PEREMPUAN BERBAGAI PERAN: ANTARA DOMESTIK DAN BISNIS



Disusun Oleh:

Nama	: Alya Hafizhah
Nomor Mahasiswa	:18311232
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN

EKONOMIKA YOGYAKARTA

2025

PEREMPUAN BERBAGAI PERAN: ANTARA DOMESTIK DAN BISNIS

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama	: Alya Hafizhah
Nomor Mahasiswa	: 18311232
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Ponorogo, 22 Mei 2025



Alya Hafizhah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

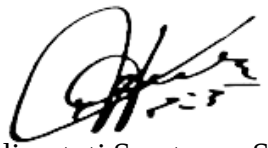
Perempuan Berbagai Peran: antara Domestik dan Bisnis

Oleh:

Nama	: Alya Hafizhah
NIM	: 18311232
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2 Juni 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Andiyastuti Suratman, S.E., M.M.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PEREMPUAN BERBAGAI PERAN: ANTARA DOMESTIK DAN BISNIS

Disusun oleh : Alya Hafizhah

Nomor Mahasiswa : 18311232

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Rabu 04 Juni 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian yang bejudul "Perempuan berbagai Peran: Antara Domestik dan Bisnis" memiliki tujuan yaitu untuk mengatahui bagaimanaa upaya seorang wanita untuk menjadi seorang pemimpin dan mensejahterakan karyawan dan tetap menjalan aktivitas publik, serta berupaya untuk meregenerasi bisnis yang dirintis kepada anaknya kelar. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang wanita mampu untuk menjadi pemimpin dengan menggunakan kemampuan, kemauan, pengalaman, dan dukungan keluarga. Kepemimpinan wanita dapat menjadikan karyawan merasakan kesejahteraan, hal ini dikarenakan adanya pemberian hak untuk karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan wanita yaitu tranformasinal berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa pemimpin wanita mampu menyeimbangkan aktivitas publik dan aktivitas domestik, serta adanya keinginan untuk anaknya meneruskan usahanya, dengan upaya pengenalaan sedari dini kepada anak-anaknya.

Kata Kuci: Kepemimpinan Wanita, Aktivitas Domestik, Kesejahteraan Karyawan, Regenerasi Usaha.

ABSTRACT

The recearch entitled “Women in Various Roles: Between Business and Domestic” has the aim of finding out how women strive to become leaders who can improve provide welfare for employees and continue to carry out public activities, and tries to regenerate the business she pioneered for her children. This study was conducted using a qualitative approach with a case study. Data collection was carried out by conducting interviews and documentation. In this study, the analysus method used was descriptive.

The results of this study indicate that a women is able to become a leader by using her abilities, willingness, experience, and family support. Women’s leadership can make employees feel prosperous, this is because of the granting of rights to employees. In addition, women’s leadership style is a transformational influence on employee welfare. This study also found that female leaders are able to balance public activities and domestic activities, as well as the desire for their children to continue their business, with early introduction efforts to their children.

Keywords: Women Leadership, Domestic Activities, Employee Welfare, Business Regeneration.

KATA PENGANTAR

Bismillahhirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahhi rabbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. berkat rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Perempuan berbagai Peran: Antara Domestik dan Bisnis" shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Rasulullah SAW. semoga kita semua mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan serta sebagai persyaratan tercapainya gelar sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Pada kesempatan ini, penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang memberikan motivasi, bimbingan, dan bantuan dalam bentuk apapun, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyempaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis Bapak Drs. Tahan Saptoto dan Ibu Wikranti, S.Si. yang dengan penuh kesabaran, kasih saying, memberikan motivasi kepada penulis hingga sampai terselesaikannya tugas akhir ini.
2. Adik-adik penulis Ridho Nur Ihsan dan Irfan Nur Ihsan, serta keluarga penulis yang memberikan motivasi semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof Johan arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Abdul Rafik, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Program Sarjana, Universitas Islam Indonesia
7. Ibu Andiyastuti Suratman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan membantu terselesaikannya tugas akhir ini
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen, karyawan, dan civitas akademika Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
9. Ibu Lusiana Widyarini sebagai pemilik UD. Rizky Agung dan karyawan yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
10. Ibu Heni Marsusoh sebagai pemilik Sakha *Boutiqe* dan karyawan yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
11. Ibu Neni Barliana Dewi sebagai pemilik *New* Antara *Cake* & *Bakery* dan karyawan yang telah bersedia menjadi narasummber dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Kritik dan sarat yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi lebih baiknya penulisan tugas akhir ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan. Aamiin yaa rabbal ‘aalamiin.

Wassalamualaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh.

DAFTAR ISI

PEREMPUAN BERBAGAI PERAN: ANTARA DOMESTIK DAN BISNIS i
PEREMPUAN BERBAGAI PERAN: ANTARA DOMESTIK DAN BISNIS ii
PERNYATAAN PLAGIARISME.....iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR v
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
KATA PENGANTAR.....viii
DAFTAR ISI xi
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Pertanyaan Penelitian 5
1.3.1 Pertanyaan untuk Narasumber Utama 5
1.3.2 Pertanyaan untuk Narasumber Pendukung 6
1.4 Tujuan Penelitian.....7
1.5 Manfaat Penelitian.....7
BAB II.....9
KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....9
2.1 Penelitian Terdahulu 9
2.1.1 Upaya Wanita untuk Menjadi Seorang Pemimpin 9
2.1.2 Wanita dalam Membagi Peran di Ranah Publik dan Domestik 10
2.1.3 Kesejahteraan Karyawan di bawah Kepemimpinan Wanita 11
2.1.4 Regenerasi Usaha Keluarga 11
2.2 Landasan Teori 12
2.2.1 Kepemimpinan 13
2.2.2 Kepemimpinan Wanita 21
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia 24

2.2.4 Aktivitas Domestik 28
2.2.5 Kesejahteraan karyawan 28
2.2.6 Regenerasi Usaha 30
BAB III 32
METODE PENELITIAN 32
3.1 Pendekatan Penelitian 32
3.2 Lokasi penelitian 32
3.3 Populasi dan Sampel 33
3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data 33
3.5 Teknik Analisis Data 34
BAB IV 36
PEMBAHASAN 36
4.1 Analisis Data 36
4.1.1 Upaya Wanita untuk menjadi Seorang Pemimpin 36
4.1.2 Membagi Aktivitas Publik dan Aktivitas Domestik 44
4.1.3 Kesejahteraan Karyawan 46
4.1.4 Regenerasi Usaha 49
4.2 Pembahasan 51
BAB V 54
KESIMPULAN DAN SARAN 54
5.1 Kesimpulan 54
5.2 Saran 55
DAFTAR PUSTAKA 56
LAMPIRAN 61
Lampiran 1: Dokumentasi 61
Lampiran 2: Transkrip Wawancara 64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, persaingan pengusaha semakin ketat. Peran seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Pemimpin yang baik memiliki jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota untuk mencapai visi dan tujuan sebuah organisasi (Robbins, 2015) dalam (Prayudi et al., 2022). Pemimpin adalah individu yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan merupakan tanggung jawab seorang pemimpin. Namun, tak luput dengan peran karyawan yang sangat dibtuhkan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian (Daswati, 2012) menyimpulkan bahwa pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk aktif dalam menjalankan peran kemepmimpinan, karena peran tersebut dapat memengaruhi sutu perusahaan dan jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan serta memadukan gaya kepemimpinan dengan karakteristik anggota, maka organisasi akan mudah untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, organisasi akan berhasil ketika dipimpin oleh pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan dan mampu menjalaankan peran kepemimpinan secara aktif yang memadukan gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan karakteristik karyawan.

Di era sekarang ini, pemimpin tidak hanya seoran pria. Banyak perusahaan, organisasi, maupun instansi yang dipimpin oleh seorang wanita. Dengan adanya kesetaraan dalam bidang pendidikan dan kesempatan yang sama antara pria dan wnaita, maka wanita mampu menempati posisi pekerjaan yang sebelumnya ditempati oleh mayoritas pria. Dalam penelitian ini, dengan studi kasus pemimpin wanita yang mendidirikan UMKM, berdasarkan informasi dari Menkop UKM pada tangga 7 Februari 2024 sekitar 64,5% atau sekitar 37 juta pelaku UMKM didominasi oleh wanita (Fauzan, 2024).

Berdasarkan penelitian (Yulianti et al., 2018) dapat disimpulkan bahwa, jika *gender* dihubungkan dengan gaya kepemimpinna, maka kepemimpinan wanita berbeda dengan kepemimpinan pria. Perbedaan ini bukan karena faktor *gender,* melainkan faktor karakteristik pekerjaan, yang mana karakteristik ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan wanita yaitu gaya kepemimpinan fenimisme dan gaya kepemimpinan tranformasional.

Wanita yang telah berkeluarga memiliki untuk tetap berkakrir disebabkan oleh beberapa hal, seperti mengembangkan kemampuan, membantu perekonomian keluarga, dan berbagai alasan lainnya. Mau tidak mau, wanita tersebut harus dapat menyeimbangkan aktivitas publik dan aktivitas domestik. Aktivitas publik merupakan aktivitas bekerja di kantor, sektor publik, sedangkan aktivitas domestik merupakan kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas rumas tangga, seperti mengasuh anak, memasak, menyapu, dan lainnya.

(Ruswinarsih, 2013) dalam penelitinanya menghasilkan temuan bahwa aktivitas publik maupun domestik pada seorang pedagang perempuan mendapat dukungan penuh dari keluarga dan adanya hubungan harmonis yang terjalin, sehingga kominkasi antar anggota sangat intensif. Pada penelitiannya, pedagang perempuan tersebut melibatkan anggota keluarga inti, saudara, kemudian mengambil karyawan dari tetangga sekitar. Dengan demikia, sktivitas publik dan aktivitas domestik pedadanga perempuan dapat berjalan dengan imbang.

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. bentuk balas jada tersebut berupa pemberian gaji pokok, bonus, tunjangan, fasilitas untuk karyawan, dan pemberian benefit lainnya untuk karyawan. kesejahteraan karyawan ini dapat memperbaiki mental kanryawan dan meingkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Kesejahteraan ini penting untuk karyawan, karena karyawan adalah aset utama perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Novalia, 2020) menghasilkan temuan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kesejahteraan karyawan. indikator yang digunakan dalam penelitian tersbeut mengenai uang makan, uang transportasi, tunjangan hari raya, bonus, uang duka kematia, fasilitas kesehatan, fasilitas ibadang, diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, cuti hamil, jemputan karyawan, dan asuransi kesehatan. Hasil responden menampilkan bahwa karyawan mendapatkan kesejahteraan dengan adanya pemberian hal-hal tersebut dari perusahaan.

Regenerasi usaha merupakan sebuah cara untuk mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan usaha tersebut. Pemilik usaha menginginkan suatu hari nanti agar usahanya diteruskan oleh keturunannya kelak. Suksesi (regenerasi) merupakan sebuah proses dari pendiri usaha untuk menransfer pengetahuan dan modal intelektual kepada anggota keluarga yang membutuhkan waktu untuk pengembangganya dan pengelolaan dengan baik agar sukses (Lipman, 2010) dalam (Musidora & Mustamu, 2015).

Hasil penelitian dari (Gomulia, 2013) mengenai perkembangan bisnis keluarga (UKM) di Bandung menyimpulkan bahwa terdapat keberlanjutan bisnis keluarga yang berusia panjang, skala bisnis mengalami perkembangan, dan adanya regenerasi bisnis oleh penerusnya. Regenerasi binsis berhasil karena didukung oleh peran keluarga dalam manajemen dan kepemilikan, komitmen tinggi dan kepercayaan, serta kestabilan pengelolaan binsis yang mengandalkan kepemimpinan dari figur keluarga. Namun, ditemukan bisnis dengan keadaan manajemen yang tidak cukup berkembang, karena tidak adanya keterbukaan dari pelaku regenerasi bisnis pada karyawan profesional, sehingga menyebabkan bisnis tersebut tidak mengalami perkembangan dan tidak memiliki inovasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, berikut adalah rumusan masalah dalam pokok bahasan penelitian ini:

1. Bagaimana upaya seorang wanita mampu memimpin sebuah perusahaan dan membagi peran dengan baik di tempat kerja dan aktivitas domestik?

2. Bagaimana kesejahteraan karyawan dan regenerasi usaha, jika perusahaan dipimpin seorang wanita?

1.3 Pertanyaan Penelitian

1.3.1 Pertanyaan untuk Narasumber Utama

1. Boleh diperkenalkan profil singkatnya, Bu?
2. Jenis usaha apa yang sedang dirintis saat ini?
3. Apa yang membuat Ibu termotivasi dalam mendirikan usaha ini?
4. Siapa saja yang mendukung Ibu dalam menjalaknkan usaha ini?
5. Apakah usaha ini mendapatkan izin sesuai anjuran peemrintah?
6. Apakah pernah mengalami kesulitan dalam merintis dan menjalanknan usaha ini? Kalau iya kesulitan seperti apa?
7. Apa saja produk yang dihasilkan dari usaha ini?
8. Kapan usaha ini didirikan?
9. Dimana lokasi lengkap usaha ini?
10. Apakah usaha ini memiliki cabang?
11. Apakah di tempat usaha Ibu terdapat struktur organisasi? Bisa dijelaskan secara singkat mengenai struktur organisasinya?
12. Berapa jumlah karyawan saat ini?
13. Bagaimana proses rekrutmen karyawan?
14. Bagaimana pembagian *job desc* karyawan?
15. Apakah Ibu, mengadakan pelatihan untuk karyawan?
16. Bagaimana ketentuan pemberian gaji kepada karyawan?

17. Apakah ada pemberian bonus, tunjangan, atau benefit lainnya untuk karyawan?
18. Bagaimana perasaan suka dan duka dalam menjalankan usaha ini?
19. Apakah usaha ini milik keluarga? Jika iya, adakah keinginan untuk diteruskan oleh anak-anaknya?
20. Apa saja yang dipersiapkan Ibu, untuk meneruskan usaha ini kepada anak-anak?

1.3.2 Pertanyaan untuk Narasumber Pendukung

1. Siapa nama Mas, Mbak?
2. Bagaimana awal bias kerja di sini?
3. Sudah berapa lama kerja disini?
4. Apakah ada pembagian tugas untuk karyawan? Bagaimana pembagian tugas tersebut?
5. Mas, Mbak ditugaskan dibagian apa?
6. Apakah mendapatkan pelatihan dari Ibu?
7. Apakah pernah mengalami dalam menjalankan tugas? Kalau iya, seperti apa kesulitan yang dialami?
8. Berapa total karyawan yang ada disini?
9. Bagaimana pemberian gaji untuk Mas, Mbak?
10. Apakah karyawan mendapatkan bonus, tunjangan, atau benefit lainnya?
11. Bagaimana kedekatan Ibu dengan karyawan-karyawannya?

12. Apakah Ibu memiliki orang kepercayaan yang ditugaskan untuk berkomunikasi dengan karyawan jika terjadi sesuatu?
13. Pendekatan seperti apa yang dilakukan Ibu untuk karyawannya?
14. Bagaimana sifat Ibu menurut Mas, Mbak?

1.4 Tujuan Penelitian

Menafsirkan dari rumusan dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya seorang wanita untuk menjadi seorang pemimpin yang dapat mensejahterakan karyawan dan tetap stabil dalam menjalankan aktivitas publik dan aktivitas domestik, serta upaya untuk meregenerasi usaha yang dirintis kepada anaknya.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, seperti:

1. Bagi Pelaku Usaha

   Dapat dijadikan motivasi unutuk pelaku usaha lainnya terutama wanita, sehingga dapat meningkatkan kemampuan diri dan mengembangkan usaha yang dijalankan, serta tetap seimbang dalam menjalankan peran sebagai pemimpin, istri, dan ibu.

2. Bagi Penulis

   Melalui penelitian in, dapat menambah wawasan dan menjadikan motivasi untuk menjadi pemimpin di kemudian hari dan tetap menjalankan tugas pokok sebagai istri dan ibu ketika di rumah.

3. Bagi Pihak Lainnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan untuk para pembaca dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Upaya Wanita untuk Menjadi Seorang Pemimpin

1. (Sutanto & Aveline, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*Women Leadership and Its Association to Individual Characteristic Support and Diversity of Work Environtment"* dengan menggunakan penelitian kualitatif asosiatif, menemukan temuan bahwa pemimpin perempuan memiliki kemamapuan kepemimpinan yang tinggi karena adanya kecocokan dengan karakteristik individu untuk menjadi serang pemimpin. Selain itu, adanya dukungan sosial terutama dari pasangan dan tingginya keragaman dalam lingkungan kerja untuk membantu jaringan pekerjaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah selain umur dan status perkawinan, masa bekerja merupakan karakteristik individu yang tidak berkaitan dengan kepemimpinan perempuan. Karakteristik individu yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan adalah pendidikan, kemampuan, kepercayaan diri, serta pengalaman masa lalu, serta didukung dengan dukungan sosial dan lingkungan kerja.
2. (Muktamar, 2022) pada penelitiannya yang berjudul "*Women Leadership: exmanine the Capacity of Women as a Leaders"* dilakiakn menggunakan penelitian kepustakaan dengan metode deskriptif analitik. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah perempuan dapat mengambil kepemimpinan berdasarkan karakter

feminism yaitu kepedulian, visi, kolaborasi, keberania, dan intuisi. Selain itu, terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kepemimpinan permpuan yaitu *mother,seductress, pet, iron maiden.* Kepemimpinan perempuan juga didukung oleh gaya transformasional dana fenemismen. Keberhasilan kepemimpinan perempuan didkung oleh etika feminis yaitu *meterial thiking, caring, and ethich of care.*

2.1.2 Wanita dalam Membagi Peran di Ranah Publik dan Domestik

1. (Aulia, 2017) melakukan penelitian dengan judul "Peran Perempuan dalam Ruang Publik dan Domestik" dilakukan dengan penelitian kepustakaan dengan sumber utama buku dari Prof. Dr. Hj. Tutty Aalwiyah A.S yang berjudul "Perempuan dan Masyarakat Pembelajaran, dan *Women in Islam Past, Present, Future.* Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam Islam, perempuan dipandang sama dengan laki-laki, memiliki hak yang sama dalam berbagai sektor. Tugas domestik merupakan tanggung jawab bersama, namun ketika perempuan memilik untuk bekerja, perempuan akan dituntut dalam mengombinasikan peran sebagai ibu dan istri. Hal penting ketika perempuan ingin meningkatkakn peran dan kedudukannnya, tetap berpedoman dalam ajaran Islam.
2. (Dyah Setyoningrum & Nindita, 2024) telah melakukan penelitian dengn judul "Studi Fenomologi Peran Perempuan dalam Rumah Tangga, Wirausaha, dan Peningkatan Ekonomi Keluarga di wilayah Pesisir Barat Semarang". Penelitian tersebut menggunakan penelitian

kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut bahwa peran perempuan yang menjalankan usaha tidal luput dengan tanggung jawab sebagai seorang ibu dan istri, ia melakukan aktivitias seperti mengurus anak, memasak, dan melayani suami. Walaupun demikian, perempuan mampu mengembangkan usahanya dengan baik, sehingga mendapatkan penghasilan sendiri dan mengurangi keterbatasan perekonomian keluarga.

