



Artikel Hasil Penelitian

Perempuan UMKM berbagai Peran: antara Domestik dan Bisnis

Alya Hafizhah^{a)}, Andriyastuti Suratman

Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia

^{a)}Corresponding author: 18311232@students.uii.ac.id

ABSTRACT

Saat ini peran pemimpin sangat penting untuk sebuah perusahaan, tidak hanya laki-laki yang mampu memimpin, banyak perempuan yang menduduki peran menjadi seorang pemimpin. Penelitian yang berjudul Perempuan UMKM berbagai Peran: antara Domestik dan Bisnis bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya seorang perempuan untuk menjadi seorang pemimpin, mensejahterakan karyawan, menyeimbangkan antara aktivitas publik dan domestik, serta upaya untuk meregenerasi bisnis yang akan dirintis anaknya. Metodologi yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif dengan melakukan wawancara dan dokumentasi, untuk memperoleh data, dengan jumlah responden 3 narasumber utama yaitu pemilik UMKM dan 6 narasumber pendukung yaitu 2 karyawan tiap UMKM dengan menggunakan teknik analisis *data reduction, data display, conclusion*. Temuan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah, perempuan mampu menjadi seorang pemimpin dan menyeimbangkan dengan aktivitas publik karena adanya dukungan dari keluarga terutama suami. Selain itu, pemimpin perempuan juga mampu mensejahterakan karyawannya dan memikirkan upaya regenerasi bisnis untuk anaknya kelak. Keterbatasan dari penelitian ini adalah melakukan wawancara karyawan satu lokasi dengan pemilik UMKM. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah dapat menjadi contoh untuk pelaku UMKM terutama perempuan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin yang mampu menyeimbangkan dengan peran domestik. Rekomendasi untuk penelitian berikutnya adalah wawancara dengan karyawan dapat dilakukan di tempat lain, sehingga akan mendapat jawaban yang lebih terbuka dari karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan perempuan, aktivitas domestik, kesejahteraan karyawan, regenerasi usaha

PENDAHULUAN

Persaingan usaha yang semakin ketat, pemimpin memiliki peran untuk memperkuat kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan Robbin (2015) dalam Prayudi, Sari dan Anindya (2022). Meskipun saat ini berselang-selang beragam teknologi yang memudahkan proses bisnis termasuk transformasi digital Suratman *et al.* (2023), keberhasilan atau kegagalan perusahaan adalah



tanggung jawab seorang pemimpin Daswati (2012), sehingga dibutuhkan penguatan konsep diri dan motivasi diri, terutama bagi kaum perempuan yang menghadapi banyak tantangan baik domestik dan sosial, untuk menghasilkan pemimpin yang efektif (Suratman, Mifrahi dan Mahfuroh, 2022), aktif dalam menjalankan peran kepemimpinannya karena akan mempengaruhi perusahaan dan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik anggota untuk mencapai tujuan dengan mudah (Jauhar dan Suratman, 2022).

Saat ini, pemimpin tidak hanya laki-lakin, namun banyak perempuan yang menjadi pemimpin. Berdasarkan informasi dari Menkop UKM pada tanggal 7 Februari 2024 sekitar 64,5% atau 37 juta pelaku UMKM didominasi oleh wanita (Fauzan, 2024). Kepemimpinan perempuan berbeda dengan kepemimpinan laki-laki, perbedaan ini disebabkan oleh faktor karakteristik pekerjaan wanita yaitu gaya kepemimpinan feminisme dan gaya kepemimpinan transformasional (Yulianti, Putra dan Takanjanji, 2018).

Sutanto dan Aveline (2021) dalam penelitiannya menyimbulkan bahwa selain umur dan status perkawinan, masa bekerja merupakan karakteristik individu yang tidak berkaitan dengan kepemimpinan perempuan. Karakteristik individu yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan adalah pendudukan, kemampuan, kepercayaan diri, serta pengalaman masa lalu, serta didukung dengan dukungan sosial dan lingkungan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari B (2022) perempuan mengambil kepemimpinannya berdasarkan karakter *feminism* yaitu kepedulian, visi, kolaborasi, keberanian, dan intuisi. Selain itu *mother, seductress, pet, iron maiden*. Kepemimpinan perempuan didukung gaya transformasional dan feminisme. Keberhasilkan kepemimpinan perempuan didukung oleh etika feminisme yaitu *materian thinking, caring, and ethic of care*.

