pada sifat *the pet* dan *the seducstress*. Terlebih lagi, mereka sulit untuk mendapatkan pasangan atau partner yang cocok dan saling memberi simpati jika mempunyai masalah.

Dalam Al-Quran surah at-Taubah ayat 71 yaitu “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana’. Hal ini semakin memperjelas bahwa perempuan dengan ciri kepemimpinan yang perempuan miliki, mampu memberikan manfaat kepada orang banyak dan mencapai tujuan organisasi.

2.2.9 Pengembangan Usaha

Di antara makhluk hidup yang di ciptakan Tuhan Yang Maha Esa, manusia merupakan makhluk yang paling sempurna. Manusia membutuhkan pekerjaan agar memperoleh penghasilan untuk membiayai kehidupan sehari-hari. Di antara manusia tersebut ada beberapa orang yang mendapat kesempatan dan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri bahkan dapat membuka lapangan kerja untuk orang lain.

Menjadi wirausaha sama halnya dengan mengambil keputusan untuk bertanggung jawab terhadap masa depan. Seorang wirausaha harus mampu melihat peluang-peluang yang ada di pasar. Memulai peluang-peluang bisnis tentu tidak mudah untuk menggapainya dalam sekejap, butuh adanya proses yang dilalui

meskipun harus dilalui secara perlahan. Banyak orang yang ingin menjadi wirausaha atau pebisnis tetapi tidak tahu tentang bagaimana dan dari mana harus memulai untuk menjadi pebisnis. Di jabarkan oleh Rianse (2011:133) dalam bukunya kewirausahaan yang coba mengembangkan teori strategi dalam berwirausaha bisnis atau dalam pengembangan usaha yang akan dirintis, diantaranya:

1. Memulai Usaha

Memulai suatu usaha atau bisnis tidak serumit yang dibayangkan banyak orang. Banyak orang yang ingin selalu sempurna sehingga mempersiapkan sesuatunya secara berlebihan. Faktanya, banyak pebisnis sukses memulai bisnisnya dengan sangat sederhana dan bahkan orang bisa dengan tegas memutuskan memulai bisnis atau usaha dengan keadaan terdesak, faktor keluarga pebisnis, sengaja terjun menjadi pebisnis, kerja sampingan (iseng), dan coba-coba (Rianse, 2011: 134).

2. Mencari Peluang Bisnis

Peluang dalam menjalankan bisnis dapat dilihat dari lingkungan sekitar yang ada, sehingga akan terlihat peluang bisnis yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Hal-hal yang dapat menginspirasi wirausaha mencari peluang bisnis antara lain, hobi (kesukaan) seseorang dalam suatu bidang tertentu, garis keturunan, pernah menjadi pekerja profesional, melihat usaha teman, memiliki sesuatu yang unik atau menonjol, belajar dari kesuksesan idola, dan mengobrol dengan masyarakat sekitar tentang usaha (Rianse, 2011: 135).

3. Modal Berwirausaha

Kewirausahaan ditandai dengan kemampuan seseorang untuk terus melangkah dengan modal seadanya. Jiwa kewirausahaan adalah jiwa yang mampu menciptakan nilai tambah dari keterbatasan. Modal tidak harus berbentuk uang, melainkan telah ada modal yang *intangibile* (berwujud) berlimbah dalam setiap diri orang. Modal terbesar adalah diri sendiri karena manusia telah dianugrahi pancaindra sehingga tergantung *mindset* seseorang untuk membangun sebuah usaha (Rianse, 2011: 140).

4. Strategi Komunikasi Bisnis

Komunikasi merupakan factor yang penting bagi pencapaian suatu organisasi bisnis. Model komunikasi bisnis yang efektif adalah komunikasi yang dibangun berdasarkan simbiosis mutualisme dengan melibatkan media sebagai hubungan interaksi antarkomponen. Dalam dunia bisnis teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan untuk perdagangan secara tronik atau *e-commerce* (perdagangan menggunakan jaringan komunikasi melalui internet). Kebutuhan efesiensi waktu dan biaya menyebabkan setiap pelaku usaha merasa perlu menerapkan teknologi informasi dan komunikasi dalam lingkungan kerja (Rianse, 2011: 143).

5. Strategi memilih Lokasi Bisnis

Pemilihan lokasi took merupakan hal yang sangat penting diperhatikan, terutama di tahap awal bisnis. Lokasi took merupakan tempat memajang barang-barang yang akan didatangi konsumen sehingga lokasi toko harus

mudah dijangkau oleh konsumen umumnya. Pemilihan lokasi toko yang tepat mampu mengurangi biaya pemasaran (promosi dan distribusi) dan bisa mempermudah konsumen mengenal dan melihat komoditas pebisnis, baik jenis maupun harganya (Rianse, 2011: 155).

6. Strategi Pemasaran

Kesuksesan bisnis adalah tercapainya target penjualan barang atau jasa. Kasmir (2008) mengatakan bahwa strategi pemasaran bertujuan untuk meraih konsumen sebanyak-banyaknya, menjatuhkan, melawan atau menghadapi serangan pesaing yang ada dan yang akan masuk. Hal yang terpenting dalam strategi pemasaran ini adalah menjaga kesetiaan konsumen yang bersifat jangka panjang. Strategi wirausaha baru dapat dirumuskan ketika wirausaha telah mengenal potensi pasarnya (Rianse, 2011: 158).

7. Strategi Keuangan

Strategi keuangan adalah suatu cara mengelola keuangan dalam menjalankan bisnis dan sangat penting untuk keberlangsungan bisnis di masa yang akan datang. Strategi keuangan yang baik dapat menjamin kemampuan untuk keperluan bisnis dan pengembangan bisnis. Pencatatan tentang laporan keuangan sangat diperlukan agar semua pendapatan dan pengeluaran dapat diketahui secara lengkap dan jelas (Rianse, 2011: 181).

8. Strategi Bersaing

Keberhasilan bisnis salah satunya ditentukan oleh kemampuan memahami pesaing. *Output* dari kemampuan tersebut menopang manajemen dalam

memutuskan dimana akan bersaing dan dimana posisi di antara pesaing. Dengan memahami struktur pasar maka wirausaha dapat memahami karakteristik persaingan yang terjadi serta berbagai hambatan yang mungkin dihadapi untuk memasuki persaingan tersebut (Rianse, 2011: 185).

Dapat disimpulkan bahwa dalam memulai bisnis tidak harus berlama-lama dalam mengambil keputusan ataupun berfikir, dimana ada peluang baik dalam terdesak ataupun hanya coba-coba maka mulailah, bisa jadi hal itu adalah kesempatannya. Ketika beranggapan bahwa modal adalah uang, maka mata kita akan tertutup dengan segala hal yang berpeluang menjadi modal, sedangkan modal itu bisa berbentuk apa saja baik reputasi, prestasi, kreativitas, kejujuran, kepintaran, dan kepercayaan yang dimiliki, semua itu bisa menjadi modal kita untuk memulai dan mengembangkan usaha ataupun bisnis.

2.2.10 Konsep Gender dan Sex

2.2.10.1 Pengertian Gender dan Sex

Gender merupakan suatu konsep dimana lekai dipresentasikan sebagai sosok yang maskulin, perkasa, dan rasional. Sedangkan perempuan direpresentasikan sebagai sosok yang feminisme, lembut, dan emosioanl. Gender bukanlah perbedaan jenis kelamin, yang selami ini secara awam kita ketahui demikian.

Caplan dalam Fakih (1987:72) menyatakan gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan tidaklah sekedar biologi, namun melalui proses sosial dan kultural. Oleh karena itu, gender tidak berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis (*sex*) akan

tetap tidak berubah. Matlin (2004:4), menjelaskan bahwa *sex is relatively narrow term thet refers only to those inborn biological charactestic relating to reproduction and gender refers to psychological characterictic and socail categories that created by human culture.*

Gender bisa menjadi alat representasi sedemikian rupa karena dalam perkembangannya mengalami banyak proses dari waktu ke waktu. Di dalam proses tersebut arti gender dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksikan secara social ataupun kultural melalui ajaran ataupun kenegaraan.

2.2.10.2 Ketidakadilan Gender

Perbedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan atau yang lebih tinggi dikenal dengan perbedaan gender yang terjadi di masyarakat tidak menjadi suatu permasalahan sepanjang perbedaan tersebut tidak mengakibatkan diskriminasi atau ketidakadilan. Namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan baik bagi perempuan maupun laki-laki.

Dari konsep gender yang telah berjalan dari waktu ke waktu ini menimbulkan beberapa permasalahan gender seperti ketidakadilan antara lelaki dan perempuan. Beberapa manifestasi ketidakadilan gender yang dijabarkan oleh (Fakih, 2008:12) yaitu :

a. Marginalisasi

Marginalisasi atau pemiskinan kaum perempuan. Pemiskinan yang terjadi dapat dilakukan dalam bentuk kebijakan pemerintah, keyakinan atau tafsir agama, tradisi, dan kebiasaan, atau bahkan asumsi ilmi pengetahuan

sehingga perempuan semakin tersingkirkan. Marginalisasi dapat terjadi dilingkungan kerja maupun di rumah tangga.

b. Subordinasi

Pandangan gender bisa memunculkan subordinasi pada perempuan. Anggapan bahwa perempuan itu emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting.

c. Stereotipe

Stereotipe atau pelabelan pada kelompok tertentu, sayangnya sering kali menimbulkan ketidakadilan dan merugikan kelompok tersebut. Stereotipe pada perempuan seperti tugas utama kaum perempuan adalah melayani lelaki sudah melekat sejak dulu. Wajar jika aspek penting dalam kehidupan seperti pendidikan pada perempuan dinomorduakan.

d. Kekerasan

Perempuan dicap sebagai makhluk lemah sering kali menjadi sasaran kekerasan lelaki yang dicap sebagai simbol kekuatan. Berbagai bentuk kekerasan diterima perempuan baik dari segi fisik maupun psikis, dilingkungan sosial maupun di dalam kehidupan rumah tangga.

e. Beban Ganda

Anggapan perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin berakibat semua pekerjaan rumah tangga adalah tanggung jawab perempuan. Terlebih lagi

jika perempuan tersebut memiliki pekerjaan atau karir beban kerja mereka menjadi ganda.

Terlebih dari semua ketidakadilan yang didapat oleh laki-laki maupun perempuan, terkhusus untuk perempuan memilih untuk diam dan tidak mengadu. Inilah juga yang menyebabkan ketidakadilan *gender* masih banyak terjadi di masyarakat.

2.2.11 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.11.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya Hasibuan menambahkan bahwa pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Hasibuan, 2000:68)

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. (Notoatmodjo, 1992:4). Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro dijelaskan oleh (Notoatmodjo, 1992:5) adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

2.2.11.2 Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dalam diri organisasi itu sendiri (internal) maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (eksternal). Adapun faktor-faktor tersebut yang diungkap oleh Notoatmodjo dalam bukunya “*pengembangan sumber daya manusia*” adalah:

1. Faktor Internal

Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dikendalikan baik dari pemimpin maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan.

a. Visi

Visi adalah impian, cita-cita, atau harapan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Visi merupakan petunjuk kemana organisasi tersebut akan diarahkan.

b. Misi

Misi adalah upaya-upaya untuk mewujudkan impian dari organisasi tersebut. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai cita-cita organisasinya sangat tergantung dari sumber daya manusia dari organisasi yang bersangkutan.

c. Tujuan

Tujuan adalah apa yang dicapai setiap upaya atau program organisasi. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat.

d. Strategi pencapaian tujuan

Strategi yang disusun harus sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi dalam organisasinya. Hal ini akan mempengaruhi pengembangan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut.

e. Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

f. Jenis teknologi yang digunakan

Pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani atau mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor Eksternal

Suatu organisasi berada di dalam lingkungan tertentu dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada.

a. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh suatu organisasi. Kebijakan tersebut sudah tentu mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b. Sosio-budaya masyarakat

Suatu organisasi apapun yang didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda maka pengembangan

sumber daya manusia dalam suatu organisasi factor sosio-budaya ini perlu dipertimbangkan.

c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini semakin pesat sehingga organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya dan kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

2.2.12 *Entrepreneur*

Wiraswasta atau wirausaha berarti pejuang yang gagah, luhur berani dan pantas menjadi teladan dalam bidang usaha. Dengan kata lain wirausaha adalah orang-orang yang mempunyai sifat-sifat kewiraswataan atau kewirausahaan : keberanian mengambil resiko, keutamaan, kreatifitas, dan keteladana dalam mengani usaha atau perusahaan dengan berpijak pada kemuan dan kemampuan sendiri (Siagian, 1995:156)

Entrepreneur adalah seseorang yang melakukan bisnis, mampu mengambil resiko dan peluang, kemudian mampu pula dalam menciptakan spekulasi untuk berbisnis. seorang enterprenuer dalam melaksanakan usahanya harus memiliki beberapa karakteristik adantara lain : memiliki kemampuan (*skill*), kelebihan melaksanakan kontrol, mampu membangun usahanya, suka terhadap tantangan, memiliki aspek, mampu menghasilkan banyak uang, memiliki beberapa alternati dan siap mengambil alternative keputusan yang tepat (Griffin, 1996:226).

Para wirausahawan memilki sejumlah bakat yang mampu mendukung terhadap kemandirian dan keberhasilan (Nitisusastro, 2010:29), antara lain:

1. Kemauan dan rasa percaya diri (*willingness and self-confidence*)

Modal utama seorang wirausahawan adalah kemauan yang kuat dan rasa percaya diri yang tinggi sehingga mampu mengatasi semua permasalahan yang terjadi dilapangan serta yakin bahwa segala sesuatu tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan secara tuntas sesuai dengan rencana dan dorongan nurani (Nitisusastro, 2010:29).

2. Fokus pada sasaran (*Goal Setting*)

Focus pada sasaran artinya tidak berpaling pada usaha yang lain selama sasaran yang dituju belum berhasil dicapai (Nitisusastro, 2010:30).

3. Pekerja Keras (*Hard-Worker*)

Bekerja keras adalah dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan dorongan naluri dan keinginan agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai (Nitisusastro, 2010:30).

4. Berani mengambil Resiko (*Risk taking*)

Berani mengambil resiko artinya segala tindakan akan atau tidak akan diambil telah diperhitungkan seberapa besar dampaknya (Nitisusastro, 2010:32).

5. Berani memikul tanggungjawab (*Accountability*)

Apabila seorang wirausaha dalam menjalankan usahanya mengalami kegagalan maka ia harus siap menghadapinya dan ini bukan akhir dari semua usahanya melainkan harus bekerja lebih keras untuk memajukan usahanya kembali (Nitisusastro, 2010:33).

6. Inovasi (*Innovation*)

Melakukan sesuatu yang baru untuk perkembangan usaha agar usaha yang dijalankan tidak berjalan monoton. Inovasi tidak bisa dipisahkan dari kreativitas seseorang (Nitisusastro, 2010:34).

2.2.13 Bisnis Keluarga

Perusahaan keluarga merupakan suatu fenomena tersendiri dalam dunia bisnis. Selain jumlahnya yang sangat banyak, perusahaan keluarga juga mempunyai andil yang cukup signifikan bagi pendapatan negara. Perusahaan keluarga dicirikan terutama dengan kepemilikan dan keterlibatan yang signifikan dari keluarga dalam manajemen. kepemimpinan dan pengawasan dilakukan oleh keluarga dan akan diturunkan kepada generasi penerus.

Bisnis keluarga adalah suatu perusahaan dimana sebuah keluarga adalah pemegang saham mayoritas dan menduduki sebagian posisi manajemen serta keturunan keluarga tersebut mengikuti jejak mereka (Stuart, 1991:5). Sedangkan dalam (Alderson, 2011:24), bisnis keluarga dua atau lebih anggota dalam tim manajemen diambil dari keluarga yang memiliki. Bisnis keluarga dapat memiliki pemilik yang bukan anggota keluarga. Bisnis keluarga juga bisa dikelola oleh individu yang bukan anggota keluarga. Namun, anggota keluarga sering terlibat dalam operasi bisnis keluarga mereka dalam beberapa kapasitas dan, dalam perusahaan kecil, biasanya satu atau lebih anggota keluarga adalah perwira senior dan manajer. Banyak perusahaan yang sekarang perusahaan publik adalah bisnis keluarga.

Bisnis keluarga (*family business*) adalah bisnis yang dimiliki dan dikelola bersama oleh orang-orang yang memiliki hubungan keluarga, baik pasangan hidup, anak dan orang tua, saudara sekandung, maupun saudara jauh (Zubir, 2008:1).

Mengelola bisnis keluarga pada dasarnya sama seperti mengelola bisnis yang lain, karena memerlukan struktur yang teratur dan pengelolaan yang efektif. Yang istimewa dalam bisnis keluarga adalah gaya pengelolaannya yang tidak begitu formal dan suasana yang penuh kekeuargaan. Bisnis keluarga juga menekankan pada kasih sayang, cinta pada keluarga, dan menghormati keluarga yang lebih tua (Zubir, 2008:1).

Perusahaan keluarga merupakan institusi yang unik, karena didalamnya terdapat pertimbangan kepentingan-kepentingan, yaitu (Nitisusastro 2010: 62) :

1. Kepentingan Keluarga dan Kepentingan Bisnis

Kepentingan keluarga berkaitan dengan pemeliharaan tentang keharmonisan perusahaan yang dijalankan dan kepentingan bisnis berkaitan dengan perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan tersebut. Sehingga dalam pelaksanaannya, kedua kepentingan ini harus dijalankan secara bersama-sama agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

2. Keputusan Keluarga dan Keputusan Bisnis

Kepentingan ini seringkali menjadi dilema pada pemimpin, mana yang harus didahulukan dan mana yang menjadi prioritas. Namun, pada dasarnya keputusan yang diambil harus mempersatukan keutuhan keluarga.

3. Manfaat untuk Keluarga dan Manfaat untuk Bisnis

Manfaat untuk keluarga belum tentu bermanfaat untuk kepentingan bisnis ataupun sebaliknya. Peran pemimpin dalam hal ini harus teliti dalam mengambil keputusan untuk menentukan yang terbaik bagi keluarga maupun perusahaan.

4. Budaya Keluarga dan Budaya Perusahaan

Budaya dalam keluarga sangat berbeda dengan budaya perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya budaya ini dapat menjadi tolak ukur dalam menjalankan dan mengembangkan perusahaan.

5. Peran Keluarga dan Hubungan Organisasi

Dalam hal ini diperlukan kerjasama yang baik bagi semua pihak baik dari keluarga maupun dari karyawan sehingga dalam pelaksanaannya tidak terdapat hal-hal yang tidak diinginkan.

(Susanto,2005:10) mengatakan bahwa perusahaan keluarga memiliki beberapa keuntungan dibandingkan dengan jenis perusahaan lainnya. *Pertama*, tingginya tingkat kemandirian tindakan (*independence of action*). *Kedua*, dari sisi budaya perusahaan, kultur keluarga merupakan suatu kebanggaan tersendiri yang menunjukkan adanya stabilitas, identifikasi, motivasi, dan komitmen yang kuat, serta kontinuitas dalam kepemimpinannya. *Ketiga*, adanya kemauan untuk mengembangkan perusahaan. *Keempat*, manfaat-manfaat dari segi finansial berupa kemungkinan memperoleh sukses besar. *Kelima*, dilihat dari pengetahuan bisnisnya, anggota keluarga sudah dari awal memperoleh latihan dari keluarga tentang pengelolaan perusahaannya, dan yang *keenam*, birokrasi yang kecil dan fleksibel dengan

mengedepankan *corporate governance* dan sistem akuntabilitas, serta jelasnya sistem tanggung jawab.

2.2.13.1 Bentuk-bentuk Bisnis Keluarga

Efektif atau tidaknya peran keluarga dalam perusahaan dapat dilihat dari ketiga bentuk bisnis keluarga berikut. Dalam (Susanto, 2005:25) ada beberapa Karakter dari tiga bentuk ini yang tidak sama, yaitu :

1. *Family Owned Business* (FOB)

Pada bentuknya FOB keluarga hanya sebagai *shareholder*, pengelolaan perusahaan diserahkan kepada eksekutif profesional dari lingkungan keluarga, dan saudara yang lain tidak ikut mengendalikan perusahaan.

2. *Familiy Business* (FB)

Pada FB, keluarga bertindak sebagai *shareholder* juga mengurus perusahaan artinya perusahaan dimiliki dan dikelola oleh anggota keluarga pendiri.

3. *Business Family* (BF)

Bentuk perusahaan BF keluarga sebagai pemilik perusahaan cenderung menekan pada hubungan kekerabatan saja.

Dalam membangun bisnis bersama keluarga atau pasangan terlebih dahulu harus jelas mendefinisikan bentuk usaha keluarga tersebut, yaitu *family business* atau *business family*. Kedua bentuk bisnis tersebut berbeda, FB lebih menekankan pada profesionalitas dari keluarga yang mengoperasikan atau profesional yang bekerja di perusahaan itu. Sedangkan BF, menekankan pada hubungan kekeluargaan. Walaupun

binsis dikelola bersama keluarga, perusahaan tetap harus mengedepankan dan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* daripada generalisasi. (Sugiyono, 2012:1)

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan studi biografi sebagai tipe penelitian dalam pendekatan kualitatif. Penelitian studi biografi adalah studi tentang individu dan pengalamannya yang dituliskan kembali dengan mengumpulkan dokumen (Moleong, 2002: 98).

Tujuan penelitian ini adalah mengungkap turning point moment atau *epipani* yaitu pengalaman menarik yang sangat mempengaruhi atau mengubah hidup seseorang. Peneliti menginterpretasi subjek seperti subjek tersebut memposisikan dirinya sendiri. Dengan menggunakan studi biografi, peneliti bisa mendapatkan pemahaman yang utuh dan terintegrasi tentang hubungan antar berbagai macam fakta dan dimensi dari biografi yang ada. Tipe studi biografi yang digunakan adalah tipe studi *life history* dimana studi ini mencoba menyingkap dengan lengkap dan rinci

kisah perjalanan hidup seseorang sesuai dengan tahap-tahap dan dinamika kehidupannya. Namun seseorang yang dimaksud tentu tidak sembarang orang, melainkan yang memiliki keunikan yang menonjol dan luar biasa dalam konteks kehidupan masyarakat disertai dengan nara sumber pendukung.(Moleong, 2002: 99).

Bogdan dan Biklen dalam Ezmir (2011: 3) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah deskriptif yaitu data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar dibandingkan angka-angka. Hasil penelitian tertulis berisi kutipan-kutipan dari data untuk mengilustrasikan dan menyediakan bukti presentasi. Data tersebut mencakup transkrip wawancara, catatan lapangan, fotografi, dokumen pribadi, dan dokumen resmi.

Heilbrun dalam Ezmir (2011: 26) penelitian biografi adalah studi yang memperhitungkan kehidupan yang lebih besar, kehidupan yang terhalang, kehidupan pendek terpotong, atau keajaiban kehidupan dalam prestasi yang tak terpuji.

