“Wanita Sederhana Memberi Warna Baru di Busana ”

(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan *Family Business* Margaria Grup Yogyakarta)

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Dely Zuryanti

Mahasiswa : 09311220

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2013

"Wanita Sederhana Memberi Warna di Busana"

(Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan *Family Business* Margaria Grup Yogyakarta)

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Dely Zuryanti

Mahasiswa : 09311220

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

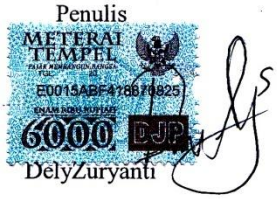
2013

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yokyakarta, 23 Maret 2013

Penulis



DelyZuryanti

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Bisnis Keluarga di Margaria Group

Nama : Dely Zuryanti

Nomor Mahasiswa : 09311220

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 26 April 2013

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Drs. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Disusun Oleh: DELY ZURYANTI
Nomor Mahasiswa: 09311220

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 15 April 2013

Penguji/Pemb. Skripsi	: Dra. Trias Setiawati, M.Si	.....
Penguji	: Drs. Arif Hartono, MHRM, Ph.D	.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

MOTTO

- Asyhadu an-laailaahaillallah waasyhaduanna muhammadan rosulullah Saya bersaksi bahwa tidak ada tuhan selain Allah dan saya bersaksi bahwa Muhammad adalah utusan Allah (kalimat syahadat).

- Bersyukurlah kepada Allah. Dan barang siapa yang beryukur (kepada allah), maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan barang siapa yang tidak bersyukur, maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji." (Q.S Luqman:12)

- Dan janganlah kamu berjalan di muka bumi ini dengan sombong, karena sesungguhnya kamu sekali-kali tidak dapat menembus bumi dan sekali-kali kamu tidak akan sampai setinggi gunung.' (Q.S. Al Israa : 37)

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini dipersembahkan untuk :

- *Allah SWT*
- *Kedua Orang Tua Tercinta*
- *Kakak dan adik-adikku tercinta*
- *Teman – teman Seperjuangan*
- *Almamaterku tercinta, Universitas Islam Indonesia*
- *Semua Orang yang telah Memberi semangat dan dukungan tiada henti*

ABSTRACT

This study title is Simple Woman Gives New Color World Fashion (Biographical Studies Women's Leadership in the Development of Family Business Groups Margaria Yogyakarta). The purpose of this study are 1) to determine the nature of leadership and the leadership of Mrs. Dyah in developing the family business 2) to determine the processes that influence the development of family business Mrs. Dyah sucessed 3) general and specific issues in a gender perspective Mrs. Dyah faced in leading the Group Margaria. This study is a qualitative research approach using in-depth interviews biography with biographical studies. This study used data collection methods, ie interviews, observations, and documentation. Informants in this study are Miss Dyah Suminar, the owner and director of Margaria Group in Yogyakarta. To determine the validity of the data used test data or confidence in the credibility of the data. Methods of testing data using triangulation and member checks. The method of data analysis using data reduction, data display, and drawing conlusion.

This study found that Mrs. Dyah successfully led efforts to develop because it has the mother nature, such behavior has a principle of entrepreneurship, hard work, diligence, sincerity, and includes situational. This study is also beneficial for family businesses that success in business development lies in the behavior of business owners. In developing his family business, Mrs. Dyah using a variety of strategies, namely starting a business, looking for business opportunities, entrepreneurship capital, strategic business communications, business site selection strategy, marketing strategy, financial strategy, and competitive strategy. Of these strategies is most dominant in developing Margaria Group is always exploit existing opportunities and use good marketing strategy. In the course of developing the business, Mrs. Dyah obstacles. However, the most severe is facing Mrs. Dyah stereotype. Mrs. Dyah is giving a new color in the fashion world because of growing Margaria Group gives new colors in the fashion world and life for families, consumers, and producers of products to be able to work and meet the needs of everyday life.

Keywords: *Female leadership, business development, business family, and gender inequality*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Wanita Sederhana Memberi Warna Baru di Dunia *Fashion* (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan *Family Business* Margaria Grup Yogyakarta). Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui kepemimpinan dan sifat kepemimpinan Bu Dyah dalam mengembangkan bisnis keluarga 2) untuk mengetahui proses pengembangan bisnis keluarga yang mempengaruhi kesuksesan Bu Dyah 3) permasalahan umum dan khusus dalam perspektif gender yang dihadapi Bu Dyah dalam memimpin Margaria Grup. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan biografi menggunakan metode wawancara mendalam dengan studi biografi. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Narasumber yang ada dalam penelitian ini adalah Bu Dyah Suminar, yaitu pemilik sekaligus di rektur Margaria Grup Yogyakarta. Untuk mengetahui keabsahan data digunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data. Metode pengujian data menggunakan triangulasi dan *member check*. Metode analisis data menggunakan data *reduction*, data *display*, dan *conlusion drawing.*

Penelitian ini menemukan bahwa Bu Dyah sukses dalam memimpin untuk mengembangkan usahanya karena memiliki sifat *the mother*, perilaku seperti memiliki prinsip berwirausaha, kerja keras, tekun, ikhlas, dan termasuk situasional. Penelitian ini juga bermanfaat bagi bisnis keluarga bahwa keberhasilan dalam mengembangkan usaha terletak pada perilaku pemilik usaha. Dalam mengembangkan bisnis keluarganya, Bu Dyah menggunakan berbagai strategi, yaitu memulai usaha, mencari peluang bisnis, modal berwirausaha, strategi komunikasi bisnis, strategi pemilihan lokasi bisnis, strategi pemasaran, strategi keuangan, dan strategi bersaing. Dari strategi-strategi tersebut yang paling dominan dalam mengembangkan Margaria Grup adalah selalu memanfaatkan peluang yang ada dan menggunakan strategi pemasaran yang baik. Dalam perjalanan mengembangkan bisnis, Bu Dyah mengalami hambatan. Namun yang paling berat dihadapi Bu Dyah adalah *stereotype*. Bu Dyah adalah seorang wanita yang memberi warna baru dalam dunia busana muslim, karena berkembangnya Margaria Grup memberi warna baru dalam dunia busana muslim dan kehidupan bagi keluarga, konsumen , dan produsen-produsen produk untuk dapat bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

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

Kata Pengantar

Alhamdulillahirobbil'alamin. Pujian syukur hanya untuk Allah Subhanahu wa ta'ala yang melimpahkan kemampuan dan kenikmatan yang begitu banyak sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai tugas dari dosen. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabiyullah Muhammad Sholallahu 'alaihi wassalam, pembawa ajaran kebenaran ,yang menunjukan jalan menuju syurga, kepada keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang tetap istiqomah di jalan-Nya.

Penulis menyadari, bahwa tugas ini tidak akan pernah menjadi sebuah lembaran yang tersusun rapi tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Prof. Hadri Kusuma, MBA, DBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Dra. Trias Setiawati, M.Si. selaku dosen Pembimbing Skripsi, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan hingga terselesaikannya tugas ini.
4. Bu Dyah Suminar selaku pemilik tempat penelitian yang telah member ijin saya meneliti dan membantu saya dalam memberikan informasi mengenai judul saya.
5. Orang Tua dan Keluarga, yang selalu mendo'akan dan memberi support
6. Teman-teman seperjuangan juga yang telah memberikan semangat dan dukungan bersama.

Semoga do'a, bantuan serta dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang lebih baik lagi dari Allah Subhanahu wa ta'ala. Penulis menyadari bahwa tugas ini masih sangat jauh dari sempurna. Semoga tulisan singkat ini bermanfaat.

Yogyakarta, 26 April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan …… i

Halaman Judul ……..……..... ii

Halaman Pernyataan Pengesahan Plagiarisme ……. iii

Halaman Pengesahan Skripsi ……..... iv

Halaman Berita Ujian Skripsi …… v

Motto ……. vi

Persembahan …….. vii

Abstract …….. viii

Kata Pengantar …… ix

Daftar Isi ……..... x

Daftar Lampiran ……. xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah …….. 1

1.2 Fokus Penelitian ……. 5

1.3 Rumusan Masalah …… 5

1.4 Tujuan Penelitian ……. 6

1.5 Manfaat Penelitian ……... 6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka …….. 8

2.1.1 Penelitian Terdahulu ……...…… 8

2.2 Kerangka Teoritis ……. 12

2.2.1 M. Sumber Daya Manusia.....…… 12

2.2.2 Kepemimpinan.....…… 15

2.2.3 Kepemimpinan Perempuan ……..……... 21

2.2.4 Konsep Gender ……..……..... 25

2.2.5 P. Sumber Daya Manusia …… 27

2.2.6 Entrepreneur …… 34

2.2.7 Family Business ……. 37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian …….. 40

3.2 Lokasi Penelitian ……. 42

3.3 Nara Sumber Penelitian …… 42

3.4 Sumber Data Penelitian ……. 44

3.5 Instrumen Penelitian …… 45

3.6 Teknik Pengumpulan Data …….. 50

3.7 Teknik Analisis Data ……... 52

3.8 Keabsahan Data …… 54

BAB IV PEMIMPIN BERHATI LEMBUT

4.1 Pendahuluan ……. 60

4.2 Perempuan Bisa Lebih Maju Dari Laki-laki …… 65

4.3 Wanita Penuh Kreasi …… 65

4.4 Kejujuran Kunci Sukses …….. 66

4.5 Ibu Bagi Karyawan ……. 67

BAB V PEREMPUAN DAN KEPEMIMPINANNYA

5.1 Pemimpin dan Perilaku …….. 69

5.2 Pemimpin Situasional …… 72

BAB VI PEREMPUAN DAN SIFAT KEPEMIMPINANNYA

6.1 *The Mother* ……. 75

6.1.1 Pemimpin Bagi Karyawan & Lingkungan …….. 76

6.1.2 Pemimpin Perhatian …….. 77

6.1.3 Membimbing Dan Mengarahkan ……. 78

6.1.4 Selalu Menerima Masukan Karyawan ……. 79

6.1.5 Pendekatan Kekeluargaan …… 80

6.2 *The Pet* ……. 81

6.2.1 Jujur, Menghargai, dan Tidak Sombong …… 82

6.2.2 Pemimpin Yang Ramah ……. 83

6.2.3 Pemimpin Yang Rendah Hati ……. 83

6.3 *The Seductress* ……. 85

6.3.1 Pemimpin Dan Motivator ……..... 85

6.3.2 Pemimpin Yang Mampu Meningkatkan Kualitas Kerja …… 86

6.4 *The Iron Maiden* …… 87

6.4.1 Kreatif dalam Fashion …….. 88

6.4.2 Pemimpin Yang Membela Keinginan Karyawan ……. 89

6.4.3 Selalu Di Hormati ……. 90

BAB VII PEREMPUAN YANG BANYAK BERINOVASI

7.1 Membantu Mencari Nafkah …….. 93

7.2 Modal untuk Mendirikan Usaha …….. 93

7.3 Memilih Lokasi dan Nama Toko …… 94

7.4 Segmen dan Pengembangan Usaha ……..…….. 94

7.5 Komunikasi dan Strategi Pemasaran ……..…..... 98

7.6 Strategi Persaingan ……. 99

BAB VIII LENTERA KECIL YANG TAK LELAH MEMBERI TERANG

8.1 Kekerasan ……. 103

8.1.1 Pengalaman Kekerasan Persaingan Selama Menjalankan Usaha ... 104

8.1.2 Pandangan Posisi Bu Dyah Dalam Pengembangan Bisnis Keluarga . 105

8.2 Marginalisasi …… 106

8.3 Surbodinasi ……... 108

8.3.1 Tantangan Kodrat Bu Dyah Sebaga Ibu Rumah Tangga dan

Enterpreneur …… 108

8.3.2 Menyelaraskan Peran Ibu Rumah Tangga dan Perempuan

Pengusaha……. 109

8.4 Beban Ganda ……. 110

8.4.1 Beban Ganda Sebagai Pembuktian …… 111

8.4.2 Beban Ganda Dalam Kehidupan Rumah Tangga …….. 111

8.5 *Streotype* ……... 113

8.5.1 Pandangan *Streotype* Terhadap Kepemiminan Bu Dyah dalam

Pengembangan Usahanya ……..….. 114

8.5.2 Tanggapan Lingkungan Keluarga dengan Usaha Bu Dyah ..…….. 115

BAB IX WOMEN'S LEADERSHIP WITH THE NATURE OF FREEDOM

9.1 Kebebasan untuk Kepemimpinan Perempuan…….. 117

9.2 Kerja Keras dan Ikhlas …… 119

9.3 Wanita Sederhana Memberi Warna Baru di Dunia Busana Muslim … 120

BAB X KESIMPULAN DAN SARAN

10.1 Kesimpulan …… 124

10.2 Saran …….. 125

DAFTAR PUSTAKA …… 128

LAMPIRAN ……. 131

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Surat Ijin Penelitian …….. 131

Lampiran B : Pedoman Wawancara ……..... 132

Lampiran C : Transkip Wawancara ……. 138

Lampiran D : Dokumentasi Foto ……. 166

Lampiran E : Biodata Narasumber …….. 184

Lampiran F : Biodata Penulis …….. 185

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam kerangka manajemen. Sebab peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan. Sedangkan fungsi kepemimpinan itu sendiri sesungguhnya merupakan salah satu di antara peranan manajer dalam rangka untuk mengajak atau menghimbau semua bawahan atau pengikut, agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan kemampuan para bawahan itu secara maksimal. (Wahjosumidjo, 1993, hlm 12)

Pandangan orang tentang pemimpin perempuan diidentikan dengan ketidakmampuan seorang perempuan untuk memimpin, apalagi memimpin sebuah perusahaan yang cukup besar. Hal ini yang membuat pandangan posisi perempuan selalu berada di bawah laki-laki. Namun, Setiawati dalam Sari (2010) merangkum bahwa apa pun jenis kelamin pemimpinnnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusian pada umumnya. Perempuan pemimpin juga memberi petunjuk dan bimbingan yang diperlukan kepada para pendukung untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Selain bertindak sebagai mentor, para perempuan pemimpin juga cenderung untuk memimpin dengan memberi teladan kepemimpinan pada para pendukung melalui sikap dan tindakan mereka.

Perempuan dalam kepemimpinannya mempunyai gaya khas dan sangat berbeda dengan kepemimpinan laki-laki. Kepemimpinan perempuan lebih menekankan pada sifat-sifat yang dimilikinya seperti sifat *the mother* (keibuan), *the pet* (kesayangan), *the seductress*, dan *the iron maiden* (perempuan baja). Sifat-sifat ini yang membedakan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan. (Kanter 1977, hlm 233-236). Sedangkan kepemimpinan laki-laki terkadang lebih otoriter karena ia merasa paling berkuasa di suatu perusahaan. Caplan dalam Fakih (1987 hlm 72) menyatakan gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan tidaklah sekedar biologi, namun melalui proses sosial dan kultural. Oleh karena itu, gender tidak berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis (*sex*) akan tetap tidak berubah.

Pemimpin perempuan dalam usahanya banyak mendapatkan pengalaman terkait dengan kepemimpinannya, salah satunya adalah perbedaan gender dan ketidakadilan gender. Banyak dari kita yang menganggap laki-laki lebih mampu daripada perempuan dan perbedaan ini yang membuat posisi perempuan dibawah laki-laki sehingga posisi perempuan dianggap kurang mampu untuk membangun usaha. Jenis kelamin dan gender bukanlah hal yang serupa. Jenis kelamin atau dalam bahasa Inggris disebut *sekx* adalah perbedaan biologis yang secara kodrat diberikan tuhan kepada mahkluknya ketika dilahirkan. Perbedaan jenis kelamin ini tidak menunjukkan laki-laki lebih superior daripada perempuan. Namun, ketika istilah gender mulai muncul, lelaki dan perempuan mulai dikontrusikkan sedemikian rupa sehingga lelaki yang secara derajat lebih unggul daripada

perempuan. Dari konsep gender yang telah berjalan dari waktu ke waktu ini menimbulkan beberapa permasalahan gender, seperti yang di katakan (Fakih,2008 hlm 12) beberapa ketidakadilan gender meliputi: *marginalisasi, surbodinasi, strotype,* kekerasan dan beban ganda.

Saat ini, perempuan mulai membuat perubahan-perubahan terutama di bidang ekonomi. Tanpa di sadari peran perempuan dalam membangun ekonomi sangat penting, terutama dalam menyerap tenaga kerja. Dengan mendirikan dan mengembangkan usaha, perempuan pemimpin dapat merekrut karyawan untuk dapat bekerja di suatu perusahaan. Hal ini membuat posisi perempuan setara dengan posisi laki-laki. Sehingga seiring dengan berjalannya waktu, kepemimpinan perempuan sudah mulai di terima oleh masyarakat, hal tersebut merupakan sebuah langkah baru yang baik. Di harapkan dengan adanya kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan pengembangan bisnis sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas yang baik diperusahaan/organisasi.

Saat ini perusahaan garmen atau konveksi di Indonesia tumbuh berkembang bagaikan jamur di musim hujan. Industry ini menyebar dimana-mana baik untuk memenuhi kebutuhan konsumen pada pasar *domestic* (lokal) maupun pasar internasional. Hal ini tentu menimbulkan persaingan antar pengusaha konveksi itu sendiri. Satu sama lain berlomba-lomba untuk merebut hati konsumen dengan berbagai tawaran produk yang menarik. Kondisi ini merupakan ancaman bagi perusahaan yang belum siap bermain dalam peraturan bisnis, di sisi lain bagi perusahaan yang sudah siap menghadapi persaingan pasar tentu memiliki

strategi pengembangan yang di handalkan. Persaingan yang ketat antar perusahaan dengan produk sejenis tersebut akan mendorong perusahaan untuk lebih berpacu dalam meningkatkan produk mereka.

Saat ini pengusaha di bidang fashion terus melakukan perubahan dan mengeluarkan produk-produk dan ide-ide kreatif untuk perkembangan usaha mereka, mereka tidak mengeluarkan model-model itu saja akan tetapi selalu mengeluarkan desain-desain baju yang terbaru, sesuai dengan model yang saat ini berkembang. Sama halnya dengan Margaria Grup, awal nya ia hanya bergerak dengan pakaian batik yang begitu saja, tidak ada inovasi, akan tetapi setelah mengikuti perkembangan yang ada batik sekarang tidak hanya di gunakan sebagai pakaian resmi saja, akan tetapi batik juga bisa di gunakan untuk pakaian sehari-hari, dan bisa juga di pakai untuk kalangan remaja dan anak-anak. Selain batik ada juga baju-baju biasa yang di gunakan sehari-hari yang menunjang dalam penampilan seseorang. Bisnis inilah yang ditekuni oleh seorang perempuan yang bernama Dyah Suminar untuk mengembangkan usaha retail dan jasanya. Memulai dengan mengembangkan usaha mertuanya dari usaha yang sederhana sampai menjadi perusahaan besar dan ternama untuk wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Bukan impian seorang perempuan ini. Usaha yang dibangun awalnya bermula dari ingin membantu suami dalam meneruskan usaha Ibunya. Dengan keinginan dan memanfaatkan peluang yang ada maka dikembangkanlah usaha mertuanya. Dalam mengelola bisnisnya Bu Dyah selalu berpegang teguh pada etika bisnis yang islami. Kerja keras dan selalu mengeluarkan inovasi terbaru dari usaha fashionnya yang dilakukan untuk mengembangkan usaha ini akhirnya

membuahkan hasil yang sangat memuaskan. Usaha retail dan jasa yang dulunya hanya toko batik biasa kini telah berkembang dengan pesat dan tidak hanya toko batik akan tetapi juga toko-toko baju muslim dan usaha lainnya. Dan sampai saat ini Bu Dyah telah memiliki tiga puluh dua cabang usaha, perusahaan ini adalah Margaria Grup yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "*Wanita Sederhana Memberi Warna Baru di Busana (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Family Business Margaria Grup Yogyakarta)".*

1.2 Fokus Penelitian

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

1. Kepemimpinan dari sifat Kepemimpinan Bu Dyah Suminar dalam mengembangkan bisnis keluarga Margaria Grup.
2. Pengembangan usaha Margaria Grup yang di teruskan oleh Bu Dyah Suminar sampai sukses saat ini.
3. Permasalahan dalam pengembangan bisnis khususnya ketidakadilan gender dalam pengembangan usaha selama menjadi pemimpin.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan dari sifat kepemimpinan Bu Dyah Suminar yang terdiri dari factor *the mother, the pet, the seductress, dan the iron maiden* dalam bisnis?
2. Bagaimana proses pengembangan bisnis keluarga yang mempengaruhi kesuksesan Bu Dyah Suminar?
3. Bagaimana gambaran permasalahan gender yang dihadapi Ibu Dyah Suminar dalam memimpin Margaria Grup?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan dari sifat kepemimpinan Bu Dyah Suminar dalam memimpin bisnis Margaria Grupnya.
2. Untuk mengetahui proses pengembangan bisnis keluarga Bu Dyah Suminar.
3. Untuk mengetahui berbagai masalah yang di hadapi, khususnya ketidakadilan gender yang di alami Bu Dyah Suminar dalam menjalankan dan mengembangkan bisnis keluarga.

1.5 Manfaaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

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

2. Bagi penulis

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

3. Bagi pihak lain

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul "*Wanita Sederhana Memberi Warna Di Busana (Studi Biografi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Family Business Margaria Grup Yogyakarta)".* Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut:

Penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan perempuan. Khakimah (2006) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatn Kebumen. Masalah yang di teliti dari meliputi

a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor *the mother, the pet, the seductress, dan the iron maiden* terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
b. Faktor manakah dari unsur kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *the mother*, *the pet*, *the seductress*, dan *the iron maiden* yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
c. Apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Dan kepemimpinan perempuan dipengaruhi kuat oleh stereotip wanita yang selama ini melekat yaitu feminism dan variable kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu variable *the mother*. Hal ini disebabkan karena t_{hitung} yang paling besar adalah t_{hitung} variabel *the mother* (X_1) yaitu sebesar 3,455. Setelah itu diikuti dengan variabel *the iron maiden* (X_4) (t_{hit} = 2,699), variabel *the sex object* (X_3) (t_{hit} = 1,466) dan yang terakhir adalah variabel *the pet* (X_2) (t_{hit} = -0,694).

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan perempuan dan prestasi kerja dalam meneliti masalah. Perbedaan terdapat pada cara meneliti, dimana Imroah menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan yang lainnya adalah Imroah meneliti lembaga pemerintahan sedangkan penulis meneliti sebuah perusahaan.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan perempuan terhadap pengembangan bisnis keluarga. Saputra (2012) dengan judul *Perempuan Entrepreneur dengan Sejuta Inspirasi (Studi Biografi Kualitatif Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Family Business pada Usaha Gudeg Bu Lies Di Yogyakarta*. Masalah yang di teliti dari meliputi

a. Bagaimanakah sifat kepemimpinan Bu Lies dilihat dari faktor *the mother, the pet, the seductress, the iron maiden* dalam bisnis.

b. Bagaimanakah proses pengembangan bisnis keluarga yang mempengaruhi kesuksesan Bu Lies?
c. Kendala ketidakadilan gender apa saja yang ada pada kepemimpinan Bu Lies

   dalam pengembangkan bisnis gudeg Bu Lies

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

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan perempuan. Lee (2012) yang berjudul *Critical Success Factors in the Performance of Female- Owned Businesses.* Hasil dari penelitian ini di ketahui penentu keberhasilan bisnis yang dimiliki perempuan mempengaruhi kinerja bisnis dan hubungan dengan motivasi kewirausahaan. Dan keterbatasan tidak termasuk perbedaan gender dan variable lingkungan di perusahaan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kepemimpinan perempuan. Perbedaan terdapat pada cara meneliti, di mana peneliti menggunakan teknik kuantitatif sedangkan penulis menggunakan kualitatif.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengembangan bisnis keluarga. Fillis dan Wagner (2005) yang berjudul *E-business Devlopment An Exploratory Investigation of the Small Firm.* Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa pngembangan bisnis dapat tercapai dengan baik melalui faktor industri, pengaruh pelanggan, pengembangan kompetensi yang dilakukan perusahaan, dan pemimpin yang bijak dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat membuat perusahaan dapat berkembang dan hubungan dengan perusahaan lain dapat saling menguntungkan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang pemimpin.

Penelitian terdahulu yang berhubungan kepemimpinan perempuan. Faiq (2003) yang berjudul Analisis Terhadap Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan perempuan dengan prestasi kerja karyawan dalam birokrasi pemerintahan kabupaten Tuban Jawa Timur. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan perempuan sebagai obyek penelitian. Perbedaan terdapat pada cara meneliti, dimana Faiq menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan lainnya Faiq meneliti lembaga pemerintahan sedangkan penulis meneliti di sebuah perusahaan.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan ketidakadilan gender. Priola (2004) yang berjudul *Gender and Feminime Identitas-Women as Managers in a UK Academic Instituation.* Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin perempuan pada insitusi ini menggunakan *stereotypical*

yang terdiri dari *multi- tasking, supporting and nurturing, people and communication skills, dan team-work.* Sedangkan dalam penelitian yang akan *pet, the sex object,* dan *the iron maiden*. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan perempuan sebagai subyek. Dan perbedaan lainnya penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penulis menggunakan penelitian kualitatif.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari sekian banyak pendapat tentang definisi-definisi manajemen sumber daya manusia nampaknya ada perbedaan tapi intinya sama. Ada beberapa pendapat yang mengemukakan tentang definisi manajemen sumber daya manusia antara lain, Flippo dalam Handoko (1993, hlm 3), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu. Sedangkan French dalam Handoko (1993, hlm 3) mendefisinikan manajemen personalia sebagai penarikan seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sehingga

dapat dikelompokan tugas dari manajemen sumber daya manusia ada tiga. Pertama, fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kedua, fungsi opersional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 1998 hlm 3).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu hubungan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 1998 hlm 3).

2..2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari sekian banyak pendapat tentang definisi-definisi manajemen sumber daya manusia nampaknya ada perbedaan tapi intinya sama. Ada beberapa pendapat yang dikemukakan Flippo dan French dalam Handoko (1993, hlm 3-4) mengemukakan tentang definisi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Flippo

   Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2. French

   Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pengurangan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

3. Handoko

   Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memahami apa itu manajemen sumber daya manusia, kita sebaiknya pertama-tama meninjau apa yang dilakukan para manajer. Kebanyakan ahli sepakat bahwa ada lima fungsi dasar yang dijalankan semua manajer (Dessler, 2003, hlm 2) :

1. Perencanaan, yaitu menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur, menyusun rencana dan membuat perkiraan.
2. Pengorganisasian, yaitu memberikan setiap bawahan suatu tugas khusus, membangun departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, menetapkan saluran wewenang dan komunikasi, mengkoordinasi kerja bawahan.
3. Penyusunan staf, yaitu memutuskan tipe atau jenis orang yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, megevaluasi kinerja, menyuluh karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.

4. Kepemimpinan, yaitu mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi karyawan. Pengendalian, yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, melakukan pengecekan untuk melihat bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar ini, mengambil tindakan perbaikan sesuai kebutuhan.
5. Pengendalian, yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, melakukan pengecekan untuk melihat bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar ini, mengambil tindakan perbaikan sesuai kebutuhan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan sulit. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia harus mampu mengarahkan dan memberdayakan karyawan agar mampu dan memberi kontribusi yang maksimal bagi organisasi dengan segala pengetahuan dan kemampuannya.

2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu usaha mempengaruhi orang lain melalui hubungan antar individu dalam mencapai suatu tujuan. Di bawah ini disajikan beberapa definisi yang dikemukakan Harold dan Cyril dalam Wahjosumidjo (1993, hlm 25) Gibson (1993, hlm 15), dan Bennis (1995, hlm 60) mengemukakan tentang kepemimpinan, yaitu:

1. Menurut Gibson, IvanCevich**,** dan Donnelly, kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses dimana seseorang pelaksana memberi petunjuk, pengaruh, pembinaan dan tujuan tertentu. (Gibson, 1993, hlm.15).
2. Menurut Bennis, menyatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat melihat dan mencari alternatif jalan keluar terbaik terhadap suatu masalah, memberi wawasan atau pandangan positif mengenai masa depan dan memotivasi karyawan secara aktif untuk mencapai tujuan. (Bennis, 1995, hlm. 60).
3. Dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 25) menurut George**,** kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.
4. Dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 25) menurut Robert, Irving, dan Fred kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi, kearah tercapainya sesuatu tujuan atuapun tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.
5. Menurut Harold and Cyril dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 25) kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum.

Dari berbagai macam definisi di atas oleh Blanchard dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 25) dikemukakan, timbul kesepakatan diantara para ahli manajemen, bahwa akhirnya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berikut: *"... that leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in efforts toward goal achievement in a given situation."*

Menurut Wahjosumidjo (1993, hlm. 26) kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan didalam suatu situasi tertentu. Butir-butir pengertian dari berbagai definisi tersebut pada hakikatnya memberikan makna:

1. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*).
2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
3. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

2.2.2.1 Fungsi Kepemimpinan

Dasar kepemimpinan merupakan hal yang prinsip karena sangat menentukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik tersebut memiliki ciri-ciri, karakteristik , pribadi dan pola yang dapat deibedakan dengan kepemimpinan yang tidak baik. Azas kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan akan memproduksi hasil yang baik dan bermanfaat atau justru menghasikan produk yang buruk dalam kaitan dengan efisiensi organisasi (Kartono, 1993 hlm12). Sedangkan fungsi kepemimpinan menjadi penting karena fungsi inilah yang menjadi indikator apakah kepemimpinan tersebut optimal atau tidak.

Kepemimpinan sebagai kegiatan memandu , menuntun, membimbing, member atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi organisasi yang baik, dan membawa para pengikutnya kepada

sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartono,1993 hlm 64)..

2.2.2.2 Teori Kepemimpinan

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

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

   Pada teori ini, studi kepemimpinan memusatkan perhatian bahwa pemimpin merupakan pemimpin sejak lahir, dan mereka tidak dapat dibentuk.
2. Teori yang menekankan pribadi dan perilaku pemimpin (*Personal-Behavioral Theories*).

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

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

Kartono (1992, hlm 33) mencoba untuk lebih menjelaskan ciri-ciri dari teori munculnya pemimpin, yaitu :

1. Teori Genetis, dimana pemimpin itu tidak dibuat melainkan lahir dengan bakat-bakat alami sebagai pemimpin. Dia ditakdirkan menjadi pemimpin disituasi yang bagaimana pun juga.
2. Teori Sosial, dimana pemimpin itu disiapkan, dididik, dibentuk sehingga setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta kemauan dari diri sendiri.
3. Teori ekologis, dimana seorang calon pemimpin akan menjadi pemimpin yang sukses apabila sejak lahir telah memiliki bakat pemimpin dan dikembangkan melalui pengalaman dan pendidikan serta tuntutan dari lingkungan.

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

1. Teori Otokratis

   Kepemimpinan jenis ini didasarkan atas perintah, paksaan dan tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Tipe ini bersifat kaku, setiap perintah harus dipatuhi, dan pemimpin meng-ekslusif-kan diri.
2. Teori Psikologis

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

3. Teori Sosiologis

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

4. Teori Suportif/Partisipatif

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

5. Teori *Laissez Faire*

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

6. Teori Kelakuan Pribadi

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

7. Teori Sifat Orang Besar

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

8. Teori Situasi

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

9. Teori Humanistik/Populastik

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

2.2.3 Kepemimpinan Perempuan

Pandangan orang tentang pemimpin perempuan diidentik dengan ketidakmampuan seorang perempuan untuk memimpin, apalagi memimpin sebuah perusahaan yang cukup besar. Hal ini yang membuat pandangan posisi perempuan selalu berada di bawah laki-laki. Namun, Setiawati dalam Sari (2010) merangkum bahwa apa pun jenis kelamin pemimpinnnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusian pada umumnya.

Dalam prakteknya, perempuan pemimpin tidak hanya memimpin, namun juga memberikan berbagai upaya untuk mengembangkan diri para karyawannya. Khakimah (2006, hlm 23) menuliskan bahwa para perempuan pemimpin lebih banyak yang bertindak sebagai mentor daripada sebagai ”bos”.

Perempuan pemimpin juga memberi petunjuk dan bimbingan yang diperlukan kepada para pendukung untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Selain bertindak sebagai mentor, para perempuan pemimpin juga cenderung untuk

memimpin dengan memberi teladan kepemimpinan pada para pendukung melalui sikap dan tindakan mereka.

Menurut Kanter (1977, hlm 233-236) ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu :

1. *The mother* (keibuan)

   Perempuan pemimpin kadang menemukan bahwa dirinya adalah ibu diantara karyawan dan bawahnya. Ibu yang notabene adalah orang yang dekat dengan anak-anak, yang dalam organisasi, anak bisa diandaikan dengan karyawan atau bawahan. Dengan demikian karyawan menjadi lebih terbuka dengan pemimpin mereka. Satu persatu mereka membawa masalah pribadi mereka dan mereka mengharapkan kenyaman dari sang ibu. Sudah menjadi asumsi umum bahwa perempuan adalah makhluk yang simpaik, pendengar yang baik dan mudah diajak berbicara mengenai masalah pribadi. Kanter (1997, hlm 234) menjelaskan bahwa *role-mother* ini adalah peran yang aman dalam kepemimpinan perempuan. Perempuan pemimpin dengan tipe *the mother* jarang mendapat kekerasan fisik maupun psikis dalam sisi seksual. Tipe ini juga jarang mendapat pesaing dalam dunia kerja.

   Namun, peran perempuan pemimpin tipe *the mother* juga memiliki sisi negatif dimana kadang *reward* yang diberikan bukan untuk menghargai aksi individu yang dilakukan perempuan pemimpin tersebut, melainkan untuk satu organisasi yang ia kelola. Dengan tipe ini, kadang perempuan pemimpin juga terlalu diharapkan untuk menjadi "*the good-*

mother" dimana ibu adalah orang yang tidak kritis dalam berbagai hal dan bisa menerima semua kekurangan anak-anaknya, sehingga menjadi kurang baik bagi lingkungan kerja dimana menjadi orang yang kritis dan memiliki kemampuan untuk berbeda sangat diperlukan.

2. *The pet* (kesayangan)

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

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

3. *The seductress* (obyek seksual)

   Kepemimpinan perempuan yang hadir berdasarkan kompetisi seksual dan kecemburuan (Kanter, 1977, hlm 234). Dijelaskan bahwa perempuan pemimpin dengan sifat ini memiliki tensi lebih tinggi

ketimbang *the mother role*. Diibaratkan bahwa *role* seorang pemimpin dengan sifat *the mother* bisa memiliki banyak anak atau karyawan, namun dengan sifat *the seductress* yang secara seksual menarik, hal tersebut tidak bisa dilakukan. Meskipun tidak disadari, namun perempuan pemimpin dengan sifat *the seductress* ini sering berperilaku menggoda dan terkadang hingga seperti merendahkan diri sendiri. Dikatakan juga bahwa dengan sifat *the seductress* ini, pemimpin sering membuat konflik dalam lingkungan kerjanya.

4. *The Iron Maiden* (perempuan besi)

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

Pemimpin dengan sifat ini dikenal gigih dalam bekerja, baik secara individu maupun secara kelompok. Dikarenakan sifatnya yang keras, pemimpin dengan sifat *the iron maiden* ini sukar untuk jatuh kedalam godaan, tidak seperti pada sifat *the pet* dan *the seductress*. Terlebih lagi,

mereka sulit untuk mendapatkan pasangan atau *partner* yang cocok dan saling memberi simpati jika mempunyai masalah.

2.2.4 Konsep Gender

2.2.4.1 Pengertian Gender

Oakley dalam Fakih (1972 hal 71) menuturkan bahwa gender adalah perbedaan perilaku *(behavioral differences)* antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara social, yakni perbedaan yang bukan kodarat atau ketentuan dari Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (laki-laki dan perempuan) melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Caplan dalam Fakih (1987 hlm 72) " *the cultural construction of sexuality*" menyatakan gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan tidaklah sekedar biologi, namun melalui proses sosial dan kultural. Oleh karena itu, gender tidak berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis (*sex*) akan tetap tidak berubah.

2.2.4.2 Ketidakadilan Gender

Jenis kelamin dan gender bukanlah satu hal yang serupa. Jenis kelamin atau dalam bahasa inggris disebut seks adalah perbedaan biologis yang secara kodrati diberikan Tuhan kepada makhluknya ketika dilahirkan. Perbedaan jenis kelamin ini tak menunjukkan lelaki lebih superior daripada perempuan. Namun, ketika istilah gender mulai muncul, lelaki dan perempuan mulai dikonstruksikan sedemikian rupa sehingga lelaki yang secara derajat lebih unggul daripada perempuan. Gender pun mulai digaungkan sebagai kodrat Tuhan yang serupa dari

perbedaan jenis kelamin. Aplikasinya pun dapat kita lihat dikehidupan sehari-hari. Lelaki yang maskulin, perkasa dan rasional lebih memiliki kesempatan lebih ketimbang perempuan dibanyak hal, baik posisi pekerjaan, derajat dalam keluarga maupun dalam kehidupan sosial.

