

LAPORAN AKHIR

KAJIAN KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENGGERAKAN INDUSTRI RUMAHAN DI PROVINSI D.I. YOGYAKARTA



Disusun:
PT Bermitra Inovatif Sistem Andalan



Didukung:
Center for System

Jakarta, Juli 2016



Staf Ahli
Bidang Penanggulangan Kemiskinan
Kementerian Pemberdayaan
Perempuan dan Perlindungan Anak

RINGKASAN EKSEKUTIF

Rumah tangga yang dikepalai perempuan pada tahun 2007 mencapai 13.6% atau sekitar 6 juta rumah tangga yang mencakup lebih dari 30 juta penduduk. Saat ini diperkirakan lebih dari 7 juta perempuan Indonesia yang berperan sebagai kepala keluarga. Kaum perempuan tersebut menjadi tulang punggung keluarga, secara mandiri menghidupi keluarga, sehingga lebih mampu bertahan menghadapi kesulitan ekonomi keluarga. Perempuan kepala keluarga tersebut bekerja sebagai pedagang di pasar-pasar tradisional, buruh pabrik perempuan yang secara tekun dan pantang menyerah, sampai pada profesi terhormat di masyarakat. Namun peran perempuan dalam memperkuat ekonomi keluarga tersebut seringkali tidak diperhitungkan dan selalu dianggap sebagai pelengkap saja (pencari nafkah tambahan). Persepsi seperti itu tidak saja mengesampingkan peran perempuan dalam keluarga tetapi di sisi lain membebani kaum laki-laki dengan tanggung jawab mutlak terhadap ekonomi keluarga. Atau sebaliknya, karena peran mutlak yang dibebankan kepada suami/ayah sebagai pencari nafkah, sehingga peran lain seperti pengasuhan dan pendidikan anak, serta peran-peran domestik lainnya menjadi peran mutlak ibu/istri. Hal ini yang menjadi persoalan dalam kepemimpinan perempuan, terjadi ketidaksetaraan gender dalam kehidupan keluarga.

Sugiarti (2011) mengamati tipologi industri rumahan (IR) sebagai usaha mikro dan kecil memiliki tingkat efisiensi kurang dari 65% dan keberlanjutan usaha kurang dari 6 bulan untuk industri rumahan pemula. Sedangkan industri rumahan yang berkembang dan maju memiliki efisiensi teknis 65%-85% dengan tingkat keberlanjutan usaha sekitar 3-4 tahun. Kajian menemukan bahwa 70%-80% tenaga kerjanya adalah kaum perempuan. Keberlanjutan usaha industri rumahan sangat tergantung pada motivasi wirausaha perempuan serta kemampuan teknis produksi dan pemasaran. Oleh karena itu perlu disusun strategi implementatif pemberdayaan industri rumahan untuk meningkatkan kepemimpinan perempuan guna mewujudkan program peningkatan produktivitas ekonomi perempuan (PPEP).

Kajian kebijakan ini bertujuan untuk menganalisis situasi kepemimpinan perempuan dalam menggerakkan IR, menganalisis model keberhasilan kepemimpinan perempuan dalam menggerakkan IR yang berkaitan dengan faktor bisnis dan sosial-budaya, serta merekomendasikan pola dan mekanisme kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kinerja IR.

Berdasarkan hasil kajian teridentifikasi proses pemunculan kepemimpinan perempuan pada waktu memenuhi kebutuhan kelompok dan bukan kebutuhan satu atau dua orang anggota kelompok saja. Masuknya seseorang dalam kelompok biasanya disertai dengan harapan atau keinginan tertentu, sehingga sering terjadi persoalan ketidakakuaian antara kebutuhan kelompok dengan kebutuhan individu. Dengan demikian dibutuhkan adanya pemimpin yang dapat memenuhi kebutuhan individu sebagai kebutuhan kelompok. Kepemimpinan perempuan terlihat beberapa karakteristik, yaitu kesopanan dalam

komunikasi bisnis, ketertiban pada pengelolaan anggaran belanja, kesungguhan untuk menjaga kualitas produk, ketangguhan saat transaksi perniagaan, serta ketelitian dalam mengatur waktu kerja terhadap beban domestiknya.

Karakter dan kiat sukses kepemimpinan perempuan dari industri rumahan dalam studi kasus di Propinsi DI Yogyakarta dapat dirumuskan oleh tim studi bahwa pola kepemimpinan IR yang sesuai adalah **Model Hersey-Blanchard** dalam konteks kepemimpinan situasional. Model ini berbeda dengan konsep kepemimpinan tradisional yang menganggap karyawan sebagai “mesin” produksi, dan berfokus pada regulasi dari kondisi pekerjaan. Bahwa sukses itu hanya bisa dicapai oleh pemimpin yang mampu membagi kerja dari suatu organisasi.

Pendekatan kepemimpinan situasional lebih menekankan pada pendapat bahwa yang paling penting adalah adaptasi cara memimpin pada perubahan situasi yang dihadapinya. Model Hersey-Blanchard ini amat sesuai bagi manajer industri rumahan yang umumnya dikelola kaum perempuan. Sesuai dengan Model Hersey-Blanchard, kepemimpinan industri rumahan sampai pada kategori IR berkembang yang sudah menerapkan mekanisme instruksi dan pendampingan. Proses tersebut dapat dibangun oleh Kementerian PP PA dengan mengembangkan pelatihan kepemimpinan perempuan. Lingkup pelatihan yang mendukung pola kepemimpinan: motivasi, manajemen, dan struktur organisasi.