3.2 Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi di Toko Kembar, dengan objek penelitian :

Lokasi : Toko Kembar 1

Alamat : Jl. Imogiri Barat km 4 no 146 Yogyakarta

Jenis Produk : Toko kelontong

No Telp : (0274) 415245

3.3 Narasumber Penelitian

Narasumber adalah orang yang menjadi sumber informasi (Hariwijaya dan Djaelani, 2004:40). Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, peneliti akan mewawancarai beberapa narasumber di Toko Kembar dengan narasumber yaitu:

1. Nama : Ibu Endah Susetyo Indriyati
Jabatan : Pemimpin usaha Toko Kelontong “Kembar”
Alamat : Jl. Imogiri Barat km 4 no 146 Yogyakarta
Telepon : (0274) 415245
2. Nama : Muhammad Abdul Hamid
Status : Suami dari Ibu Endah Susetyo Indriyati
3. Nama : Husen
Status : Anak dari Ibu Endah Susetyo Indriyati
4. Nama : Margiyatno
Umur : 45 Tahun
Lama bekerja : 18 Tahun
Status : Karyawan Toko Kembar
5. Nama : Muhsolin
Umur : 19 Tahun
Lama bekerja : 1 Tahun
Status : Karyawan Toko Kembar

- | | |
|--------------|-------------------------------|
| 6. Nama | : Evy |
| Umur | : 31 Tahun |
| Lama Bekerja | : 10 Tahun |
| Status | : Karyawan Toko Kembar |
| 7. Nama | : Angel |
| Umur | : 20 Tahun |
| Lama Bekerja | : 3,5 Tahun |
| Status | : Karyawan Toko Kembar |
| 8. Nama | : (Tidak Bersedia disebutkan) |
| Status | : Pelanggan |

3.4 Sumber Data Penelitian

Data adalah bentuk jamak dari datum. Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat merupakan sesuatu yang diketahui atau dianggap atau suatu fakta yang digambarkan lewat angka, simbol, kode dan data lain-lain. Data perlu dikelompokkan terlebih dahulu sebelum dipakai dalam proses analisis. Pengelompokan data disesuaikan dengan karakteristik yang menyertainya (Hasan, 2002: 82). Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Lofland, 1984: 47). Berdasarkan sumber pengambilan data dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Data Primer

Sumber data primer diperoleh peneliti melalui pengamatan atau observasi secara langsung yang didukung oleh wawancara terhadap informasi atau pihak-pihak

yang bersangkutan. Pencatatan sumber data utama melalui pengamatan atau observasi dan wawancara merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya yang dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh informasi yang diperlukan. Adapun yang menjadi objek dalam sumber data ini adalah Ibu Endah Susetyo Indriyati, karyawan, dan keluarga. Sumber data primer adalah kata-kata dan tindakan orang yang diamati dan di wawancara (Moleong, 2002: 112). Data primer merupakan data yang terutama diperlukan dalam penelitian ini, yaitu bersumber dari BI.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini juga diperlukan data sekunder yang berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer. Data ini bersumber dari buku-buku dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pengembangan Toko Kembar dan Ibu Endah Susetyo Indriyati. Selain kata-kata dan tindakan sebagai sumber data utama diperlukan juga data-data tambahan seperti dokumen dan lain-lain sebagai sumber data sekunder (Moleong, 2002:112). Adapun yang menjadi tujuan pada sumber data untuk mencari keterangan dan informasi – informasi tersebut dapat juga didapatkan dari keluarga, dan Karyawan.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Dalam penelitian kualitatif instrument utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah focus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrument penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi

data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara. (Sugiyono,2012: 61). Adapun masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, dan memotivasi bawahan (Dessler, 1997:249). Setiap orang terlahir menjadi pemimpin di dunia ini baik laki-laki maupun perempuan dan memberikan manfaat kepada banyak orang. Selalu ada proses yang dijalani setiap laki-laki atau perempuan sehingga bisa sukses menjadi pemimpin yang baik bagi perusahaan yang dipegang. Beberapa permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan kepemimpinan, yaitu:

- a. Proses awal menjadi pemimpin
- b. Alasan menjadi pemimpin
- c. Masalah yang dihadapi dalam memimpin
- d. Mempertahankan dan mengembangkan usaha di tengah banyak pesaing
- e. Terinspirasi menjadi pemimpin

3.5.2 Kepemimpinan Perempuan

Pada umumnya perusahaan-perusahaan dipimpin oleh seorang laki-laki yang mempunyai karakter kerja keras dan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik. Hal ini yang membuat posisi perempuan dalam pekerjaan selalu menjadi karyawan biasa.

Namun, saat ini kita melihat beberapa perusahaan telah dipimpin oleh seorang perempuan, dan ia mampu membangun dan mengembangkan sebuah perusahaan bahkan dapat bersaing di dunia internasional.

Secara umum kaum laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dalam setiap aspek kehidupan. Saat ini belum ada pendapat ahli yang secara khusus mengkaji tentang kepemimpinan perempuan. Pemimpin apapun jenis kelaminnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusiaan pada umumnya. Dari keempat sifat ini (*the mother, the pet, the seductress, the iron maiden*) akan ada beberapa pertanyaan yang akan di tujukan kepada BI dan karyawan untuk memperoleh data yang valid. Beberapa indikator dari pertanyaan yang akan diajukan :

1. *The Mother* (sebagai ibu)

Kepemimpinan perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya dikala sang 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.

Beberapa permasalahan dari *the mother* yaitu:

- a. Pemimpin bagi karyawan
- b. Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- c. Pemimpin yang melakukan kontrak psikologis kepada para karyawan.

2. *The Pet* (kesayangan)

BI menjadi kesayangan bagi karyawannya, sehingga karyawannya akan menjadi lebih dekat dan menjaganya. Dalam hal ini karyawan akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat. Beberapa masalah yang menjadi penelitian pada *the pet* yaitu:

- a. Pemimpin menjadi idola/ panutan bagi karyawan
- b. Pemimpin yang perhatian kepada karyawan
- c. Pemimpin yang senang bercanda dengan karyawan
- d. Pemimpin suka memberikan pujian.

3. *The seductress* (obyek seksual)

Pemimpin perempuan menjadi penyemangat kerja bagi karyawannya. Dalam hal ini, perempuan dianggap sebagai sebuah faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, akan tetapi kemauan yang timbul dari karyawan untuk bekerja lebih giat bukan karena perintah yang di berikan, tetapi karena ada dorongan dari dalam. Beberapa masalah yang menjadi penelitian pada *the seductress* yaitu:

- a. Pemimpin yang memotivasi karyawan
- b. Pemimpin yang mampu menjadi inspirasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. *The Iron maiden* (wanita besi)

Pemimpin perempuan lebih bersikap tegas dalam memimpin karyawannya, sehingga timbul kesan tegas. Dengan adanya sikap ini, maka pemimpin di

gambarkan sebagai sosok pemimpin yang keras. Beberapa masalah yang menjadi penelitian pada *the iron maiden* yaitu:

- a. Tegas dalam bertindak
- b. Pemimpin yang menunjukkan keunggulannya.
- c. Pemimpin yang *perfeksionis* terhadap hasil kerja karyawan
- d. Pemimpin memberi sanksi kepada karyawan

3.5.3 Pengembangan *Family Business*

Wanita adalah pelaku bisnis yang tangguh. Roda perekonomian mikro di Indonesia, sebanyak 60 persennya dikelola oleh wanita. Karena itu, sudah saatnya dimulai menganggap serius perkembangan wirausaha wanita Indonesia. Namun sayangnya, perkembangan ini masih sering terhambat karena adanya kendala-kendala. Seandainya bisa menemukan jalan untuk melewati hambatan-hambatan ini, tak ayal perekonomian kita pun bisa lebih baik. Beberapa masalah yang dihadapi dalam pengembangan usaha , yaitu:

- a. Bagaimana jiwa kewirausahaan yang dimiliki
- b. Bagaimana melihat peluang usaha yang ada.
- c. Bagaimana dukungan untuk berwirausaha
- d. Bagaimana mendapatkan modal berwirausaha
- e. Bagaimana memilih lokasi yang strategis
- f. Bagaimana segmen pasar
- g. Bagaimana strategi pemasaran yang digunakan

- h. Bagaimana cara mengelola keuangan

3.5.4 Ketidakadilan Gender

Konsep gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun kaum perempuan yang meliputi semua hal yang dapat dipertukarkan antara sifat laki-laki dan sifat perempuan, yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari suatu tempat ke tempat yang lainnya maupun berbeda dari suatu kelas ke kelas lainnya.

Sesungguhnya perbedaan gender tidaklah menjadi sebuah masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender . Namun pada kenyataannya timbul persoalan dimana perbedaan gender menimbulkan ketidakadilan. Dalam perjalanannya meniti karir perempuan sering kali mendapatkan ketidakadilan dikarenakan perbedaan gender yang telah membudaya dimasyarakat. Berikut permasalahan yang akan diteliti berdasarkan ketidakadilan gender yang terjadi pada perempuan pemimpin:

- a. Pengalaman sebagai seorang perempuan dalam dunia bisnis.
- b. Pengalaman terhadap marginalisasi.
- c. pengalaman terhadap perempuan dan *stereotip*.
- d. Pengalaman mengenai kodrat perempuan sebagai ibu rumah tangga.
- e. Pengalaman tentang perlu atau tidaknya perempuan untuk bekerja.
- f. Pengalaman menjadi ibu rumah tangga yang juga menjadi pemimpin.
- g. Pengalaman beban ganda dalam kehidupan berumah tangga ataupun dalam masyarakat.

- h. Pengalaman terhadap kekerasan selama menjalankan kepemimpinan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiyono, 2012: 62)

Dalam (Creswell, 2012: 267) teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melibatkan empat jenis strategis yaitu :

1. Observasi Kualitatif

Observasi kualitatif merupakan observasi yang di dalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini peneliti merekam/mecatat baik dengan cara tersruktur maupun semistruktur aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian. Observasi ini dilakukan untuk mengetahui keadaan dan masalah yang terjadi di lokasi penelitian. Beberapa hal yang akan di observasi yaitu :

- a. Melihat perkembangan perusahaan
- b. Melihat kinerja karyawan
- c. Melihat kegiatan karyawan

2. Wawancara Kualitatif

Dalam wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan *face to-face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka

dengan telepon. Wawancara ini dilakukan terhadap orang-orang yang ada keterkaitan dengan proses kepemimpinan Ibu Endah Susetyo Indriyati dalam mengelola usahanya, yaitu:

- a. Ibu Endah Susetyo Indriyati sebagai narasumber
- b. Karyawan sebagai data lapangan
- c. Keluarga sebagai data riwayat
- d. Konsumen sebagai data pelengkap

Wawancara dilakukan secara bebas diawali dengan pembicaraan umum kemudian sedikit demi sedikit diarahkan pada pokok permasalahan, sedangkan pokok materi yang ditanyakan disusun sebelumnya dan dikembangkan dilapangan dengan memperhatikan apa, siapa, kapan, bagaimana, dan mengapa.

3. Materi Audio dan visual.

Data ini bisa berupa foto-foto, obyek-obyek seni, videotape, atau segala jenis suara/bunyi.

3.7 Teknik Analisis Data

Nasution (1988) dalam Sugiyono (2012:89) menyatakan “Analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Adapun teknik analisis data, yaitu:

1. Analisis sebelum di lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah penelitian masuk dan selama di lapangan. (Sugiyono, 2012: 90)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari informasi mengenai Ibu Endah Susetyo Indriyati terlebih dahulu, pencarian yang dilakukan dengan menghubungi Ibu Endah Susetyo Indriyati melalui telepon dan menentukan janji untuk bertemu. Hal ini bertujuan agar bisa lebih mengetahui tentang tempat penelitian tersebut.

2. Analisis selama di lapangan

Dalam penelitian ini analisis selama di lapangan menggunakan model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2012:91). Analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terusmenerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data meliputi *data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*.

a. *Data Reduction*

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara rinci dan teliti. Semakin lama peneliti di

lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang 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, dan mencari bila diperlukan.

b. *Data Display*

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan men-*display*-kan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya, berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. *Conclusion Drawing/ Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi

mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah pada penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

3.8 Keabsahan Data

Dalam penelitian dilakukan pengecekan keabsahan data melalui :

3.8.1 Uji Kredibilitas

Dalam penelitian kualitatif, data harus benar-benar valid. Ukuran validitas suatu penelitian terdapat pada alat untuk menjaring data, apakah sudah tepat, benar, dan sesuai. Alat untuk menjaring data penelitian kualitatif terletak pada penelitian yang dibantu dengan metode wawancara dan observasi dan studi dokumen. Dengan demikian yang diuji ketepatannya adalah kapasitas peneliti dalam merancang fokus, menetapkan dan memiliki informasi, melaksanakan metode pengumpulan data, menganalisis dan menginterpretasikan dan melaporkan hasil penelitian yang kesemuanya itu menunjukkan konsistensi satu sama lain. (Satori, 2009: 164).

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan triangulasi dan *member check* (Moleong, 2007: 324).

1. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Uji keabsahan melalui triangulasi dilakukan karena dalam penelitian kualitatif, untuk

menguji keabsahan informasi tidak dapat dilakukan dengan alat-alat uji statistik.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini pengujian data akan dilakukan kepada keluarga, teman kerja yang merupakan kelompok kerja sama dan karyawan yang bekerja pada objek penelitian. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan narasumber data tersebut. Hal yang dilakukan yaitu dengan mencari informasi mengenai narasumber dan kemudian informasi yang di dapatkan di cocokkan dan kemudian di jadikan suatu kesimpulan.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari hasil wawancara akan dicek dengan observasi. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas tersebut dihasilkan data yang berbeda-beda, maka akan dilakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Cara pemakaian triangulasi teknik yaitu dengan pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai

teknik dan sumber data yang telah ada yaitu observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

2. *Member Check* (Pengecekan Anggota)

Pengujian Kredibilitas data dengan *member check*. *Member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data maka data tersebut valid, sehingga akan semakin kredibel atau dipercaya (Sugiyono, 2012: 72). *Member check* dilakukan dengan cara mendiskusikan hasil penelitian pada sumber-sumber data yang telah memberikan data, yaitu kepada keluarga, karyawan dan rekan bisnis dari objek penelitian.

Pada dasarnya dalam penelitian kualitatif belum ada teknik yang baku dalam menganalisa data atau dalam analisa data kualitatif tekniknya sudah jelas dan pasti, sedangkan dalam analisa data kualitatif teknik seperti itu belum tersedia oleh sebab itu ketajaman melihat data oleh peneliti serta kekayaan pengalaman dan pengetahuan harus dimiliki oleh peneliti. Dalam menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut dan teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah dengan pemeriksaan melalui sumber yang lainnya (Moleong , 2007: 330).

Membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut diambil benang merah yang menghubungkan diantara keduanya (Moleong, 2007: 330). Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan sekunder, observasi dan interview digunakan untuk menjaring data primer yang berkaitan kepemimpinan BI dalam menjalankan bisnis keluarganya, sementara studi dokumentasi digunakan untuk menjaring data sekunder yang dapat diangkat dari berbagai dokumentasi tentang tugas-tugas pokok dan pengelolaan bisnis Toko Kembar BI.

Tahap-tahap dalam pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu :
(Moleong, 2007: 334)

1. Orientasi

Dalam tahap ini yang dilakukan peneliti adalah melakukan prasurvey kelokasi yang akan diteliti, dalam penelitian ini, prasurvey dilakukan di Toko Kembar dengan melakukan dialog kepada Ibu Endah Susetyo Indriyati dan beberapa karyawan. Kemudian peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta kepastakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Eksplorasi

Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data di lokasi penelitian dengan melakukan wawancara dengan unsur-unsur yang terkait, dengan pedoman wawancara yang telah disediakan peneliti, dan melakukan observasi tidak langsung dan mengadakan pengamatan langsung.

3. *Member check*

Setelah data diperoleh di lapangan baik melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dan responden telah diwawancara serta responden diberi kesempatan untuk menilai informasi yang telah diberikan kepada peneliti untuk melengkapi atau merevisi data yang baru maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan *audit trail* yaitu mengecek keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya.

3.8.2 Uji Transferability

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan (Sugiyono, 2012: 130). Agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif, sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya. Dengan demikian, maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain. Bilamana pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang

sedemikian jelasnya, maka suatu hasil penelitian dapat diberlakukan transferability, maka penelitian tersebut memenuhi standar transferabilitas (Sugiyono, 2012: 131).

Dalam penelitian ini telah dilakukan beberapa prosedur dengan perancangan pedoman wawancara dilanjutkan dengan adanya observasi sebelum wawancara. Data didapatkan dari menggali informasi-informasi dan dokumentasi dari narasumber. Setelah semua telah sesuai dengan data yang dicari maka dilakukanlah wawancara dengan beberapa narasumber dan kemudian data tersebut akan dianalisis terlebih dahulu sebelum *translate*. Data yang telah dijabarkan kemudian barulah dilakukan data *display* dan data *reduction*.

BAB IV

Sosok Perempuan Pemimpin

4.1 Pendahuluan

Zaman dahulu, dunia kerja dan bisnis adalah dunia laki-laki. Laki-lakilah yang memegang kendali atas segala posisi jabatan di sebuah perusahaan, walaupun banyak juga wanita yang bekerja, namun Pandangan lama dan stereotipe mengarahkan para wanita yang bekerja untuk memilih antara sukses dalam karier atau keluarga. Paradigma lama sering menjebak wanita dalam dua pilihan yang sulit yaitu menjadi wanita karir atau ibu rumah tangga yang baik.

Banjarnegara 25 Februari 1972 lahirnya seorang perempuan cantik dari keluarga yang mempunyai jiwa kewirausahaan dengan orang tua bernama Bapak Ngunarmo CiptoWardoyo dan Ibu Karsiyah. Perempuan cantik itu diberi nama Endah Susetyo Indriyati yang biasanya dipanggil sehari-hari oleh orang tuanya dengan sebutan Indry. BI terlahir sebagai anak pertama dari empat bersaudara. Adik pertama BI bernama Wasis Budi Rahmanto, adik kedua bernama Agustina Tri Nurhayati, dan adik ketiga bernama Adrilutvi Puji Widodo. Besar dari keluarga yang sudah menjalankan bisnis, tak heran BI sudah memiliki bakat dalam kegiatan bisnis. BI pun dari kecil sudah mulai membantu kegiatan bisnis yang dilakukan oleh bapak Ngunarmo Cipto Wardoyo dan Ibu Karsiyah.

BI bersekolah di SD Negeri 1 Panggisari Mandiraja Banjarnegara, kemudian melanjutkan SMP di sekolah SMP 1 Mandiraja Banjarnegara dan dilanjutkan memasuki jenjang SMA di sekolah SMA Negeri 1 Karang Kobar Banjarnegara, dan akhirnya mengambil kuliah Diploma di Secretary profesional college. Selama menempuh pendidikan, BI sering terlibat organisasi sekolah sehingga kepribadian disiplin terbentuk dalam diri BI. Selain itu, BI membuktikan bahwa seorang perempuan juga mampu memimpin dengan baik dalam sebuah organisasi.

Orang tua BI, Bapak Ngunarmo Cipto Wardoyo adalah seorang pengusaha pakaian dan juga seorang guru SD, sedangkan Ibu Karsiyah adalah seorang ibu rumah tangga yang pada saat itu juga bekerja sebagai rias manten. Bapak Cipto memiliki usaha di beberapa tempat yaitu di pasar puworejo klampok, pasar mandiraja, dan purwonegoro. Bapak Cipto termasuk pengusaha yang cukup sukses dikampung Banjarnegara. BI tidak pernah kekurangan sesuatu hal apapun, namun sejak kecil BI sudah menunjukkan sifat kemandirian dan jiwa kewirausahaan. BI selalu membantu Bapak Cipto dipasar sambil bersekolah.

Pada saat BI SMP, keadaan hidup sedang tidak berjalan mulus di keluarga besar BI. Bapak Cipto harus mengalami kecelakaan yang mengakibatkan Bapak Cipto harus dirawat di Rumah sakit karena kecelakaan tersebut mengakibatkan Bapak Cipto menderita gegar otak yang membutuhkan uang yang sangat banyak. Usaha saat itu akhirnya dikelola oleh keluarga, namun karena tidak adanya manajemen dan pengelolaan yang baik, aset Bapak Cipto pun habis.

Dengan kondisi tersebut, BI yang sejak kecil sudah mampu mandiri dan mencari biaya sendiri mampu menyelesaikan kuliah Diplamanya dengan predikat cumlaude, kemudian bekerja di PT Swadaya Upaya yang bertempat di Temanggung, kemudian dipindah tugaskan untuk bekerja di Yogyakarta. Setelah bekerja 6 bulan, BI yang senang tinggal di Yogyakarta memilih untuk *resign* dan mencari pekerjaan di Yogyakarta. BI melamar pekerjaan di PT Basic Computer yang bergerak di bidang pendidikan dan penjualan. BI bekerja di bagian administrasi selama 3 tahun.

BI menikah dengan suaminya, Bapak Muhammad Abdul Hamid tahun 1994. Bapak Hamid begitu panggilannya adalah teman pengajian yang sering diselenggarakan oleh BI. BI langsung menerima pinangan bapak Hamid setelah 1 bulan mengenal dan memutuskan untuk menikah. Setelah menikah BI dan Bapak Hamid memutuskan untuk tinggal di Bogor, karena pada saat itu Bapak Hamid diterima bekerja di PT BPR Purna Loka bakti (anak perusahaan PT Tasmen). Bapak Hamid hanya bekerja selama 10 bulan kemudian memutuskan untuk *resign* dan memilih untuk membuka usaha di Jogjakarta. BI dan Bapak Hamid memiliki empat putra, yaitu Fetra Aulia, Hassan M. Al- Handry, Hussien M. Al-Handry, dan Muhammad Syafiq Hamdani.

Memilih pindah ke Jogjakarta, BI dan Bapak Hamid masih tinggal serumah dengan orang tua bapak Hamid. Tidak ingin merepotkan dan harus mencari penghasilan, akhirnya BI dan Bapak Hamid memulai usaha dengan berjualan pakaian keliling pada tahun 1997 sampai awal 1998 dengan metode *door to door*. Melihat

kegigihan dari BI dan Bapak Abdul Hamid, akhirnya ibu mertua dari BI memberikan modal sebesar 3 juta rupiah untuk membuka toko klontong, dimana kebutuhan sehari-hari selalu dibutuhkan oleh masyarakat. dimulai dengan membuka usaha didepan garasi kakek Bapak Hamid kini BI mampu mengembangkan usahanya pada sektor bisnis yang lain.

Toko klontong yang diberi nama “Toko Kembar 1” dibuka pada awal Juni 1998 oleh BI dan Bapak Hamid, hingga pada tahun ketiga Bapak Hamid memutuskan agar toko hanya dikelola oleh satu kepala saja , karena jika dua kepala banyak pemikiran dari BI dan Bapak Hamid yang bertentangan. Akhirnya toko dikelola oleh BI yang sejak awal sudah memiliki jiwa kewirausahaan.