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

1. Marginalisasi

   Marginalisasi atau pemiskinan kaum perempuan. Pemiskinan yang terjadi dapat dilakukan dalam bentuk kebijakan pemerintah, keyakinan atau tafsir agama, tradisi dan kebiasaan, atau bahkan asumsi ilmu pengetahuan sehingga perempuan semakin tersingkirkan. Marginalisasi dapat terjadi dilingkungan kerja maupun rumah tangga.

2. Subordinasi

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

3. *Stereotipe*

   Stereotipe atau pelabelan pada kelompok tertentu, sayangnya seringkali menimbulkan ketidakadilan dan merugikan kelompok tersebut. *Stereotipe* pada perempuan seperti tugas utama kaum

perempuan adalah melayani lelaki sudah melekat sejak dulu. Wajar jika aspek penting dalam kehidupan seperti pendidikan pada perempuan dinomorduakan.

4. Kekerasan

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

5. Beban ganda

   Anggapan perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin berakibat semua pekerjaan rumah tangga adalah tanggung jawab perempuan. Terlebih lagi jika perempuan tersebut memiliki pekerjaan atau karir, beban kerja mereka menjadi ganda.

2.2.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.5.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena sumber dayamanusia berperan sebagai subjek dalam pembangunan baik secara makro maupun mikro. Sejalan dengan pendapat Soekinjo Notoatmodjo, yang menyatakan bahwa “Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya baik Sumber Daya Alam maupun Sumber Daya Manusia, maka menurut hemat penulis sumber daya manusialah yang lebih penting.” (Notoatmodjo, 1992 hlm 3). Pengertian mengenai pengembangan sumber dayamanusia dapat dilihat secara makro dan mikro.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu prose peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia" (Notoatmodjo, 1992 hlm 4).Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro, masih menurut Notoatmodjo adalah, suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimum.(Notoatmodjo, 1992 hlm 5).

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

Dalam membangun dan mengembangkan usaha diperlukan berbagai strategi wirausaha, antara lain (Rianse, 2011 hlm 133):

1. Memulai Usaha

   Memulai suatu usaha atau bisnis tidak serumit yang dibayangkan banyak orang. Banyak orang yang ingin selalu sempurna sehingga mempersiapkan sesuatunya secara berlebihan. Faktanya, banyak pebisnis sukses memulai bisnisnya dengan sangat sederhana dan bahkan orang bisa dengan tegas memutuskan memulai bisnis atau usaha dengan keadaan terdesak, faktor

keluarga pebisnis, sengaja terjun menjadi pebisnis, kerja sampingan (iseng), dan coba-coba (Rianse, 2011 hlm 134-135).

2. Mencari Peluang Bisnis

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

3. Modal Berwirausaha

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

4. Strategi Komunikasi Bisnis

   Komunikasi merupakan factor yang penting bagi pencapaian suatu organisasi bisnis. Model komunikasi bisnis yang efektif adalah komunikasi yang dibangun berdasarkan simbiosis mutualisme dengan

melibatkan media sebagai hubungan interaksi antarkomponen. Dalam dunia bisnis teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan untuk perdagangan secara tronik atau *e-commerce* (perdagangan menggunakan jaringan komunikasi melalui internet). Kebutuhan efesiensi waktu dan biaya menyebabkan setiap pelaku usaha merasa perlu menerapkan teknologi informasi dan komunikasi dalam lingkungan kerja (Rianse, 2011 hlm 143-145).

5. Strategi memilih Lokasi Bisnis

   Pemilihan lokasi took merupakan hal yang sangat penting diperhatikan, terutama di tahap awal bisnis. Lokasi took merupakan tempat memajang barang-barang yang akan didatangi konsumen sehingga lokasi toko harus mudah dijangkau oleh konsumen umumnya. Pemilihan lokasi toko yang tepat mampu mengurangi biaya pemasaran (promosi dan distribusi) dan bisa mempermudah konsumen mengenal dan melihat komoditas pebisnis, baik jenis maupun harganya (Rianse, 2011 hlm 155).

6. Strategi Pemasaran

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

dirumuskan ketika wirausaha telah mengenal potensi pasarnya (Rianse, 2011 hlm 158).

7. Strategi Keuangan

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

8. Strategi Bersaing

   Keberhasilan bisnis salah satunya ditentukan oleh kemampuan memahami pesaing. *Output* dari kemampuan tersebut menopang manajemen dalam memutuskan dimana akan bersaing dan dimana posisi di antara pesaing. Dengan memahami struktur pasar maka wirausaha dapat memahami karakteristik persaingan yang terjadi serta berbagai hambatan yang mungkin dihadapi untuk memasuki persaingan tersebut (Rianse, 2011 hlm 185).

2.2.5.2 Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek internal dan aspek eksternal. Faktor-faktor tersebut turut berperan dalam proses pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun mikro. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain seperti yang diungkap oleh

(Notoatmodjo, 1992 hlm 10-12)dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya Manusia* adalah:

1. Faktor Internal

   Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam, baik dari suatu organisasi ataupun diri pribadi. Namun, dalam hal ini faktor internal lebih ditekankan pada suatu organisasi.

   a. Misi dan Tujuan Organisasi

      Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program dalam rangka mencapai tujuan diperlukan kemampuan tenaga (SDM), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan SDM dalam organisasi tersebut.

   b. Strategi Pencapaian Tujuan

      Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi yang lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu.

   c. Sifat dan Jenis Kegiatan

      Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan Sumber Daya Manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian tentu

strategi dan program pengembangan SDM akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

d. Jenis Teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam dari paling sederhana sampai yang paling canggih.Hal ini perlu diperhitungkan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani, mengoperasionalkan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar suatu organisasi, yang juga perlu diperhatikan untuk keberhasilan perencanaan yang lebih baik.

a. Kebijaksanaan Pemerintah

Kebijaksanaan-kebijaksaan pemerintah,baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan Menteri atau Pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijaksanaan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan SDM dalam organisasi yang bersangkutan.

b. Sosio-budaya Masyarakat

Faktor sosio-masyarakat tidak dapat diabaikian oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apa pun di dirikan untuk

kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan SDM dalam suatu organisasi faktor ini perlu dipertimbangkan.

c. Perkembangan Ilmu Pegetahuan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

2.2.6 *Entrepreneur*

2.2.6.1 Pengertian *Entrepreneur*

Istilah *entrepreneur* dalam bahasa indonesia memiliki beberapa kata yang sering diartikan sama, diantaranya adalah : wiraswasta atau wirausaha. Definisi wiraswasta berdasarkan asala katanya berasal dari kara wira da swa. Wira diartikan dengan sikap teladan, jujur, baik, terkemuka, sedangkan swa berarti sendiri, dam sta artinya berdiri.Wiraswasta memuat sifat keberanian, keutamaan, keteladanan, dan semnagat yang bersumber dari kekuatan sendiri (Lupiyoadi, 2004, hlm 30).

Wiraswasta atau wirausaha berarti pejuang yang gagah, luhur berani dan pantas menjadi teladan dalam bidang usaha. Dengan kata lain wirausaha adalah orang-orang yang mempunyai sifat-sifat kewiraswastaan atai kewirausahaan : keberanian mengambil resiko, keutamaan, kreatifitas dan keteladanan dalam

menangani usaha atau perusahaan dengan berpijak pada kemauan dan kemampuan sendiri (Siagian, 1995, hlm 156).

Wiraushawan (*entrepreneur*) adalah orang yang betanggung jawab dalam menyusun, mengelola dan mengukur resiko suatu usaha bisnis. Pada masa sekarang wirausahawan melakukan berbagai hal sehingga definisinya menjadi lebih luas. Wirausahawan adalah motivator yang mampu memanfaatkan dan mengubah kesempatan menjadi ide yang dapat dijuak atau dipasarkan, memberikan nilai tambah dengan memanfaatkan upaya,waktu , biaya atau kecakapan dengan tujuan mendapatkan keuntungan (Machfoedz, 2002, hlm 1)**.**

Entrepreneur adalah seseorang yang melakukan bisnis, mampu mengambil resiko dan peluang, kemudian mampu pula dalam menciptakan spekulasi untuk berbisnis. seorang enterprenuer dalam melaksanakan usahanya harus memiliki beberapa karakteristik adantara lain : memiliki kemampuan *(skill)*, kelebihan melaksanakan kontrol, mampu membangun usahanya, suka terhadap tantagan, memiliki aspek, mampu menghasilkan banyak uang, memiliki beberapa alternati dan siap mengambil alternative keputusan yang tepat (Griffin, 1996, hlm 226-227).

2.2.6.2 Karakteristik *Entrepreneur*

Untuk menjadi seorang enterprenuer tidak cukup hanya memiliki pendidikan dan pengalaman dalam berbisnis, tetapi juga harus memiliki karakter seorang enterprenuer, antara lain sebagai berikut (Machfoedz, 2002 hlm, 13)

1. *Creation*

Creation adalah kemampuan untuk menciptakan suatu bisnis dan peluang yang ada. Seorang *enterprenuer* harus jeli melihat peluang yang ada, jangan hanya menunggu kesempatan datang tetapi harus mampu menciptakan kesempatan itu dan bertindak untuk merealisasikannya.

2. *Innovation*

   Seorang *enterprenuer* harus mampu mengembangkan inovasi dalam lingkup bisnisnya, yang meliputi produk baru, proses, market, material, atau organisasi. Dimana meliputi inovasi-inovasi yang cemerlang dapat membangkitkan keinginan orang lain tentang apa yang dibisniskan.

3. *Risk Understake*

   Setiap enterprenuer harus dapat menerima dan mengambil resiko bahwa bisnis yang dijalalankannya mungkin akan mengalami kegagalan atau kerugian. *Enterprenuer* tidak boleh takut akan kegagalan atau kerugian. *Enterprenuer* tidak boleh takut kegagalan kaena masih adanya kemungkinan untuk berhasil dan mengharapkan pola pikir bahwa resiko adalah suatu hal yang lumrah dalam duania bisnis.

4. *General Management*

   Seorang pemilik bisnis harus dapat mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya yang terbatas dengan semaksimal mungkin.

5. *Performance Intention*

   Seorang *enterprenuer* harus mampu menciptakan pertumbuhan usahan yang tinggi dan menghasilkan laba. Dimana dalam usahanya seorang enterprenuer harus selalu memantau pertumbuhan bisnisnya secara terus menerus dan berusaha meningkatkannya supaya dapat berkembang kearah yang lebih baik.

2.2.7*Family business*

2.2.7.1 Pengertian *Family Business*

Dalam bisnis keluarga, dua atau lebih anggota dalam tim manajemen diambil dari keluarga yang memiliki. Bisnis keluarga dapat memiliki pemilik yang bukan anggota keluarga. Bisnis keluarga juga bisa dikelola oleh individu yang bukan anggota keluarga. Namun, anggota keluarga sering terlibat dalam operasi bisnis keluarga mereka dalam beberapa kapasitas dan, dalam perusahaan kecil, biasanya satu atau lebih anggota keluarga adalah perwira senior dan manajer. Banyak perusahaan yang sekarang perusahaan publik adalah bisnis keluarga. (Alderson, 2011, hlm 24).

Keluarga partisipasi sebagai manajer dan atau pemilik bisnis dapat memperkuat perusahaan karena anggota keluarga sering setia dan didedikasikan untuk perusahaan keluarga. Namun, keluarga partisipasi sebagai manajer dan atau pemilik bisnis dapat menimbulkan masalah unik karena dinamika sistem keluarga dan dinamika system bisnis sering tidak seimbang. Masalah kepentingan anggota keluarga mungkin tidak selaras dengan kepentingan bisnis.Sebagai contoh, jika ada anggota keluarga yang ingin menjadi presiden tetapi tidak kompeten sebagai anggota non-keluarga, kepentingan pribadi dari anggota keluarga dan kesejahteraan bisnis mungkin dalam konflik atau kepentingan seluruh keluarga mungkin tidak seimbang dengan kepentingan bisnis mereka. Sebagai contoh, jika sebuah keluarga membutuhkan usaha untuk mendistribusikan dana untuk biaya hidup dan pensiun tapi bisnis membutuhkan mereka untuk tetap kompetitif, kepentingan seluruh keluarga dan bisnis tidak sejajar. (Alderson,2011, hlm 26).

Ketika bisnis keluarga pada dasarnya dimiliki dan dioperasikan oleh satu orang, orang yang biasanya melakukan balancing yang diperlukan secara otomatis. Dalam membuat keputusan ini, pendiri adalah menyeimbangkan kepentingan pribadinya dengan kebutuhan bisnis. Kebanyakan generasi pertama pemilik atau manajer membuat sebagian besar keputusan. Ketika generasi kedua yang memegang kendali, pengambilan keputusan menjadi lebih konsultatif. Ketika generasi ketiga yang lebih besar adalahdalam kontrol, pengambilan keputusan menjadi lebih konsensual, anggota keluarga sering mengambil suara. Dengan cara ini, pengambilan keputusan temurun menjadi lebih rasional (Alderson, 2011, hlm 31).

Perusahaan keluarga merupakan institusi yang unik, karena didalamnya terdapat pertimbangan kepentingan-kepentingan, yaitu (Nitisusastro 2010, hlm 62-63):

1. Kepentingan Keluarga dan Kepentingan Bisinis

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

2. Keputusan Keluarga dan Keputusan Bisnis

   Kepentingan ini seringkali menjadi dilema pada pemimpin, mana yang harus didahulukan dan mana yang menjadi prioritas. Namun, pada

dasarnya keputusan yang diambil harus mempersatukan keutuhan keluarga.

3. Manfaat untuk Keluarga dan Manfaat untuk Bisnis

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

4. Budaya Keluarga dan Budaya Perusahaan

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

5. Peran Keluarga dan Hubungan Organisasi

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada kualitas atau hal terpenting dari suatu barang/jasa. Hal terpenting berupa kejadian atau fenomena maupun gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut dapat dijadikan pelajaran bagi pengembangan konsep teori (Satori, 2009, hlm 22). Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek, dan setelah keluar dari objek relatif tidak berubah (Sugiyono, 2009, hlm 1-2).

Dengan menggunakan metode kualitatif, maka data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan peneliti dapat dicapai. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dalam pelaksanaannya. Studi kasus adalah penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelediki proses, dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok, atau situasi (Emzir, 2010, hlm 20),

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan studi biografi sebagai tipe penelitian dalam pendekatan kualitatif. Penelitian studi biografi adalah studi tentang individu dan pengalamannya yang dituliskan kembali dengan mengumpulkan dokumen (Moleong, 2002, hlm 98). Tujuan penelitian ini adalah mengungkap turning point moment atau *epipani* yaitu pengalaman menarik yang sangat mempengaruhi atau mengubah hidup seseorang. Peneliti menginterpretasi subjek seperti subjek tersebut memposisikan dirinya sendiri. Dengan menggunakan studi biografi, peneliti bisa mendapatkan pemahaman yang utuh dan terintegrasi tentang hubungan antar berbagai macam fakta dan dimensi dari biografi yang ada. Tipe studi biografi yang digunakan adalah tipe studi *life history* dimana studi ini mencoba menyingkap dengan lengkap dan rinci kisah perjalanan hidup seseorang sesuai dengan tahap-tahap dan dinamika kehidupannya. Namun seseorang yang dimaksud tentu tidak sembarang orang, melainkan yang memiliki keunikan yang menonjol dan luar biasa dalam konteks kehidupan masyarakat disertai dengan nara sumber pendukung.(Moleong, 2002, hlm 99).

Dalam penelitian ini telah dipilih Margaria Grup sebagai objek penelitian. Dengan sebagai narasumber Bu Dyah Suminar, beliau dipilih karena keunikannya dalam memimpin yang mendahulukan azas kekeluargaan dan pengembangan bisnisnya yang maju pesat. Dan Bu Dyah mampu menjadi panutan sekaligus pembimbing bagi ibu-ibu rumah tangga untuk menjalani bisnis keluarga. Dengan berbagai banyak rintangan yang dihadapi sebagai kaum perempuan yang selalu disisihkan dalam berbisnis Bu Dyah mampu menunjukan dirinya untuk bersaing dan menjadi perempuan yang memiliki hak seperti kaum laki-laki.

Dengan cara kepemimpinan dan inovasi yang Bu Dyah kembangkan beliau mampu memberikan dampak yang berpengaruh positif untuk bisnis dan lingkungannya. Kejelian beliau dalam mengembangkan usaha juga menjadi pertimbangan bagi peneliti untuk menjadikan dia sebagai objek penelitian. Banyak yang telah ia lakukan untuk mengembangkan inovasinya dibandingkan rekan bisnis yang bergerak dibidang yang sama.

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan dengan judul *"wanita sederhana memberi warna baru di busana"*.

3.2 Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi di Margaria Grup, dengan objek penelitian :

Lokasi : Margaria Grup

Alamat : Jln Glagasari, no 138 Yogyakarta

Jenis Produk : Pakaian

No Telp : 0811250031

3.3 Narasumber Penelitian

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

Nama : Bu Dyah Suminar

Jabatan : Pemimpin Perusahaan Margaria

Alamat : Jalan Glagahsari no 138 Yogyakarta

Telepon : (0274) 373302, Fax. (0274)383366

Email : pusat@margaria.co.id

Nama : H. Herry Zudianto, SE, Akt, MM.

Status : Suami dari Bu Dyah

Nama : Ananto Prasetyo Wijanarko

Lama bekerja : 4 Tahun

Status : HRD kantor Margaria

Nama : Tutik Prabowo

Lama bekerja : 8 Tahun

Status : Karyawan Margaria Batik

Nama : Lina Hariyanti

Lama berlangganan : 2 tahun

Status : Pelanggan Margaria

Nama : -

Lama Berlangganan : 8 tahun

Status : Pelanggan Margaria

Nama : --

Status : Pesaing

Nama : Alfita Hapsari

Status : Anak pertama dan juga sebagai Evp Zee Management

Nama : Ellsa Dwi H

Status : Corporate secretary

Lama Bekerja : 12 tahun

Nama :--

Status : Pegawai Disperindagkop

Lama Bekerja : 8 tahun

Nama : --

Status : Pegawai Dinas Surat Perijinan

Lama Bekerja : 4 tahun

Penulis mengalami keterbatasan dalam pencarian informasi dari narasumber, di karenakan narasumber yang di inginkan tidak bisa di wawancara, sehingga penulis hanya mendapatkan beberapa orang yang bisa mendukung dalam penulisan ini.

3.4 Sumber Data Penelitian

Data adalah bentuk jamak dari datum. Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat merupakan sesuatu yang diketahui atau dianggap

atau suatu fakta yang digambarkan lewat angka, simbol, kode dan data lain-lain. Data perlu dikelompokkan terlebih dahulu sebelum dipakai dalam prosesanalisis. Pengelompokan data disesuaikan dengan karakteristik yang menyertainya (Hasan, 2002, hlm 82). Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Lofland, 1984, hlm 47). Berdasarkan sumber pengambilan data dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

3.4.1 Data Primer

Sumber data primer diperoleh peneliti melalui pengamatan atau observasi secaralangsung yang didukung oleh wawancara terhadap informasi atau pihak-pihak yang bersangkutan. Pencatatan sumber data utama melalui pengamatan atau observasi dan wawancara merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat,mendengar dan bertanya yang dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh informasi yang diperlukan. Adapun yang menjadi objek dalam sumber data ini adalah Bu Dyah, karyawan, dan keluarga. Sumber data primer adalah kata-kata dan tindakan orang yang diamati dan diwawancara (Moleong, 2002: 112). Data primer merupakan data yang terutama diperlukan dalam penelitian ini, yaitu bersumber dari Bu Dyah.

3.4.2 Data Sekunder

Dalam penelitian ini juga diperlukan data sekunder yang berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer. Data ini bersumber dari buku-buku dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pengembangan Margaria Batik dan Bu Dyah. Selain kata-kata dan tindakan sebagai sumber data utama diperlukan juga data-

data tambahan seperti dokumen dan lain-lain sebagai sumber data sekunder (Moleong, 2002:112). Adapun yang menjadi tujuan pada sumber data untuk mencari keterangan dan infomasi – informasi tersebut dapat juga didapatkan dari keluarga, dan Karyawan.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi intrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Dalam penelitian kualitatif instrument utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah focus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrument penelitian sederhana, yang diharapknan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara. (Sugiyono,2009 hlm 61). Adapun masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Kepemimpinan Perempuan

Pada umumnya perusahaan-perusahaan dipimpin oleh seorang laki-laki yang mempunyai karakter kerja keras dan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik. Hal ini yang membuat posisi perempuan dalam pekerjaan selalu menjadi karyawan biasa. Namun, saat ini kita melihat beberapa perusahaan telah dipimpin oleh seorang perempuan, dan ia mampu membangun dan mengembangkan sebuah perusahaan bahkan dapat bersaing di dunia internasional. Dalam perjalannya membangun sebuah usaha atau perusahaan, pemimpin perempuan menemui masalah. Beberapa permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan kepemimpinan perempuan, yaitu:

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

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

1. *The Mother* (sebagai ibu)

   Kepemimpinan perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya dikala sang anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan. Beberapa permasalahan dari *the mother* yaitu:

   a. Pemimpin bagi karyawan dan lingkungan
   b. Pemimpin yang memperhatikan karyawan di luar jam kerja
   c. Menjadi pembimbing dan mengarahkan
   d. Selalu senang hati menerima masukan karyawan
   e. Pemimpin dengan cara pendekatan kekeluargaan

2. *The Pet* (kesayangan)

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

   a. Jujur,menghargai, dan tidak sombong
   b. Sosok pemimpin yang ramah
   c. Pemimpin yang harmonis dan rendah hati

3. *The seductress* (obyek seksual)

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

   a. Pemimpin, motivator dan pahlawan
   b. Pemimpin mampu meningkatkan kualitas kerja

4. *The Iron maiden* (wanita besi)

   Pemimpin perempuan lebih bersikap tegas dalam memimpin karyawannya, sehingga timbul kesan tegas. Dengan adanya sikap ini, maka pemimpin di gambarkan sebagai sosok pemimpin yang keras. Beberapa masalah yang menjadi penelitian pada *the iron maiden* yaitu:

   a. Tenang tapi tegas dalam menghadapi permasalahan

b. Pimpinan yang membela keinginan karyawannya

c. Di hormati oleh kaumnya.

3.5.2 Ketidakadilan Gender

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

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

a. Pandangan tentang posisi seorang perempuan.

b. Pandangan terhadap marginalisasi.

c. Pandangan terhadap perempuan dan *stereotip*.

d. Pandangan mengenai kodrat perempuan sebagai ibu rumah tangga.

e. Pandangan tentang perlu atau tidaknya perempuan untuk bekerja.

f. Pandangan tentang ibu rumah tangga yang juga menjadi pemimpin.

g. Pengalaman beban ganda dalam kehidupan berumah tangga ataupun dalam masyarakat.

h. Pengalaman terhadap kekerasan selama menjalankan kepemimpinan.

3.5.3 Pengembangan *Family Business*

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

a. Jiwa kewirausahaan
b. Melihat peluang usaha
c. Dukungan untuk berwirausaha
d. Modal berwirausaha
e. Memilih usaha retail dan jasa
f. Memilih lokasi strategi
g. Segmen pasar
h. Strategi pemasaran
i. Mengelola keuangan

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian selain menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (Rachman, 1999 hlm 71)

1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh data dan informasi mengenai situasi yang berkaitan dengan masalah penelitian agar lebih akurat. Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan (Rachman, 1999, hlm 77). Wawancara ini dilakukan terhadap orang-orang yang ada keterkaitan dengan proses kepemimpinan Bu Dyah dalam mengelola usahanya,yaitu :

a. Bu Dyah sebagai narasumber
b. Karyawan sebagai data lapangan
c. Keluarga sebagai data riwayat
d. Konsumen, pesaing, dan Pemerintah Dinas sebagai data pelengkap

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

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada peneliti (Rachman, 1999, hlm 62). Observasi ini digunakan sebagai metode kriterium artinya observasi digunakan sebagai alat penguji kebenaran dan kemantapan terhadap suatu data yang telah diperoleh dengan wawancara. Observasi dilakukan dengan cara pengamatan atau pemusatan perhatian terhadap objek penelitian dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi obsevasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman,

pendengaran, perabadan pengecap (Arikunto, 1998, hlm 128). Observasi ini dilakukan untuk mengecek data yang diperoleh dari hasil wawancara, sehingga metode ini dilakukan dengan mengamati kegiatan dari narasumber dan juga lingkungan sekitar narasumber. Beberapa hal yang akan di observasi yaitu :

a. Melihat perkembangan perusahaan

b. Melihat kinerja karyawan

c. Melihat kegiatan karyawan

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.(Arikunto, 199, hlm 188). Dokumentasi lebih banyak ditujukan kepada narasumber mengenai riwayat kehidupanya, mulai dari kecil, remaja, dewasa hingga usianya narasumber sekarang. Hasil pengumpulan data dokumentasi tersebut akan menjadi faktor pendukung kuatnya hasil penelitian.

Proses dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis atau dokumen-dokumen dari instansi terkait yaitu profil perusahaan, foto peta letak perusahaan, struktur organisasi, kondisi dalam perusahaan juga berbagai info yang terkait dan berhubungan dengan tema penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Analisis sebelum di lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah penelitian masuk dan selama di lapangan. (Sugiyono, 2009, hlm 90)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari informasi mengenai margaria grup terlebih dahulu, pencarian yang dilakukan dengan mencari informasi lewat website dan blog. Hal ini bertujuan agar bisa lebih mengetahui tentang tempat penelitian tersebut.

2. Analisis selama di lapangan

   Dalam penelitian ini analisis selama di lapangan menggunakan model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2009, hlm 91-99). Analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data meliputi *data reducsion, data display, dan conclution drawing/verification.*

   a. *Data Reduction*

      Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara rinci dan teliti. Semakin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-halyang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan

demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

b. *Data Display*

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

c. *Conclusion Drawing/ Verification*

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

3.8 Keabsahan Data

Dalam penelitian dilakukan pengecekan keabsahan data melalui :

3.8.1 Uji Kredibilitas

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

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

1. Triangulasi

   Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Uji keabsahan melalui trianggulasi dilakukan karena dalam penelitian kualitatif, untuk menguji keabsahan informasi tidak dapat dilakukan dengan alat-alat uji statistik.

   a. Triangulasi Sumber

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

yaitu dengan mencari informasi mengenai narasumber dan kemudian informasi yang di dapatkan di cocokkan dan kemudian di jadikan suatu kesimpulan.

b. Triangulasi Teknik

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

Cara pemakaian tranggulasi teknik yaitu dengan pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik dan sumber data yang telah ada yaitu observasi parsipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

2. *Member Check* (Pengecekan Anggota)

Pengujian Kredibilitas data dengan *member check. Member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data maka data tersebut valid, sehingga akan semakin kredibel atau dipercaya (Sugiyono, 2009 hlm 72). *Member check* dilakukan dengan cara mendiskusikan hasil penelitian pada sumber-sumber data yang telah memberikan data, yaitu kepada keluarga, karyawan dan rekan bisnis dari objek penelitian.

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

Membedakan empat macam trianggulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Trianggulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakukan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut diambil benang merah yang menghubungkan diantara keduannya (Moleong, 2007 hlm 330). Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan sekunder,observasi dan interview digunakan untuk menjaring data primer yang berkaitan kepemimpinan Bu Dyah dalam menjalankan bisnis keluarganya, sementara studi dokumentasi digunakan untuk menjaring data sekunder yang dapat

diangkat dari berbagai dokumentasi tentang tugas-tugas pokok dan pengelolaan bisnis Margaria Bu Dyah.

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

1. Orientasi

   Dalam tahap ini yang dilakukan peneliti adalah melakukan prasurvey kelokasi yang akan diteliti, dalam penelitian ini, prasurvey dilakukan di Toko Batik Margaria dan Kantor Margaria Grup Bu Dyah, dengan melakukan dialog kepada Bu Dyah dan beberapa karyawan. Kemudian peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta kepustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Eksplorasi

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

3. *Member check*

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

3.8.2 Uji Transferability

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuanlitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan (Sugiyono,2009, hlm 130). Agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif, sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas,sistematis dan dapat dipercaya. Dengan demikian, maka pembaca menjadi jelasatas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknyauntuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain. Bilamana pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnnya, maka suatu hasil penelitian dapat diberlakukan transferability, maka penelitian tersebut memenuhi standar transferbilitas (Sugiyono, 2009, hlm 131).

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

BAB IV

PEMIMPIN BERHATI LEMBUT

4.1 Pendahuluan

Selama berabad-abad lamanya, Perempuan selalu dianggap sebagai kaum domestik yang tugasnya adalah mengurus rumah tangga dan keluarga. Nilai dan norma yang diciptakan adat dan kebudayaan tentang Perempuan sebagai "orang dalam" seolah menjadi senjata paling ampuh untuk mengebiri hak Perempuan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam lingkungan dan ruang yang lebih luas. Perempuan hanya diberikan ruang dan tanggung jawab dalam mengelola urusan rumah tangga. Bahkan, hak-hak dasar manusia yang seharusnya dimiliki baik oleh pria maupun perempuan, seperti pendidikan, dan hak berpendapat sering kali dikesampingkan.

Tepat pada tanggal 13 november 1956 di Cilacap lahirlah bayi kecil perempuan yang cantik dan lucu. Buah cinta pernikahan dari Sarwono dan Soetimah Bayi kecil itu diberi nama Dyah Suminar anak paling kecil dan satu-satunya perempuan dari 6 bersaudara. Seiring dengan berjalannya waktu Bu Dyah seperti itulah panggilan yang sering dilontarkan orang-orang menjadi tumbuh dewasa dan bercita-cita menjadi seorang guru seperti Ibunya. Dari kecil sudah mulai memperlihatkan bakat dan prestasi, baik dibidang akademik maupun non-akademik. Banyak hal yang telah Bu Dyah pelajari dan jalani sehingga bisa membantu dan merubah sudut pandang orang terhadap kaum perempuan. Berasal dari keluarga yang biasa dan sederhana Bu Dyah dididik dengan kedisiplinan,

mandiri dan saling membantu satu sama lain, agar ia tumbuh untuk menjadi orang yang kuat dan di butuhkan oleh orang lain, Bu Dyah bisa membuktikan seorang pemimpin bukan hanya seorang laki-laki tetapi perempuan juga bisa memimpin di dalam organisasi maupun lingkungan.

Sewaktu masih kecil Bu Dyah anaknya biasa saja tidak merasa ada kelebihan sedikitpun, cuman pada saat sekolah di SD Bu Dyah selalu mendapatkan peringkat pertama atau kedua. Bu Dyah bersekolah di TK, SD dan SMP di daerah Cilacap, akan tetapi pada waktu lulus SMP Bu Dyah ingin menyambung sekolah di luar dari daerah Cilacap, tujuan Bu Dyah sekolah di luar itu di karenakan Bu Dyah ingin lebih mandiri lagi, dan akhirnya Bu Dyah sekolah di SMA di Purwokerto. Setelah lulus dari SMA purwokerto Bu Dyah melanjutkan keperguruan tinggi di UGM ,fakultas Ekonomi, masuk tahun 1975.

Orang tua Bu Dyah seorang PNS, Ibu Guru Sekolah SD (kepala sekolah) dan bapak PNS di PJKA. Nama orang tua Bu Dyah yaitu Bapak Sarwono, dan nama Ibu Soetimah, kedua orang tua Bu Dyah lulusan dari sekolah guru zaman Belanda. Ibu Bu Dyah seorang perempuan yang sangat rajin dan trampil. Dan Ibu Bu Dyah selalu mengajari anak-anaknya menjahit, si samping itu orang tua Bu Dyah suka mengikuti kegiatan ibu-ibu yang seperti organisasi, dan arisan. Dan orang tua Bu Dyah juga selalu mencari ilmu di luar contohnya dengan mengikuti kursus keterampilan. Dan kemudian keterampilannya tersebut dipraktekkan untuk usaha tambahan dan untuk mencukupi biaya anak-anaknya akan tetapi keahlian

itu juga di turunkan kepada Bu Dyah karena Bu Dyah juga sering belajar dan melihat bagaimana cara untuk memiliki keterampilan yang baik.

Bu Dyah menikah dengan Pak H. Herry Zudianto pada tanggal 3 mei 1980. Bu Dyah memilih menikah dengan Pak Herry karena Bu Dyah melihat sosok Pak Herry yang berbeda dari kebanyakan cowox lainnya. Bu Dyah melihat Bapak Herry Zudianto seorang lelaki yang mandiri sekalipun dari keluarga yg berkecukupan, di samping itu Pak Herry juga seorang lelaki yang cerdas, pandai, memiliki komitmen terhadap hal-hal yang positif, dan memiliki perencanaan yang jelas. dan setelah menikah 1 tahun dengan Pak Herry, Bu Dyah lansung di karuniai seorang anak pertama yang lahir pada tanggal 13 mei 1981 dan anak tersebut di beri nama Alfita Ratna Hapsari, kemudian anak ke 2 laki-laki yang di beri nama Arief Nur wibawanti dan ke 3 perempuan yang di beri nama Annisa Rahma Herdyana.

Bu Dyah Suminar memulai karirnya dengan belajar berjualan batik mengikuti ibu mertuanya yaitu ibu Hj Zilzinah hingga ia menjadi seorang *enterprenur* yang hebat seperti sekarang ini yang memiliki 32 unit usaha di daerah Jawa. Bu Dyah mempunyai prinsip sebagai perempuan yang tidak hanya menggeluti urusan rumah tangga tetapi harus lebih dari pada kaum laki-laki. Tekad beliau untuk mencoba belajar dari mertua nya membuahkan hasil yang sangat memuaskan dibidang fashion, bermula hanya dengan memulai usaha di bidang pakaian batik khas jogja sekarang Bu Dyah Suminar semakin mengepakkan sayapnya sebagai perempuan yang penuh semangat dan tidak kenal

putus asa, Di mulai dengan membantu mertuanya berjualan batik pada tahun 1983 hingga sekarang telah memiliki 32 unit usaha di Jawa.

Niat, tekad, usaha dan keikhlasan serta rasa syukur yang dia miliki adalah segala pencapaian yang telah diraih Bu Dyah. Apa yang telah beliau capai pada saat ini bukan semata karena aji mumpung. Semua yang Bu Dyah miliki sekarang berawal dari mimpi disaat beliau melihat sebuah peluang yang besar. Bu Dyah berhasil membuktikan bahwa seorang ibu juga bisa menjadi pemimpin dan panutan orang disekitarnya.

Perempuan memiliki sifat yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Dimana perempuan memiliki keahlian khusus dalam pendekatan terhadap orang lain. Melalui kelebihan itu pun Bu Dyah bisa mengembangkan bisnis mertuanya hingga membuat namanya dikenal diseluruh Jawa khususnya Yogyakarta sebagai pengusaha di bidang fashion dan juga sebagai pelopor pakaian batik khususnya di kawasan Malioboro pusat pakaian batik khas Yogyakarta. Saat ini Bu Dyah sudah memiliki karyawan sebanyak 1500 orang yang tersebar di 32 unit usaha nya di daerah Jawa dan 95% dari karyawannya itu rata-rata adalah perempuan.

Dalam mengelola bisnis, Bu Dyah di bantu oleh anak-anaknya, dan karyawan-karyawan di perusahaan yang relatif masih muda-muda dan memiliki kemampuan yang lebih daru Dyah. Di samping itu juga Bu Dyah berusaha untuk selalu melibatkan mereka untuk berperan penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Tujuan dari usaha yang saya tekuni ini yaitu sebagai usaha yang mampu memberi solusi yang bermanfaat dan berkualitas kepada seluruh konsumen dan mampu bersama-sama mencapai penghasilan yang lebih baik bagi

anggota Tim dan bagi saya sekeluarga selaku pemilik.

Bu Dyah selalu mengatakan usaha yang dia miliki hanya beberapa saja. Baik di bidang ritel batik, ritel produk keperluan umat muslim, jasa salon, maupun garment. Bagi Bu Dyah bukan seberapa besar dan jumlah usahanya, akan tetapi yang penting bagaimana dapat memberi kemanfaatan bagi orang lain, dan juga bagaimana antara usaha satu dan lainnya tidak saling memberatkan, mandiri, dan punya ukuran target keberhasilan sendiri-sendiri yang telah di tentukan diawal tahun oleh seluruh Tim.

Awal nya yang hanya memiliki karyawan hanya 20_an sekarang Bu Dyah bisa memberikan lapangan pekerjaan kepada orang-orang yang mau bekerja dan sampai saat ini dia memiliki 1500 orang pekerja yang tersebar di berbagai bidang usahanya, baik itu yang bekerja di toko maupun yang bekerja di kantor. Agar semua pekerjaan itu berjalan dengan lancar dan terkendali di bentuk lah MG (Margaria Grup) pada tahun 1982 di mana Margaria Grup ini berfungsi mengatur semua toko yang di miliki Bu Dyah.