Hasil kajian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (a) Keberhasilan wirausaha perempuan dalam industri rumahan tidak terlepas dari dukungan suami dalam relasi keluarga yang positif, tingkat pendidikan, serta sosial budaya yang ada dalam keluarga, sehingga melatarbelakangi proses bisnisnya.
- (b) Dalam rangka penanggulangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan keluarga diperlukan semakin banyak wirausaha perempuan yang mempunyai **kapabilitas kepemimpinan** yang tinggi sehingga mampu memimpin usaha dan karyawannya dalam meraih prestasi bisnis.
- (c) Pada program Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan (PPEP) yang dilaksanakan oleh Kementerian PP PA, fokus kegiatan diutamakan pada pengembangan industri rumahan dimana pemimpin dan pengelolanya umumnya kaum perempuan, sehingga kualitas sebagai manajer usaha terkait dengan mekanisme dan **praktek kepemimpinan**.
- (d) Dari hasil studi lapang dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan pada sektor industri rumahan selaras dengan ukuran kinerja perusahaannya; dimana **keunggulan wirausaha perempuan** adalah pada karakter, yaitu Kesopanan dalam komunikasi bisnis, Ketertiban pada pengelolaan anggaran belanja, Kesungguhan untuk menjaga kualitas produk, Ketangguhan saat transaksi perniagaan, serta Ketelitian dalam mengatur waktu kerja terhadap beban domestiknya.
- (e) Kementerian PP PA dapat merancang program perkuatan dari Badan Pemberdayaan Perempuan di daerah dalam upaya melaksanakan **pelatihan**

kepemimpinan IR dengan terkait pada sosial-budaya setempat dan upaya pengembangan komoditi unggulan lokal.

Sebagai tindak lanjut dari hasil kajian ini, beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

- (a) Pola pelatihan kepemimpinan wirausaha perempuan dapat mengacu pada Model Hersey-Blanchard yaitu teknik kepemimpinan situasional yang disesuaikan dengan etos kerja para karyawan. Kurikulum pelatihan kepemimpinan perempuan disesuaikan dengan tahap perkembangan IR, yaitu dari implementasi gagasan (start up), IR-1, IR-2, IR-3, sampai ke perwujudan UMK formal.
- (b) Kementerian PP PA dapat bekerjasama dengan SKPD di daerah untuk melakukan koordinasi pilot proyek pengembangan usaha mikro yang dipimpin dan dikelola oleh perempuan melalui program Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan (PPEP).
- (c) Kementerian PP PA merumuskan prosedur operasional baku (SOP) dari pelatihan kepemimpinan wirausaha perempuan dengan kasus aplikasi pada kegiatan industri rumahan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, laporan akhir berjudul:

Kajian Kebijakan Kepemimpinan Perempuan dalam Menggerakkan Industri Rumahan di Provinsi D.I. Yogyakarta

telah dapat diselesaikan dengan baik. Kajian ini merupakan penugasan dari Staf Ahli Bidang Penanggulangan Kemiskinan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, dengan nota kesepakatan bersama No. 01/MoU/PPK-Roren/SAM/2016.

Kajian ini menggunakan pendekatan sistem untuk mendapatkan modul kepemimpinan bagi wirausaha perempuan yang sejalan dengan pengembangan Industri Rumahan sebagai usaha Program Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan (PPEP) KPPPA. Kajian strategis ini menggunakan Soft System Methodology dan survei pakar yang dilengkapi dengan studi kasus di tiga Kabupaten di Provinsi D.I. Yogyakarta.

Kepada semua pihak, terutama aparat Pemerintah Daerah dan para nara sumber pakar yang telah membantu perumusan dan penyelesaian naskah ini kami sampaikan ucapan terima kasih.

Jakarta, Agustus 2016

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Tujuan Kegiatan	3
3. Hasil yang Diharapkan.....	4
4. Ruang Lingkup Kegiatan.....	4
II. DASAR PEMIKIRAN.....	5
1. Industri Rumahan (IR)	5
2. Kepemimpinan Kelompok.....	8
3. Kepemimpinan Perempuan	12
4. Sistem Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan (PPEP)	14
III. METODOLOGI	20
1. Kerangka Pikir	20
2. Tahapan Kajian.....	21
3. Pengumpulan Data dan Informasi	21
4. Focus Group Discussion (FGD).....	22
5. Survei Lapangan	22
IV. ANALISA SITUASIONAL PPEP.....	23
1. Kiat Sukses Kepemimpinan Wirausaha Industri Rumahan.....	23
2. Efektivitas Kepemimpinan Perempuan dalam Industri Rumahan	27
3. Peran Badan Pemberdayaan Perempuan di Daerah.....	29
V. POLA DAN MEKANISME KEPEMIMPINAN PEREMPUAN.....	31
1. Pola Kepemimpinan.....	31
2. <i>Benchmarking</i>	33
3. Pelatihan Kepemimpinan untuk Manajemen IR	34
VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	35
1. Kesimpulan	35
2. Rekomendasi.....	35
REFERENSI.....	37
LAMPIRAN.....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Keterkaitan PPEP dalam pengembangan Model Desa PRIMA	16
Gambar 2. Diagram Input-Output PPEP.....	17
Gambar 3. Kerangka pikir kajian.....	20
Gambar 4. Tahapan kajian	21
Gambar 5. Aneka produk KWT Pawon Gendis	23
Gambar 6. Pekerjaan menggoreng Peyek Regedek.....	24
Gambar 7. Produk KUB Purba Rasa	25
Gambar 8. Wirausaha perempuan dengan usaha kopi biji salak.....	27
Gambar 9. Skema peran Badan Pemberdayaan Perempuan untuk Pengembangan IR..	30
Gambar 10. Tahapan pengembangan IR yang diadaptasi dari kepemimpinan situasional Model Harsey-Blanchard.....	32
Gambar 11. Perbandingan kompetensi dengan etos kerja dan keterkaitan dengan proses maturisasi gagasan IR sampai ke UMK.....	33

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Klasifikasi Industri Rumahan.....	6
--	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Contoh Pelatihan menjadi pemimpin perempuan yang sukses	39
Lampiran 2. Contoh Materi Pelatihan Kepemimpinan Wirausaha	40
Lampiran 3. Contoh Materi Kepemimpinan Ideal.....	41
Lampiran 4. Contoh Materi Kepemimpinan Bijaksana.....	42
Lampiran 5. Contoh Materi Gender dan Tantangan Kepemimpinan Perempuan	43

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Isu perempuan dan dunia bisnis merupakan wacana menarik yang banyak dibicarakan orang di akhir abad ke-20 atau memasuki abad ke-21. Hal ini terutama dipicu ramalan suami-istri futurolog, John Naisbitt dan Patricia Aburdene, baik dalam bukunya *Megatrends 2000* maupun *Megatrends for Women*. Menurut referensi tersebut tahun 1990-an adalah Decade Kepemimpinan Perempuan dan abad-21 adalah abadnya kaum perempuan. Tidak pasti disebutkan mengapa dikatakan abadnya kaum perempuan. Dalam bukunya dibebaskan sejumlah fakta yang berkenaan dengan kemajuan kaum perempuan, terutama di Amerika dan Asia, dalam dunia bisnis. Perempuan-perempuan Amerika dan beberapa negara di Asia dan Eropa telah banyak memenangkan kompetisi dengan lawan jenisnya dalam mengisi posisi-posisi manajemen puncak di beberapa perusahaan terkenal.