2.1.3 Kesejahteraan Karyawan di bawah Kepemimpinan Wanita

1. Penelitian yang berjudul "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi" yang diteliti oleh (Siahaan et al., 2024) dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan tinjuan pustaka. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung pada keberagaman, inklusivitas, dan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dengan kesejahteraan karyawan (Franczak & Margolis, 2022). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan perempuan memiliki peran penting dalam meningkatkan keberagaamn dan insklusivitas pada perusahaan asuransi. Dengan gaya kepemimpinan partisipasif, kolaboratif, dan empati mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai adanya perbedaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja.

2.1.4 Regenerasi Usaha Keluarga

1. (Septiana Supardiansyah & Dwi Putri, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pendidikan Kewirausahaan dalam Menanamkan Nilai-Nilai Kewirausahaan untuk Regenerasi Usaha Kripik Gadung". Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomologi. Hasil temuan dari penelitian ini adalah pemberian pengetahuan bisnis yang sedang dijalankan kepada anak atau keturunannya dan menerapkan nilai kewirausahan merupakan sebuah usaha yang dilakukan seorang pentintis kepada anak atau keturunannya. Hal tersebut terbukti bahwa anak atau keturunanya berhasil eksis dan mengembangkan usaha dari pewarisnya.
2. (Saleh et al., 2021) melakukan penelitian dengan judul "Sulitnya Regenerasi Petani pada Kelompok Generasi Muda" yang dilakukan menggunakan penelitian kualitatif berbasis metode digital. Hasil peneltiian dapat disimpulkan bahwa sulitnya regenerasi petani dikarenakan adanya streotip dari masyarakat mengenai petani adalah seorang pria, kemiskinan, dan rendahnya tingkan pendidikan. Disisi lain, keberhasilan regenerasi petani disebabkan oleh adanya dukungan keuangan untuk pendidikan yang tinggi bagi anak petani. Dengan adanya fasilitas tersebut, anak petani akan melanjutkan usaha bertani dengan melakukan inovasi baru dibidang pertanian, sehingga akan membuka kesempatan besar untuk sektor pertanian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mampu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin ketika orang tersebut memiliki pengaruh besar terhadap sebuah organisasi (Greenberg, 2011).

Horner (1997) dalam (Simarmata, 2021) mengatakan bahwa kepemimpinan dipandang sebagai sebuah proses, namun banyak juga yang memandang bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yan harus dimiliki oleh tiap individu. Rapar (2002) dalam (Simarmata, 2021) mengatakan bahwa Plato menggambarkan pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki moral baik, terpuji, dapat berfikir secara filsafar, serta membantu anggotanya dalam memahami arti kebenaran. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah bentuk kebijaksanaan yang memungkinkan manusia dalam memahami mengenali kebenaran, rasionalitas yang akan melahirkan kebahagiaan dan moralitas untuk menjaga setiap perilaku di jalan yang benar (Simarmata, 2021).

(Simarmata, 2021) juga mendefinisikan bahwa kepemimpinan memiliki makna yaitu suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya,

sehingga seluruh anggota menjalankan tugas untuk mecapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memperhatikan beberapa hal, seperti mendengarkan masukan dari anggota tim, melibatkan seluruh anggota untuk berdiskusi dan menemukan alternatif solusi dari berbagai sudut pandang, menyelesaikan argumen dengan benar, dan menunjukkan integritas dalam melakukan pekerjaan.

(Hutahaean, 2021) dalam bukunya menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan seperti memiliki kapasitas kecerdasan, kewaspadaan, cakap bicara, memiliki prestasi berkaitan dengan ilmu pengetahuan, gelar sarjana, memiliki sifat tanggung jawab, memiliki jiwa sosial yang tinggi, pandai bergaul, kooperatif, suka bekerja sama, mampu menyesuaikan diri, dan memili status kedudukan sosial ekonomi yang cukup tinggi. House et. all (2004) dalam (Rahmayanti et al., 2024) mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif diharuskan untuk memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Kepemimpinan dalam teori kentingensi menekankan mengenai pentingnya kesuaian antara gaya kepemimpinan yang digunakan dengan karakteristik situasi dan kebutuhkan organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

(Hutahaean, 2021) dalam bukunya yang berjudul Filsafat dan Teori Kepemimpinan mengatakan bahwa fungsi dari kepemimpinan yaitu memprakarsai struktur organisasi, menjaga koordinasi dan intrgasi dalam organisasi agar beroperasi secara efektif, merumuskan tujuan organisasi dan menentukan cara yang efisien untuk mencapai tujuan, serta mengatasi berbagai pertentangan serta konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi

2.2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinana adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi (Simarmata, 2021). Menurut Thoha (2001) dalam (Simarmata, 2021), gaya kepemimpinan adalah norma perilku yang digunakan oleh seorang ketika memengaruhi orang lain. Siagian (2003) dalam (Simarmata, 2021) juga berpendapat bahwa gaya kepemimpinana seorang pemimpin identik dengan orang yang bersangkutan, maksudnya gaya kepemimpinana seorang pemimpin dengan pemimpin lain tidak memiliki kesamaan, karena tiap individu pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, emosional, kepribadian yang berbeda.

Rivai (2003) dalam buku (Simarmata, 2021) menyatakan bahwa ada tiga macam gaya kepemimpinan yang dapat

memengaruhi anggotanya agar tujuan organisasi tercapai. Berikut adalah tiga macam gaya kepemimpinan:

a. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dengan pendekatan kekuasan dalam mencapai sebuah keputusan dan pengembangan strukturnya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan otoriter lebih menguntungkan sebuah kekuasaan.
b. Gaya kepemimpinan demokraris ditandai dengan adanya sebuah struktur dan pengambilan keputusan dilakukan dengan kooperatif, sehingga memiliki nilai moral yang tinggi, dapat bekerja sama, serta mengutamakan jam kerja maupun mengatur dengan fleksibel masing-masing.
c. Gaya kepemimpinana kendali bebas adalah pemimpin memberikan kebebasan penuh pada bawahannya, struktur organisasi yang dimiliki bersifat longgar. Selain itu, pemimpind alam gaya ini adalah seorang pemimpin yang bersifat pasif.

2.2.1.4 Tipe Kepemimpinan

Terrry (2015) dalam (Prayudi et al., 2022) membagi 6 (enam) tipe kepemimpinan yaitu:

a. Tipe kepemimpinan pribadi, yaitu seluruh tindakan dilakukan secara langsung dari pribadi pemimpin kepada anggota.

b. Tipe kepemimpinan non pribadi, yaitu seluruh kebijaksanaan yang dilakukan anggota non pribadi baik rencana ataupun perintah serta pengawasan.
c. Tipe kepemimpinan otoriter, pemimpin otoriter akan bekerja keras, bersungguh-sungguh, teliti, dan mengerjakan sesuai dengan aturan yang ketat, tegas, serta segala instruksi yang diberikan harus ditaati.
d. Kepemimpnan demokratis, seorang pemimpin berfikis demokratis yang menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompok, serta berusaha untuk bertanggung jawab yang berkaitan dengan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dilakukan agar seluruh anggota turut tanggung jawaba atas selutuh kegiatannya yang sesuai dengan perencanaan. Pemimpin menganggap seluruh anggota memiliki potensi yang berharga dalam sebuah pencapaian tujuan organisasi.
e. Tipe kepemimpinan paternalistik adalah kepemimpinan yang berasal dari suatu pengaruh dari sifat kebapakan dalam hubungan kepemimpinan dengan tujuan untuk melindungi dan memberikan arah kepada anggotanya, seperti halnya seorang bapak dengan anak-anaknya.
f. Tipe kepemimpinan menurut bakat, kepemimpinana ini timbul dari kelompok yang besifat informal, yang mana adanya

keingin untuk berlatih dengan sistem kompetisi, sehingga muncul daya saing antar kelompok, serta akan terlihat seorang yang menjadi pemimpin dalam kelompok tersebut.

2.2.1.5 Teori Kepemimpinan

Dalam buku (Prayudi et al., 2022) dijelaskan bahwa terdapat 8 (delapan) teori tentang kepemimpinan yaitu:

a. *Great Man Theory*

Teori ini mengasumsikan bahwa sifat dan kepemimpinan dimiliki seseorang sejak lahir, sehingga tiap orang memiliki ciri khas tersendiri yang tidak mampu dipelajari oleh orang lain.

b. Teori Gaya dan Perilaku

Dalam teori ini, pemimpin yang hebat bukan hanya berasal dari lahir, namun adanya kemauan untuk belajar dan berlatih menjadi seorang pemimpin. Pelatihan tersebut berupa sebuah ajaran, pengalaman, dan pengamatan yang dilakukan dengan baik.

c. *Trait Theory*

Teori ini disebut juga dengan teori sifat kepribadian. Ketika seseorang dilatih menggunakan suatu kepribadian, makan orang tersebut akan unggul dalam peran dan kepemimpinannya dengan kepribadian tersebut. Teori ini berfokus pada analisis karakteristik, fisik, mental, dan sosial,

yang berjuruan untuk mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan pemahaman yang berkaitan dengan karakteristik dan kombinasi yang ada pada para pemimpin

d. *Behavioral Theories*

Behavioral Theories merupakan aksi dari *Trait Theory.* Teori ini berfokus pada perilaku pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan dari perilaku yang dapat dipelajari dan dilatih. *Behavioral Theori* menganggap bahwa kepemimpinan yang sukses berdasarkan oleh perilaku yang dipelajari.

e. *Contingency Theory*

teori ini menjelaskan bawah setiap gaya kepemimpinan didasarkan pada kondisi dan situasi. Dengan demikian, pemimpin mampu tampil dan memimpin dengan efektif. Namun, kinerja pemimpin juga dapat berubah jika dipindahkan ke tempat dengan kondisi dan situasi yang berbeda dengan sebelumnya.

f. *Servant Theory*

Teori ini disebut juga sebagai pelayan, maksudnya adalah pemimpin lebih fokus untuk memenuhi kebutuhan anggota. Teori ini meyakini bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang melayani, menjaga, dan memeliha kesejahteraan fisik dan mental para anggota, sehingga dalam teori ini pemimpin harus memiliki sikap simpati, dengan

demikian dapat mengurangi rasa cemas untuk para anggotanya. Oleh karena itu, teori ini menunjukkan bahwa tugas seorang pemimpin adalah berkontribusi unutk kesejajhteraan anggota, yang merupakan bentuk pertanggung jawaban.

g. Teori Transaksional

Dalam teori ini, gaya kepemimpinan didasarkakn pada sebuah perjanjian yang dibuat dengan orang lain, dan yang menjadi pelaksana adalah pemimpin dan anggota. Perjanjain tersebut dibuat dengan tujuan agar mendapatkan keuntungan yang sama antara pemimpin dana nggota. Ketika anggota mampu menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik, pemimpin harus memberikan apresiasi, sehingga anggota merasa dihargai.

h. Teori Tranformasional

Teori ini memiliki arti peribahan umum. Teori transformasional mengarah pada istilah "memanusiakan manusia". Dalam teori ini pemimpin menggunakan pendekatan personal kepada anggotanya. Hal tersebut dilakukan karena ingin mengubah kesadaran, membangun semangat, dan memberikan inspirasi kepada anggota untuk mencapai tujuan bersama, tanpa ada rasa penekanan yang dirasakan oleh anggota.

2.2.2 Kepemimpinan Wanita

2.2.2.1 Definisi Kepemimpinan Wanita

Kepemimpinan wanita didefinisikan sebagai partisipasi wanita dalam menduduki kekuasaan dan pengambilan keputusan pada suatu organisasi. Kepemimpinan wanita menunjukkan gaya kepeimpinan yang terbuka dengan orang lain dalam menjalin hubungan dengan karyawan. Bakat kepemimpinan wanita yang patut diperhatikan adalah flesibilitas dalam bekerja secara kelompok dan memiliki kemampuan untuk menyatukan kelompok.

Selain itu, seorang wanita cenderung lebih peduli dengan keberagaman dan keseteraan dalam struktur bisnis, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih sehat dan menyenangkan, serta memiliki komitmen pada tujuan kolektif. Dalam enelitian *Esade Gender Monitor* dengan 71% responden menemukan hasil bahwa CEO perempuan lebih aktif dalam isu kesetaraan, inklusi, dan ekeberagaman, sehingga mampu menguntungkan sebuah tim (Loden et al., 2023).

2.2.2.2 Kepemimpinan Wanita dalam Islam

Dalam Islam, kepemimpinan tidak melihat dri *gender*. Jiwa kepemimpinan dapat dimiliki pria maupun wanita. Setiap mereka memiliki jiwa pemimpin yang jujur, adil, dapat dipercaya, dan bijaksana.

Dalam Al-Quran Surat An-Naml ayat 23 menjelaskan mengenai kepemimpinan perempuan berdasarkan kisah Ratu Balqis, yaitu seorang pemimpin yang bijaksana dan adil.

عَظِيْمٌ عَرْشٌ وَّلَهَا شَيْءٍ كُلِّ مِنْ وَاُوْتِيَتْ تَمْلِكُهُمْ امْرَاَةً وَجَدتُّ اِنِّيْ

Artinya: "Sunggung ku dapati ada seseorang perempuan yang memerintah mereka dan dia dianugerahi segala sesuatu serta memiliki singgasana yang besar".

Berdasarkan firman tersebut, kepeimpinan wanita dapat diterima oleh Islam, dengan syarat memimpin dengan kebijaksanaan, keadilan, dan mensejahterakan rakyatnya. Sayyaidah Aisyah R.A merupakan salah satu tokoh perempuan yang memimpin pasukan Perang Jamal, selain itu juga berpengaruh dalam urusan agama dan politik.

Pemimpin wanita harus didasarkan pada akhlakul karimah, karena penting untuk segala aspek kehidupan. Selain itu, pemimpin wanita harus memperhatikan ada dalam berinteraksi dengan lawan jenis, seta menjaga penampilannya agar tidak menimbilkan fitnah (Kamaluddin, 2024).

2.2.2.3 Faktor Kepemimpinan Wanita

Menurut Kenter (1997) dalam (Rahayu, 2018) terdapar 4 (empat) faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan wanita, yaitu:

a. *Mother*

Peran ibu yang melekat akan terbawa saat di tempat kerja. Hal ini diasumsikan bahwa wanita merupakan sosok yang memiliki sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah diajak diskusi masalah pribadi. Jiwa keibuan yang dimiliki pemimpin wanita juga dapat berpengaruh negatif, karena terkadang pemberian *reward* tidak sesuai dengan hasil dan tidak kritis. Sifat kritis merupakan indikator yang dapat mengembangkan lingkungan kerja menjadi lebih baik.

b. *Seductress*

Kepemimpinan wanita melebihi peran seorang ibu, karena munculnya ersaingan dan kecemburuan yang cukup besar. Pemimpin wanita dengan banyak anggota, akan menjadi sulit bersikap profesional. Hal ini disebabkan karena adanya faktor seksualitas. Dengan niat menjadi penyemangat atau malah jadi penggoda. Perilaku seperti ini dapat menimbulkan konflik dalam lingkungan kerja.

c. *Pet*

Pet atau kesayangan maksudnya adalah pemimpin wanita memiliki karakter untuk menyayangi karyawan. Namun, rasa sayang ditujukan untuk mengayomi anggotanya, tidak bermaksud untuk menjalin hubungan yang serius.

d. *Iron Meiden*

Perubahan masa kini yaitu wanita dapat mengambil peran penting. Pemimpin wanita yang memiliki jiwa kompetensi dan terbuka, serta keinginannya untuk memposisikan dirinya setara dengan lainnya.

2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen pengorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia. Manajemen SDM adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan tenaga SDM (karyawan) untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Dalam Manajemen SDM, SDM (karyawan) merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Karyawan diangkat derajatnya, karena tidak hanya dianggap sebagai objek pencapaian organisasi, namun sebagai subjek yang berperan untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi.

2.2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Umar, 1999) dalam (Sutrisno, 2009) menjelaskan bahwa dalam tugas Manajememn SDM, dibagi 3 fungsi yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan, kegiatan yang berkaitan dengan perkiraan mengenai tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan yang efektif dan efisian dalam mencapai tujuan organisasi.
b. Pengorganisasian adalah kegiatan yang berkaitan dengan pembagian tugas karyawan, hubungan kerja, delegasi, integrasi, maupun koordinasi
c. Pengarahan merupakan bentuk arahan dari pimpinan terhadap karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.
d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan dengan maksud agar karyawan menaati peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional
   a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
   b. Pengembangan adalah kegiatan yang berkaitan dengan meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan atau pelatihan.
   c. Kompensasi adalah bentuk balas jasa dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan harus adil dan layak.

d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentungan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang saling menguntungkan. Pengintegrasian sangat penting dan sulit dalam manajemen SDM, karena menyatukan 2 kepentingan yang berbeda.
e. Pemeliharaan, maksudnya adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, dengan tujuan karyawan bekerja sampai masa pensiun.
f. Pemutusan Hubungan Kerja, disebabkan karena keinginan dari karyawan, keinginan dari perusahaaan, kontrak kerja habis, pensiun, atau alasan lainnya.