Jiwa kepemimpinan dan sifat melayani yang dimiliki oleh BI mampu menjadikan toko Kembar 1 mempunyai banyak pelanggan sehingga menghasilkan pendapatan yang lumayan besar. BI memutuskan untuk menabung hasil pendapatan yang didapat untuk kembali membuka toko klontong yang lain, akhirnya Mei 2008 BI mampu membuka toko klontong keduanya yang diberi nama “Toko Kembar 2”.

Terlahir dari keluarga yang mempunyai jiwa kewirausahaan, tidak membuat BI gentar menghadapi permasalahan yang ada. BI yang tidak ingin anak-anak mengalami nasib yang sama mulai menumbuhkan jiwa kewirausahaan kepada anak-anak BI agar mampu bertahan dan tidak bergantung pada orang lain. Pada Mei 2009 BI membuka rental mobil “CV Jogja Transport” yang dimulai dengan hanya dengan dua unit mobil kini mampu berkembang menjadi 20 unit mobil . Rental mobil langsung dikelola oleh

anak BI yang bernama Fetra. BI menyerahkan tanggung jawab sepenuhnya kepada Fetra walau tetap dikontrol oleh BI. Tidak puas hanya memiliki dua bisnis yang berbeda, BI mulai merambah warung makanan dan laundry. Akhirnya tahun 2011 BI membuka usaha warung makan dan Laundry yang tempatnya tidak jauh dari Toko Kembar.

4.2 Perempuan Harus Mandiri

Peranan perempuan dan laki-laki memang berbeda. Perempuan selalu dianggap dibawah laki-laki. Seiring dengan perkembangan zaman, kini perempuan mempunyai kesempatan berpendidikan setara dengan laki-laki, bahkan banyak perempuan yang telah memasuki dunia bisnis. Dengan tekad dan kemauan yang dimiliki oleh perempuan dapat membuat perempuan menjadi mandiri untuk mendapatkan penghasilan sendiri dan mengubah anggapan tentang perempuan tidak bisa bekerja.

Hal ini juga dilakukan oleh BI. Kemandirian dan kerja keras yang diperlihatkan oleh BI dalam membangun usaha yang dimulai dengan toko klontong, kini mempunyai satu cabang toko dan tiga cabang usaha dalam bidang yang berbeda.

4.3 Kuncinya Harus Banyak Bersyukur

Setiap manusia mengalami musibah dan mendapatkan nikmat oleh Tuhan Yang Maha Esa. Dengan semua kejadian yang di alami, bagaimana seseorang mampu bersyukur tentang semua yang terjadi di dalam kehidupan ini. Allah SWT menjanjikan kepada setiap hambaNya bahwa akan ditambah nikmat seseorang ketika mampu bersyukur dengan setiap nikmat yang diberikan kepadanya.

BI yang sejak SMP sudah pernah mengalami fase kehidupan yang sulit dan tidak menyenangkan selalu mensyukuri apa yang Allah berikan baik itu nikmat ataupun musibah yang menimpa BI.

“Setiap orang punya jalan hidup nya masing-masing mba, ga mungkin sama, ya dinikmatin saja semuanya, tidak usah terlalu dipikirin. Dan yang terpenting harus selalu bersyukur sama yang Allah kasih, apapun itu, mau yang senang atau yang sedih harus selalu bersyukur. kan kalo bersyukur nikmat kita ditambah lagi to. Intinya harus banyak bersyukur lah mba” (BI, 23/04/13. 09.30)

BI tidak pernah merasa iri dengan segala apa yang orang lain punya. BI selalu bersyukur dengan segala kenikmatan yang Tuhan berikan kepada keluarganya. Bagi BI setiap orang mempunyai skenario kehidupannya masing-masing.

4.4 Kerja Keras dan Tak Pantang Menyerah.

Bekerja keras atau berikhtiar merupakan kewajiban semua manusia. Karena itu untuk mencapai tujuan hidup manusia harus bekerja keras terlebih dahulu. Dalam Al-qur'an surat ar-Ra'du ayat 11 juga menjelaskan bahwa *“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”* (Anonim).

Usaha yang dijalankan setiap orang membutuhkan kerja keras untuk tetap bertahan dengan banyaknya pesaing yang juga semakin berkembang. Keras keras adalah usaha yang dilakukan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Tanpa kerja keras, seseorang tidak akan mampu mencapai hasil yang maksimal.

Usaha bisnis yang dikelola oleh BI terus berjalan dan berkembang seiring dengan berjalannya waktu. Kerja keras dan sifat tidak pantang menyerah dimiliki oleh BI untuk menjalankan bisnisnya sampai sekarang.

“ Saya menyakini bahwa sukses itu pasti karena Allah, selain itu kerja keras dan pantang tidak menyerah terhadap apapun yang menghadang di depan saya mba. Dijalankan saja semuanya dengan maksimal mba.” (BI, 23/04/13. 10.45)

Kesuksesan akan mampu diraih oleh siapa saja, dengan syarat adanya usaha untuk terus belajar dan tidak mudah menyerah. Kesuksesan akan selalu datang setelah banyaknya hambatan yang dialami, dan kegagalan yang terjadi berkali-kali. Karena sukses adalah milik orang-orang yang tak mudah pesimis terhadap rintangan hidup.

4.5 Niat Membantu Orang Lain.

Manusia diciptakan bukan sebagai makhluk individu, dimana semua hal bisa dilakukan dengan sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan orang lain dalam setiap gerak dan kehidupan. Dalam (H.R. Bukhari) menyatakan bahwa *“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling banyak manfaatnya untuk orang lain”*. Hal ini semakin mempertegas bahwa manusia harus saling tolong-menolong, terutama dalam hal kebaikan.

BI yang pernah mengalami hidup yang sulit, membuat BI menjadi wanita yang tangguh dan sering menolong orang lain. Hal ini dilakukan BI sebagai kewajiban untuk saling menolong sesama. Selain itu, BI selalu membayangkan kehidupannya dulu sehingga BI memiliki sifat yang sangat tersentuh ketika melihat orang lain mengalami kesusahan.

“ Saya kan ga butuh pegawai lagi mba, saya niatnya menolong ibu itu, waktu saya tau dia sudah berhenti kerja di jakarta dan sekarang lagi mencari kerja di jogja. Saya ajak obrol, saya lihat gimana kehidupannya dirumah. Benar-benar saya datangi kerumahnya sama dia. Setelah melihat kondisinya, akhirnya saya kasih kerjaan di toko mba apa aja bisa dikerjakan seperti nyapu, atau lap-lap barang yang ada ditoko biar ga berantakan dan tertata rapi. saya bayar perhari juga biar langsung bisa bawa hasil pulang kerumah. Saya suka inget gimana jaman saya susah dulu, jadi ga sombong juga kalo sama orang. Rugi ga saya ? iya engga mba, karena kalo sama Allah jangan pake perekenomian yang diajarkan di kuliah, ga masuk nanti. Bisa ngerasa rugi terus dong. Saya percaya sama hitung-hitungan Allah saja.” (BI, 23/04/13, 09.30)

BI percaya bahwa setiap manusia harus saling tolong-menolong dalam setiap aspek kehidupan. Itulah yang dilakukan oleh BI dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

4.6 Ikhlas dalam Bekerja

Dalam kepemimpinan seseorang, banyak hal yang harus diperhatikan pemimpin kepada karyawan agar tetap bertahan didalam perusahaan/ organisasi salah satunya adalah kinerja karyawan agar tetap selalu baik bahkan meningkat setiap waktu. Dalam bekerja atau melakukan suatu kegiatan jika dilakukan dengan penuh keikhlasan akan mendapatkan hasil yang maksimal dan memuaskan. BI juga selalu menerapkan hal tersebut kepada para karyawannya, agar selalu ikhlas dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak menjadi sebuah beban melainkan menjadi kegiatan yang menyenangkan.

“Saya beritahu mereka, bahwa bekerja dengan karena Allah dengan penuh keikhlasan akan lebih membuat pekerjaan bukan sebagai beban, melainkan adalah ibadah kepada Allah mba, selain itu pekerjaan to akan menjadi lebih menyenangkan. kerja bisa sambil ketawa-ketawa, ga usah

selalu merengut terus to mba, enak juga jadi kerjanya” (BI, 23/04/13. 09.45)

Dengan perilaku yang ditanamkan oleh BI, diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjadi amal baik bagi karyawan karena telah bekerja dengan ikhlas. Ini juga dilakukan BI sebagai pemimpin agar pekerjaan karyawan dapat terlaksana dengan baik selain menjadi ibadah bagi mereka.

BAB V

PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINANNYA

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahan (Dessler, 1997:249). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Inilah yang dilakukan oleh seorang perempuan kelahiran Banjarnegara 25 Februari 1972, seorang wanita yang ceria dan memimpin usaha dengan cara yang sederhana juga dengan bekal kemampuan memimpin menjadi ketua kelas selama disekolah. Hal inilah yang dilakukan BI dalam memimpin karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerjawa karyawan, dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

Selama memimpin BI tidak pernah mengeluarkan perilaku yang tidak menyenangkan kepada karyawan. BI selalu menunjukkan kepemimpinannya dengan perilaku yang baik dan sering mengajak bercanda para karyawan agar tidak terlalu tertekan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan. Bermodalkan dengan niat dan usaha yang keras untuk mempunyai kehidupan yang layak dan berhasil dalam mengembangkan usaha, kini BI mampu menjadi panutan bagi para karyawan. BI juga menganggap karyawan sebagai keluarga sendiri.

5.1 Pemimpin dan Perilaku

Sebelum menikah dengan Pak Hamid, BI memang sudah bercita-cita menjadi seorang pengusaha sukses yang mempunyai supermarket yang besar. Memutuskan menikah di umur 22 tahun dengan Pak Hamid merupakan langkah yang matang diambil oleh BI. Kehidupan berpindah tempat tinggal juga pernah dirasakan oleh BI dan Pak Hamid ketika memutuskan untuk bekerja dengan orang lain, walau hanya bertahan selama beberapa bulan. Memilih untuk membesarkan anak-anak di Yogyakarta, BI dan Pak Hamid mulai membuka usaha. Memiliki pengetahuan tentang berwirausaha di masa kecil, membuat BI menekuni hal serupa yaitu berjualan baju berkeliling kemudian memutuskan untuk membuka usaha retail yang dimulai dengan toko klontong. Didirikan tahun 1998, toko Kembar dapat bertahan dan berkembang dengan baik hingga saat ini.

Dibalik keberhasilan yang diraih, BI mempunyai prinsip berdagang yaitu memanfaatkan setiap peluang yang ada didepan mata, dan tidak pernah malu bekerja selama apa yang dilakukan adalah sesuatu yang baik. Walaupun ada orang yang memandang sebelah mata dengan usaha yang dijalankan oleh BI, tetapi tidak menyurutkan niatnya untuk terus menjalankan usaha yang telah didirikan bersama Pak Hamid. Dukungan dan masukan serta tenaga selalu diberikan untuk memajukan usaha yang sedang dirintis bersama ini, walaupun pada akhirnya BI lah yang mengelola secara penuh toko Kembar dan Bapak memutuskan agar dikelola hanya oleh BI.

“ini kan tidak terjadi secara tiba-tiba mba, dulu klo menengok sejarah berdirinya toko kan dimulai dari kita berdua. Dan ketika sudah mulai

tertata, karyawan menambah akhirnya saya memilih untuk menarik diri. Waktu itu toko masih kecil kan masih butuh bukan hanya pemikiran tapi juga tenaga. Saya nyari barang dimana-mana sekitar tiga tahunan mba. Akhirnya tahun keempat saya pikir lebih baik satu otak saja, satu pemikiran saja karena terkadang pemikirannya sudah mulai berbeda. Ibu pengennya begini, saya pengennya begitu. Kan ga bisa begini, akhirnya ya saya serahkan ke Ibu saja. Tapi tidak semata-mata saya lepas.” (Bapak Hamid, 30/04/13, 20.15)

BI yang sudah memiliki jiwa kewirausahaan yang didapat dari bapaknya, tidak mengalami kesulitan selama menjalankan bisnis ini. Terlahir dari keluarga wirausaha dan selalu aktif dalam kegiatan sekolah, membuat BI menjadi perempuan pemimpin yang baik.

“Saya dapat dari bapak saya, dari mantan boss saya, dan saya kira ini adalah talenta dari Allah SWT, karena dari SD sampai SMA juga menjadi ketua kelas, dan ketua regu pramuka.” (BI, 23/04/13. 09.17)

Gigih dan tak pantang menyerah adalah prinsip yang harus dijalankan setiap orang ketika memulai untuk menjalankan sebuah bisnis. Selalu ada hambatan dalam mencapai sebuah keberhasilan. Kegagalan akan selalu ditemukan dalam setiap tahap menuju sebuah kesuksesan. Namun hal tersebut tidak boleh menjadi penghalang, bahkan harus menjadi motivasi dalam mengembangkan usaha. Inilah yang dilakukan oleh BI dalam menjalankan dan mengembangkan usaha miliknya.

“Komitmen yang sangat saja jaga, saya menyakini bahwa sukses itu pasti karena Allah, selain itu kerja keras dan pantang tidak menyerah terhadap apapun yang menghadang didepan saya mba. Dijalankan saja semuanya dengan maksimal mba.” (BI, 23/04/13. 10.45)

Hampir sama dengan jenis bisnis lainnya, dalam mengelola bisnis retail maupun jasa diperlukan kerja keras dan tekad yang besar. Dalam rangka mengelola toko nya, BI selalu berpegang teguh pada etika bisnis yang islami. BI selalu bersikap

jujur, amanah, dan disiplin. Hal inilah yang dilakukan oleh BI untuk tetap mempertahankan dan mengembangkan usahanya selain mendapatkan kepercayaan baik lingkungan disekitarnya. BI juga tetap menghormati Pak Hamid selaku kepala dalam rumah tangga.

5.2 Pemimpin dalam Situasi

Sebelumnya BI tidak pernah menyangka bahwa perjalanan hidupnya tidak semulus orang lain. Ayah dari BI harus mengalami kecelakaan sehingga mengakibatkan gegar otak dan Ibunya hanya tamatan SD. Aset yang dibangun dari usaha yang dijalankan oleh ayahnya selama inipun, habis untuk biaya pengobatan. BI sebagai anak pertama, menjadikannya memiliki tanggung jawab terhadap adik-adiknya

Meski menghadapi kehidupan yang sulit setelah bapaknya mengalami gegar otak, BI yang saat itu sedang menempuh kuliah D3 berhasil menyelesaikan sekolahnya dengan usaha dan biayanya sendiri. Kepercayaan yang diyakini oleh BI bahwa setiap orang terlahir memiliki talenta mampu menjadikan BI sukses seperti sekarang.

“Perjalanan hidup saya tidak semulus orang lain. tetapi dengan ketidak mulusan itu saya mampu meraihnya. Saya percaya bahwa setiap orang terlahir memiliki talenta. Tetapi kehidupan yang begitu keras, kehidupan yang tidak nyaman, tekanan-tekanan itulah yang membuat orang menjadi sukses. Dan sukses adalah sebuah pilihan” (BI, 23/04/13, 09.00)

BI yang mengambil S1 jurusan manajemen dan sekarang sedang menempuh S2 Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa mengaplikasikan ilmu yang didapat untuk dipraktekan dalam kepemimpinannya. BI

selalu memanusiakan karyawannya, karena BI tidak akan pernah berhasil tanpa bantuan dari karyawan-karyawannya.

“ Jadi begini mba, aku kan hidupnya banyak mengalami kesulitan, banyak mengalami tekanan, pernah juga ikut nekerja dengan orang orang lain, dan apa yang aku raih bukan sesuatu yang tiba-tiba buat aku. Proses itu adalah proses yang sangat natural. Ibarat *from zero* akhirnya hal tersebut menjadikan pendewasaan nurani, emosional, dan terkait kepemimpinan di organisasi, jangan pernah berharap di organisasi itu orangnya selalu baik, orang nya selalu pinter,. Dalam setiap seratus persen yang kita hadapi ada 10 persen yang tidak kita sukai. Sekaya apapun kita, kita tak akan pernah berhasil tanpa bantuan mereka.” (BI, 23/004/13.11.15)

BI masih terus belajar agar ilmu yang didapat secara teori mampu dipraktikkan secara lapangan oleh BI. Menjadi pemimpin yang baik tidaklah susah, asalkan mau belajar menerima pendapat dan berani mengambil keputusan yang baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Kerja keras dan tekad yang luar biasa, serta mau menerima masukan dari orang lain dijadikan sebagai acuan dalam kehidupan BI. Walaupun terkadang teori yang dipelajari tidak sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, kita juga harus tetap belajar dengan orang lain yang lebih berpengalaman atau bertumpu dengan buku-buku teori kepemimpinan yang ada selama ini.

BAB VI

PEREMPUAN DAN SIFAT KEPEMIMPINANNYA

Kompetensi seorang pemimpin bukan pada kekuatan fisik maupun orang kuat dibaliknya, namun juga kecerdasan pemikirin. Pandangan orang tentang pemimpin perempuan identik dengan ketidakmampuan seorang perempuan untuk memimpin, apalagi memimpin sebuah perusahaan yang cukup besar. Hal ini yang membuat pandangan posisi perempuan selalu berada di bawah laki-laki. Namun, sebuah studi dilansir situs *dailymanagement.com* (2009) dalam Maharani (2013) melaporkan secara biologis, perempuan mampu mengerjakan banyak hal (*multi tasking*) dan seluruhnya bisa dilakukan dengan konsentrasi yang sama.

Kelebihan perempuan yang mampu mengerjakan banyak hal dalam satu waktu, tidak ditemui pada kau lelaki. Laki-laki kurang mampu menghadapi kompleksitas masalah dan cenderung memperbaiki satu-satu, sementara perempuan ingin semua bisa cepat selesai dengan baik serta memahami masalah lebih prioritas agar solusi makin cepat. Hal ini membuktikan perempuan menjadi punya kesempatan sama dengan lelaki untuk memimpin sebuah negeri.

Bagi BI perempuan harus mampu mandiri dan tidak selalu bergantung pada laki-laki. Seorang laki-laki belum tentu bisa memenuhi semua keinginan perempuan oleh karena itu bagi perempuan berusahalah sendiri selagi bisa mendapatkannya tanpa bantuan laki-laki. Karena itu sudah banyak perempuan yang berhasil karena cara kepemimpinannya kepada karyawan begitu berbeda dengan laki-laki. Seorang

pemimpin perempuan selalu memberi petunjuk dan bimbingan yang di perlukan kepada para pendukung untuk melakukan pekerjaan yang di tugaskan. Selain bertindak sebagai mentor, para pemimpin perempuan juga cenderung untuk memimpin dengan memberi teladan.

6.1 *The Mother* “Memimpin Seperti Seorang Ibu”

Setiap perempuan memiliki sifat lemah lembut dan penyayang yang sudah muncul didalam dirinya. Sifat keibuan yang ada pada seorang perempuan, menjadikan perempuan pemimpin mampu mengayomi karyawan layaknya seperti anak sendiri.

Kanter menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan kadang merasa dirinya adalah sebagai ibu dari karyawan atau bawahannya. Ibu yang sedianya selalu memperhatikan dan dekat dengan anak-anaknya, dalam organisasi anak bisa diandaikan dengan karyawan dan bawahannya. Dengan demikian, karyawan merasa nyaman karena mereka menganggap ada orang yang peduli dan mereka dapat mencurahkan isi hatinya baik di saat senang maupun susah. Bukan hal yang tabu, bila seorang perempuan selalu menjadi seorang pendengar yang baik, lembut, dan mudah diajak berbicara mengenai masalah pribadi. (Kanter 1997:234).

Peran perempuan sebagai seorang ibu telah tertanam semejak masih kecil. Dimana seorang ibu adalah seorang ibu yang lebih penyayang, sabar, setia , teliti dan cekatan. Dan sifat khusus yang dimiliki banyak tambahan nilai positif seorang ibu. Pada hakekatnya yang dimana dulu seorang ibu hanya mengurus urusan rumah tangga, tetapi sekarang hak untuk mendapatkan dan mengembangkan karir telah bisa mereka

dapat dengan mudah. Era sekarang lebih membukakan jalan untuk seorang ibu lebih memiliki peran dalam semua bidang, baik ekonomi, bisnis dan politik. Sifat memimpin seorang ibu lebih bisa memberikan efek yang positif dibandingkan laki-laki. Mulai dari cara berbicara, sikap dan perilaku membuat kondisi menjadi nyaman dan tenang. Dengan cara memimpin seorang ibu akan membuat karyawan lebih terbuka mengharapkan kenyamanan.

6.1.1 Pemimpin bagi Karyawan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan dan bawahannya, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja sehingga dalam melakukan pekerjaan, karyawan merasa pemimpin peduli kepada karyawan. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dengan rendah hati dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh BI adalah transparansi dan selalu meng-*handle* permasalahan di awal serta dekat dengan semua karyawan. Hal ini dilakukan oleh BI untuk menjaga hubungannya dengan karyawan dan menciptakan kenyamanan diantara pemimpin dan karyawan agar tidak terjadi kecanggungan di dalam bekerja. BI menganggap karyawan sebagai keluarga sendiri, karena bila tidak ada karyawan yang membantu toko yang dirintis, maka tidak akan dapat berkembang seperti sekarang ini. Karyawan mempunyai andil yang besar dalam kesuksesan yang juga diraih oleh BI.

“Kedekatan dengan karyawan itu memang lebih dari bos lain, kami sudah seperti keluarga disini. Tapi tetap saja di perusahaan kan ada SOP nya, jadi mereka tetapi bisa menghargai dan membawa diri meskipun kita dekat. Kerja juga tetap baik.(BI, 23/04/13, 10.00)

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan karyawan BI. Karyawan pun menganggap BI sudah seperti ibu sendiri, bukan seperti bos dan pegawainya.

“Ibu itu dekat sama semua karyawannya, sudah seperti ibu sendiri, kami sudah seperti keluarga, tidak ada gap atau perbedaan gitu ya. Yah perbedaannya hanya Ibu Indry pemimpin disini dan kami karyawan.” (mba Evi, 12/06/13, 13.30)

“Ibu dekat dengan kita semua, rasa kekeluargaan disini juga menyebabkan saya betah untuk bekerja sama ibu.” (mba Angel, 12/06/13,14.00)

Seperti itulah kedekatan BI dengan para karyawan. BI tidak pernah membedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya. BI juga selalu bercanda dengan karyawan, mencairkan suasana disela-sela pekerjaan yang sedang di jalani. Hal ini dilakukan agar hubungan antara BI dengan karyawan tetap terjalin dengan baik. Selama observasi yang dilakukan BI memang selalu ramah dengan siapa saja yang bertemu dengannya.

6.1.2 Pemimpin yang Melibatkan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

Jiwa kepemimpinan seseorang itu dapat diketahui dari kemampuan mengatasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat. Dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin *the mother* penuh dengan pertimbangan untuk mengambil keputusan terkait dengan kemajuan bagi perusahaan atau organisasi . BI selalu melibatkan karyawan dalam hal keputusan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan.

Hal ini dilakukan agar semua karyawan dapat mengutarakan keinginan mereka dan semua pihak dapat menerima keputusan tersebut tanpa merasa ada yang dirugikan.