Perempuan separuh baya sekaligus ibu bagi ketiga orang anaknya, Bu Dyah mampu membantu perekonomian keluarga lewat bisnis keluarga yang telah Bu Dyah jalankan selama 28 tahun ini. Menjadi seorang pemimpin bukan hanya tegas tetapi beliau juga memiliki cara tersendiri untuk menjalankan bisnis keluarganya. Bu Dyah juga bergerak untuk membantu orang-orang yang ingin maju dan memililki kemampuan untuk memperoleh penghasilan agar bisa membantu perekonomian keluarga mereka. Dengan niat dan keihlasan beliau untuk mengubah pandangan orang terhadap sorang perempuan yang dulunya

hanya sebagai pengurus rumah tangga hingga menjadi seorang perempuan yang mempunyai kemampuan dalam berbinis.

4.2 Perempuan Bisa Lebih Maju Dari Laki-laki

Dalam kodratnya laki-laki dan perempuan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Peran perempuan seiring perubahan zaman kian kompleks jika dulu perempuan diposisikan sebagai individu yang berkecipung di rumah tangga tetapi dengan kesempatan berpendidikan yang lebih tinggi membuat kaum perempuan semakin mengerti dengan hak dan kewajibannya. Tidak dipungkiri dengan banyaknya perempuan yang telah memasuki dunia bisnis.

Menurut Bu Dyah dalam prinsipnya perempuan itu harus bisa menafkahi diri sendiri, seminimal mungkin untuk membeli kebutuhan sendiri. Perempuan zaman sekarang harus pintar dan bisa menjadi panutan. Bu Dyah sendiri tidak pernah meminta dirinya untuk mampu melebihi dari kemampuannya sebagai perempuan, tetapi Bu Dyah bertekad untuk bisa menjadi lebih maju sedikit dari pada kaum lelaki. Bu Dyah mampu membuktikan bahwa dirinya bisa memiliki 32 usaha di daerah Jawa.

4.3 Wanita Penuh Kreasi

Menurut Bu Dyah, perempuan itu harus memiliki kegiatan yang positif untuk menunjang mereka dalam berkreasi dan berinovasi. Status perkawinan bukan dijadikan suatu kendala dalam berkarir dan berkreasi

> “Perempuan harus bisa mandiri dan memenuhi kebutuhan sendiri agar perempuan tidak di pandang rendah oleh kaum laki-laki. (Bu Dyah, 22/01/2013, 14:45)

Bu Dyah bukan hanya sebagai pelaku bisnis keluarga tetapi juga menjadi

panutan bagi lingkungan dan orang-orang terdekat. Selain berbisnis Bu Dyah juga memiliki kegiatan lain seperti pengajian di daerah tempat tinggal nya. Kegiatan ini Bu Dyah lakukan agar Bu Dyah tidak jauh dari tetangga dan Bu Dyah bisa sambil bersosialisasi dengan orang-orang yang ada di sekitarnya dan sambil menceritakan pengalaman-pengalaman yang ia miliki selama Bu Dyah menjadi seorang pengusaha juga menjadi seorang ibu rumah tangga. Semua itu dilakukan dengan seimbang agar semuanya bisa berjalan dengan lancar.

> *"*Saat ini sudah banyak perempuan yang mengikuti saya, dan saya ajarkan kepada wanita yang ada di dekat saya untuk mampu bekerja keras agar bisa membantu suami dan perekonomian keluarga," (Bu Dyah, 22/01/2013, 14:50)

4.4 Kejujuran Kunci Sukses

Sosok seorang Bu Dyah dapat dilihat dari cara berkata dan berbuat, itu juga yang menjadi salah satu kesuksesannya. Bu Dyah mampu mempeluas bisnis keluarganya. Bu Dyah juga menuturkan bukan itu saja yang membuat semua berjalan mulus. Akan tetapi kejujuran dari kita yang membuat semua itu berjalan dngan lancar.

> "Kejujuran hal yang sangat penting dalam menjalani hidup, dengan kita berkata jujur semuanya akan menjadi lebih indah bila kita jalani, tidak hanya kita jujur dalam berbisnis akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari juga kita harus jujur, dengan kejujuran orang-orang akan mempercayai kita dan kita menjadi lebih dekat dengan mereka." (Bu Dyah, 22/01/2013, 15:12)

Semua yang dilakukan oleh Bu Dyah itu bukan semata-mata untuk mencari keuntungan tetapi juga sudah menjadi bagian dalam diri. Beberapa pemikiran orang menginginkan dirinya dihargai sedangkan mereka tidak bisa menghargai orang lain. Ketulusan ibu tiga orang anak ini sudah memberikan hasil

yang membuat beliau dipercaya oleh orang-orang yang berkerjasama dengan beliau dan orang-orang yang ada di sekitarnya.

4.5 Ibu Bagi Karyawan

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki keahlian khusus yang membuat semua orang simpatik dan meghargainya. Semua orang mebutuhkan agar dihargai dan dihormati. Seharusnya sebelum meminta supaya orang mengahargai orang lain maka harus kita yang terlebih dahulu menghargai orang lain. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk bisa dekat dengan orang, dengan sifat dan perkataan yang ramah dengan sendiri orang lain akan menghargai kita. Memulai sesuatu hal dari yang kecil itu akan membuat kita semakin bersemangat, sama seperti halnya seperti kita ingin membeli suatu barang dari hasil keringat kita sendiri,. Sapaan dan mendengarkan perkataan orang membuat orang itu merasa dihargai, apabila semua itu harus dimulai sejak kita menjadi orang kecil.

Pemimpin dan bawahan itu sama dan yang membedakan mereka hanyalah rezeki dan waktu. Ada saatnya seorang bawahan akan menjadi seorang pemimpin kalau mereka mempunyai niat, tekad dan keikhlasan. Tidak lepas dari semua yang Bu Dyah berikan kepada karyawannya, Bu Dyah memberikan pengetahuan dan pengalaman yang pernah ia jalani kepada karyawannya.

Dalam keseharian Bu Dyah dapat dilihat bahwa Bu Dyah begitu dekat dan mampu memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap sekelilingnya. Cara hidup yang sederhana bisa membuat Bu Dyah beradaptasi dan mendekatkan diri maupun dalam bekerja dan berkehidupan sosial. Sosok seperti Bu Dyah bisa dijadikan salah satu teladan bagi ibu-ibu rumah tangga lainnya. Mampu

memberikan inspirasi dan tak mengenal kata putus asa, selalu memegang teguh kejujuran dalam berkehidupan social.

BAB V

PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINANNYA

Menurut Wahjosumidjo (1993, hlm 26) mengatakan kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan didalam suatu situasi tertentu. Hal ini lah yang di alami seorang perempuan yang kelahiran Cilacap 13 November 1956, Beliau seorang wanita yang sederhana dan memimpin usahanya dengan cara yang sederhana juga dengan berbekal kemampuannya sewaktu di sekolah pernah menjadi ketua OSIS dan sewaktu kecil sudah di ajarkan oleh orang tuanya untuk selalu tegas, mandiri dan menyelesaikan masalah dengan baik dan kini Bu Dyah mempratekkan cara kepemimpinannya kepada karyawannya dengan begitu penuh perhatian, tegas dan dengan membaca situasi yang ada.

Selama memimpin Bu Dyah tidak pernah mengeluarkan perilaku yang tidak menyenangkan kepada karyawannya, malahan Bu Dyah selalu menunjukkan dengan perilaku yang baik. Dengan niat yang tulus dan ikhlas dalam meneruskan usaha Mertuanya kini Bu Dyah dapat menjadi panutan bagi setiap kalangan wanita agar mau berusaha dan menjadi pemimpin yang selalu mempelajari keadaan sekitar.

5.1 Pemimpin dan Perilaku

Sebelum menikah dengan Pak Herry, Bu Dyah hanya lah wanita biasa yang memiliki cita-cita ingin menjadi seorang guru. Akan tetapi cita-cita yang ia inginkan itu tidak tercapai dan dia malah menjadi pengusaha yang sukses seperti

saat ini. Pada saat menikah, Pak Herry tidak pernah memberikan syarat kepada Bu Dyah, Pak Herry hanya ingin Bu Dyah mengerti dengan keadaannya yang selalu sibuk dan kemungkinan waktu untuk keluarga sedikit.

> "Saya tidak pernah memberi syarat kepada Bu Dyah sebelum menikah, hanya saya mengatakan kepada dia, supaya nantinya mengerti keadaan saya jika saya sering tidak berada di rumah (Pak Herry, 23/02/2013, 14:35)"

Pada saat menikah Bu Dyah tidak pernah berfikir bisa menjadi pengusaha akan tetapi karena pada saat itu mertua saya Bu Zilzinah minta membantunya dalam usahanya, maka saya membantunya dan sedikit demi sedikit saya mempelajari bagaimana cara berdagang dengan baik, seiring berjalannya waktu Bu Dyah di minta oleh suaminya dan mertuanya untuk meneruskan usahanya. Berbekal pengalamannya waktu mengikuti mertuanya berjualan di Margaria Batik di Malioboro dan Bu Dyah memiliki keahlian menjahit yang diajarkan oleh Ibunya Soetimah, dan Bu Dyah menyanggupi permintaan dari suaminya itu.

> "Awal nya saya takut untuk meneruskan usaha retail dan jasa dari mertua saya, karena saya takut nantinya kalo gagal. Akan tetapi perasaan takut itu hilang pada saat suami saya meyakinkan saya. (Bu Dyah, 23/02/2013, 14:45)"

Sejak saat itu Bu Dyah memiliki prinsip jika ada peluang yang mengarahkan untuk keberhasilan kenapa harus di sia-siakan, lebih baik mencoba dari pada harus membiarkan peluang itu hilang begitu saja. Walaupun ada orang yang memandang sebelah mata dengan usaha yang Bu Dyah teruskan ini, akan tetapi itu tidak menyurutkan niat baiknya untuk membantu suaminya dalam meneruskan usaha Ibu mertuanya. Semua kegiatan yang Bu Dyah jalani semata-mata hanya niat membantu suaminya dan untuk menjalankan kegiatan Ibadah.

Karena dengan niat ibadah dan ingin membantu suami maka semua yang di jalani dengan ikhlas akan memperoleh hal yang baik.

> "Niat saya dari awal hanya ingin membantu meneruskan usaha mertua saya dan membantu suami saya menjalankan usaha ibunya dan saya lakukan itu dengan hati yang ikhlas dan senang hati (Bu Dyah, 23/02/2013, 14:57)"

Selain prinsip yang perlu di pupuk dalam menjalankan usaha bisnis adalah semangat dan tak kenal putus asa. Apabila usaha yang dibangun belum berhasil atau keuntungan yang diperoleh tidak seberapa, akan tetapi semangat dan jangan putus asa tetap ada di diri kita. Bahkan kegagalan justru akan menjadi pengalaman yang berharga di masa akan datang. Dengan semangat dan tak pernah putus asa, seseorang akan terpacu untuk lebih berprestasi lagi dan kemudian kita akan memiliki target dalam mengembangkan usaha. Seseorang yang memiliki target akan selalu termotivasi untuk mengerjakan segala sesuatunya dengan sebaik mungkin. Inilah yang dilakukan Bu Dyah dan suaminya dalam meneruskan dan mengembangkan usaha dari Ibu suaminya Bu Dyah.

> "Seperti yang saya katakan kemaren, saya selalu bersikap jujur kepada siapa saja, dan selalu amanah dengan tugas yang diberikan suami saya, saya tidak mau mengecewakan suami saya. Dan saya juga selalu ingat Ibu mertua saya bilang bahwa jangan pernah merugikan dan mengecewakan orang lain (Bu Dyah, 23/02/2013, 15:14)"

Hampir sama dengan jenis bisnis lainnya, dalam mengelola bisnis retail dan jasa juga diperlukan kerja keras, ketekunan, penuh inovasi, dan selalu ikhlas. Dalam mengelola usahanya Bu Dyah selalu berpegang teguh pada etika bisnis yang islami. Bu Dyah selalu bersikap jujur, amanah dan disiplin, hal ini yang membuat ia mendapatkan kepercayaan baik dari masyarakat, rekan bisnisnya, dan

juga *costumer*nya. Dan Bu Dyah selalu menjaga sikap dan prilaku agar tidak merugikan orang lain.

5.2 Pemimpin Situasional

Diawali dengan senang membaca sejak kecil, karena ayah Bu Dyah mempunyai koleksi buku bacaan sastra Indonesia-Jawa-Belanda di rumah, dan Ibu Bu Dyah senang mendongeng, hal itu membuat Bu Dyah ingin mencoba menulis. Saat kecil, kalau mendapat uang saku tidak di gunakan untuk jajan tetapi di kumpulkan, agar cukup untuk membeli buku bacaan yang di sukainya. Hadiah ulang tahun yang didapatkan Bu Dyah selalu buku. Membaca buku memang menarik, apalagi untuk didiskusikan. Dengan buku yang sama ternyata persepsi setiap orang berbeda, dan terkadang kita mendapat inspirasi dari buku-buku yang dibaca.

Ternyata menulis itu tidak mudah, seperti yang dicita-citakan Bu Dyah dari kecil. Setelah selesai kuliah Bu Dyah membantu ibunya meneruskan usaha *Modiste* dan usaha-usaha keterampilan lain, serta membantu menjual keperluan ibu-ibu seperti kain seragam, kain bayi, dan keperluan ibu lainnya. Dan penjualan itu di lakukan secara cicilan dan hanya sebatas untuk teman-teman saja. Akan tetapi pada saat menikah dengan Pak Herry pada tanggal 3 Mei 1980, Bu Dyah tidak lagi membantu Ibunya. Bu Dyah menjadi Ibu rumah tangga dan sedikit demi sedikit membantu usaha Ibu mertuanya. Seiring Berjalannya waktu suami Bu Dyah meminta ia meneruskan usaha Ibunya. Dan dari permintaan suami itu Bu Dyah mampu mengembangkan usaha mertuanya dan belajar menjadi pemimpin kecil di usaha mertuanya.

> "Dulu saya ingin menjadi seorang guru dan penulis, akan tetapi hal itu tidak berpihak kepada saya. Akan tetapi saya mensyukuri itu, karena sekarang saya bisa menjadi seperti wanita yang mbak bisa lihat sekarang ini. (Bu Dyah, 23/02/2013, 15:20)"

Dengan kreativitas dan kemampuan menjahitnya, Bu Dyah mampu meneruskan usaha mertuanya itu hingga sukses seperti saat ini, dan ia mampu memperkerjakan karyawan 1500 orang di setiap usahanya. Dan Bu Dyah tidak pernah kehilangan ide dalam mengekspresikan kemampuannya. Ia selalu belajar menjadi pemimpin yang baik dari pengalamannya di masa sekolah, kuliah, dan Bu Dyah juga belajar menjadi pemimpin dari orang tuanya sendiri.

> "Sejak sekolah SMP, saya sering terlibat dalam kegiatan sekolah, juga beberapa kali menjadi ketua kelas, wakil ketua kelas. sehingga belajar menyatukan banyak ide, potensi itu merupakan hal yang sangat menantang bagi saya. Di SMA juga menjadi ketua OSIS, bukan menjadi halangan bagi saya walaupun anggota Tim nya laki-laki. Saat mahasiswa juga beberapa kali terlibat dalam kegiatan kampus maupun asrama. Tetapi yg paling efefktif adalah pendidikan di rumah, orang tua mendidik semua anak-anaknya mandiri, harus bertanggung jawab terhadap pilihannya,,mampu bekerja sama dengan orang lain"(Bu Dyah, 21/03/2013, 15:00)

Hingga saat ini Bu Dyah masih belajar dan belajar lagi agar usahanya lebih maju dari sekarang. Bu Dyah sangat senang menekuni usahanya sekarang, menurut Bu Dyah menjadi seorang pemimpin itu tidaklah susah, cukup dengan belajar dengan hal-hal kecil dan belajar mengambil keputusan yang baik untuk diri sendiri itu akan menjadikan kita seorang pemimpin. Akan tetapi kita juga harus tetap belajar dengan orang lain yang lebih berpengalaman atau dengan buku-buku kepemimpinan.

BAB VI

PEREMPUAN DENGAN SIFAT KEPEMIMPINANYA

Pandangan orang tentang pemimpin perempuan diedentik dengan ketidakmampuan seorang perempuan untuk memimpin, apalagi memimpin sebuah perusahaan yang cukup besar. Hal ini yang membuat pandangan posisi perempuan selalu berada di bawah laki-laki. Namun, Setiaswati dalam Sari (2010) merangkum bahwa apapun jenis kelamin pemimpinnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusian pada umumnya. Hal ini lah yang tejadi saat ini, dulu orang menganggap wanita itu lemah dan tidak berdaya sekarang wanita itu bisa di jadikan panutan bagi setiap orang, Contohnya orang yang saat ini menjadi objek penelitian penulis, Bu Dyah adalah seorang wanita yang sukses dalam memimpin karyawannya dan sukses juga dalam mengembangkan usaha Mertuanya. Bu Dyah pantas di jadikan sebagai panutan bagi setiap wanita agar berhasil.

Bagi Bu Dyah wanita itu tidak selamanya harus tergantung kepada laki-laki. Karena laki-laki belum tentu bisa memenuhi semua keinginan perempuan oleh karena itu bagi perempuan berusahalah sendiri selagi kamu bisa mendapatkannya tanpa bantuan laki-laki. Karena itu sekarang sudah banyak perempuan yang berhasil karena cara kepemimpinannya kepada karyawan itu begitu berbeda dari pada laki-laki. Seorang pemimpin perempuan selalu memberi petunjuk dan bimbingan yang di perlukan kepada para pendukung untuk melakukan pekerjaan yang di tugaskan. Selain bertindak sebagai mentor, para pemimpin perempuan juga cenderung untuk memimpin dengan memberi teladan

kepemimpinan pada para pendukung melalui sikap dan tindakan.

6.1 *The Mother* "Ibu Serba Bisa"

Banyak hal tidak pernah diketahui oleh orang, bahwa seorang perempuan itu lebih memiliki beban dan tanggung jawab yang sangat besar. Menjadi seorang istri, seorang ibu, serta menjadi pemimpin dalam organisasi. Perempuan memiliki sifat yang sangat dekat kaitannya dengan perasaan bukan logika seperti kaum laki-laki. Namun dengan sifat tersebut perempuan menjadi lebih unggul dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

Peran perempuan sebagai seorang ibu telah tertanam semejak masih kecil. Dimana seorang ibu adalah seorang ibu yang lebih penyayang, sabar, setia , teliti dan cekatan. Dan sifat khusus yang dimiliki banyak tambahan nilai postif seorang ibu. Pada hakekatnya yang dimana dulu seorang ibu hanya mengurus urusan rumah tangga, tetapi sekarang hak untuk mendapatkan dan mengembangkan karir telah bisa mereka dapat dengan mudah. Era sekarang lebih membukakan jalan untuk seorang ibu lebih memiliki peran dalam semua bidang, baik ekonomi, bisnis dan politik. Sifat memimpin seorang ibu lebih bisa memberikan efek yang positif dibandingkan laki-laki. Mulai dari cara berbicara, sikap dan perilaku membuat kondisi menjadi nyaman dan tenang. Dengan cara memimpin seorang ibu akan membuat karyawan lebih terbuka mengharapkan kenyamanan.

> *"S*aya bisa merasakan dan menilai ketika karyawan saya kurang bersemangat dalam bekerja, dan tidak seperti biasanya. Dan di saat itu saya bertanya dan melakukan pendekatan dengan karyawan saya itu dengan menanyakan keadaan dia." (Bu Dyah, 22/01/2013 15:16)

Peran *the mother* ini muncul dalam narasumber penelitian dalam penulisan

ini. Bu Dyah sering kali menunjukkan sikap-sikap dan perilaku yang mengarah pada peran seorang ibu kepada anaknya. Bu Dyah juga dapat secara individu merasakan psikologis keadaan karyawannya dengan baik.

6.1.1 Pemimpin Bagi Karyawan dan Lingkungan

Mudah senyum dan tegas menjadi ciri khas yang ditonjolkan oleh Bu Dyah, gaya yang biasa saja dan tutur bahasanya yang sopan membuat Bu Dyah dekat dengan semua karyawan dan lingkungannya. Banyak yang yang telah Bu Dyah berikan kepada lingkungannya, bukan hanya berbentuk materi tetapi juga bentuk ilmu pengetahuan. Hal ini juga membuat Bu Dyah dekat dengan siapa saja. Cara memimpin pun Bu Dyah menerapkan sistem kekelurgaan sehingga itu akan lebih menjamin bertahannya sebuah usaha dan organisasi.

> *"*Seorang pemimpin itu harus dekat dengan bawahan, jika pemimpin itu pengen dihargai maka cobalah untu menghargai orang lain. Saya selalu menyapa setiap karyawan saya dan juga mengajak mereka ngobrol, ketika saya tidak di tempat kita juga saling komunikasi dengan menggunakan BBM,SMS atau yang lain nya yang buat komunikasi kita tidak terputus. dan itu menjadi kebanggaan tersendiri bagi karyawan saya karena bisa dekat dengan saya." (Bu Dyah, 22/01/2013, 15:30)

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menjalin kedekatan dengan orang lain. Selain bisa membaca karakter dan kodisi yang ada maka itu akan mempermudah untuk menjalin hubungan. Pada saat wawancara terlihat secara jelas bahwa tidak ada perasaan gak enak antara Bu Dyah dan karyawan memperlihatkan bahwasanya mereka telah dekat.

> *"*Saya sangat dekat dengan karyawan saya, disini semua sudah seperti keluarga. Karena rata-rata karyawan saya sudah bekerja bertahun-tahun disini dan mereka senang dengan apa yang sudah saya berikan." (Bu Dyah, 22/01/2013, 15:35)

Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan dari pegawai lama, menurut mbak

Dwi, Bu Dyah itu sudah seperti ibu kandungnya sendiri yang selalu perhatian dan mengerti dengan keadaan pegawainya. Jadi tidak heran jika banyak pegawai yang nyaman bekerja dengan Bu Dyah. Termasuk mbak Dwi.

> "Bu Dyah tidak pernah membedakan kita sebagai karyawannya. Ibu selalu memperlakukan pegawainya sama aja. Ibu tu unik mbak dia bisa mengetahui juga kalau pegawainya lagi sakit atau ada masalah. Walaupun terkadang banyak dari pegawainya udah menutupi semua itu, tapi Bu Dyah tau kalau kita berbohong. Terus Ibu selalu bilang begini. Kalau kamu sudah bisa berbohong walaupun itu bohongnya kalian anggap kecil. Lama kelamaan kebohongan itu menjadi besar karena kalian telah menutupinya sedikit demi sedikit dan kalian juga menjadi seorang pembohong. Jadi gimanapun juga mulai lah jujur walaupun itu pahit."(Mbak Dwi, 23/03/2013, 09:30)

Bu Dyah selalu menekankan kedekatannya dengan karyawannya, dengan melakukan komunikasi yang baik serta berusaha tetap terbuka. Cara memimpin seorang perempuan terlihat lebih berbeda dan membuat karyawan serta konsumennya menjadi nyaman. Kebebasan dalam memimpin juga sangat mendukung Bu Dyah untuk mengembangkan usahanya. Dengan penetapan batasan-batasan sewajarnya Bu Dyah terlihat sebagai sosok seorang ibu yang siap mengurusi semua karyawannya tanpa membeda- bedakan siapaun orangnya.

6.1.2 Pemimpin Perhatian

Sebagai seorang perempuan pemimpin cenderung bersikap layaknya seorang ibu (Kanter, 1976:233). Begitu banyak orang yang tidak mengerti akan perhatian seseorang terhadap dirinya. Tolak ukur perhatian mempunyai banayk persepsi yang berbeda sehingga memberikan respon yang berbeda. Bu Dyah adalah salah satu sosok pemimpin yang selalu memberikan perhatian yang ekstra kepada karyawan melalui tindakan-tindakan yang mungkin belum dilakukan oleh

pemimpin lainnya. Bu Dyah bukan saja perhatian kepada saat bekerja tetapi juga memberikan perhatian yang lebih di luar pekerjaan.

> "Perhatian itu bukan saya harus diberikan pada saat bekerja mbak, saya juga harus melihat apa yang terjadi diluar jam kerja karyawan saya. Pimpinan harus tahu dengan segala kegiatan karyawannya, karena apa yang menjadi masalah karyawan saya di luar pekerjaan nya ini akan mempengaruhi kerja mereka nanti nya. Dan beberapa karyawan saya selalu menceritakan masalah yang di luar dari pekerjaan." (Bu Dyah, 22/01/2013, 15:42)

Bu Dyah juga tidak hanya menjalin kedekatan dengan pegawainya, akan tetapi Bu Dyah juga selalu dekat dan memberikan perhatian kepada anaknya sendiri sekalipun anaknya juga pegawainya. Bu Dyah tidak pernah membedakan antara pegawai dan anaknya. Yang namanya dalam perusahaaan itu semuanya sama. Tidak ada perbedaannya.

> "Kalau pandangan sebagai anak, Ibu itu seorang Ibu penyayang, perhatian dan selalu memikirkan dan menanyakan kabar anaknya, walaupun Ibu selalu sibuk dengan kerjaan, tapi Ibu tidak pernah lupa dengan tugasnya sebagai seorang istri. Saya sebagai anak sangat mengagumi Ibu saya, karena dia begitu sangat pintar mengatur rumah tangga dan pekerjaan. Kalau pandangan sebagai pegawai, Ibu tidak pernah membedakan status antara anak atau pun pegawai, didalam pekerjaan kita semua sama." (Mbak Fita, 26/03/2013, 19:50)

Kedekatan dan perhatian yang telah diberikan Bu Dyah juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya. sehingga semua pekerjaan di kantor maupun di toko Bu Dyah berjalan lancar.

6.1.3 Membimbing dan Mengarahkan

Sifat seorang pemimpin bukan hanya menjadi seorang ibu yang selalu memberikan perhatian, tetapi seorang pemimpin juga harus menjadi seorang ibu dan teman bagi karyawannya. Dalam pencapaian kinerja seprti yang diinginkan Bu Dyah, ada beberapa tahapan dan pengetahuan yang diberikan kepada

karyawannya baik secaralansung atau tidak lansung. Bu Dyah menggangap kedekatan beliau dengan karyawan sangat membantunya dalam bekerja.

> "Yang namanya pemimpin itu harus memiliki konsep dan harus membagi ilmunya. Dulu saya bekerja sendirian, itu membuat saya kewalahan dalam bekerja. Karyawan menurut saya sangat membantu dalam berbagai hal. Berkat karyawan yang saya kelola dari mereka yang tidak mengerti apapun hingga mereka mengerti semua prosedur dalam berbisnis".(Bu Dyah, 22/01/2013, 15:48)

Dalam bidang ekonomi Bu Dyah lumayan mengerti karena beliau lulusan sarjana ekonomi, menurut beliau di saat kuliah dia ini tidak ada apa-apanya karena saya kurang begitu mengerti pelajaran yang di sampaikan oleh dosen, saya belajar berbisnis dari ibu mertua, pengalaman ketika saya mengikuti suami saya keluar kota dan buku.

> "Saya lulusan S1 Ekonomi tetapi saya mengembangkan usaha saya dari ibu mertua, buku dan pengalaman saya keluar kota." (Bu Dyah, 22/01/2013, 15:56)

6.1.4 Selalu Menerima Masukan Karyawan

Manusia adalah makhluk yang diciptakan dalam bentuk yang sempurna, namun tidak dalam bersikap, bertingkah dan berbicara. Begitu juga halnya dalam memimpin, Bu Dyah menganggap dirinya bukan lah manusia yang sempurna dan masih banyak kekhilafan yang telah beliau lakukan. Kesalahan-kesalahan yang terjadi karenakurangnya komunikasi antara satu sama lainnya. Semua permasalahan yang berasal dari ketidak sengajaan yang akan menjadi titik kehancuran.

> "Sebagai manusia biasa saya banyak melakukan kesalahan yang membuat semua berantakan mbak, mulai dari kesalahan kecil nanti lama-lama akan menjadi besar jika tidak dibicarakan dengan baik dan cepat." . (Bu Dyah, 22/01/2013, 16:05)

Berbagai pengalaman yang telah dilalui Bu Dyah membuat beliau semakin mengerti arti dari komunikasi. Bu Dyah sebagai seorang pemimpin dan ibu rumah tangga harus memiliki sikap terbuka dengan karyawan begitu juga dalam keluarga. Melalui sifat keterbukaan akan menimbulkan energi-energi yang positif dalam menjalin sebuah hubungan.

> "Nanti mbak akan merasakan pentingnya komunikasi baik dalam kehidupan rumah tangga maupun dalam berbisnis. Kelihatannya kecil mbak, tetapi jika kita diamkan akan menjadi besar nantinya. Di saat lagi santai saya dan suami selalu melakukan omongan-omongan kecil tentang usaha kita. Pembicaraan kita meliputi tetang usaha-usaha yang kita jalani dan pengembangan usaha kita yang lebih baik lagi." (Bu Dyah, 22/01/2013, 16:09)

Bu Dyah sangat menerima kritikan beserta saran baik dari karyawan dan juga konsumennya. Menurutnya kritikan dan saran itu membuat dia lebih maju lagi dalam berusaha. Sikap dingin dan tenang menjadi andalan beliau dalam menyikapi kritikan dan saran dari luar. Bu Dyah menganggap kritik sebagai titik pengukuran diri yang secara tidak lansung itu menjadi motivasi.

> "Setiap orang pasti mempunyai kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja, tapi dengan kembali membicarakan dan mencari solusi maka semua masalah akan terpecahkan mbak. Intinya komunikasi saja jangan sampai terputus." (Bu Dyah 22/01/2013, 16:15)

Secara garis besar Bu Dyah menekankan bahwa komunikasi menjadi bagian yang paling penting dalam usahanya. Demi menjalin sebuah hubungan yang baik maka beliau selalu mengontrol pekerjaan karyawannya sesuai dengan keinginannya.

6.1.5 Pendekatan Kekeluargaan

Pendekatan yang dilakukan oleh Bu Dyah terhadap para karyawannya

adalah pendekatan secara kekeluargaan. Pendekatan yang dipilih oleh Bu Dyah ini akan sangat menguntungkan antara satu dan lainnya. Para karyawan akan merasa lebih nyaman jika diposisikan sebagai keluarga, bukan bawahan. Lingkungan pekerjaanpun akan menjadi lebih nyaman.

> "Mungkin bahasanya lebih kepada kekeluargaan karena saya disini lebih menekankan keterbukaan layaknya keluarga saya sendiri. Saya menganggap semua karyawan saya adalah keluarga saya. Dengan begitu lebih enak dan nyaman dalam berinteraksi." (Bu Dyah, 22/01/2013, 16:20)

Dengan pendekatan secara kekeluargaan tersebut, Bu Dyah selalu berusaha untuk membuat para karyawannya dapat menikmati setiap pekerjaan yang dilakukannya. Bu Dyah berusaha untuk memenuhi keinginan mereka semampu yang bisa beliau bantu.

> "Saya berusaha menanyakan kepada karyawan saya keinginan mereka bekerja di tempat saya, dan rata-rata dari mereka untuk membantu perekonomian keluarga. Saya mencoba membantu memenuhi kebutuhan mereka, jadi hingga sekarang mereka merasa senang bekerja di tempat saya karena apa mereka butuhkan itu telah terpenuhi". (Bu Dyah, 22/01/2013, 16:30)

Bu Dyah tidak pernah memberikan kebebasan terhadap karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya. Bu Dyah sudah mempercayakan semua masalah kantor dan tokonya terhadap karyawannya, hal itu dapat dilihat bagaimana Bu Dyah sudah menerapkan kedekatan dengan karyawan. Kepercayaan Bu Dyah kepada karyawan membuat karyawan untuk bisa bekerja dengan baik.

6.2 *The Pet* "Pemberi Perhatian"

Perempuan dilahirkan dalam kondisi yang memiliki kelebihan dalam hal perasaan. Perasaan perempuan lebih peka dalam hal menyayangi yang dirasa oleh seorangperempuan. Dilihat dari pandangan berbisnis sifat perempuan sebagai

penyayang memiliki pengaruh dan dampak yang sangat besar dalam menjalin hubungan sosial.

Peran *the pet* muncul pada narasumber, Bu Dyah berusaha untuk dekat dengan karyawannya. Bu Dyah selalu melindungi karyawan dalam pencapaian hak-hak karyawan. Bu Dyah juga sering mencairkan suasana dengan bersikap menyenangkan dan menghibur karyawan.

6.2.1 Jujur , Menghargai, Dan Tidak Sombong

Dalam hidupnya wanita asal Cilacap ini, mengalami pendidikan yang keras dalam keluarga. Status bapaknya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil membuat Bu Dyah menanamkan sikap sifat yang disipilin, jujur dan rendah diri. Keinginan dari kecil untuk membuat kedua orang tua bahagia, pada saat remaja pun Bu Dyah sudah melihatkan keahlian khususnya dalam memimpin. Bu Dyah selalu menekankan dalam dirinya untuk menjadi orang yang besar harus menjalankan semua yang diridhoi Allah. Terutama dalam kehidupan itu adalah kejujuran, jujur bukan hanya dalam bisnis tetapi bisnis dalam kehidupan.

> *"*Ibu selalu bilang dan mengingatkan kita karyawan nya, kalau pada saat melayani karyawan gunakan lah kata-kata yang sopan, ramah,senyum, dan selalu cepet memenuhi permintaan konsumen yang berbelanja, agar orang yang belanja di toko bisa merasa nyaman dan senang belanja di toko. Hal ini yang selalu di ingatkan ibu dyah kepada kita mbak." (Tutik, 26/01/2013, 09:30).

Terlihat jelas Bu Dyah menghargai konsumen dan berbagai cara yang Bu Dyah lakukan agar tidak membuat konsumennya kecewa. Bu Dyah adalah pemimpin yang bertanggung jawab dan memiliki komitmen dengan usaha beliau. Perempuan paruh baya ini selalu memberikan senyuman yang tulus kepada semua orang.

6.2.2 Pemimpin Yang Ramah

Dalam bertindak sebagai pemimpin baik dalam usaha dan berumah tangga, Bu Dyah selalu berusaha menjadi pemimpin yang ramah dan selalu senyum terutama pada karyawan- karyawannya akan tetapi Bu Dyah juga selalu tegas dalam menghadapi karyawannya. Sikap ramah, tegas dan selalu inilah yang menjadi strategi bagi Bu Dyah untuk mendekati semua orang.

> "Ramah, tegas dan selalu senyum itu sebagai salah satu cara saya melakukan pendekatan kepada setiap orang, bukan hanya kepada karyawan tapi juga dengan semua orang." (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:05)

Bu Dyah sama sekali tidak membedakan sikap dan perilaku beliau pada saat berperan sebagai Ibu atau sebagai pemimpin. Dalam hal memotivasi dan mendorong karyawanpun berusaha dengan cara menunjukan tindakan.

> "Sebenarnya saya tidak memotivasi dengan cara yang terkonsep seperti di buku-buku mbak. Tapi mungkin saya lebih memotivasi mereka dengan tindakan dan cara saya memberikan pengarahan kepada karyawan saya. Karena seorang pemimpin itu menjadi panutan bagi karyawannya." (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:14)

Menurut Bu Dyah, agar kita dihargai oleh orang lain, kita juga harus menghargai orang lain. Tidaklah baik menjadi seorang pemimpin yang bersikap membeda-bedakan orang, karena pada dasarnya semua posisi manusia adalah sama.

> "Kalau kita ingin dihargai, Hargai dulu diri kita sendiri dan orang lain. Tetapi banyak juga pemimpin yang bersikap beda, mereka ingin dihargai tetapi tidak membuka jalan untuk menghargai bawahannya." (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:17)

6.2.3. Pemimpin yang Rendah Hati

Bu Dyah sangat disenangi oleh para karyawannya, hal ini karena sifat Bu Dyah yang sederhana, apa adanya, mudah bergaul, bisa membaur dan penyayang. Bu Dyah berusaha memperlakukan para karyawannya seperti keluarganya senidri.

> "Saya disenangi oleh karyawan saya karena saya bisa berbaur dan sering memperlakukan karyawan saya seperti keluarga saya sendiri. Tapi tetap dengan batasan-batasan yang ada. Karena orang itu mempunyai sifat yang berbeda- beda." (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:26)

Bu Dyah merupakan orang yang apa adanya. Jika suatu hal menurutnya bagus, maka beliau akan berkata bagus dan jika menurutnya jelek, maka beliau akan berkata jelek. Keterbukaan antara satu sama lain sangat penting untuk Bu Dyah. Beliau senantiasa memberikan pujian dan penghargaan bagi karyawan-karyawannya. Bentuk penghargaan yang diberikan dalam karier mungkin hanya berbentuk kompensasi, kenaikan pangkat atau berupa pujian. Walaupun demikian, Bu Dyah akan lebih menghargai karyawannya yang bersikap jujur kepadanya, meskipun karyawan tersebut telah berbuat kesalahan.

> "Saya itu orangnya apa adanya, kalau menurut saya bagus akan saya bilang bagus, tapi kalau menurut saya itu jelek akan saya bilang jelek. Semua itu harus ada keterbukaan satu sama lainnya." (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:31)

Dengan segala sikap penyayang dan jujur yang dimilikinya, Bu Dyah juga seorang sosok yang rendah hati. Selama kurang lebih 28 tahun beliau memimpin, beliau masih merasa semua usaha yang dilakukannya masih kurang optimal. Beliau tidak akan bisa menjalankan semua usahanya ini tanpa bantuan-bantuan dari para karyawannya karena para karyawanlah yang membuat semua usaha dan pekerjaan yang dilakukannya menjadi lebih ringan, mudah dan optimal.