Di Amerika, masih menurut dua futurolog ini, ada 74 persen kaum laki-laki yang bekerja, sementara perempuan yang bekerja, mempunyai anak atau tidak, berjumlah 79 persen. Bila tahun 1970-an jumlah perempuan Amerika yang berkarir di dunia bisnis hanya 10 persen, dalam tahun 1990-an jumlahnya mencapai 50 persen. Warren Bennis (1997:153) menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan di dunia bisnis merupakan salah satu faktor keunggulan komparatif industri Amerika Serikat di masa mendatang. Menurutnya, menjelang tahun 2005, lebih dari 50 persen Vice of President sektor bisnis, terutama keuangan, Amerika Serikat adalah perempuan.

Kecenderungan yang sama sebenarnya juga terjadi di Indonesia. Sepuluh tahun terakhir beberapa majalah mingguan di Indonesia memuat topik perempuan manajer sebagai laporan utamanya. Majalah Manajemen (September 1989); majalah Warta Ekonomi (Desember 1990); majalah Editor (April 1992); majalah Warta Ekonomi (Juli 1992); majalah Info Bank (Juni 1993); majalah Warta Ekonomi (April 1996); majalah Swa Sembada (Mei 1997). Ini belum majalah-majalah khusus perempuan seperti Femina, Kartini dan Sarinah atau Jurnal Perempuan. Yang menjadi persoalan dengan maraknya pemimpin perempuan di dunia bisnis, akankah kehadirannya memberikan nilai tambah tersendiri, terutama dalam mengeliminir praktek-praktek bisnis yang tidak sehat, yang seringkali tidak mengindahkan langkah bagus menuju pembangunan ekonomi bangsa. Banyak yang prihatin dengan kiat-kiat bisnis yang dilakukan para konglomerat selama Orde Baru, karena itu terciptanya etika perusahaan yang baik menjadi harapan besar yang diletakkan di pundak para pemimpin perempuan.

Dalam teori struktural-fungsional, peran masing-masing anggota keluarga sangat ditentukan oleh struktur kekuasaan laki-laki (ayah) sebagai kepala keluarga yang secara hierarkis memiliki kewenangan paling tinggi dalam keputusan-keputusan keluarga. Hierarki dilanjutkan pada perbedaan usia dan jenis kelamin anggota keluarga, misalnya saudara laki-laki memiliki struktur sosial lebih tinggi dibanding saudara

perempuan. Relasi yang terbangun seringkali menempatkan seolah-olah laki-laki memiliki kemampuan/kekuasaan/kekuatan lebih besar dibanding anggota keluarga perempuan. Banyak stereotype bahkan mitos yang sudah tertanam di masyarakat, misalnya tanggungjawab mutlak terhadap ekonomi keluarga hanya ada di tangan ayah/suami, sementara tanggungjawab domestik melalui tanggung jawab ibu/istri.

Rumah tangga yang dikepalai perempuan pada tahun 2007 mencapai 13.6% atau sekitar 6 juta rumah tangga yang mencakup lebih dari 30 juta penduduk. Saat ini diperkirakan lebih dari 7 juta perempuan Indonesia yang berperan sebagai kepala keluarga. Kaum perempuan tersebut menjadi tulang punggung keluarga, secara mandiri menghidupi keluarga, sehingga lebih mampu bertahan menghadapi kesulitan ekonomi keluarga. Perempuan kepala keluarga tersebut bekerja sebagai pedagang di pasar-pasar tradisional, buruh pabrik perempuan yang secara tekun dan pantang menyerah, sampai pada profesi terhormat di masyarakat. Namun peran perempuan dalam memperkuat ekonomi keluarga tersebut seringkali tidak diperhitungkan dan selalu dianggap sebagai pelengkap saja (pencari nafkah tambahan).

Persepsi seperti itu tidak saja mengesampingkan peran perempuan dalam keluarga tetapi di sisi lain membebani kaum laki-laki dengan tanggung jawab mutlak terhadap ekonomi keluarga. Atau sebaliknya, karena peran mutlak yang dibebankan kepada suami/ayah sebagai pencari nafkah, sehingga peran lain seperti pengasuhan dan pendidikan anak, serta peran-peran domestik lainnya menjadi peran mutlak ibu/istri. Hal ini yang menjadi persoalan dalam kepemimpinan perempuan, terjadi ketidaksetaraan gender dalam kehidupan keluarga. Kesetaraan gender dimaksudkan kesamaan kondisi dan posisi bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh kesempatan dan haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, social budaya, pendidikan, pertahanan, keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil yang dampaknya seimbang. Dalam kepemimpinan IR untuk memberikan keseimbangan peran, posisi antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga maupun masyarakat sehingga tidak ada peran-peran yang dilabelkan mutlak milik laki-laki saja atau milik perempuan saja, sehingga mempunyai kesamaan dalam menikmati hasil yang seimbang.

Industri Rumahan (IR) merupakan kegiatan produktif yang menghasilkan nilai tambah dari bahan baku tertentu dalam skala usaha mikro dan kecil. Kegiatan tersebut dilakukan di lokasi rumah perorangan oleh para wirausaha perempuan maupun kelompok usaha bersama. IR sebagai upaya pemberdayaan perempuan adalah upaya terstruktur untuk mewujudkan kesetaraan gender dalam hal akses dan partisipasi sehingga mendapatkan manfaat dalam pembangunan dan penguasaan sumber daya. Melalui pemberdayaan perempuan diharapkan dapat mencapai ketahanan keluarga dalam penghidupan berkelanjutan yang layak, termasuk aspek perekonomian, pendidikan, kesehatan dan perlindungan terhadap anak. Oleh karena itu, Program Pembinaan IR sebagai rangkaian kegiatan pemerintah untuk mengurangi kemiskinan, memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan kaum perempuan perlu

dilakukan dalam bentuk pengembangan kewirausahaan, perluasan pasar serta perkuatan kelembagaan, teknologi, modal dan infrastruktur.