“Biasanya terkait dengan SDM saya kumpulkan mereka di aula rumah saya mba, kami memang selalu ada meeting dengan karyawan, saya tanya ada yang punya usulan atau keinginan, nanti setelah itu kita *soundingkan* ke teman-teman yang lain. setuju atau tidak dengan usulan yang diberikan. Jika setuju berarti kan ada keputusan yang sudah diambil. Tapi kalo terkait dengan kebijakan keuangan biasanya saya sendiri, saya urus sendiri, saya tidak melibatkan karyawan dalam keputusan ini.” (BI, 23/04/13. 11.00)

BI pun tidak pernah mengalami kesulitan dalam kepemimpinan yang BI terapkan. belum pernah mengalami kesulitan berarti. Bila pun ada bisa ibu selesaikan dengan baik. Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan memiliki pertimbangan yang baik merupakan cara terbaik untuk menyelesaikan suatu masalah.

“Ibu biasanya kalo ada apa-apa langsung bilang mba, ibu juga minta kalo ada masalah atau apapun langsung bilang aja. Jangan ada yang disembunyikan biar cepat selesai. Ibu juga sering melibatkan kita dalam keputusan yang diambil. Biar kitanya juga paham jadi kerjanya juga baik. Ibu itu sudah seperti keluarga sendirilah mba, sudah seperti Ibu sendiri juga.” (Mba Evy, 12/06/13.30)

Dengan bentuk seperti ini akan membangun rasa kebersamaan yang kuat untuk membangun keutuhan dalam perusahaan. Hal ini lah yang dilakukan BI dalam menjalankan usahanya sehingga apa pun yang diambil demi kepentingan bersama dan tidak ada pihak yang dirugikan.

6.1.3 Pemimpin yang Melakukan Kontrak Psikologis dengan Karyawan

Sebagai seorang perempuan yang mempunyai jiwa keibuan dan mempunyai sifat yang lemah lembut, BI melakukan pendekatan psikologis kepada para karyawannya. Pendekatan yang dilakukan oleh BI ini mengikat emosi dalam diri

karyawannya sehingga akan memberikan keuntungan dengan yang lain. Para karyawan pun akan merasa dihargai dan merasa nyaman ketika adanya sisi psikologi yang dilibatkan. Karyawan dianggap seperti keluarga sendiri. BI melakukan ini agar loyalitas para karyawan dalam bekerja pun sebaik-baiknya.

“Saya melakukan pendekatan secara psikologis mba, kalau bahasa anak SDM itu ya melakukan kontrak psikologis, saya melakukan pendekatan seperti itu kepada para karyawan juga merupakan salah satu strategi saya dalam menciptakan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dan itu saya lakukan dengan senang hati, bukan karena keterpaksaan.” (BI, 23/04/13, 10.00)

Ketika observasi yang dilakukan pun, BI tidak segan-segan mengantar sendiri karyawannya ke rumah sakit, mengurus administrasi, dan segala keperluan yang dibutuhkan oleh karyawan yang sakit pada saat itu. BI benar-benar memberikan perhatian kepada karyawannya dengan sangat baik layaknya seperti seorang ibu yang khawatir ketika anaknya sakit. Inilah yang peneliti dapatkan ketika melakukan observasi. Sifat *the mother* dalam diri BI benar-benar ditunjukkan kepada para karyawannya.

Semua hal tidak bisa dinilai hanya dengan materi semata, namun dengan sikap dan perilaku yang baik juga bisa membuat seseorang merasa dihargai dalam bekerja. Hal ini juga yang dilakukan oleh BI, selain memberikan reward beliau juga memberikan sesuatu yang lebih untuk karyawannya karena BI mempunyai sifat yang baik untuk dapat menghargai para karyawannya.

“Ibu biasanya ngajak kami jalan-jalan, atau makan mba, biasanya buat *refreshing* juga, seperti bonus begitu.” (Mba Angel, 12/06/13, 14.00)

Seorang pemimpin harus mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan, dan kontrak psikologis dalam sebuah organisasi adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara pemimpin dan karyawan.

6.2 *The Pet* “Pemimpin Kesayangan Karyawan”

Perempuan di anugerahi Tuhan dengan perasaan yang lebih peka. Karena perasaan yang peka ini, perempuan lebih disayangi dan dilindungi oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena pemimpin perempuan dengan sifat *the pet* ini memiliki peran yang dapat menghibur dan menyenangkan karyawannya. Perasaan yang peka dan daya pikat terhadap lingkungan yang dimiliki oleh sifat *the pet* mengakibatkan dimanapun perempuan berada maka ia selalu menjadi daya pikat setiap orang yang melihatnya, terutama laki-laki. Kanter (1977: 235) menyebutkan bahwa ada seorang perempuan yang mengutarakan suatu masalah dalam forum berisikan mayoritas lelaki, dan komentar yang dikeluarkan oleh lelaki adalah tentang kemampuan ia berkomunikasi bukan mengenai isi dari permasalahan yang perempuan dia katakana.

Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa narasumber juga memiliki sifat *the pet* yaitu suka bercanda dengan para karyawan dan mampu menyenangkan para karyawan. Bu Indy selalu mampu mencairkan suasana dalam bekerja dengan karyawan.

6.2.1 Penuh Perhatian

Sering memberikan perhatian kepada karyawan merupakan tipe dari pemimpin perempuan yang memiliki sifat *the pet*. Perhatian yang diharapkan mampu

memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga mampu memberikan yang terbaik juga kepada perusahaan. Hal inilah yang ditunjukkan BI kepada karyawannya yaitu memberi perhatian untuk bisa dekat dengan semua karyawan. Perhatian yang ibu berikan seperti menyediakan fasilitas tempat tinggal kepada karyawan yang bukan berasal dari jogjakarta, dan juga memberikan jatah makan kepada karyawan.

“Karyawan disini saya berikan tempat tinggal mba, semacam asrama gitu, rata-rata karyawan disini juga bukan berasal dari jogja, macem-macam mereka, mengontrolnya juga lebih gampang, karena asramanya kan sebelah dengan rumah saya. Untuk masalah makanan ya dikatering gitu, gantian siapa yang masak mba, jadi tidak terlantar juga untuk urusan mbak. *Panjenengan* bisa tanya ke karyawan seperti apa, insha Allah jawabnya jujur semua. Asrama itu yang saya ajak mba kemarin jalan-jalan itu biar sekalian lihat kenyataannya seperti apa, saya juga tidak bohong, kan klo bohong ketahuan.” (BI, 23/04/13, 10.00)

Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang mampu memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Perhatian-perhatian yang diberikan oleh BI adalah wujud tanggung jawab seorang pemimpin kepada karyawannya melalui fasilitas yang bisa digunakan untuk kebutuhan sehari-hari.

6.2.2 Senang Bercanda dengan Karyawan

BI memang terkenal dengan sikapnya yang ramah, rendah hati, dan mudah bergaul dengan orang lain. BI juga merupakan sosok yang senang bercanda baik dengan keluarga, karyawan, maupun lingkungan sekitar. BI mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dengan kehadirannya disekitar lingkungan yang berada dengannya. Walaupun senang bercanda BI tetap bisa membedakan waktu serius yang membutuhkan ketegasan seseorang pemimpin dengan waktu bercanda . Dengan kepemimpinan BI yang seperti ini, karyawan merasa nyaman dan senang dalam

melakukan pekerjaannya karena mempunyai pemimpin yang humoris dan menyenangkan. Tidak heran jika karyawan yang merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

“BI orangnya suka *guyon* mba, tapi tetap tegas juga. Baik sama karyawan, kita nya juga jadi tidak terlalu *sepaneng*, nyantai gitu jadinya.” (Mas Muhsolin, 29/05/13. 14.00)

“ Ibu itu suka bercanda orangnya, biasanya cerita-cerita sama karyawan disini juga. Suka bikin ketawa gitu mba tapi ibu juga tegas .” (Mba Evy, 12/06/13, 13.30)

Meskipun suka bercanda, BI dapat membagi waktu antara waktu untuk serius dan bercanda. BI tidak ingin dengan bercanda terus, sehingga pekerjaan karyawan dapat terganggu.

6.3 *The Seductress* “Motivator Handal”

The seductress adalah salah satu sifat kepemimpinan perempuan yang hadir berdasarkan kompetisi seksual dan kecemburuan (Kanter, 1977:234). Sifat ini dapat menarik perhatian karena berdasarkan seksual yang ada dalam diri pemimpin perempuan. Sifat *the seductress* dapat membaur dan dapat membuat perkumpulan dengan laki-laki. Dengan perkumpulan inilah perempuan merasa terlindungi sehingga perempuan dapat mempengaruhi laki-laki untuk dapat bekerja dengan baik lagi. Sifat ini juga membagi perhatiannya secara luas.

Pemimpin perempuan dengan tipe ini cenderung suka mencari perhatian, tetapi juga menjadi penyemangat kerja bagi karyawannya. Ada saja cara yang dilakukan pemimpin tipe ini dalam mencari perhatian karyawannya. Meminta bantuan untuk hal tertentu kepada karyawan, dan kemudian karyawan merespon dan membantunya.

Meskipun tidak disadari, namun perempuan pemimpin dengan sifat *the seductress* ini sering berperilaku menggoda dan terkadang hingga seperti merendahkan diri sendiri. Dikatakan juga bahwa dengan sifat *the seductress* ini, pemimpin sering membuat konflik dalam lingkungan kerjanya

Penelitian yang dilakukan untuk *the seductress* pada objek penelitian muncul walau tidak terlalu besar. BI juga berusaha untuk mempengaruhi karyawannya untuk bekerja lebih baik

6.3.1 Memotivasi Karyawan

BI selalu memberikan semangat kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan semangat yang diberikan karyawan merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. BI juga selalu berusaha memberikan motivasi kepada karyawannya. Selain memberikan motivasi berupa kata-kata, BI juga selalu memberikan motivasi berbentuk penghargaan.

“Selain memberikan tauladan, penghargaan juga motivasi yang joss mba *di ewongke* diorangkan pasti mereka jadi baik kerjanya, memberikan bonus dan kompensasi mba.”(BI, 23/04/13.11.25)

Dengan memberikan motivasi berupa kompensasi atau bonus, maka karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini dilakukan BI agar memperlancar kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Selain memberikan kompensasi atau bonus, BI juga sering memberikan nasehat kepada karyawan yang memiliki masalah baik masalah pribadi atau pekerjaan. BI menginginkan agar karyawan selalu terbuka dengan setiap permasalahan yang ada sehingga mampu dicari solusinya dengan waktu yang singkat juga.

6.3.2 Inspirasi untuk Kinerja Karyawan

Memberikan contoh dengan melakukan hal-hal yang bermanfaat adalah salah satu tujuan yang dilakukan oleh BI. Dengan melakukan hal tersebut diharapkan karyawan dapat mengikuti apa yang dilakukan oleh BI. Menjadi pemimpin terkadang dapat juga menjadi panutan untuk para karyawan, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, seorang pemimpin harus memberikan taulan yang baik kepada para karyawan.

“Yang pertama memberikan tauladan mba, kalo kita baik pastilah karyawan kita juga baik, kalopun ada yang jelek sesuatu yang lumrah mba enggak ada pencapaian seratus persen dalam hidup ini, tapi saya selalu memberikan contoh-contoh yang baik kepada para karyawan saya.”(BI, 23/04/13,11.00)

Dari Inspirasi yang diberikan oleh BI maka karyawan akan mencontoh sikap BI dan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik pun akan mendapat penghargaan berupa kompensasi atau bonus dari perusahaan.

6.4 *The Iron Maiden* “Pemimpin yang Profesional”

Sifat *the iron maiden* mempunyai karakter jiwa yang keras dan tidak mau menerima apa yang dikatakan oleh orang. Pemimpin dengan sifat ini dikenal dalam bekerja, baik secara individu maupun secara kelompok. Dikarenakan sifatnya yang keras, pemimpin dengan sifat *the iron maiden* ini sukar untuk jatuh kedalam godaan, tidak seperti pada sifat *the pet* dan *the sex object*. Terlebih lagi, mereka sulit untuk mendapatkan pasangan atau partner yang cocok dan saling memberi simpati jika mempunyai masalah.

Perempuan pemimpin dengan sifat *the iron maiden* berbeda jauh dengan tiga sifat kepemimpinan perempuan sebelumnya. Perempuan pemimpin dengan sifat *the*

iron maiden menginginkan posisi yang setara dengan siapa pun dia bekerja dan menunjukkan kompetensi dengan penggunaan hak asasi secara penuh. Pemimpin ini juga terkadang terjebak dalam situasi yang keras dan agresif dimana ada kemungkinan dirinya menerima "pengasiansan" dari karyawannya. (Kanter, 1977:236)

Dalam penelitian yang dilakukan pada sosok BI, peran *the iron maiden* memang mencolok pada sifat kepemimpinan perempuan yang satu ini. Meskipun BI adalah seorang perempuan, sebisa mungkin BI menunjukkan dirinya adalah seorang pemimpin dan menonjol dalam lingkungan sekitarnya. Namun hal ini tidak bermaksud untuk menunjukkan kehebatan maupun kekuasaan, melainkan menekankan untuk bekerja secara ikhlas, dan tanggung jawab terhadap apa saja yang dilakukan.

6.4.1 Tegas dalam Bertindak

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membedakan urusan pekerjaan dengan urusan di luar pekerjaan. Lembut dalam bersikap dan tegas dalam bertindak diperlukan pemimpin untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi, agar cepat ditangani dengan baik. Semua permasalahan yang terjadi dalam perusahaan pasti memiliki solusi yang terbaik.

Selama memimpin, masalah yang muncul selalu mampu dikendalikan dengan baik oleh BI. Tegas dalam bertindak menjadikan BI tidak suka memperbesar masalah dan langsung menyelesaikannya seketika itu juga agar tidak ada masalah yang harus ditunda-tunda sehingga menjadikan masalah tersebut membesar. Hal ini juga di kuatkan dengan pernyataan yang diberikan oleh karyawan BI.

"Kepemimpinannya baik, transparan langsung, kalo ada apa-apa sama ibu langsung bilang jangan ada yang disembunyikan, orangnya juga

kalo marah ya marah saja mba, habis itu tidak di ungkit-ungkit lagi. Ga dingat-ingat lagi mba..lebih enak begitukan ya mba, dikitanya juga ga ada beban karena ga ada yang disembunyikan dari ibu” (Pak Margiyatno, 29/04/13, 11.40)

“Ibu itu orangnya tegas mba, tapi baik sama karyawan-karyawannya, kalo ada yang melakukan kesalahan ya langsung di kasih tau mba langsung ditegur biar tidak melakukan kesalahan yang sama lagi, tapi ibu juga ngasih taunya baik-baik, ibu juga orangnya disiplin banget dalam bekerja mba. Kuat banget kerja ” (Mba Evi, 12/06/13, 13.30)

Bila ada karyawan yang melakukan kesalahan, BI memberikan peringatan kepada karyawan tersebut untuk tidak mengulangi perbuatannya. Namun, apabila karyawan tersebut masih melakukan hal yang sama BI melakukan komunikasi kepada karyawan. Hal tegas ini dilakukan dengan maksud agar karyawan tidak melakukan lagi kesalahannya.

“ Kita ajak komunikasi dulu, nanti kalo mentok yaudah suruh keluar, tapi biasanya jarang juga mba, disini karyawan juga kerjanya sudah bertahun-tahun jarang yang sebentar, cuma beberapa bulan gitu.” (BI, 23/04/13.11.00)

BI juga percaya pada seleksi alam, bahwa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang ada, akan keluar dengan perusahaan dengan sendirinya. Namun BI bersyukur karena memiliki karyawan yang bekerja dengan ikhlas, setulus hati, dan memiliki komitmen sehingga jarang terjadi pemecatan karyawan.

6.4.2 Disiplin Dalam Bekerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin

bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan perusahaan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

BI yang memiliki sikap yang disiplin dalam bekerja, memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terlihat jelas selama penulis melakukan observasi. Para karyawan bekerja dengan sigap dan cepat dalam melayani setiap pelanggan yang datang.

BAB VII

PENGEMBANGAN USAHA

Di antara makhluk hidup yang di ciptakan Tuhan Yang Maha Esa, manusia merupakan makhluk yang paling sempurna. Manusia membutuhkan pekerjaan agar memperoleh penghasilan untuk membiayai kehidupan sehari-hari. Di antara manusia tersebut ada beberapa orang yang mendapat kesempatan dan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri bahkan dapat membuka lapangan kerja untuk orang lain.

Menjadi wirausaha sama halnya dengan mengambil keputusan untuk bertanggung jawab terhadap masa depan. Seorang wirausaha harus mampu melihat peluang-peluang yang ada di pasar. Memulai peluang-peluang bisnis tentu tidak mudah untuk menggapainya dalam sekejap, butuh adanya proses yang dilalui meskipun harus dilalui secara perlahan.

Usaha yang dirintis dari awal dapat berkembang dengan baik apabila bisa melihat peluang yang ada di sekitar lingkungan tempat akan mendirikan usaha. Dengan peluang ini, kesempatan untuk mendapatkan keuntungan semakin besar. Dengan begitu seorang wirausaha harus teliti melihat peluang yang ada di sekitar untuk mengembangkan sebuah usaha. Begitu juga halnya dengan BI yang merintis usahanya dari nol dan kemudian dapat berkembang seperti sekarang ini.

7.1 Mencari Penghasilan

Setiap orang memiliki tujuan dalam bekerja. Ada yang bekerja untuk mencari nafkah untuk keluarga, ada juga yang bekerja sebagai bentuk aktualisasi diri. Allah pun menyuruh hamba-Nya untuk mencari rezeki yang baik dan halal di muka bumi

ini. Mencari penghasilan untuk biaya kehidupan sehari-hari adalah awal mula tujuan dari BI dan Bapak Hamid mendirikan usaha toko klontong. BI yang pekerja kerja, dan Bapak Hamid yang memilih menjadi wirausaha daripada bekerja di kantor, sepakat untuk mendirikan toko ini.

Dengan melihat adanya kesempatan peluang bisnis, BI yang memang bercita-cita memiliki supermarket yang besar mulai mendirikan usaha retail yang dimulai dengan membuka toko klontong, dimana toko ini menjual keperluan sehari-hari yang dibutuhkan oleh warga sekitar dimana tempat BI tinggal.

“Bapak saya dulu kan pengusaha pakaian, sedangkan pakaian jaman dulu ramainya Cuma waktu lebaran, saya bilang sama Bapak saya mau punya Supermarket kayak Sarina Di Jakarta. Pengunjung nya ramai dan banyak yang beli. Itulah mengapa saya mulai membuka usaha ini” (BI, 23/04/13. 09.00)

Dalam menjalankan sebuah bisnis, butuh pembuktian sebagai salah satu akibat dari usaha-usaha yang telah dilakukan. Pembuktian ini menuntut adanya tekad yang kuat dan pantang menyerah dalam mengelola bisnis sehingga orang akan percaya pada kemampuan tersebut. BI yang memiliki disiplin kerja yang keras bisa menjadi contoh bagi orang di luar sana, bagaimana cara mengolah bisnis dengan baik.

7.2 Modal untuk mendirikan usaha

Modal sangat diperlukan dalam mendirikan sebuah usaha. Besar kecilnya modal yang dibutuhkan tergantung dari besar kecilnya usaha yang akan didirikan. Modal merupakan salah satu unsur dalam membangun sebuah bisnis. Pada saat memulai membuka usaha, BI tidak mengalami kesulitan dalam mendapatkan

modal. BI mendapatkan modal untuk usaha dari ibu mertua, selain itu BI juga sudah mulai menabung dari hasil jualan keliling.

“Saya dapat modal dari mertua saya, 3 juta rupiah saat itu. Akhirnya saya buka toko ini, masih di rumah kakeknya suaminya saya saat itu. Alhamdulillah dari modal tiga juta rupiah itu, kini mampu menjadi uang berputar untuk usaha saya yang lain.” (BI, 29/04/13, 09.00)

Dengan memanfaatkan modal yang diberikan oleh mertuanya, BI mulai menjalankan dan mengembangkan usahanya. Selain modal, BI juga telah memiliki keahlian berwirausaha sejak kecil yang didapatkan dari Bapaknyanya, sehingga dalam menjalankan usaha, BI sudah mengetahui bagaimana cara mengelola keuangan. Dengan pengalaman yang dimiliki lebih memudahkan bagi BI untuk mengembangkan usahanya.

7.3 Memilih lokasi dan nama toko

Pemilihan lokasi menjadi salah satu unsur yang juga harus diperhatikan oleh para pelaku usaha untuk keberlangsungan usaha di masa depan. Lokasi menjadi salah satu kunci penentu keberhasilan sebuah usaha. Lokasi bisnis yang strategis merupakan incaran bagi semua pelaku usaha. Dengan lokasi yang strategis diharapkan mampu mendatangkan keuntungan yang lebih besar.

“Kalo masalah lokasi, saya dapat tempat untuk pertama kali buka toko ini di rumah kakek suami saya ini mba. Duluan masih modal tiga juta saja, masih kecil-kecil waktu itu. Untuk usaha-usaha yang lain juga dekat lokasi dengan toko pertama, kalo toko kembar kedua dan rumah cuma bersebrangan jalan sama toko ini, yang rental mobil dibelakang toko kembar pertama ini mba, dekat rumah saya juga, satu deret malah mba (sambil ketawa) ngontrolnya juga lebih gampang to mba, ga jauh-jauh, mau pulang kerumah ya tinggal jalan langsung kerumah, mau ketoko sebelah tinggal nyebrang, ga usah capek-capek. Hehe.” (BI, 29/04/13, 09.00)

Lokasi yang digunakan oleh BI juga merupakan lokasi yang strategis. Lokasi ini bertempat di jalan besar yang sering dilalui oleh orang banyak, sehingga banyak para konsumen yang datang ke toko kembar BI. Setelah mendirikan usaha, BI yang mempunyai anak kembar yaitu Hasan dan Husen kemudian memberi nama usaha nya dengan nama toko “Kembar”. semua unit usaha yang dipunyai oleh BI diberi nama kembar, kecuali rental mobil yang diberi nama CV Jogja Transport.

“Anak saya ada kan kembar to mba, jadi semua usaha saya kasih nama kembar, ya toko ini, rumah makan juga kecuali yang rental mobil saya kasih nama CV Jogja Transport. Rencana saya nanti biar toko ini di kelola sana anak saya yang kembar mba. (BI, 29/04/13. 09.15)

Dengan adanya perbedaan nama tersebut, BI yang sudah mempersiapkan tokonya nanti akan di kelola oleh anak BI yang kembar diharapkan akan menjadi salah satu ciri dalam tokonya.