> "Saya merasa masih kurang mbak, karena saya cuma seorang manusia yang memiliki keterbatasan. Dan saya menjadi lengkap dan pekerjaan saya

> menjadi optimal itu karena orang-orang disekitar saya. Contohnya, seandainya saya hanya bekerja sendiri mulai dari bersih-bersih toko,melayani pelanggan, melihat stok yang ada, membuat laporan keuangan dan lainnya mungkin itu bakalan menjadi berantakan kalo saya menanganinya sendiri. Tapi karena adanya karyawan-karyawan saya semua pekerjaan yang tadinya saya kerjakan sendiri menjadi ringan dan optimal.'' (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:38)

6.3 *The Seductress* "Motivator Tanpa Pamrih"

Perempuan memiliki daya tarik tersendiri untuk memotivasi orang di sekitarnya. Namun pemimpin dengan sifat ini dapat membagi perhatiannya secara luas. Dia juga dengan mudah dapat membaur dan membentuk persekutuan dengan karyawan laki-laki. Meskipun tidak disadari, namun perempuan pemimpin dengan sifat *the seductress* ini sering berperilaku menggoda dan terkadang hingga seperti merendahkan diri sendiri. Dikatakan juga bahwa dengan sifat *the seductress* ini, pemimpin sering membuat konflik dalam lingkungan kerjanya.

Peran *the seductress* muncul pada narasumber namun dalam jumlah yang tak terlalu besar. Namun Bu Dyah juga secara aktif mendorong para perangkat untuk bekerja dan meraih prestasi. Bu Dyah berusaha untuk menjadi inspirasi tersendiri dan berusaha untuk dekat secara psikologis dengan karyawannya.

6.3.1 Pemimpin dan Motivator

Bu Dyah selalu berusaha untuk memotivasi karyawan-karyawannya agar selalu semangat untuk bekerja. Motivasi yang dilakukan oleh Bu Dyah bukan melalui kata-kata seperti para motivator tapi lebih kepada tindakan yang bisa menjadi panutan bagi para karyawannya. Bu Dyah melakukan pendekatan kepada karayawannya dan berusaha merangkul para karyawannya untuk memiliki tujuan hidup kedepannya.

> “Saya lebih kepada pendekatan, seperti bertanya-tanya dan merangkul mereka untuk memiliki tujuan dalam hidupnya, karena kita didunia ini cuma sebentar. Tujuan utama kita didunia ini adalah bertaqwa kepada yang kuasa.” (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:45).

Para karyawan di tempat usaha yang dipimpin oleh Bu Dyah telah dianggap seperti keluarganya sendiri. Bu Dyah selalu berusaha untuk melindungi para karyawannya termasuk dari para konsumennya. Meskipun hal tersebut bisa menimbulkan kerugian bagi dirinya sendiri.

> “Pemimpin mana yang bisa melihat karyawannya sendiri tertekan. Apa lagi seandainya dia di marahin pelanggan cuman karena kesalahpahaman saja.” (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:51)

Bu Dyah selalu mencoba menjadi yang lebih baik, Bu Dyah menganggap apa yang dilakukan masih kurang. Bu Dyah menganggap orang yang cepat puas itu adalah orang yang tidak mau maju. Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga kebutuhan dan keinginan tersebut juga akan mempengaruhi tingkat ketidakpuasan seseorang.

6.3.2 Pemimpin yang Mampu Meningkatkan Kualitas Kerja

Seorang pemimpin yang penuh dengan kewibawaan ini, selalu memberikan contoh baik dalam perilaku maupun dalam bekerja. Sebagai panutan untuk karyawannya Bu Dyah mendahulukan kebutuhan karyawan untuk bekerja.

> “Yang dicari orang ini untuk bekerja itu adalah sesuap nasi mbak, jadi kita harus mendahulukan urusan perut. Jika urusan perut sudah terpenuhi maka orang akan bisa bekerja lagi dengan semangat.(sambil tersenyum) (Bu Dyah, 25/01/2013, 14:56)

Dapat disimpulkan bahwa Bu Dyah mementingkan karyawannya terlebih dahulu, sehingga karyawan menyadari dengan sendirinya akan tugas dan tanggung jawabnya. Setelah kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan timbul

feedback tersendiri dalam bekerja.

> "Setiap Ibu datang ke toko Ibu selalu menanyakan kabar kita, dan bagaimana keadaan kita. Kadang ibu juga menanyakan keadaan kita lewat BBM atau SMS. " (Tutik, 26/01/2013, 09:45).

Perhatian yang Bu Dyah berikan tidak hanya di ketahui oleh karyawannya akan tetapi pelanggan dan pesaingnya juga mengatakan hal yang sama. Bu Dyah sangat perhatian dengan karyawannya terlebih lagi jika karyawannya lagi sakit.

> "Yang saya lihat Bu Dyah itu sangat baik dengan karyawannya, dan Bu Dyah juga sangat peduli dengan karyawannya. Dulu saya pernah lagi jalan dengan Bu Dyah, terus dia mendengar kabar kalau salah satu karyawannya ada yang jatuh sakit. Dia lansung minta ijin kepada saya untuk pamit duluan melihat kondisi karyawannya itu yang lagi sakit. Dan saya juga pernah dengar dan melihat kalau Bu Dyah itu selalu komunikasi dengan karyawannya melalui ponsel. Sepertinya itu Bu Dyah itu sangat perhatian dengan karyawannya."(Pelanggan, 20/03/2013, 15:05).

> "Saya kurang tau ya mbak., tapi yang saya lihat Bu Dyah itu perhatian dengan karyawannya. Saya pernah mendengar kalau Bu Dyah selalu menjenguk dan memberi santunan kepada karyawannya yang jatuh sakit."(Pesaing, 20/03/2013, 09:45)

Dilihat dari hal tersebut Bu Dyah mampu mengerakkan karyawan dengan cara yang spenuh dengan kelembutan bukan melakukan konsep yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlebihan. Kelebihan kepemimpinan perempuan dalam hal ini memiliki pendekatan yang halus dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6.4 *The Iron Maiden* "Tangguh dan Profesional"

Kepemimpinan perempuan dengan sifat ini dikenal gigih dalam bekerja, baik secara individu maupun secara kelompok. Dikarenakan sifatnya yang emosional, pemimpin dengan sifat *the iron maiden* ini sukar untuk jatuh kedalam godaan, tidak seperti pada sifat *the pet* dan *the seductress*. Terlebih lagi, mereka

sulit untuk mendapatkan pasangan atau *partner* yang cocok dan saling memberi simpati jika mempunyai masalah.

Peran *the iron maiden* ini tidak begitu kelihatan dalam narasumber penelitian dalam penulisan ini. Bu Dyah jarang sekali menunjukkan sikap perfeksionis dalam menilai kinerja. Bu Dyah lebih menekankan pada bekerja yang benar dan bertanggung jawab. Bu Dyah tidak menuntut lebih terhadap karyawannya maupun kepada konsumen untuk dihormati.

6.4.1 Kreatif dalam Fashion

Pada dasarnya sifat perempuan keras dan mandiri dalam menjani kehidupan. Sifat itulah yang membuat Bu Dyah bisa memiliki toko sebanyak 32. Lewat sifat yang tegas dan mandiri Bu Dyah tidak aneh dalam hal menciptakan lagi kalo Bu Dyah memiliki gaya fashion yang berkarakter. Dari pertama Bu Dyah mengikuti almarhumah Ibu Mertuanya beliau sangat belajar keinginan dari konsumen itu seperti apa sehingga beliau terus belajar dan mengeluarkan ide-ide kreatifnya untuk kemajuan dari usaha nya itu.

> "Yang menjadi daya tarik sendiri bagi konsumen saya adalah saya selalu mengikuti perkembangan baju masa modern akan tetapi tetap ada unsur-unsur batik dan unsur-unsur islaminya. Contohnya saya mengeluarkan baju modern seperti artis Syahrini, akan tetapi saya juga mengeluarkan baju batik seperti model itu dengan corak yang sederhana agar konsumen saya tertarik dengan pakaian batik dan tidak meninggal kan kebudayaan jawa." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:02)

Hal ini juga dibenarkan oleh pelanggan Bu Dyah, Bu Dyah dalam memajukan usahanya tidak setengah-setengah dia selalu memuaskan pelanggannya. Bu Dyah berfikir kalau pelanggannya puas dengan produknya,berarti pelanggannya tidak akan lari ke tempat lain.

> "Kalau itu seperti yang saya bilang, saya senang dengan model baju di tempat Bu Dyah, di samping itu harganya nggak terlalu mahal. Hingga saya senang aja belanja di sana mbak, di samping itu pelayanan di tokonya itu bagus mbak. Jadi kita menjadi nyaman kalau mau berbelanja di sana mbak."(Pelanggan, 20/03/2013, 15:45)

Bu Dyah termasuk orang yang berani mengambil resiko dalam pengembangan usahanya. Walaupun banyak hadangan dari segi *internal* dan *eksterna*l namun Bu Dyah tetap yakin dengan apa yang telah beliau lakukan dan jalani. Bu Dyah tidak pernah mengalami kemunduran dengan adanya tekanan.

> "Sejak saya mengenal dan bekerja dengan Ibu, saya melihat Ibu sebagai sosok yang mempunyai pendirian yang kuat tetapi tetap tenang. Ibu tidak galak mas tetapi ibu bekerja sangat terkonsep dan tidak pernah meleset dengan perkiraannya."(M Anto, 15/01/2013, 15:56)

Sikap yang muncul dari Bu Dyah ditimbulkan oleh didikan yang diberikan oleh orang tuanya. Dari kecil beliau sudah di ajarkan tentang bersikap tegas dan mandiri. Bu Dyah bukanlah perempuan yang cepat pudar dengan segala mimpi-mimpi yang Beliau miliki.

6.4.2 Pimpinan yang Membela Keinginan Karyawannya

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa melindungi karyawan. Pada saat sekarang jarang sekali pemimpin yang tidak mampu melindungi karyawan. Banyak yang terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin bahkan tidak kenal dengan karyawannya. Kebanyakan perusahaan sekarang menganggap karyawan sebagai alat produksi bukan aset dalam jangka panjang.

> *"*Karyawan adalah orang yang sangat berjasa bagi saya, karena dengan karyawan maka semua pekerjaan saya bisa dikerjakan dengan cepat tanpa membuat tenaga saya terkuras." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:06)

Karyawan menjadi salah satu faktor yang mendukung kesuksesan usaha

yang didirikan Bu Dyah. Dengan adanya bantuan karyawan Bu Dyah sekarang bisa memikirkan hal yang lain selain memikirkan usahanya. Bu Dyah sangat menghargai karyawan, saat sekarang beliau selalu memikirkan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya. Bu Dyah pun berjuang mempertahankan karyawan karena Bu Dyah merasa butuh dengan karyawanya.

> "Pada saat sekarang itu susah mencari karyawan yang bisa dipercaya dan bekerja dengan tulus." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:11)

Dengan adanya perlakuan khusus terhadap karyawan semua karyawan Bu Dyah merasa betah dengan keberadaannya bekerja pada Bu Dyah. Bu Dyah selalu memberikan perlindungan berbentuk fisik maupun materi agar karyawan betah dan menikmati pekerjaannya.

6.4.3 Selalu Dihormati

Sebagai pemimpin yang bersifat *iron maiden,* pemimpin tersebut kadang kala berusaha untuk selalu menunjukkan kemampuannya dihadapan karyawannya. Tetapi Bu Dyah tidak pernah di minta dirinya untuk dihormati. Bu Dyah berfikir bahwa setiap orang memiliki keingin untuk dihormati. Namun beliau beranggapan bahwa sebelum meminta orang untuk dihormati maka hormatilah orang terlebih dahulu.

> "Pemimpin selalu menuntut untuk dihormati tapi kalau pemimpin tidak menghomati orang-orang juga tidak akan menghormatinya. Walaupun saya sebagai pemimpin di organisasi saya, tetapi saya selalu menghormati siapa saja tanpa harus memikirkan jabatan saya sebagai pemimpin." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:17)

Dalam suasana kerja memang karyawan sangat menghormati Bu Dyah. Namun ketika diluar pekerjaan, mereka tidak pernah menanggalkan rasa hormat itu. Itu menunjukkan kalau Bu Dyah dan karywannya tidak membeda-bedakan

dan saling menghargai.

Kepemimpinan Bu Dyah lebih memiliki arah kepada kedekatannya sebagai seorang ibu dalam memimpin, seringkali Bu Dyah memaparkan bahwa semua karyawannya sudah dianggap sebagai keluarga. Bu Dyah memulai kedekatannya sejak awal Bu Dyah berbisnis keluarga dan setiap yang Bu Dyah lakukan selalu berazaskan kekeluargaan.

Bu Dyah memimpin usaha retail dan jasanya dengan teori perilaku, dimana Bu Dyah memiliki prinsip berdagang, yaitu jangan pernah putus asa dalam hal apapun, selalu semangat dalam mengerjakan segala sesuatu untuk mengembangkan usaha, ikhlas dan selalu memanfaatkan peluang yang ada. Dalam mengelola bisnis retail dah jasanya, Bu Dyah selalu berpegang teguh pada etika bisnis yang islami. Prinsip inilah yang membuat usaha Bu Dyah dapat maju dan berkembang. Walaupun ada unsur teori situasional dan teori sifat yang terdiri dari *the mother, the pet, the seductress,* dan *the iron maiden.* Namun, teori yang lebih dominan dalam kepemimpinan Bu Dyah dalam mengembangkan usaha yang Bu Dyah jalani adalah teori perilaku. Teori yang lainnya hanya sebagai pendukung untuk mencapai kesuksesan.

BAB VII

PEREMPUAN YANG BANYAK BERINOVASI

Menjadi pelaku bisnis yang sukses bukanlah hal yang mudah. Kendala dan rintangan sering muncul bertubi-tubi. Oleh sebab itu, strategi yang baik perlu dijalankan mulai sekarang, untuk mendapatkan kesuksesan di masa depan. Kendala tidak hanya dialami pebisnis pemula, tetapi juga pengusaha-pengusaha sukses lainnya. Mereka juga pasti mengalami kesulitan di awal bisnisnya. Tak terkecuali, pengusaha Bu Hj Dyah Suminar. Wanita 56 tahun itu juga pernah mengalami kendala saat menjalankan bisnisnya. Meskipun begitu, ibu dari tiga anak itu terus semangat dan Kini kaum perempuan mulai berbangga diri karena kemampuan perempuan mulai disetarakan dengan jajaran pria-pria hebat. Banyak wanita yang sudah berhasil dalam karir dan jangan heran pada era globalisasi saat ini banyak *entrepreneur* wanita, mereka mampu melihat peluang dan berani berinovasi dan membuat suatu terobosan.

Singkat kata wanita sekarang lebih memilih menjadi wanita karir dan berwirausaha. Banyak perempuan yang sukses dengan memilih berwirausaha mandiri. Namun tak banyak dari mereka yang memiliki kemauan untuk menunjukkan keberadaannya, lantaran merasa belum layak atau tak pantas, bahkan malu mengakui kesuksesannya. Padahal, kesuksesan perempuan *entrepreneur* dapat menjadi inspirasi bagi perempuan lain. Ketika memutuskan berwirausaha, perempuan juga menjunjung nilai tertentu, bukan semata mengejar keuntungan berlipat. Nilai-nilai hidup inilah yang semestinya juga bisa disebar

luaskan kepada semua orang, oleh perempuan pengusaha yang sukses melalui penghargaan yang mendorong perhatian dari publik. Bukan bermaksud pamer tentunya, namun lebih kepada niat untuk saling berbagi.tidak putus asa dalam mengembangkan usahanya.

7.1 Membantu Mencari Nafkah

Membantu mencari nafkah itu bukan tujuan sebenarnya Bu Dyah meneruskan usaha mertuanya. Bu Dyah meneruskan usaha mertuanya semata-mata hanya untuk membantu suaminya mengurangi kesibukannya. Sehingga suaminya juga memiliki waktu yang lebih untuk anak-anaknya.

> "Dulu awalnya saya hanyalah seorang ibu rumah tangga biasa. Akan tetapi saya juga bisa menjahit. Tapi karena bisa memanfaatkan peluang dan ada yang mengajarkan saya untuk berbisnis. Maka saya manfaatkan itu semua. Di mulai dari hanya toko batik margaria kini saya sudah bisa membuka toko-toko lain yang mungkin mbak sudah tau toko-toko yang ada di Yogyakarta dan di daerah Jawa lainnya. Dengan berjalannya waktu dan niat beserta tekad yang begitu besar saya mampu mengembangkan itu semua." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:26)

Dalam berbisnis Bu Dyah selalu berjanji dan membuktikan kepada semua orang, Bahwa, apapun bentuk usaha harus memiliki pembuktian bukan sekedar janji. Ketika membuka bisnis yang mengklaim bisnis itu bisa menjadi besar. Pembuktiannya itu pun harus akurat sehingga dituntut untuk rajin dan memiliki tekad dalam mengelola bisnis. Ketika dapat membuktikannya, maka semakin banyak orang yang percaya. Wajar saja terjadi persaingan dalam dunia bisnis, namun harus dengan persaingan yang sehat. Bu Dyah banyak mendapatkan dorongan dari luar karena beliau tidak pernah iri dengan kesuksesan orang, justru harus belajar darinya.

7.2 Modal untuk Mendirikan Usaha

Pada saat meneruskan usaha mertuanya, Bu Dyah tidak mengalami kesulitan dalam pencarian modal, karena Bu Dyah sudah memiliki persediaan barang dan dari hasil penjualannya itu keuntungan yang di dapatkan Bu Dyah putarkan lagi untuk mencoba usaha yang lain, dan dari suaminya memberikan tambahan uang untuk mengembangkan usahanya.

> "Saya tidak mengalami kesulitan dari modal, karena sewaktu saya meneruskan usaha mertua saya, di sana udah ada stock penjualan, dan itu tinggal bagaimana saya bisa mengelolanya lagi. Pada saat saya ingin mencoba keberuntungan yang lain saya mendapat pinjaman dari suami saya" (Bu Dyah, 23/02/2013, 15:30)

Bu Dyah memanfaatkan modal yang di berikan suaminya untuk mengembangkan usahanya. Hingga Bu Dyah dapat meneruskan usaha Ibu Mertuanya dengan baik. Bahkan Bu Dyah telah memiliki beberapa usaha yang lainnya dan memiliki cabang di luar Daerah Yogyakarta.

7.3 Memilih Lokasi dan Nama Toko

Memilih lokasi sangat penting dalam keberlangsungan usaha untuk di masa depan. Dengan lokasi yang baik di harapkan mampu mendapatkan keuntungan yang lebih. Hal ini lah yang di lakukan Bu Dyah dan Suaminya dalam mendirikan usahanya.

> "Lokasi pertama saya memulai mengembangkan usaha di Malioboro, tempatnya strategi di pinggir jalan dan di sana tempat penjualan pakaian batik, di samping itu juga Malioboro merupakan salah satu tempat pembelanjaan yang terkenal di Yogyakarta. Dan dari sana saya belajar kalau membuka cabang kita harus mencari tempat yang strategis". (Bu Dyah,23/02/2013, 15:47)

Setelah meneruskan usaha mertua, Bu Dyah mengalami kemajuan dan berkembang Bu Dyah membuka cabang yang lainnya, dan nama toko yang lainnya itu di ambil dari nama-nama anaknya dan singkatan dari nama anaknya

seperti toko Al Fath singkatan dari nama anak pertamanya Alfita Hapsari, toko Anissa, dari nama anaknya yang bungsu yang namanya Annisa. Dan nama unit bisnis yang berbeda lainnya hanya diversifikasi saja. Dan sebagai pembeda karena konsentrasi dan fokus di masing-masing bisnis yang berbeda, sekaligus sebagai brand yang memudahkan orang mengenal.

> "Kalau nama Batik Margaria itu sudah udah dari awal namanya itu, akan tetapi kalau yang toko lainnya saya mengambil dari nama anak-anak saya. Dan nama-nama itu juga atas persetujuan dari suami saya dan anak-anak saya". (Bu Dyah, 23/02/2013, 15:55)

Dengan adanya perbedaan nama di setiap usaha Bu Dyah, pelanggan yang datang ke toko-toko Bu Dyah tidak akan mengenali bahwa toko-toko itu di miliki orang yang sama. Walaupun system yang di gunakan dalam pengembangan usahanya sama. Perbedaan dari nama itu merupakan salah satu strategi agar para pelanggan mudah mengingat dan tidak mengenali toko Bu Dyah bahkan para pelanggan juga tidak akan mengerti pemilik dari toko itu adalah orang yang sama sehingga banyak pelanggan yang akan mencari baju atau jilbab dari toko Bu Dyah yang satu ke toko yang satunya lagi. Agar mereka menemukan kecocokan dari apa yang ingin mereka inginkan.

7.4 Segmen dan Pengembangan Usaha

Setelah menggeluti bisnis *fashion* selama 28 tahun Bu Dyah mampu bertahan dan mengeluarkan ide-ide yang menarik terhadap usahanya itu. Dengan cara ia selalu menggunakan pakaian batik dan pakaian yang sederhana akan tetapi tetap bagus dan kelihatan mahal saat menemani suaminya bertugas dan di saat suaminya menjalani acara pejabat. Awal nya segmen pasar yang Bu Dyah hanya

kalangan menengah ke bawah akan tetapi berkat kegigihan dan peluang yang besar pada saat suaminya menjabat sebagai walikota segmen pasarnya tidak hanya kalangan menengah ke bawah akan tetapi juga kalangan menengah ke atas.

> "Saya sangat tertolong sekali ketika suami saya menjabat sebagai walikota Yokyakarta, secara tidak lansung ketika saya berpakaian batik dengan model tertentu itu menjadi promosi saya kepada istri-istri dari teman suami saya. Sehingga semua itu mempermudah saya dalam mempromosikan usaha saya. Selebihnya mungkin promosi dari konsumen ke konsumen lainnya. Akan tetapi setelah maju seperti saaat ini saya promosikan toko-toko saya dengan memasang spanduk di pinggir jalan untuk memperkenalkan produk terbaru dari toko saya. Dalam promosi produk kita tidak perlu promosi besar-besaran yang terpenting kita harus memberikan yang terbaik dan orang akan berdatang kepada kita." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:30)

Perempuan super ini merasakan *feedback* yang sangat luar biasa dari kerja kerasnya. Berawal dari kesenangan menjadi sebuah bisnis yang menjanjikan untuk menujang perekonomian keluarga. Ketulusan dan keinginan yang cukup tinggi menjadi kunci Bu Dyah dalam mencari rezeki, Bu Dyah juga mempunyai misi yang telah beliau inginkan jauh sebelum toko nya menjadi besar yaitu Bu Dyah ingin memperkenalkan bahwa wanita juga lebih sukses dari pada laki-laki. Bu Dyah selalu memanfaatkan peluang yang ada dia tidak pernah menyia-nyiakan itu karena dia beranggapan peluang itu sesuatu yang sangat berharga, sesuatu yang perlu di coba dan tidak perlu takut untuk di coba.

> "Saya bertahan karena saya senang dengan fashion, tidak bisa dipungkiri penghasilan dari bisnis fashion ini juga sangat membantu perekonomian keluarga saya. Bukan hanya itu, saya juga berperan dalam melestarikan pakaian khas Jogja. Dari sanalah saya berfikir ini adalah bisnis yang sangat menjanjikan. Dan mungkin untuk selanjutnya bisnis fashion ini akan diteruskan oleh anak- anak saya. Saat ini anak-anak saya juga sudah menjadi pengusaha di tempat tinggalnya sekarang. Dulu saya juga pernah mengalami sedikit kurang beruntung dalam mencoba bisnis baru, saya mencoba bisnis di dunia kuliner, akan tetapi karena ada sedikit kendala dan kurang memahami dunia kuliner saya tidak mendapatkan keuntungan,

> akan tetapi saya tidak putus asa saya mencoba lagi untuk membuka nya di daerah solo tapi mungkin itu bukan rezeki saya, saya mengalami hal yang sama, dan dari sana saya berfikir Allah itu sangat adil bahwa tidak semua yang kita inginkan harus kita dapatkan." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:36)

Bu Dyah selalu mengeluarkan ide-ide kreatifnya dengan bernagai cara agar usaha yang telah di rintisnya itu menjadi lebih berkembang dan maju pesat. Hal itu juga di tegaskan oleh sekretaris dan anak sekaligus manajernya. Bu Dyah tidak pernah lelah dalam berinovasi untuk memajukan usahanya.

> " Kalau pengembangan bisnis yang di lakukan Ibu, Ibu selalu mendapat inspirasi dari dia jalan-jalan atau pun membaca buku, setelah mendapat inspirasi itu, Ibu selalu membicarakan dahulu kepada bapak dan anaknya, setelah mendapatkan persetujuan dari keluarga, baru Ibu bicarakan kepada pegawai-pegawai yang lain, misalnya ada dari pegawai tidak merasa cocok dan alasan yang di berikan dari pegawai bener, Ibu mencoba mencari penyelesaiannya dahulu, jika nantinya tidak menemukan titik terang, maka itu tidak di coba. Akan tetapi lebih banyak mencobanya daripada tidak, contohnya Ibu pernah membuka tempat makan di daerah solo. Karena dalam satu tahun tidak ada memberikan dampak yang baik dan malah mengalami kerugiaan, jadi tempat makan itu ditutup." (Mbak Fita, 26/03/2013, 20:24).

> " Ya pasti saya tau lah mbak, singkat cerita nich mbak Ibu selalu mengeluarkan ide-ide yang kreatif untuk kemajuan usahanya. Ibu juga tidak malu-malu dalam minta bantuan kita sebagai pegawai untuk memutuskan apakah usaha itu bisa di coba apa tidak. Menurut Ibu ide dan saran bagi karyawan itu sangat penting. Karena itu merupakan doa bagi usahanya dan kemajuan usahanya nanti. Begitu mbak, mbak saya minta maaf yaa.. tidak bisa meneruskan wawancara ini. Saya lagi ada janjian dengan indutri dari bantul." (Mbak Dwi, 26/03/2013, 09:45)

Bu Dyah beranggapan bahwa setelah Beliau menjadi orang sukses nanti apa yang akan dapat dilakukan untuk memperkenalkan kota kelahiran Beliau kepada orang- orang sehingga itu akan menjadi daya tarik tersendiri bagi kota Yogyakarta sekaligus kota kelahirannya. Lewat sebuah mimpi Bu Dyah ingin memberikan sesuatu yang dapat dikenang dari dirinya sekaligus pembuktian bagi

diri sebagai perempuan yang yang memilki cita-cita yang besar.

Di antara bisnis Bu Dyah, hanya ada beberapa usaha yang sudah terdaftar di Dinas Perijinan, hal ini di perkuat dengan data-data yang di dapatkan di kantor pemerintahan Kota Yogyakarta. Diantara usaha yang sudah terdaftar yaitu Wisma Batik Margaria Toko dengan no daftar 1007/TDP-01/P/12/20 no tdp 120555200118 tanggal terbit 30/12/2010 dengan alamat usaha Jln. Jenderal Ahmad Yani No 69 Yogyakarta dan juga Margaria Toko Batik dengan no daftar 1008/TDP-01/P/12/2010 no tdp 120555205385 tanggal terbit 30/12/2010 dengan alamat usaha Jln. Jenderal Ahmad Yani No 65 Yogyakarta.

> "Ya mbak.. ini semua berkas-berkasnya sudah saya siapkan mbak. Tapi kalau untuk wawancara kita tidak bisa mbak. Karena kita cuman bisa memberikan ini. Dari data ini mbak bisa pelajari sendiri." (Dinas Perijinan 16/04/1013, 13:48)

Walaupun usaha yang Bu Dyah itu hanya beberapa yang sudah mendapat ijin dari pemerintahan, hal itu tidak membuat Bu Dyah berhenti untuk mengembangkan usahanya. Menurutnya suatu masalah itu bisa akan di selesaikan dengan baik jika kita mau berusaha, walaupun saat ini usaha yang di rintisnya itu hanya beberapa yang mendapat ijin, semoga nanti usaha yang lainnya juga sudah memiliki surat perijinan.

7.5 Komunikasi dan strategi Pemasaran

Usaha yang telah di teruskan Bu Dyah dari tahun 1983 ini mulai berkembang seiring dengan perkembangan zaman, ide-ide kreatif dari Bu Dyah membuat usaha tersebut terus maju pesat sampai sekarang, model-model dari busana tersebut juga mengikuti arus perkembangan yang terjadi seperti saat ini

akan tetapi ciri khas yang selalu dari toko-toko tidak pernah lepas.

> "Untuk usaha lebih maju kita harus pandang ke depan, jangan hanya begitu-begitu saja. Ikuti perkembangan yang terjadi, agar apa yang kita udah raih itu tidak lepas begitu saja. Perbanyak isi waktu dengan melihat dan mencari tau apa keinginan konsumen dengan begitu kita bisa mempertahankan apa yang kita dapatkan." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:40)

Saat ini banyak para remaja dan ibu-ibu datang untuk berbelanja di toko Bu Dyah, bukan hanya karena busananya yang mengikuti trend tetapi juga karena pelayanan dan fasilitas yang diberikan oleh Bu Dyah kepada tokonya itu yang membuat toko-toko banyak di kunjungi dan berbelanja.

> "Masalah busana sudah pasti, saya selalu memberikan kualitas yang terbaik untuk konsumen saya, produk yang saya tawarkan tidak hanya di produksi oleh pabrik saya, akan tetapi juga saya dapatkan dari supliyer dari Jakarta, saya bekerja sama dengan penggrosir yang ada di sebuah pusat pembelanjaan di daerah Jakarta. Selain masalah produk,saya juga lebih memberikan fasilitas dan pelayan yang menarik, bersih dan rapi. Dan jangan lupa untuk memberikan senyuman terhadap konsumen. Saya selalu menyampaikan kepada karyawan saya agar selalu tersenyum terhadap konsumen, karena dengan tersenyum secara tidak langsung sudah memberikan nilai tambah sendiri kepada toko saya ini." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:46)

Berkat keyakinan dan pelayanan yang diberikan Bu Dyah kepada konsumen memberikan dampak yang besar dalam mengembangkan dan memperbesar usahanya. Setiap orang itu butuh pelayanan yang sangat bagus agar mendapat kepuasan dan membangun *image* dalam benak konsumen.

7.6 Strategi Persaingan

Dalam dunia bisnis begitu banyak pesaing yang bermunculan dan memberikan ancaman yang sangat besar. Walaupun dari dulu hingga saat ini banyak toko-toko pakaian yang bermunculan, akan tidak satupun yang mampu mengalahkan toko Bu Dyah walaupun Bu Dyah baru mulai usahanya pada tahun

1983. Bu Dyah mampu bersaingan dan mengembangkan usahanya hingga sampai sekarang Bu Dyah bisa memiliki beberapa usaha dan 32 toko yang memiliki *profit* yang sangat besar. Dengan banyaknya pesaing Bu Dyah harus pintar dalam menanggapi pesaingnya tersebut.

> "Saya tidak pernah menganggap yang lain itu pesaing, saya lebih menganggap itu semua sebagai motivasi dalam mengembangkan bisnis. Dengan adanya toko-toko busana yang lain, itu semakin membuat saya menjadi bersemangat untuk menciptakan sesuatu yang berbeda." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:50)

Dengan berbagai banyak pengalaman selama berbisnis busana khas Jogja, Bu Dyah mampu menghasilkan busana-busana dengan varian yang berbeda-beda. Yang menarik, selain menyediakan busana-busana batik, akan tetapi ada juga pakaian untuk haji,busana muslim perempuan dan laki-laki,jilbab, peci,alat kosmetik,mukenah,dan juga makanan-makanan khas dari arab.

> "Sampai saat ini saya tidak hanya mempunyai toko pakaian batik saja, alhamdulilah seiring dengan berjalan waktu saya sudah memiliki toko-toko yang berjualan busana muslim dan yang lain nya. Dan insyaallah sekarang saya lagi mencoba untuk usaha yang berbeda lagi dan dalam waktu yang dekat ini saya akan membuka tempat bermain futsal." (Bu Dyah, 25/01/2013, 15:54)

Hingga sampai saat ini membuat ibu dari tiga anak ini terus bersemangat dan bersih kokoh pada bisnisnya. Hal ini karena Bu Dyah merasa puas dengan apa yang telah beliau berikan kepada konsumen.

Penggemar fashion dan yang senang berbelanja tentu tidak asing dengan nama Bu Dyah istri dari mantan walikota Yogyakarta. Toko-tokonya hampir berada di setiap penjuru daerah Yogyakarta belum lagi di daerah-daerah Jawa lainnya. Tentu kita tidak asing lagi dengan toko-tokonya. Saat kita ingin

berbelanja baju batik kita bisa datang ke toko Margaria batiknya, dan apabila kita ingin berbelanja pakaian muslim tapi sesuai dengan trend kita bisa datang ke toko Karita, Anisa, dan Alfath, apabila kita ingin membungkus kado buat seseorang kita bisa datang ke Toko Kado Kita dan apabila kita ingin memanjakan diri kita bisa datang ke salon spa Martha Tilaar, jogja *treatment tradisional* dan jogja *house of beauty* semua toko- toko yang ada tidak pernah terlepas dari ciri khas kita yaitu ciri khas yang islami.

Saat ini Bu Dyah tidak lagi terjun langsung untuk melakukan pengecekan di 32 usaha nya, dia sudah mempercayai kepada manejer di toko-tokonya tersebut. Hanya sekali-kali dia melakukan pengecekan di tokonya untuk mengetahui perkembangan di tokonya tersebut.

> "Insyaallah, selagi allah memberikan rezeki dan saya masih di beri kesehatan dan umur yang panjang maka saya akan berusaha untuk mempertahankan apa yang telah saya dapatkan dan saya akan berusaha untuk membuat yang lebih berbeda lagi dari yang sekarang. (Bu Dyah, 25/01/2013, 16:01)

Tidak perlu diragukan lagi niat dan tekad perempuan super ini untuk terus berkarir dan mengembangkan bisnis. Sifat dan kegigihan beliau harus menjadi contoh bagi ibu-ibu super lainnya. Semoga dengan adanya wanita seperti Bu Dyah akan memberikan motivasi yang besar untuk mendorong semua orang dalam menjalankan bisnis.

BAB VIII

LENTERA KECIL YANG TAK LELAH MEMBERI TERANG

8.1 Kekerasan

Pada masa-masa lalu, kekerasan terhadap wanita masih ditunjukkan melalui kontak fisik. Seiring perkembangan zaman banyak muncul lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang membela hak-hak perempuan, baik dalam hak kehidupan sehari-hari, hak akan memperoleh pendidikan, hak untuk mengembangkan karir, maupun hak dalam rumah tangga. Dengan adanya LSM-LSM pembela hak perempuan tersebut dengan sendirinya mengikis bentuk-bentuk kekerasan fisik kepada perempuan. Akan tetapi dewasa ini kekerasan terhadap perempuan juga turut berkembang, yaitu dengan kekerasan-kekerasan melalui bentuk psikologis. Pada dasarnya kekerasan psikologis terhadap perempuan mempunyai efek yang lebih berat terhadap keadaan psikologis pribadi perempuan.

Bentuk-bentuk kekerasan psikologis terhadap perempuan sekarang ini lebih bervariatif, yaitu melalui diskrimnasi posisi perempuan dalam karir, diskriminasi jabatan politik, diskriminasi dalam usaha atau bisnis, diskriminasi dalam pendidkan dan lain-lain. Diskriminasi-diskriminasi terhadap perempuan tersebut sekarang ini semakin memarginalkan peran perempuan dalam segala bidang. Seperti halnya kekerasan fisik, kekerasan psikologis juga mempunyai tujuan yang sama yaitu meremehkan dan merendahkan peranan perempuan. Sebagai contoh adalah dalam jabatan politik, dewasa ini peran wanita dalam jabatan dalam politik sangat dibatasi, meskipun pembatasan tersebut dalam taraf informal. Contoh yang lain adalah dalam dunia bisnis, peranan perempuan dalam bisnis sangat

diremehkan, dimana bisnis yang dikembangkan dandikelola oleh perempuan sangat diremehkan untuk dapat mencapai keberhasilan dan kesuksesan.

8.1.1 Pengalaman Kekerasan Persaingan Selama Menjalankan Usaha

Sejauh ini Bu Dyah dalam bisnis atau kehidupannya belum pernah merasakan kekerasan berbentuk fisik. Dalam hal pelecehan atau cacian Bu Dyah juga belum pernah merasakan yang cukup keras karena selama Bu Dyah berbisnis yang di dahulukannya adalah komunikasi. Jika seseorang mampu berkomunikasi dengan begitu mereka tidak akan menemukan sesuatu masalah yang besar.