Industri rumahan berpotensi besar untuk memperkuat ketahanan keluarga dalam berbagai aspek sesuai dengan indikatornya terkait kesehatan, pendidikan serta hubungan sosial anggota keluarga yang lebih harmonis. Umumnya IR memanfaatkan dan menghasilkan produk lokal yang melibatkan sekitar 70%-80% tenaga kerja perempuan yang berkerja di lokasi rumah dengan bekerja paruh waktu. IR tersebar di seluruh pelosok tanah air baik perkotaan maupun pedesaan, daerah maju dan tertinggal, serta di wilayah pesisir maupun di pegunungan.

Sejalan dengan misi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kementerian PP PA) yang tertuang dalam RPJMN 2015-2019, dijelaskan bahwa strategi peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup keluarga yang meliputi kecukupan pangan, kesinambungan pendapatan, kesehatan ibu dan anak, pendidikan formal dan informal serta hidup di rumah yang sehat dan bebas limbah.

Oleh karena itu, peran industri rumahan sangat strategis selain itu pelaksanaannya tidak terlepas dari kepemimpinan perempuan dalam menggerakkan usahanya. Kepemimpinan perempuan dalam pengembangan usaha umumnya menerapkan manajemen partisipatif. Manajemen ini didefinisikan keikut-sertaan seseorang secara mental maupun emosional untuk memberikan sumbangsih pada proses pembuatan keputusan, terutama terkait persoalan pribadi orang yang bersangkutan dan bertanggungjawab melaksanakannya. Manajemen partisipatif dapat dianggap sebagai suatu pandangan manajemen menyeluruh yang mendorong partisipan terlibat dalam pengambilan keputusan. Pembuatan keputusan secara partisipatif dapat lebih menguntungkan dengan memenuhi persyaratan:

- (1) Keputusan tersebut tidak bersifat rutin dan tidak perlu diambil dalam jangka waktu pendek,
- (2) Keterangan yang diperlukan untuk keputusan tersebut tidak dapat dipusatkan pada satu orang saja,
- (3) Partisipan harus mempunyai kebutuhan akan pemikiran serta tindakan secara independen, sehingga pengawasan tidak perlu ketat.

Berdasarkan pemikiran tersebut diperlukan kajian tentang kepemimpinan perempuan yang khas dan memiliki potensi untuk menggerakkan usaha IR serta mengurangi dampak negatif yang ditimbulkannya.

2. Tujuan Kegiatan

Tujuan umumnya adalah pemetaan dan identifikasi kepemimpinan perempuan dalam menggerakkan Industri Rumahan di Propinsi DI Yogyakarta.

Tujuan khusus kajian ini adalah:

- a. Menganalisa situasional kepemimpinan perempuan dalam industri rumahan,

- b. Menganalisa model keberhasilan kepemimpinan perempuan dalam menggerakkan industri rumahan terkait proses bisnis dan sosial budayanya,
- c. Menganalisa dampak peningkatan kesejahteraan keluarga dan industri rumahan yang dipimpin wirausaha perempuan,
- d. Merekomendasikan pola dan mekanisme kepemimpinan perempuan dalam upaya peningkatan kinerja industri rumahan.

3. Hasil yang Diharapkan

- a. Peta potensi dan aktivitas kepemimpinan perempuan dalam mensukseskan program peningkatan produktivitas ekonomi perempuan (PPEP) melalui industri rumahan,
- b. Rumusan model kepemimpinan perempuan dalam pengembangan industri rumahan sesuai potensi sumber daya lokal. Rumusan yang diarahkan untuk replikasi elemen kunci keberhasilan kepemimpinan perempuan.

4. Ruang Lingkup Kegiatan

Ruang lingkup kajian ini akan mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Telaah pustaka dan kebijakan pendukung yang terkait dengan IR, pemberdayaan perempuan, pola kepemimpinan dalam manajemen partisipatif
- b. Penggambaran situasi kepemimpinan perempuan dalam IR,
- c. Identifikasi pola-pola kepemimpinan perempuan dalam bisnis,
- d. Efektivitas kepemimpinan perempuan dalam manajemen partisipatif,
- e. Kiat sukses IR dengan kepemimpinan perempuan,
- f. Pemodelan pemberdayaan perempuan dengan kepemimpinannya.

II. DASAR PEMIKIRAN

1. Industri Rumahan (IR)

Pengintegrasian gender dan pemberdayaan perempuan merupakan bagian dari pembangunan nasional bidang sosial budaya dan kehidupan beragama yang bertujuan untuk peningkatan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia. Pembangunan manusia sebagai insan menekankan pada manusia yang berharkat, bermartabat, bermoral dan memiliki jati diri serta karakter yang tangguh baik dalam sikap mental, daya pikir maupun daya ciptanya. Manusia sebagai sumber daya pembangunan, yaitu sebagai pelaku pembangunan menekankan pada etos kerja produktif, keterampilan, kreatif dan inovatif, disiplin dan profesional, berorientasi pada ilmu pengetahuan dan teknologi serta berwawasan lingkungan dengan kemampuan manajemennya. Sebagai insan dan sumber daya pembangunan, keduanya tidak terpisahkan.

Pembangunan manusia juga dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan yang berbeda-beda dari tiap tahap kehidupan manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Kemampuan bangsa untuk berdayasaing tinggi merupakan kunci pencapaian kemajuan dan kemakmuran bangsa. Daya saing bangsa yang tinggi akan menjadikan Indonesia siapa menghadapi tantangan global dan mampu memanfaatkan peluang dengan bijak. Oleh karena itu, pembangunan nasional diarahkan pada pembangunan sumber daya manusia seutuhnya yang berkualitas dengan tidak membedakan gender.

Kesetaraan gender dalam berbagai bidang termasuk bidang ekonomi bertujuan untuk peningkatan kegiatan ekonomi masyarakat terutama di pedesaan yang sebagian besar berupa usaha mikro. Sektor usaha ini memiliki kemampuan menjamin resiliensi bangsa, sehingga Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menetapkan Peraturan Menteri No.2 tahun 2016 mengenai Pedoman Umum Pembangunan Industri Rumahan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pemberdayaan Perempuan. Industri Rumahan dalam kebijakan tersebut didefinisikan sebagai suatu sistem produksi yang menghasilkan produk melalui proses pembentukan nilai tambah dari bahan baku tertentu, yang dilakukan di lokasi rumah dan bukan di suatu lokasi khusus (seperti pabrik), dengan menggunakan peralatan produksi yang sederhana. Proses produksinya memanfaatkan prasarana, sarana dan peralatan lain yang dimiliki oleh perorangan/kelompok usaha bersama. Umumnya produknya berupa buatan tangan (hand made), bersifat unik dengan cara-cara yang berbeda nyata serta sering berkaitan dengan kearifan lokal dan teknologi tepat sasaran.