Wanita yang memilih untuk berkarir harus bisa menyeimbangkan aktivitas publik dengan aktivitas domestik. Seorang perempuan mampu menjalankan aktivitas publik dan domestik karena adanya dukungan penuh dari keluarga dan hubungan harmonis yang terjalin (Ruswinarsih, 2013). Penelitian dari Aulia (2017) dapat disimpulkan bahwa dalam Islam, perempuan dipandang sama dengan laki-laki, memiliki hak yang sama dari berbagai sektor. Tugas domestic merupakan tanggung jawab bersama, namun ketika perempuan memilih untuk bekerja, perempuan akan dituntut dalam mengombinasikan peran sebagai ibu dan istri. Hasil dari penelitian Setyoningrum dan Nindita (2024) adalah peran perempuan yang menjalankan usaha tidak luput dengan tanggung jawab sebagai seorang ibu dan istri. Walaupun demikian, perempuan mampu mengembangkan usahanya dengan baik, sehingga mendapatkan penghasilan sendiri dan mengurangi keterbatasan perekonomian keluarga.

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jajasa dari perusahaan kepada karyawan berupa pemberian gaji, bonus, tunjangan, fasilitas untuk karyawan, dan benefit lainnya. Dengan adanya kesejahteraan, maka akan memperbaiki mentar karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Novalia (2020) menemukan hasil bahwa pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kesejahteraan karyawan. Seluruh hak karyawan diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan mendapatkan kesejahteraan dengan adanya pemberian hal-hal tersebut dari perusahaan. Selain itu, penelitian dari Siahaan *et al.* (2024) menemukan temuan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki peran penting dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas pada perusahaan asuransi. Dengan gaya kepemimpinan partisipatif, kolaboratif, dan empati, mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai adanya perbedaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan berkotribusi untuk meningkatkan kinerja.

Suksesi (regenerasi) merupakan sebuah proses dari pendiri usaha untuk mentransfer pengetahuan dan modal intelektual kepada anggota keluarga yang membutuhkan waktu untuk mengembanggannya dan pengelolaan dengan baik agar sukses Lipman (2010) dalam Khorlina (2015). Pada penelitian Gomulia (2013) mengenai regenerasi bisnis UKM menyimpulkan bahwa adanya keberlanjutan bisnis keluarga yang berusia panjang, skala bisnis mengalami perkembangan, dan adanya regenerasi bisnis oleh penerusnya. Hal ini disebabkan karena adanya peran keluarga dalam manajemen dan kepemilikan, komitmen tinggi dan kepercayaan, serta kestabilan pengelolaan bisnis yang mengandalkan kepemimpinan dari *figure* keluarga. Namun ditemukan bisnis dengan manajemen yang tidak berkembang, karena tidak adanya keterbukaan dari pelaku regenerasi pada karyawan profesional.

Supardiansyah dan Putri (2021) dalam penelitian menemukan hasil yaitu pemberian pengetahuan bisnis yang sedang dijalankan kepada anak atau keturunanya dan menerapkan nilai kewirasusahaan merupakan sebuah usaha yang dilakukan seorang perintis kepada anak atau keturunanya. Hal tersebut, membuktikan bahwa anak atau keturunannya berhasil eksis dan mengembangkan usaha dari pewarisnya. Selain itu penelitian dari Saleh, Oktafiani dan Sitohang (2021) menyimpulkan hasil penelitiannya yaitu sulitnya regenerasi petani dikarenakan adanya stereotip dari Masyarakat mengenai petani adalah seorang pria, kemiskinan, dan rendahnya Tingkat pendidikan. Disisi lain, keberhasilan regenerasi petani disebabkan oleh adanya dukungan keuangan untuk pendidikan yang tinggi bagi anak petani, sehingga nantinya mampu untuk melanjutkan usaha Bertani dengan inovasi baru, yang nantinya dapat membuka kesempatan besar dalam sektor pertanian.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses seorang individu mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin ketika orang tersebut memiliki pengaruh besar terhadap sebuah organisasi (Greenberg, 2011). Horner (1997) dalam Simarmata *et al.* (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan dipandang sebagai proses, namun ada yang memandang bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu, sedangkan menurut Rapar (2002) dalam Simarmata *et al.* (2021) mengatakan bahwa Plato menggambarkan pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki moral baik, terpuji, dapat berfikir kritis secara filsafat, serta membantu anggotanya dalam memahami arti kebenaran. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah bentuk kebijaksanaan yang memungkinkan manusia dalam memahami, mengenali kebenaran, rasionalitas yang melahirkan kebahagiaan dan moralitas untuk menjaga setiap perilaku di jalan yang benar. Pengertian lainnya kepemimpinan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, sehingga seluruh anggota menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Simarmata *et al.*, 2021). Hutahaean (2021) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan seperti kapasitas kecerdasan, kewaspadaan, cakap bicara, prestasi, gelar sarjana, tanggung jawab, memiliki jiwa sosial, pandai bergaul, kooperatif, bekerja sama, mampu menyesuaikan diri, dan memiliki status kedudukan sosial ekonomi yang tinggi. Selain itu menurut House *et. al* (2004) dalam Rahmayanti *et al.* (2024) kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Kepemimpinan

dalam teori kontingensi menekankan mengenai pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang digunakan dengan karakteristik situasi dan kebutuhan organisasi.