3. Kedudukan manajemen SDM dalam pencapaian tujuan organisasi secara tertata, dengan menerapkan fungsi manajemen SDM dengan baik dalam mengelola karyawan mempermudah perusahaan mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2009) tujuan MSDM secara tepat sulit untuk dirumuskan karena sifat yang bervariasi dan tergantung pada perkembangan dari masing-masing perusahaan. Namun menurut Cushway dalam (Irianto, 2001) dalam (Sutrisno, 2009), tujuan MSDM adalah:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan guna memastikan perusahaan memiliki karyawan yang memiliki motivasi dan kinerja tinggi, memiliki karyawan yang mampu beradaptasi ketika ada perubahan dan memenuhi kewajiban secara legal,
2. Mengimplementasikan dan menjaga seluruh kewajiban dan prosedur agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.
3. Membantu mengarahkan strategi yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan untuk membantu manajer lini mencapai tujuanya.
5. Menangani berbagai situasi krisis yang sulit dalam hubungan antar karyawan, sehingga tidak menghambat tujuan perusahaan.
6. Menyediakan media komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai manajemen SDM.

Selain itu, ada pendapat dari Schuler et al (dalam Irianto, 2001) dalam Eddy mengenai tujuan MSDM adalah:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan perusahaan telah memenuhi aspek legal.

2.2.4 Aktivitas Domestik

2.2.4.1 Definisi 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.

2.2.5 Kesejahteraan karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut (Anggusti, 2019) dalam bukunya yang berjudul "Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja" menjelaskan bahwa kehidupan yang layak untuk karyawan akan menjadikan karyawan mencapai kesejahteraan hidup. Kesejahteraan memiliki makna yaitu tercapainya keamanan kerja, keamanan pendapatan, dan keamanan sosial. Dengan adanya kesejahteraan dapat menjadikan karyawan merasakan kebahagiaan dalam kehiduapnnya sebagai manusia.

2.2.5.2 Program Kesejahteraan Karyawan

(W Enny, 2019) dalam bukunya menjelaskan program kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa secara tidak langsung diluar gaji atau upah yang telah diberikan kepada karyawan, dan besaran yang diberikan tidak berdasarkan kinerja, namun sesuai dengan anggota organisasi yang memiliki tujuan

untuk memenuhi kebuthan karyawan di luar gaji. Berikut penggolangan kesejahteraan karyawan:

1. Upah

   Pemberian upah minimum merupakan salah satu cara untuk meliindungi karyawan dan meningkatkan kesejahterannya dalam memenuhi kebutuhan pokok. Pemberian upah sedikit berbeda dengan pemberian gaji, pemberian upah dilakukan selesai pekerjaan sesuai dengan kesepakatan bersama.

2. Kenaikan Upah

   Pemberian kenaikan upah disesuaikan dengan biaya hidup. Kenaikan upah memiliki proporsi sedikit lebih dari upah karyawan, namun memiliki nilai yang cukup besar, karena tidak dibayar sekali waktu

3. Tunjangan Jasa

   Tunjangan jasa diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa makanan, rekreasi, jasa hukum, jasa konseling, dan koperasi kredit.

4. Tunjangan Hari Raya

   Tunjangan Hari Raya diberikan kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan

5. Bonus/Insentif

   Insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan ketika melampaui jumlah produksi dalam kurun waktu

tertentu. Pemberian bonus berdasarkan perhitungan progresif. Sedangkan bonus merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan sebagai balas jasa hasil kerja yang melebihi target, dengan pemberian sekali waktu.

6. Pengupahan Insentif

   Pengupahan insentif ditentukan dengan prestasi karyawan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan.

7. Perlindungan Karyawan

2.2.5.3 Tujuan Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan membuat program kesejahteraan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap tempat kerja. Dengan adanya program kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan mendapatkan balas jasa dari perusahaan sesuai dengan kontribusinya selama menjalankan visi misi perusahaan. Pemberian hak akan menjadikan karyawan merasa nyaman bekerja. Program kesejahteraan ini memiliki tujuan untuk perusahaan maupun karyawan. Dengan adanya kesejahteraan karyawan, karyawan akan merasa dihormati.

2.2.6 Regenerasi Usaha

Regenerasi adalah meneruskan suatu hal yang telah dilakukan orang terdahulu. Regenerasi atau suksesi merupakan proses pergantian

kekuasaan dan kepeimpnan untuk keberlanjutan usaha dari generasi berikutnya menurut Arnoff (2003) dalam (Remiasa & Wijaya, 2017).

Menurut Susanto (2007) dalam (Remiasa & Wijaya, 2017) menyebutkan bawah beberapa kriteria untuk menjadi penerus agar bisa memimpin perusahaan, seperti:

a. *Acceptable,* calon penerus usaha harus bisa menerima pendapat, masukan, dan kritikan dari orang lain. Dengan cara kerja mendengarkan, dipikirkan, dan diputuskan.
b. *Charismatic,* calon penerus harus memiliki kharisma yang besar di antara yang lain, seperti memiliki kemampuan dalam segala hal, memiliki visi untuk masa depan, menjadi pribadi yang menarik, dan menyenangkan.
c. *Energetic,* seorang penerus harus memiliki sifat enerjik, bukan hanya fiisk namun harus memiliki ide dan pandai memanfaatkan peluang yang akan dieksekusi.
d. *Managing,* artinya seorang penerus harus memiliki kemampuan dalam mengerjakan banyak hal dan harus dipertanggungjawabkan.
e. *Achieving,* calon penerus harus memiliki rekam jejak yang baik, dengan maksud agar dihargai oleh keluarga maupun orang lain.
f. *Net Working,* calon penerus harus memiliki jaringan yang luas agar memudahkan dalam menjalankan bisnis.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan strategi untuk memperoleh data dan menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kualitatif memiliki karakteristik yaitu penelitian dilakukan secara intensif dengan mendatangi narasumber untuk mencari informasi yang dibutuhkan. Peneliti mencatat informasi yang ditemukan, yang nantinya akan dianalsis secara induktif guna membuat laporan (Nasution, 2023).

Pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus merupakan pendekatan dari penelitian 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, 1998). Penulis memilih menggunakan pendekatan studi kasus dikarenakan penulis ingin melihat secara langsung bagaimana aktivitas yang terjadi di lokasi.

3.2 Lokasi penelitian

a. UD. Rizky Agung

   Alamat: Desa Selur, Kecamatan Ngrayun, Kabupaten Ponorogo.

b. Sakha Boutiqe

   Alamat: Jalan Pramuka gg. II no. 13, Ronowijayan, Mangunsuman, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo.

c. *New* Antara *Cake and Bakery*

Alamt: Jalan Batoro Katong, Ruko Puri Batoro Katong no. 11, Kranggan, Patihan Wetan, Kecamatan babadan, Kabupaten Ponorogo.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti yang kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sampel adalah suatu bagian terdiri dari kuantititas dan karakteristik populasi yang mewakili (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini yaitu pelaku UMKM yang ada di Kabupaten Ponorogo dan sampelnya adalah pelaku UMKM yang dipimpin oleh wanita sebagai narasumber utama dan perwakilan 2 karyawan dari UD. Rizky Agung, Sakha *Boutique,* dan *New* Antara *Cake and Bakery* sebagai narasumber pendukung.

3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti memilih metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara. Penelitian dengan wawancara terpusat memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi yang diharapkan peneliti (Nasution, 2023). Hadi (1986) dalam (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa seorang peneliti yang menggunakan metode wawancara beranggapan bahwa responden adalah orang yang paling mengerti dirinya, maksudnya adalah segala sesuatu yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, serta intrepertasi responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti merupakan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Dengan menggunakan metode wawancara penulis akan mendapatkan informasi yang akurat dan detail, karena memeperoleh infomrasi secara langsung dari narasumber. Dalam penelitian ini yang menjadi narasumber adalah:

a. UD. Rizky Agung

Narasumber Utama	: Lusiana Widya Rini
Narasumber Pendukung	: Yudha
	: Rita

b. Sakha *Boutique*

Narasumber Utama	: Heni Masruroh
Narasumber Pendukung	: Susolowati
	: Dila

c. *New* Antara *Cakey* & *Bakery*

Narasumber Utama	: Neni Barliana Dewi
Narasumber Pendukung	: Siti Kalima
	: Jariyati

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses untuk mencari dan menyusun data dengan sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, observasi, serta dokumentasi. Setelah data selesai dianalisis, langkah selanjutnya adalah mengorganisasikan data dalam sebuah katagori, memilih data yang penting, serta membuat kesimpulan agar mudah difahami oleh diri sendiri dan khalayak umum (Sugiyono, 2013). Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan

setelah selesai mengumpulkan data. Miles dan Huberman (1994) dalam (Sugiyono, 2013) membagi beberapa aktivitas dalam analisis data yaitu:

a. *Data Reduction*

   Merangkum data dari hasil penelitian dan memilih poin penting dengan tujuan agar mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya.

b. *Data Display*

   Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dengan membuat uraian singkat, badan, hubungan antar katagori, *flowchart,* dan lainnya. Miles dan Huberman (1994) menyatakan bahwa penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. *Conclusion Drawing/Verification*

   Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara. Kesimpulan akan menjadi kredibel ketika didukung oleh bukti valid dan peneliti konssiten dalam mengumpulkan data. Maka dari itu, kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Upaya Wanita untuk menjadi Seorang Pemimpin

Seseorang yang ingin menjadi pemimpin harus mempersiapkan segala sesuatu dengn matang, berbagai aspek harus diperhatikan secara detail, seperti menentukan manajemen dengan baik, memiliki kecakapan dalam komunikasi, memiliki jiwa pantang menyerah, dan berbagai aspek lainnya.

Saat memulai bisnis, seorang pebisnis akan menerukan kesulitan tak terduga. Namun, dengan kegigihan dan keinginan untuk terus belajar, makan akan mencapai keberhasilan. Hal tersebut dialami oleh Ibu Lusi pemilik UD. Rizky Agung saat merintis usahanya. Berikut penjelasannya:

> "Ya otomatis Mbak, karena kitakan minuman cincau itu tidak mudah bikinnya. Nentuin dulu mau rasa yang seperti apa untuk disajikan ke konsumen. Jadi otomatis kita harus terus belajar agar bisa mewujudkan minuman ini dengan baik. Dan waktu itu, awal memperkenalkan produk perlu semangat yang luar biasa, karena ini 'kan termasuk produk baru dari bahan yang berbeda ya Mbak, soalnya waktu itu kayanya jarang ya minuman dari sari cincau, sehingga kita harus semangat dan gigih untuk memperkenalkan ke masyarakat, dan tapi Alhamdulillah, InsyaAllah sekarang sudah banyak yang kenal".

Sedangkan bagi Ibu Heni pemilik Sakha *Boutiqe* tidak merasakan kesulitan saat merintis usahnya, karena menurut Ibu Heni, kesulitan

tersebut dianggap sebagai pembelajaran. Berikut penjelasan Ibu Heni saat wawancara:

> "Kalau kesulitan itu kita ngga ada kesulitan, kita anggap sebagai ujian atau kita anggap sebagai seru-seruan. Kalau Saya tidak menganggap itu sulit, tapi kita anggap untuk belajar. Dengan belajar, kita akan lebih maju, setingkat, ya Alhamdulillah bisa sampai sekaran dan semoga meningkat sampai nanti".

Kesulitan saat mulai menjalankan bisnis juga dirasakan oleh Ibu Neni pemilik *New* Antara *Cake* & *Bakery.* Beliau mengatakan bahwa:

> "Kesulitannya, gimana ya Mbak. Dibilang sulit, tapi saya enjoy aja, karena saya memulai bisnis ini kan dari nol. Jadi awal mula nitipin ke toko-toko, terus mulai banyak pesanan, terus saya baru buka di rumah. Jadi sudah mulai banyak pelanggan, jadi nggak banyak masalah. Kalau ada kesulitan, dijalani pelan-pelan saja".

Tabel 4.1.1.1 Jiwa Pantang Menyerah Seorang Pemimpin

Ibu Lusi (UD. Rizky Agung)	Ibu Heni (Sakha *Boutiqe*)	Ibu Neni (*New* Antara *Cake* & *Bakery*)
Mengalami kesulitan, namun harus tetap semangat dalam merintis usaha.	Menganggap kesulitan untuk pembelajaran untuk menjadi lebih baik.	Mengalami kesulitan, namun dijalani pelan-pelan dan dibuat enjoy.

Menentukan manajemen untuk membangun bisnis adalah hal yang penting. Pada penelitian ini terfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rekrutmen karyawan adalah proses untuk mencari seorang karyawan. Ketiga narasumber utama melakukan proses rekrutmen untuk mencari karyawan. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Lusi:

> "Iya, sampai saat ini kami lebih mengutamakan masyarakat setempat. Tapi kami juga membuka lowongan pekerjaan untuk masyarakar umum juga Mbak".

> "kami menginformasikan ke masyarakat sekitar kalau lagi buka lowongan pekerjaan, untuk masyarakat umum kami *share* informasi lowongan pekerjaan lewat sosial media, gitu Mbak".

Ibu Heni selaku pemilik Sakha *Boutiqe* juga melakukan rekrutmen untuk mencari karyawan baru. Berikut penjelasannya saat wawancara:

> "Pakai surat lamaran, memberikan informasi lowongan kerja lewat online, kaya Instagram, Facebook gitu. Kalau engga, kadang saya ke sekolah kejuruan, ke SMKK, karena kalau menjahit itu lebih ke keterampilan. Kalau ngga dari apa, misalkan dari Mayak, kaya gitukan ada lembaga kursus, kita juga masuk. Kalau ngga nawarin ke anak magang, biasanya habis magang saya tanya, "Mau kerja dimana?" kalau mereka niat kerja disini saya suruh bikin surat lamaran".

Sedangkan untuk Ibu Neni proses rekrutmen karyawan dilaksanakan ketika membutuhkan karyawan. Berikut penjelasannya:

> "Rekrut orang sesuai kebutuhan aja Mbak. Seperti yang sudah saya jelaskan tadi, awalnya hanya 1 karyawan, karena semakin banyak pesanan, nambah karyawan sampai 15 orang untuk saat ini".

Tabel 4.1.1.2 Proses Rekrutmen

Ibu Lusi	Ibu Heni	Ibu Nina

(UD. Rizky Agung)	(Sakha *Boutiqe)*	(*New* Antara *Cake* & *Bakery*)
Mengutamakan masyarakat setempat, namun membuka untuk masyarakat umum dan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui sosial media.	Memberikan informasi lowongan pekerjaan melalui sosial media dan mendatangi sekolah, dan atau menawarkan karyawan magang. Setelah itu pelamar membuat surat lamaran pekerjaan.	Merekrut karyawan sesuai kebutuhan saja. Saat itu membutuhkan baru merekrut karyawan.

Selanjutnya mengenai pembagian pekerjaan kepada karyawan. Berikut penjelasan dari Ibu Lusi:

> "Tidak ada ketentuan khusus sih Mbak. Misal kita lagi butuh bagian *packing,* kita cari karyawan untuk ditugaskan di*packing*".

Sedangkan pembagian di Sakha *Boutique* berdasarkan penjelasan Ibu Heni sebagai berikut:

> "…. Kalau engga, kadang saya biasanya ke sekolah kejuruan, ke SMKK, karena kalau menjahit itu lebih ke ketrampilan … kalau nggak anak-anak magang yang ikut saya, diakan dari LKP lain, biasanya habis magang biasanya saya tanya "mau kerja dimana?"

Dalam hal ini Ibu Neni menjelaskan bahwa:

> "Banyak Mbak, ada penjualan, kemudian ada bagian *packing,* biasanya kalau pagi ngemasin kue-kue, atau misal ada pesanan *snack*

bo itu tugas dari *packing.* Adalagi bagian produksi, itu termasuk menyiapkan kue yang kita kerjakan tiap pagi".

Tabel 4.1.1.3 Pembagian Pekerjaan

Ibu Lusi (UD. Rizky Agung)	Ibu Heni (Sakha *Boutiqe*)	Ibu Neni (*New* Antara *Cake* & *Bakery)*
Tidak ada ketentuan khusus, karyawan ditugaskan ketika ada bagian yang kosong.	Pembagian *job desc* diberikan saat awal membuka lamaran pekerjaan.	Pembagian tugas diberikan ketika bagian tersebut kosong.

Setelah karyawan mendapatkan tugas, karyawan mendapatkan pelatihan terlebih dahulu, dengan tujuan agar pekerjaan yang dikerjakan akan mendapatkan hasil yang maksimal. Seluruh narasumber utama melakukan pelatihan untuk karyawannya. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Lusi, sebagai berikut:

"Ya misal, dikasih tahu daun mana yang bagus untuk disortir, terus cara pakai alat buat produksi dan pengemasan, gitu sih Mbak, terus misal kepala produksi dikasih tahu tugasnya harus ngapain".

Ibu Heni juga memberikan pelatihan kepada karyawan barunya. Berikut penjelasan Ibu Heni mengenai pelatihan karyawan baru:

"Kita ada pelatihan selama 2 minggu. Kita ajarkan dari awal. Walaupun mungkin dia sudah pintar. Kalau misal anak SMKK belajar 3 tahun, pasti sudah bisa. Tapi kadangkan untuk meng*klick* kan dengan gaya saa sebagai *owner* juga ada tantangan. Kadang ada cara yang beda. Nah, kita ajarkan disini. Nanti kalau 1-2 minggu mereka sudah merasa bisa, "Ibu, saya sudah bisa", atau "Ibu apa saya sudah boleh

kerja?". Kalau tak lihatin memang sudah bagis ya tak suruh langsung kerja".

Berbeda dengan Ibu Heni yang memberikan pelatihan selama 2 minggu, jawaban Ibu Neni saat wawancara mengenai pelatihan adalah sebagai berikut:

"Seadanya Mbak, karena kan kita Cuma seperti ini aja. Dengan kerja rutin di dapur, kita ajarin sedikit-sedikit, sambil kerjain pesanan".

Tabel 4.1.1.4 Pelatihan Kerja Karyawan

Ibu Lusi (UD. Rizky Agung)	Ibu Heni (Sakha *Boutiqe*)	Ibu Neni (*New* Antara *Cake* & *Bakery)*
Karyawan mendapatkan pelatihan sesuai dengan tugas masing-masing.	Pelatihan untuk karyawan selama 2 minggu untuk menyelaraskan kemauan Ibu Heni, walaupun karyawan sudah punya *basic* menjahit.	Karyawan diberikan pelatihan sekalian mengerjakan pesanan.