Industri Rumahan (IR) di dalam kategori skala usaha termasuk kelompok usaha mikro, sedangkan di banyak negara kelompok ini dikategorikan sebagai sektor informal. Sebagian besar IR belum mempunyai legalitas sebagai badan usaha dan seringkali tidak terdaftar dalam mekanisme perpajakan bisnis. Selain itu, IR biasanya dikelola oleh anggota suatu keluarga, meski ada pengecualian pada IR yang sudah masuk kategori IR maju dan menerapkan manajemen industri. IR juga dapat berwujud kelompok usaha

bersama yang terorganisir secara informal dan lentur, sehingga masing-masing anggotanya berkerja di rumah masing-masing atau biasa disebut Industri Rumah Tangga (IRT).

Kebijakan pembangunan IR bertujuan untuk meningkatkan pendapatan keluarga melalui kegiatan produktif yang dikerjakan di rumah dengan dukungan anggota keluarga serta mengembangkan industri kreatif yang menjadi kekuatan perempuan dalam industri rumahan serta mendorong penguatan jaringan IR. Oleh karena itu, sasarannya adalah usaha mikro yang dikelola oleh dan/atau menjadi tempat kerja kaum perempuan. IR sebagai usaha mikro berdasarkan tingkat keberlanjutan usaha, modal usaha, teknologi proses produksi, jumlah tenaga kerja, lama usaha, jenis produk dan sistem penjualannya dapat klasifikasikan menjadi 3 (tiga) tipe, seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Klasifikasi Industri Rumahan

Tenaga Kerja (Orang)	Teknologi Produksi	Sumber Modal Usaha	Jumlah Modal (Rp)	Lama Usaha (Tahun)	Pola produksi	Kelas Usaha
1-2	Manual	Sendiri	< 5 jt	< 1	Tidak kontinyu	Pemula
3-5	Semi Manual/ teknologi sederhana	Sendiri+Pinjaman dari LKM non-formal	5 jt - < 25 jt	1-2	Semi kontinyu	Berkembang
6-10	Teknologi tinggi	Sendiri+Pinjaman dari LKM Formal	25 jt - < 50 jt	> 2	Kontinyu	Maju

Secara rinci ketiga tipe tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. IR Pemula

IR Pemula memiliki ciri pola produksi tidak kontinyu atau mudah berganti ganti produk yang dijual, memproduksi barang berdasarkan pesanan konsumen, biasanya pada acara/hari tertentu. Sistem penjualannya lepas, artinya setelah produk dijual tidak ada lagi ikatan terhadap konsumennya atas produk tersebut. IR ini rentan bangkrut dikarenakan sistem produksi yang tidak menentu serta manajemen keuangan usaha masih bergabung dengan keuangan keluarga. Modalnya masih relatif kecil sesuai dengan kemampuan sendiri yaitu sekitar kurang dari 5 juta rupiah. Proses produksi masih sederhana yang dilakukan dengan manual tanpa bantuan mesin. Lama usaha kurang dari satu tahun. Jumlah tenaga kerjanya masih sedikit, yaitu sekitar 1 - 2 orang termasuk pemiliknya.

b. IR Berkembang

IR Berkembang memiliki ciri pola produksi semi kontinyu dengan sistem penjualan lepas. IR ini mudah berganti produk apabila dirasakan prospek penjualan produk menurun. Modalnya masih relatif kecil sesuai dengan kemampuan sendiri dan sudah mulai meminjam dana dari Lembaga Keuangan

Mikro (LKM) nonformal yaitu sekitar 5 juta rupiah s.d. 25 juta rupiah. Lama usaha sekitar 1 – 2 tahun. Proses produksi sudah menggunakan teknologi/semi masinal, meskipun masih sederhana, dengan jumlah tenaga kerja sekitar 3 – 5 orang termasuk pemiliknya.

c. IR Maju

IR Maju memiliki ciri pola produksi sudah kontinyu dengan sistem penjualannya tertentu. Tingkat keberlanjutan usahanya tinggi karena sudah mampu mengatur usahanya dengan baik. Modalnya berkisar lebih dari 25 juta rupiah s.d. 50 juta rupiah yang berasal dari pribadi dan kredit dari Lembaga Keuangan Mikro (LKM) formal. Proses produksi sudah menggunakan teknologi tinggi/bersih. Lama usaha lebih dari 2 tahun. Jumlah tenaga kerjanya sekitar 6 – 10 orang termasuk pemiliknya. Diharapkan setelah melampaui klasifikasi IR Maju, maka Kementerian lain yang menangani Usaha dan Industri Kecil dapat melanjutkan pembinaan yang lebih intensif. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, maka ukuran Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang-perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini. Adapun kriteria Usaha Kecil adalah usaha dengan aset di atas 50 juta rupiah hingga 500 juta rupiah dan omzet usaha lebih dari 300 juta rupiah hingga 2,5 miliar rupiah. Maka jika IR maju sudah memenuhi persyaratan ini, siap dibina oleh kementerian yang menangani koperasi dan usaha kecil dan menengah.

Pembangunan industri rumahan tersebut berlandaskan prinsip-prinsip:

- a) membangun motivasi perempuan untuk maju;
- b) mengembangkan potensi perempuan dari semula belum berkembang menjadi berkembang;
- c) meningkatkan kemampuan perempuan pelaku usaha mikro menjadi pengusaha kecil;
- d) meningkatkan kemampuan perempuan untuk berwirausaha;
- e) membangun kemampuan perempuan untuk memproduksi;
- f) adanya komitmen pemerintah daerah;
- g) merupakan bagian dari kebijakan pemerintah daerah;
- h) mendayagunakan sumber daya lokal;
- i) mengembangkan industri rumahan untuk terhubung dengan pasar yang lebih luas; dan
- j) membangun legalitas usaha mikro.