Hutahaean (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki fungsi yaitu memprakarsai struktur organisasi, menjaga koordinasi dan integrasi dalam organisasi agar beroperasi secara efektif, mencapai tujuan yang efisien, dan mengatasi berbagai pertentangan konflik, serta mengadakan evaluasi. Menurut Simarmata *et al.* (2021) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Tipe kepemimpinan menurut Terry (2015) dalam Prayudi, Sari dan Anindya (2022) membagi 6 (enam) tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan pribadi yang tindakannya dilakukan langsung oleh pemimpin, tipe kepemimpinan non pribadi adalah seluruh kebijaksanaan dilakukan anggota, tipe kepemimpinan otoriter adalah pemimpin akan bekerja keras sesuai aturan yang ketat dan segala instruksi harus ditaati, tipe kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menganggap seluruh anggota memiliki potensi yang berharga untuk mencapai tujuan, tipe kepemimpinan paternalistik adalah kepemimpinan dengan pengaruh sifat kebapakan, dan tipe kepemimpinan menurut bakat yang mana kepemimpinan timbul dari kelompok yang bersifat informal.

Terdapat 8 (delapan) teori kepemimpinan yang dijelaskan oleh Prayudi, Sari dan Anindya (2022) yaitu *great man theory* adalah sifat kepemimpinan dimiliki sejak lahir, teori gaya dan perilaku adalah pemimpin yang hebat berasal dari kemauan belajar dan berlatih, *trait theory* pemimpin yang dilatih menggunakan suatu kepribadian, *behavioral theories* berhasil ditentukan dari perilaku yang dapat dipejari dan dilatih, *contingency theory* kepemimpinan yang didasarkan pada kondisi dan situasi, *servant theory* pemimpin lebih fokus untuk memenuhi kebutuhan anggota, teori transaksional didasarkan pada sebuah perjanjian untuk mendapat keuntungan, serta teori transformasional mengarah pada istilah “mem manusiakan manusia” pemimpin menggunakan pendekatan personal kepada anggotanya.

Teori Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan wanita didefinisikan sebagai partisipasi wanita dalam menduduki kekuasaan dan pengambilan Keputusan pada suatu organisasi. Pada penelitian Esade Gender Monitor dengan 71% responden menemukan hasil bahwa CEO perempuan lebih aktif dalam isu kesetaraan, inklusi, dan keberagaman, sehingga mampu menguntungkan sebuah tim (Do Better Team, 2023). Dalam Islam, kepemimpinan tidak berdasarkan gender.

Dalam Al-Quran Surat An-Naml ayat 23 menjelaskan mengenai kepemimpinan perempuan berdasarkan kisah Ratu Balqi, yaitu pemimpin yang bijaksana dan adil pemimpin wanita harus didasarkan pada akhlakul karimah, karena penting untuk segala aspek kehidupan. Selain itu, pemimpin wanita harus memperhatikan dalam berinteraksi dengan lawan jenis, serta menjaga penampilannya agar tidak menimbulkan fitnah (Kementerian Agama RI, 2015; Kamaluddin, 2024). Faktor kepemimpinan wanita menurut Kenter (1997) dalam Rahayu (2018) terdapat 4 (empat) *factor mother* atau peran ibu yang melekat pada perempuan saat di tempat kerja, *seductress* kepemimpinan wanita lebih dari peran seorang ibu, karena munculnya persaingan dan kecemburuan yang cukup besar, *pet* adalah karakter pemimpin wanita yang menyayangi karyawan, dan *iron maiden* yaitu perubahan masa kini dimana wanita dapat mengambil peran penting.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan tenaga (SDM) untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. Karyawan merupakan asset penting perusahaan yang harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Menurut Umar (1999) dalam Sutrisno (2011) fungsi manajemen dibagi menjadi tiga yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan kedudukan manajemen SDM dalam pencapaian tujuan organisasi secara tertata dengan menerapkan fungsi manajemen SDM dengan baik dalam mengelola karyawan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011) tujuan MSDM sulit dirumuskan karena memiliki isifat yang bervariasi tergantung dengan perkembangan masing-masing perusahaan. Namun Irianto (2001) dalam Sutrisno (2011) menyatakan bahwa tujuan MSDM adalah memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan, mengimplementasikan dan menjaga kewajiban dan prosedur, mengarahkan strategi, memberikan dukungan, menyediakan media komunikasi antara karyawan dengan manajemen perusahaan, serta memlihara standar organisasi. Tujuan lainnya menurut Schuler et al dalam Irianto (2001) dalam Sutrisno (2011) mengenai tujuan MSDM adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan perusahaan telah memenuhi aspek legal.