Pemberian gaji kepada karyawan merupakan hal penting. Dengan memenuhi hak karyawan dengan memberikan gaji, akan berpengaruh pada kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Dari hasil wawancara, Ibu Lusi menjelaskan pemberian gaji kepada karyawan sebagai berikut:

"Ada yang sesuai UMR, ada yang lebih dari UMR, ada yang tidak sesuai UMR. Karena tergantung dari keahlian karyawan. Contohnya

seperti pemilah daun, itukan satu bulannya 1.200.000 kalau seperti kepala produksi bisa 3.000.000-an. Jadi tergantung dari jenis pekerjaan dan keahlian"

Sedangkan jawaban dari Ibu Heni mengenai gaji karyawan sebagai berikut:

"Untuk gaji karyawan kita sistemnya borongan. Jadi kalau saya pakai sistemnya bagi hasil. Jadi 1 *item* jahitan, dibagi 3 (tiga). Untuk *owner* 1/3 yang 1/3 untuk karyawan, dan 1/3 untuk peralatan"

Untuk Ibu Neni memberi gaji kepada karyawan seperti berikut:

"Ada yang sesuai UMR untuk karyawan yang sudah lama, karena ada yang udah 20 tahun Mbak kerja bareng saya. Untuk karyawan baru, standar toko yang ada di Ponorogo".

Tabel 4.1.1.5 Gaji Karyawan

Ibu Lusi (UD. Rizky Agung)	Ibu Heni (Sakha *Boutiqe*)	Ibu Neni (*New* Antara *Cake* & *Bakery*)
Gaji tergantung dengan jenis pekerjaan, mulai dari Rp.1.200.000,- sampai Rp.3.000.000.	Gaji untuk karyawan sistemnya borongan, mendapat bagian 1/3 dari biaya jahit.	Untuk karyawan lama sesuai UMR, sedangkan karyawan sesuai standar toko yang ada di Ponorogo.

Selain mendapatkan gaji pokok, karyawan juga mendapatkan bonus dan tunjangan. Berikut jawaban Ibu Lusi mengenai bonus dan tunjangan yang diberikan untuk karyawan:

"Ada. Misalkan tahun baru, hari raya. Dan kalau misalkan bonus-bonus tak tentu itu InsyaAllah juga sering, misalkan pulsa dan sebagainya".

Berikut jawaban dari Ibu Heni mengenai bonus dan tunjangan untuk karyawan:

"Kalau kita ada rezeki tambahan, Alhamdulillah saya ada *fee* tambahan unutk karyawan, tapi tidak ada patokan, tidak ada presentase untuk bonus. Jadi misalkan pas gajian, saya ada lebih tak kasih, dibagi sama rata".

Sedangkan jawaban dari Ibu Neni mengenai bonus dan tunjangan untuk karyawan adalah:

"Kalau tunjangan nggak ada ya Mbak, mungkin kalau bonus tu, THR waktu lebaran. Eh kalau bonus itu ada 2, ada yang dari persenan pesenan dan THR. Jadi misal ada pesanan, hasil persenannya dimasukkan tabungan karyawan langsung setiap bulan".

Tabel 4.1.1.6 Pemberian Bonus dan Tunjangan untuk Karyawan

Ibu Lusi (UD. Rizky Agung)	Ibu Heni (Sakha *Boutique*)	Ibu Neni (*New* Antara *Cake* & *Bakery*)
Ada bonus untuk karyawan seperti tahun baru, tunjangan hari raya, dan bonus tak tentu.	Karyawan mendapat bonus namun tidak ada presentase khusus.	Ada bonus tiap bulan dari persenan pesanan dan THR.

Selanjutnya adalah pemberian benefit lainnya untuk karyawan. Hal ini akan menambah rasa nyaman karyawan dalam bekerja, karena merasa dihargai. Ibu Lusi menjelaskan bahwa:

> "Untuk seragam kami ada untuk karyawan kerja, rekreasi kita pernah liburan bareng semuanya, tapi untuk asuransi belum ada".

Ibu Heni juga mengatakan bahwa beliau memberikan benefit untuk karyawannya seperti:

> "Oalah, mungkin kalau seragam kerja ada ya Mbak untuk karyawan".

Sedangkan pernyataan Ibu Neni mengenai benefit untuk karyawan adalah sebagai berikut:

> "Kalau liburan pernah Mbak, rame-rame gitu, seragam kerja ada untuk karyawan"

Tabel 4.1.1.7 Benefit untuk Karyawan

Ibu Lusi (UD. Rizky Agung)	Ibu Heni (Sakha *Boutique*)	Ibu Neni (*New* Antara *Cake* & *Bakery*)
Seragam kerja untuk karyawan dan liburan bersama.	Seragam kerja untuk karyawan.	Libur bersama dan seragam kerja unutk karyawan.

4.1.2 Membagi Aktivitas Publik dan Aktivitas Domestik

Seorang wanita yang telah berkeluarga namun memilih untuk tetap berkakir, mereka berusaha untuk menyeimbangkan antara aktivitas publik dan aktivitas domestik. Pada penelitian ini, ketiga wanita tidak

hanya berperan sebagai pemimpin perusahaan, namun juga sebagi istri dan ibu yang tetap menyeimbangkan antara aktivitas publik dan aktivitas domestik.

Ibu Lusi pemilik UD. Rizky Agung memiliki jadwal yang padat dalam kegiatan sehari-hari, belum lagi kalau ada undangan di Kabupaten bahkan luar kota. Namun, Ibu Lusi tetap mengerjakan pekerjaan rumah, seperti yang dijelaskan dalam wawancara:

> "Banyak Mbak, seperti lingkungan, masyarakat, dan pemerintah setempat. Awal mendirikan usaha keluarga sangat mendukung dan membantu prosesnya sampai bisa seperti ini. Jadi awal buka usaha ini berdua dengan suami, Mbak. Dengan bantuan suami akan lebih mudah juga untuk mengerjakan aktivitas rumah".

Sama halnya dengan Ibu Lusi, Ibu Heni juga menyeimbangkan antara aktivitas publik dan domestiknya. Berikut penjelasannya:

> "Untuk pekerjaan rumah tangga? saling bantu sih Mbak, kaya Bapak yang nyapu, saya masak, gitu. Kadang saya atau bapaknya yang nganter anak yang kecil berangkat sekolah. Kurang lebih kaya gitu sih Mbak."

Ketika penulis melakukan wawancara dengan Ibu Heni, anaknya yang paling kecil meminta sesuatu ke Ibu Heni, namun Ibu Heni menyuruh anaknya untuk meminta kepada bapaknya. Dari kejadian tersebut, dapat dikatakan bahwa Ibu Heni mampu menyeimbangkan aktivitas publik dan aktivitas domestik, dan bantuan suami dapat mempermudah untuk Ibu Heni menjalankan aktivitasnya.

Ibu Neni juga demikian, beliau menyeimbangkan aitivitas publik dan aktivitas domestiknya dengan bantuan suami dan anak-anaknya. Berikut penjelasan Ibu Neni saat wawancara:

> "Kalau awal dulu sih ya, pagi sebelum anak-anak berangkat sekolah, saya nyiapin sarapan. Terus anak-anak berangkan sekolah diantar bapaknya. Setelah saya selesai menyelesaikan pekerjaan rumah, saya baru ke dapur bantuin karyawan. Untuk pekerjaan rumah, kami saling bantu dengan suami. Anak-anak juga saya ajarkan pekerjaan rumah yang mudah untuk belajar tanggung jawab kaya mencuci piring habis makan, gitu sih Mbak. Kalau sekarang paling mengerjakan pekerjaan rumah dibantu sama anak, selesai itu langsung ke dapur untuk kerja".

Tabel 1.2.1 Membagi Aktivitas Publik dan Aktivitas Domestik

Ibu Lusi (UD. Rizky Agung)	Ibu Heni (Sakha *Boutiqe*)	Ibu Neni (*New* Antara *Cake* & *Bakery*)
Mendirikan usaha sampai dengan pekerjaan rumah dibantu dengan suami.	Untuk pekerjaan rumah dibantu dengan suami.	Pembagian tugas dengan suami untuk mempermudah pekerjaan rumah dan mengajarkan pekerjaan rumah ke anak.

4.1.3 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasakan kesejahteraan di tempat kerja akan meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaannya dan akan berpengaruh pada aktivitias perusahaan. Karyawan akan

merasakan sejahera ketika mendapatkan hak yang sesuai, seperti pemberian gaji, bonus, fasilitas, rekreasi, maupun benefit lainnya.

Pada penelitian ini, 2 (dua) karyawan dari masing-masing perusahaan mengatakan bahwa mereka mendapatkan gaji setiap bulan.

4.1.3.1 Tabel Pemberian Gaji kepada Karyawan

UD. Rizky Agung	Yudha	Rita
	Gaji sesuai UMR.	Gaji sesuai UMR.
Sakha *Boutique*	Dila	Susilowati
	Gaji tergantung pesanan jahitan.	Gaji sesuai jahitan baju yang dikerjakan.
New Antara *Cake* & *Bakery*	Siti Kalima	Jariyati
	Gaji sesuai UMR.	Gaji sesuai UMR.

Selain mendapatkan gaji, seluruh narasumber pendukung mengatakan bahwa mereka mendapatkan bonus yang diberikan oleh pemilik usaha.

Tabel 4.1.3.2 Pemberian Bonus kepada Karyawan

UD. Rizky Agung	Yudha	Rita
	Diberi bonus ketika penjualan melebihi dan THR.	Diberi bonus dan THR.
Sakha *Boutique*	Dila	Susilowati
	Kalau banyak orderan diberi bonus, saat lebaran diberi THR.	Mendapat bonus, diberikan uang transport.
	Siti Kalima	Jariyati

New Antara *Cake* & *Bakery*	Tiap tahun ada bonus, dan ada THR.	Dapat bonus, lebaran dapet THR.

Selanjutnya adalah seluruh karyawan mendapatkan benefit lainnya selain mendapatkan gaji dan bonus.

Tabel 4.1.3.3 Tabel Benefit untuk Karyawan

	Yudha	Rita
UD. Rizky Agung	Rekreasi dan seragam kerja.	Diberikan seragam kerja.
	Dila	Susilowati
Sakha *Boutiqe*	Diberikan seragam kerja.	Mendapatkan seragam kerja.
	Siti Kalima	Jariyati
New Antara *Cake* & *Bakery*	Liburan bersama dan seragam kerja.	Diberi seragam kerja dan liburan bersama.

Topik terakhir ada komunikasi antara pemilik usaha dengan karyawannya. Berikut ringkasan singkatnya:

Tabel 4.1.3.4 Komunikasi antara Pemilik Usaha dengan Karyawan

	Yudha	Rita
UD. Rizky Agung	Komunikasi langsung dengan karyawan jika ada sesuatu, begitu juga sebaliknya.	Langsung disampaikan kepada karyawan, karena adanya kedekatan.
	Dila	Susilowati
Sakha *Bouitqe*	Langsung disampaikan kepada karyawan dan sebaliknya. Tidak ada orang kepercayaan	Disampaikan langsung kepada karyawan. Ibu Heni memiliki kepercayaan kepada

	untuk menjadi perantara komunikasi.	seluruh karyawan dan dekat dengan karyawan.
New Antara *Cake* & *Bakery*	Siti Kalima	Jariyati
	Tidak ada orang lain untuk menyampaikan. Komunikasi baik langsung disampaikan kepada karyawan.	Langsung disampaikan jika ada sesuatu. Hubungan dekat dengan karyawan, seperti keluarga.

4.1.4 Regenerasi Usaha

Regenerasi usaha merupaan bentuk keberlanjutan usaha yang sudah ada. Perusahaan miliki keluarga akan berusaha untuk meneruskan usaha keppada anak dan keturunannya. Dalam penelitian ini, pemilik usaha sebagai narasumber utama menginginkan agar usaha yang telah dirintis diteruskan oleh anak-anaknya. Berbagai upaya telah dilakukan sedari dini agar nantinya anak-anaknya dapat meneruskan usahanya.

Ibu Lusi pemilik UD. Rizky Agung menginginkan agar usaha yang telah dibangun dengan suami diteruskan oleh anak-anaknya. Dalam wawancaranya Ibu Lusi menjelaskan bahwa:

> "Iya ini usaha keluarga. Jelas akan diteruskan kepada anak. Saat ini anak-anak mulai diajarkan untuk mempelajari manajemen usaha ini, pelan-pelan"

Pemilik dari Sakha *Boutique,* Ibu Heni menginginkan usaha yang dijalankan diteruskan oleh anak-anaknya. Berikut penjelasan dari Ibu Heni mengenai regenerasi usaha:

"Yang pasti begitu, pingin saya ya ini bisa dipakai untuk anak cucu saya. Saya merintis biar anaknya yang nerusin, cucunya yang nerusin. Kalau bisa ya usaha kita tetap berlanjut"

"kalau sekarang kan anak-anak sukanya online, main *handphone.* Kalau main HP tak bikin tidak boleh hanya main *game* atau sosmed saja. Mereka harus upload status di Facebook, Instagram, sedikit saja tapi setiap hari untuk memperkenalkan dagangan. Mungkin hari ini tidak ada yang tertarik, namun suatu saat mereka ingat itu. Misalkan sudah habis kuliar pada kerja. Ketika kerja kadang butuh seragam, akhirnya ingat, "Oh temenku ada lo yang dulu *share* ini, apakah masih ya?". Jadi saya didik anak itu tida instan, hari ini besok laku, nggak begitu. Karena anak-anak itu kadangkan ngomong, "Umi kok hari ini nggak ada yang respon ya?" "Ya mungking belum ada yang respon, tapi suatu saat pasti ada yang nyangkut".

"Iya, kaya nyanting itu anak saya sudah bisa. Kalau desain itu bisa dipelejari pakai kompueter lebih muda. Kalau desain orari dari saya untuk sementara. Diajarkan ke anak-anak pelan-pelan saja. Kalau saya maksuda buat desain, juga belum. Karena anak masih SMP, masih kuliah, mereka masih dengan dunianya."

Selanjutnya ada Ibu Neni pemilik *New* Antara *Cake* & *Bakery* memiliki keinginan yang sama agar usaha yang telah dijalankan diteruskan oleh anak-anaknya. Jawaban Ibu Neni saat wawancara adalah:

"Ada Mbak, ada keinginan untuk anak meneruskan usaha ini. Kebetulan anak saya 2, yang pertama laki-laki, yang kedua perempuan. Itu anak saya yang laki-laki mewarisi kemampuan saya, dia bisa bikin kue, tapi karena dia memilih tinggal di Bali, akhirnya ke anak saya yang perempuan. Kebeutuan anak saya yang perempuan sudah lulus kuliah. Kemarin dia kursus mengikuti jejak sama, tapi karena ada kegiatan ngajar di SMA dan *freelance,* gatau nanti gimana"

Tabel 4.1.4.1 Regenerasi Usaha

Ibu Lusi (UD. Rizky Agung)	Ibu Heni (Sakha Boutiqe)	Ibu Neni (*New* Antara *Cake* & *Bakery*)
Jelas usaha yang dirintis Ibu Lusi akan diteruskan oleh anaknya, saat ini sudah dilatih untuk mempelajari manajemen perusahaan.	Pasti pingin usahanya diteruskan anaknya. Anaknya sudah diajarin untuk belajar mempromosikan produknya lewat sosial media, selain itu anak-anaknya diajarin untuk menyanthing batik.	Ada keinginan untuk anak meneruskan usahnya, anak laki-laki mewarisi kemampuannya, dan anak perempuan mengikuti kursus. Namun untuk saat ini masih dijalankan Ibu Neni.

4.2 Pembahasan

1. Jawaban rumusan masalah nomor 1 mengenai bagaimana Upaya seorang Perempuan mampu memimpin sebuah Perusahaan dan membagi peran dengan baik di tempat kerja dan aktivitas domestik adalah:
   a. Berdasarkan analisis data di atas mengenai Upaya seorang Perempuan mampu menjadi seorang pemimpin yang pertama adalah adanya dukungan dari keluarga terutama suami, dukungan dari lingkungan, dan dukungan dari pemerintah. Dukungan tersebut merupakan bentuk motivasi untuk meningkatkan kepercyaan diri dalam merintis usaha. Selain itu, pentingnya jiwa pantang menyerah dalam diri seorang pemimpin, karena Ketika mebgalami kesulitan saat merintis usaha,

seorang pemimpin tidak boleh putus asa, harus menjadikan sebagai pembelajaran untuk lebih baik ke depannya. Terakhi adalah seorang pemimpin harus menentukan manajemen yang baik termasuk manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan dari data hasil wawancara, ketiga pemimpin perempuan telah menerapkan manajemen sumber daya manusia, seperti merekrut karyawan, memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menunjang kinerja, memberikan gaji, bonus, dan benefit lainnya kepada karyawan. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia akan membantu dalam mencapai tujuan.

b. Selain itu, pemimpin Perempuan mampu menyeimbangkan aktivitas publik dan aktivitas domestik dengan adanya bantuan suami untuk mengerjakan pekerjaan rumah. Hal ini telah dijelaskan sebelumya, karena adanya dukungan dari suami saat merintis, sehingga suami ikut serta dalam menjelanakan pekerjaan rumah, sehingga pemimpin Perempuan dapat menjadi seorang pemimpin di tempat kerja dan menjadi seorang istri dan ibu Ketika di rumah.