Menurut prinsip tersebut penumbuhan wirausaha IR dilakukan dengan pemberdayaan perempuan, sehingga upaya-upaya peningkatan kapabilitas perempuan harus menjadi perhatian pemerintah. Terkait hal ini, maka kepemimpinan perempuan

menjadi isu yang penting untuk dikaji sebagai dasar penguatan kebijakan terdahulu serta implementasinya.

2. Kepemimpinan Kelompok

Kepemimpinan merupakan keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, pada proses mengontrol gejala-gejala sosial. Pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan. Kebaikan dari posisinya yang khusus dalam kelompok pemimpin berperan sebagai agen primer untuk penentuan struktur kelompok, suasana kelompok, tujuan kelompok, ideologi kelompok, serta aktivitas kelompok.

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan mengelola orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerjasama yang besar, kepemimpinan merupakan kekuatan semangat atau moral yang kreatif dan terarah. Pemimpin adalah individu yang memiliki program atau rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti.

Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Konsepsi baru kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Pemimpin tidak hanya membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggungjawab terhadap kelompok, tetapi juga menjadi koordinator. Oleh karena itu, pemimpin dapat mengelola perihal yang khas, yaitu menciptakan iklim sosial yang baik, mengorganisasikan diri, menetapkan prosedur-prosedur kerja, bertanggungjawab dalam mengambil keputusan bersama dalam kelompok, serta memberikan kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

Pertanyaan siapa yang dapat menjadi pemimpin langsung tidak langsung kadang-kadang muncul, baik pada diri kita atau pun pada diri orang lain, walaupun hidup dalam demokratis. Muncul secara langsung apabila ingin mengetahui persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon pemimpin. Muncul secara tidak langsung apabila ingin mengetahui apakah sebabnya seseorang yang dicalonkan untuk seorang pemimpin pada akhirnya tidak terpilih. Dalam hubungan ini ada dua pendapat tentang persyaratan menjadi pemimpin sebagai berikut:

- (1) Bahwa setiap orang yang sudah dewasa dengan sendirinya dapat menjadi pemimpin dalam kelompok. Dewasa dalam hal ini diukur berdasarkan umurnya. Apabila akan ditentukan sosok pemimpin yang cocok untuk memimpin sebuah kelompok, maka dipilih dari calon yang tertua. Pemilihan pemimpin yang tertua dalam kelompok biasanya berdasarkan beberapa pertimbangan, antara lain:
 - a. Mempunyai pengalaman hidup yang lebih banyak, karena sudah lebih lama hidup dibandingkan dengan yang lainnya. Pengalaman hidup yang lama dapat membentuk pribadi yang kuat, sehingga stabilitas emosional

biasanya lebih terkendali. Stabilitas emosional merupakan salah satu syarat penting yang banyak dituntut oleh seorang pemimpin.

- b. Kecenderungan emosional seseorang yang lebih tua biasanya lebih melindungi anggotanya dan memosisikan sebagai orang tua dalam suatu keluarga atau bersifat kepaternalistik).
- (2) Bahwa tidak setiap orang begitu saja bisa menjadi pemimpin, melainkan hanya bisa dipercayakan kepada orang-orang tertentu saja. Pendapat ini menegaskan, bahwa seorang pemimpin itu bukan orang begitu saja, tetapi memang orang pilihan (selected). Jadi tidak hanya sekedar tua umur saja, melainkan masih banyak syarat lain yang harus dipenuhi, agar anggota atau masyarakat menaruh kepercayaan kepada seseorang untuk menjadi pemimpinnya.

Namun demikian, usia bukan merupakan satu-satunya faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan seorang pemimpin dalam masyarakat, hal ini disebabkan oleh:

- a. Seseorang yang mempunyai umur paling tua belum tentu mampu memimpin, meskipun yang tertua telah lama hidup, akan tetapi belum tentu hidupnya diisi dengan pengalaman-pengalaman yang secara kualitatif berguna untuk memimpin kelompok.
- b. Seorang pemimpin itu “menentukan” arah dan proses perjalanan kelompok, sehingga tidak sembarang orang bisa memimpin (dipercaya memimpin). Jika tidak selektif dikhawatirkan arah dan proses kehidupan kelompok akan rusak.

Sementara itu kaum dinamika kelompok menetapkan persyaratan pendidikan dalam kelompok. Bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin asal dapat mementingkan kebutuhan-kebutuhan kelompok dalam rangka menjalankan kepemimpinannya. Persyaratan seperti ini dapat dilakukan dengan jalan melatih diri dalam kehidupan kelompoknya.

Dengan tidak mengurangi kemungkinan bagi setiap orang untuk menjadi pemimpin kelompok, maka harus diakui bahwa orang-orang yang telah dipilih kelompok dan dipercayakan untuk memimpin kelompok dapat menjadi pemimpin, karena pertimbangan bahwa seseorang dapat mengerti dan mementingkan kebutuhan-kebutuhan kelompoknya. Untuk itu, kepemimpinan merupakan keseluruhan dari keterampilan dan sikap yang dapat dipelajari dan dapat diajarkan pula dalam kelompok (group centered leadership).

Floyed D. Ruch, mengemukakan tiga pembagian besar mengenai tugas seorang pemimpin dalam kelompok. Ketiga kelompok penggolongan tugas tersebut:

- (1) Menentukan struktur dari suatu situasi tertentu (structuring the situation), yaitu:
 - a. Menjelaskan hal-hal yang sulit kepada para anggota.

- b. Membedakan hal-hal atas dasar urutan kepentingannya (order of priority).
 - c. Memusatkan perhatian pada tujuan yang ingin dicapai.
 - d. Membantu menunjukkan hal-hal yang harus lebih dahulu dicapai oleh para anggota.
 - e. Membantu para anggota untuk mencapai kebutuhan masing-masing dalam rangka kerja kelompok.
 - f. Menyelesaikan konflik antar anggota atas dasar kerangka pemikiran tertentu (frame of reference).
 - g. Mengusahakan agar para anggota memiliki kerangka pemikiran tertentu.
 - h. Mengatasi perasaan tak aman dan ragu-ragu yang ada diantara anggota dengan jalan menunjukkan perspektif waktu (time perspective).
- (2) Mengadakan pengawasan atas perilaku para anggota dalam kelompok (controlling group behaviour), yang dilakukan dengan cara:
- a. Mengatasi penyimpangan atau penyelewengan para anggota.
 - b. Memberikan hadiah atau hukuman bilamana dipandang perlu.
 - c. Menjaga pengalagunaan kepentingan kelompok oleh individu-individu tertentu dan juga sebaliknya.
- (3) Menjadi juru bicara kelompok ke pihak luar, seperti dengan jalan:
- a. Menyatakan dan menerangkan kebutuhan kelompok kepada dunia luar, antara lain mengenai sikap, pengharapan dan kekhawatiran dari kelompoknya.
 - b. Berbicara keluar untuk kepentingan dan atas nama kelompoknya.