> "Saya dan keluarga selalu mengadakan jadwal rutin setiap malam untuk membicarakan perkembangan bisnis saya ini. Setidaknya saya dan bapak selalu mengkomunikasikan kejadian yang dialami di toko." (Bu Dyah, 28/01/2013, 14:47)

Sebagai manusia yang tidak sempurna ada beberapa kesalahan yang pernah dilakukan, setiap orang pasti pernah membuat sesuatu yang tidak menyenangkan oleh orang lain maupun disengaja atau tidak. Kekerasan bisa saja terjadi kepada siapa pun, namun ada banyak cara untuk mengantisipasinya.

> "Dulu waktu awal saya memegang Margaria Batik, toko saya pernah satu hari tidak di datang oleh konsumen dan keesokannya yang datang hanya sekedar melihat-melihat saja tanpa ada yang membeli. Saat itu saya sudah mulai pasrah dan tidak tau harus seperti apa, akhirnya saya kemudian bicara kepada suami saya dan mengatakan keadaan toko. Saya juga tidak tau kenapa bisa terjadi seperti itu. Mungkin karena ada yang tidak senang dengan saya memegang toko itu dan akhirnya keluar isu-isu yang tidak menyenangkan dari luar. Akan tetapi saya menganggap semua itu cobaan dan selalu berdoa agar orang-orang yang telah memfitnah saya ditunjukan jalan yang benar, kejahatan harus dibalas dengan kebaikan, Setiap cobaan pasti ada hikmahnya,kita harus mengintropeksi kita lagi, ujar Bu Dyah." (Bu Dyah, 28/01/2013, 15:03)

Terkadang manusia itu tidak luput dari kesalahan yang akan membuat dirinya hancur, namun dengan sifat rendah hati dan selalu berdoa itu akan

membuat kita terhindar dari kekeresan fisik ataupun non fisik.

8.1.2 Pandangan posisi Bu Dyah dalam pengembangan bisnis keluarga

Semenjak era Kartini posisi wanita di Indonesia mengalami perubahan yang meningkat, yaitu persamaan hak dalam pendidikan, karir, politik dan lain-lain. Hal ini dikarenakan emansipasi wanita sangat diperjuangkan oleh Kartini dalam mengangkat derajat wanita dalam kehidupan. Sesuai dengan prinsip emansipasi wanita yang diperjuangkan oleh Kartini tersebut sekarang banyak perempuan-perempuan yang memiliki peran penting dalam jabatan-jabatan politik, pendidikan, pekerjaan dan wirausaha. Dalam bidang wirausaha sekarang ini banyak perempuan-perempuan yang mampu meraih kesuksesan dalam menjalankan usahanya.

Seorang perempuan yang berkemauan untuk bekerja baik sebagai pegawai maupun berwirausaha dapat dikatakan sebagai perempuan yang berpikiran lebih maju karena ia bersedia untuk berusaha meraih tujuan hidupnya, meskipun dalam pelaksanaannya perempuan-perempuan yang bekerja tersebut mengalami banyak tekanan ataupun pandangan negatif dari orang lain mengenai kegiatannya bekerja. Akan tetapi, pandangan negatif dan tekanan dari orang lain dapat tersisihkan dengan sendirinya apabila perempuan mampu bersikap ikhlas dalam menghadapi tekanan dari orang lain yang berpandangan negatif terhadapnya.

> “Biasanya cuma omongan yang tidak bisa dipertangung jawabkan yang saya dengar di luar sana. Selagi itu tidak membuat kekacauan semua itu saya ikhlaskan. Karena nanti mereka juga akan diminta pertanggung jawabannya di alam yang kekal seperti firman Allah di Al-Qur’an”. (Bu Dyah, 28/01/2013, 15:07)

Dalam hal ini Bu Dyah sebagai pengusaha Busana yang sukses dapat

mengesampingkan segala bentuk pandangan negatif mengenai wanita bekerja. Karena pandangan-pandangan negatif tersebut tidak dapat dipertanggung jawabkan. Dengan mengabaikan pandangan negatif terhadap dirinya justru akan membuat Bu Dyah lebih fokus dalam menjalankan usaha-usahanya sehingga berbuah manis dengan kesuksesan yang diraihnya sekarang.

8.2 Marginalisasi

Perempuan selalu dijadikan objek penderita dengan keadaan *gender*nya sebagai kaum yang lemah. Marjinalisasi artinya suatu proses peminggiran akibat perbedaan jenis kelamin yang mengakibatkan kemiskinan. Banyak wanita yang harus berdiam dan menjani kodrat hanya sebagai seorang ibu dan kaum teraniya. Pada mulanya berawal dari ketidakadilan yang telah diterima semenjak perempuan dilahirkan karena perempuan hanya sebagai pelengkap. Pembatasan-pembatasan tersebut yang membuat perempuan semakin tertekan dan menjadi kaum yang digaris bawahi. Bu Dyah tidak pernah menyalahkan kodratnya, setiap perubahan itu pasti ada prosesnya. Dengan menganggap semua itu motivasi, maka semua itu tidak akan terlihat seperti halangan atau beban. Bu Dyah membuktikan dengan cara beliau mampu menjalani semua pekerjaannya dengan baik dan mengalami proses kenaikan dalam setiap waktunya.

Meskipun pada dasarnya kodrat perempuan dengan laki-laki berbeda, akan tetapi hal tersebut tidak dapat dijadikan sebagai alasan untuk membatasi peranan perempuan dalam segala hal. Bahkan perempuan juga memiliki berbagai kelebihan-kelebihan tersendiri dibandingkan dengan laki-laki. Kelebihan-kelebihan tersebut dapat dimanfaatkan oleh kaum perempuan untuk meraih

pencapaian yang lebih dari pada laki- laki. Bertindak dengan perasaan, lebih lemah lembut merupakan kelebihan-kelebihan perempuan yang dimiliki dibandingkan dengan laki-laki. Karena kadang semua persoalan tidak dapat diselesaikan dengan pemikiran dan logika tetapi justru dapat diselesaikan dengan perasaaan.

> "Sebenarnya, perempuan dan laki-laki itu berbeda berdasarkan konsepnya. Perempuan lebih pada objek penderita yang selalu dikambing hitamkan dan terlihat lemah. Padahal perempuan itu juga memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Seperti, wanita itu lebih lemah lembut dan selalu menggunakan perasannya dalam bertindak. Sedangkan laki-laki bertindakmenggunakan otak dan logika, yang terkadang semua itu tidak bisa dipecahkan dalam pemikiran normal. Contohnya saya dalam membesarkan anak saya sendiri, itu butuh suatu pendekatan yang hanya dirasakan oleh seorang ibu dan anak". (Bu Dyah, 28/01/2013, 15:12)

Meskipun dengan memiliki kelebihan dibandingkan dengan laki-laki, akan tetapi hal tersebut tetap sulit dijadikan alat untuk merubah pandangan orang atau laki-laki bahwa perempuan juga bisa bertindak sama atau lebih dari laki-laki dalam meraih kesuksesan hidup. Sudut pandang bahwa perempuan lebih lemah dari laki-laki hanya dapat dirubah melalui pembuktian-pembuktian nyata bahwa perempuan juga bisa meraih kesuksesan. Seperti halnya dalam dunia bisnis, bahwa bisnis yang dikelola oleh perempuan juga mampu untuk meraih kesuksesan. Suatu bukti kesuksesan yang dapat ditunjukkan oleh perempuan dalam dunia bisnis diharapkan untuk merubah *image* atau pandangan bahwa perempuan lebih lemah dari laki-laki. Dengan demikian perempuan mempunyai posisi yang sama dengan laki-laki.

> "Mungkin saya tidak bisa menyalahkan tentang keberadaan adanya pembedaan kodrat wanita, tetapi saya lebih melihat kepada kondisi kebutuhan yang ada pada saat ini. Sekarang bukan zamannya lagi perempuan sebagai objek penderita karena itu wanita sekarang dituntuk

> untuk lebih dan mampu membuktikan bahwa perempuan itu juga bisa". (Bu Dyah, 28/01/2013, 15:17)

Dukungan dan kepercayaan yang diberikan keluarga kepada perempuan belum sepenuhnya diberikan membuat kaum perempuan hanya untuk mengurusi rumah tangga saja tanpa boleh bekerja. Inilah yang membuat perempuan tidak bisa untuk sedikit lebih maju, karena selalu saja menjadi bahan perbincangan terutama bagi kaum laki-laki. Padahal perempuan memiliki kemampuan dan kelebihan yang lebih dibandingkan laki-laki.

8.3 Surbodinasi

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

Dalam bidang politik wanita tidak bisa memimpin dengan baik karena dalam bidang politik itu membutuhkan pengambilan keputusan dengan cepat. Pada zamanglobalisasi ini semua mendapatkan kedudukan sama. Hal ini membuktikan bahwa saat ini semua berkedudukan sama dengan hak sama tetapi kodrat yang berbeda.

8.3.1 Tantangan kodrat Bu Dyah sebagai ibu rumah tangga dan *enterprenuer*

Seorang perempuan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam keluarga, namun tanggung jawab itu akan telihat membebani jika perempuan mempunyai kegiatan dalam menjalankan karir. Hasil dari penelitian pada pengusaha fashion lebih tepatnya Bu Dyah, beliau merasakan beban dan peran yang dijalaninya

sebagai seorang ibu rumah tangga dan *enterprenuer* wanita. Dalam hal ini Bu Dyah harus bisa membagiperan dalam keluarga dengan pekerjaan. Bu Dyah beranggapan apa yang Beliau jalani ini adalah berkah dari Allah, sebagai seorang muslimah Bu Dyah mensyukuri apa yang telah Beliau dapatkan. Didalam rumah tangga seorang wanita hanyalah sebagai pengurus rumah tangga, tetapi berbeda dengan Bu Dyah. Bu Dyah mampu membagi waktunya tanpa menyalahi kemampuannya sebagai seorang wanita, seorang ibu, seorang istri dan seorang *enterprenuer*.

> "Saya tidak pernah dengar lansung akan tetapi saya hanya mendengar dari orang-orang terdekat yang menyampaikannya, akan tetapi istri saya tidak pernah menghiraukan apa kata orang. Istri saya selalu berpandangan positif tentang omongan orang-orang. Sekarang perempuan sudah bisa mengeluarkan pendapat dan bakatnya, selama tidak meninggalkan kewajiban saja. Tidak ada salahnya sekarang perempuan bekerja." (H. Herry, 23/01/2013, 09:15)

Dengan mempunyai visi dan tujuan, beberapa tanggapan dan pandangan orang akan dapat di lumpuhkan dengan cara pembuktian. Sebagian besar orang menganggap perempuan hanyalah sebagai kaum sekunder. Dengan banyak perempuan yang terjun ke dunia politik, binis , dan pembangunan semua anggapan dan presepsi orang mulaiberubah dengan seiring perubahan zaman serta hak-hak yang diberikan kepada perempuan.

8.3.2 Menyelaraskan Peran Ibu Rumah Tangga dan Perempuan Pengusaha

Dalam hal terjadinya *balance* antara pekerjaan dan tanggung jawab jarang terlihat penyelarasan antara tugas keluarga dan karir. Pembagian tersebut bisa terjadi dengan ada pengontrolan secara baik dan benar. Kadang perempuan tidak pernah bisa menempatkan posisinya karena tugas yang diterima lebih banyak.

Sering banyak terjadi asumsi bahwa perempuan tidak bisa membagi serta menyelaraskan anatra keduanya.

Banyak yang telah terbukti baik dalam bidang politik maupun bisnis. Kelemahan wanita ini dijadikan senjata oleh kaum laki-laki untuk memposisikan perempuan jauh di bawah laki-laki. Namun berbeda dengan Bu Dyah. Beliau mampu membuktikan bahwa perempuan juga mampu mengerjakan tugas dengan baik dan sesuai aturannya.

> "Mungkin saya tidak bisa menyalahkan tentang keberadaan adanya pembedaan antara wanita dan laki-laki, tetapi saya lebih melihat kepada kondisi kebutuhan yang ada pada saat sekarang ini. Sekarang bukan zamannya lagi perempuan sebagai objek penderita karena itu wanita sekarang dituntut untuk lebih dan mampu membuktikan bahwa perempuan itu juga bisa." (Bu Dyah, 28/01/2013, 15:21)

Untuk menciptakan keselarasan tersebut Bu Dyah membagi beberapa tugas yang seharusnya Beliau kerjakan sendiri. Menggunakan konsep yang matang Bu Dyah mempercayakan pekerjaan kepada beberapa karyawannya. Seiring berjalannya waktu konsep tersebut mulai melekat kepada karyawannya, dan Bu Dyah memberikan kepercayaan yang penuh untuk pengelolaan usaha keluarganya. Hingga saat sekarang setiap toko-toko dan tempat produksinya Bu Dyah berjalan lancar dan bahkan menimbulkan inovasi-inovasi baru dengan adanya pemikiran dari luar.

8.4 Beban ganda

Banyak hal tidak pernah diketahui oleh orang lain bahwa seorang perempuan itu lebih memiliki beban dan tanggung jawab yang sangat besar. Menjadi seorang istri, seorang ibu, dan menjadi pemimpin dalam organisasi. Perempuan memiliki sifat yang sangat dekat kaitannya dengan perasaan bukan

logika seperti kaum laki-laki. Namun dengan sifat tersebut perempuan menjadi lebih unggul dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

Seorang perempuan itu memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang sangat berat. Perempuan itu memiliki beban-beban yang komplit dan super sibuk. Perempuan sebagai ibu, perempuan sebagai istri , dan perempuan sebagai pemimpin. Beban ganda (*double burden*) artinya beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Peran reproduksi perempuan seringkali dianggap peran yang statis dan permanen.

8.4.1 Beban Ganda sebagai Pembuktian

Beban ganda adalah sesuatu yang harus dijalani setiap orang setelah berumah tangga. Bu Dyah selaku pelaku bisnis dan ibu rumah tangga sudah membuat rencana dan memikirkan jauh kedepan dengan dirinya masuk dalam dunia karir, Bu Dyah akan mendapatkan tekanan dan beban dari manapun. Bu Dyah sudah mencari cara untuk mengatisipasinya dengan banyak hal harus dilakukan serta pemikiran panjang. Banyak yang telah Bu Dyah ikhlaskan setelah beliau terjun ke dunia bisnis dengan status sosial sebagai istri dan ibu bagi anak-anaknya.

> “Saya tidak pernah mempersalahkan apa yang telah dilakukan istri saya, bahkan saya selalu mendukung apa yang istri saya lakukan. Asalkan istri saya tetap menyadari dan mengerti dengan tanggung jawabnya sebagai istri dan seorang ibu.” (H. Herry, 23/01/2013, 09:21)

Namun dengan dukungan dan support dari orang terdekat khususnya suaminya yang selalu memberi saran dan kritikan yang memotivasi Bu Dyah untuk tetap terus menjalani karir bisnisnya.

8.4.2 Beban Ganda dalam Kehidupan Rumah Tangga

Perempuan yang menjalankan bisnis, menjabat dalam jabatan politik, meniti karir baik sebagai karyawan swasta maupun pegawai negeri selalu dihadapkan pada peran ganda. Yaitu sebagai perempuan karir dan ibu rumah tangga. Dimana perempuan harus dapat membedakan situasi yang berbeda-beda dalam kehidupannya. Sebagai wanita karir, perempuan harus dapat menjalankan peran bahwa perempuan adalah wanita yang harus bekerja, bersikap tegas dan displin, sedangkan pada kondisi sebagai ibu rumah tangga perempuan harus dapat melepaskan atribut sebagai wanita karir dalam mengelola rumah tangga bersama keluarganya perempuan harus bersikap lemah lembut. Kedua peran tersebut memiliki pemahaman dan tindakan yang sangat berbeda bahkan bertolak belakang. Maka dari itu, perempuan yang menjalankan peran ganda ini harus memiliki daya juang yang sangat tinggi.

Dikarenakan memiliki peran berbeda yang sangat bertolak belakang inilah perempuan justru memiliki tingkat kecerdasan yang sangat tinggi. Perbedaan peran yang harus dijalankan dalam satu waktu juga merupakan beban tersendiri yang harus ditanggung oleh perempuan berkarir. Suatu waktu perempuan harus dapat membedakan posisi sebagai perempuan berkarir, sedangkan di waktu yang lain ia juga harus dapat memerankan peran sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus dan mengelola rumah tangga beserta keluarganya dengan baik, terlebih jika sudut pandang mengenai peran ganda sebagai beban dapat dirubah sebagai tantangan. Dengan adanya peran ganda ini, kebanyakan wanita justru memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam menjalani hidupnya karena banyaknya tantangan hidup yang ia hadapi dalam suatu waktu.

> "Selagi kita bisa membagi dan memisahkan dari masing-masing tugas maka itu akan terasa gampang. Jangan pernah menganggap sesuatu sebagai beban, anggaplah semua itu sebagai tantangan yang akan membuat kita merasa puas. Orang itu berbeda-beda, sekarang tergantung kepada pandangan kita terhadap apa yang ada di depan kita, yang penting kita melakukan semua dengan ikhlas". (Bu Dyah, 28/01/2013, 15:25)

Dengan segala tantangan hidup yang sangat beragam dalam menjalankan peran ganda, perempuan dihadapkan pada kesulitan-kesulitan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, namun dengan ketulusan dan keikhlasan dalam menjalaninya segala bentuk kemudahan kelancaran akan didapatkan sebagai buah dari kesabaran dan perjuangannya. Dengan ketulusan dan keihklasan tersebut justru akan membentuk pribadi perempuan sebagai sosok yang tangguh dalam menghadi berbagai rintangan dan tantangan hidup.

8.5 Stereotype

Stereotype atau pelabelan pada kelompok tertentu, sayangnya seringkali menimbulkan ketidakadilan dan merugikan kelompok tersebut. *Stereotype* pada perempuan seperti tugas utama kaum perempuan adalah melayani lelaki sudah melekat sejak dulu. Wajar jika aspek-aspek penting dalam kehidupan seperti pendidikan pada perempuan dinomor duakan (Fakih, 2008:14).

Dalam hal pelabelan ini Bu Dyah juga mengalami beberapa kendala, tetapi itu semua dapat diatasi dengan cara pembuktian dirinya sejak mulai berbisnis keluarga. Banyak hal yang menjadi tolak ukur Bu Dyah dalam hal pelabelan dirinya.

> "Mungkin Bu Dyah tidak mau memperpanjang masalah mbak, soalnya Bu Dyah orangnya sabar banget dan agamanya kuat." (Tutik, 26/01/2013, 10:06)

Dengan apa yang dimilikinya sekarang pelabelan itu dengan sendirinya terkikis. Tugas pokoknya sebagai seorang istri, ibu dari anak-anak, dan sebagai pimpinan dapat Bu Dyah lakukan dengan cekatan tanpa menimbulkan masalah yang begitu besar. Bu Dyah telah membagi-bagi dan memisahkan antara keluarga,bisnis dan karir.

8.5.1 Pandangan *Stereotype* Terhadap Kepemimpinan Bu Dyah dalam Pengembangan Usahanya

Pandangan-pandangan *stereotype* kepada perempuan menjadi salah satu faktor yang menghambat perempuan dalam melakukan pengembangan diri. Namun bagi Bu Dyah pandangan tersebut tidak terlalu dihiraukan. Bu Dyah mengakui beberapa kendala yang dihadapi dari *stereotype* tersebut dapat di bantahkan. Bu Dyah bisa meyakinkan bahwa perempuan itu bisa lebih dibandingkan kaum Adam.

> "Saya diperlakukan sama dengan yang lainnya. Justru posisi saya sebagai perempuan malah mempermudah pekerjaan saya. Karena saya lebih didahulukan dan lebih diberikan kesempatan." (Bu Dyah, 28/01/2013, 15:31)

Melalui pembuktian Bu Dyah mampu merubah pandangan orang yang menjadikan perempuan yang selalu dijadikan kaum penerima *stereotype.* Hal ini pula yang menjadi semangat atau dorongan bagi Bu Dyah.

> "Istri saya tidak pernah mengeluhkan posisinya yang dipersulit oleh pihak-pihak tertentu. Ibu selalu bersikap sabar dan mencari solusi dalam menghadapi kendala-kendala yang dihadapkan kepadanya. Sesekali ibu hanya meminta bantuan saya jika kendala itu sudah tidak dapat dipecahkan lagi yang disebakan oleh posisinya sebagai perempuan.".(H. Herry, 22/01/2013, 09:27)

Kepemimpinan Bu Dyah selama ini dianggap sebagai kepemimpinan yang

selalu mendahulukan sifat-sifat seorang perempuan jadi jarang sekali beliau mendapatkan tekanan dari karyawan. Beberapa orang terdekat beliau tidak pernah menekankan maupun memberikan tuntutan yang belebihan. Di organisasi Bu Dyah mendapatkanperlakuan yang sama dengan kaum adam. Tidak banyak perbedaan yang dihadapkan kepada Bu Dyah dalam memimpin.

8.5.2 Tanggapan Lingkungan Keluarga Dengan Usaha Bu Dyah

Awalnya Bu Dyah sendiri tidak menyadari bahwa ada beban tersendiri bahwa dirinya bekerja untuk memenuhi kebutuhan. namun dari segi keluarga ada beberapa pandangan yang muncul. Tidak jauh dari posisi seorang perempuan yang dikodratkan sebagai ibu dan istri yang banyak berkecimpung di rumah dan di dapur. Beberapa presepsi yang dihadapi seorang perempuan dalam mencapai puncak karir yang banyak mendapatkan batasan-batasan.

> "Saya bisa seperti sekarang karena adanya dukungan dari suami saya, kalau suami saya tidak mengizin mungkin saya tidak akan menjadi seperti ini mbak." (Bu Dyah, 28/01/2013, 15:35)

Mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekat membuat Bu Dyah mampu mengesampingkan pandangan orang-orang terhadap dirinya yang menjadi seorang perempuan yang bekerja.

> "Saya tidak pernah mempersalahkan apa yang telah dilakukan istri saya, saya selalu mendukung apa yang istri saya lakukan. Asalkan istri saya tetap menyadari dan tahu dengan tanggung jawabnya sebagai istri dan seorang ibu."(H. Herry , 22/01/2013 , 09:21)

Dari hasil yang didapatkan di lapangan, Bu Dyah pernah mengalami *stereotype*, namun Bu Dyah tidak menganggap itu sebagai halangannya untuk berbisnis. Bu Dyah merasa senang berada di lingkungan yang selalu memberi dukungan kepadanya. Bahkan adanya pembatasan-pembatasan tersebut membuat

Bu Dyah semakin ingin membuktikan kepada lingkungan dan orang terdekatnya.

Ketidakadilan gender merupakan salah satu faktor penghambat untuk pengembangan kepemimpinan perempuan. Banyak hal yang telah terlihat dalam sudut pandang kepemimpinan perempuan selalu di jadikan nomor dua. Dengan terjadinya kesenjangan dalam memimpin perempuan sekarang lebih memiliki hak-hak dalam penyampain pendapatnya. Terbukti bahwa pada kepemimpinan Bu Dyah dalam membangun dan mengembangkan bisnis keluarganya. Hal-hal yang menjadi hambatan seorang perempuan mapu menjadi seorang pemimpin dapat dikebelakangkan dalm kepemimpinannya. Beberapa hambatan tersebut beliau terima, namun Bu Dyah mampu untuk meminimalkan semua hambatan yang tertuju pada dirinya dan kaumnya.

BAB IX

WOMEN'S LEADERSHIP WITH THE NATURE OF FREEDOM

9.1 Kebebasan untuk Kepemimpinan Perempuan

Dalam penelitian ini dapat kita lihat bahwa setiap pemimpin memiliki karakteristik tersendiri. Walaupun Bu Dyah memperlihatkan sifat kepemimpinan perempuan seperti *the mother*, *the pet*, *the sucdress*, dan *the iron maiden* yang telah dijabarkan, namun kepemimpinan Bu Dyah memiliki sifat yang dominan dari beberapa sifat tersebut dari kepemimpinan perempuan.

Bu Dyah cenderung lebih mengarah pada teori perilaku tetapi sifat yang lainnya juga mengikuti pada kepemimpinan Bu Dyah namun tidak terlalu besar. Bu Dyah memimpin usaha retail dan jasanya dengan teori perilaku, dimana Bu Dyah memiliki prinsip berdagang, yaitu jangan pernah putus asa dalam hal apapun, selalu semangat dalam mengerjakan segala sesuatu untuk mengembangkan usaha, ikhlas dan selalu memanfaatkan peluang yang ada. Dalam mengelola bisnis *retail* dah jasanya, Bu Dyah selalu berpegang teguh pada etika bisnis yang islami. Prinsip inilah yang membuat usaha Bu Dyah lebih maju dan berkembang. Walaupun ada unsur teori situasional dan teori sifat yang terdiri dari *the mother, the pet, the sucdress,* dan *the iron maiden.* Namun, teori yang lebih dominan dalam kepemimpinan Bu Dyah dalam mengembangkan usaha yang ia jalani adalah teori perilaku. Teori yang lainnya hanya sebagai pendukung untuk mencapai kesuksesan.

Dalam hal ketidakadilan gender Bu Dyah hanya menerima ketidakadilan berbentuk kekerasan non fisik, namun semua itu dapat diatasi oleh Bu Dyah

dengan membuktikan bahwa dirinya mampu berkarir dan berprestasi walaupun Bu Dyah sebagai seorang perempuan. Ketidakadilan gender yang lain Bu Dyah juga merasakan tetapi tidak terlalu besar karena dari awal sebelum Bu Dyah terjun kebisnisnya Bu Dyah telah memikirkan apa yang akan dihadapinya nanti. Semua bentuk ketidakadilan gender tersebut telah di komunikasikan terlebih dahulu sehingga meminimalkan pandangan maupun ketidakadilan seperti subordinasi, marjinal, beban ganda dan *stereotype*.

Pengembangan bisnis keluarga mulai dari beliau merintis dari awal mengalami peningkatan yang cukup cepat dibandingan dengan pesaing yang bergerak dibidang yang sama. Bu Dyah bisa maju dan bersaing yang disebabkan oleh banyak pihak yang membuat Bu Dyah berfikir untuk menciptakan inovasi baru sehingga banyak produk yang telah Bu Dyah ciptakan. Banyak tekanan yang diterima namun Bu Dyah menjadikan tekanan sebagai motivasi untuk dirinya. Keinginan Bu Dyah untuk menjadi pengusaha wanita tersukses di Indonesia yang selalu menjadi mimpi Bu Dyah. Bu Dyah selalu mengatakan setiap perjalanan hidup pasti ada kesulitan, ada gagal, yang penting bagaimana kita menyikapi hal tersebut sebagai pengalaman sebagai bagian dari proses yang harus dilewati untuk menjadi lebih baik.

Berkat kerja keras dan niatnya untuk maju, Bu Dyah banyak melakukan promosi kesemua tempat tentang usahanya. Dan Ibu Dyah selalu memanfaatkan acara-acara resmi suaminya dengan memakai pakaian Batik atau pun memakai pakaian sederhana yang tidak resmi tersebut. Bu Dyah adalah salah satu *icon* untuk pembangun ekonomi masyarakat dan ibu- ibu rumah tangga lainnya.

Banyak hal yang telah Bu Dyah berikan kepada orang-orang terdekat dan lingkungan. Bu Dyah patut menjadi panutan bagi ibu-ibu rumah tangga hingga akhir hayat untuk mendedikasikan dirinya untuk kota kelahirannya. Keinginan terbesarnya untuk menjadikan ibu-ibu rumah tangga untuk memiliki bisnis dan usaha sendiri sampai saat ini terus dijalani dan selalu memberikan dampak positif untuk lingkungan.

9.2 Kerja Keras dan Ikhlas

Kerja keras merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendapatkan hasil maksimal. Tanpa kerja keras, sesuatu yang diingikan tidak dapat tercapai begitu saja. Hal ini juga yang dilakukan Bu Dyah dalam mendirikan usahanya. Bermula dari ingin membantu suami mengelola usaha Ibunya dalam meneruskan usaha yang telah dirintis dari awal oleh Mertua Bu Dyah, Bu Dyah memulai usahanya dengan membantu mengelola Margaria Batik milik mertuanya dengan kerja keras dan ikhlas. Dengan sedikit memiliki jiwa usaha yang dimilikinya dan kemauan yang kuat, Bu Dyah perlahan-lahan dapat mengembangkan usaha mertuanya dengan baik.

Setelah mampu meneruskan usaha mertuanya hingga maju, Bu Dyah mempunyai niat untuk mengembangkan usaha mertuanya lebih dari satu. Dengan niat yang ikhlas dan selalu mendapatkan dukungan dari suami Bu Dyah. Tanpa di sadari dari niat yang baik ini, Bu Dyah mampu mengembangkan usaha mertuanya dengan baik. Dengan mencari lokasi yang tepat dan manajemen yang baik, saat ini usaha Bu Dyah telah memiliki tiga puluh dua unit toko yang ada di Yogyakarta dan di daerah Jawa lainnya.

Usaha dan kerja keras yang dilakukan Bu Dyah bukan hanya sekedar usaha saja, namun dibalik usaha tersebut beliau selalu berdo'a kepada Allah SWT agar apa yang telah dilakukannya mendapatkan kemudahan dalam menjalankan usahanya. Ini dapat menjadi inspirasi bagi perempuan lain untuk dapat membuka usaha dan mengembangkannya. Sehingga para perempuan dapat mempunyai penghasilan sendiri dan dapat membantu keluarga maupun suaminya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya tanpa hanya bertumpu pada suami.

9.3 Wanita Sederhana Memberi Warna Baru di Dunia Busana Muslim

Memulai usaha dengan tujuan untuk membantu suami dalam meneruskan usaha Ibu Mertua adalah suatu kegiatan yang baik bagi seorang istri karena Bu Dyah tidak mengabaikan peran sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga. Hal ini dilakukan Bu Dyah agar dapat membantu suaminya dalam mengembangkan usahanya dan meringankan tugas suaminya. Bagi seorang istri, mempunyai peran sebagai ibu rumah tangga dan wirausaha bukanlah hal yang mudah. Namun, Bu Dyah telah melalui masa-masa tersebut dengan baik dan dapat mengembangkan usaha Margaria Grupnya.

Usaha yang di teruskan Bu Dyah dari tahun 1982 sampai 2013 bertahan selama 28 tahun dan telah berkembang menjadi perusahaan yang besar di Yogyakarta. Saat ini Margaria Grup mempunyai beberapa cabang usaha di wilayah Yogyakarta dan juga di Daerah Jawa lainnya, diantaranya

No	Nama Toko	Alamat Toko
1	Karita Moslem *Square*	Jalan C. Simanjuntak 73 Yogyakarta
2	Karita Moslem Square	Jalan Ngagel Jaya 129-131 Surabaya
3	Griya Muslim Annisa Citra Islami	Jalan Urip Sumoharjo (jalan solo) No 37A Yogyakarta
4	Pusat Pembelanjaaan	Jalan Ahmad Yani No 86 (Malioboro) Yogyakarta

	Khasanah Muslim Alfath	
5	Pusat Pembelanjaaan Khasanah Muslim Alfath	Jalan Ahmad Yani No106 (Malioboro) Yogyakarta,
6	Pusat Pembelanjaaan Khasanah Muslim Alfath	Jalan Slamet Riyadi No. 23 Solo
7	Pusat Pembelanjaaan Khasanah Muslim Alfath	Ruko Mall Ciputra C26 Simpang lima-Semarang
8	Pusat Pembelanjaaan Khasanah Muslim Alfath	Jalan Balai Pustaka Timur Blok Y 225 B Rawamangun Jakarta Timur
9	Pusat Pembelanjaaan Khasanah Muslim Alfath	Ruko Blok B1-05 Komplek Bintaro Trade Center Bintaro Jaya Sektor 7 Tanggerang
10	Pusat Pembelanjaaan Khasanah Muslim Alfath	Jalan Raya Cipete No. 11 Jakarta Selatan
11	Rumah Kreasi Kita	Jalan Taman Siswa No. 149 Yogyakarta
12	Taman Siswa Business Centre (TSBC)	Jalan Taman Siswa No. 160 Yogyakarta
13	Kado Kita	Jalan Sagan Kidul No. 24 Yogyakarta
14	Wedding Galery	Jalan Sagan Kidul No. 24 Yogyakarta
15	Mom in Style	Jalan Sagan Kidul No. 24 Yogyakarta
16	Jogja Futsal Land	Jalan Simanjuntak No. 43 Yogyakarta
17	Margaria Football Academy	Jalan Simanjuntak No. 43 Yogyakarta
18	Margaria Orion FC	Jalan Simanjuntak No. 43 Yogyakarta
19	Jogja Tradisional Treatment	Jalan Rotowijayan No. 25 Yogyakarta
20	Jogja Tradisional Treatment	Jalan Kenari No 57 B Ruko Timoho Regancy, depan Balaikota Yogyakarta
21	Jogja Sliming Center	Jalan Melati Wetan No. 58 Yogyakarta
22	Jogja House of Beauty	Jalan Dr. Radjiman No. 499 Laweyan Solo
23	Jogja House of Beauty	Jalan Sagan Kidul No 10 Yogyakarta
24	Margaria Batik	Jalan Ahmad Yani No. 65 (Malioboro) Yogyakarta
25	Margaria Batik	Jalan Ahmad Yani No. 69 (Malioboro) Yogyakarta
26	Margaria Batik	Ruko Mall Ciputra C 34 simpang lima Semarang
27	Margaria Batik	Ruko Mall Ciputra C35 simpang lima Semarang

28	Nadia Batik	Jalan Urip Sumuharjo (Jalan Solo) No.31 Yogyakarta
29	Spa Martha Tilaar	Komplek Colombo No. 7 di Jalan Cendrawasih
30	Pusat Pembelanjaaan Khasanah Muslim Alfath	Ruko Mall Ciputra C27 Simpang lima-Semarang
31	Margaria Grup	Jalan Glagahsari No 138 Yogyakarta
32	Margaria Grup	Jalan Golo no 19 Pandeyan Umbulharjo Yogyakarta

Dengan usaha sebesar ini Bu Dyah telah mempekerjakan sekitar 1500 orang di perusahaan Margaria Grup. Dari usaha ini Bu Dyah dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya dan bahkan dapat membantu masyarakat khususnya masyarakat Yogyakarta untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan juga memberi warna baru di dunia Busana Muslim. Selain mengenali busana muslim yang baik di masyarakat Yogyakarta, Margaria Grup yang terdiri dari beberapa toko baju muslim juga menjadi solusi bagi konsumen untuk mencari keperluan-keperluan ibadah haji, ole-ole dari tanah suci mekah, di samping itu kita bisa melihat contoh-contoh cara pemakaian jilbab dan busana muslim yang baik bagi seorang muslim.

Margaria Grup merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar dan terkenal untuk wilayah Yogyakarta. Dengan perkembangan yang terjadi seperti sekarang ini banyak para supplier dan distributor menitipkan hasil usahanya untuk di jual belikan kepada konsumen, di samping untuk memperoleh keuntungan hal ini juga untuk memperkenalkan hasil produk buatan Indonesia tidak jauh berbeda dengan produk Asing, bahkan mungkin dapat di katakan produk Indonesia lebih bagus dan sopan untuk digunakan sebagai penutup aurat. Banyaknya jenis barang yang di tawarkan oleh pihak supplier dan distributor membuat mereka bergantung

pada Margaria Grup untuk menjual produk yang mereka produksi. Sebagai perusahaan besar, usaha Bu Dyah seorang wanita yang sederhana telah banyak membantu dan memberi warna kehidupan baik keluarga, masyarakat, dan produsen-produsen produk yang ada di Margaria Grup.

BAB X

KESIMPULAN DAN SARAN

10.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Bu Dyah memiliki sifat berdagang yang sangat unik yaitu selalu memanfaatkan peluang yang ada, walaupun peluang yang ada itu sangat kecil sekali, tapi selalu ia manfaatkan itu. Bu Dyah memimpin usaha retail dan jasanya dengan teori perilaku, di mana Bu dyah memiliki prinsip berdagang selalu semangat, kerja keras, ikhlas dan selalu memanfaatkan peluang yang ada. Dalam mengelola bisnisnya Bu Dyah selalu berpegang teguh pada etika bisnis yang islami. Hal ini lah yang membuat usahanya bertahan karena memiliki ciri khas yang berbeda dari yang lain. Akan tetapi tidak hanya teori perilaku saja. Tetapi teori situasional yang terdiri dari *the mother, the pet, the sucdress,* maupun *the iron maiden* juga terdapat pada kepemimpinan Bu Dyah, namun memang hanya memang teori perilaku yang paling dominan. Teori yang lain hanya sebagai pendukung.
2. Pengembangan bisnis yang dilakukan Bu Dyah lebih kepada memanfaatkan peluang yang ada, walaupun peluang yang ada itu sangat kecil akan tetapi Bu Dyah tetap mencobanya, karena mencoba sesuatu yang ada itu lebih baik daripada hanya membiarkan begitu saja. Selain itu Bu Dyah selalu mengeluarkan inovasi-inovasi terhadap usahanya seperti yang telah dilakukannya membuka toko-toko pakaian muslim, tempat

membungkus kado, dan ada juga salon khusus wanita. Banyak cara yang telah narasumber praktekkan baik dengan cara promosi, pengenalan produk, menciptakan inovasi, serta membidik pasar bisnisnya. Dari awal Bu Dyah telah mengkonsep semua bentuk produk yang akan dijualkan dipasaran. Dengan niat dan tekad yang besar, Bu Dyah mampu melimpahkan tenaga dan mimpi dalam bisnisnya tersebut. Bisnis Bu Dyah menunjang kesejahteraan dirinya, keluarga dan karyawannya.