Aktivitas Domestik

Aktivitas domestik adalah kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas rumah tangga, seperti memasak, mengasuh anak, mencuci piring, membersihkan rumah, dan lainnya. Wanita yang telah menikah tidak luput dari aktivitas domestik tersebut (Domestika, 2023). Adapun menurut Noorahayu, Apriati dan Azkia (2023) pekerjaan-pekerjaan yang menuntut untuk selalu berada di lingkungan rumah tangga, seperti memasak, membersihkan rumah, mengasuh anak dan lain-lain. Aktivitas domestik ini membuat kaum perempuan banyak menghabiskan waktu di rumah, karena hampir seluruh pekerjaan yang diemban perempuan berada di lingkungan rumah tangga

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan memiliki makna yaitu tercapainya keamanan kerja, keamanan pendapatan, dan keamaan sosial. Dengan adanya kesejahteraan dapat menjadikan karyawan merasakan kebahagiaan dalam kehidupannya sebagai manusia (Anggusti, 2019). Widyaningrum (2019) menjelaskan bahwa program kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa secara tidak langsung di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan, dan besaran yang diberikan tidak berdasarkan kinerja. Penggolongan kesejahteraan seperti pemberian upah, kenaikan upah, tunjangan jasa, tunjangan hari raya, bonus atau insentif, pengupahan insentif, dan perlindungan karyawan. Tujuan dari kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan kesetiaan karyawan terdapat tempat kerja, mampu mencapai tujuan perusahaan dan karyawan, serta karyawan merasa dihormati.

Regenerasi Bisnis

Menurut Arnoff (2003) dalam Remiasa dan Wijaya (2014) regenerasi atau suksesi merupakan proses pergantian kekuasaan dan pemimpinan untuk keberlanjutan usaha dari generasi berikutnya. Susanto (2007) dalam Remiasa dan Wijaya (2014) juga menyebutkan ada beberapa kriteria untuk menjadi penerus agar bisa memimpin perusahaan seperti calon yang harus bisa

menerima pendapat dari orang lain, calon penerus yang memiliki charisma, memiliki kemampuan dalam segala hal, calon pemimpin yang enerjik dalam artian harus memiliki ide dan pandai memanfaat peluang untuk dieksekusi, calon pemimpin yang mampu mengerjakan banyak hal dan tanggung jawab, calon penerus yang memiliki rekam jejak baik, dan calon pemimpin yang memiliki jaringan luas untuk memudahkan dalam menjalani bisnis.

METODE

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara. Penelitian dengan wawancara terpusat memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi yang diharapkan peneliti (Nasution, 2023). Pendekatan studi kasus termasuk dari pendekatan kualitatif dengan mengidentifikasi kasus yang membutuhkan waktu dengan mengumpulkan informasi dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan lainnya serta melaporkan kasus dalam bentuk deskripsi dan tema kasus (Creswell dan Poth, 2023). Populasi dalam penelitian ini yaitu pelaku UMKM yang ada di Kabupaten Ponorogo dan sampelnya adalah 3 pelaku UMKM yang dipimpin oleh wanita sebagai narasumber utama dan 2 karyawan dari UD. Rizky Agung, Sakha Boutique (Butik & Batik), dan New Antara *Cake and Bakery* sebagai narasumber pendukung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Upaya Wanita untuk Menjadi Seorang Pemimpin