Fungsi-fungsi pemimpin tersebut diatas dipelajari dan diajarkan. Dewasa ini sering dijumpai latihan kepemimpinan (leadership training) untuk berbagai macam kelompok. Di Amerika Serikat sebagai negara demokratis yang telah banyak mengembangkan latihan kepemimpinan masih menjumpai hambatan, diantaranya berupa:

- (1) Adanya kecurigaan, bahwa dalam latihan kepemimpinan akan diajarkan dengan demokrasi yang dianut dan berlaku di tempat atau negara yang bersangkutan.
- (2) Masih adanya pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan suatu yang diwariskan atau turunan (leader are born not made).
- (3) Masih meragukan atau tidak yakin bahwa unit-unit kerja sekolah, keluarga, dijalankan secara demokratis, sehingga sia-sialah apabila sepihak saja yang mengadakan latihan kepemimpinan demokratis.
- (4) Masih adanya pendapat atau perasan, bahwa tanpa latihan kepemimpinan tetap dapat menjalankan fungsi memimpin, sehingga mereka menganggap tidak merasa perlu akan latihan kepemimpinan.
- (5) Adanya contoh-contoh yang meragukan dari orang yang memperoleh latihan kepemimpinan sendiri, dimana mereka tidak menampakan perubahan setelah dilatih itu.

Selain melalui pembelajaran, seorang pemimpin dapat lahir dan muncul melalui kondisi sebagai berikut:

- (1) Seorang pemimpin itu lahir dari keluarga pemimpin. Pemimpin tidak mungkin lahir dari keluarga kebanyakan, biasanya turunan. Pandangan ini masih ada di era demokrasi, baik secara terang-terangan ataupun secara terselubung keterampilan, sikap dan sifat-sifat lainnya diperoleh sebagai warisan dari orang tua ataupun nenek moyangnya. Sudah tentu hal seperti ini tak bisa dipelajari dan diajarkan (*leader are born not made*). Mereka yang berpandangan demikian tentu mengharapkan dan menantikan munculnya pemimpin yang berasal dari kalangan pemimpin sendiri, yang dianggap atau dipandang baik.
- (2) Seorang pemimpin lahir dari situasi tertentu. Situasilah yang mendukung munculnya seorang pemimpin. Contoh para Nabi yang dilahirkan dalam suasana kehidupan masyarakat dan kepercayaan yang demikian beratnya dari Tuhan Yang Maha Kuasa untuk membimbing umatnya ke jalan yang benar dan diridhoi oleh Tuhan YME. Contoh lain adalah kemunculan tokoh-tokoh dalam sejarah dunia seperti: Napoleon, Hitler, dan lainnya. Tak dapat terpisahkan dari negara dan masyarakat dimana mereka hidup. Mereka yang berpandangan demikian juga tidak menghendaki adanya latihan kepemimpinan, sebab kalau sudah saatnya pasti akan muncul pemimpin.
- (3) Seorang pemimpin muncul atau lahir pada saat-saat tertentu seperti berikut:
 - a. Pada waktu kelompok terbentuk dan berkembang, mungkin pada taraf orang-orang berkumpul dan “bersepakat” membentuk sebuah kelompok belum banyak terpikirkan atau sangat dirasakan perlunya akan seorang pemimpin. Akan tetapi lama kelamaan dimana interaksi satu sama lain merasa perlu ‘diatur’, lebih-lebih kalau kelompok sudah tumbuh dan berkembang, maka dirasakan oleh para anggota perlunya akan seseorang yang berfungsi mengatur mereka supaya ‘tertib’ dan ‘terarah’. Pada waktu itu seorang pemimpin muncul, baik berasal dari kalangan mereka sendiri akan didatangkan dari luar kelompoknya.
 - b. Pada waktu struktur kelompok tidak stabil. Dalam keadaan kelompok tidak stabil, misalnya pembagian tugas yang tidak jelas, status dan peranan para anggota tidak menentu, pemimpin seringkali berganti-ganti, maka biasanya dalam kelompok tersebut terjadi semacam kegoncangan pada saat-saat seperti ini biasanya muncul seorang yang merasa ‘terpanggil’ untuk mengatasi persoalan kelompok tersebut. Ia muncul sebagai pemimpin yang berkeinginan menegembalikan stabilitas struktur kelompok orang itu biasa berasal dari luar atau dalam kelompok.
 - c. Pada waktu menghadap kelompok. Lebih-lebih masalah yang tidak mampu diselesaikan sendiri, maka biasanya ada semacam ketidakpuasan pada pimpinan yang ada. Keadaan seperti ini memupuk

kemungkinan munculnya seseorang yang 'merasa mampu' untuk membawa kelompok menyelesaikan persoalannya. Kemunculan pemimpin baru ini mungkin melalui prosedur penggantian pemimpin biasa atau mungkin pula dengan jalan berebutan kekuasaan (penggulingan kekuasaan)

- d. Pada waktu memenuhi kebutuhan individu fungsi kelompok adalah memenuhi kebutuhan kelompok dan bukan kebutuhan satu atau dua orang anggota kelompok saja, akan tetapi seseorang masuk dalam kelompok biasanya disertai dengan harapan atau keinginan tertentu. Kebutuhan kelompok itu bukan jumlah dari kebutuhan masing-masing individu. Oleh karena itu sering terjadi persoalan ketidaksuaian antara kebutuhan kelompok dengan kebutuhan secara perseorangan. Dengan demikian dibutuhkan adanya pemimpin yang dapat memenuhi kebutuhan individu dalam rangka pemenuhan kebutuhan kelompok.
- e. Pada waktu pemenuhan kebutuhan akan kekurangan pemimpin. Kelompok tanpa pemimpin bagaikan perahu tanpa pengemudi. Dengan bertambahnya anggota dan permasalahan yang dihadapi, maka besar kemungkinan bahwa pemimpin yang telah ada merasakan beratnya menjalankan tugas dan memikul tanggung jawab. Pemimpin yang tadinya dianggap cukup, akhirnya dirasakan kurang sehingga perlu ditambah. Keadaan seperti ini biasanya ditunjuk, diangkat atau dipilih pemimpin yang baru, sebagai pengisi kekurangan akan pemimpin.