7.4 Segmen dan Pengembangan Usaha

Segmentasi pasar diperlukan oleh perusahaan untuk lebih memahami kebutuhan basis para konsumen. Setiap perusahaan pun memiliki segmentasi pasar masing-masing sesuai dengan kebutuhan dan keinginan para konsumen. Memulai dengan usaha kecil yaitu toko klontong, segmen pasar BI pun dimulai dari segmen menengah ke bawah

“Segmen pasar kami untuk saat ini menengah ke bawah mba, diharapkan nanti bisa menyentuh segmen menengah ke atas juga. Didoakan ya mba, semua butuh waktu dan saya sedang menikmati setiap proses yang Allah kasih untuk saya.” (BI, 29/04/09.15)

Usaha yang dulunya hanya usaha kecil, kini mampu mengembangkan usaha yang lain. Dengan kerja keras dan disiplin waktu yang diterapkan oleh BI, mampu mengembangkan usaha seperti rental mobil, mendirikan toko kembar 2, rumah makan, dan laundry, walaupun untuk saat ini laundry masih ditutup dikarenakan belum adanya pegawai. Ini merupakan sesuatu yang luar biasa karena hanya dari modal yang tiga juta rupiah, namun di dukung oleh kerja keras membuat BI menjadi perempuan pengusaha sekaligus perempuan pemimpin yang sukses.

“ Saya buka toko kembar tahun ’98 to, belum punya rumah saat itu. Saat itu saya mulai nabung, habis nabung saya bikin pondasi buat rumah, setelah pondasi berdiri, saya mulai nabung lagi buat haji suami saya. Alhamdulillah tahun 2002 saya sambil bikin rumah, sudah punya 2 mobil lagi sambil menghajikan suami saya. Suami pulang haji, saya nabung lagi mba. Alhamdulillah saya jarang beli barang yang macem-macem yang *branded*. Jadi duitnya bisa saya tabung terus mba, yaudah akhirnya mulai mendirikan toko kembar kedua itu, rental mobil juga saya buka tahun 2009 sekarang sudah punya 20 mobil mba, trus sekarang saya buka rumah makan dan laundry. Tapi sekarang laundrynya malah tutup mba (sambil ketawa) belum ada pegawainya lagi mba, toko yang kedua juga mau dimodernkan to mba, jadi masih banyak program yang harus dijalankan”. (BI, 23/04/13. 10.00)

Kesuksesan yang di dapat oleh BI, tidak terlepas dari kinerja karyawan yang selalu membantu BI untuk terus mengembangkan usahanya. Tanpa karyawan, usaha yang didirikan tidak akan bisa berkembang seperti sekarang ini. Sehingga, hubungan antara pemimpin dan karyawan tidak bisa dipisah dalam dunia usaha.

“Sebisa mungkin saya bekerja dengan baik dan maksimal disini, melayani konsumen atau jika Ibu tidak ada, saya juga dipercaya untuk memegang bagian kasir. Itu kan butuh kepercayaan yang tinggi juga karena terkait dengan keuangan. Saya juga sering mengecek barang apa saja yang sudah habis. Saya mendapatkan kenyamanan disini, saya bekerja sudah lama banget dan akan memberikan yang terbaik ditempat saya bekerja. “ (Pak Margiyatno, 29/04/13. 11.30)

Niat yang tulus dan tekad setebal baja untuk terus menjadi perempuan pengusaha dan mengembangkan usaha tidak perlu diragukan lagi dari sosok BI. Kegigihan bekerja dan tak pantang menyerah bisa menjadi contoh bagi para ibu yang lain untuk bisa memulai menjadi perempuan pengusaha dan bisa menjadi motivasi dalam menjalankan bisnis.

7.5 Strategi Komunikasi dan Pemasaran

Setiap perusahaan memiliki strategi masing-masing dalam mengembangkan usaha. Strategi-strategi yang ada diharapkan mampu menjadikan produk yang ditawarkan laku di pasaran. BI mempunyai strategi yang baik dalam berdagang yaitu memberikan kemudahan pelayanan kepada para pelanggan dengan adanya order via telpon sehingga pelanggan tidak perlu ke toko BI untuk melakukan sebuah transaksi. BI juga memberikan kupon berhadiah kepada para pelanggan jika melakukan pembelian di tokonya, keramahan dalam melayani pelanggan juga ditunjukkan oleh karyawan BI. Hal ini dilakukan agar pelanggan merasa nyaman dengan segala pelayanan yang diberikan oleh toko BI sehingga menciptakan loyalitas kepada para pelanggan untuk tetap setiap melakukan pembelian di toko BI.

“Kami memberikan pelayanan yang tidak diberikan oleh toko lain disini mba, seperti order via telpon, jadi bisa mesan apa, kita yang tulis, kita carikan keperluannya, nanti diantar kan sama karyawan disini, selain itu juga setiap pembelian yang dilakukan disini kita berikan kupon, hadiahnya macem-macem. Nanti diundi tanggal 1 Juli. Selain itu juga kita ramah kalo sama pelanggan mba, kita ajak ngobrol biasanya, ga kaku mba, kan kita kerja juga ga tegang-tegang banget toh. Santai mba tapi kerja dengan baik. Komunikasi dengan pelanggan atau konsumen juga kita jaga, dengan distributor juga begitu.” (BI, 29/04/13. 09.30)

Strategi pemasaran yang dilakukan oleh BI merupakan strategi yang baik untuk usaha yang dikelolanya. Hal ini sesuai dengan kebiasaan yang dilakukan oleh masyarakat, yaitu mudah terkait dengan segala hal yang berhubungan dengan undian hadiah, dan kebiasaan masyarakat melakukan aktivitas di pagi hari, sehingga toko lebih awal buka daripada jam kerja toko yang lain.

7.6 Strategi Persaingan

Banyaknya pesaing yang bermunculan dalam dunia bisnis memberikan ancaman yang besar bagi perusahaan yang memiliki produk serupa dengan segmen pasar yang sama. Namun pesaing di dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar. Pesaing mampu memberikan *feedback* yang baik apabila mampu ditanggapi secara positif. Banyaknya toko-toko klontong yang bermunculan tidak menjadikan BI gentar dalam menghadapi pesaingnya. BI menganggap pesaing sebagai motivasi dalam bekerja dan meningkatkan kualitas pelayanan dalam tokonya.

“Saya tidak pernah menganggap yang lain itu sebagai saingan mba, semuanya cari makan juga cari rejeki, yang ada malah memotivasi saya untuk gimana biar toko lebih rame lagi. Contohnya kayak indomaret atau alfamaret yang buka 24 jam. Lah itu bikin saya berpikir strategis toh mba, toko akhirnya saya buka dari jam enam pagi sampai jam sepuluh malam. Ibu-ibu kan biasanya belanja pagi-pagi, jadi dari pagi toko sudah dibuka jadi cari rejekinyas juga lebih awal. Kalo rata-rata orang sudah tutup jam sembilan malam, saya mundur sejam lebih dari orang biasanya.” (BI, 29/04/13, 10.00)

Usaha keras dan tekad yang tak pernah goyah, serta pola pikir yang tidak menjadikan pesaing sebagai sebuah ancaman menjadikan BI tidak terlalu terbebani oleh banyaknya pesaing yang bermunculan. Hal yang paling penting bagi BI adalah menjaga kepuasan konsumen dengan layanan yang diberikan oleh tokonya.

BAB VIII

KETIDAKADILAN GENDER

Peran kepemimpinan perempuan dengan gaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakter masing-masing, diharapkan mampu mempengaruhi dalam menentukan tujuan usaha bisnis yang digelutinya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki jiwa yang besar, ia mampu membina, mengasahi, mengawasi dan mengarahkan para bawahan yang nantinya akan berefek pada pengembangan usaha. Tidak membedakan antara *gender* yang satu dengan *gender* yang lainnya, dalam hal ini semua sama dalam tanggung jawab masing-masing. Caplan dalam Fakih (1987:72) menyatakan gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan tidaklah sekedar biologi, namun melalui proses sosial dan kultural. Oleh karena itu, gender tidak berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis (*sex*) akan tetap tidak berubah.

Ketidakadilan gender yang terjadi di masyarakat, juga dirasakan oleh BI walau tidak terlalu mempengaruhi kepemimpinan yang dilakukan oleh BI. Selama memimpin BI menganggap ketidakadilan yang terjadi sebagai suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja nya selama memimpin.

8.1 Kekerasan

Membicarakan masalah kekerasan bukanlah suatu hal mudah, sebab kekerasan pada dasarnya adalah merupakan tindakan agresif yang dapat dilakukan oleh setiap orang. Kekerasan terhadap perempuan merupakan kondisi yang sering kita temui di

tengah-tengah masyarakat kita. Kekerasan perempuan tidak terbatas pada keluarga-keluarga dengan kondisi ekonomi yang lemah tapi juga terjadi pada keluarga dengan kondisi ekonomi mapan. Tidak hanya terjadi pada keluarga dengan kondisi tingkat pendidikan rendah namun juga terjadi pada kondisi keluarga dengan pendidikan tinggi. Ini bermakna bahwa hampir disemua tempat kekerasan perempuan dapat kita temui seperti cerita kejadian di atas.

Tindakan memukul, menusuk, menendang, menampar, meninju, menggigit, kesemuanya itu adalah bentuk-bentuk kekerasan fisik dan banyak juga dirasakan oleh perempuan. Kekerasan fisik bukan hanya satu-satunya yang dirasakan oleh kaum perempuan, melainkan adanya kekerasan seksual dan kekerasan psikologi juga dialami oleh kaum perempuan.

Seiring dengan perkembangan zaman banyak muncul Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang membela hak perempuan, baik dalam kehidupan sehari-hari, hak akan memperoleh pendidikan, hak untuk mengembangkan karir, maupun hak dalam rumah tangga. Selain itu untuk mengurangi kekerasan terhadap perempuan, baik kekerasan fisik maupun kekerasan seksual dan kekerasan lainnya, Pemerintah telah mengeluarkan banyak instrumen dalam bentuk peraturan dan undang-undang. Mulai dari undang-undang Hak Asasi Manusia, kemudian undang-undang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, selanjutnya undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, undang-undang Pornografi, serta undang-undang Perlindungan Anak dan masih banyak lagi instrumen lainnya. Dan tak ketinggalan pemerintah daerah juga mendukung dengan Peraturan Daerah dengan satu

tujuan agar persamaan dan penegakan hak-hak perempuan dapat kita junjung tinggi, hormati dan diharapkan mampu mengikis bentuk-bentuk kekerasan fisik pada perempuan.

Banyak diskriminasi yang dirasakan oleh perempuan salah satunya dalam dunia bisnis. Peranan perempuan sebagai pengembang dan pengelola bisnis diremehkan karena anggapan bahwa laki-laki yang berhak memegang penuh pencapaian dan keberhasilan bisnis. Sehingga menimbulkan kesimpulan bahwa perempuan tidak akan lebih sukses dari laki-laki.

8.1.1 Pengalaman Kekerasan selama Menjalankan Usaha

Setiap manusia tidak ada yang sempurna sehingga manusia tidaklah luput dari beberapa kesalahan. Kekerasan bisa terjadi kapan, dimana dan kepada siapa saja. Selama menjalani usaha maupun di dalam kehidupan sehari-hari, BI belum pernah merasakan kekerasan maupun diskriminasi berbentuk fisik maupun non fisik. BI .

“Sejauh ini kalo kekerasan fisik atau verbal belum pernah terjadi, kalupun kita ada konflik dengan distributor atau suplier sejauh ini bisa diselesaikan dengan baik” (BI, 29/04/13, 11.30)

Selama observasi yang dilakukan, BI sering mengajak berbicara sekedar menanyakan kabar kepada para pelanggannya. Hal ini dilakukan oleh BI agar tercipta komunikasi yang baik bukan hanya kepada karyawan melainkan juga kepada para pelanggan agar tercipta loyalitas yang tinggi.

8.1.2 Pengalaman Posisi BI dalam Pengembangan Bisnis Keluarga

R.A Kartini merupakan pahlawan bangsa yang selalu dikenang perjuangannya dalam membela kaum perempuan. Setiap bulan April tepatnya tanggal 21, maka banyak ragam kegiatan yang bernuansa kebebasan dan persamaan gender yang dilaksanakan. Sejak saat itu posisi perempuan mengalami perubahan diberbagai bidang. Hasil dari emansipasi itu membuat wanita Indonesia membuat gerakan untuk lebih maju dari sebelumnya. Sebagai contoh, didalam bidang bisnis tak hanya sedikit wanita yang terjun dalam bidang wirausaha. kesuksesan menjadi tolak ukur bahwa perempuan mampu menjadi wirausaha dan menjalankan usaha.

Setiap orang baik laki-laki maupun perempuan memiliki kemauan untuk bekerja keras baik sebagai seorang pegawai negeri maupun sebagai seorang wirausaha. Perempuan yang mampu melakukan banyak hal juga bisa menjadi seorang yang sukses meskipun dalam pelaksanaannya perempuan yang bekerja mengalami banyak tekanan ataupun pandangan negatif dari orang lain. Dalam hal ini pandangan negatif yang diberikan oleh orang lain kepada BI dijadikan sebagai pondasi dalam mengembangkan bisnisnya.

“Pastilah ada, bukankah hidup ini selalu memunculkan pro dan kontra buat orang lain, berbuat baik dan melakukan hal positif itu belum tentu mendapat respon baik dan positif dari orang lain. namun menurutku, ibarat lemparan-lemparan batu yang aku sangat faham bagaimana mengatasinya, aku hindari agar aku tidak terluka. Setelah mereka puas melempar aku pungguti batu itu, aku jadikan pondasi yang Alhamdulillah semua hal negatif yang diucapkan orang menjadi hal yang positif buat diriku, aku sudah mampu mengubah hal negatif menjadi positif.” (BI, 29/05/13, 10.00)

Dalam hal ini BI mampu mengesampingkan semua pandangan negatif terhadap dirinya sebagai wanita yang bekerja. Dengan semua pandangan negatif tersebut

mampu diubah BI dari pandangan negatif menjadi pandangan yang positif untuk kesuksesan dan keberlangsungan bisnis BI.

8.2 Marginalisasi

Marginalisasi atau pemiskinan kaum perempuan. Pemiskinan yang terjadi dapat dilakukan dalam bentuk kebijakan pemerintah, keyakinan atau tafsir agama, tradisi dan kebiasaan, atau bahkan asumsi ilmu pengetahuan sehingga perempuan semakin tersingkirkan. Marginalisasi dapat terjadi di lingkungan kerja maupun rumah tangga (Fakih, 2008:12).

Marginalisasi muncul berawal dari ketidakadilan yang telah diterima semenjak perempuan dilahirkan karena perempuan hanya dianggap sebagai pelengkap. Pembatasan-pembatasan tersebut yang membuat perempuan semakin tertekan dan menjadi kaum yang digaris bawahi. Namun sebenarnya perempuan memiliki banyak kemampuan di bidang tertentu dibandingkan laki-laki yang dapat membuahkan hasil. Karena kurangnya dukungan dapat membuat perempuan hanya dapat menjadi ibu rumah tangga saja tanpa boleh bekerja.

“Pernah, dan itu terjadi di dalam keluarga sendiri, dulu suami memandang sebelah mata saya, tapi sekarang beliau sudah bisa menghargai saya setelah melihat hasil kerja keras saya. (BI, 29/04/13. 09.45)

Meskipun perempuan banyak memiliki kelebihan dibandingkan laki-laki, akan tetapi pandangan bahwa perempuan tidak boleh lebih maju dari laki-laki masih sulit untuk dihilangkan. Namun sudut pandang bahwa perempuan tidak boleh lebih maju

dari laki-laki bisa dapat diubah melalui pembuktian-pembuktian bahwa perempuan juga bisa meraih kesuksesan yang sama seperti laki-laki baik.

“Perempuan itu diperusahaan atau yang menjalankan sebuah bisnis sendiri tetap sanggup menjadi pemimpin yang baik, karena hebatnya perempuan itu mereka bisa melakukan hal yang detail, tidak mudah menyerah, yang hebat tanpa pengecualian. Perempuan sanggup melakukan banyak hal daripada lelaki dan terbukti dengan banyaknya pemimpin perempuan berarti kita juga bisa sukses seperti laki-laki mba.” (BI, 29/04/13, 09.45)

8.3 Subordinasi

Subordinasi adalah anggapan tidak penting dalam keputusan politik pada salah satu jenis kelamin yang umumnya berada pada kaum wanita. Subordinasi terjadi dengan anggapan bahwa wanita itu irasional dan emosional sehingga wanita tidak bisa memimpin, yang berakibat munculnya sikap yang menempatkan wanita pada posisi yang tidak penting (Fakih, 2008:13)

Anggapan bahwa perempuan tidak bisa memimpin dikarenakan mereka yang emosional dan penuh perasaan tidak terjadi pada kepemimpinan BI. Bagi BI setiap perempuan mampu menjadi pemimpin asal tidak menyalahi kodrat sebagai seorang perempuan.

“Aduh, bisa mba sebenarnya perempuan itu bisa memimpin Cuma memang gak boleh menyalahi kodratnya sebagai perempuan, artinya tanpa melampaui batas. Jika menjadi pemimpin dan bisa meraih semuanya tapi sampai merasa di atas lelaki nanti bisa ngerasa egois. Wah bisa kacau semua, Bisa gak mau punya suami nanti, ga mau punya anak karena bisa mengurus semuanya. Makanya tetap tidak boleh menyalahi kodrat.” (BI, 23/05/13, 09.00)

Bagi BI, setiap perempuan tetap harus memahami kodrat masing-masing, agar apapun yang dilakukan tidak melampaui batas dan merasa egois sendiri. Perempuan

tidak boleh menyalahi kodrat hanya karena mampu melakukan sesuatu sendirian sehingga merasa tidak membutuhkan orang lain.

8.3.1 Tantangan Kodrat BI sebagai Ibu Rumah Tangga dan *Entrepreneur*

Dalam sebuah keluarga, seorang perempuan mempunyai tanggung jawab yang besar baik dalam mengurus rumah, maupun anak-anak. Hal ini dapat menjadi beban ketika perempuan bukan hanya menjadi seorang Ibu rumah tangga melainkan juga menjadi seorang wirausaha. Hal ini juga terjadi pada BI, namun menjadi ibu rumah tangga maupun menjadi seorang *entrepreneur* bukanlah menjadi hal yang sulit. Bagi BI apa yang dijalani hari ini adalah akibat dari perjalanan hidup yang BI alami. BI mampu membagi waktunya tanpa menyalahi tugasnya sebagai seorang perempuan, seorang ibu, seorang istri, dan seorang *entrepreneur*.

“ Perjalan hidup saya tidak semulus orang lain. tetapi dengan ketidak mulusan itu saya mampu meraihnya. Saya percaya bahwa setiap orang terlahir memiliki talenta. Tetapi kehidupan yang begitu keras, kehidupan yang tidak nyaman, tekanan-tekanan itulah yang membuat orang menjadi sukses. Dan sukses adalah sebuah pilihan” (BI, 23/05/13, 09.00)

Kesuksesan yang diraih oleh BI sangat di syukuri dan merupakan berkah yang Allah berikan kepada keluarganya terkhusus kepada BI. Kesuksesan yang diraih oleh BI pun sebagai pembuktian bahwa perempuan bisa sukses seperti laki-laki.

8.3.2 Menyelaraskan Peran Ibu Rumah Tangga dan Perempuan Pengusaha

Penyelarasan antara tugas keluarga dan karir jarang terlihat dalam hal *balancing* nya sebuah pekerjaan dan tanggung jawab. Pembagian tersebut bisa terjadi terjadi dengan ada pengontrolan secara baik dan benar. Untuk menciptakan keselarasan tersebut, BI membagi beberapa tugas dengan para karyawannya. Seriring

dengan berjalannya waktu konsep yang dijalankan oleh BI sudah menjadi budaya bagi para karyawan BI.

“ Biasanya kan yang pegang kasir BI, kalo BI pergi saya yang pegang bagian kasir” (Pak Margiyatno, 29/04/13,11.30)

BI memberikan kepercayaan yang penuh kepada para karyawan untuk membantu pengembangan bisnis keluarganya hingga saat ini. Keterlibatan karyawan mempengaruhi keberhasilan usaha BI, dan hingga saat ini usaha BI selalu ramai dikunjungi oleh para pelanggan.

8.4 Stereotype

Stereotype adalah pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Salah satu jenis *stereotype* itu adalah yang bersumber dari pandangan gender. Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan yang bersumber dari penandaan (*stereotype*) yang dilekatkan pada mereka. Masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami. *Stereotype* ini berakibat wajar sekali jika pendidikan kaum perempuan dinomorduakan (Fakih 2008:12).

Bagi BI setiap perempuan mampu berkarir selain hanya mengurus rumah tugas. Walaupun mengurus rumah tangga adalah tugas seorang perempuan dalam sebuah keluarga.

“ Menurut saya, Perempuan juga bisa berkarir selain hanya untuk melayani suami atau mengurus rumah tangga saja. Kecuali dalam kondisi tertentu dan jika memang menginginkan begitu ya gpp. Tidak masalah setiap orangkan juga punya pilihannya masing-masing. Saya juga inginnya melayani suami aja, tapi kalo saya begitu ga ada yang ngasih duit. *Piye jal* (BI, 23/05/13, 09.00)

Sejak kecil, perempuan sudah dididik dan diingatkan tentang peran menjadi ibu rumah tangga. Apapun cita-cita perempuan, baik dalam dunia bisnis, pendidikan maupun sosial kemasyarakatan tetap harapan besar dari seorang perempuan bisa menjadi ibu yang baik bagi keluarga. Hal inilah yang juga diinginkan oleh BI dan sedang mewujudkan keinginannya selain menjadi pengusaha adalah menjadi istri yang taat pada suami, dan ibu yang baik bagi anak-anak.

8.4.1 Pandangan *Stereotype* Terhadap Kepemimpinan BI dalam Pengembangan Usaha

Faktor yang menghambat pengembangan diri adalah pandangan-pandangan *stereotype* kepada para perempuan. Namun hal tersebut tidak menjadi masalah bagi BI. Melalui pembuktian yang dilakukan oleh BI, kini mampu merubah pandangan orang yang menjadikan perempuan sebagai kaum *stereotype*.

“Laki-laki dan perempuan itu sama saja mba, ga ada yang berbeda, kalopun berbeda ya dari jenis kelamin saja, dan masalah perlakuan juga ga ada bedanya, yang membedakan usaha keras dan juga perilaku kita ketika berhadapan dengan orang lain, bukan karena seseorang itu perempuan atau laki-laki (BI, 29/04/13, 11.00)”

Kepemimpinan yang dilakukan oleh BI jarang mendapat tekanan dari karyawan. Hal ini disebabkan BI sebagai seorang perempuan mampu memimpin dengan baik dan dengan cepat mampu menyelesaikan masalah yang ada.

“ BI orang yang tanggung jawab, jika ada apa-apa BI langsung *backing* duluan, kita sebagai karyawan jadi semangat” (pak Margiyatno, 29/04/13,11.40)

Kepemimpinan BI selama ini dianggap sebagai kepemimpinan yang selalu mendahulukan sifat-sifat seorang perempuan walaupun BI juga selalu tegas kepada

karyawannya. Di organisasi BI tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan laki-laki.