3. Ketidakadilan gender pernah dialami oleh Bu Dyah. Namun tidak semua komponen ketidakadilan gender yang dialami Bu Dyah, pemimpin yang menjadi narasumber dalam penelitian ini. Bu Dyah mengalami bentuk ketidakadilan gender, namun bentuk ketidakadilan gender tersebut tidak terlalu menjadi beban Beliau dalam berkarir. Bu Dyah selalu mempunyai solusi tersendiri untuk menyikapi ketidakadilan gender tersebut. Bu Dyah lebih banyak mengalami bentuk perlakuan *stereotype*, dan beban ganda selama memimpin.

10.2 Saran

Kepemimpinan Bu Dyah dapat dijadikan acuan untuk ibu-ibu yang hanya menunggu pemberian dari suaminya. Berdasarkan uraian pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka berikut ini saran yang dapat penulis sampaikan. Bu Dyah adalah figur seorang perempuan yang patut dijadikan panutan dan telah berhasil dalam memimpin dalam bisnis keluarga dan organisasi.

1. Bagi Kepemimpinan Bu Dyah

Bu Dyah merupakan contoh perempuan yang mampu mengubah sudut pandang yang telah ditujukan terhadap perempuan. Sifat kepemimpinan Bu Dyah dapat dijadikan contoh kepada ibu-ibu rumah tangga. Sifat the mother yang dimiliki Bu Dyah perlu dicontoh namun dengan sikap ini Bu Dyah harus bisa bersikap tegas agar beliau bisa bekembang lagi. Sekarang diberikan hak-hak yang dapat menunjang perempuan dalam bekarir dan menggali potensinya. Kendala-kendala yang ditujukan kepada kaum perempuan dapat diminimalisir dengan partisipasi perempuan dalam menyampaikan aspirasi.

2. Bagi Pengembangan *Family Business*

   Penelitian akan memberikan masukan dari cara kepemimpinan yang telah dijalani narasumber. Hasil penelitian ini narasumber dapat melihat kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dalam menjalankan *family business*. Hasil penelitian akan menjadi tolak ukur bagi narasumber untuk meningkatkan kepemimpinan dalam mengembangkan *family business*.

3. Bagi Ketidakadilan Gender

   Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa ketidakadilan gender memang dirasakan oleh Bu Dyah namun semua itu dapat diatasi dengan banyak cara. Bu Dyah harus lebih memanfaatkan lagi bentuk ketidakadilan gender ini untuk mendorong dirinya menjadi yang lebih baik lagi. Dan semua kegiatan yang dilakukan akan lebih baik dengan adanya komukasi yang baik, sehingga semuanya akan menemukan titik terang.

4. Recomendasi Riset

Penelitian ini adalah gambaran tentang kepemimpinan perempuan dengan sifatnya dan ketidakadilan gender yang didapatkan dalam mengembangkan *family business* dan *enterprenuer*. Semoga penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian berikutnya dan memilki manfaat. Dalam penelitian kualitatif sangat dibutuhkan kesabaran, ketelitian dan semangat.

DAFTAR PUSTAKA

Alam shah, Fauzi mohd, dan Aisyah Nor. (2012).“ An Empirical Study of Success Factors of Women Entrepreneurs in Southern Region in Malaysia”.Jurnal Internasional. Malaysia.

Alderson. (2011). *Business rules*. (terjemah Bagaskara A). Bandung:Alfabeta.

Al Qur’an. (2002). *Al Qur’an Karim dan Terjemahan Artinya***.** Edisi 2 Cetakan pertama. Penerjemah H Zaini Dahlan. UII Press. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Citra.

Bennis, Waren. (1995). *Creating Leaders*. Executive Exellence, New York, USA.

B. Filippo Edwin. (1996). *Manajemen Personalia,* Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.

Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan Agus Dharma).Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Eagly, Alice H. Dan Linda L. Carli. (2003). *The Female Leadership Advantage : An Evolution of The Evidence*. Diakses 23 Desember 2011, pukul 22.20, di http://www.wellesley.edu/Psychology/Psych/Faculty/Carli/FemaleLeadershipAdvantage.pdf

Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data.* Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.

Faiq, Abdullah. (2003). *Analisis Terhadap Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan (Studi Terhadap Kepemimpinan Perempuan Di Kabupaten Tuban Jawa Timur)***.** Tesis (Tidak Dipublikasikan). Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

Fakih, Mansour. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Edisi Keduabelas.Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Fillis dan Wagner (2005). *E-business Development An Exploratory Investigation of the Small Firm*. Diakses pada tanggal 6 November 2012 pukul 22.30 dari http://www.udec.edu.mx/BibliotecaInvestigacion/Documentos/2009/Junio/CCOMP.E business%20Development_An%20Exploratory%20Investigation%20of%20the%20Small%20Firm.pdf

French, Wendell. (1974). *The Personality Management. Houhton Mifflin Company*.Boston.

Gibson, James L (1993), *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta, Erlangga.

Handoko, T. Hani. (1993). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta.

Hasan, M Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Ireland Duane, Christina L. Matz. (2012) "Strategic Entrepreneurship Emergence In Family Firms". Journal Internasional Departmen of Management.

Kartini Kartono, (1992). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit CV. Rajawali, Jakarta

Lofland, John dan Lyn H. Lofland (1984). *Analyzing Social Settings: A Guide to Quantitive Observation and Analysis*. Belmont, Cal: Wads worth Publishing Company.

Lee, Sang Suk and Streans, Timothy M. (TT). *Critical Success Factors in the Performance of Female-Owned Businesses: A Study of Female Entrepreneurs in Korea. Kangnam University*.

Lupiyoadi, R. (2004). *Enterpreneurship: From Mindset to Strategy*. Edisi Kedua. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

Machfoedz, Mahmud. (2007). *Pengantar Bisnis Modern*. Andi Publisher, Yogyakarta.

Priola, Vincenza. (*2004)*. Gender and feminine identities - women as managers in a UK academic institution**.** Vol.19, Iss. 7/8; pg. 421. Bradford UK. diambil tanggal 22 januari 2012. www.uii.ac.id/proquest.

Rachman, Maman. (1999). *Strategi Dan Langkah-Langkah Penelitian*. Semarang : IKIP Semarang.

Matlin. Margareth W. (2004). *The Psychology of Women*. Edisi Kelima. Penerbit Thomson Wadsworth. Canada.

Moloeng, Lexy J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung : Rosda Press, Bandung, Indonesia.

Muhlis, Imam. (2004). *Tafsir atas Kepemimpinan Perempuan*. www.suaramerdeka.com. diambil 25 Oktober 2012.

Notoatmodjo S, (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Kanter, Rosabeth Moss. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Penerbit Harper Collins Publishers.

Khakimah, Imroah. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kebumen*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. (Tidak Dipublikasikan).

Rianse, Usman. (2011). *Kewirausahaan*. Penerbit Unhalu Perss. Kendari.

Saputra heru. (2012). "Perempuan Entrepreneur dengan Sejuta Inspirasi" Skripsi Sarjana. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. (Tidak Dipublikasikan).

Satori. Djam'an, Aan Komariah. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit AlfaBeta. Bandung.

Siagian, P. Sondang. (1999). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan Kedelapan, Gunung Agung, Jakarta.

Sugiyono. (2009), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.

Susanto. (2005). *World Class Family Business.* Jakarta : Quantum Bisnis dan Manajemen.

Umar, Husein. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Winardi. (1993). *Manajer & Manajemen*. Penerbit PT. Citra Aditya Bakti. Jakarta.

Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi.* Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran B : PEDOMAN WAWANCARA

1. Bu Dyah Suminar

a. The Mother

- Apakah ibu seorang pemimpin yang penyayang?
- Bagaimana kedekatan ibu dengan karyawan?
- Cara pendekatan seperti apa yang ibu lakukan?
- Apakah ibu memberi perhatian kepada karyawan saat bekerja dan diluar pekerjaan?
- Perhatian seperti apa yang ibu berikan kepada karyawan ibu?
- Bagaimana sikap ibu menangapi kritikan karyawan terhadap kepemimpinan ibu?
- Bagaimana cara ibu menegur karyawan yang melakukan salah?
- Bagaimana cara ibu menyampaikan keinginan ibu kepada karyawan?
- Apakah dalam pengambilan keputusan ibu harus memiliki pertimbangan yangmatang?

b. The Pet

- Apakah ibu bersikapa ramah dalam memimpin bisnis ibu?
- Bagaimana cara ibu memotivasi dan mendorong karyawan dalam bekerja?
- Bagaimana sikap ibu terhadap karyawan di luar pekerjaan ?
- Apakah ibu bersikap ramah kepada karyawan?
- Apakah ibu memberi pengahargaan dan pujian terhadap karyawan yang bekerja dengan baik?
- Contoh penghargaan dan pujian yang ibu berikan seperti apa?

- Apakah ibu merasa kuran optimal dalam memimpin?

c. The Sex Object

- Apakah ibu pemimpin yang selalu memberi motivasi?
- Motivasi seperti apa yang ibu berikan sehingga karyawan ibu bisa bekerja optimal?
- Bagaimana cara membuat karyawan ibu untuk dapat menikmati pekerjaannya?
- Apakah ibu pemimpin yang melindungi karyawannya?
- Apakah ibu memiliki kemampuan melakukan pendekatan psikologis?
- Cara pendekatan seperti apa yang ibu lakukan?

d. The Iron Maiden

- Apakah ibu memiliki keunggulan dalam menjalani bisnis?
- Apa saja keungulan yang telah ibu terapkan dalam bisnis?
- Bagaimana cara ibu menerapkan keunggulan ibu dalm bisnis?
- Bagaimana ibu menyikapi persaigan dari luar?
- Apakah ibu membutuhkan patner dalam menjalakan bisnis?
- Bagaimana cara ibu menilai kinerja karyawan untuk kemajuan bisnis?
- Sanksi apa yang ibu berikan jika ada karyawan yang menyalahi aturan dalam bekerja?

e. Ketidakadilan Gender

- Bagaimana pandangan ibu terhadap posisi seorang perempuan dalam berbisnis?
- Bagaimana pandangan ibu terhadap kodrat hidup laki-laki dan perempuan?

- Apa yang ingin ibu lakukan untuk merubah sudut pandang orang yang menggangap wanita ibu lebih rendah?
- Apakah ibu pernah mengalmi pelecehan atau cacian tentang pekerjaan ibu dan usaha ibu?
- Pengalaman yang pernah ibu rasakan karena ketikdakadilan gender apa saja?
- Apakah ibu dipersulit ibu dengab posisi ibu sebagai perempuan dalam berbisnis?
- Apakah ibu pernah mengalami kekerasan fisik maupun non fisik dalam berbisnis karena gender ?
- Apakah ibu terbebani dengan tugas sebagai ibu rumah tangga, istri, dan enterprenuer?
- Bagaimana ibu menyikapi peran ganda dan bagaimana ibu mengatasinya?
- Kendala apa saja yang ibu hadapi dari *stereotype*, kekerasan, beban ganda, marjinalisasi, dan subordinasi?
- Bagaimana cara ibu menciptakan keselarasan dari *stereotype*, kekerasan, beban ganda, marjinalisasi, dan subordinasi dalam berbisnis?

f. Pengembangan Bisnis

- Apa yang ibu pikirkan ketika memilih dan meneruskan usaha mertua dan menjadi pengusaha ? dan apa daya tarik dari berbisnis fashion ini?
- Apakah yang pertama kali ibu lakukan dalam menjalani bisnis ini?
- Bagaimana ibu mencari dan mempertahankan konsumen?
- Apa kendala yang ibu alami selama berbisnis ? Baik dari internal dan

eksternal?

- Bagaimana ibu menyikapi pesaing yang semakin banyak ?
- Apa yang membuat ibu bertahan mengeluti bisnis di bidang fashion ini ?
- Apa yang menjadi keunggulan produk fashion ibu?
- Apakah ciri khas yang ibu berikan untuk membuat konsumen tertarik?
- Promosi seperti apa saja yang telah ibu lakukan dari awal hingga sekarang?
- Apakah ibu akan tetap bertahan dengan usaha gudeg ibu ini nanti-nantinya?

2. **H. Herry Zudianto (suami Bu Dyah Suminar)**
    - Pekerjaan pak Harry setelah tidak menjabat walikota
    - Seperti apa Bu Dyah di rumah
    - Apakah ada masalah selama Bu Dyah jadi seorang wirausaha
    - Apakah Bu Dyah pernah merasa di persulit menjalani beban ganda
    - Bagaimana kedekatan Ibu dengan keluarga selama menjadi wirausaha
    - Apakah sewaktu menikah bapak memberikan syarat kepada Bu Dyah
3. **Tutik Prabowo (karyawan Margaria)**
    - Posisi di tempat kerja
    - Berapa lama bekerja
    - Kedekatan dengan pemimpin Margaria
    - Bagaimana kepemimpinan Bu Dyah
4. **Ananto Prasetyo Wijanarko (HRD Margaria Grup)**
    - Posisi di tempat kerja
    - Lama bekerja

- Bagaimana kepemimpinan Bu Dyah
- Sifat kepemimpinan seperti apa yang Bu Dyah terapkan

5. Pelanggan setia

- Apakah Ibu pelanggan setia Bu Dyah
- Seperti apa Ibu mengenal Bu Dyah
- Kegiatan Bu Dyah setelah tidak menjadi Ibu walikota
- Perjalanan Bu Dyah menjadi wanita entrepreneur
- Kepemimpinan Bu Dyah
- Alasan Ibu senang belanja di tempat Bu Dyah

6. Pesaing

- Apakah bapak mengenali Bu Dyah
- Bagaimana karakter Bu Dyah
- Apakah Bu Dyah pesaing terberat
- Strategi dalam mengatasi persaingan
- Bagaimana kepemimpinan Bu Dyah

7. Evp Zee Management

- Bu Dyah pemimpin seperti apa
- Ada perbedaan antara anak dan pegawai dalam pekerjaan
- Pengembangan bisnis
- Usaha yang cocok buat Bu Dyah

8. Corporate Secretary

- Berapa lama bekerja
- Pengalaman yang didapatkan selama bekerja

- Pemimpin seperti apa
- Ada perbedaan antara anak dan pegawai dalam pekerjaan
- Pengembangan bisnis

9. Pegawai Dinas Surat Perijinan

- Data-data mengenai usaha Bu Dyah Suminar

10. Pegawai Disperindagkop

- Data-data mengenai usaha Bu Dyah Suminar

Lampiran C : TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara : Dyah Suminar (Bu Dyah)

Tanggal : 22 Januari 2013

Waktu : 14:30 – 16:30

Tempat : Kantor Margaria

Penulis : Selamat Siang Bu ?
Bu Dyah : Siang
Penulis : Lagi sibuk Bu ? Boleh saya nanya-nanya sebentar ?
Bu Dyah : Boleh, mau nanya apa mbak ?
Penulis : ini bu (sambil cengar-cengir). Ibu lahir dimana dan kapan ?
Bu Dyah : Cilacap, 13 november 1956.
Penulis : Ibu anak keberapa dari berapa bersaudara?
Bu Dyah : Saya anak pertama dari 5 bersaudara.
Penulis : Ibu asli Yogyakarta?
Bu Dyah : Nggak, saya asli cilacap.
Penulis : Umur ibu sekarang berapa bu?
Bu Dyah : Saya sekarang 57 tahun, udah setengah abad umur saya mbak (sambil ketawa mencairkan suasana yang tegang).
Penulis : Nama suami ibu siapa bu?
Bu Dyah : H. Herry Zudianto, SE, Akt, MM
Penulis : Sekarang bapak kerja dimana bu, apa masih aktif di dunia politik?
Bu Dyah : Setelah jabatan bapak sebagai walikota yokyakarta selesai, bapak sekarang menjadi komisaris di RS JIH, dan bapak juga ketua PMI.
Penulis : Anak ibu sekarang ada berapa bu?
Bu Dyah : Saya punya anak 3 orang, 1 laki-laki dan 2 perempuan. Anak pertama Alfita Hapsari, yang kedua Muhammad Arief Wibawanto, dan yang ke tiga Anisa . Alhamdulilah mereka sudah lulus kuliah semua dan sekarang mereka lagi mencoba untuk membuka usaha sendiri-sendiri.
Penulis : Sebelumnya ibu pernah berfikir, kalo ibu bisa meneruskan usaha batik dari mertua ibu?
Bu Dyah : Sebenarnya saya dulu sedikit ragu dengan kemampuan saya, akan tetapi dengan kepercayaan yang di berikan suami dan ibu mertua saya, itu menjadi sebuah motivasi saya untuk menjadi lebih maju..
Penulis : Siapa sih buk yang memiliki peran hingga ibu menjadi seperti sekarang ini?
Bu Dyah : yang memiliki pengaruh besar hingga saya seperti ini adalah orang-orang yang ada di sekeliling saya, terutama suami dan mertua saya, jika bukan karena mereka yang memberikan kepercayaan kepada saya, saya tidak akan menjadi seperti ini, yang

kedua orang tua saya berkat do'a beliau saya juga tidak akan bisa merasakan ini.

Penulis : apakah suami dan orang-orang terdekat ibu selalu memberi dukungan?

Bu Dyah : Tentu, apa lagi suami saya, dia sangat mendukung saya.

Penulis : Dalam memimpin sikap ibu seperti apa bu?

Bu Dyah : Setiap pemimpin itu harus tegas dan menghargai orang lain, selama saya memimpin saya biasa saja tidak ada hal yang sayatekankan kepada karyawan.

Penulis : Apakah ibu seorang pemimpin yang penyayang?

Bu Dyah : Iya, insyaallah saya harus bisa menyayangi siapa saja, bukan hanya kepada karyawan tetapi kesemua orang yg berada disekeliling saya. Seorang pemimpin itu harus santun dan menghargai. Itu menujukan kalo seorang pemimpin dekat dengan karyawan. Pemimpin itu bukan hanya menjadi penyayang tetapi juga harus bisa menjadi contoh dan pembimbing.

Penulis : Bagaimana kedekatan ibu dengan karyawan?

Bu Dyah : Saya sangat dekat dengan karyawan-karyawan saya, bagi saya mereka sudah seperti saudara saya sendiri.

Penulis : Cara pendekatan seperti apa yang ibu lakukan?

Bu Dyah : Pertama sekali itu saya selalu berkomunikasi dengan karyawan, saya tidak pernah meminta mereka untuk menghargai saya karena saya atasannya. Saya itu selalu melakukan pendekatan dengan menyapa, memberikan perhatian dan bertanya-tanya. Dengan sendirinya mereka akan memiliki rasa menghargai itu sendiri. Kebanyakan orang sekarang lebih menjaga gengsinya dan pengengen dihargai, tetapi mereka tidak pernah menghargai dan memahami orang lain.

Penulis : Apakah ibu memberi perhatian kepada karyawan saat bekerja dan diluar pekerjaan?

Bu Dyah : Iya pasti, saya disini bukan sebagai atasan tetapi semuanya sudah saya anggap sebagai keluarga saya, jika ada yang sakit atau memiliki masalah, saya pasti merangkul dan menanyakan apa yang mereka alami, mungkin dalam hal pribadi maupun pekerjaan sehingga membuat kita semakin dekat.

Penulis : Perhatian seperti apa yang ibu berikan kepada karyawan ibu?

Bu Dyah : Contohnya, pada saat karyawan saya atau saudaranya yang sakit saya menyempatkan waktu untuk membesuk dan memberi santunan kepada mereka tanpa terkecuali semua saya perlakukan sama.

Penulis : Bagaimana sikap ibu menangapi kritikan karyawan terhadap kepemimpinan ibu?

Bu Dyah : Saya tidak pernah dikritik, palingan kritikan dari karyawan saya Cuma "ibu kok sering pergi keluar toh", (sambil tertawa). Semua itu diawali dengan adanya komunikasi, bukan dalam bekerja saja tetapi ini pun saya terapkan dirumah tangga saya. Setiap malam

jika ada waktu senggang, saya dan bapak selalu berbicara masalah perkembangan yang terjadi di toko-toko. Jadi semua itu sudah ada penjelasan masing-masing sehingga kritik ataukesalahpahaman itu jarang ditemukan.

Penulis : Bagaimana cara ibu menegur karyawan yang melakukan salah?

Bu Dyah : Saya selalu menyapa dan menanyakan apa yang terjadi, saya bukan tipikal orang yang bisa menerima isu-isu dari luar dan dalam. Saya selalu mendudukan dan menanyakan lansung kepada karyawan saya. Semua itu butuh komunikasi saja, saya disini lebih menekankan kekerluargaan yang ada, jadi segala sesuatu itu masih bisa dibicarakan dengan baik-baik.

Penulis : Bagaimana cara ibu menyampaikan keinginan ibu kepada karyawan?

Bu Dyah : Semua saya sampaikan dengan baik, saya mengadakan rapat di kantor pusat margaria dan mengajak karyawan saya mengobrol. Sehingga apa yang saya mau karyawan saya sudah mengerti dan insyallah semua yang saya inginkan telah mereka lakukan dengan cepat.

Penulis : Apakah dalam pengambilan keputusan ibu harus memiliki pertimbangan yang matang?

Bu Dyah : Ada, semua sudah saya konsep dan atur , tetapi manusia itu hanya bisa berusaha dan bertindak setelah berusaha itu kita harus serahkan kepada allah. Jika diibaratkan persentase nya itu manusia 25% dan 75 % kita serahkan kepada yang kuasa.

Wawancara : Dyah Suminar (Bu Dyah)

Tanggal : 25 Januari 2013

Waktu : 14:30 – 16:30

Tempat : Kantor Margaria

Penulis : Apakah ibu bersikap ramah dalam memimpin bisnis ibu?

Bu Dyah : Iya, ramah itu sebagai salah satu cara saya melakukan pendekatan kepada setiap orang, bukan hanya kepada karyawan tapi juga dengan semua orang.

Penulis : Bagaimana cara ibu memotivasi dan mendorong karyawan dalam bekerja?

Bu Dyah : Sebenarnya saya tidak memotivasi dengan cara yang harus terkonsep seperti di buku-buku mbak. Tapi, mungkin saya lebih memotivasi mereka dengan tindakan. Karena seorang pemimpin itu menjadi panutan bagi karyawannya.

Penulis : Bagaimana sikap ibu terhadap karyawan di luar pekerjaan ?

Bu Dyah : Ngak ada yang berbeda, semua yang saya lakukan sama seperti saya di kantor atau di toko.

Penulis : Ibu bersikap ramah kepada karyawan?

Bu Dyah : Kalau kita ingin dihargai, kita harus menghargai orang terlebih dahulu. Tetapi banyak juga pemimpin yang bersikap beda, mereka pengen dihargai tetapi tidak membuka jalan untuk menghargai bawahannya.

Penulis : Apakah ibu memberi pengahargaan dan pujian terhadap karyawan yang bekerja dengan baik?

Bu Dyah : Saya itu orangnya apa adanya, kalau menurut saya bagus akan saya bilang bagus, tapi kalau menurut saya itu jelek akan saya bilang jelek. Semua itu harus ada keterbukaan satu sama lain. Contohnya seandaianya saya hanya bekerja sendiri mulai dari bersih-bersih took, melayani pelanggan, melihat stok yang ada, membuat laporan keuangan dan lainnya mungkin itu bakalan menjadi berantakan kalau saya bekerja sendiri. Tapi, karena adanya karyawan-karyawan saya semua pekerjaan yang tadinya saya kerjakan sendiri menjadi ringan dan optimal.

Penulis : Contoh penghargaan dan pujian yang ibu berikan seperti apa?

Bu Dyah : Kalau dalam karier saya lebih kepada kompensasi atau kenaikan pangkat, kalo dalam kejujuran saya lebih kepada pujian.

Penulis : Ibu merasa kurang optimal dalam memimpin?

Bu Dyah : (tertawa kecil) saya merasa masih kurang, karena saya Cuma seorang manusia yang memiliki keterbatasan. Dan saya menjadi lengkap dan pekerjaan saya menjadi optimal itu karena orang-orang disekitar saya.

Penulis : Apakah ibu pemimpin yang selalu memberi motivasi?
Bu Dyah : Pasti, tetapi lebih ketindakan yang bisa menjadi panutan.
Penulis : Motivasi seperti apa yang ibu berikan sehingga karyawan ibu bisa bekerja optimal?
Bu Dyah : Mungkin lebih kepada pendekatan, seperti bertanya-tanya dan merangkul mereka untuk memiliki tujuan dalam hidupnya, karena kita didunia ini Cuma sebentar saja. Tujuan utama kita didunia ini adalah bertaqwa kepada yang kuasa.
Penulis : Bagaimana cara membuat karyawan ibu untuk dapat menikmati pekerjaannya?
Bu Dyah : Saya selalu menanyakan kebutuhan mereka mbak, orang kerja itu yang pertama kali dicari itu buat sesuap nasi mbak. Saya mencoba memenuhi kebutuhan mereka, jadi kita harus mendahulukan urusan perut. Jika urusan perut sudah terpenuhi maka orang akan bisa bekerja lagi dengan semangat. (sambil tersenyum)
Penulis : Apakah ibu pemimpin yang melindungi karyawannya?
Bu Dyah : Pemimpin mana yang bisa melihat karyawannya sendiri tertekan. Apa lagi kalo dia di marahin cuman karena kesalahpahaman saja.
Penulis : Apakah ibu memiliki kemampuan melakukan pendekatan psikologis?
Bu Dyah : iya, mungkin bahasanya lebih kepada kekeluargaan karena saya disini lebih menekankan keterbukaan layaknya saudara saya sendiri. Saya menganggap semua karyawan saya adalah keluarga. Jadi lebih enak dan nyaman.
Penulis : Cara pendekatan seperti apa yang ibu lakukan??
Bu Dyah : Ngak ada cara khusus yang saya lakukan, tapi semua itu telah mengalir
dengan sendirinya karena satu sama lainnya saling menghargai dan terbuka, jadi tidak ada terjadi kesalah pahaman.
Penulis : Apakah ibu memiliki keunggulan dalam menjalani bisnis?
Bu Dyah : Sebenarnya bukan keungulan yang saya miliki, tetapi bisa membaca peluang dan memanfaatkan apa yang ada.
Penulis : Apa saja keungulan yang telah ibu terapkan dalam bisnis?
Bu Dyah : Keungulan saya itu setelah memiliki pengalaman dalam menjalankan toko batik, tapi karena kepercayaan yang telah diberikan kepada saya, jadi saya harus bisa lebih dan menjaga kepercayaan itu.
Penulis : Bagaimana cara ibu menerapkan keunggulan ibu dalam bisnis?
Bu Dyah : Saya harus bisa menjadi panutan dulu bagi karyawan saya, saya harus bisa memberikan contoh-contoh yang yang baik sebagai panutan.
Penulis : Bagaimana ibu menyikapi persaingan dari luar?
Bu Dyah : Saya tidak pernah menganggap memliki pesaing, tetapi saya mengangap itu semua adalah sebagai motivasi saya. Setiap orang itu sudah memiliki rezekinya masing-masing tergantung orang itu bisa mempertahankan apa yang telah diberikan Allah kepadanya.

Dengan menganggap pesaing itu sebagai motivasi maka saya harus bisa mempunyai inovasi dan pemikiran yang luas. Agar produk saya bisa di ingat dan di sukai orang banyak. Justru karena ada nya pesaing tadi itu saya bisa berkembang seperti saat ini.

Penulis : Apakah ibu membutuhkan patner dalam menjalakan bisnis?

Bu Dyah : Orang itu tidak bisa hidup sendirian dan semua orang itu diciptakan untuk hidup berdampingan. Saya juga harus mempunyai patner dalam hidup saya, karena saya membutuhkannya untuk berbagi dan saling membutuhkan.

Penulis : Bagaimana cara ibu menilai kinerja karyawan untuk kemajuan bisnis?

Bu Dyah : Yang saya lihat dalam menilai kinerja karyawan saya itu melalui niat dan tekad mereka dalam bekerja. Alhamdulillah selama ini karyawan saya tidak ada yang bawel dan susah diatur mas. Saya juga tidak menuntut aneh-aneh dari karyawan saya, yang penting mereka bekerja sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing.

Penulis : Sanksi apa yang ibu berikan jika ada karyawan yang menyalahi aturan dalam bekerja?

Bu Dyah : Sejauh ini belum ada sanksi yang tetap untuk karyawan saya mas. Saya pun juga jarang menemukan permasalahan yang besar dalam mengelola warung saya ini.

Wawancara : Dyah Suminar (Bu Dyah)

Tanggal : 28 Januari 2013

Waktu : 14:30 – 16:30

Tempat : Kantor Margaria

Penulis : Bagaimana pandangan ibu terhadap posisi seorang perempuan dalam berbisnis?

Bu Dyah : Perempuan dulu dan perempuan sekarang itu beda mas, perempuan dulu itu punya banyak anak jadi mereka lebih difokuskan untuk mengurus keluarga, sedangkan perempuan sekarang itu lebih dituntut untuk pintar dalam mengelola rumah tangga dan kariernya. Sekarang perempuan itu bisa mendapatkan pendidikan yang lebih. Dan mendapatkan berbagai pengetahuan yang lebih maupun dalam pendidikan ataupun dalam bisnis. Karena perempuan sekarang itu memiliki tuntutan sosial. Bukan hanya sebagai ibu rumah tangga tetapi juga sebagai perempuan yang memiliki karier untuk pemenuhan kebutuhan sosialnya.

Penulis : Bagaimana pandangan ibu terhadap kodrat hidup laki-laki dan perempuan?

Bu Dyah : Sebenarnya kodrat perempuan dan laki-laki itu berbeda berdasarkan konsepnya. Perempuan itu lebih kepada objek penderita yang selalu dikambing hitamkan dan terlihat lemah. Padahal perempuan itu juga memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh lekaki. Seperti, wanita itu lebih lemah lembut dan selalu mengunakan perasaannya dalam bertindak. Sedangkan laki bertindak mengunakan otak dan logika, yang terkadang semua itu tidak bisa di pecahkan dalam pemikiran normal.

Penulis : Apa yang ingin ibu lakukan untuk merubah sudut pandang orang yang menggangap wanita ibu lebih rendah?

Bu Dyah : Mungkin saya tidak bisa menyalahkan tentang keberadaan adanya pembedaan kodrat wanita, tetapi saya lebih melihat kepada kondisi kebutuhan yang ada pada saat sekarang ini. Sekarang bukan zamannya lagi perempuan sebagai objek penderita karena itu wanita sekarang dituntut untuk lebih dan mampu membuktikan bahwa perempuan itujuga bisa.

Penulis : Apakah ibu pernah mengalami pelecehan atau cacian tentang pekerjaan ibu dan usaha ibu?

Bu Dyah : Alhamdulillah selama ini saya belum pernah mendapatkan pelecehan secara fisik. Kalau orang-orang yang pernah melecehkan saya mungkin mereka melihat saya dari sudut pandang mereka,

tetapi semua itu hilang setelah saya bisa membuktikan kalau saya itu bisa sukses seperti sekarang ini.

Penulis : Pengalaman yang pernah ibu rasakan karena ketikdakadilan gender apa saja?

Bu Dyah : Ya biasa, cuma omongan yang tidak bisa dipertanggung jawabkan. Selagi itu tidak membuat keadaan kacau saya ikhlaskan. Karena nanti mereka juga akan diminta pertanggung jawabanya di alam yang kekal.

Penulis dalam : Apakah ibu dipersulit ibu dengan posisi ibu sebagai perempuan berbisnis?

Bu Dyah : Tidak pernah, saya diperlakukan sama dengan yang lainnya. Justru posisi saya sebagai perempuan malah mempermudah pekerjaan saya. Karena saya lebih di dahulukan dan lebih diberikan kesempatan.

Penulis dalam : Apakah ibu pernah mengalami kekerasan fisik maupun non fisik berbisnis karena gender ?

Bu Dyah : Tidak pernah, sperti yang saya bilang tadi. Mungkin karena saya masih berkecimpung dibidang yang khususnya dilakukan oleh perempuan.

Penulis : Apakah ibu terbebani dengan tugas sebagai ibu rumah tangga, istri, dan enterprenuer?

Bu Dyah : Selagi kita bisa membagi dan memisahkan dari masing-masing tugas maka itu akan terasa gampang. Jangan pernah menganggap sesuatu sebagai beban, anggaplah semua itu sebagai tantangan yang akan membuat kita merasa puas. Orang itu berbeda-beda, sekarang tergantung kepada pandangan kita terhadap apa yang ada di depan kita, yang penting kita melakukan semua itu denan ikhlas.

Penulis : Bagaimana ibu menyikapi peran ganda dan bagaimana ibu mengatasinya?

Bu Dyah : Saya tidak pernah menganggap semua itu beban mas, pokoknya dalam menjalani hidup ini kita harus tulus dan ikhlas,insyaallah akan melancarkan semuanya. Dan jangan lupa juga berdoa dan meminta kepada yang maha esa.

Penulis beban : Kendala apa saja yang ibu hadapi dari *stereotype*, kekerasan, ganda, marjinalisasi, dan subordinasi?

Bu Dyah : Sampai saat sekarang ini belum ada kendala yang begitu besar, mungkin yang saya hadapi kendala-kendala kecil yang masih bisa diatasi dengan cepat.

Penulis : Apa sih yang ibu pikirkan ketika memilih dan meneruskan usaha mertua dan menjadi pengusaha ? Dan apa daya tarik dari berbisnis fashion?

Bu Dyah : Ini adalah faktor peluang, dulu saya hanya di rumah dan mengurus anak. Tapi karena bisa memanfaatkan peluang yang di berikan oleh mertua saya, maka saya manfaatkan itu.

Penulis : Apakah yang pertama kali ibu lakukan dalam menjalani bisnis ini?

Bu Dyah : Tidak banyak mas, yang terfikir dalam benak saya adalah menciptakan kualitas dan layak diguanakan oleh orang. Seiring berjalannya waktu dan ilmu yang saya dapat dari luar maka saya menambahkan kualitas produk saya ini. Alhamdulillah emang rezekinya diberikan Allah lewat bisnis fashion ini usaha saya menjadi besar. Dan sekarang saya harus bisa menjaga dan memberikan inovasi baru agar usaha saya ini mempunyai ciri khas sendiri.

Penulis : Bagaimana ibu mencari dan mempertahankan konsumen?

Bu Dyah : Yang pertama itu kualitas produknya, Kedua adalah pelayanan, kita harus bisa memberikan pelayan yang beda dengan yang lain. Kita harus bisa memberikan kepuasan kepada konsumen. Dan yang paling penting itu adalah kejujuran dalam berbisnis, jangan pernah mengurangi atau melebih-lebihkan sesuatu yang tidak ada dalam produk saya dan kita juga harus mau menerima saran dan kritikan konsumen kita agar mereka merasa dibutuhkan. Jadi ada hubungan timbal balik antara pedagang dan konsumen.

Penulis : Apa kendala yang ibu alami selama berbisnis? Baik dari internal dan eksternal?

Bu Dyah : Kalau kendala internal tidak ada, kalo karyawan sakit teman yang lain ada yang menggantikan, tapi kalo kendala eksternal paling kalo pemasoknya dating terlambat.

Penulis : Bagaimana ibu menyikapi pesaing yang semakin banyak?

Bu Dyah : Saya tidak pernah menganggap yang lain itu pesaing, saya lebih menganggap itu semua sebagai motivasi dalam mengembangkan bisnis. Dengan adanya took-toko baju yang lain, itu semakin membuat saya menjadi bersemangat untuk menciptakan sesuatu yang berbeda.

Penulis : Apa yang membuat ibu bertahan mengeluti bisnis di bidang fashion ini ?

Bu Dyah : Saya bertahan karena saya senang dengan fashion, tidak bisa dipungkiri penghasilan dari bisnis fashion ini juga sangat membantu perekonomian keluarga saya. Bukan hanya itu, saya juga berperan dalam melestarikan pakaian khas Jogja. Dari sanalah saya berfikir ini adalah bisnis yang sangat menjanjikan. Dan mungkin untuk selanjutnya bisnis fashion ini akan diteruskan oleh anak- anak saya. Saat ini anak-anak saya juga sudah menjadi pengusaha di tempat tinggalnya sekarang. Dulu saya juga pernah mengalami sedikit kurang beruntung dalam mencoba bisnis baru, saya mencoba bisnis di dunia kuliner, akan tetapi karena ada sedikit kendala dan kurang memahami dunia kuliner saya tidak

mendapatkan keuntungan, akan tetapi saya tidak putus asa saya mencoba lagi untuk membuka nya di daerah solo tapi mungkin itu bukan rezeki saya, saya mengalami hal yang sama, dan dari sana saya berfikir allah itu sangat adil bahwa tidak semua yang kita inginkan harus kita dapatkan.

Penulis : Apa yang menjadi keunggulan produk fashion ibu?

Bu Dyah : yang menjadi keunggulan di took-toko saya yaitu menerapkan gaya islami

Penulis : Apakah ciri khas yang ibu berikan untuk membuat konsumen tertarik?