2. Rumusan masalah yang kedua mengenai bagaimana kesejahteraan karyawan dan regenerasi usaha di bawah kepemimpinan Perempuan. Berikut penjelasannya:

   a. Hasil wawancara dari seluruh karyawan yang menjadi narasumber pendukung pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan kesejahteraan. Hal ini dikarenakan seluruh karyawan

mendapatkan pelatihan ketika mulai bekerja. Karyawan juga mendapatkan hak yaitu pemberian gaji, bonus, tunjangan, sehingga karyawan merasa dihargai. Selain itu, karyawan juga mendapatkan benefit lainnya seperti pemberian seragam untuk kerja dan liburan bersama seluruh karyawan, yang dapat menyegarkan pikiran dan dapat meningkatkan kesejahteraan. Terakhir, komunikasi satu arah antara pemimpin dan karyawan membuat hubungan menjadi dekat dan lebih kekeluargaan, sehingga karyawan merasakan nyaman dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan sangat penting, karena jika karyawan merasakan kesejahteraan, maka karyawan merasa dihormati dan merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan akan setia.

b. Mengenai regenerasi usaha di bawah kepmimpinan perempuan. Berdasarkan hasil peneltian, ketiga pemimpin perempuan yang menjadi narasumber utama mangetakan babhwa ingin usaha yang dirintis agar diteruskan oleh anaknya kelak. Berbagai Upaya telah dilakukan, seperti mengenalkan manajemen kepada anak sedari diri, mengajarkan praktik lapangan, bahkan anaknya mengikuti kursus agar dapat mengikuti jejak ibunya. Usaha-usaha tersebut merupakan Langkah awal mengenalkan bisnis kepada anakanya, sehingga nantinya ketika anak ingin meneruskan bisnis, setidaknya sudah memiliki bekal dan memahami tentang bisnis yang dijalankan ibunya, serta mengetahui bagaimana cara kerja di lapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Perempuan mampu menjadi seorang pemimpin dikarenakan dukungan dari keluarga, terutama suami, jiwa pantang menyerah, dan menyiapkan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan Perusahaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian in, dukungan suami sangat berarti yaitu dadanya bantuan dari suami untuk mengerjakan aktivitas domestic. Namun Ketika di rumah, pemimpin Perempuan tersebut tetap menjalankan aktivitas domestic.
2. Pemimpin Perempuan mampu membuat karyawan merasakan kesejahteraan. Hal ini dikarenakan adanya pemberian hak utnuk karyawan, seperti pemberian gaji, bonus, tunjnagna, seragam kerja, bahkan liburan Bersama. Selain itu, komunikasi langsung dari pimpinan kepada karyawan, menjadikan hubungan antar pemimpin dan karyawan lebih dekat, sehingga karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pemimpin Perempuan juga menginginkan agar anak-anaknya kelak meneruskan usahanya. Berbagai Upaya telah dilakukan untuk mengenalkan kepada anak seperti mengenalkan manajemen bisnis kea nak, mengajarkan prakti kerja lapangan, dan mengkursuskan anak sesuai dengan usaha tersebut. Dengan adanya Upaya tersebut akan memudahkan regenerasi usaha dikemudian hari, karena sedari diri anak-anaknya telah diajarkan mengenai binis yang sedang dijalankan.

5.2 Saran

1. Saran untuk pelaku bisnis adalah mempertahankan hal-hal yang sudah diterapkan seperti menjalin komunikasi langsung dengan karyawan, pemberian gaji yang sesuai, memberikan bonus untuk karyawan, sehingga kesejahteraan karyawan terjaga. Selain itu, diharapkan untuk meningkatkan kemampuan guna menciptakan peluang usaha baru, serta mengikutsertakan anak dalam kegiasatan bisnis, dengan tujuan melatih sedari diri, agar usaha yang dirintis dapat diteruskan oleh anaknya kelak.
2. Untuk peneliti selanjutnya, dapat dilakukan pengembangan dari penelitian yang sudah ada, dengan menggunakan variabel lain, sehingga akan menambah wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggusti, M. (2019). *Pengelolaan Perusahaan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja* (Issue 021). Bhuana Ilmu Populer.

Aulia, M. A. (2017). Peran Perempuan dalam Ruang Publik dan Domestik (Studi Pemikiran Prof. Dr. Hj. Tutty Alawiyah AS). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, *5*(5), 78–88. http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/42091

Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Traditions*. SAGE Publications.

Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organanisasi. *ACADEMIA Fisip Untad*, *4*(1).

Dyah Setyoningrum, A. A., & 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), 13–19. https://doi.org/10.52492/jmp.v10i1.111

Fauzan, A. M. (2024). *Menkop UKM Sebut 64 Persen Pelaku UMKM adalah Perempuan*. ANTARA. https://www.antaranews.com/berita/3953202/menkop-ukm-sebut-64-persen-pelaku-umkm-adalah-perempuan#:~:text=Menkop UKM sebut 64 persen

pelaku UMKM adalah perempuan

Gomulia, B. (2013). Bisnis Keluarga di Bandung Bagaimana Mereka Bertahan-Berlanjut? *TRIKONOMIKA*. https://doi.org/10.23969/trikonomika.v12i2.474

Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (S. Yagan (ed.); 10th ed.). Pearson Limited Education.

Hutahaean, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf* (pp. 1–130). Ahlimedia Press.

Kamaluddin, M. (2024). *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN: Integrasi Antara Akhlaqul Karimah dan Keadilan"*. UIN Alauddin Makassar. https://uin-alauddin.ac.id/tulisan/detail/kepemimpinan-perempuan--integrasi-antara-akhlaqul-karimah-dan-keadilan--1024#:~:text=KEPEMIMPINAN PEREMPUAN%3A Integrasi Antara Akhlaqul Karimah dan Keadilan%22,-24 Oktober 2024

Loden, M., Helgesen, S., & Fisher, H. (2023). *Women's leadership, a major competitive advantage*. Esade. https://dobetter.esade.edu/en/women-leadership-competitive-advantage

Muktamar, A. (2022). Enrichment: Journal of Management Women Leadership: Examine the Capacity of Women as Leaders. In *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Issue 5).

https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i5.924

Musidora, M., & Mustamu, R. H. (2015). Analisis Proses Perencanaan Suksesi Pada Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Transportasi. *AGORA*, *3*(1), 261–270.

Nasution, A. F. (2023). Metode Penelitian Kualitatif. In *Harva Creative*.

Novalia, M. (2020). Pengaruh Model Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Journal of Social Knowledge Education (JSKE)*, *1*(4), 115–119. https://doi.org/10.37251/jske.v1i4.378

Prayudi, A., Sari, W. P., & Anindya, D. A. (2022). *KEPEMIMPINAN*. UMA Press.

Rahayu, Y. (2018). *Kepemiminan Perempuan Gaya Mother, Seductress, Pet dan Iron Maiden terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16-17 Pasar Beringharjo Yogyakarta*. http://hdl.handle.net/123456789/7468

Rahmayanti, I., Muslim, B., Usulu, E. M., & Sitio, N. M. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN PRAKTIK*. PT. Media Penerbit Indonesia.

Remiasa, M., & Wijaya, S. A. (2017). Analisis Proses Suksesi Perusahaan Keluarga Studi Pada Pt Puterasean. *Kinerja*, *18*(2), 141–156.

https://doi.org/10.24002/kinerja.v18i2.526

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), 89. https://doi.org/10.15548/jk.v3i1.71

Saleh, R., Oktafiani, I., & Sitohang, M. Y. (2021). Sulitnya Regenerasi Petani pada Kelompok Generasi Muda. *Jurnal Studi Pemuda*, *10*(1), 1. https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.62533

Septiana Supardiansyah, G., & Dwi Putri, R. (2021). Analisis pendidikan kewirausahaan dalam menanamkan nilai-nilai kewirausahaan untuk re-generasi usaha keripik gadung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan*, *1*(8), 711–717. https://doi.org/10.17977/um066v1i82021p711-717

Siahaan, T., Terminanto, A. A., Haryanti, E., Harini, H., & Hikmah, D. (2024). *Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi*. *4*(5), 1–12. https://doi.org/https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.2038

Simarmata, N. I. P. (2021). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan - Google Books* (Issue August). Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. ALFABETA.

Sutanto, E. M., & 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), 807–817. https://doi.org/10.33736/ijbs.3760.2021

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.

W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf

Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *Madani- Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, *10*(2), 1689–1699. https://doi.org/https://doi.org/10.52166/madani.v10i2.973

LAMPIRAN

Lampiran 1: Dokumentasi

1. UD. Rizky Agung



Dokumentasi dengan Ibu Lusi



Struktur UD. Rizky Agung



UD. Rizky Agung mendapat penghargaan



Bahan baku daun cincau



Karyawan bagian pengemasan



Produk UD. Rizky Agung

2. Sakha Boutiqe



Dokumentasi dengan Ibu Heni



Dokumentasi dengan Ibu Susilowati



Dokumentasi dengan Mbak Dila



Hasil batik LKP Sanggar Kencana



Aktivitas karyawan menjahit



Hasil jahitan Sakha Boutiqe

3. *New* Antara *Cake* & *Bakery*



Foto bersama dengan Ibu Neni, Ibu Siti, dan Ibu Jariyati



Kondisi dapur *New* Antara *Cake* & *Bakery*



Lokasi *New* Antara *Cake* & *Bakery*



Produk *New* Antara *Cake* & *Bakery*

Lampiran 2: Transkrip Wawancara

1. **UD. Rizky Agung**

Nama : Lusiana Widiarini

Jabatan : Pemilik usaha UD. Rizky Agung

Pewawancara	:	"Assalamualaikum. Perkenalkan saya Alya Hafizhah. Ingin meminta waktunya untuk wawancara tugas akhir Saya."
Narasumber	:	"Waalaikumsalam, iya Mbak. Silakan"
Pewawancara	:	"Sebelumnya boleh untuk memperkenalkan nama Ibu?"
Narasumber		"Iya, Perkenalkan nama saya Lusiana Widiarini. Kebetulan pemilik UD. Rizky Agung produk sari cincau dan aneka olahan lainnya"
Pewawancara	:	"Tadi dijelaskan bahwa produknya adalah sari cincau dan aneka olahan lainnya. Untuk olahannya lainnya itu apa saja kalau boleh tahu?"
Narasumber	:	"Teh, stik cincau, tepung cincau, brownis, dan minuman."
Pewawancara	:	"Apa yang membuat ibu termotivasi dalam mengembangkan usaha ini?"
Narasumber	:	"Kebetulan waktu itu bahan baku cincau di daerah saya sangat melimpah dengan harga yang sangat murah dan saya berfikir saat itu, kalau saya mengolah

bahan tersebut bahan yang inovatif, maka akan meningkatkan nilai ekonomis dan membuat petani sekitar lebih semangat untuk menanam tumbuhan cincau hitam, sehingga sama-sama diuntungkan. Petani akan mendapatkan harga stabil dan saya bisa mengolah daun cincau dan menyerap tenaga kerja dengan memberdayakan masyarakat setempat."

Pewawancara : "Dukungan dari siapa yang Ibu peroleh dalam melakukan usaha ini?"

Narasumber : "Banyak mbak, seperti, lingkugan, masyarakat, dan pemerintah setempat. Awal mendirikan usaha keluarga sangat mendukung dan membantu prosesnya sampai bisa seperti ini. Jadi awal buka usaha ini berdua sama suami Mbak. Dengan bantuan suami akan lebih mudah juga untuk menjalankan aktivitas rumah"

Pewawancara : "Berarti untuk pekerjaan rumah saling bantu ya dengan suami?"

Narasumber : "Betul Mbak, biar enak juga semuanya"

Pewawancara : "Apakah usaha ibu sudah memiliki izin beroperasi?"

Narasumber : "Sudah, legalitas kita lengkap, karena surat legalitas itu sangat penting ya mbak untuk aktivitas produksi kita. Jadi, biar tidak ada masalah ke depannya, kita sudah mengurus semua izin ke pemerintahan."

Pewawancara : “Apakah Ibu merasakan kesulitan dalam mendirikan usaha ini? Karena pastinya banyak *trial and error* kan.”

Narasumber : “Ya otomatis mbak, karena kitakan minuman cincau itu tidak mudah bikinnya. Nentuin dulu mau rasa yang seperti apa yang disajikan nantinya ke konsumen. Jadi, otomatis kita harus terus belajar agar bisa mewujudkan minuman ini. Dan waktu itu awal memperkenalkan produk perlu semangat yang luar biasa, karena in ikan termasuk produk baru dari bahan yang berbeda ya Mbak, waktu itu kayanya jarang ya minuman dari sari cincau, sehingga kita harus semangat dan gigih untuk memperkenalkan ke masyarakat, dan tapi Alhamdulillah, InsyaAllah sekarang sudah banyak yang kenal.”

Pewawancara : “Untuk tahun berdiri usaha ini kapan?”

Narasumber : “Awal sekali kita mencoba itu akhir Desember 2012, kita baru mencoba. Terus seiring berjalannya waktu, kita mulai eksis dengan rasa yang sekarang itu di tahun 2014.”

Pewawancara : “Kalau operasi produksi usahanya di mana?”

Narasumber : “Saat ini?”

Pewawancara : “Iya”

Narasumber : “Jawa Timur, sebagian kota di Jawa Timur, Jawa Tengah, Jakarta. Dan sebelum pandemi kemarin kita juga sudah ngirim ke Kalimantan Timur.”

Pewawancara : “Oh, itu untuk distribusinya ya Bu?”

Narasumber : “Iya, pendistribusiannya”

Pewawancara : “Kalau untuk lokasi perusahannya di mana nggih Bu?”

Narasumber : “Oh, Di Desa Selur, Kecamatan Ngrayun”

Pewawancara : “Kalau di UD. Rizky Agung itu apakah ada struktur organisasinya apa bagaimana?”

Narasumber : “Ada ada.”

Pewawancara : “Secara garis besar apa saja bagian yang ada di struktur organisasi?”

Narasumber : “Apa ya kurang hafal, nanti saya fotokan saja ya Mbak.”

Pewawancara : “Oh, iya Bu. Kalau untuk modal usaha ini kisaran berapa kalau boleh tau?”

Narasumber : “Awal dulu waktu nyoba kisaran Rp.100.000”

Pewawancara : “Buat coba-coba merintis berarti ya Bu.”

Narasumber : “Iya, buat coba-coba.”

Pewawancara : “Omset yang didapat itu sekitar berapa bu kalau boleh tahun?”

Narasumber : “1,5 milyar mbak untuk satu tahun.”

Pewawancara : “Total karyawan sekarang ada berapa nggih?”

Narasumber : “Kalau masuk semua itu sekitar 25 orang, termasuk tenaga *driver*, seles, tenaga teknis, dan sebagainya.”

Pewawancara : “Untuk proses rekrutmen itu bagaimana ya Bu, apa memprioritaskan warga setempat?”

Narasumber : “Iya, sampai saat ini kami mengutamakan masyarakat setempat. Tapi kami juga buka untuk masyarakat umum juga mbak.”

Pewawancara : “Biasanya kan ada bagian-bagian tugas. Nah, ketentuan pembagian tugas karyawan itu seperti apa?”

Narasumber : “Tidak ada ketentuan khusus sih Mbak. Misal kita lagi butuh bagian *packing,* kita cari karyawan untuk ditugaskan di *packing.* ”

Pewawancara : “Jadi, awal karyawan masuk belum tahu tugasnya Bu?”

Narasumber : “Iya seperti itu. Tapi nanti ada pelatihan untuk karyawan”

Pewawancara : “Pelatihannya sendiri itu seperti apa Bu?”

Narasumber : “Ya misal, dikasih tahu daun mana yang bagus untuk disortir, terus cara pakai alat buat produksi dan pengemasan, gitu sih Mbak, terus misal kepala produksi dikasi tahu harus ngapain.”

Pewawancara : “*Job Desc* disini apa saja ya Bu?”

Narasumber : “Ada kepala produksi, memilih daun, pengejelan, *packing,* distribusi.”

Pewawancara : “Kalau untuk gaji karyawan itu seperti apa Bu? Sesuai UMR atau seperti apa?”

Narasumber : “Ada yang sesuai UMR ada yang lebih dari UMR, ada yang tidak sesuai UMR. Karena tergantung dari dari keahilian karyawan. Contohnya seperti pemilah daun, itukan satu bulannya 1.200.000 kalau seperti kepala produksi bisa 3.000.000-an. Jadi tergantung dari jenis pekerjaan dan keahlian.”

Pewawancara : “Selain dari gaji pokok, apakah ada bonus-bonus yang diberikan ke karyawan?”

Narasumber : “Ada. Misalkan tahun baru, hari raya. Dan kalau misalkan bonus-bonus tak tentu itu insyaAllah juga sering, misalkan pulsa dan sebagainya.”

Pewawancara : “Jadi, bonusnya ada di momen-momen tertentu ya Bu?”

Narasumber : “Iya”

Pewawancara : “Kalau benefit lainnya untuk karyawan Bu? Seperti asuransi, rekreasi, atau seragam kerja. Ada atau tidak?”

Narasumber : “Untuk seragam kami ada untuk karyawan kerja, rekreasi kita pernah liburan bareng semuanya, tapi untuk asuransi belum ada”

Pewawancara : “Ada nggak sih Bu, suka duka dalam menjalankan usaha ini?”

Narasumber : “Pasti ada dong. Awalnya dulu, sebelum usaha seperti ini belajar kita habis puluhan ribu *cup* lo Mbak untuk jadi seperti ini. Jadi ya harus memang betul-betul belajar, semangat, terus berusaha untuk jadi yang lebih baik.”

Pewawancara : “Kalau yang Ibu lakukan untuk usahanya tetap bertahan itu apa?”

Narasumber : “Kita mempunyai produk inovasi lain seperti camilan, sehingga bisa untuk menopang produk utama. Selain itu memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan kegiatan siraman Rohani kepada karyawan sehingga mereka tetap semakin semangat dan tetap yakin bahwa rejeki sudah di atur oleh Allah SWT.”

Pewawancara : “Oh iya Bu, ini kan usaha milik keluarga. Apakah ada untuk diteruskan sama anaknya?”