8.4.2 Tanggapan Lingkungan Keluarga dengan Usaha BI

Dalam menjalani kegiatan bisnis, dari awal BI sudah menyadari bahwa pasti ada beban yang akan BI hadapi untuk memenuhi kebutuhannya. Namun, pandangan dari segi keluarga pun memandang positif karena BI mulai terjun berbisnis dari awal sebelum menikah yaitu ketika membantu usaha Bapaknya dan setelah menikah dengan memutuskan mempunyai usaha keluarga sendiri. Sehingga lingkungan keluarga sudah memaklumi kondisi BI dan merasa terganggu dengan segala aktivitas yang dilakukan oleh BI

“ Saya tidak terganggu dengan segala aktivitas Ibu, malah senang Ibu sibuk. Walaupun sibuk kan tetap bisa bbm-an jadi bisa mengatur waktu ketemu Ibu juga “ (Hussen, 30/04/13.20.30)

Dukungan dari lingkungan keluarga membuat BI mampu mengesampingkan pandangan orang lain tentang dirinya menjadi sosok perempuan yang menjalankan usahanya. BI tidak pernah mengalami stereotype, sehingga memudahkan BI untuk menjalankan usahanya.

8.5 Beban Ganda

Anggapan bahwa perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin berakibat bahwa semua pekerjaan rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Terlebih lagi jika perempuan tersebut memiliki pekerjaan atau karir, beban kerja mereka menjadi ganda (Fakih, 2008:12).

Perempuan yang menjalankan bisnis, menjabat dalam jabatan politik, meniti karir baik sebagai karyawan swasta maupun pegawai negeri selalu di hadapkan pada peran ganda yaitu sebagai perempuan karir dan ibu rumah tangga. Perempuan harus dapat membedakan situasi yang berbeda-beda dalam sebuah kehidupan. Sebagai perempuan yang berkarir, perempuan harus dapat menjalankan peran bahwa perempuan yang harus bekerja, bersikap tegas dan disiplin, sedangkan pada kondisi mengelol rumah tangga, perempuan harus bersikap lemah lembut. Kedua peran tersebut memiliki pemahaman dan tindakan yang sangat berbeda bahkan bertolak belakang. Maka dari itu, perempuan yang menjalankan peran ganda ini harus memiliki daya juang yang tinggi.

Dengan adanya peran ganda yang dijalankan oleh perempuan, kebanyakan justru memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam menjalani hidup karena banyak tantangan hidup yang dihadapi dalam satu waktu.

8.5.1 Beban Ganda Sebagai Pembuktian

Beban ganda perempuan adalah tugas rangkap yang dijalani oleh seorang perempuan (lebih dari satu peran) yakni sebagai ibu rumah tangga, orang tua anak, istri dari suami dan peran sebagai pekerja yang mencari nafkah. Perempuan sebagai pelaku bisnis dan ibu rumah tangga sudah membuat rencana dan memikirkan jauh ke depan ketika memutuskan menjadi seorang wirausaha. Perempuan yang powerful dan senang bekerja membuat beban ganda yang dirasakan nya bukanlah suatu masalah.

“ Setelah *trial and error*, akhirnya saya putuskan dia mampu. Di satu sisi kan bisa dikatakan hobinya BI kan memang berbisnis. Dan BI itu *powerfull* orangnya. “ (Bapak Hamid, 30/05/13 20.00)

Dukungan dan support juga selalu datang dari orang terdekat seperti suami dan anak-anak dari BI.

“ Saya mendukung dong, karena saya nilai BI mampu dan ini juga untuk keharmonisan rumah tangga. Dan ya itu karena hobinya juga berbisnis dan *workholic*. Saya beri kebebasan kepada BI. Pengertian lah mba “ (Bapak Hamid, 30/05/13, 20.00)

Dukungan dari keluarga memang sangat dibutuhkan bagi siapa saja yang hidup secara sosial. Dukungan dari orang-orang terdekat bisa menjadi amunisi semangat di dalam hidup baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau ketika dalam menghadapi permasalahan.

8.5.2 Beban Ganda dalam Kehidupan Rumah Tangga

Selain mengurus rumah tangga, BI juga seorang pemimpin dalam bisnisnya. Walaupun menjadi seorang pemimpin, BI tidak pernah lupa untuk mengerjakan kewajibannya sebagai istri dari suaminya dan menjadi ibu dari anak-anaknya. Beliau selalu membagi waktunya untuk di rumah dan di tempat kerja. Sehingga tugas di rumah dan di tempat kerja dapat dikerjakan dengan baik tanpa mengabaikan tugas salah satu diantara tugas tersebut.

“ Semuanya sudah diatur mba, di rumah kan ada pembantu, jadi walaupun urusan rumah diurus sama pembantu, tapi tetap saya yang *handle*. Contohnya tetap saya yang menentukan makan di rumah lauknya apa, anak-anak juga saya kontrol keadaannya. Biasanya lewat BBM-an udah pulang, udah makan, tetap saya tanyai ke anak-anak. Saya juga biasa jadi komite di sekolah mereka, jadi tetap tidak lepas tanggung jawab.” (BI, 29/04/13, 11.20)

Bapak Hamid sebagai seorang suami pun membagi tugas bersama BI dalam hal mengurus anak-anak. Bapak Hamid banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada anak-anaknya yang semuanya laki-laki.

“Anak-anak kebetulan mereka mudah di arahkan, saya rasakan betul daripada anak-anak tetangga. Dari kecil saya suruh ke masjid, olahraga juga saya yang bimbing sendiri. Tapi yang jelas ada kemudahan. Kalo untuk rumah tangga kan ada pembantu, jadi diurus sama pembantu.”
(Bapak Hamid, 30/05/13, 20.00)

Segala beban ganda yang di rasakan oleh kaum perempuan dapat dijalani dengan baik jika adanya ketulusan dan keikhlasan dalam menjalani peran tersebut. Segala bentuk kemudahan dan kelancaran akan didapatkan sebagai buah dari kesabaran dan perjuangan.

BAB IX

GROW UP BECOME STRONG WOMAN

9.1 Kekuatan Kepemimpinan Perempuan

Setiap orang mempunyai sudut pandang dan cara yang berbeda dalam menghadapi sesuatu. Begitu pun dengan cara memimpin. Seorang perempuan mempunyai cara nya sendiri untuk memimpin karyawannya. Setiap perempuan memiliki ciri dan khasnya masing-masing, sehingga kepemimpinan perempuan yang satu dengan yang lain tentulah berbeda.

Dilihat dari sifat kepemimpinan perempuan yaitu *the mother*, *the pet*, *the seductress*, dan *the iron maiden* yang telah dijabarkan, sifat yang paling mendominasi dalam kepemimpinan BI adalah *the mother* dan *iron maiden*. Sifat *the mother* lebih mendominasi dibandingkan dengan sifat kepemimpinan perempuan yang jumlah nya tidak terlalu signifikan. Sifat *the mother* ini terlihat dari sikap BI yang menganggap karyawan sudah seperti keluarga sendiri, tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya dan juga melakukan kontrak psikologis dengan para karyawan, sedangkan dari sifat *iron maiden* adalah ketegasan BI dalam memimpin dan selalu berusaha menjadi yang terunggul dalam setiap kesempatan apapun.

Selama mendirikan usaha BI memang mengalami ketidakadilan gender. Kalo pun ada, hanya berupa kekerasan non fisik, dan bisa diatasi oleh BI dengan menjadikannya sebagai pondasi untuk terus mengembangkan usaha yang di rintisnya. Ketidakadilan gender yang lain seperti beban ganda memang dirasakan oleh BI,

namun beban ganda tersebut tidak menjadi masalah bagi BI karena kesediaan Bapak Hamid membantu tanggung jawab diantara kedua kebutuhan tersebut. Ketidakadilan gender yang lain seperti subordinasi, marginal, *stereotype* bisa diatasi dengan baik oleh BI karena dalam mengembangkan usaha yang di pimpin oleh seorang perempuan, BI sudah siap dengan segala resiko yang akan datang.

Dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gagari (2013) mengenai kepemimpinan perempuan yang dilakukan oleh Ibu Pamela, diketahui bahwa Ibu Pamela memang memiliki keluarga berjiwa wirausaha yang diturunkan dari ayahnya. Teori perilaku banyak mendominasi kepemimpinan Ibu Pamela, pengembangan usaha dari segi strategi pemasaran pun sangat baik dilakukan oleh Ibu Pamela. Memiliki suami seorang mubaligh yang memiliki travel haji dan umroh serta memiliki jamaah pengajian yang banyak semakin memperluas jaringan koneksi Ibu Pamela sebagai seorang pengusaha bisnis retail.

Penelitian yang dilakukan oleh Monica (2013) mengenai kepemimpinan perempuan oleh Bu Sofia Sutardjo, diketahui bahwa Bu Tardjo sudah memiliki keberuntungan besar dalam lingkup Muhammadiyah yang menyebabkan produksi batiknya sudah memiliki pelanggan tetap tersendiri. Dengan situasi yang sudah terbentuk dengan cakupan lingkungan yang besar memudahkan Ibu Tardjo memproduksi batik mekar dengan tetap menjaga dan meningkatkan kualitas batik yang dimiliki.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zuriyanti (2013) mengenai kepemimpinan perempuan oleh Ibu Dyah, selain dari teori perilaku yang dimiliki oleh Ibu dyah diketahui bahwa Ibu Dyah mampu memanfaatkan posisi suaminya sebagai walikota Yogyakarta dalam hal strategi pemasaran. Dalam setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suaminya, Ibu Dyah menggunakan kesempatan tersebut sebagai tempat untuk mempromosikan busana yang dikenakan oleh Ibu Dyah. Keuntungan tersebut menjadikan bisnis keluarga Ibu Dyah mendapatkan konsumen yang lebih banyak.

Hal ini berbeda dengan kepemimpinan perempuan dalam pengembangan usaha yang dilakukan oleh BI. Pengembangan usaha BI dilakukan tanpa adanya pihak-pihak lain, melainkan dengan strategi-strategi BI sendiri yang dimulai dengan usaha dari nol hingga mampu berkembang sampai sekarang.

Tahun 1998 adalah tahun awal BI merintis usahanya dari nol hingga mengalami perkembangan seperti saat ini. Dukungan dari lingkungan dan keluarga terdekat serta kerja keras memberikan hasil yang memuaskan. Dimulai dengan membuka usaha kecil dari rumah kakek Pak Hamid kini hasilnya mampu membuka toko yang lain disamping memiliki bisnis rental mobil, warung makan, dan laundry.

Strategi pemasaran yang dilakukan oleh BI adalah melakukan sesuatu diluar kebiasaan kerja orang lain. BI mulai membuka toko kelontong dari jam 6 pagi dan tutup pada jam 10 malam, banyaknya kemudahan yang diberikan BI untuk pelanggannya juga menjadi poin penting dalam pengembangan usaha BI, tidak malu

berbaur dengan karyawan dilakukan juga oleh BI, melayani konsumen yang datang, dan ikut membantu secara langsung kegiatan penjualan yang terjadi di toko. Hal tersebut dilakukan oleh BI sebagai pemimpin yang baik sekaligus sebagai contoh untuk karyawan atau anak-anaknya bahwa jangan pernah malu melakukan sesuatu yang baik dimata Allah.

Networking pun dibangun dengan sangat baik oleh BI. Mengikuti pengajian pengusaha perempuan yang dipelopori oleh Ibu Pamella, bersosialisasi dengan teman sekampus yang sedang menempuh S2 di Universitas Taman Siswa dimana rata-rata teman BI adalah pekerja kantor ataupun pengusaha, mengikuti kegiatan-kegiatan sosial masyarakat, seperti yang baru saja dilakukan oleh BI yaitu mengikuti acara fun bike yang diselenggarakan oleh Universitas Islam Indonesia. Hal ini semakin menambah luas jaringan pertemanan BI baik dalam hal sosial masyarakat maupun dalam hal bisnis yang tentu saja juga akan menguntungkan bagi pengembangan usaha bisnis keluarga yang dikelola oleh BI.

Bekerja dengan hati juga merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Karena jika bekerja tanpa hati, maka apa yang dilakukan juga tidak akan memberikan sesuatu yang memuaskan. Dengan jiwa wirausaha yang juga dimiliki oleh BI dan kemauan serta tekad yang kuat untuk menjalankan usahanya, maka perlahan-lahan dapat mengembangkan usaha yang di rintisnya.

BI merupakan salah satu icon sosok penggerak perekonomian dan juga bekerja sebagai ibu rumah tangga yang tidak melupakan kodrat sebagai seorang perempuan. BI patut menjadi contoh untuk ibu rumah tangga yang lain bahwa perempuan juga bisa sukses dan memberikan dampak positif bagi perekonomian sekitar tanpa melupakan urusan domestik rumah tangga

BAB X

KESIMPULAN

10.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat penulis ambil beberapa kesimpulan :

1. Dilihat dari teori kepemimpinan, maka Ibu Indry merupakan sosok yang menjalankan bisnisnya dengan kepemimpinan teori perilaku sebagai faktor utama, dan teori situasional serta teori sifat sebagai faktor pendukung. Selain itu sifat perempuan *the mother* dan *the iron maiden* paling banyak mempengaruhi kepemimpinan yang dijalankan oleh Ibu Indry. Bukan berarti sifat kepemimpinan perempuan seperti *the pet*, dan *the seductress* tidak ada pada kepemimpinan Bu Indry, melainkan sifat tersebut tidak terlalu mendominasi, hanya sebagai faktor pelengkap dalam kepemimpinan Bu Indry.
2. Pengembangan bisnis yang dilakukan oleh Ibu Indry menggunakan beberapa strategi, yaitu memulai usaha, mencari peluang bisnis, modal berwirausaha, strategi komunikasi bisnis, strategi pemilihan lokasi, strategi pemasaran, strategi keuangan, dan strategi bersaing. Banyaknya strategi tersebut, strategi pemasaran lebih banyak mendominasi dalam pengembangan usaha yang dilakukan oleh Ibu Indry.
3. Ketidakadilan gender pernah dialami oleh Ibu Indry namun hal tersebut tidak menghambat Ibu Indry dalam menjalankan usahanya. Ibu Indry mengalami hambatan seperti adanya beban ganda. Namun sebagai pemimpin perempuan

hal tersebut bukan menjadi hambatan bagi Ibu Indry dikarenakan urusan tugas domestik telah diatur dengan sangat baik bersama Bapak Hamid. Sehingga hal ini bisa menjadi contoh bagi perempuan yang lain bahwa perempuan juga bisa sukses seperti laki-laki tanpa harus mengabaikan kewajiban dan kodrat sebagai seorang perempuan.

10.2 Saran

Kepemimpinan Ibu Indry dapat dijadikan sebagai acuan bagi perempuan yang bekerja sebagai ibu rumah tangga. Berdasarkan uraian pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka berikut ini beberapa saran yang dapat penulis sampaikan. Bu Indry merupakan figur seorang perempuan yang telah berhasil memimpin baik didalam keluarga maupun dalam bisnis keluarga.

1. Kepemimpinan Perempuan

Ibu Indry merupakan salah satu contoh sosok perempuan yang mampu mengubah sudut pandang bahwa seorang perempuan hanya mampu melayani bahkan mengurus urusan domestik rumah tangga saja. Sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Bu Indry dapat dijadikan sebagai contoh perempuan yang berhasil mengembangkan usahanya melalui proses perilaku. Sikap *the mother* dan *the iron maiden* yang dimiliki oleh Bu Indry juga bisa dicontoh oleh perempuan pengusaha yang lain. kendala-kendala yang ditunjukkan kepada kaum perempuan dapat diminimalisir dengan partisipasi perempuan dalam menyampaikan aspirasi.

2. Pengembangan Bisnis

Para pemimpin atau pengusaha hendaknya lebih memperhatikan strategi pemasaran dalam pengembangan usaha yang akan dijalankan. Karena dengan adanya strategi pemasaran yang baik, usaha yang dikembangkan dapat berjalan dengan baik. Ibu Indry merupakan salah satu contoh perempuan pengusaha yang menggunakan strategi pemasaran dengan sangat baik, sehingga usaha nya pun dapat berkembang dengan baik.

3. Ketidakadilan Gender

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ketidakadilan gender memang dirasakan oleh Ibu Indry yaitu beban ganda yang harus dijalankan oleh Ibu Indry. Namun hal tersebut tidak menjadi sesuatu yang menghambat bagi Ibu Indry. Perempuan memang harus siap menjadi istri bagi suami dan Ibu bagi anak-anaknya, serta dengan adanya komunikasi yang baik dan terbuka akan menjadikan masalah tersebut bukan sebagai masalah yang *urgent*.

Daftar Pustaka

- Alderson. (2011). *Business rules*. (terjemah Bagaskara A). Bandung:Alfabeta.
- Al-Qur'anul Kariim, (2002), Jakarta : CV. Daruss Sunnah.
- Alwi, syafaruddin. (2008). *Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif*. BPFE-Yogyakarta : Yogyakarta
- Creswell, John W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen sumber daya manusia edisi kesembilan*. Indeks (PT INDEKS kelompok Gramedia): Jakarta
- Dhiman, B., Kaur, H (2011). Why Women Want to Entre Into Family Business?, *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 1 (1), hal: 18-28.
- Emzir. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Fakih, Mansour. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Edisi Ketiga belas. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. (1987). *Manajemen personalian edisi keenam*. Penerbit erlangga : Jakarta
- French, J., dan Raven, B. (1959). *The Bases of Social Power*. In D Carwright (Ed.), *Studies in Socail Power*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research
- Gagari, Randy. (2013). *Pamella memberi nafas bagi kehidupan (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Family Business Pamella Swalayan Yogyakarta)*. Skripsi Sarjana: Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta (Tidak Dipublikasikan)
- Handoko, T hani. (1988). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-YOGYAKARTA: Yogyakarta
- Hariwijaya M. dan Djaelani BM. (2004). *Teknik Menulis Skripsi Dan Thesis*. Jogjakarta: Zenith Publisher.
- Hasan, M Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.

- Jani, Mohd Fauzi; Omar, Nor Asiah (2010). *An Empirical Study of Succes Factors of Women Entrepreneurs in Southern Region in Malaysia*. National University of Malaysia.
- Kanter, Rosabeth Moss. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Penerbit Harper Collins Publishers.
- Kartono, Kartini. (1992). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Khakimah, Imroah. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kebumen*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta. (Tidak Dipublikasikan)
- Lofland, John dan Lyn H. Lofland (1984). *Analyzing Social Settings: A Guide to Quantitive Observation and Analysis*. Belmont, Cal: Wads worth Publishing Company.
- Maharani, Ardini. (2013). *Nilai Lebih Pemimpin Perempuan*. Diakses pada tanggal 27 Mei 2013 di www.merdeka.com/dunia/nilai-lebih-pemimpin-perempuan.html
- Matlin, Margareth W. (2004). *The Psychology of Women*. Edisi kelima. Penerbit Thomson Wadsworth. Canada
- Moloeng, Lexy J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosda.
- Monica, Riska. (2013). *Bu Tardjo Perempuan Pengembang Bisnis yang Beruntung di Lingkungan Muhammadiyah (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Family Business Batik Mekar)* Skripsi Sarjana: Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta (Tidak Dipublikasikan)
- Nitisusastro, Mulyadi. (2010). *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha kecil*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Notoatmodjo S, (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rianse, Usman. (2011). *Kewirausahaan*. Penerbit Unhalu Perss. Kendari.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek edisi kedua*. Rajawali pers: Jakarta
- Stuart, Rock. (1991). *Family Firm*. England: Director Book – Simon Schuster.

- Sugiarsono, Joko. (2013). Sukses Karir dan Sukses keluarga Bukan Lagi Pilihan. SWA. 24 April: 28
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV Alfabeta : Bandung
- Susanto, AB. (2005). *World Class Family Business*. Quantum : Jakarta
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Gahlia Indonesia : Jakarta Timur
- Winardi. (1993). *Manajer & Manajemen*. Penerbit PT. Citra Aditya Bakti. Jakarta.
- Yukl, Gary., (1998), *Kepemimpinan dalam Organisasi “terj.”*, Edisi bahasa indonesia, Jakarta : Prentice Hall.
- Zubir, Nurlela. (2008). *Famillionaire! Membangun bisnis keluarga yang solid dari generasi ke generasi*. Penerbit Hikmah. Jakarta.
- Zuriyanti, Dely. (2013). *Wanita Sederhana Memberi Warna Baru di Busana*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII (Tidak dipublikasikan)

LAMPIRAN

Lampiran A: Surat Ijin Penelitian

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Pemilik tempat usaha Batik mekar dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : Nuraini
Nomor Mahasiswa : 09311320
Jurusan : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dra. Irias Setiawati, M.Si
Alamat : Jl. Tambak Boyo No.60 RT 22/61 Condong Catur
Sleman Yogyakarta

Benar-benar telah melakukan penelitian terhadap pemilik Toko Kembar yaitu Ibu Susetyo Indriyati untuk keperluan menyusun skripsi dengan Judul : *Pemimpin Perempuan Pengembang Bisnis Keluarga Ibu Susetyo Indriyati di Yogyakarta (Studi Biografi Wirausaha Toko Klontong di Yogyakarta)*

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan kepada yang berkepentingan harap maklum.

Yogyakarta, Juni 2013

Pemilik



LAMPIRAN B : PEDOMAN PERTANYAAN

PEDOMAN WAWANCARA

1. Ibu Indry

a. Kepemimpinan Perempuan

- Menurut Ibu, apa arti sebuah pemimpin?
- Apa alasan Ibu menjadi seorang pemimpin?
- Bagaimana proses Ibu menjadi seorang pemimpin?
- Kapan Ibu belajar menjadi pemimpin?
- Masalah apa saja yang Ibu hadapi selama menjadi pemimpin?
- Siapa yang menjadi inspirasi Ibu menjadi seorang pemimpin?

b. Sifat *the mother*

- Bagaimana kedekatan Ibu dengan karyawan?
- Bagaimana cara Ibu memberi perhatian kepada karyawan?
- Bagaimana cara Ibu memberi nasehat kepada karyawan?
- Apa yang Ibu lakukan ketika karyawan tidak masuk kerja?
- Apa yang Ibu lakukan ketika karyawan sakit?
- Apakah dalam mengambil suatu keputusan Ibu melibatkan karyawan?

c. Sifat *the pet*

- Bagaimana Ibu bersikap ramah dalam memimpin ?
- Bagaimana sikap karyawan ketika Ibu sakit?
- Apa yang dilakukan karyawan ketika Ibu memiliki masalah?
- Apa yang dilakukan karyawan ketika Ibu mengalami kesulitan dalam bekerja?
- Bagaimana sikap karyawan kepada Ibu di dalam maupun di luar lingkungan kerja?
- Bagaimana cara Ibu mencairkan suasana dalam bekerja?
- Apa yang karyawan lakukan ketika Ibu melakukan kesalahan dalam bekerja?

d. Sifat *the sex object*

- Apa yang Ibu lakukan ketika karyawan malas bekerja?
- Masukan apa yang Ibu berikan untuk memberi semangat bekerja kepada karyawan?
- Apa yang Ibu lakukan agar menjadi inspirasi bagi karyawan?
- Apa yang Ibu lakukan ketika karyawan bosan dalam bekerja?
- Apa yang Ibu berikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik?

e. Sifat *the iron maiden*

- Bagaimana cara Ibu bertindak tegas kepada karyawan?
- Apakah Ibu merasa puas dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan ?
- Sanksi yang diberikan ketika karyawan melakukan kesalahan ?
- Bagaimana menyikapi persaingan yang semakin banyak dalam bisnis ini ?
- Keunggulan dalam berbisnis yang dijalankan ?

f. Ketidakadilan Gender

- Bagaimana posisi perempuan dalam menjalankan bisnis ?
- Apakah posisi perempuan selalu di bawah laki-laki?
- Bagaimana pandangan Ibu tentang marginalisasi (pemiskinan perempuan) ?
- Apakah Ibu pernah mengalami marginalisasi dalam lingkungan sekitar Ibu ?
- Bagaimana pandangan Ibu tentang subordinasi ?
- Apakah Ibu pernah mengalami subordinasi dalam lingkungan sekitar ?
- Bagaimana pandangan Ibu tentang stereotype ?
- Apakah Ibu Pernah mengalami stereotype dalam lingkungan sekitar ?
- Bagaimana pandangan Ibu tentang kodrat perempuan sebagai ibu rumah tangga?
- Bagaimana pandangan Ibu tentang perlu atau tidaknya perempuan bekerja?
- Bagaimana Ibu menjalankan peran sebagai pemimpin dan Ibu rumah tangga, contohnya ?