Ibu Lusi sebagai pemilik UD. Rizky Agung dapat menjadi seorang pemimpin dikarenakan memiliki jiwa pantang menyerah, karena di awal merintis sempat mengalami kesulitan saat membuat produk dari bahan cincau tersebut, namun karena adanya rasa semangat, maka produk tersebut dapat diproduksi dan dipasarkan ke masyarakat luas. Ibu Lusi juga menerapkan manajemen SDM seperti merekrut karyawan sesuai kebutuhan, calon karyawan yang direkrut diutamakan dari masyarakat sekitar, namun tetap ada untuk masyarakat umum dengan mempromosikan lowongan pekerjaan menggunakan sosial media. Ketika karyawan dinyatakan diterima kerja, karyawan ditugaskan sesuai posisi yang kosong, karena tidak ada ketentuan saat awal rekturmen. Namun karyawan baru tersebut mendapatkan pelatihan dari Ibu Lusi, sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik. Karyawan tersebut pasti mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan dengan rentang Rp.1.200.000,- hingga Rp.3.000.000,- untuk satu bulan. Selain mendapat gaji, karyawan UD. Rizky Agung juga mendapatkan bonus, seragam kerja, dan liburan.

Ibu Heni pemilik Sakha Boutique juga memiliki jiwa pantang menyerah dan semangat, hal tersebut dinyatakan saat wawancara, beliau mengatakan bahwa kesulitan yang dialami dianggap sebagai pembelajaran untuk menjadi lebih baik. Ibu Heni melakukan perekrutan karyawan dengan mendatangi sekolah kejuruan, mempromosikan lowongan pekerjaan melalui sosial media, dan menawarkan karyawan yang sedang magang, dan jika berkenan diarahkan untuk membuat surat lamaran pekerjaan. Setelah diterima, karyawan tersebut langsung ditempat sesuai dengan bagian saat melamar pekerjaan, dan diberikan pelatihan sekitar 2 (dua) minggu untuk menyelaraskan keinginan Ibu Heni, ketika dirasa cukup, karyawan tersebut langsung mengerjakan pesanan jahitan. Hasil dari pekerjaan tersebut, karyawan mendapatkan gaji dengan sistem borongan yaitu mendapatkan 1/3 bagian dari

biaya jahir, namun karyawan tetap mendapatkan bonus dan benefir lainnya seperti seragam kerja.

Ibu Neni sebagai pemilik dari *New Antara Cake & Bakery* ketika awal merintis juga mengalami kesulitan, namun beliau dijalani pelan-pelan dan dibuat enjoy ketika mertintis usahanya. Ibu Neni mengatakan saat menjawab pertanyaan, beliau akan merekrut karyawan ketika membutuhkan karyawan, setelah menemukan karyawan baru, karyawan tersebut diberi tahu tugas yang akan dikerjakan, namun tetap diberikan pelatihan langsung ketika mengerjakan pesanan, sehingga akan lebih mudah karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Karyawan *New Antara Cake & Bakery* yang sudah lama bekerja akan mendapatkan gaji ssuai dengan UMR, sedangkan karyawan baru sesuai dengan standar yang ada di Ponorogo. Selain mendapatkan gaji, karyawan *New Antara Cake & Bakery* juga mendapatkan bonus tiap bulan yaitu persenan dari pesanan yang ada dan diberikan tunjangan hari raya. Benefit yang dirasakan karyawan adalah diberikan seragam kerja serta liburan bersama dengan karyawan.

Membagi Aktivitas Publik dan Aktivitas Domestik

Ibu Lusi mengatakan dalam wawancara bahwa beliau selalu dibantu oleh suami ketika awal mendirikan usahanya, sehingga Ibu Lusi merasakan dengan adanya bantuan dari suami tersebut akan lebih mudah untuk mengerjakan aktivitas domestik. Sama halnya dengan Ibu Lusi, Ibu Heni juga menjelaskan dalam wawancara bahwa pekerjaan rumah saling gotong royong dengan suami, sehingga Ibu Heni akan mudah untuk membagi antara bisnisnya dengan aktivitas rumah. Terakhir penjelasan Ibu Neni saat wawancara mengenai membagi aktivitas publik dan domestik yaitu adanya pembagian pekerjaan dengan suami dan mengajarkan anak sejak kecil untuk belajar tanggung jawab membersihkan piring habis makan, sehingga ketika pagi hari setelah selesai membereskan rumah langsung ke dapur usaha untuk bekerja.

Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, seluruh narasumber pendukung yaitu karyawan dari UD. Rizky Agung yaitu Yudha dan Rita, karyawan dari Sakha Boutique yaitu Susilowati dan Dila, serta karyawan dari *New Antara Cake & Bakery* yaitu Siti Kalima dan Jariyaiti mereka semua mendapatkan hak yang diberikan dari tempat kerjanya. Pemberian hak tersebut seperti pemberian gaji bulanan, bonus, tunjangan, seragam kerja, bahkan karyawan dari UD. Rizky Agung dan karyawan dari *New Antara Cake & Bakery* pernah diajak liburan bersama untuk lepas penat.