Narasumber	:	“Iya ini usaha keluarga. Jelas akan diteruskan kepada anak. Saat ini, anak-anak diberikan Pelajaran untuk memanajemen usaha ini.”
Pewawancara	:	“Oh, berarti sudah dikenalkan ke anaknya ya untuk saat ini?”
Narasumber	:	“Iya, sudah.”
Pewawancara	:	“Baik ibu, Terima kasih untuk waktunya sudah mau saya wawancara untuk tugas akhir saya. Semoga usaha Ibu ke depannya semakin dikenal masyarakat luas dan memiliki inovasi-inovasi lainnya untuk mengembangkan usahanya.”
Narasumber	:	“Aamiin. Terima kasih Mbak, semoga sukses juga ke depannya.”
Pewawancara	:	“Aamiin, terima kasih Kembali. Assalamualaikum Wr. Wb.”
Narasumber	:	“Waalaikumsalam”

Nama : Yudha

Jabatan : Karyawan (Distributor)

Pewawancara	:	Assalamualaikum Mas, sebelumnya perkenalkan nama saya Alya Hafizhah. Saya izin meminta waktunya sebentar untuk wawancara guna tugas air saya."
Narasumber	:	"Waalaikumsalam. Iya Mbak, nggak papa."
Pewawancara	:	"Boleh diperkenalkan siapa nama Mas?"
Narasumber		"Nama Saya Yudha Mbak."
Pewawancara	:	"Oh, baik Mas Yudha. Awal kerja disini mulai tahun berapa ya mas?"
Narasumber	:	"Awal Kerja disini sekitar tahun 2019 Mbak."
Pewawancara	:	"Bisa diceritakan ngga mas, awal mula bisa kerja disini?"
Narasumber	:	"Awal kerja disini itu dikasi tau sama teman, kalau ada lowongan kerjaan. Terus saya nglamar kerjaan disini."
Pewawancara	:	"Kerjaan disini bagian apa ya Mas kalau boleh tahu?"
Narasumber	:	"Pertama masuk masih serabutan Mbak, mana yang lagi dikerjain aja. Tapi, sekitar 1 tahun kerja disini, saya dipilih untuk mengoperasikan mesin press. Terus kurang lebih 1 tahun di mesin press, saya ditunjuk unyuk di bagian pemasaran dan pengiriman."
Pewawancara	:	"Apakah ada pelatihan awal masuk kerja disini?"

Narasumber : “Ada pelatihannya Mbak. Diajarin proses pembuatan dari pemilihan daun sampai cara pengemasan. Karena kan disini banyak mesin-mesin, ini termasuk hal baru juga bagi saya. Jadi, ketika ada latihan, mempermudah saya untuk bekerja disini. Dilatihnya waktu itu sama senior yang sudah lama kerja disini dan dilatih langsung sama Bu Lusi.”

Pewawancara : “Apakah ada kesulitan selama kerja disini Mas?”

Narasumber : “Untuk sampai saat ini alhadulillah nggak ada kesulitan Mbak, dulu di awal ada tapi ya penyesuaian sama kerjaan, tapi untungnya dibantu sama senior disini, jadi kerjaan tidak berat.”

Pewawancara : “Kalau boleh tahu, total karyawan disini ada berapa ya Mas?”

Narasumber : “Karyawan disini ada 25 Mbak totalnya.”

Pewawancara : “Gaji yang diberikan sama Mas sesuai UMR apa ada ketentuan lain?”

Narasumber : “Gaji yang sama terima tiap bulan sesuai UMR Mbak.”

Pewawancara : “Kalau Bonus itu sering dikasih juga ngga Mas, sama Bu Lusi untuk karyawannya?”

Narasumber : “Bonus ada Mbak, kalau misal penjualan melebihi target terus kaya THR juga.”

Pewawancara : “Kalau benefit lainnya yang diberikan untuk karyawan ada nggak Mas?”

Narasumber : “Benefit gimana Mbak maksudnya?”

Pewawancara : “Mmm, kaya misal liburan bareng, asuransi, seragam untuk perlengkapan kerja gitu.”

Narasumber : “Oohh, ada Mbak, karyawan pernah diajak liburan bareng sama ada seragam untuk semua karyawan.”

Pewawancara : “Oiya Mas, misal ada karyawan yang kurang bagus dalam kerja, biasanya Bu Lusi itu menegur langsung apa ada orang kepercaayaannya untuk nantinya disampaikan ke karyawan tersebut?”

Narasumber : “Kalau Bu Lusi itu sering negur langsung sih Mbak, nggak ada orang kepercayaannya. Karena memang Bu Lusi sama karyawannya juga sudah dekat, jadi kalau misal ada apa-apa, Bu Lusi langsung ngomong ke karyawan, begitu juga sebaliknya, kalau misal kami karyawan ada hal yang ingin dibicarakan sama Bu Lusi, kami minta waktu luang untuk menyampaikan sesuatu.”

Pewawancara : “Menurut Mas, Bu Lusi itu pemimpin yang seperti apa?”

Narasumber : “Seperti yang sudah saya katakan, Bu Lusi itu dekat sekali sama karyawan-karyawannya, ramah ke

karyawan, jadi kami tidak canggung kalau mau ngomong sama Bu Lusi. Baik banget Mbak sama karyawan, terus orangnya juga tegas, dan royal juga Mbak, Bu Lusi itu."

Pewawancara : "Suka duka kerja disini dari awal sampai sekarang gimana?"

Narasumber : "Suka duka, kalau suka sih bisa punya banyak teman baru, karena teman kerja disini sangat menyenangkan banget, saling bantu satu sama lain Mbak, terus ketemu Bu Lusi yang baik banget sama karyawan. Kalau duka nggak ada sih Mbak untuk sampai saat ini."

Pewawancara : "Hubungan antar karyawan juga sangat baik ya mas."

Narasumber : "Iya Mbak, baik banget. Tidak egois, mau tolong menolong. Sudah kaya keluarga juga disini."

Pewawancara : "Oh, baik Mas, terima kasih atas waktunya sudah mau saya repotin. Semoga kerjaanya diberikan kelancaran terus. Aamiin."

Narasumber : "Aamiin, makasih Mbak, semoga Mbak juga diberikan kesuksesan."

Pewawancara : "Aamiin. Wassalamualaikum."

Narasumber : "Waalaikumsalam Mbak."

Nama : Rita

Jabatan : Karyawan (Pengejelan)

Pewawancara	:	"Halo Mbak, Assalamualaikum."
Narasumber	:	"Waalaikumsalam Mbak."
Pewawancara	:	"Perkenalkan nama Saya Alya, saya izin untuk meminta waktunya sebentar untuk saya wawancarai guna tugas akhir saya ya Mbak."
Narasumber		"Iya Mbak, silakan."
Pewawancara	:	"Boleh diperkenalkan namanya Mbak?"
Narasumber	:	"Nama saya Rita."
Pewawancara	:	"Mbak Rita kerja disini mulai tahun berapa?"
Narasumber	:	"Saya kerja disini mulai tahun 2017 Mbak."
Pewawancara	:	"Dulu awalnya bisa kerja disini itu ceritanya kaya gimana Mbak?
Narasumber	:	"Jadi dulu kan ada lowongan kerjaan terus saya ngelamar disini, dan alhamdulillah diterima untuk kerja disini."
Pewawancara	:	"Awal masuk kerja disini ada pelatihan nggak Mbak? Untuk menunjang kerjaan?
Narasumber	:	"Ada Mbak, ada pelatihan. Kaya misal diajarin gimana memilah daun cincau, terus gimana cara pakai alat

produksi, dikasi tau urutan produksinya kaya gimana, sama *packing* gitu sih."

Pewawancara : "Mbak Rita kerja disini di bagian apa Mbak?"

Narasumber : "Pengejel dan *packaging"*

Pewawancara : "Pengejel itu apaya Mbak kalau boleh tau?"

Narasumber : "Itu Mbak, yang ngolah dari daun jadi cincaunya"

Pewawancara : "Ohh,. Kalau untuk jumlah karyawan disini ada berapa ya Mbak totalnya?"

Narasumber : "Ada sekitar 20 karyawan mbak totalnya."

Pewawancara : "Kalau untuk gaji Mbak itu pembagiaannya seperti apa ya? Apakah sesuai UMR atau seperti apa?"

Narasumber : "Kalau saya gajinya alhamdulillah sesuai UMR Mbak."

Pewawancara : "Selain gaji bulanan, ada bonus atau tunjangan lain nggak Mbak yang dikasi ke karyawan?"

Narasumber : "Ada Mbak, dikasi bonus juga kok, kaya THR gitu, atau nggak kadang ya dikasi tambahan gitu."

Pewawancara : "Kalau benefit lainnya yang dikasi ke karyawan ada nggak Mbak? Misal kaya asuransi, liburan bareng, atau seragam gitu?"

Narasumber : "Ada Mbak, kita ada seragam untuk karyawan."

Pewawancara : “Oiya Mbak, Bu Lusi itu langsung menyampaikan ke karyawan apa ada orang kepercayaan untuk menyampaikan informasi atau teguran gitu?”

Narasumber : “Kalau kaya gitu, Bu Lusi langsung disampaikan ke karyawan Mbak, karena memang Bu Lusi dan karyawan kan juga sudah dekat, jadi langsung disampaikan kalau misal karyawan ada salah tau mau ngasih tau gitu.”

Pewawancara : “Menurut Mbak Rita, Bu Lusi itu seperti apa Mbak orangnya?”

Narasumber : “Kalau menurut saya, Bu Lusi apa ya, sudah menganggap kita karyawana itu kaya keluarganya. Baik banget Bu Lusi, tegas juga, sama karyawan tu ngayomi gitu Mbak. Kalau misal ada karyawan yang salah gitu bu Lusi langsung menasihati, ngasih masukan ke karyawan gimana baiknya untuk ke depan. Dan Bu Lusi itu nggak pelit juga. Intinya menurut saya Bu Lusi itu baik sih Mbak.”

Pewawancara : “Kalau suka duka kerja disini itu bagi Mbak itu kaya gimana ya?”

Narasumber : “Kalau menurut saya suka kerja disini karena udah nyaman ya Mbak, dari temen karyawan, dari Bu Lusi itu bikin suasana kerja enak. Terus kerja disini juga

menambah saya pengalaman yang sebelumnya belum pernah saya dapat. Sesama karyawan juga saling tolong menolong kalau misal ada yang butuh bantuan. saling melengkpai lah kita. Enaknya juga kerja disini nggak jauh dari keluarga. Kalau duka kerja disini itu misal lagi produksi ada karyawan yang kebetulan ada yang berkepentingan mendadak gitu Mbak."

Pewawancara : "Baik Mbak, Terima kasih atas jawabannya. Maaf kalau mengganggu waktunya."

Narasumber : "Sama-sama Mbak, nggak ganggu kok."

Pewawancara : "Assalamualaikum."

Narasumber : "Waalaikumsalam."

2. Sakha Boutiqe

Nama : Heni Masruroh

Jabatan : Pemilik usaha Sakha Boutiqe

Pewawancara	:	"Assalamualaikum wr.wb. perkenalkan saya Alya Hafizhah. Saya izin untuk mewawancarai ibu guna tugas akhir saya. Sebelumnya boleh diperkenalkan nama Ibu siapa?"
Narasumber	:	"Nama saya Heni, Heni Masruroh"
Pewawancara	:	"Kalau boleh tahu, jenis usaha ibu ini bergerak di bidang apa?"
Narasumber		"Kalau saya disini usahanya di bidang busana Perempuan dari batik dan menjualkan baju, kain dan ada jasa menjahit."
Pewawancara	:	"Kapan usaha ini berdiri?"
Narasumber	:	"Untuk saya mulai awalnya jahit tahun 2008, setelah saya pindah dari Solo. Kemudian untuk toko kain batik tahun 2012. Kemudian pelebaran ada produksi batik pada tahun 2019."
Pewawancara	:	"Dari awal hanya menyediakan jasa jahit hingga memperluas dengan adanya produksi batik ini apakah ada dukungan dari orang terdekat? Dari siapa saja kalau boleh tahu?"

Narasumber : “Ya, yang pasti dari keluarga, dari suami, semua support, dari keluarga alhamdulillah mendukung semua, dari lingkungan juga kondusif, tidak ada halangan, InsyaAllah.”

Pewawancara : “Apakah usaha ini memiliki izin sesuai dengan aturan pemerintah?”

Narasumber : “Kita sudah punya SIUP, NPWP, pajak. Alhamdulillah kita sudah menjalankan kewajiban kita.”

Pewawancara : “Apakah di awal dalam menjalankan usaha ini mengalami kesulitan?”

Narasumber : “kalau kesulitan itu kita ngga ada kesulitan, kita anggap ujian, atau kita anggap seru-seruan. Kalau saya tidak menganggap itu sulit, tapi saya anggap belajar. Dengan belajar kita akan lebih maju, setingkat, setingkat, ya alhamdulillah sampai sekarang dan semoga meningkat sampai nanti.”

Pewawancara : “Kalau boleh tahu, lokasi usaha ini di mana?”

Narasumber : “Di rumah Mbak, Jalan Pramuka gg II no. 13. Kita usaha Namanya Shaka Boutique, untuk batiknya kita pakai Sanggar Shaka Busana.”

Pewawancara : “Selain di Jalan Pramuka apakah ada lokasi lain untuk aktivitas usaha ini?”

Narasumber : “Saat ini belum.”

Pewawancara : “Di Shaka Boutique apakah memiliki struktur organisasi?”

Narasumber : “Kalau untuk menjahit, bagian produksi tidak ada struktur organisasi. Hanya saya owner dan karyawan. Kalau batik karena kita juga punya LKP (Lembaga Pelatian Kursus) kita ada bagian organisasi. Saya sebagai pelaksana harian, ada Bapak sebagai penanggung jawab. Selain itu juga ada sekretaris, bendara untuk LKP. Kalau untuk harian gini, untuk produksi, kita ya hanya saya owner dan pegawai sebagai penjahit.”

Pewawancara : “Total karyawan untuk sampai saat ini ada berapa?”

Narasumber : “Untuk menjahit ada 12, untuk membatik kita ada 5, dan untuk jaga toko ada 2.”

Pewawancara : “Nah, kalau untuk merekrut karyawan seperti apa?”

Narasumber : “Pakai surat lamaran, memberikan informasi lowongan kerja lewat online, kaya Instagram, Facebook gitu. Kalau engga, kadang saya biasanya saya ke sekolah kejuruan, ke SMKK, karena kalau menjahit itu lebih ke ketrampilan. Kalau ngga dari apa, misalkan dari Mayak, kaya gitukan ada lembaga kursus, kita juga masuk. Kalau ngga anak-anak magang yang ikut saya, dia kan dari LKP lain,

biasanya habis magang biasanya saya tanya, “mau kerja dimana?” Kalau mereka niat kerja disini, saya suruh bikin surat lamaran.”

Pewawancara : “Berarti dari awal sudah ditentukan *job desc* dan kriteria calon karyawan gitu ya?”

Narasumber : “Iya.”

Pewawancara : “Setelah diterima kerja disini, apakah ada pelatihan-pelatihan gitu nggak?”

Narasumber : “Kita ada pelatihan selama 2 minggu. Kita ajarkan dari awal. Walaupun mungkin dia sudah pintar. Kalau misal anak SMKK belajar 3 tahun, pasti sudah bisa. Tapi kadangkan untuk meng*klick* kan dengan saya sebagai *owner* juga ada tantangan. Kadang ada cara yang beda, Nah, kita ajarkan disini. Nanti kalau 1-2 minggu mereka sudah merasa bisa, “Ibu, saya sudah bisa”, atau “Ibu apa saya sudah boleh kerja”. Kalau tak lihatin memang sudah bagus ya tak suruh langsung kerja.”

Pewawancara : “Untuk gaji karyawan sesuai UMR atau seperti apa?”

Narasumber : “Untuk gaji karyawan kita sistemnya borongan. Jadi kalau saya pakai sistemnya bagi hasil. Jadi 1 *item* jahitan, dibagi 3. Untuk *owner* 1/3 yang 1/3 untuk karyawan, dan 1/3 untuk peralatan.”

Pewawancara : “Selain gaji, apakah ada bonus untuk karyawan?”

Narasumber : “Kalau kita ada rezeki tambahan, alhamdulillah saya ada *fee* tambahan untuk kayawan tapi tidak ada patokan, tidak ada presentase untuk bonus. Jadi misalkan, pas gajian, saya ada lebih tak kasih, dibagi sama rata.”

Pewawancara : “Oh, kalau benefit lainnya ada nggak yang diberikan untuk karyawan?”

Narasumber : “Maksudnya gimana Mbak?”

Pewawancara : “Mmm, misalnya seragam kerja, asuransi, atau apa mungkin liburan bersama gitu?”

Narasumber : “Oalah, mungkin kalau seragam kerja ada ya Mbak untuk karyawan”

Pewawancara : “Suka duka dalam menjalankan bisnis ini dari awal sampai akhir apa Bu kira-kira?”

Narasumber : “Saya suka terus deh, hehehe. Kalau duka engga, karena kita awal buka usaha sudah niat, dan karena menjahit hobi saya juga jadi enjoy aja. Apa-apa kalau di niati nggak dianggap duka.”

Pewawancara : “Bagaimana cara Ibu untuk membagi pekerjaan menjahit ini dengan pekerjaan rumah tangga?”

Narasumber : “Untuk pekerjaan rumah tangga? Saling bantu sih Mbak, kaya Bapak yg nyapu, saya masak, gitu. Kadang saya atau bapaknya yang nganter anak saya

yang kecil berangkat sekolah. Kurang lebih kaya gitu sih Mbak."

Pewawancara : "Oiya Bu, ini kan termasuk usaha keluarga, apakah ada niat untuk diteruskan ke anaknya?"

Narasumber : "Yang pasti begitu. Pingin saya ya ini bisa dipakai untuk anak cucu saya. Saya merintis, biar anaknya yang nerusin, cucunya yang nerusin. Kalau bisa ya usaha kita tetap berlanjut."

Pewawancara : "Usaha seperti apa untuk memperkenalkan usaha ini kepada anak agar tetap berlanjut?"

Narasumber : "Kalau sekarang kan anak-anak itu sukanya online, main *handphone*. Kalau main HP tak bikin tidak boleh hanya game atau hanya mainan sosmed saja. Mereka harus upload status di Facebook, Instagram sedikit-sedikit setiap hari untuk memperkenalkan dagangan. Mungkin hari ini tidak ada yang tertarik. Tapi suatu saat mereka itu, ingat. Misalkan sudah habis kuliah pada kerja, Ketika kerja kadang butuh seragam, akhirnya ingat, "Oh temenku ada lo yang dulu *share* ini, apakah masih ya?". Jadi saya didik anak itu tidak instan, hari ini upload besok laku, nggak begitu. Karena anak-anak itu kadangkan ngomong "Umi, kok

hari ini nggak ada respon ya". Ya mungkin belum ada respon, tapi nanti suatu saat pasti ada yang nyangkut."