- Apakah Ibu pernah mengalami kekerasan dan diskriminasi dalam memimpin

g. Pengembangan Usaha

- Awal mula membuka usaha ?
- Darimana mendapatkan modal untuk mendirikan usaha ?
- Darimana Ibu belajar berwirausaha?
- Siapa saja yang mendukung Ibu untuk berwirausaha?
- Mengapa Ibu memilih usaha retail?
- Mengapa Ibu mengambil nama “Kembar”?
- Dimana pertama kali Ibu mendirikan usaha?
- Apa kendala Ibu dalam mengembangkan usaha?
- Bagaimana cara Ibu mengembangkan usaha, sehingga besar bisa berkembang seperti sekarang ini?
- Siapa segmen pasar yang perusahaan Ibu?
- Strategi pemasaran apa yang Ibu lakukan sehingga Toko Kembar dapat berkembang dengan baik?
- Bagaimana cara Ibu mengatur strategi keuangan perusahaan sehingga proses keuangan Toko Kembar lancar?
- Bagaimana cara Ibu bersaing dengan toko klontong yang ada di sekitar lingkungan toko kembar Ibu?

2. Bapak Abdul Hamid (Suami Bu Indry)

- Bagaimana keseharian Ibu ketika di rumah ?
- Apakah ada kendala ketika Ibu memilih menjadi seorang wirausaha ?
- Apakah Bapak mempersulit Ibu tentang peran ganda yang di hadapi Bu Indry ?
- Apakah bapak mengalami kesulitan ketika harus berbagi tugas dengan Bu Indry ?
- Apakah ada masalah-masalah yang terjadi dengan kesibukan Ibu Indry ?
- Apakah Bapak mendukung semua kegiatan Bu Indry ?

2. Anak-anak Bu Indry

- Bagaimana kedekatan dengan ibu ketika berada di rumah ?
- Bagaimana kepemimpinan Ibu sebagai seorang Ibu rumah tangga ?
- Apa yang Ibu lakukan untuk tetap bisa dekat disamping menjadi seorang wirausaha ?
- Terganggu atau tidak dengan kesibukan Ibu ?

3. Karyawan Toko Kembar

- Bagaimana kepemimpinan Ibu Indry?
- Bagaimana hubungan karyawan dengan Bu Indry
- Apakah Ibu termasuk tipikal yang humoris atau tegas dalam memimpin ?
- Bagaimana cara Ibu Indry memberikan perhatian kepada karyawan?

4. Pelanggan

- Apakah sering berbelanja di tempat Bu Indry ?
- Bagaimana dengan sosok Bu Indry ?
- Mengapa memilih berbelanja di toko Bu Indry ?
- Bagaimana dengan kepemimpinan Bu Indry ?

Lampiran C : TRANSKIP WAWANCARA

Wawancara : Ibu Endah Susetyo Indriyati

Tanggal : 23 April 2013

Waktu : 09.00 – 11.30

Tempat : Toko Kembar 1

Penulis : Assalamualaikum Bu Indry

Bu Indry : Walaikumsalam, sini masuk mba anni, duduk disini

Penulis : iya bu, makasih

Bu Indry : gimana gimana apa nih yang bisa dibantu ?

Penulis : saya mau wawancara Ibu hari ini.

Bu Indry : oh, oke kita sambil ngobrol santai saja ya. (sambil ketawa)

Penulis : saya mulai dari yang dasar ya bu. Ibu lahir dimana dan kapan ?

Bu Indry : i was born in Banjarnegara, 25 Februari 1972 mba

Penulis : Ibu anak pertama dari empat bersaudara benar ? saya masih ingat waktu kita ngobrol santai itu bu. Hehe..

Bu Indry : iya benar, *massake* ya.

Penulis : Nama nya Abah siapa bu ?

Bu Indry : Suamiku ? *my hubby* Muhammad Abdul Hamid. Bagus ya namanya suamiku, hehe..

Penulis : Ibu nikah sama Bapak tahun berapa ?

Bu Indry : saya nikah itu tahun 1994, dan sekarang punya empat orang namanya dan cowok semua, namanya Fetra, Hassan ,Huseen, dan Syafiq. Nah , nama kembar, biar gampang diingatnya.

Penulis : Apa prioritas dalam kehidupan Bu Indry ?

Bu Indry : Prioritas saya, Keluarga, usaha saya ini, itulah kenapa saya juga memilih menjadi seorang wirausaha dan pendidikan, dan perlu dicatat bahwa perjalanan hidup saya tidak semulus orang lain. namun dengan ketidakmulusan itu saya mampu meraihnya. Saya hanya anak guru SD dan juga pengusaha atau pedagang pakaian, Ibu saya hanya tamat SD. Bayangkan itu mba, tapi saya percaya bahwa setiap orang lahir dengan memiliki talenta, tetapi hidup yang tidak nyaman, begitu keras, dan tekanan-tekanan itulah yang akan membuat orang sukses. Dan sukses adalah pilihan.

Penulis : Bagaimana Ibu menjalankan kehidupan sehari-hari ?

Bu Indry : Setiap orang punya jalan hidup nya masing-masing mba, ga mungkin sama, ya dinikmati saja semuanya, tidak usah terlalu dipikirin. Dan yang terpenting harus selalu bersyukur sama yang Allah kasih, apapun itu, mau yang senang atau yang sedih harus selalu bersyukur. kan kalo bersyukur nikmat kita ditambah lagi to. Intinya harus banyak bersyukur lah mba. Selain itu, karena mengalami kehidupan yang pernah sulit, saya suka membayangkan kehidupan saya waktu dulu mba, saya bekerja begini juga agar anak-anak saya tidak hidup susah kayak saya dulu, lihat orang lain pun begitu, saya suka kasihan klo lihat orang yang susah. Contohnya saja mba (sambil menunjuk seorang pegawai yang sedang membersihkan barang dirak) Saya kan ga butuh pegawai lagi mba, saya niatnya menolong ibu itu, waktu saya tau dia sudah berhenti kerja di jakarta dan sekarang lagi mencari kerjaan di jogja. Saya ajak obrol, saya lihat gimana kehidupannya dirumah. Benar-benar saya datang kerumahnya sama dia. Setelah melihat kondisinya, akhirnya saya kasih kerjaan di toko mba apa aja bisa dikerjakan seperti nyapu, atau lap-lap barang yang ada ditoko biar ga berantakan dan tertata rapi. saya bayar perhari juga biar langsung bisa bawa hasil pulang kerumah. Saya suka inget gimana jaman saya susah dulu, jadi ga sombong juga kalo sama orang. Rugi ga saya ? iya engga mba, karena kalo sama Allah jangan pake perekenomian yang diajarkan di kuliah, ga masuk nanti. Bisa ngerasa rugi terus dong. Saya percaya sama hitung-hitungan Allah saja.

Penulis : Bagaimana bisa terpikir untuk mendirikan usaha toko ini Bu ?

- Bu Indry : jadi begini, dulu itu kan bapak saya pedagang pakaian, usaha baju, sedangkan jaman dahulu, baju itu ramainya cuma waktu lebaran. Saya bilang sama bapak saya waktu saya ga mau dagang pakaian, tapi saya mau bangun supermarket kayak Sarina di Jakarta. tokonya ramai terus banyak yang datang. Dan saya berani bermimpi untuk diri saya mba, dan akhirnya saya mulai buka toko ini.
- Penulis : Apakah keluarga mendukung usaha Ibu mendirikan toko ini ?
- Bu Indry : Alhamdulillah mendukung semua mba, abah, anak-anak semuanya. Kalopun ada masalah ya bisa diselesaikan dengan baik mba.
- Penulis : Berasal darimana sifat kepemimpinan yang Ibu dapat selama ini ?
- Bu Indry : saya dapat dari bapak saya, dari mantan boss saya, dan saya kira ini adalah talenta dari Allah SWT, karena dari SD sampai SMA juga menjadi ketua kelas, dan ketua regu pramuka.
- Penulis : Apa yang sudah Ibu Lakukan untuk menjadi seorang pemimpin ?
- Bu Indry : saya lebih mengutamakan kepentingan anak buah atau karyawan daripada diri saya sendiri mba, kepentingan mereka saya dahulukan dulu mba baru kepentingan saya sendiri dan keluarga
- Penulis : Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan Ibu menjadi lebih sukses sampai sekarang ?
- Bu Indry : komitmen kepada Allah SWT, pada kedua orang tua saya, pada diri sendiri, dan komitmen pada orang lain mba.
- Penulis : Komitmen yang seperti apa bu, dan usaha yang ibu lakukan hingga bisa bertahan menjadi seorang pemimpin ?
- Bu Indry : komitmen yang sangat saja jaga,saya menyakini bahwa sukses itu pasti karena Allah, selain itu kerja keras dan pantang tidak menyerah terhadap apapun yang menghadang didepan saya mba. Dijalankan saja semuanya dengan maksimal mba.
- Penulis : Masalah apa saja yang ibu hadapi selama menjadi pemimpin ?
- Bu Indry : Masalah SDM yang sangat berat mba, karena mengatur dan mendidik orang itu lebih sulit daripada modal bisnis. Dan setiap orang memiliki

karakter yang berbeda-beda dan semua solusinya tidak bisa disamakan.
Pasti berbeda

Penulis : Siapa tokoh inspirasi Ibu untuk menjadi pemimpin ?

Bu Indry : Siti Khadijah, istri rasul yang menjadi saudagar kaya raya dan sangat mengabdikan pada suami dan keluarga.

Penulis : Apa saja yang sudah sudah dikembangkan dari dulu sampai sekarang ?

Bu Indry : Awalnya saya buka toko kembar tahun '98 to mba, belum punya rumah saat itu. Saat itu saya mulai nabung, habis nabung saya bikin pondasi buat rumah, setelah pondasi berdiri, saya mulai nabung lagi buat haji suami saya. Alhamdulillah tahun 2002 saya sambil bikin rumah sudah punya 2 mobil lagi sambil menghajikan suami saya. Suami pulang haji, saya nabung lagi tuh mba. Alhamdulillah saya jarang beli barang yang macem-macam yang *branded*. Jadi duitnya bisa saya tabung terus mba, yaudah akhirnya mulai mendirikan toko kembar kedua itu, rental mobil juga saya buka tahun 2009 sekarang sudah punya 20 mobil mba, terus sekarang saya buka rumah makan dan laundry. Tapi sekarang laundrynya malah tutup mba (sambil ketawa) belum ada pegawainya lagi mba, toko kedua juga mau dimodernkan to mba, jadi masih banyak program yang harus dijalankan.

Penulis : Bagaimana kedekatan Ibu dengan karyawan ?

Bu Indry : kedekatan dengan karyawan memang lebih dari boss lainnya, kami seperti keluarga disini, tapi tetap saja, di perusahaan kan ada SOP nya, jadi mereka tetapi bisa menghargai dan membawa diri meskipun kita dekat. Kerja juga tetap baik. Saya melakukan pendekatan secara psikologis mba, kalo bahasa anak SDM itu ya melakukan kontrak psikologis, saya melakukan pendekatan seperti itu kepada para karyawan juga merupakan salah satu strategi saya dalam menciptakan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dan itu saya lakukan dengan senang hati, bukan karena keterpaksaan, dengan penghargaan, atensi, bonus itu adalah implementasi dari kedekatan saya dengan mereka.

Penulis : Bagaimana cara Ibu memberikan perhatian kepada karyawan ?

Bu Indry : Karyawan disini saya berikan tempat tinggal mba, semacam asrama gitu, rata-rata karyawan disini juga bukan berasal dari jogja, macem-

macam mereka, mengontrolnya juga lebih gampang, karena asramanya kan sebelah dengan rumah saya. Untuk masalah makanan ya dikatering gitu, gantian siapa yang masak mba, jadi tidak terlantar juga untuk urusan mbak. *Panjenengan* bisa tanya ke karyawan seperti apa, insha Allah jawabnya jujur semua. Asrama itu yang saya ajak mba kemarin jalan-jalan itu biar sekalian lihat kenyataannya seperti apa, saya juga tidak bohong, kan klo bohong ketahuan.

Penulis : Apa yang Ibu lakukan agar karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati ?

Bu Indry : Saya beritahu mereka, bahwa bekerja dengan karena Allah dengan penuh keikhlasan akan lebih membuat pekerjaan bukan sebagai beban, melainkan adalah ibadah kepada Allah mba, selain itu pekerjaan to akan menjadi lebih menyenangkan. kerja bisa sambil ketawa-ketawa, ga usah selalu merengut terus to mba, enak juga jadi kerjanya

Penulis : Bagaimana cara Ibu memberi nasehat kepada karyawan ?

Bu Indry : Ya biasanya saya tanya, kalo ada masalah atau apapun pokoknya langsung ngomong, jangan ditahan-tahan, biar cepat selesai. Saya nasehati nya juga biasa saja mba.

Penulis : Apa yang Ibu lakukan ketika karyawan tidak masuk kerja ?

Bu Indry : jarang sih mba yang ga masuk kerja, karena disini kan walau toko buka dari jam enam pagi sampai sepuluh malam, karyawan disini juga kerja nya *shift*-an gitu, jadi gantian semua, kalo ada yang ga masuk ya biasanya karena sakit atau cuti melahirkan.

Penulis : Apa yang Ibu lakukan ketika karyawan sakit ?

Bu Indry : Seperti yang *penjenengan* lihat waktu itu, kalo karyawan sakit saya yang antar ke rumah sakit, saya urus administrasinya, semuanya saya urus mba. Bahkan waktu mba angel sakit types, saya yang urus, bahkan maaf ya kotorannya saya yang urus.

Penulis : Apakah dalam setiap pengambilan keputusan Ibu melibatkan karyawan ?

Bu Indry : Biasanya terkait dengan SDM saya kumpulkan mereka di aula rumah saya mba, kami memang selalu ada meeting dengan karyawan, saya

tanya ada yang punya usulan atau keinginan, nanti setelah itu kita *soundingkan* ke teman-teman yang lain. setuju atau tidak dengan usulan yang diberikan. Jika setuju berarti kan ada keputusan yang sudah diambil. Tapi kalo terkait dengan kebijakan keuangan biasanya saya sendiri, saya urus sendiri, saya tidak melibatkan karyawan dalam keputusan ini.

Penulis : Apakah karyawan pernah *complain* tentang kepemimpinan yang selama ini Ibu lakukan ?

Bu Indry : Ga pernah, kenapa ya. Takut apa tidak enak ya (sambil tertawa)

Penulis : Bagaimana dengan kinerja karyawan yang selama ini diberikan kepada ibu ?

Bu Indry : Jadi gini mba, saya kan hidupnya banyak mengalami kesulitan, banyak mengalami tekanan dan pernah ikut bekerja dengan orang, dan apa yang saya raih bukan sesuatu yang tiba-tiba buat saya. Proses itu adalah proses yang sangat natural. Ibarat from zero, akhirnya hal tersebut menjadikan pendewasaan nuraini, emosional, dan terkait dengan kepemimpinan diorgaisasi jangan pernah berharap di organisasi itu orangnya selalu baik, orangnya selalu pintar, dalam setiap 100 persen yg kita hadapi ada 10 persen yang tidak kita sukai, sekaya apapun kita, kita tak akan pernah berhasil tanpa bantuan mereka.

Penulis : Bagaimana cara Ibu memberikan memberikan motivasi kepada karyawan yang menunjukan kinerja yang tidak baik ?

Bu Indry : saya lebih sering memberikan teladan kepada mereka mba, karena jika hanya perintah-perintah tanpa aksi akan sama saja, tidak ada hasilnya. Selain memberikan tauladan, penghargaan juga motivasi yang joss mba *di ewongke* diorangkan pasti mereka jadi baik kerjanya, memberikan bonus dan kompensasi mba.

Penulis : Bagaimana dengan karyawan yang selalu melakukan kesalahan setiap bekerja dan tidak menunjukan kinerja yang semakin baik bu ?

Bu Indry : Kita ajak komunikasi dulu, nanti kalo mentok yaudah suruh keluar, tapi biasanya jarang juga mba, disini karyawan juga kerjanya sudah bertahun-tahun jarang yang sebentar, cuma beberapa bulan gitu.

- Penulis : Apa yang ibu lakukan, agar menjadi inspirasi bagi karyawan yang bekerja bersama Ibu ?
- Bu Indry : Yang pertama memberikan tauladan mba, kalo kita baik pastilah karyawan kita juga baik, kalopun ada yang jelek sesuatu yang lumrah mba enggak ada pencapaian seratus persen dalam hidup ini, tapi saya selalu memberikan contoh-contoh yang baik kepada para karyawan saya.
- Penulis : Apa yang Ibu lakukan untuk mencairkan suasana ketika bekerja dengan para karyawan ?
- Bu Indry : saya sering ngajak mereka bercanda mba, selama mba disini pun lihat bagaimana saya suka tertawa bersama karyawan, hal ini juga saya lakukan agar kerja tidak menjadi beban bagi mereka.

Wawancara : Ibu Endah Susetyo Indriyati

Tanggal : 29 April 2013

Waktu : 09.30 – 11.30

Tempat : Toko Kembar 1

- Penulis : Awal dapat modal usaha darimana Bu ?
- Bu Indry : saya dapat modal dari mertua saya, 3 juta rupiah saat itu. Akhirnya ya buka toko ini, masih di rumah kakeknya suami saya saat itu. Alhamdulillah dari modal tiga juta rupiah itu, kini mampu menjadi uang berputar untuk usaha saya yang lain.
- Penulis : Bagaimana Ibu menentukan lokasi ketika pertama kali mendirikan usaha ?
- Bu Indry : kalo masalah lokasi, saya dapat tempat untuk pertama kali buka toko ini di rumah kakek suami saya ini mba. Dulukan masih modal tiga juta saja, masik kecil-kecil waktu itu. Untuk usaha-usaha yang lain juga dekat lokasi dengan toko pertama, kalo toko kembar kedua dan rumah cuma bersebrangan jalan sama toko ini, yang rental mobil dibelakang

toko kembar pertama ini mba, dekat rumah saya juga, satu deret malah mba (sambil ketawa) ngontrolnya juga lebih gampang to mba, ga jauh-jauh, mau pulang kerumah ya tinggal jalan langsung kerumah, mau ketoko sebelah tinggal nyebrang, ga usah capek-capek. Hehee..

- Penulis : Bagaimana dengan penentuan nama untuk usaha-usaha Ibu ?
- Bu Indry : Anak saya ada kan kembar to mba, jadi semua usaha saya kasih nama kembar, ya toko ini, rumah makan juga kecuali yang rental mobil saya kasih nama cv trans jogja. Rencana saya nanti biar toko ini di kelola sana anak saya yang kembar mba.
- Penulis : Bagaimana dengan segmen pasar untuk usaha yang ibu lakukan ?
- Bu Indry : Segmen pasar kami untuk saat ini menengah ke bawah mba, diharapkan nanti bisa menyentuh segmen menengah ke atas juga. Didoakan ya mba, semua butuh waktu dan saya sedang menikmati setiap proses yang Allah kasih untuk saya.
- Penulis : Bagaimana cara ibu menjaga loyalitas pelanggan ibu ? apa saja strategi yang ibu lakukan ?
- Bu Indry : Kami memberikan pelayanan yang tidak diberikan oleh toko lain disini mba, seperti order via telpon, jadi bisa mesan apa, kita yang tulis, kita carikan keperluannya, nanti diantar kan sama karyawan disini, selain itu juga setiap pembelian yang dilakukan disini kita berikan kupon, hadiahnya macem-macem. Nanti diundi tanggal 1 Juli. Selain itu juga kita ramah kalo sama pelanggan mba, kita ajak ngobrol biasanya, ga kaku mba, kan kita kerja juga ga tegang-tegang banget toh. Santai mba tapi kerja dengan baik. Komunikasi dengan pelanggan atau konsumen juga kita jaga, dengan distributor juga begitu.
- Penulis : Bagaimana sikap Bu Indry dengan banyaknya pesaing yang bermunculan ?
- Bu Indry : saya tidak pernah menganggap yang lain itu sebagai saingan mba, semuakan cari makan juga cari rejeki, yang ada malah memotivasi saya untuk gimana biar toko bisa lebih ramai lagi. Contohnya kayak indomaret atau alfamart yang sekarang saja sudah buka 24 jam. Lah itu bikin saya berpikir strategis to mba, toko akhorna saya buka dari jam

enam paghi sampai jam sepuluh malam. Karyawannya dibuat pershit kerjanya, jadi ada yang kerja dari pagi sampai siang kemudian digantikan yang kerja dari siang-sampai toko tutup lagi mba. Ibu-ibu kan biasanya belanja pagi-pagi, jadi dari pagi toko sudah dibuka, cari rejekinyas juga lebih awal. Kalo rata-rata orang sudah tutup jam sembilan malam, saya mundur sejam lebih dari jam orang kerja biasanya.

Penulis : Menurut Ibu, bagaimana posisi perempuan di perusahaan pada umumnya ketika menjalankan bisnis atau berada didalan sebuah perusahaan ?

Bu Indry : perempuan itu diperusahaan atau yang menjalankan sebuah bisnis sendiri tetap sanggup menjadi pemimpin yang baik, karena hebatnya perempuan itu mereka bisa melakukan hal yang detail, tidak mudah menyerah, yang hebat tanpa pengecualian. Perempuan sanggup melakukan banyak hal daripada lelaki dan terbukti dengan banyaknya pemimpin perempuan berarti kita juga bisa sukses seperti laki-laki mba

Penulis : Menurut Ibu, apakah posisi perempuan selalu berada di bawah laki-laki ?

Bu Indry : enggak, ga selalu. Mungkin memang nasibnya yang memang begitu harus selalu dibawah lelaki Cuma kalo nurut sama lelaki iya, Cuma kalo dibawah enggak mba. Saya juga nurut saya Bapak, Cuma kan posisi saya enggak dibawah bapak mba.