Selain itu, komunikasi merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, komunikasi antara pemimpin dengan karyawan dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha, tidak ada karyawan khusus yang ditugaskan untuk menyampaikan pesan dari atasan. Seluruh karyawan dari masing-masing tempat usaha juga merasakan kenyamanan saat bekerja.

Regenerasi Usaha

Seluruh pemilik usaha perempuan menginginkan usaha yang sedang dijalankan agar diteruskan oleh anak-anaknya kelak. Berbagai upaya telah dilakukan sejak dulu, seperti Ibu Lusi pemilik UD. Rizky Agung memberikan pemahaman tentang manajemen, Ibu Heni pemilik Sakha Boutique mengajarkan langsung bagaimana promosi produk menggunakan

sosial media dan belajar untuk menyanthing batik, dan anak dari Ibu Neni pemilik *New Antara Cake & Bakery* mengikuti kursus memasak. Dengan adanya upaya pembelajaran kepada anak, nantinya ketika anak meneruskan bisnisnya.

Pembahasan

Perempuan mampu menjadi seorang pemimpin karena adanya dukungan keluarga terutama suami, lingkungan, dan pemerintah. Dengan adanya dukungan tersebut akan meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan jiwa pantang menyerah saat mengalami kesulitan. Selain itu membentuk manajemen SDM yang baik juga sangat penting untuk sebuah perusahaan, seperti merekrut karyawan, melatih karyawan, memberikan gaji, bonus, dan benefit lainnya kepada karyawan yan sudang bekerja. Dengan membentuk dan menerapkan manajemen sumber daya manusia akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan

Pemimpin perempuan juga mampu menyeimbangkan antara aktivitas publik dan aktivitas domestik dengan bantuan suami dan/atau anak untuk mengerjakan pekerjaan rumah. Seluruh karyawan pendukung dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan kesejahteraan, dikarenakan karyawan mendapatkan hak dari perusahaan seperti pelatihan kerja, pemberian gaji, bonus, tunjangan, dan benefit lainnya seperti seragam kerja dan liburan bersama, sehingga karyawan merasa dihargai. Komunikasi langsung antara pemimpin dengan karyawan akan menjadikan hubungan menjadi lebih dekat, lebih kekeluargaan, sehingga karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja. Kesejahteraan karyawan sangat penting, karena ketika karyawan merasakan kesejahteraan, maka karyawan akan merasa dihormati dan akan setia.

Perempuan menginginkan agar usaha yang dirintis dapat diteruskan oleh anaknya, dan berdasarkan hasil wawancara seluruh pemimpin telah memberikan pengetahuan sejak diri mengenai usaha yang dijelaskan kepada anaknya, sehingga ketika anak meneruskan usaha ibu akan memiliki bekal dan memahami bisnis yang dijalankan. Perempuan mampu menjadi pemimpin yang efektif ketika mendapat dukungan penuh dari keluarga, khususnya suami, serta lingkungan sosial dan institusi. Dukungan ini mendorong munculnya kepercayaan diri, ketangguhan, dan motivasi dalam menghadapi tantangan kepemimpinan. Selain itu, gaya kepemimpinan perempuan cenderung bersifat partisipatif dan empatik, yang berdampak positif pada iklim kerja yang inklusif dan sejahtera (Siahaan *et al.*, 2024). Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui pemberian gaji, bonus, tunjangan, hingga komunikasi yang terbuka menciptakan loyalitas dan produktivitas yang tinggi (Novalia, 2020).

Di tengah peran ganda sebagai ibu dan istri, perempuan tetap mampu menyeimbangkan aktivitas domestik dan publik berkat hubungan keluarga yang harmonis (Ruswinarsih, 2013). Pengetahuan usaha yang diwariskan sejak dini kepada anak juga mencerminkan adanya strategi regenerasi bisnis yang kuat. Hal ini mendukung keberlanjutan usaha dan menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya berperan sebagai pelaku utama, tetapi juga sebagai fasilitator sukses dalam keluarga (Supardiansyah dan Putri, 2021).