Bu Dyah : Masalah busana sudah pasti, saya selalu memberikan kualitas yang terbaik untuk konsumen saya, produk yang saya tawarkan tidak hanya di produksi oleh pabrik saya, akan tetapi juga saya dapatkan dari supliyer dari Jakarta, saya bekerja sama dengan penggrosir yang ada di sebuah pusat pembelanjaan di daerah Jakarta. Selain masalah produk,saya juga lebih memberikan fasilitas dan pelayan yang menarik, bersih dan rapi. Dan jangan lupa untuk memberikan senyuman terhadap konsumen. Saya selalu menyampaikan kepada karyawan saya agar selalu tersenyum terhadap konsumen, karena dengan tersenyum secara tidak lansung sudah memberikan nilai tambah sendiri kepada toko saya ini.

Penulis : Promosi seperti apa saja yang telah ibu lakukan dari awal hingga sekarang?

Bu Dyah : Saya sangat tertolong sekali ketika suami saya menjabat sebagai walikota Yokyakarta, secara tidak lansung ketika saya berpakaian batik dengan model tertentu itu menjadi promosi saya kepada istri-istri dari teman suami saya. Sehingga semua itu mempermudah saya dalam mempromosikan usaha saya. Selebihnya mungkin promosi dari konsumen ke konsumen lainnya. Akan tetapi setelah maju seperti saaat ini saya promosikan toko-toko saya dengan memasang spanduk di pinggir jalan untuk memperkenalkan produk terbaru dari toko saya. Dalam promosi produk kita tidak perlu promosi besar-besaran yang terpenting kita harus memberikan yang terbaik dan orang akan berdatang kepada kita.

Penulis : Apakah ibu akan tetap bertahan dengan usaha ibu ini nanti-nantinya?

Bu Dyah : Insyaallah, selagi allah memberikan rezeki saya disini maka saya akan berusaha mempertahankannya.

Penulis : Apa ibu pernah memiliki perasaan gagal dalam meneruskan usaha mertua ibu ?

Bu Dyah :Awal nya saya takut untuk meneruskan usaha retail dan jasa dari mertua saya, karena saya takut nantinya kalo gagal. Akan tetapi perasaan takut itu hilang pada saat suami saya meyakinkan saya

Penulis : Niat ibu dalam meneruskan usaha mertua ?

Bu Dyah : Niat saya dari awal hanya ingin membantu meneruskan usaha mertua saya dan membantu suami saya menjalankan usaha ibunya dan saya lakukan itu dengan hati yang ikhlas dan senang hati.

Penulis : apa ibu pernah bercita-cita menjadi pengusaha ?

Bu Dyah : Dulu saya ingin menjadi penulis,akan tetapi hal itu tidak berpihak kepada saya. Akan tetapi saya mensyukuri itu, karena sekarang saya bisa menjadi seperti mbak liat saat ini.

Penulis : Dari mana Ibu belajar memimpin ?

Bu Dyah : Saya belajar memimpin dari suami saya karena beliau memiliki pengalaman yang lebih dari saya, dan saya mendapatkan ide-ide dari buku-buku yang saya baca.

Penulis : Dari mana Ibu mendapatkan modal untuk meneruskan usaha ?

Bu Dyah : Saya tidak mengalami kesulitan dari modal, karena sewaktu saya meneruskan usaha mertua saya, di sana udah ada stock penjualan, dan itu tinggal bagaimana saya bisa mengelolanya lagi. Pada saat saya ingin mencoba keberuntungan yang lain saya mendapat pinjaman dari suami saya

Penulis : Bagaimana ibu menentukan lokasi untuk membuka cabang yang lain ?

Bu Dyah : Lokasi pertama saya memulai mengembangkan usaha di malioboro, tempatnya strategis di pinggir jalan dan di sana tempat penjualan pakaian batik, di samping itu juga malioboro merupakan salah satu tempat pembelanjaan yang terkenal di Yogyakarta. Dan dari sana saya belajar kalau membuka cabang kita harus mencari tempat yang strategis.

Penulis : Bagaimana kalo menentukan nama ?

Bu Dyah :Kalo nama batik margaria itu emang udah dari awal namanya itu, akan tetapi kalo yang toko lainnya saya mengambil dari nama anak-anak saya. Dan nama-nama itu juga atas persetujuan dari suami saya dan anak-anak saya

Wawancara : Tutik Prabowo (Karyawan)

Tanggal : 26 Januari 2013

Waktu : 09:30 – 10:30

Tempat : Toko Margaria Batik

Penulis	: Apa kabar mbak?
Mbak tutik	: Alhamdulillah baik.
Penulis	: Posisi sebagai apa disini mbak?
Mbak tutik	: saya sebagai kasir di sini
Penulis	: Sudah berapa lama bekerja dengan Bu Dyah mbak?
Mbak tutik	: saya sudah lama bekerja di sni mbak, tujuh tahun lebih hampir masuk 8 tahun
Penulis	: Apa sih yang membuat mbak betah begitu lama bekerja disini?
Mbak tutik	: Banyak mbak,saya juga bingung mau jelasin nya, tapi yang buat saya paling betah itu karena ibu orangnya baik, sudah saya anggap seperti ibu saya sendiri.
Penulis	: Seperti apa sih kedekatan ibu dengan karyawan mbak?
Mbak tutik	: Ibu itu bukan hanya sebagai bos kami, (sambil tersenyum kecil) kami disini sudah seperti keluarga. Saya dan karyawan yang lain itu diperlakukan selayaknya anak sendiri oleh ibu, kadang-kadang kalau ibu sering keluar kota ada sesuatu yang hilang kalau ngak ketemu ibu. Hehehe
Penulis	: Bu Dyah orangnya tegas atau suka bercanda mbak dalam bekerja?
Mbak tutik	: ibu orangnya sangat suka bercanda. Tapi juga tegas dalam hal waktu dan bekerja, karena ibu itu orangnya sangat menghargai waktu.
Penulis	: Menurut mbak, sifat ibu dalam memimpin karyawannya selama ini bagaimana? Ibu perhatian ngak mbak sama karyawannya?
Mbak tutik	: Dalam perhatian ibu sangat perhatian, ibu selalu menanyakan keadaan karyawanya saat nyampe di toko.
Mbak tutik	: Selama ini tidak ada kendala antara kami dengan ibu mas, semua berjalan aman-aman saja. ibu orang baik, menghargai sopan dan tidak sombong. Apalagi ibu itu orangnya dekat dengan semua orang
Penulis	: Seperti apa sih mas ibu dekat dengan konsumennya?
Mbak tutik	: Saya sering di tegur ibu, karena saya sering kurang cepat dalam melayani konsumen yang datang di toko. Ibu itu tidak pengen sekali mengecewakan konsumen, saya salut kepada Bu Dyah, apa saja akan beliau lakukan untuk kepuasan konsumennya.
Penulis	: Kesan dan pesan untuk ibu ada ngak mas?
Mbak tutik	: hahahaaaa… ibu jangan sering keluar kota dan kalau bisa ibu harus menikmati hasil saja. Semoga ibu diberi kesehatan selalu.

Wawancara : H. Herry Zudianto (Suami)

Tanggal : 23 Januari 2013

Waktu : 09:00 – 09:30

Tempat : Di Rumah, jln. Golo no 17

Penulis	: Selamat pagi pak, apa kabar?
H. Herry Zudianto	: Pagi mbak, alhamdulilah baik
Penulis	: Pekerjaan Bapak sekarang apa pak?
H. Herry Zudianto	: Setelah masa jabatan saya habis sebagai wali kota saya sekarang menjabat sebagai komisaris di JIH dan menjadi ketua PMI
Penulis	: Ibu dirumah bagai mana sih pak?
H. Herry Zudianto	: Ibu dirumah biasa aja mbal, seperti ibu-ibu yang lain juga.
Penulis	: Bu Dyah kan orangnya sibuk banget pak, apakah ada kendala n kepada ibu?
H. Herry Zudianto	: Saya tidak pernah mempersalahkan apa yang telah dilakukan istri saya, saya selalu mendukung apa yang istri saya lakukan. Asalkan istri saya tetap menyadari dan tahu dengan tanggung jawabnya sebagai istri dan seorang ibu.
Penulis	: Selama ini dalam bekerja ibu pernah tidak pak dipersulit karena ibu seorang perempuan?
H. Herry Zudianto	: Istri saya tidak pernah mengeluhkan posisinya yang dipersulit oleh pihak-pihak tertentu mas. Ibu selalu bersikap sabar dan mencari solusi dalam menghadapi kendala-kendala yang dihadapkan kepadanya. Sesekali ibu hanya meminta bantuan saya jika kendala itu sudah tidak dapat dipecahkan lagi yang disebakan oleh posisinya sebagai perempuan.
Penulis	: Ibu dekat ngak pak dengan anak-anaknya?
H. Herry Zudianto	: Semua anak-anak saya dekat dengan ibunya, walaupun istri saya jarang dirumah tapi beliau tetap bisa membagi waktunya antara kerja dan keluarga.
Penulis	: Ada ngak pak pertanyaan tetang ibu yang bekerja dari keluarga atau orang-orang?
H. Herry Zudianto	: Banyak mbak, tapi istri saya tidak pernah menghiraukan apa kata orang. Istri saya selalu berpandangan positif tentang omongan orang-orang. Sekarang perempuan sudah bebas, selama tidak meninggalkan kewajiban saja. Tidak ada salahnya sekarang perempuan bekerja.
Penulis	: Sebelum menikah bapak pernah memberi syarat, agar Bu Dyah mau meneruskan usaha Ibu nya Bapak ?
H. Herry Zudianto	: Saya tidak pernah memberi syarat kepada Bu Dyah sebelum menikah, hanya saya mengatakan kepada dia, supaya nantinya mengerti keadaan saya jika saya sering

tidak berada di rumah.

Wawancara : Ananto Prasetyo Wijanarko (HRD Margaria Grup)

Tanggal : 15 Januari 2013

Waktu : 14:30 – 16:30

Tempat : Kntor Margaria

Penulis : Selamat sore mas
Mas Anto : Sore juga mas
Penulis : Mas disini bekerja sebagai apa?
Mas Anto : Aku dibagian HRD.
Penulis : Sudah berapa lama mas bekerja dengan Bu Dyah?
Mas Anto : Kurang lebih sudah 4 tahun mbak
Penulis : Apa sih yang membuat mas betah bekerja disini?
Mas Anto : Karena ibu Dyah nya sangat mengerti apa yang di inginkan karyawan, dan ibu sangat baik.
Penulis : Faktor apa saja yang membuat mas bertahan bekerja dengan Bu Dyah?
Mas Anto : banyak, saya sudah dekat dengan semua karyawan disini, karena semua karyawan disini rata sudah puluhan tahun bekerja dengan Bu Dyah. Jadi kita semua sudah dekat dan sudah seperti saudara.
Penulis : Bagaimana sifat kepemimpinan Bu Dyah dalam bekerja?
Mas Anto : Sejak saya mengenal dan bekerja dengan ibu, saya melihat ibu sebagai

sosok yang mempunyai pendirian yang kuat tetapi tetap tenang. Ibu tidak galak mas tetapi ibu bekerja sangat terkonsep dan tidak pernah meleset dengan perkiraannya.
Penulis : Bagaimana sih cara ibu memberikan perhatian kepada karyawannya mas?
Mas Anto : ibu selalu menanyakan kabar kita mbak, walaupun hanya lewat sms ataupun BB, ibu juga sering dating ke rumah jika saya atau karywan lainnya kena’ musibah atau lagi sakit.

Wawancara : Mbak Lina

Tanggal : 17 Januari 2013

Waktu : 16:00 – 16:30

Tempat : Toko Karita

Penulis	: Selamat sore mbak
Lina	: Sore mbak
Penulis	: Mau belanja ya mbak?
Lina	: Ini mau nyari baju aja mbak, siapa tau ada baju model baru dan pas untuk saya
Penulis	: Sering beli pakaian disini mbak?
Lina	: Iya mbak, saya senang belanja di sini, disamping harganya sesuai untuk mahasiswi seperti saya, model nya juga bagus-bagus di sini.
Penulis	: Sudah berapa lama langganan di sini?
Lina	: langganan sich nggak, cuman saya sering belanja disini dan saya udh hampir 2 tahun lebih.
Penulis	: Terima kasih atas waktunya mbak
Lina	: Sama-sama mas

Wawancara : -- (pelanggan setia)

Tanggal : 20 Maret 2013

Waktu : 14:30 – 16:00

Tempat : Dikediamannya

Penulis : Selamat sore Bu ?

Bu : Sore mbak, ada apa ya mbak ?

Penulis : Ini Bu, ada keperluan sebentar dengan Ibu seputar tentang dunia *Fhasion*, Ibu ada waktu sebentar ?

Bu : Ya, silakan mbak mau nanya apa?

Penulis : Begini Bu, saya dengar Ibu salah satu pelanggan setia Bu Dyah ya ?
Saya ini salah satu mahasiswi UII yang sedang melakukan penelitian tentang Bu Dyah.

Bu : Ya mbak, saya kenal baik dengan Bu Dyah dan saya juga sering belanja pakaian di tempat Bu Dyah, di samping itu saya juga sering memesan baju dengan Bu Dyah.

Penulis : Berarti Ibu pelanggan setia Bu dyah ? Sudah berapa lama Ibu menjadi pelanggan Bu Dyah ?

Bu : Ya bisa di bilang kayak gitu juga mbak, kalo di tanya berapa lama saya juga bingung jawabnya mbak, saya mulai belanja tempat Bu Dyah sebelum suaminya menjadi walikota, tetapi waktu itu belum terlalu sering. Saya sering belanjanya setelah Bu Dyah menjadi istri walikota, karena saya melihat pakaiannya itu menarik, bajunya kelihatan sederhana dan pantas untuk model ibu-ibu sekarang.

Penulis : Berarti lama juga ya Bu, terus Ibu mengenal Bu Dyah itu seperti apa ?

Bu : Bu Dyah yang saya kenal itu orangnya baik, sopan, ramah juga mbak, Beliau nggak pernah memilih orang untuk di jadikan teman. Semua orang di anggap sama tidak membedakan status dari orang tersebut. Dan yang saya lihat Ibu Dyah itu sangat peduli dengan pendidikan, kesehatan warga Yogyakarta. Waktu Beliau menjabat menjadi istri walikota banyak penghargaan yang Bu Dyah dapatkan.

Penulis : Setelah tidak menjadi istri Walikota, apakah kegiatan itu tidak ada lagi Bu?

Bu : Setelah itu Bu Dyah tidak begitu aktif lagi, akan tetapi semua itu di teruskan oleh Ibu walikota yang sekarang.

Penulis : Ooo begitu.. Ibu tau nggak bagaimana perjalanan Bu Dyah bisa menjadi wanita sukses seperti ini ?

Bu : Kalau itu saya tidak begitu tau persis mbak, yang saya tau Bu Dyah itu wanita yang mau berusaha. Dia mau mencoba hal-hal yang menurut dia itu mampu dan dapat ia raih maka Bu Dyah akan mencoba itu.

Penulis : Begitu ya Bu, terus kalau kepemimpinan Bu Dyah itu seperti apa yang Ibu tau atau Ibu pernah lihat ?

Bu : Yang saya lihat Bu Dyah itu sangat baik dengan karyawannya, dan Bu Dyah juga sangat peduli dengan karyawannya. Dulu saya pernah lagi jalan dengan Bu Dyah, terus dia mendengar kabar kalau salah satu karyawannya ada yang jatuh sakit. Dia lansung minta ijin kepada saya untuk pamit duluan melihat kondisi karyawannya itu yang lagi sakit. Dan saya juga pernah dengar dan melihat kalau Bu Dyah itu selalu komunikasi dengan karyawannya melalui ponsel. Sepertinya itu Bu Dyah itu sangat perhatian dengan karyawannya.

Penulis : Begitu ya Bu, sekarang kembali lagi ke pertanyaan yang awal ya Bu (sambil cengar cengir). Kenapa Ibu senang berbelanja dan memesan pakaian dengan Bu Dyah ?

Bu : Kalau itu seperti yang saya bilang, saya senang dengan model baju di tempat Bu Dyah, di samping itu harganya nggak terlalu mahal. Hingga saya senang aja belanja di sana mbak, di samping itu pelayanan di tokonya itu bagus mbak. Jadi kita menjadi nyaman kalau mau berbelanja di sana mbak.

Penulis : Begitu ya Bu, kalau begitu terimakasih atas waktu dan informasinya ya Bu, mudah-mudahan semua informasi yang Ibu berikan bisa membantu saya dalam penulisan skripsi saya.

Bu : Ya mbak.. Sukses buat skripsinya mudah-mudahan cepat selesai dan wisuda ya mbak.

Penulis : Ya Bu, sekali lagi makasi banyak Bu.

Wawancara : Bapak --- (pesaing)

Tanggal : 20 Maret 2013

Waktu : 09:00 – 10:15

Tempat : Slah satu toko di Malioboro

Penulis	: Pagi pak ?
Bapak	: Pagi mbak, ada apa ya mbak ?
Penulis	: Lagi sibuk nggak Pak ?
Bapak	: Kalo di Tanya seperti itu ya saya lumayan sibuk mbak.
Penulis	: Saya boleh minta waktunya sebentar Pak ?
Bapak	: Ya boleh..
Penulis	: Bapak mengenali pemilik toko yang ada deket dengan toko Bapak itu ?
Bapak	: Yang mana ya mbak
Penulis	: (sambil menunjukkan ke arah salah satu toko Bu Dyah) yang itu Pak ?
Bapak	: Oo yang itu, ya saya tau itu.. toko itu pemilik istri mantan walikota Yogyakarta mbak, istrinya Pak Herry Zudianto.
Penulis	: Menurut Bapak, Pemilik toko itu orangnya seperti apa Pak ?
Bapak	: Ya baik mbak.
Penulis	: Baik aja Pak ? nggak ada yang lain.
Bapak	: Yang saya tau cuman itu mbak.
Penulis	: Gitu ya Pak., terus menurut bapak Bu Dyah itu salah satu pesaing terberat bapak nggak ?
Bapak	: Ya kalau soal itu sich termasuk pesaing saya juga, orang-orang yang berjualan di pinggir jalan juga pesaing terberat saya. Karena mereka jualan dengan harga yang jauh lebih murah, akan tetapi kualitasnya kurang bagus. Orang-orang yang belanja kan kebanyakan melihat harganya bukan kualitasnya.
Penulis	: Terus bagaimana Bapak mengatasi persaingan seperti itu ?
Bapak	: Ya saya membuat strategi bagaimana saya bisa bersaing sehat dengan Beliau.
Penulis	: Caranya gimana Pak ?
Bapak	: Itu sich rahasia saya mbak, pokoknya tergantung dengan keadaan aja sich mbak. Saya harus mengikuti arus perkembangan yang ada saat ini aja mbak. Dengan begitu insyaallah saya bisa bersaing dengan sehat dengan siapa saja.
Penulis	: Begitu ya Pak., terus bapak tau nggak gimana kepemimpinannya Bu Dyah itu seperti itu apa ?
Bapak	: Saya kurang tau ya mbak., tapi yang saya lihat Bu Dyah itu perhatian dengan karyawannya. Saya pernah mendengar kalau Bu Dyah selalu menjenguk dan memberi santunan kepada karyawannya yang jatuh sakit. Udah dulu ya mbak, saya ada keperluan ini.

Penulis : Yaa pak.. Makasi atas waktu dan informasinya
Bapak : Yaa.

Wawancara : Alfita Hapsari (anak + Evp Zee Management)

Tanggal : 26 Maret 2013

Waktu : 19:30 – 21:15

Tempat : Melalui Email

Penulis : Malam Mbak, saya dely mahasiswi UII yang kemaren buat janjian dengan mbak melalui sms.

Mbak Fita : Ya mbak, gimana ? Ada yang bisa saya bantu ?

Penulis : Begini mbak, untuk melengkapi data-data saya, saya ingin mewancarai mbak. Saya ingin bertanya Bu Dyah itu seperti apa sich menurut mbak?

Mbak Fita : Hahahaaa…. Ini saya mau jawab sebagai anak atau sebagai salah seorang pegawainya mbak.

Penulis : Dua-duanya aja mbak, hehehee….

Mbak Fita : Kalau pandangan sebagai anak, Ibu itu seorang Ibu penyayang, perhatian dan selalu memikirkan dan menanyakan kabar anaknya, walaupun Ibu selalu sibuk dengan kerjaan, tapi Ibu tidak pernah lupa dengan tugasnya sebagai seorang istri. Saya sebagai anak sangat mengagumi Ibu saya, karena dia begitu sangat pintar mengatur rumah tangga dan pekerjaan. Kalau pandangan sebagai pegawai, Ibu tidak pernah membedakan status antara anak atau pun pegawai, didalam pekerjaan kita semua sama.

Penulis : Pernah nggak mbak, mbak sebagai anak di kasi pekerjaan yang banyak, atau pekerjaan mbak di bedakan dengan pegawai lain?

Mbak Fita : Tugas ya tugas mbak, nggak ada perbedaan di dalam pekerjaan mbak, jadi semua itu sama. Kalau itu tugas saya, ya saya harus kerjain, tidak boleh pekerjaan saya di berikan kepada pegawai lain.

Penulis : Ooo…. Kalau boleh saya tau, gimana pengembangan bisnis yang di lakukan Ibu ?

Mbak Fita : Kalau pengembangan bisnis yang di lakukan Ibu, Ibu selalu mendapat inspirasi dari dia jalan-jalan atau pun membaca buku, setelah mendapat inspirasi itu, Ibu selalu membicarakan dahulu kepada bapak dan anaknya, setelah mendapatkan persetujuan dari keluarga, baru Ibu bicarakan kepada pegawai-pegawai yang lain, misalnya ada dari pegawai tidak merasa cocok dan alasan yang di berikan dari pegawai bener, Ibu mencoba mencari penyelesaiannya dahulu, jika nantinya tidak menemukan titik terang, maka itu tidak di coba. Akan tetapi lebih banyak mencobanya daripada tidak, contohnya Ibu pernah membuka tempat makan di daerah solo. Karena dalam satu tahun tidak ada memberikan dampak yang baik dan malah mengalami kerugiaan, jadi tempat makan itu ditutup.

Penulis : Kalau sudah seperti itu apakah Ibu tidak mau mencoba usaha seperti itu lagi mbak ?

Mbak Fita : Heheheee…….. Ibu tu nggak pernah putus asa mbak, itu lah salah satu sifat yang saya kagumi dari Ibu saya mbak, Ibu pernah mencobanya lagi di daerah Yogyakarta dan daerah Semarang. Mungkin karena bukan rejeki Ibu di bidang Rumah Makan. Ibu

mengalami kegagalan juga mbak. Tapi,dari sana ibu malah ngambil hikmahnya mbak, Ibu malah bilang begini mungkin kalau kita buka rumah makan, ntar urusannya susah kita harus banyak mencari sayur-sayuran yang segar dan sehat harus menyiapkan lauk pauk yang halal, kalau ada sedikit aja kesalahan kita bakalan berdosa dunia dan akhirat jika konsumen kita tidak ikhlas dengan semua itu.

Penulis : Ooo…. Begitu ya mbak, menurut mbak bisnis apa yang sampai saat ini bener-bener cocok buat Ibu ?

Mbak Fita : Mbak bisa lihat sendirikan usaha apa saja yang cocok buat Ibu, dari sekian banyak usaha yang di rintis, Ibu paling cocok dengan usaha busana, karena Ibu memiliki banyak inspirasi kalau di bidang busana. Menurutnya busana yang kita kenakan menunjukkan kepribadian seseorang. Jadi tinggal bagaimana kita menyesuaikannya lagi.

Penulis : Ooo…. Begitu ya mbak, makasi ya mbak atas informasi yang di berikan. Maaf sudah mengganggu waktu istirahat mbak.

Mbak Fita : Nggak apa-apa mbak, saya senang membantu mbak. Jika perlu informasi lagi silahkan email saya aja.

Penulis : Baik mbak,sekali lagi makasi atas bantuannya mbak.

Mbak Fita : Sama-sama mbak.

Wawancara : Ellsa Dwi H (sekretaris)

Tanggal : 26 Maret 2013

Waktu : 09:00 – 10:15

Tempat : Kantor Margaria, Jln Golo, No 17

Penulis : Pagi mbak ?

Mbak Dwi : Pagi juga mbak

Penulis : Lagi sibuk mbak, punya waktu sebentar mbak ?

Mbak Dwi : Nggak juga mbak, gimana ada yang bisa saya bantu ?

Penulis : Mau nanya-nanya sedikit mbak, kalau mbak ada waktu.

Mbak Dwi : Silakan mbak.. Mau nanya apa.?

Penulis : Udah berapa lama mbak bekerja disini mbak?

Mbak Dwi : Saya udah lama banget mbak, saya bekerja dengan Bu Dyah mulai dari nol sampai saya menjadi Corporate sekretaris mbak. Banyak pengalaman yang saya dapatkan selama 12 tahun ini mbak.

Penulis : Berarti Mbak udah lama banget ya bekerja disini. Terus selama disini pengalaman apa aja yang mbak dapatkan?

Mbak Dwi : Kalau pengalaman banyak banget yang saya dapatkan mbak, mulai dari belajar menjadi seorang wanita yang mandiri sampai belajar menjadi seorang seperti sekarang ini.

Penulis : Ooo… Menurut Mbak, Bu Dyah itu seperti apa?

Mbak Dwi : Bu Dyah itu seperti Ibu saya sendiri mbak, dia banyak mengajarkan saya untuk mandiri. Dia membantu saya jika saya lagi ada masalah. Ibu sangat-sangat memperhatikan pegawainya.

Penulis : Apakah ada perbedaan antara karywan yang satu dengan yang lain?

Mbak Dwi : Bu Dyah tidak pernah membedakan kita sebagai karyawannya. Ibu selalu memperlakukan pegawainya sama aja. Ibu tu unik mbak dia bisa mengetahui juga kalau pegawainya lagi sakit atau ada masalah. Walaupun terkadang banyak dari pegawainya udah menutupi semua itu, tapi Bu Dyah tau kalau kita berbohong. Terus Ibu selalu bilang begini. Kalau kamu sudah bisa berbohong walaupun itu bohongnya kalian anggap kecil. Lama kelamaan kebohongan itu menjadi besar karena kalian telah menutupinya sedikit demi sedikit dan kalian juga menjadi seorang pembohong. Jadi gimanapun juga mulai lah jujur walaupun itu pahit.

Penulis : Begitu ya mbak. Terus mbak kan paling sering ketemu ibu, apakah mbak menjadi sering cerita-cerita masalah yang terjadi dengan mbak?

Mbak Dwi : Wah… saya ini salah satu orang yang tidak banyak ngomong mbak. Jadi saya kadang jika di tanya aja saya cerita. Kalau saya sendiri yang ngomong saya takut ntar malah mengganggu Ibu mbak. Tapi, terkadang Ibu tidak suka dengan saya begitu mbak, Ibu lebih senang saya terbuka. Bingung kan mbak kalau seperti itu harus gimana. (sambil menarik nafas dan melepasnya)

Penulis : Terus kalau sudah seperti itu apa yang mbak lakukan?

Mbak Dwi : Yang saya lakukan, saya akan cerita dengan Ibu jika waktunya sudah tepat mbak. Jadi saya mencari waktu disaat kita lagi santai tidak banyak yang harus dikerjakan

Penulis : Seperti itu ya mbak? Terus kalau masalah pengembangan bisnis mbak, mbak tau apa yang Ibu lakukan untuk memajukan usahanya?

Mbak Dwi : Ya pasti saya tau lah mbak, singkat cerita nich mbak Ibu selalu mengeluarkan ide-ide yang kreatif untuk kemajuan usahanya. Ibu juga tidak malu-malu dalam minta bantuan kita sebagai pegawai untuk memutuskan apakah usaha itu bisa di coba apa tidak. Menurut Ibu ide dan saran bagi karyawan itu sangat penting. Karena itu merupakan doa bagi usahanya dan kemajuan usahanya nanti. Begitu mbak, mbak saya minta maaf yaa.. tidak bisa meneruskan wawancara ini. Saya lagi ada janjian dengan indutri dari bantul.

Penulis : Ya mbak, tidak apa-apa.. terima kasih udah bantu saya dalam memberikan informasi.

Mbak Dwi : sama-sama mbak (sambil berjalan keluar)

Wawancara : -- (pegawai dinas srat perijinan)

Tanggal : 17 April 2013

Waktu : 13:30 – 14:30

Tempat : Kantor Dinas perijinan usaha

Penulis : Siank mbak, saya mahasiswi kemaren yang telah mengurus semua persyaratan untuk bisa wawancara dan meminta data-data mengenai usaha Bu Dyah Suminar.

Mbak : Ya mbak.. ini semua berkas-berkasnya sudah saya siapkan mbak. Tapi kalau untuk wawancara kita tidak bisa mbak. Karena kita cuman bisa memberikan ini. Dari data ini mbak bisa pelajari sendiri.

Penulis : Begitu ya mbak..

Mbak : yaa mbak.

Penulis : (sibuk foto-foto, setelah itu ijin pulang.) makasi yaa mbak

Mbak : sama2…

Wawancara : Pegawai Disperindagkop

Tanggal : 16 April 2013

Waktu : 09:00 – 10:00

Tempat : Kantor Disperidagkop

Penulis : Pagi mbak, saya dari mahasiswi UII fak Ekonomi mau melengkapi data-data penelitian saya. Dengan cara wawancara pegawai di sini.

Mbak : Maaf mbak sebelumnya udah ijin bagian secretariat.

Penulis : Sudah mbak, ini suratnya

Mbak : Ya, mau nanya apa mbak?

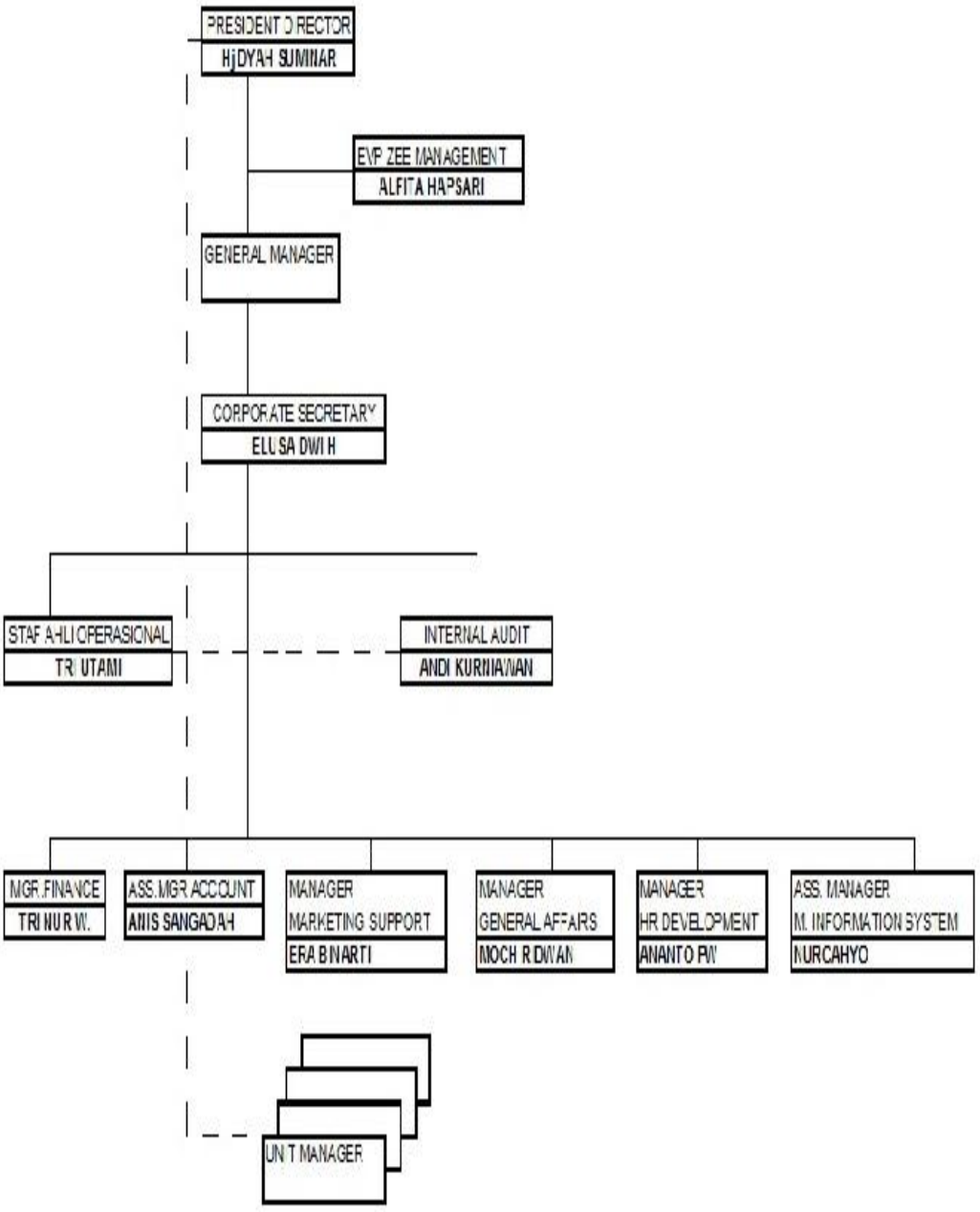
Penulis : Apa mbak memiliki data mengenai usahanya Bu Dyah Suminar?

Mbak : Wah maaf mbak kalau data seperti itu kita tidak punya, soalnya kalau indutri itu di daerah bantul mbak, kalau perdagangan juga kita tidak memiliki itu. Yang memiliki data seperti itu cuman bagian perijinan. Coba saja mbak Tanya di sana.

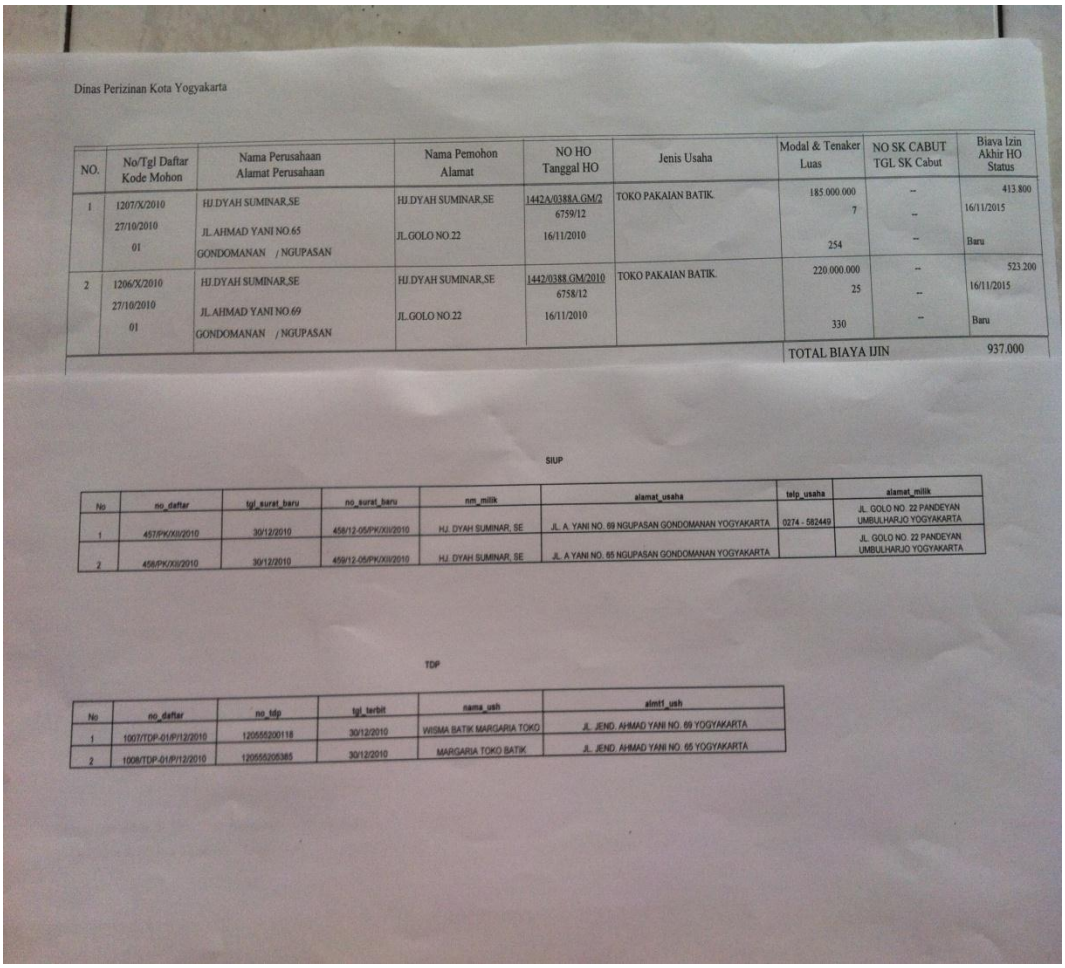
Penulis : Begitu ya mbak, makasi ya mbak udah kasi informasinya.