Pewawancara : "Kalau misal desain atau motif batik itu diajarkan ke anak juga?"

Narasumber : "Iya, kaya nyanting itu anak saya udah bisa. Kalau desain itu bisa dipelajari, pakai komputer lebih mudah. Kalau desain ori dari saya untuk sementara. Diajarkan ke anak-anak pelan-pena. Kalau saya maksa buat desain, juga belum. Karena anakku masih SMP, masih kuliah, mereka masih dengan dunianya."

Pewawancara : "Kalau modal usaha awal berapa ya?"

Narasumber : "Berapa ya, kalau batik gini itu gak kontan. Jadi kita dari pengerajin yang bukan batik saya yang batik *print* dari pengerajin dititip. Kalau sudah laku ditempo ibaratnya, bayarnya. Kalau batik tulis modalnya kira-kira 100-200 ribu, tidak terlalu banyak tapi *continue.*"

Pewawancara : "Kalau omset untuk sebulan itu berapa?"

Narasumber : "Berapa ya, sekitaran 25.000.000."

Pewawancara : "Oh, baik bu. Terima kasih atas waktunya untuk saya wawancara, sudah mengganggu kegiatan Ibu. Semoga usahanya semakin lancar. aamiin."

Narasumber : "Sama-sama, Aamiin, terima kasih Kembali"

Nama : Dila

Jabatan : Karyawan

Pewawancara	:	“Hai, Assalamualaikum. Perkenalkan nama saya Alya, saya izin meminta waktunya untuk mewawancarai Mbak untuk tugas akhir saya. Sebelumnya, boleh diperkenalkan nama Mbak?”
Narasumber	:	“Nama saya Dila”
Pewawancara	:	“Awal mula kerja disini tahun berapa Mbak?”
Narasumber		“kalau nggak salah sih, sekitar tahun 2021, Mbak”
Pewawancara	:	“Bagaimana cerita awal bisa kerja disini?”
Narasumber	:	“Awalnya ada teman saya yang sudah kerja disini. Terus ditawarin sama teman saya untuk gabung kerja disini, saya tertarik dan mengirimkan surat lamaran daftar dan diterima.”
Pewawancara	:	“Setelah mengirimkan surat lamaran kerja, apakah ad ates seleksi hingga akhirnya diterima atau seperti apa?”
Narasumber	:	“Kalau waktu itu ada tes, tapi nggak banyak, maksudnya hanya di tes menjahit saja.”
Pewawancara	:	“Ooh, kalau setelah di terima kerja disini, apakah ada pelatihan untuk karyawan baru?”

Narasumber : “Untuk pelatihan karyawan baru ada. Pertama kali masuk ada pelatihan selama 2 minggu Mbak kalo nggak salah.”

Pewawancara : “Bentuk pelatihan yang diberikan ke Mbak Dila itu seperti apa?”

Narasumber : “Menjahit baju seperti biasa, dikasi arahan mulai dari lengan dan dilanjutkan bagian-bagian lainnya. Dikasi tahu njahit dan motong-motong bagian yang rapi.”

Pewawancara : “Berarti untuk *job decs* Mbak Dila itu sesuai dengan lamaran yang mbak ajukan ya, sebagai penjahit baju.”

Narasumber : “Iya benar, satu karyawan satu baju.”

Pewawancara : “Oh, satu karyawan satu jahitan ya.”

Narasumber : “Iya benar Mbak.”

Pewawancara : “Untuk pertama gabung kerja disini pernah merasa kesulitan atau tidak?”

Narasumber : “Kalau kesulitan kayanya enggak, karena dari awal diajarin dari awal proses menjahit dan diberitahu apa yang diinginkan Bu Heni dalam proses menjahit. Tidak terlalu sulit untuk adaptasi juga, karena sebelumnya kan sudah sering menjahit, Cuma menyesuaikan dan gak begitu susah juga.”

Pewawancara : “Oh, berarti Bu Heni sangat detail menjelaskan di awal saat pelatihan karyawan baru ya Mbak.”

Narasumber : “Iya, Bu Heni menjelaskan dengan detail apa yang beliau mau, jadi nanti karyawan sudah tau harus gimana pas ngerjain jahitannya. Terus juga kalau missal ada kesulitan, sesame karyawan juga saling membantu.”

Pewawancara : “Ooh, hubungan antar karyawan baik juga ya Mbak disini.”

Narasumber : “Bener Mbak, karena kami disini sudah saling dekat juga antar karyawan. Kalau ada yang kesusahan gitu minta tolong ke temen, tapi nggak ganggung kerjaan teman juga. Saling bantu dan ngerti aja satu sama lain.”

Pewawancara : “Kalau boleh tahu, total karyawan disini ada berapa ya Mbak?”

Narasumber : “Kurang lebih ada 12 orang.”

Pewawancara : “Terus kalau untuk gaji karyawan itu berapa Mbak? Sesuai UMR apa ada ketentuan lain?”

Narasumber : “Kalau gaji, tergantung pesanan jahitan yang masuk Mbak.

Pewawancara : “Jadi tergantung Mbak pegang berapa jahitan gitu ya?”

Narasumber : “Iya benar Mbak, jadi misal lagi rame ya alhamdulillah dapatnya.”

Pewawancara	:	“Selain gaji bulanan yang didapat Mbak, apakah ada bonus yang diberikan Bu Heni?”
Narasumber	:	“Ada, dikasih bonus juga kok Mbak.”
Pewawancara	:	“Biasanya bonus itu diberikan saat momen-momen tertentu apa setiap bulan atau seperti apa?”
Narasumber	:	“Mungkin kalau ada banyak orderan itu sering juga dikasi bonus ke karyawan, waktu lebaran juga dikasi THR sama Bu Heni.”
Pewawancara	:	“Apakah ada benefit lainnya yang diberikan Bu Heni untuk karyawan-karyawannya?”
Narasumber	:	“Benefit yang gimana mbak?”
Pewawancara		“Misal, diberi seragam untuk semua karyawan, atau diajak liburan bersama, asuransi, atau fasilitas yang bisa digunakan karyawan.”
Narasumber		“Oh, kalau untuk segaram ada Mbak. Semua karyawan disini diberi seragam.”
Pewawancara		“Kalau kedekatan Bu Heni dengan karyawan itu seperti apa Mbak?”
Narasumber		“Hubungan Bu Heni sama karyawan cukup baik Mbak, karena kan setiap hari ketemu, jadi sering ngobrol bareng sama karyawan.”
Pewawancara		“Jadi hubungan Bu Heni dan karyawan-karyawan sangat dekat ya Mbak.”

Narasumber	"Iya Mbak, bener"
Pewawancara	"Kalau misalkan Bu Heni merasa ada yang kurang pas sama hasil jahitan karyawan, itu Bu Heni langsung ngomong ke karyawan atau Bu Heni minta tolong ke salah satu karyawan kepercayaannya untuk disampaikan ke karyawan tersebut?"
Narasumber	"Kalau hal seperti itu, Bu Heni langsung menyampaikan kepada kami, dan Ketika kami ada hambatan dalam proses menjahit, kami juga sampaikan ke Bu Heni, untuk memberikan solusi. Jadi, nggak ada perantara gitu Mbak. Langsung dibicarakan sama kami, karena Bu Heni juga sudah percaya sama kami, jadi tidak ada karyawan kepercayaan yang khusus untuk menyampaikan hal-hal seperti itu."
Pewawancara	"Oh jadi, hubungan satu arah langung antara karyawan dan Bu Heni."
Narasumber	"Nggih mbak, bener. Karena memang Bu Heni sama karyawan itu nggak ada *gap* sih Mbak, udah deket aja gitu."
Pewawancara	"Kalau menurut Mbak Dila, Bu Heni itu *owner* yang seperti apa?"
Narasumber	"Bu Heni orang sabar, baik, ramah teliti. Beliau tegas juga, kalau ada yang salah ditegur baik-baik, biar

	karyawan tetap bertanggung jawab sama kerjaannya, tapi nggak galak. Merangkul semua karyawannya, tidak membedakan karyawan.”
Pewawancara	“Bagaimana Mbak Dila kerja disini dari awal masuk sampai saat ini?”
Narasumber	“Senang Mbak tentunya, karena disini saling bantu sesama karyawan. Bu Heni juga sering ngasih masukan, telaten juga ngajarin karyawan kalau ada yang tanya gitu. Nyaman lah Mbak kerja disini, alhamdulillah. Suasana enak Mbak disini tidak ada tekanan sama sekali.”
Pewawancara	“Alhamdulillah. Oh ya Mbak, makasih ya atas waktunya mau saya wawancara, maaf kalau mengganggu aktivitas Mbak Dila.”
Narasumber	“Hehe, iya gapapa Mbak, sama-sama Mbak.”
Pewawancara	“Assalamualaikum.”
Narasumber	“Waalaikumsalam.”

Nama : Susilowati

Jabatan : Karyawan

Pewawancara	:	"Assalamualaikum, perkenalkan nama saya Alya Hafizhah, izin meminta waktu sebentar untuk saya wawancari guna tugas akhir saya. Apakah Ibu berkenan?"
Narasumber	:	"Waalaikumsalam. Iya Mbak, silakan."
Pewawancara	:	"Perkenalkan nama Saya Alya, saya izin untuk meminta waktunya sebentar untuk saya wawancarai guna tugas akhir saya ya Mbak."
Narasumber		"Sebelumnya nama Ibu siapa nggih?"
Pewawancara	:	"Saya dengan Ibu Susilowati."
Narasumber	:	"Boleh diceritakan awal mulai kerja disini Bu?"
Pewawancara	:	"Awalnya saya cari kerjaan menjahit, karena saya pernah sekolah menjahit. Kebetulan saya ada hubungan saudara dengan Bu Heni, dan ditawarin untuk kerja disini. Jadi saya kerja disini sampai sekarang."
Narasumber	:	"Apakah ada tes seleksi disini?"
Pewawancara	:	"Ya harus bisa jahit Mbak."
Narasumber	:	"Jadi dari awal memang udah megang bagian jahit ya Bu?"
Pewawancara	:	"Iya, dari awal tugas disini itu menjahit."

Narasumber : “Awal kerja disini diberikan pelatihan untuk karyawan atau tidak?”

Pewawancara : “Ada Mbak, diajarin selama 2 minggu awal masuk kalau nggak salah. Kalau sudah lancar sesuai apa yang di mau bu Heni, langsung diberi baju untuk dijahit.”

Narasumber : “Pelatihannya itu kaya apa aja ya Bu kalau boleh tahu?”

Pewawancara : “Apa ya Mbak, kaya gimana njahit, motong bagian gitu sih Mbak. Karenakan tiap orang punya cara sendiri ya Mbak untuk njahit, nah Bu Heni ngasih contoh biar kerjaan jahit sesuai dengan apa yang diinginkan bu Heni. Terus diingatkan terus harus rapi kalo njahit gitu sih Mbak.”

Narasumber : “Alhamdulillah, ngga ada sih mbak, karena sudah ada pengalaman-pengalaman sebelumnnya untuk menjahit dan mudah juga adaptasi di tempat kerja ini. Jadi, lancar-lancar saja kerja disini. Kesulitannya apa ya Mbak, jahitan baju biasa kaya seragam, gamis gitu.”

Pewawancara : “Kalau boleh tahu udah berapa tahun kerja disini Bu?”

Narasumber : “Berapa tahun ya mbak, sudah lama saya Mbak kerja disini. Mungkin, sudah 4 tahun lebih saya kerja disini.”

Pewawancara : “Kalau total keseluruhan karyawan yang kerja disini ada berapa ya Bu?”

Narasumber : “Ada 12 karyawan Mbak, untuk total karyawan disini.”

Pewawancara : “Untuk gaji Ibu, sesuai UMR atau ada ketentuan tersendiri?”

Narasumber : “Gaji disini sesuai kita dapat baju berapa gitu, jadi gajinya borongan Mbak. Tergantung kita 1 bulan dapat berapa baju yang dikerjakan tiap karyawan.”

Narasumber : “Selain gaji, apakah disini juga ada bonus atau tunjangan lainnya untuk karyawan?”

Pewawancara : “Ada Mbak, biasanya kita diberi tunjangan bonus kaya uang transport, kita dikasih.”

Narasumber : “Kalau benefit lainnya untuk seragam, asuransi Kesehatan, atau fasilitas lain yang diberikan untuk karyawan ada apa tidak?”

Pewawancara : “Kalau asuransi kita tidak ada Mbak. Kalau untuk seragam kami, semua karyawan disini diberi seragam, tiap hari juga ganti Mbak.”

Narasumber : “Ooh, kedekatan Bu Heni dengan karyawan itu seperti apa Bu, kalau boleh tahu?”

Pewawancara : “Kalau misal Bu Heni ingin menyampaikan sesuatu ke karyawan, itu dikomunikasikan langsung dengan

karyawan atau ada orang kepercayaan Bu Heni yang bertugas untuk menyampaikan ke karyawan?"

Narasumber : Langsung Mbak, langsung dari Bu Heni sendiri ke karyawan. Karena Bu Heni juga sudah percaya sama kita kan, dan udah deket juga sama karyawan. Jadi kalo ada apa-apa langsung ngomong ke karyawan. Kalau misal kita mau tanya apa, langsung tanya ke Bu Heni juga."

Pewawancara : "Menurut Ibu, Bu Heni itu pemimpin yang seperti apa?"

Narasumber : "Bu Heni itu orangnya baik Mbak, sabar banget kalau ngajarin karyawannya. Nggak pernah marah mbak, kalau ada yang salah Cuma tertawa aja, tapi tetep dikasi tau gimana benarnya. Bisa dibilang tegas juga Mbak, kan demi kebaikan hasil jahitan juga kan."

Pewawancara : "Berarti, memang benar-benar sudah dekat ya antara Bu Heni dengan semua karyawannya?"

Narasumber : "Iya Mbak, dekat banget sama karyawan."

Pewawancara "Bagaimana suka duka selama kerja disini?"

Narasumber "Kebanyakan suka sih Mbak, karena nyaman kerja disini, suasananya enak."

Pewawancara "Baik bu, terima kasih sudah berkenan saya wawancari untuk tugas akhir saya. Maaf kalau

	menganggu kegiatan Ibu hari ini. Semoga semua kerjaannya selalu diberikan kelancaran. Aamiin.”
Narasumber	“Aamiin, nggak papa Mbak, semoga sukses terus buat Mbak nya.”
Pewawancara	“Aamiin, terima kasih Bu. Assalamualaikum.”
Narasumber	“Waalaikumsalam Mbak.”

3. *New* Antara *Cake & Bakery*

Nama : Neni Barliana Dewi

Jabatan : Pemilik usaha *New* Antara *Cake & Bakery*

Pewawancara	:	"Halo Ibu, Assalamualaikum. Perkenalkan saya Alya, saya ingin mewawancarai Ibu untuk tugas akhir saya. Sebelumnya boleh diperkenalkan nama Ibu siapa?"
Narasumber	:	"Nama saya Neni Barliana Dewi."
Pewawancara	:	"Boleh dijelaskan secara singkat mengenai jenis usaha yang sedang dijalankan ini?"
Narasumber		"Usaha saya ini *cake and bakery* Mbak, bergerak dalam bidang makanan. Tapi kita di toko, di etalase jual berbagai kudapan, termasuk kue basah, terus kue kering, *cake, bakery.* Jadi, semua jenis makanan kita jual disini, kue-kue basah kaya gitu."
Pewawancara	:	"Motivasi seperti apa, yang membuat ibu tertarik untuk membuka usaha seperti ini?"
Narasumber	:	"Awalnya dari kebutuhan ekonomi aja. Dulu saja kerja kantoran, tapi setelah punya anak saya gak boleh kerja diluar, akhirnya kita berusaha untuk membikin usaha sendiri di rumah. Di mana saya juga punya tetangga, teman yang tidak punya pekerjaan. Jadi saya berusaha untuk mengajak mereka untuk bekerja sama."

Pewawancara : “Dukungan seperti apa yang membuat Ibu tetap bertahan dengan usahanya hingga saat ini.”

Narasumber : “Rasa nyaman sih Mbak, karena kerja di rumah bisa dekat dengan keluarga, anak-anak tidak ketetran, kalau saya sendiri kerja di rumah merasa enak.”

Pewawancara : “Kalau utuk membagi pekerjaan sebagai pemilik Antara dengan pekerjaan rumah bagaimana Bu?”

Narasumber : “Kalau awal dulu sih ya, pagi sebelum anak-anak berangkat sekolah nyaipin sarapan dulu. Kalau udah selesai baru cek dapur sama karyawan, bantuin karyawan. Untuk pekerjaan rumah saling bantu sama suami, kadang anak juga diajarin cuci piring sendiri habis dipakai makan, gitu sih mbak”.

Pewawancara : “Sebelumnya, apakah usaha Ibu sudah memiliki izin sesuai dengan aturan pemerintah?”

Narasumber : “Sudah, lengkap semuanya.”

Pewawancara : “Apakah dalam menjalankan usaha ini terdapat kesulitan?”

Narasumber : “Kesulitannya, gimana ya Mbak. Dibilang sulit, tapi saya enjoy aja, karena saya kerja ini mulai dari nol. Jadi, awal mulai itu nitipin ke toko-toko, terus mulai banyak pesanan, terus saya baru buka dirumah. Jadi

sudah banyak pelanggan, jadi gak terlalu banyak masalah."

Pewawancara : "Oiya, tahun barapa usaha ini mulai di dirikan Bu?"

Narasumber : "Sekitar tahun 2000-an Mbak"

Pewawancara : "Lokasi toko ini tepatnya ada di mana ya Bu?"

Narasumber : "Dulu awal sebelum disini ada di Jalan Batoro Katong 27, terus kita pindah di sebelah barat sana, baru akhirnya disini. Di jalan Batoro Katong ruko

Pewawancara : "Kalau modal awal mendirikan usaha ini berapa Bu?"

Narasumber : "Kecil, soalnya saya mulai dari nol ya Mbak, nitip ke toko, hamper tidak ada modal ya Mbak. Cuman beli bahan, tidak sampai 100.000. Setelah nitip ternyata laku, banyak pesanan. Jadi, dari alat satu banyak pesanan beli lagi alat, terus gitu. Karyawan juga gitu, awalnya satu, nambah satu, sampai sekarang ada 15 orang karyawan."