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada waktu pelaksanaan wawancara dengan karyawan yang bertepatan dengan jam kerja. Kondisi ini menyebabkan proses wawancara kurang optimal, karena karyawan harus tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tengah sesi wawancara. Hal ini berpotensi memengaruhi kedalaman informasi yang

diperoleh, serta membatasi eksplorasi lebih lanjut terhadap pandangan dan pengalaman karyawan secara menyeluruh.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak seperti pelaku usaha perempuan untuk dijadikan motivasi dalam meningkatkan kemampuan dan menyeimbangkan peran sebagai pemimpin, istri, dan ibu. Selain itu dapat memberikan manfaat untuk penulis dalam menambah wawasan dan menjadikan motivasi untuk menjadi pemimpin di kemudian hari yang tetap menjalankan tugas pokok sebagai istri dan ibu, serta dapat untuk menambah wawasan bagi para pembaca dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.

KESIMPULAN

Perempuan mampu menjadi seorang pemimpin karena adanya dukungan dari keluarga terutama suami, karena akan mempermudah pemimpin perempuan untuk menyeimbangkan antara aktivitas domestik dan aktivitas publik, memiliki jiwa pantang menyerah dan menyiapkan manajemen SDM akan memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Selain itu pemimpin perempuan juga mampu untuk mensejahterakan karyawan, karena memberikan hak karyawan, menjalin komunikasi langsung dengan karyawan. Serta adanya keinginan dari pemimpin perempuan untuk melakukan regenerasi usaha yang akan dilanjutkan oleh anaknya dengan melakukan berbagai upaya untuk mempermudah di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggusti, M. (2019) *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Aulia, M.A. (2017) *Peran Perempuan dalam Ruang Publik dan Domestik (Studi Pemikiran Prof. Dr. Hj. Tuty Alaniyah AS)*. UIN Syarif Hidayatullah. Tersedia pada: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/42056>.
- B, A.M. (2022) “Women Leadership: Examine the Capacity of Women as Leaders,” *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), hal. 4052–4061. Tersedia pada: <https://doi.org/924>.
- Do Better Team (2023) *Women’s leadership, a major competitive advantage, Do Better. by Esade*. Tersedia pada: <https://dobetter.esade.edu/en/women-leadership-competitive-advantage> (Diakses: 10 Juni 2025).
- Creswell, J.W. dan Poth, C.N. (2023) *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. 5 ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Daswati, D. (2012) “Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi,” *Academica: Majalah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1). Tersedia pada: <https://www.neliti.com/publications/28515/implementasi-peran-kepemimpinan-dengan-gaya-kepemimpinan-menuju-kesuksesan-organ>.
- Domestika, F.B. (2023) “Representasi Peran Domestik Wanita dalam Film Parasite,” *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 6(1), hal. 134–143. Tersedia pada:

- [https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/KAGANGA/article/view/4736.](https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/KAGANGA/article/view/4736)
- Fauzan, A.M. (2024) *Menkop UKM Sebut 64 Persen Pelaku UMKM adalah Perempuan, ANTARA*.
- Gomulia, B. (2013) “Bisnis Keluarga di Bandung Bagaimana Mereka Bertahan-Berlanjut?,” *TRIKONOMIKA*, 12(2), hal. 125–133. Tersedia pada: <https://doi.org/10.23969/trikonomika.v12i2.474>.
- Greenberg, J. (2011) *Behavior in Organizations*. 10 ed. Diedit oleh S. Yagan. Edunburgh Gate: Pearson Limited Education.
- Hutahaean, W.S. (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Diedit oleh L.L. Mabruroh. Malang: Ahlimedia Press.
- Jauhar, M.F. dan Suratman, A. (2022) “Transformational Leadership on Performance: Mediating Role of Flexible Work Arrangements and Work Engagements (Study on the Coffee Shop Industry in Yogyakarta),” *Review of Management and Entrepreneurship*, 6(1), hal. 35–50. Tersedia pada: <https://doi.org/10.37715/rme.v6i1.2385>.
- Kamaluddin, M. (2024) *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN: Integrasi Antara Akhlakul Karimah dan Keadilan*, UIN Alauddin Makassar. Tersedia pada: <https://uin-alauddin.ac.id/tulisan/detail/kepemimpinan-perempuan--integrasi-antara-akhlaqul-karimah-dan-keadilan--1024> (Diakses: 10 Juni 2025).
- Kementerian Agama RI (2015) *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya dengan Transliterasi*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran.
- Khorlina, M. (2015) “Analisis Proses Perencanaan Suksesi pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Transportasi,” *AGORA*, 3(1), hal. 716–724. Tersedia pada: <https://www.neliti.com/publications/36338/analisis-proses-perencanaan-suksesi-pada-perusahaan-yang-bergerak-di-bidang-tran>.
- Nasution, A.F. (2023) *Metode Penelitian Kualitatif*. Diedit oleh M. Albina. Bandung: CV. Harfa Creative.
- Noorahayu, Apriati, Y. dan Azkia, L. (2023) “ANALISIS GENDER (Studi Pembagian Peran Domestik Pada Keluarga Petani Di Desa Banua Hanyar Kecamatan Pandawan Kabupaten Hulu Sungai Tengah),” *JTAMPS : Jurnal Tugas Akhir Mahasiswa Pendidikan Sosiologi*, 3(1), hal. 323–338. Tersedia pada: <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jtamps/article/download/8297/5050>.
- Novalia, M. (2020) “Pengaruh Model Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Journal of Social Knowledge Education (JSKE)*, 1(4), hal. 115–119. Tersedia pada: <https://doi.org/10.37251/jske.v1i4.378>.
- Prayudi, A., Sari, W.P. dan Anindya, D.A. (2022) *KEPEMIMPINAN*. Diedit oleh I. Pratama dan M.I. Dalimunthe. Deli Serdang: UMA Press.
- Rahayu, Y. (2018) *Kepemimpinan Perempuan Gaya Mother, Seductress, Pet dan Iron Maiden terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16-17 Pasar Beringharjo Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia. Tersedia pada: <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/7468>.