LAMPIRAN D DOKUMENTASI FOTO

Lampiran D1 : Kantor Margaria Grup di Jalan Glagahsari No. 138 Yogyakarta



Lampiran D2 : Struktur Organisasi



Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

NO.	No/Tgl Daftar Kode Mohon	Nama Perusahaan Alamat Perusahaan	Nama Pemohon Alamat	NO HO Tanggal HO	Jenis Usaha	Modal & Tenaker Luas	NO SK CABUT TGL SK Cabut	Biaya Izin Akhir HO Status
1	1207/X/2010 27/10/2010 01	HJ.DYAH SUMINAR,SE JL.AHMAD YANI NO.65 GONDOMANAN / NGUPASAN	HJ.DYAH SUMINAR,SE JL.GOLO NO.22	1442A/0388A.GM/2 6759/12 16/11/2010	TOKO PAKAIAN BATIK.	185.000.000 7 254	-- -- --	413.800 16/11/2015 Baru
2	1206/X/2010 27/10/2010 01	HJ.DYAH SUMINAR,SE JL.AHMAD YANI NO.69 GONDOMANAN / NGUPASAN	HJ.DYAH SUMINAR,SE JL.GOLO NO.22	1442/0388.GM/2010 6758/12 16/11/2010	TOKO PAKAIAN BATIK.	220.000.000 25 330	-- -- --	523.200 16/11/2015 Baru
						TOTAL BIAYA IJIN		937.000

SIUP

No	no_daftar	tgl_surat_baru	no_surat_baru	nm_milik	alamat_usaha	telp_usaha	alamat_milik
1	457/PK/XII/2010	30/12/2010	458/12-05/PK/XII/2010	HJ. DYAH SUMINAR, SE	JL. A. YANI NO. 69 NGUPASAN GONDOMANAN YOGYAKARTA	0274 - 582449	JL. GOLO NO. 22 PANDEYAN UMBULHARJO YOGYAKARTA
2	458/PK/XII/2010	30/12/2010	459/12-05/PK/XII/2010	HJ. DYAH SUMINAR, SE	JL. A YANI NO. 65 NGUPASAN GONDOMANAN YOGYAKARTA		JL. GOLO NO. 22 PANDEYAN UMBULHARJO YOGYAKARTA

TDP

No	no_daftar	no_tdp	tgl_terbit	nama_ush	almt_ush
1	1007/TDP-01/P/12/2010	120555200118	30/12/2010	WISMA BATIK MARGARIA TOKO	JL. JEND. AHMAD YANI NO. 69 YOGYAKARTA
2	1008/TDP-01/P/12/2010	120555205365	30/12/2010	MARGARIA TOKO BATIK	JL. JEND. AHMAD YANI NO. 65 YOGYAKARTA

Lampiran D3 : Usaha yang Terdaftar di Dinas Perijinan Wisma Margaria Batik Toko dan Margaria Toko Batik

Lampiran D4: Toko Margaria Batik di Jalan Ahmad Yani No 65-69 (Malioboro) Yogyakarta

Lampiran D4 a : Bagian kasir batik margaria

Lampiran D4 b : Salah Satu Baju Couple Modern

Lampiran D4 c : Baju batik kreasi

Lampiran D4 d : Contoh gambar pelanggan melakukan pembelian

Lampiran D5 : Toko Al_Fath di Jalan Ahmad Yani N0. 86 (Malioboro) Yogyakarta

Lampiran D6 : Toko Karita di Jalan C Simanjuntak No. 73 Yogyakarta

Lampiran D7 : Toko Annisa di Jalan Urip Sumoharjo (Jalan Solo) No. 37A Yogyakarta

Lampiran D7 : TOKO Kado KITA di Jalan Sagan Kidul No. 24 Yogyakarta.

Subdomain

Layanan Pengandaan Secara Elektronik LPSE

Dinas Pariwisata Seni dan Budaya

Selengkapnya

Kebijakan

TRANSPARANSI PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH

RUP 2013

RPJMD 2012-2016

Selengkapnya

Partner

TAMAN PINTAR

KOTA YOGYAKARTA RAIH PENGHARGAAN KESEHATAN

Jum'at, 13 November 2009 Hit: 938

Kisah sukses tak pernah lepas dari genggaman Kota Yogyakarta di bidang kesehatan. Sejak tahun 2003 secara berturut-turut Kota Yogyakarta meraih penghargaan bidang kesehatan dari Departemen Kesehatan.

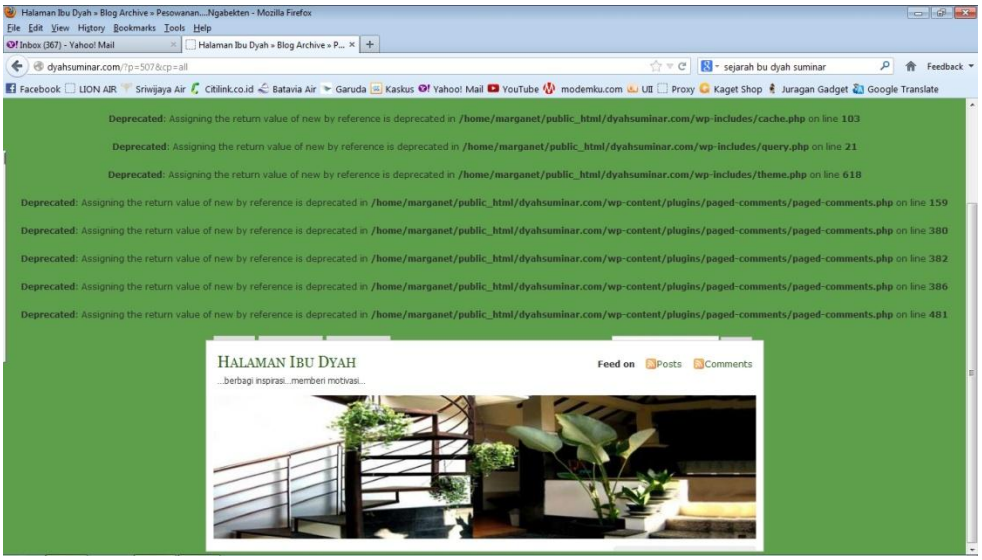
Pada peringatan Hari Kesehatan Nasional ke-45 tahun 2009 ini Kota Yogyakarta meraih dua penghargaan sekaligus. Swasti Saba Wistara penghargaan sebagai Kota Sehat berhasil diraih oleh Kota Yogyakarta untuk kedua kalinya setelah tahun 2007 lalu. Penghargaan diserahkan oleh Menteri Kesehatan RI, Endang Sedyaningsih diterima oleh Walikota Yogyakarta Herry Zudianto di Aula Gedung Baru Departemen Kesehatan RI, Jakarta, Kamis (12/11).

Swasti Saba Wistara diberikan kepada Kota Yogyakarta karena dinilai baik dalam tatanan kawasan pemukiman, sarana dan prasarana umum, kehidupan masyarakat sehat dan yang mandiri, kawasan pariwisata sehat, dan ketahanan pangan dan gizi. Kegiatan yang dinilai berhasil adalah pojka rusunawa kel. Suryatmajan, komunitas taman parkir Abubakarali, pengelolaan trans jogja dan halte taman pintar, kawasan taman pintar, komunitas pasar klitikan, pasar ikan higienis dan bursa agro, pokja Tirtakencana di RW 07 kel Cokrodiningratan plus pengelolaan sampah, serta panti social wreda hana, YES 118, dan komisi lansia.

Selain itu penghargaaan Ksatria Bakti Husada Kartika dianugerahkan kepada ketua TP PKK Kota Yogyakarta, Ibu Dyah Suminar. Penghargaan ini diberikan karena prestasi perorangan yang memajukan, mengembangkan inovasi di bidang kesehatan. Penghargaan ini telah diraih untuk kedua kalinya bagi Ibu Dyah Suminar setelah pada tahun 2008 lalu menerima penghargaan serupa berupa Ksatria Bakti Husada Arutala.

Kisah sukses Ibu Hj. Dyah Suminar hingga meraih penghargaan Ksatria Bakti Husada Kartika karena perannya sebagai ketua PKK kota yogyakarta dalam penanggulangan bencana dan situasi krisis daerah, peran PKK dalam peningkatan peran posyandu, strategi pengembangan dan pengenalan produk dalam kewirausahaan, melaksanakan sosialisasi untuk memotivasi perilaku hidup bersih dan sehat dalam keluarga, dan sebagai motivator pembentukan tim pembangunan desa binaan, serta dinilai berhasil dalam menggerakkan pelaksanaan gerakan saying ibu, serta aktif dalam perbaikan gizi masyarakat.

Lampiran D8 : salah satu bukti kesuksesan dan penghargaan Bu Dyah



Lampiran D9 : salah satu blog Bu Dyah Suminar

Womanspiration

Hj Dyah Suminar

Tak Mau Berkarir, Pilih Bisnis

SIAPA yang tak mengenal Margaria Group, salah satu kelompok usaha yang patut diperhitungkan di Kota Gudeg. Dan salah satu tangan dingin yang berhasil mengamankan usaha yang berawal dari toko kelontong hingga menjadi raksasa bisnis tersebut adalah Hj. Dyah Suminar, SE, yang sejak 2001 menjadi Direktur Utama margaria Group.

Namun, istri dari H. Herry Zudianto, SE Akt, MM ini menegaskan keberhasilan yang diraihnya saat ini, tak lepas dari peran suaminya. Sebab, awal dirinya mengenal kehidupan bisnis justru setelah dirinya menikah pada 1980.

Setelah menikah keduanya memang mulai berkonsentrasi mengembangkan Margaria. Dan di tangan pasangan alumni Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada ini, Margaria yang semula terkesan tradisional diubah dengan sentuhan modern.

"Waktu itu, saya dan suami masih kuliah saat menikah dan suami berasal dari keluarga pedagang. Dan semenjak menikah itulah, saya diajari suami berdagang," kenang Dyah.

Keputusan besar pun harus diambil oleh Dyah saat dirinya lulus kuliah 1981. Di mana oleh suami dirinya diberi kebebasan untuk memilih, antara menjadi pegawai atau tetap bersama suami mengembangkan usaha yang selama ini sudah mereka jalankan.

Panggilan kodrat sebagai ibu pun membuat Dyah memutuskan untuk tetap bersama suami merintis usaha. Sebab, dirinya bisa tetap di rumah untuk mengurus anak-anak. Dan kebetulan usaha yang dirintis adalah batik. Hal tersebut menurutnya sangat pas dengan potensi yang dimilikinya. Yakni jahit-menjahit.

"Ibu saya dulu adalah guru yang nyambi jadi penjahit untuk memenuhi kebutuhan dan dari sana saya sedikit banyak mengambil ilmu. Berbekal itu, akhirnya saya memisahkan diri dari usaha suami. Tujuannya agar saya punya ukuran sendiri," selorohnya.

Meski dirinya memisahkan diri, namun hasil baju yang dibuatnya tetap dimasukkan ke toko yang dimiliki suaminya. Hanya saja, keduanya menerapkan sistem manajemen profesional. Hingga akhirnya, di dekade akhir 1980-an Dyah mulai merintis usaha sendiri, yakni busana muslim dengan mengusung bendera Al-Fath.

Sukses di satu usaha tak lantas membuat Dyah berpuas diri. Dirinya pun mulai mengembangkan sayap dengan mendirikan brand baru, yakni An-Nisa, yakni gerai busana muslim yang dikhususnya bagi kaum hawa. Kemudian, dirinya pun mulai memberanikan diri untuk menekuni usaha di bidang jasa kecantikan, dengan membuka Jogja House of Beauty.

Sama seperti usaha busana muslim, bisnis baru yang ditekuninya ini pun berkembang dengan pesat dan memiliki banyak cabang. Selain di Jogjakarta, juga di kota-kota besar lainnya.

"Semuanya berjalan dengan baik, hingga pada 2001 bapak diberi kepercayaan rakyat untuk mengemban jabatan sebagai Wali Kota Daerah Istimewa Jogjakarta. Dan mulai saat itu, unit usaha batik yang semula dipegang bapak, harus saya handel juga," ujarnya.

Tak hanya harus mengelola dan menjalankan semua unit margaria dengan 18 brand major sendiri plus seluruh cabangnya, Dyah juga disibukkan dengan kegiatan pemerintahan. Mulai dari mendampingi suami hingga memegang organisasi. Namun, ternyata ibu dari Alfita Rama Hapsari, Arief Wibawanto dan Annisa Rahma Herdiyana ini mampu menjalani semuanya dengan baik. Dan selama tujuh tahun dipegangnya seorang diri, Margaria Group mengalami perkembangan yang cukup bagus.

"Tujuh tahun saya pegang Alhamdulillah perkembangan cukup bagus. Berarti bapak mengajari saya berhasil. Karena jujur, selama ini saya selalu berusaha menunjukkan bahwa saya adalah orang yang bisa mengemban kepercayaan yang diserahkan kepada saya," tandasnya.

Adapun resep yang selama ini dipegang Dyah dalam memimpin Margaria Group adalah menerapkan disiplin. Utamanya dari sisi manajemen keuangan. Dan dirinya pun menerapkan manajemen partisipatif. Dimana siapapun yang berada di dalamnya memiliki peran sendiri-sendiri yang tidak bisa dianggap remeh.

"Kalau secara intern saya berlakukan manajemen partisipatif. Jadi semua punya peran dan semua harus menghargai peran masing-masing yang ada di tim. Bagi saya, tidak ada keberhasilan satu orang, sepintar apapun manajernya. Sehingga ada rasa dihargai oleh lingkungan tim, bahwa sebuah keberhasilan memang merupakan partisipasi dari banyak orang. Dan masing-masing punya kontribusi," papar Dyah.

Selain itu, dirinya juga mengedepankan rasa percaya dalam mengembangkan bisnisnya. Maka dari itu, tak heran jika dirinya banyak melibatkan keluarga dan teman yang dipercayainya untuk mengelola anak-anak perusahaan yang dimiliki Margaria Group.

Sebab, baginya kerjasama baik untuk bisnis sama seperti suami istri. Sehingga, harus merasa sreg dengan orang yang nantinya akan menjalin kerjasama dengannya. Dan dirinya pun memaklumi jika kedepan ada putus mitranya, namun dirinya tetap berpegang pada kepercayaan.

"Karena dipasrahkan ke saya, maka saya harus bisa menghandel semuanya dengan dasar kepercayaan. Baik dengan tim saya maupun rekan kerja. Karena kepercayaan memiliki efek yang luar biasa. Apalagi orang melihat keseharian saya. Dimana saya punya komitmen dan tidak mungkin membohongi kualitas. (vj/bun)

...dengan aturan protokoler pemerintahan yang mengharuskan ...karta. Namun, dia tetap propfesional menjalani.

...gemen Organisasi

yang pandai dan bisa melakukan sendiri tanpa menunggu perintah. Dan alhamdulillah teman-teman saya di organisasi bisa mengikuti pola saya, meski sedikit terengah," guraunya.

Dyah menuturkan, selama tujuh tahun berjalan dirinya memang sering membawa kebiasaan positif yang selama ini diterapkannya di perusahaan untuk diadopsi ke organisasi. Sebab, menurutnya, organisasi di pemerintahan memiliki sejarah yang cukup panjang dan keberadaan mereka pun sudah cukup lama. Sedangkan di sisi lain keberadaan organisasi seperti PKK maupun Posyandu sangat dibutuhkan masyarakat. Sehingga dibutuhkan ino-...

...saya selalu melihat program pemkot apa yang bisa disinergikan dengan kegiatan organisasi maupun kondisi masyarakat. Sebab, saya sebagai salah satu pelaksana di lapangan sudah terbiasa melihat situasi riilnya. Sehingga, sesekali bisa menjadi pengusul," ungkapnya.

Meski sebenarnya merasa tidak terlalu nyaman dengan seabrek aturan protokoler, namun Dyah tetap mensyukuri kesempatan menjadi bagian dari pemerintahan. Sebab, di dunia barunya tersebut dirinya jadi tahu dinamika yang selama ini jauh dari jangkauannya sebagai pengusaha. (vj/bun)

BIODATA

Nama : Hj. Dyah Suminar, SE
Tempat & tgl lahir : Cilacap, 13 Nopember 1956
Umur : 52 tahun
Agama : Islam
Alamat : Jl. Golo No. 19, telp 0274-386517 Jogjakarta
Pekerjaan : Wiraswasta
Pendidikan Akhir : Sarjana Ekonomi UGM Jogjakarta
Status : Menikah dengan H. Herry Zudianto, SE Akt, MM dan dikaruniai 3 putra putri (Alfita Ratna Hapsari, Arief Wibawanto dan Annisa Rahma Herdiyana)

RIWAYAT PEKERJAAN DAN ORGANISASI :
- Direktur Utama margaria GROUP (2001-sekarang)
- Ketua tim penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga kota Jogjakarta PKK / 2001 - 2011)
- Wakil ketua Asosiasi Perancang dan Pengusaha Mode Indonesia DIY (/ 1994 – 2004)
- Sekretaris yayasan Ar-Rahmah (1990 – 2004)
- Bendahara Lembaga Kebudayaan Pimpinan Pusat 'Aisyiyah
- Bendahara BP3 SD Muhammadiyah Sukonandi Jogjakarta
- Bendahara Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) Sekar Surya DIY Keluarga Amanah / 2000 – 2005)
- Pengurus Tiara Kusuma, Yayasan Kanker Indonesia (YKI) kota Jogjakarta, Dewan Kerajinan Nasional (Dekranas) kota Jogjakarta

Dyah Suminar Orang Nomor Satu Margaria Group

...etap Bersikap Profesional, meski Terkekang Birokrasi

Siapa yang tidak ingin menjadi istri seorang pemimpin dengan segala fasilitas dan hormat. Namun, bagi Diah, dirinya tidak ingin dihormati hanya karena jabatan sang suami.

WIJAYANTI PUTRI, Solo

KARANGAN bunga Nampak berjejer ...i di salah satu bangunan restoran yang ...rada di kawasan Laweyan. Satu dua mobil ...rhenti sesaat di depan pintu masuk untuk ...enurunkan penumpang, tamu undangan ...n satu per satu mulai berdatangan. Dan ...ereka pun disambut dengan senyum ramah ...empersilahkan untuk duduk dan mencicipi ...idangan yang sudah tersedia, tak terkecuali Radar Solo.

Setelah menunggu sejenak, akhirnya Radar Solo bertatap muka langsung dengan pemilik restoran. Ya, meski memiliki banyak unit bisnis di Kota Solo, namun perempuan bernama lengkap Hj. Dyah Suminar, SE ini memang jarang berada di Solo. Maklum saja, sebagian besar bisnis yang dijalankannya berada di Jogjakarta. Belum lagi dengan seabrek kegiatan yang harus diikutinya sebagai pendamping orang nomor satu di Kota Jogjakarta. "Silakan, apa yang bisa dibantu," ucapnya ramah.

Wanita kelahiran Cilacap, 13 Nopember 1956 ini memang dikenal sebagai orang yang straight dan enggan membuang waktu untuk basa-basi. Karena itu, saat ditanya tentang kehidupannya, Dyah langsung meruntut kisah balik hidupnya semenjak memegang bisnis keluarga dan statusnya sebagai istri wali kota.

"Jujur saya tidak terlalu suka disebut ibu wali kota. Meski posisi saya saat ini memang sebagai istri wali kota. Tapi saya tidak mau mendompleng nama suami. Karena saya memiliki kegiatan sendiri dan eksis di sana," tuturnya, saat ditanya kesan menjadi istri Wali Kota Jogjakarta H. Herry Zudianto, SE Akt, MM ini.

Selain tidak suka dikatakan mendompleng suami, Dyah juga mengaku sebenarnya juga tidak suka dengan tata cara protokoler yang harus diikutinya setiap kali ada acara yang memposisikan dirinya sebagai ibu wali kota.

"Saya tidak suka, karena bagi saya aturan protokoler membuat saya menderita. Bagaimana tidak. Ketika acara protokoler semuanya sudah diatur dan kita tidak melakukan apa-apa. Sehingga saya merasa hanya menjadi obyek saja," tandasnya.

Dan agar dirinya tidak selalu disangkutpautkan dengan nama besar suami, Dyah mengaku punya cara sendiri untuk ikut berpartisipasi dalam membangun masyarakat Kota Jogjakarta. Mulai dari hal kecil seperti enggan menggunakan fasilitas pemerintah yang didapatnya. Karena baginya, jika menerima fasilitas tersebut sama saja membatasi dirinya. Sehingga, tidak bebas untuk melakukan sesuatu.

Selain itu, ibu tiga anak ini juga memiliki versi, cara dan prestasi sendiri untuk menunjukkan kemampuannya yang sebenarnya, tanpa harus dibayang-bayangi suami. Baik dalam kegiatan organisasi maupun dalam bisnis.

Dan hal tersebut mendapat dukungan penuh dari sang suami. Dimana sejak suaminya di beri amanat untuk menjadi wali kota, Dyah sudah diwanti-wanti agar benar-benar bisa memilah antara bisnis dengan pemerintahan. Karena itu, sebisa mungkin, Dyah tidak pernah membawa nama suami dan statusnya sebagai wali kota saat mengurusi bisnis. Termasuk bertemu dengan rekan kerja.

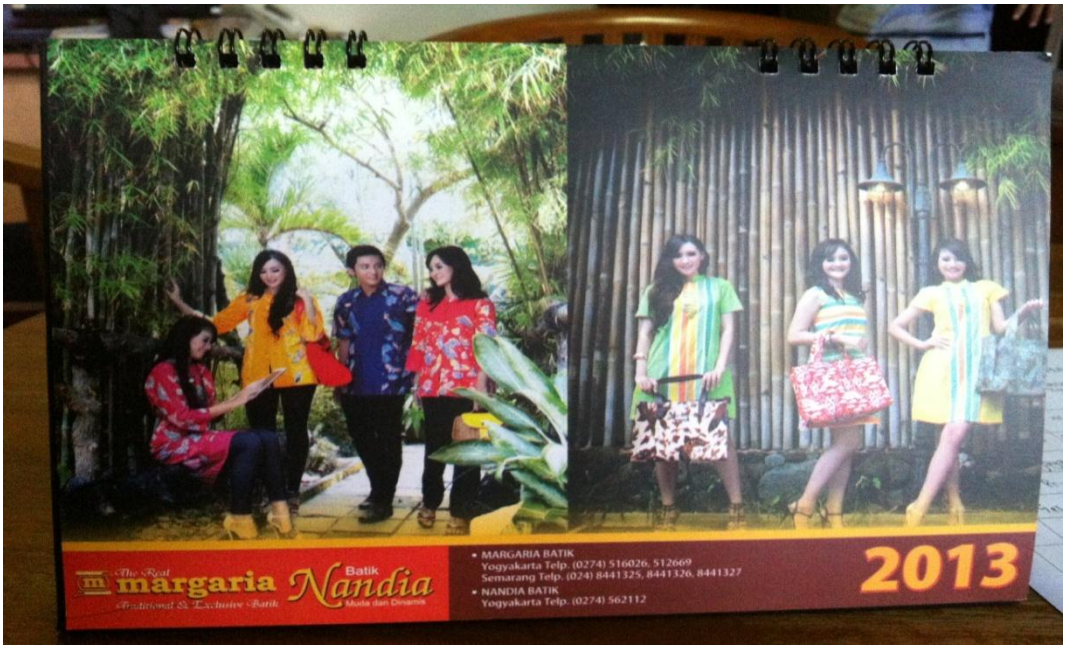
"Saya sangat memisahkan sekali dan itu harus. Apalagi bapak (suami) tidak mau bisnis saya nyenggol-nyenggol ke pemerintah. Dan Alhamdulillah semuanya bisa berjalan," jelas istri M tersebut.

Dan meski disibukkan dengan kegiatan bisnis dan pemerintahan, Dyah mengaku dirinya masih bisa meluangkan waktu untuk dirinya sendiri. Menurutnya, kunci utamanya adalah manajemen waktu. Dyah mengatakan dirinya memang tipe orang yang straight untuk urusan waktu. Karena itu, semua kegiatan sudah dipersiapkannya sejak jauh-jauh hari. Sehingga, dirinya bisa menentukan kapan bisa beristirahat.

"Kalau orang mikir pasti bilang saya tidak punya waktu istirahat. Tapi kenyataannya

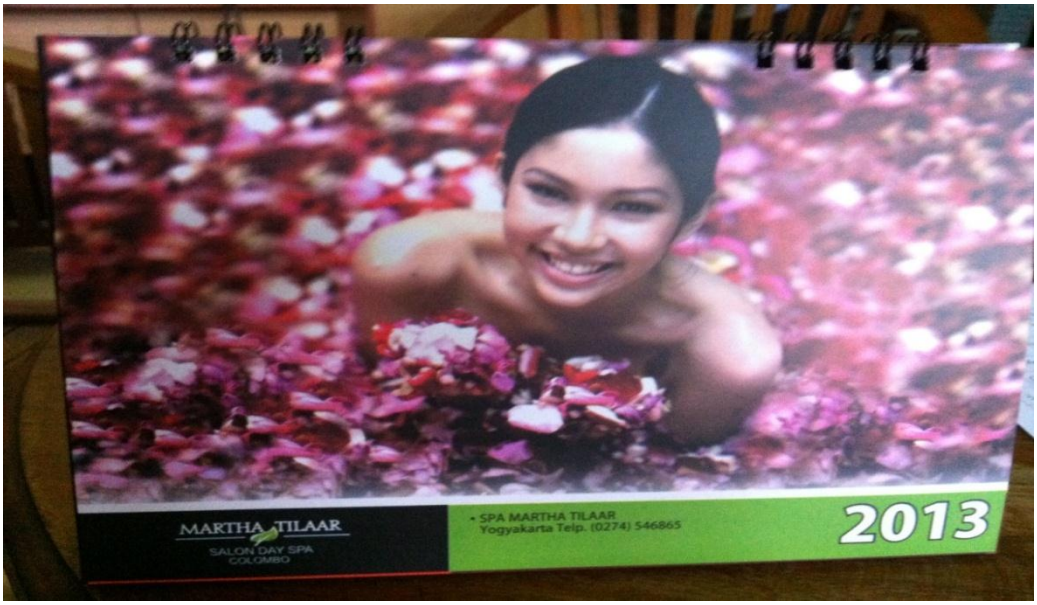
ULET: Dyah Suminar enjoy tekuni bisnis...

Lampiran D10 : salah satu Kepribadian Bu Dyah Suminar

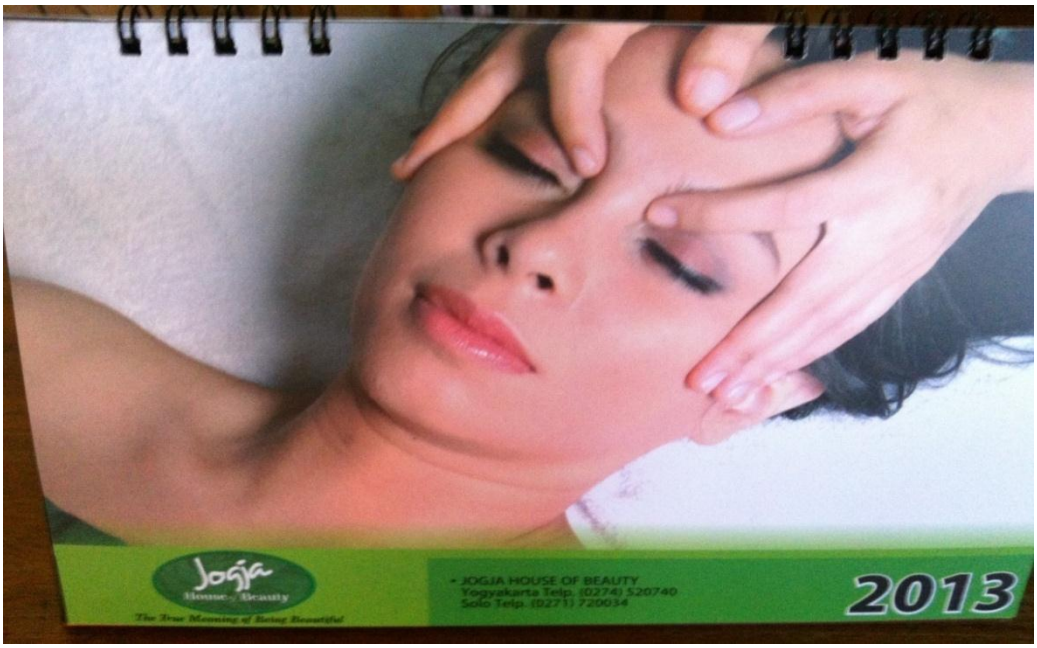


Lampiran D11 : Alamat Margaria Batik, Jln Ahmad Yani No 65-69 (Malioboro) Yogyakarta.

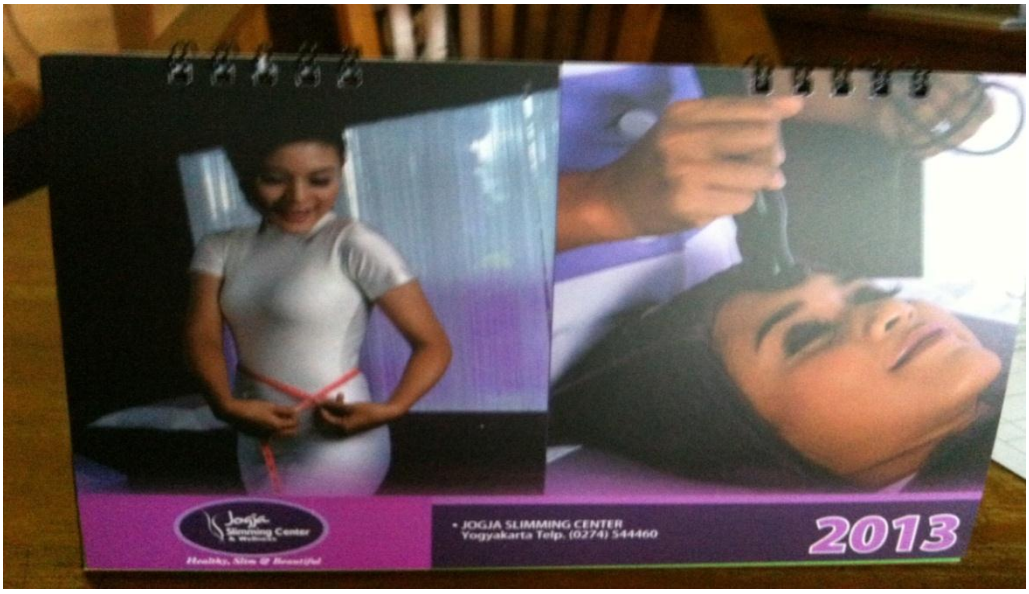
Alamat Nadia Batik, Jln Urip Sumuharjo No 31 Yogyakarta.



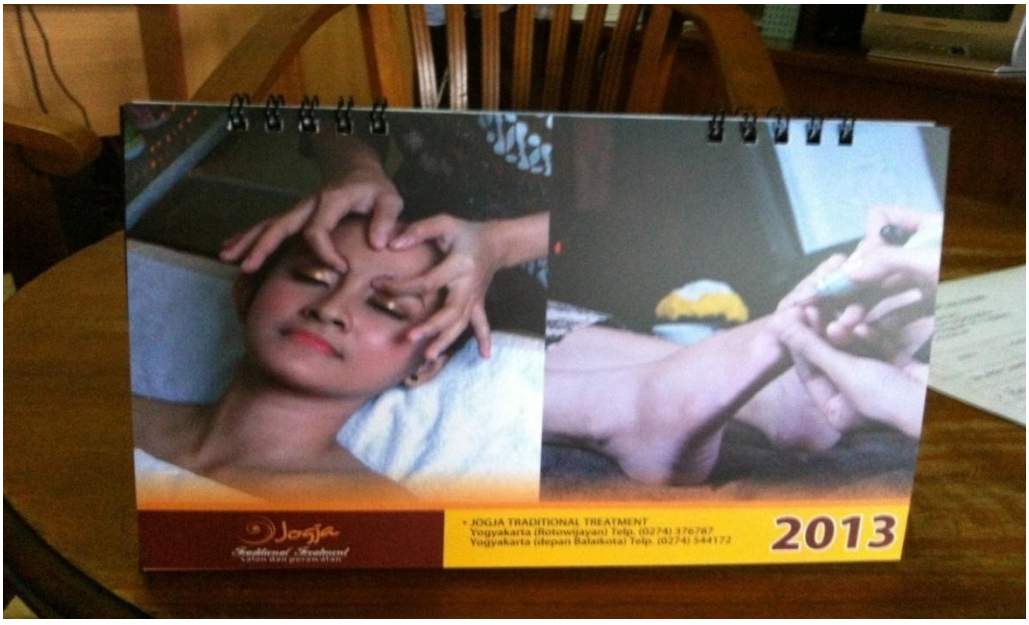
Lampiran D12 : Alamat Martha Tilaar, komplek Colombo, No 07 Jln Cendrawasih Yogyakarta.



Lampiran D13 : Alamat Jogja House Beauty, No 10 Yogyakarta dan Jln. Dr. Radjiman No. 499 Laweyan Solo

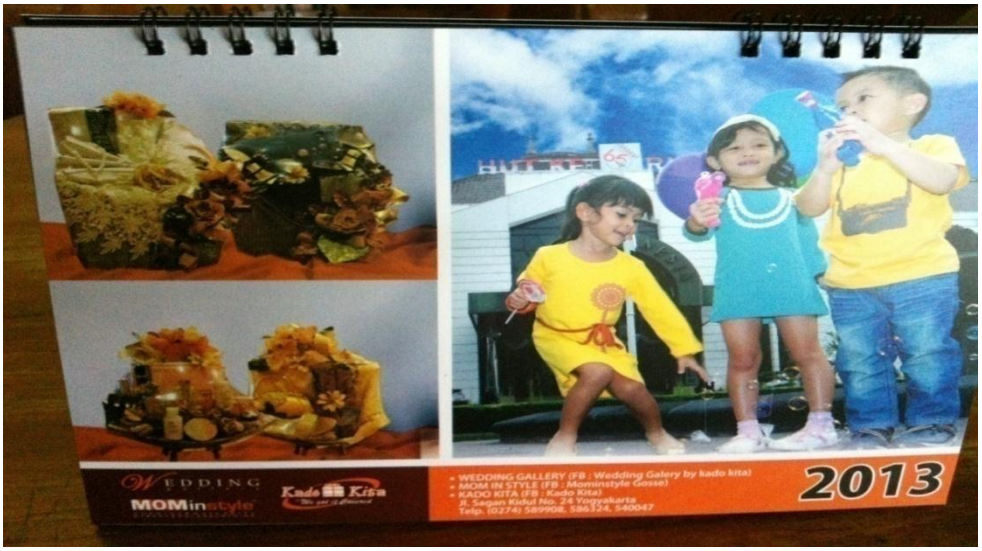


Lampiran D13 : Alamat Jogja Sliming Center, Jln. Melati Wetan No. 58 Yogyakarta.



Lampiran D13 : Alamat Traditional Treatment, Jln. Rotowijayan No 25 Yogyakarta dan Jln. Kenari No 57B Ruko Timoho Regancy, depan Balai Kota Yogyakarta.

Lampiran D 14 : Alamat Tempat Olah Raga, Jogja Futsal Land, Margaria Fottball Academy, Margaria Orion FC di Jln. Simanjuntak No. 43 Yogyakarta.



Lampiran D15 : Wedding Galery, Kado Kita dan Mom In Style, di Jln Sagan Kidul No. 24 Yogyakarta.

Lampiran D16 : Alamat Rumah Kreasi Kita, di Jln Taman Siswa No 149 Yogyakarta dan TSBC, di Jln Taman Siswa No 160 Yogyakarta

Lampiran D 17 : Gambar Logo Dari Beberapa Usaha Bu Dyah

Lampiran D 18 : Alamat Karita, Annisa, dan Alfath di Yogyakarta dan Daerah Jawa lainnya

Lampiran D 19 : Penghargaan Margaria Grup

LAMPIRAN E BIODATA OBJEK PENELITIAN

Nama : Dyah Suminar

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat,tanggal lahir : Cilacap, 13 November 1956

Umur : 56 tahun

Agama : Islam

Alamat : Jl. Golo No 19 Yogyakarta

Pekerjaan : Wiraswasta

Pendidikan Akhir : Sarjana Ekonomi UGM Yogyakarta

Status : Menikah dengan H. Herry Zudianto, SE Akt, MM. dan di karuniai anak 2 putri dan 1 orang putra yang bernama Alfita Ratna Hapsari, Areif Wibawanto, dan Annisa Rahma Herdiyan

Lampiran F, Biodata Penulis

Nama : Dely Zuryanti

Tempat, tanggal lahir : Bengkalis, 19 januari 1992

Jenis kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Mahasiswi

NIM :09311220

Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Tamatan : SDN 064 Bengkalis

SMPN 3 Bengkalis

SMAN 2 Bengkalis

Alamat asal : Jln. Awang Mahmuda, No 23

RT 004/RW 002. Bengkalis. Riau

E_mail : delydini@ymail.com

No HP : 0819 14646479