Pewawancara : "Untuk Omset sendiri itu berapa Bu kalau boleh tahu?"

Narasumber : "Kalau omset itu, mm, disinikan ada toko, penjualan toko, ada pesanan, jadi nggak terlalu sama ya. Minimal satu hari 4 juta sampai kalau banyak pesenan bisa sampai 10-20 juta."

Pewawancara : "Disini ada struktur organisasi atau tidak?"

Narasumber : “Kebetulan disini tidak ada.”

Pewawancara : “Oiya, tadi sudah diinfokan sama Ibu, untuk jumlah karyawan disini ada 15 orang. Untuk proses perekrutan karyawan itu seperti apa ya Bu?”

Narasumber : “Rekrut orang sesuai kebutuhan aja Mbak. Seperti yang sudah saya jelaskan tadi, awalnya hanya 1 karyawan, karena semakin banyak pesanan, nambah karyawan sampai 15 orang untuk saat ini.”

Pewawancara : “Kalau seperti itu, karyawan yang dicari sesuai yang dibutuhkan gitu atau gimana?”

Narasumber : “Seadanya Mbak, karena kan kita cuma seperti ini aja. Dengan kerja rutin di dapur, kita ajarin sedikit-sedikit, sambal kerjain pesanan.”

Pewawancara : “Untuk *job desc* disini apa saja ya bu kalau boleh tahu?”

Narasumber : “Banyak Mbak, ada penjualan, kemudian ada bagian *packing,* biasanya kalau pagi ngemasin kue-kue, atau misal ada pesanan *snack bo* itu tugas dari *packing*. Adalagi bagian produksi, itu termasuk menyiapkan yang kita kerjakan tiap hari.”

Pewawancara : “Jadi 15 karyawan tadi ada bagian-bagian penugasannya ya Bu.”

Narasumber : “Benar Mbak, dulu sebelum pandemi sampai 22 orang.”

Pewawancara : “Berarti ada perubahan yang signifikan ya selama pandemi, dari 22 karyawan jadi 15 orang.”

Narasumber : “Iya Mbak, karena selama pandemi, kita tidak bisa membuka toko secara full seperti sebelumnya. Jadi, kita kerja cuma setengah hari aja. Tapi, kita ngga mengeluarkan karyawan. Semua karyawan tetap masuk. Berkurangnya karyawan saat pandemi itu gara-gara ada yang menikah, kemudian ada yang punya anak.”

Pewawancara : “Oh berarti bukan hari PHK, karena memang ada keputusan dari karyawan tersebut.”

Narasumber : “Iya, ada rejeki mereka di tempat lain.”

Pewawancara : “Untuk gaji karyawannya itu sesuai UMR atau seperti apa pemberiannya?”

Narasumber : “Ada yang sesuai UMR untuk karyawan yang sudah lama, karena ada yang sudah 20 tahun Mbak kerja bareng saya. Untuk karyawan baru, standar toko yang ada di Ponorogo.”

Pewawancara : “Selain gaji pokok, apakah ada tunjangan atau bonus yang diberikan ke karyawan?”

Narasumber : “Kalau tunjangan nggak ada ya mbak. Mungkin kalau bonus itu, THR waktu lebaran. Eh kalau bonus itu ada 2, ada yang dari persenen pesanan dan THR. Jadi misal ada pesanan, hasil persenannya dimasukkan tabungan karyawan langsung setiap bulan.”

Pewawancara : “Benefit lainnya yang diberikan untuk karyawan ada nggak Bu? Misal liburan, asuransi kerja, seragam kerja, atau benefit apa gitu?”

Narasumber : “Kalau liburan pernah Mbak, rame-rame gitu, seragam kerja juga ada untuk karyawan”.

Pewawancara : “Ini kan termasuk usaha milik keluarga ya Bu, apakah ada keinginan untuk anaknya nanti meneruskan usaha ini?”

Narasumber : “Ada Mbak, ada keinginan untuk anak meneruskan usaha ini. Kebetulan anak saya 2, anak pertama laki-laki, anak kedua perempuan. Itu yang anak laki-laki itu mewarisi kemampuan saya, dia bisa bikin kue juga, tapi karena dia memilih tinggal di bali, akhirnya ke anak saya yang perempuan. Kebetulan anak saya yang perempuan sudah lulus kuliah, kemarin itu dia berusaha untuk kursus mengikuti jejak saya, tapi karena dia ada kegiatan ngajar di SMA dan di *freelance,* gatau nanti gimana.”

Pewawancara	:	“Berarti dari anak Ibu, sudah ada kemauan untuk belajar bikin kue mengikuti Ibu ya.”
Narasumber	:	“Sudah. Dia setiap hari bikin kue juga. Jadi kalau pagi, saya mengawali kerja sama anak saya Perempuan. Dia menguasai juga di bidang ini. Tapi mungkin karena masih muda, ingin mencoba banyak hal sesuai kemampuan dia, pingin ngajar kaya gitu. Jadi masih belum untuk pegang usaha ini, kata dia “mama masih sehat” gitu.”
Pewawancara	:	“Masih mau eksplor kemampuan dia dulu.”
Narasumber	:	“Iya Mbak, bener”
Pewawancara		“Suka duka dalam menjalankan usaha ini apa ya Bu?”
Narasumber	:	“Mungkin kebanyakan suka ya Mbak, karena kerja ini juga sudah nyaman. Nggak ada dukanya selama menjalankan bisnis ini.”
Pewawancara	:	“Baik bu, sekian wawancara dari saya, maaf menganggu aktifitas Ibu hari ini. Terima kasih sudah meluangkan waktu untuk saya wawancarai.”
Narasumber	:	“Sama-sama Mbak, semoga sukses.”
Pewawancara	:	“Aamiin, semoga usaha Ibu selalu diberikan kelancaran. Assalamualaikum Bu.”
Narasumber		“Aamiin, waalaikumsalam Mbak.”

Nama : Siti Kalima

Jabatan : Karyawan

Pewawancara	:	“Ibu”
Narasumber	:	“Eh, iya Mbak.”
Pewawancara	:	“Sebelumnya, assalamualaikum, perkenalkan nama saya Alya. Saya ingin meminta waktunya sebentar untuk saya wawancarai.”
Narasumber		“Iya Mbak.”
Pewawancara	:	“Boleh diperkenalkan namanya Bu?”
Narasumber	:	“Boleh, nama saya Ibu Siti Kalima.”
Pewawancara	:	“Kalau boleh tahu, kerja disini sudah berapa tahun ya Bu?”
Narasumber	:	“Saya sudah 20 tahun Mbak kerja disini”
Pewawancara	:	“Awal mula bisa kerja disini itu seperti apa? Bisa diceritakan Bu?”
Narasumber	:	“Saya dulu lagi cari kerjaan, karena lagi butuh uang. Terus ketemu sama sama Antara ini yang lagi butuh kerjaan.”
Pewawancara	:	“Awal kerja disini apakah ada pembagian tugas gitu atau seperti apa Bu?”
Narasumber	:	“Ada Mbak, ada pembagian tugas disini.”
Pewawancara	:	“Kalau Ibu, kerja disini dibagian apa?”

Narasumber : “Saya bagian dapur mbak, bagian produksi. Bagi tugas sama yang lain sih. Kadang *mikser, ngopen,* potong roti, pokonya yang masak.”

Pewawancara : “Bisa dibilang Ibu dibagian produksi ya Bu.”

Narasumber : “Iya Mbak, betul. Bikin kue kering, kue basah gitu kerjaannya tiap hari.”

Pewawancara : “Kesulitan awal kerja disini ada atau tidak? Kalau ada seperti apa?”

Narasumber : “Nggak ada si mbak, karena di awal masuk sudah diajarin sama Ibu sampai bisa. Jadi lama-lama sudah paham cara pakai alat, buat kue basah, kue kering gitu.”

Pewawancara : “Jadi, bisa dibilang ada pelatihan ya waktu awal masuk disini.”

Narasumber : “Bener Mbak, awalnya diajarin dulu terus saya praktikkan.”

Pewawancara : “Diajarinnya itu kaya gimana aja Bu?”

Narasumber : “Ya diajari bikin adonan gitu, ngoven, kalau goreng tingkat matengnya seberapa gitu sih Mbak.”

Pewawancara : “Disini, berapa total karyawannya sampai saat ini Bu?”

Narasumber : “Ada sekitar 15 orang Mbak”

Pewawancara : “Gaji yang diberikan untuk Ibu itu sesuai UMR atau seperti apa?”

Narasumber : “Kalau saya sesuai UMR Mbak.”

Pewawancara : “Selain gaji bulanan, apa ada bonus atau tunjangan lain gitu nggak?”

Narasumber : “Dapat bonus Mbak, biasanya waktu lebaran dapat THR gitu.”

Pewawancara : “Selain THR gitu apakah ada benefit lainnya atau fasilitas yang diberikan untuk karyawan gitu? Misal dapat seragam atau liburan bersama, atau benefit lainnya?”

Narasumber : “Kalau kaya liburan sering Mbak, liburan bareng gitu. Tapi tahun ini memang belum. Kami karyawan pernah diajak liburan ke Malang, Sarangan, liburan bareng lah pokonya Mbak, sama keluarga, anak juga ikut.”

Pewawancara : “Oh jadi *refreshing* bersama ya Bu. Kalau misal seragam untuk karyawan itu ada apa ngga ya Bu?”

Narasumber : “Seragam juga dikasih Mbak. Setiap karyawan dikasih seragam.”

Pewawancara : “Pernah mengalami kesulitan nggak Bu, selama kerja disini?”

Narasumber : “Enggak pernah mengalami kesulitan yang gimana, karena saling bantu sama lain ajasih.”

Pewawancara	“Ohh begitu. Oiya, Kalau menurut Ibu kedekatan Bu Neni dengan karyawan itu seperti apa Bu?”
Narasumber	“Dekat banget mbak, udah kaya keluarga. Karena saya sudah 20 tahun bekerja juga sama Ibu, jadi ya benar-benar sudah kaya keluarga sendiri. Sama karyawan baru juga Bu Neni baik dekat juga sama karyawan lama maupun karyawan baru. Tidak ada canggung.”
Pewawancara	“Bagaimana cara komunikasi Bu Neni dengan karyawan? Apakah ada orang yang dipercaya untuk menyampaikan suatu ke karyawannya? Atau langsung dari Bu Neni menyampaikan langsung ke karyawan?”
Narasumber	“Engga mbak, nggak ada orang lain untuk menyampaikan. Bu neni biasanya langsung disampaikan kepada karyawan. Sangat lancar juga untuk komunikasi antara karyawan dan Bu Neni. Karena tadi yang sudah saya jelaskan, sudah dekat banget sama karyawan, jadi komunikasi antara Bu Neni dengan karyawan sudah pasti baik.”
Pewawancara	“Kalau boleh didiskripsikan Bu Neni itu pemimpin yang seperti apa?”
Narasumber	“Baik Mbak, sabar banget ngajarin karyawannya, membaur juga sama karyawan. Bikin nyaman

karyawan lah mbak menurut saya. Tegas juga orangnya, telaten ngajarin."

Pewawancara "Ada nggak Bu, suka duka kerja disini?"

Narasumber "Apa ya Mbak, kalau misal saya mengalami kesulitan saya minta bantuan ke karyawan lain, jadi bukan duka ya. Nggak ada sih duka. Suka banget kerja disini, karena ya sudah nyaman banget, udah 20 tahun kerja disini Mbak, hehe. Banyak sukanya Mbak, karena memang sudah dekat juga dengan semua karyawan disini.""

Pewawancara "Berarti hubungan antar karyawan juga sangat baik ya Bu?"

Narasumber "Baik juga mbak, kadang kalau udah selesai kerja, ngobrol bareng, kalau misal ada kesulitan saling bantu satu sama lain. Bener-bener sudah kaya keluarga sendiri Mbak."

Pewawancara "Oh, baik Bu. Sebelumnya terima kasih banyak sudah meluangkan waktunya untuk saya wawancarai."

Narasumber "Iya Mbak, sama-sama."

Pewawancara "Assalamualaikum Bu."

Narasumber "Waalaikumsalam."

Nama : Jariyati

Jabatan : Karyawan

Pewawancara	:	"Assalamualaikum, Bu"
Narasumber	:	"Waalaikumsalam, Mbak"
Pewawancara	:	"Perkelankan nama saya Alya Hafizhah, izin meminta waktunya untuk wawancarai, guna tugas akhir saya."
Narasumber		"Iya Mbak."
Pewawancara	:	"Sebelumnya boleh diperkenalkan namanya?"
Narasumber	:	"Nama saya Jariyati."
Pewawancara	:	"Ibu kerja disini sudah berapa tahun Bu?"
Narasumber	:	"Saja kerja disini sudah 20 tahun mbak."
Pewawancara	:	"Awal bisa kerja disini seperti apa Bu? Boleh diceritakan?"
Narasumber	:	"Saya kerja disini waktu itu, Ibu cari karyawan. Kemudian saya bersedia untuk kerja disini, karena kebetulan juga saya butuh uang untuk menyekolahkan anak saya."
Pewawancara	:	"Ketika pertama kali masuk kerja disini ada pelatihan nggak?"
Narasumber	:	"Ada mba, waktu itu saya diajarin bikin kue juga, gimana cara pakai alat gitu sih Mbak."
Pewawancara	:	"Ohh, seperti itu. Kalau Ibu sendiri bagian apa kerja disini?"

Narasumber : “Saya kebetulan di dapur Mbak, bagian produksi. Masak-masak, bikin kue, ngoven gitu Mbak.”

Pewawancara : “Jadi dari awal emang sudah dibagian produksi ya Bu, kaya ngoven gitu?”

Narasumber : “Iya Mbak, dulu semua saling bantu untuk mengerjakannya. Nanti kalo sudah selesai masak, dibungkusin biar rapi gitu. Gantian, mana yang belum dikerjakan, dikerjakan saja. Saling bantu sih Mbak. Kalau sekarang ada bagian-bagiannya siapa yang di dapur, siapa yang bungkusin, siapa yang jaga toko. Tapi tetap saling bantu satu sama lain.”

Pewawancara : “Pernah mengalami kesulitan ngga selama kerja disini?”

Narasumber : “Nggak Mbak, karenakan diajarin dulu sama Bu Neni waktu awal kerja, kalau salah dibenerin.”

Pewawancara : “Gaji yang ibu terima tiap bulan itu sesuai dengan UMR Ponorogo atau seperti apa system gajinya?”

Narasumber : “Kalau gaji saya, sesuai UMR mbak.”

Pewawancara : “Selain gaji, apakah ada bonus yang diberikan ke karyawan?”

Narasumber : “Ada mbak untuk bonus, tiap tahun ada bonus, terus THR juga ada yang dikasi ke karyawan.”

Pewawancara : “Benefit lainnya yang diberikan Bu Neni ke karyawan ada lagi nggak Bu?”

Narasumber : “Benefit gimana Mbak maksudnya?”

Pewawancara : “Kaya misal, ada pembagian seragam, asuransi, atau liburan bareng gitu.”

Narasumber : “Ohh, kalau seragam kami dikasi Mbak, semua karyawan dikasih seragam. Liburan juga ada, sering kami diajak liburan bareng, rame-rame sama keluarga.”

Pewawancara : “Kalau Liburan gitu biasanya di akhir tahun atau cari waktu kosong?”

Narasumber : “Gak tentu, tapi lebih sering cari waktu kosong. Jadi sewa bis untuk liburan bareng keluarga Mbak.”

Pewawancara : “Total karyawan sampai saat ini ada berapa ya bu yang kerja disini?”

Narasumber : “Total karyawan sampai saat ini ada 15 orang Mbak.”

Pewawancara : “Kalau hubungan kedekatan Ibu dengan Bu Neni seperti apa Mbak?”

Narasumber : “Baik Mbak hubungannya, apalagi saya sudah 20 tahun kerja bareng. Sudah kaya saudara sendiri. Nggak hanya baik dengan karywan lama, sama karyawan baru juga Bu Neni membangun hubungan yang baik juga.”

Pewawancara : “Kalau misal Bu Neni ingin menyampaikan sesuatu gitu lewat karyawan kepercayaannya atau langsung ke semua karyawan?”

Narasumber : “Oh, langsung disampaikan ke kita sih Mbak, nggak ada karyawan kepercayaan gitu. Karena ya tadi, kita udah sangat dekat kaya keluarga sendiri, jadi kalo ada apa-apa langsung dibicarakan. Nggak ada perantara.”

Pewawancara “Sifat Bu neni itu seperti apa Bu?”

Narasumber “Gimana ya Mbak, baik, sama karyawan juga dekat, sabat, merangkul karyawan Mbak.”

Pewawancara “Kalau suka duka kerja disini kaya gimana bu?”

Narasumber “Kebanyakan senang sih Mbak, saya bisa awet sampai 20 tahun kerja disini. Nyaman kerja disini Mbak, ada liburan juga, ada bonus, hehe.”

Pewawancara “Kalau hubungan antar karyawan gitu kaya gimana Bu? Misal dengan karyawan baru? Apakah ada *gap* antara karyawan lama dengan karyawan baru?”

Narasumber “Kita disini saling bantu satu sama lain sih Mbak, misal ada yang butuh bantuan, kita lagi gak sibuk dengan tugas ya kita bantu. Kita disini sama semua kok Mbak, nggak ada jarak sesama karyawan.”

Pewawancara “Oh berarti memang sangat kekeluargaan ya suasana di tempat kerja ini?”

Narasumber	“Benar Mbak, karena ya memang sudah dekat satu sama lain.”
Pewawancara	“Oh, baik Bu. Cukup sekian wawancara dari saya. Maaf sebelumnya kalau menganggu waktunya dalam menjalankan aktivitasnya.”
Narasumber	“Sama-sama Mbak, nggak mengganggu kok, hehe.”
Pewawancara	“Oh, baik Bu. Sebelumnya terima kasih banyak sudah meluangkan waktunya untuk saya wawancarai.”
Narasumber	“Sama-sama Mbak, nggak mengganggu kok, hehe.”
Pewawancara	“Sekali lagi terima kasih Ibu. Assalamualaikum.”
Narasumber	“Waalaikumsalam Mbak.”