- Rahmayanti, I. *et al.* (2024) *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Praktik*. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.
- Remiasa, M. dan Wijaya, S.A. (2014) “ANALISIS PROSES SUKSESI PERUSAHAAN KELUARGA STUDI PADA PT PUTERASEAN,” *Kinerja*, 18(2), hal. 141–156. Tersedia pada: <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja/article/view/526>.
- Ruswinarsih, S. (2013) “AKTIVITAS DOMESTIK DAN PUBLIK PEREMPUAN KERJA (STUDI TERHADAP PEREMPUAN PEDAGANG KELONTONG DI PEKAPURAN RAYA BANJARMASIN),” *Kafa`ah: Journal of Gender Studies*, 3(1), hal. 89–106. Tersedia pada: <https://kafaah.org/index.php/kafaah/article/view/71>.
- Saleh, R., Oktafiani, I. dan Sitohang, M.Y. (2021) “Sulitnya Regenerasi Petani pada Kelompok Generasi Muda,” *Jurnal Studi Pemuda*, 10(1), hal. 1–17. Tersedia pada: <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.62533>.
- Setyoningrum, A.A.D. dan Nindita, K. (2024) “Studi Fenomenologi Peran Perempuan Dalam Rumah Tangga, Wirausaha, dan Peningkatan Ekonomi Keluarga di Wilayah Pesisir Utara Semarang,” *Jurnal Maritim Polimarin*, 10(1), hal. 13–19. Tersedia pada: <https://doi.org/10.52492/jmp.v10i1.111>.
- Siahaan, T. *et al.* (2024) “Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi,” *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), hal. 1–12. Tersedia pada: <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.2038>.
- Simarmata, N.I.P. *et al.* (2021) *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan*. Diedit oleh A. Rikki dan J. Simarmata. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Supardiansyah, G.S. dan Putri, R.D. (2021) “Analisis pendidikan kewirausahaan dalam menanamkan nilai-nilai kewirausahaan untuk re-generasi usaha keripik gadung,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(8), hal. 711–717. Tersedia pada: <https://doi.org/10.17977/um066v1i82021p711-717>.
- Suratman, A. *et al.* (2023) “Empowerment of Women’s Businesses through Catalog Digitalization for SMEs’ Products,” *Asian Journal of Community Services*, 2(4), hal. 353–362. Tersedia pada: <https://doi.org/10.55927/ajcs.v2i4.3809>.
- Suratman, A., Mifrahi, M.N. dan Mahfuroh, R. (2022) “Motivasi Penguatan Potensi Diri Perempuan Perajin Benang Ulat Sutra Dusun Jimat Widodomartani Yogyakarta,” *Patria : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), hal. 134–143. Tersedia pada: <https://journal.unika.ac.id/index.php/patria/article/view/4185>.
- Sutanto, E.M. dan Aveline, V. (2021) “Women Leadership and Its Association to Individual Characteristics, Social Support, and Diversity of Work Environment,” *International Journal of Business and Society*, 22(2), hal. 807–817. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33736/ijbs.3760.2021>.
- Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widyaningrum, M.E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diedit oleh M.E. Widiana. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Yulianti, R., Putra, D.D. dan Takanjanji, P.D. (2018) “Women Leadership: Telaah Kapasitas

Perempuan Sebagai Pemimpin,” *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), hal. 14–29. Tersedia pada: <https://ejurnal.unisda.ac.id/index.php/MADANI/article/view/973>.