Penulis : Apakah Ibu pernah dianggap sebagai perempuan yang lemah ?

Bu Indry :Pernah, dan itu terjadi di dalam keluarga sendiri, dulu suami memandang sebelah mata saya, tapi sekarang beliau sudah bisa menghargai saya setelah melihat hasil kerja keras saya

Penulis : Apakah Ibu pernah mengalami pandangan atau ucapan negatif dari orang sekitar ?

Bu Indry : Pastilah ada, bukankah hidup ini selalu memunculkan pro dan kontra buat orang lain, berbuat baik dan melakukan hal positif itu belum tentu mendapat respon baik dan positif dari orang lain. namun menurutku, ibarat lempran-lemparan batu yang aku sangat faham bagaimana mengatasinya, aku hindari agar aku tidak terluka. Setelah mereka puas

melempar aku punguti batu itu, aku jadikan pondasi yang Alhamdulillah semua hal negatif yang diucapkan orang menjadi hal yang positif buat diriku, aku sudah mampu mengubah hal negatif menjadi positif

Penulis : Usaha apa saja yang Ibu lakukan agar tidak dianggap sebagai perempuan yang lemah bu ?

Bu Indry : Dari mulai meningkatkan skill, meluaskan pergaulan termasuk menempuh study lanjutan S2, menjaga kepribadian saya, perilaku saya, dan menunjukkan hal-hal yang konkrit saja mba sebagai wanita yang mandiri.

Penulis : Bagaimana pandangan Ibu tentang marginalisasi ?

Bu Indry : tidak setuju lah mba. Dibelakang lelaki yang hebat ada perempuan yang hebat

Penulis : Bagaimana pandangan Ibu tentang subordinasi ?

Bu Indry : aduh, bisa mba sebenarnya perempuan itu bisa memimpin Cuma emang ga boleh menyalahi kodratnya sebagai perempuan, artinya tanpa melampaui batas. Jika menjadi pemimpin dan bisa meraih semuanya tapi sampai merasa di atas lelaki nanti bisa ngerasa egois. Wah bisa kacau semua, Bisa ga mau punya suami nanti, ga mau punya anak karena bisa mengurus semuanya. Makanya tetap tidak boleh menyalahi kodrat.

Penulis : Apakah Ibu pernah dianggap tidak bisa memimpin dikarenakan sifat perempuan yang selalu memakai perasaan atau emosi bu ?

Bu Indry :ga pernah kayaknya mba..

Penulis : Bagaimana pandangan Ibu tentang stereotipe ?

Bu Indry : Menurut saya, Perempuan juga bisa berkarir selain hanya untuk melayani suami atau mengurus rumah tangga saja. Kecuali dalam kondisi tertentu dan jika memang menginginkan begitu ya gpp. Tidak masalah setiap orangkan juga punya pilihannya masing-masing. Saya juga inginnya melayani suami aja, tapi kalo saya begitu ga ada yang ngasih duit. *Piye jal* (sambil tertawa)

- Penulis : Apakah Ibu mengalami perbedaan perlakuan dalam lingkungan karena ibu adalah seorang perempuan ?
- Bu Indry : Laki-laki dan perempuan itu sama saja mba, ga ada yang berbeda, kalopun berbeda ya dari jenis kelamin saja, dan masalah perlakuan juga ga ada bedanya, yang membedakan usaha keras dan juga perilaku kita ketika berhadapan dengan orang lain, bukan karena seseorang itu perempuan atau laki-laki.
- Penulis : Bagaimana pandangan Ibu tentang kodrat perempuan sebagai ibu rumah tangga ?
- Bu Indry : itu sesuatu yang menurut aku tuh wajib banget. Kodrat wanita sebagai ibu rumah tangga harus baik, dalam mengurus suaminya, anak-anaknya, lingkungannya. Menyeluruh semuanya mba.
- Penulis : Bagaimana pandangan Ibu tentang perlu atau tidaknya perempuan bekerja ?
- Bu Indry : Tergantung kondisinya, kalo suaminya nganggur ya harus kerja. Kalo emang suaminya kerja dan memilih untuk melayani ya sudah.
- Penulis : Bagaimana rasanya menjadi *double burden* bu ?
- Bu Indry : Rasanya seru mbaa, hehee.. saya puas dengan semua takdir Allah kepada saya, dan semuanya melengkapi kehidupan saya.
- Penulis : Bagaimana Ibu menjalankan peran sebagai pemimpin dan Ibu Rumah Tangga ?
- Bu Indry : Semuanya sudah diatur mba, dirumah kan ada pembantu, jadi walau urusan dirumah diurus pembantu, tetap saya *handle*. Contohnya tetap saya yang nentuin makan dirumah lauknya apa, anak-anak juga saya kontrol keadaannya. Saya biasa jadi komite di sekolah mereka, jadi tetap ga lepas tanggung jawab
- Penulis : Apakah Ibu pernah mengalami kekerasan dan diskriminasi selama memimpin ?
- Bu Indry : Sejauh ini kalo kekerasan fisik atau verbal belum pernah terjadi, kalopun kita ada konflik dengan distributor atau suplier sejauh ini bisa diselesaikan dengan baik.

Wawancara : Bapak Abdul Hamid (Suami)

Tanggal : 30 April 2013

Waktu : 20.00 – 20.30

Tempat : Rumah Bapak Hamid dan Bu Indry

Penulis : saya mulai wawancara ya pak.

Bapak Hamid : iya mba, silahkan.

Penulis : Bapak umur nya sekarang berapa pak ?

Bapak Hamid : saya, umurnya 46 Tahun

Penulis : oh iya, Cuma beda 4 tahun ya sama bu Indry

Bapak Hamid : iya benar saya kelahiran '72

Penulis : Menurut Bapak Hamid, seperti apa keseharian Bu Indry jika berada di Rumah ?

Bapak Hamid : ya, dirumah dia juga ada aktivitas rutin. Jadi kalo bangun tidur nyiapin makan minum, peralatan sekolah. Memerhatikan anak-anak sudah pada mandi trus sekitar jam 7 langsung berangkat ke toko. Anak-anak juga jam 7 kan sudah pergi ke sekolah.

Penulis : ada kendala ga pak, ketika Bu Indry memilih menjadi wirausaha ?

Bapak Hamid : kendala buat anak-anak buat dirumah ?

Penulis : iya, kendala dari bapak atau anak-anak pak .

Bapak Hamid : ini kan ga secara tiba-tiba mba, dulu klo menengok secara berdirinya toko kan dimulai dari kita berdua. Dan ketika sudah mulai tertata dan karyawan menambah akhirnya saya memilih menarik diri. Waktu toko masih kecil kan masih butuh bukan hanya pemikiran tapi juga tenaga. Saya nyari barang dimana-mana sekitar 3 tahunan mba. Akhirnya tahun ke empat saya pikir lebih baik satu otak, satu pemikiran saja karena

kadang pemikirannya sudah mulai berbeda. Ibu pengennya begini, saya pengennya begitu. Kan ga bisa begini, akhirnya ya saya serahkan ke Ibu saja. Tapi tidak semata-mata langsung lepas begini.

Penulis : Apakah bapak Pernah mempersulit Bu Indry tentang peran ganda yang dihadapi oleh Bu Indry ?

Bapak Hamid : ya setelah trial and error, akhirnya kan saya putuskan dia mampu. Di satu sisi kan bisa dikatakan hobinya Bu Indry kan memang berbisnis. Dan bu Indry itu *powerfull* orangnya, dan perannya di keluarga ada sebagian yang saya gantikan. Kegiatan anak-anak di luar sekolah saya yang arahkan dan bimbing dan kebetulan di olahraga.

Penulis : Apakah bapak mengalami kesulitan ketika harus berbagi tugas dengan Bu Indry ?

Bapak Hamid : ga mba, Anak-anak kebetulan ya kebetulan mereka mudah diarahkan, saya rasakan betul daripada anak-anak tetangga. Dari kecil saya suruh ke masjid. Olahraga juga saya bimbing sendiri. Tapi yang jelas ada kemudahan. Kalo untuk rumah tangga kan ada pembantu jadi diurus sama pembantu.

Penulis : Apakah ada masalah yang terjadi dengan kesibukan-kesibukan Bu Indry ?

Bapak Hamid : Sebenarnya ada, Cuma masih bisa kita tekan. Anak-anak juga kadang merasakan, tapi karena akhirnya saya arahkan kesibukan dan kebetulan berprestasi jadi dimana-mana dipake, jadi sibuk sendiri. Jarang ketemu saja dengan Ibunya, ya ketemu biasanya pagi. Tapi masih bisa kita tekan dan kita atur

Penulis : Apakah Bapak mendukung kegiatan Bu Indry ?

Bapak Hamid : ya dukung dong, karena saya nilai bu Indry mampu dan ini juga untuk menjaga keharmonisan rumah tangga. Dan ya itu karena hobinya juga berbisnis dan *workaholic*. Dan saya beri kebebasan dia. Pengertian lah mba.

Wawancara : Husen (Anak Bu Indry)
Tanggal : 30 April 2013
Waktu : 20.30 – 20.45
Tempat : Rumah Bapak Hamid dan Bu Indry

Penulis : Bagaimana keseharian Ibu selama dirumah ?

Husen : iya biasa mba, kontrol kerjaan sekolah kayak gimana, Ibu juga ikut komite disekolah saya dan Hassan, jadi tetap terlibat dalam kegiatan-kegiatan anaknya, kalo *weekend* juga sering pergi sama-sama, ya makan atau pergi jalan-jalan biasa sama abah juga mba.

Penulis : Bagaimana kepemimpinan Ibu sebagai seorang Ibu rumah tangga ?

Husen : Ibu orangnya suka bercanda, tapi juga tegas. Kalo ada masalah apa-apa, biasanya juga curhat ke Ibu. Yah walau malu-malu juga kalo mau cerita. Ibu lebih aktif nanyain ke kita mba

Penulis : Apa yang biasa Ibu lakukan untuk tetap bisa dekat dengan anak-anaknya, disamping menjadi seorang wirausaha ?

Husen : ya itu tadi, klo hari libur kita sering jalan sekeluarga mba, yang kayak saya bilang tadi itu loh mba.

Penulis : Apakah terganggu dengan semua kesibukan ibu selama ini ?

Husen : Saya tidak terganggu dengan segala aktivitas Ibu, malah senang Ibu sibuk. Walaupun sibuk kan tetap bisa bbm-an jadi bisa mengatur waktu ketemu Ibu juga

Wawancara : Margiyatno (karyawan)
Tanggal : 29 April 2013
Waktu : 11.30 – 11.45
Tempat : Toko Kembar 1

Penulis : Sudah berapa lama kerja sama Bu Indry pak ?

Margiyatno : Saya kerja sama Ibu sudah 18 Tahun

Penulis : Menurut pak Giyat, bagaimana kepemimpinan Bu Indry ?

- Margiyatno : Kepemimpinannya baik, transparan langsung, kalo ada apa-apa sama ibu langsung bilang jangan ada yang disembunyikan, orangnya juga kalo marah ya marah saja mba, habis itu tidak di ungkit-ungkit lagi. Ga dingat-ingat lagi mba..lebih enak begitukan ya mba, dikitanya juga ga ada beban karena ga ada yang disembunyikan dari ibu
- Penulis : Mengapa betah kerja sama bu Indry pak, 18 tahun kan bukan waktu yang sebentar ?
- Margiyatno : Saya punya kenyamanan, dan Bu Indry orang yang Tanggung jawab jika ada apa-apa Bu Indry langsung *backing* duluan, jadi kita semangat.
- Penulis : Pak giyat pegang posisinya apa disini ?
- Margiyatno : Biasanya kan yang pegang Kasir Bu indry, kalo Bu Indry nya pergi saya yang pegang bagian Kasir.
- Penulis : Bagaimana kedekatan Bu Indry dengan karyawan pak ?
- Margiyatno : Ibu sama karyawannya ya dekat mba, dekat banget seperti keluarga. Bu Indry oragnya juga perhatian sama kami disini, ya itu dia kalo ada apa-apa suruh diomongin langsung, jangan disembunyikan.
- Penulis : Usaha apa saja yang Pak Giyat lakukan untuk membantu usaha Bu Indry ?
- Margiyatno : yah, sebisa mungkin saya bekerja dengan baik dan maksimal disini, melayani konsumen atau jika Bu tidak ada, saya juga dipercaya untuk memegang bagian kasir. Itu kan butuh kepercayaan yang tinggi juga karena terkait dengan keuangan. Dan saya menggunakan kepercayaan Ibu dengan sebaik-baiknya. Saya mendapatkan kenyamanannya disini, saya bekerja sudah lama banget dan akan memberikan yang terbaik ditempat saya bekerja.
- Penulis : Bagaimana sikap Bu Indry terhadap para pelanggan yang datang untuk membeli pak ?
- Margiyatno : Seperti yang mba biasa lihat, Ibu ramah banget sama konsumen yang datang. Ibu juga suruh kita cepet melayani biar konsumen ga terlalu lama menunggu. Ibu juga sering mengajak ngobrol gitu. Suka diajak bercanda juga konsumennya, seperti bercanda dengan kita disini.

Penulis : makasih ya pak atas waktunya

Margiyatno : iya mba, sama-sama

Wawancara : Musholin (karyawan)

Tanggal : 29 April 2013

Waktu : 11.45 – 12.00

Tempat : Toko Kembar 1

Penulis : Sudah berapa lama kerja sama Bu Indry mas ?

Musholin : Saya kerja 1 tahun ini,

Penulis : mas kerja bagian apa disini ?

Musholin : Saya bagian pengiriman barang-barang, jika ga ada barang yang dikirim saya ikut melayani pembeli dengan mba-mbanya.

Penulis : menurut mas Musholin, Ibu Indry tipikal orang seperti apa ?

Musholin : Orangya baik, orangnya suka *guyon* mba, tapi tetap tegas juga. Baik sama karyawan, kita nya juga jadi tidak terlalu *sepaneng*, nyantai gitu jadinya.

Penulis : Bagaimana cara memimpin Bu Indry ?

: Cara Ibu memimpin ? biasanya kan pejabat yang lain suka menyuruh seenaknya, sedangkan bu Indry, selo dan di hati karyawan tidak terlalu *sepaneng*.

Penulis : Bagaimana kedekatan Ibu dengan para karyawan ?

Musholin : Kedekatan dengan karyawan seperti keluarga, Ibu juga baik sama saya, sudah seperti Ibu sendiri bagi saya.

Penulis : Usaha apa saja yang dilakukan oleh mas, untuk membantu mengembangkan usaha Bu Indry ?

Musholin : Saya bekerja dengan baik mba, mengantar pengirimana barang dengan cepat juga. Melayani pelanggan juga.

Penulis : Terimakasih atas waktunya mas

Muhsolin : Sama-sama mba

Wawancara : Angel (karyawan)

Tanggal : 12 Juni 2013

Waktu : 14.00 – 14.30

Tempat : Toko Kembar

Penulis : siang mba angel,

Mba Angel : siang mba,

Penulis : saya boleh wawancara sebentar mba..

Mba Angel : oh, iya boleh mba, sebentar ya

Penulis : Mba Angel sudah berapa lama kerja disini sama bu Indry ?

Mba Angel : Berapa ya mba, (sambil menghitung) oh sudah sekitar 3,5 tahunan mba

Penulis : Faktor apa yang menyebabkan mba Angel bisa kerja sama Bu Indry ?

Mba Angel : Ibu baik banget sama saya mba, sudah seperti ibu saya sendiri.

Penulis : Bagaimana kedekatan Ibu Indry dengan para karyawannya mba ?

Mba Angel : Ibu dekat dengan kita semua, rasa kekeluargaan disini juga menyebabkan saya betah bekerja sama ibu.

Penulis : Biasanya kalo ada masalah apa-apa sering cerita ke Ibu mba ?

Mba Angel : iya, suka cerita mba, ibu mau kita kalo ada masalah apa-apa, pokoknya cerita sama ibu, jangan ada yang ditutupi, dan biasanya ibu juga cepat menanggapi.

Penulis : Perhatian seperti apa yang ibu berikan kepada para karyawannya ?

Mba Angel : hhmm apa ya mba, oh iya Ibu biasanya suka ajak kita jalan-jalan, atau makan mba, biasanya buat refreshing Juga, seperti bonus begitu.

Penulis : usaha apa yang dilakukan mba angel untuk membantu ibu dalam mengembangkan usahanya ?

Mba Angel : bekerja dengan baik, melayani orang yang datang juga dengan cepat

Penulis : mba angel bertugas dibagian apa ?

Mba Angel : Sekarang sudah mulai dipercaya Ibu buat pegang kasir, selain melayani orang-orang yang datang mau membeli di toko.

Penulis : Makasih ya mba angel atas waktunya.

Mba Angel : sama-sama.

Wawancara : Evy (karyawan)

Tanggal : 12 Juni 2013

Waktu : 13.30-14.00

Tempat : Toko Kembar

Penulis : Mba evy, saya wawancara ya mba

Mba Evy : oke mba, silahkan.

Penulis : Mba evy disini kerjanya, posisinya sebagai apa ?

Mba Evy : Saya biasanya sebagai kasir mba dan bagian order juga.

Penulis : Mba Evy sudah berapa lama kerja sama Ibu ?

Mba Evy : Saya kerja sudah 10 tahun mba. Waktu itu mba lulus SMA langsung kerja sama ibu, punya anak trus cuti sekarang lanjut lagi.

Penulis : Menurut Mba Evy, faktor apa yang membuat mba Evy betah bekerja dengan Bu Indry ?

Mba Evy : ituloh mba, Ibu ki sudah kayak keluarga sendiri , orangnya juga baik, kadang *piye ya ya*, udah kayak ibu sendiri gitu loh mba.

Penulis : Menurut Mba Evy, bagaimana kedekatan Bu Indry dengan karyawan mba ?

Mba Evy : Ibu itu dekat sama semua karyawannya, sudah seperti ibu sendiri, kami sudah seperti keluarga, tidak ada gap atau perbedaan gitu ya. Yah perbedaannya hanya Ibu Indry pemimpin disini dan kami karyawan.

Penulis : Bagaimana kepemimpinan Bu Indry selama ini ?

Mba Evy : Ibu itu orangnya tegas mba, tapi baik sama karyawan-karyawannya, kalo ada yang melakukan kesalahan ya langsung di kasih tau mba langsung ditegur biar tidak melakukan kesalahan yang sama lagi, tapi ibu juga ngasih taunya baik-baik, ibu juga orangnya disiplin banget dalam bekerja mba. Kuat banget kerja.

Penulis : Bagaimana sikap Ibu Indry, jika terjadi suatu masalah mba ?

Mba Evy : Ibu biasanya kalo ada apa-apa langsung bilang mba, ibu juga minta kalo ada masalah atau apapun langsung bilang aja. Jangan ada yang disembunyikan biar cepat selesai. Ibu juga sering melibatkan kita dalam keputusan yang diambil. Biar kitanya juga paham jadi kerjanya juga baik. Ibu itu sudah seperti keluarga sendirilah mba, sudah seperti Ibu sendiri juga

Penulis : Bu Indry orangnya suka bercanda atau tegas dengan karyawan mbak ?

Mba Evy : itu suka bercanda orangnya, biasanya cerita-cerita sama karyawan disini juga. Suka bikin ketawa gitu mba, tapi ibu juga tegas

Penulis : Ibu perhatian ga mba sama karyawan ?

Mba Evy : Perhatian mba, perhatian banget sama kita disini.

Penulis : Bagaimana perhatian yang biasa Ibu berikan kepada karyawan ?

Mba Evy : perhatiannya itu seperti biasanya kita diajak jalan mba, atau makan ditempat makan gitu. Perhatianlah mba.

Penulis : Bagaimana sikap Ibu ketika ada konsumen yang datang mba ?

Mba Evy : Ramah mba, Ibu ramah sama setiap konsumen yang datang, biasanya juga nyapa pelanggan yang datang. Sering diajak ngobrol juga.

Wawancara : -- (pelanggan)

Tanggal : 2 Mei 2013

Waktu : 11.00 wib

Tempat : Toko Kembar

Penulis : siang mba, sering belanja disini mba ?

Pelanggan : eh siang mba, oh iya sering, lumayan sering belanja disini

Penulis : Mengapa memilih belanja disini daripada ditempat lain mba ?

Pelanggan : Tempat nya lebih dekat sama lokasi rumah saya mba.. selain itu juga sudah kenal sama yang punya juga.

Penulis : oh, kenal sama yang punya mba, menurut mba, Bagaimana dengan kepemimpinan Bu Indry selama ini ?

Pelanggan : Orangnya baik ya, suka *guyon* , suka bercanda juga. Ramah juga mba.selain itu juga karyawannya juga ramah-ramah mba, biasanya saya ngobrol-ngobrol juga.

Penulis : oh gitu, makasih ya mba atas waktunya

Pelanggan : sama-sama mba, (berlalu pergi)

LAMPIRAN D

DOKUMENTASI FOTO



Lampiran D1: Toko Kembar 1, Jl. Imogiri barat Km 4 No. 146 Yogyakarta



Lampiran D2 : Toko Kembar 2, Jl. Tri Tunggal No 1 Yogyakarta



Lampiran D3 : Suasana di Toko Kembar 1



Lampiran D4 : Mas Muhsolin di tengah kesibukannya sebagai karyawan



Lampiran D5 : Bu Indry sedang bekerja sekaligus mengontrol pekerjaan karyawan di Toko



Lampiran D6 : Karyawan sedang melayani konsumen yang datang



Lampiran D7 : Barang-barang kebutuhan yang tersedia di Toko



Lampiran D8 : Karyawan sedang menimbang beras pesanan konsumen



Lampiran D9 : Rumah Makan Lotek dan Gado-gado “Kembar”



Lampiran D10 : Suasana Rental mobil “CV Jogja Transport”



Lampiran D 11 : Ibu Indry dan Bapak Hamid (suami)



Lampiran D 12 : Ibu Indry bersama dengan anak-anak

LAMPIRAN E BIODATA SUMBER PENELITIAN



Nama : Endah Susetyo Indriyati

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tgl Lahir : Banjarnegara, 25 Februari 1972

Umur : 41 Tahun

Agama : Islam

Pekerjaan : Wirausaha

Alamat : Jl Imogiri Barat km 4 no. 146 Yogyakarta

Pendidikan : SDN 1 Panggisari Mandiraja Banjarnegara
SMP 1 Mandiraja Banjarnegara
SMAN 1 Karang Kobar Banjarnegara
Diploma sekretaris
S1 Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa
S2 di Universitas SarjanawiyataTaman Siswa

LAMPIRAN F BIODATA PENULIS



Nama : Nuraini

Tempat, tgl lahir : Tarakan, 25 Juni 1990

Jenis Kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Mahasiswa

NIM : 09311320

Jurusan : Manajemen FE UII

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pendidikan : SDN Utama 2 Tarakan
Mts Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam, Solo
MA Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam, Solo
FE UII Yogyakarta

Email : nurainijeffri@gmail.com

Twitter : @annijeffri

No. Hp : 085729300110