3. Kepemimpinan Perempuan

Peranan perempuan dengan sosok sebagai pemimpin, seiring dengan berjalannya waktu sudah mulai menjadi hal yang lumrah, khususnya di Negara Indonesia. Hal ini diharapkan kepemimpinan perempuan akan berdampak pada usaha-usaha yang ada di Indonesia khususnya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Khakimah (2006) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan demikian perempuan menjadi seorang pemimpin adalah hal yang lumrah dan tetap akan mempengaruhi terhadap tujuan-tujuan atau target yang hendak dicapai.

Dunia bisnis saat ini bukanlah hal yang asing bagi kaum perempuan, sama halnya dengan bisnis keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Dhiman dan Kaur (2011) menyatakan bahwa, ada berbagai alasan dimana perempuan masuk kedalam bisnis keluarga, seperti membantu keluarga untuk menjadi sukses, lingkungan keluarga yang mendukung, memiliki jadwal yang lebih fleksibel, memiliki keamanan pekerjaan, untuk melewati waktu menganggur dan lain-lain. Jadi fakta-fakta ini memotivasi perempuan untuk memilih bisnis keluarga dari pada pekerjaan diluar. Ada banyak hal yang perlu dipersiapkan untuk mencapai kesuksesan terutama dalam dunia bisnis atau usaha yaitu adanya strategi-strategi yang dapat mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah: bagaimana memulai usaha, mencari peluang usaha, memiliki modal dalam

berwirausaha, strategi komunikasi yang efektif agar info dapat tersampaikan, strategi memilih lokasi usaha, strategi pemasaran, strategi keuangan yang baik, dan strategi bersaing. Adanya hal-hal tersebut dapat diyakini bahwa perempuan juga bisa mengembangkan usaha atau bisnis yang sedang digeluti.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang universal. Gaya kepemimpinan akan muncul manakala berinteraksi dengan orang lain, berada dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dan dalam diri pribadi pun akan muncul kepemimpinan seseorang untuk memfasilitasi dirinya tersebut, karena sebagai proses potensi pengendali dan mengarahkan jiwa untuk berfikir dan bergerak.

Berikut definisi Kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, untuk lebih memahami apa sebenarnya kepemimpinan. Menurut Yukl (Stogdill, 1994, 259) kepemimpinan diartikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Sedang menurut Rivai dan Mulyadi (2010, 2) pengertian kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pada saat ini belum ada pendapat ahli yang secara khusus mengkaji tentang kepemimpinan perempuan. Akan tetapi berdasarkan wacana yang timbul di masyarakat, bahwasanya pemimpin apapun jenis kelaminnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusiaan pada umumnya. Dari seorang ahli yang meneliti tentang kepemimpinan perempuan mencoba untuk menjelaskan apa-apa saja yang dimiliki oleh seorang perempuan dalam memimpin. Menurut Kanter (1977: hal. 233-236) ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu :

Pertama: Ibu (mother), seorang wanita kadang-kadang menemukan bahwa dirinya menjadi ibu dalam sebuah kelompok atau organisasi yang digelutinya dimana ia menjadi pemimpin dalam forum tersebut. Di asumsikan bahwa perempuan adalah seorang yang simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk diajak berbicara tentang masalah pribadi. Namun, peran perempuan sebagai pemimpin tipe mother ini memiliki konsekuensi negatif bagi kinerja: (a) reward yang diberikan bukan atas hasil tindakan sendiri tetapi untuk organisasi yang dikelola, (b) aspek yang dominan, diharapkan sebagai “the good mother” dimana ibu adalah menjaga dirinya sebagai seorang yang tidak kritis.

Kedua: Peggoda (Seductress), peran kepemimpinan perempuan ini lebih dari peran ibu, yang cenderung memperkenalkan unsur persaingan dan kecemburuan. Sang ibu yang dapat memiliki banyak anak ini lebih sulit untuk menarik secara seksual. Persepsi bahwa peran the “sex object” adalah berpotensi sebagai penggoda seksual yang diinginkan, walaupun perempuan itu sendiri mungkin tidak sadar berperilaku

menggoda atau bisa menjadi penyemangat bagi lingkungannya. Perilaku seductress ini juga dapat menimbulkan konflik dalam lingkungan.

Ketiga: Kesayangan (pet), karakter kesayangan diadopsi oleh karyawan sebagai hal yang dapat menghibur untuk menunjukkan kehebatan dalam kepemimpinan perempuan. Karakter ini juga diharapkan agar dapat mengagumi sosok laki-laki, namun tidak untuk berhubungan dengan mereka.

Keempat: Wanita Besi (Iron Maiden), the “iron maiden” adalah perubahan pada masa kini, peran dimana perempuan yang kuat ditempatkan. Berbanding jauh dengan tiga peran perempuan sebelumnya. Peran iron maiden ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin perempuan dengan gaya kompetensi yang dimiliki dengan cara terus terang dan ingin memosisikan diri setara dengan siapa pun. Pemimpin dengan peran wanita besi ini dikenal sebagai seorang yang tangguh dan terjebak dalam sikap yang lebih militan dari pada yang seharusnya. Peranan iron maiden bagi seorang perempuan menjadi tidak diperhatikan, rekan-rekan pun jadi tidak bersimpati kepada mereka, ketika mereka memiliki masalah, berbeda dengan peran seductress dan pet.

Suprianingsih dan Tjahjono (2007, dalam *Woman In Public Sector* :558) menunjukkan bahwa manajer perempuan di Indonesia secara umum mempunyai nilai-nilai etika dalam menjalankan bisnisnya. Manajer perempuan Indonesia mengembangkan strategi-strategi secara rinci dan mereka juga memiliki keahlian komunikasi yang bagus dalam seluruh lini organisasi perusahaan. Para manajer perempuan dapat menyampaikan ide secara efektif dan mengelola hubungan yang baik dengan para pelanggan. Disamping itu, manajer perempuan Indonesia juga sangat peduli pada tanggungjawab sosial dalam komunitas di dalam dan di luar organisasi perusahaan. Penelitian tersebut dikemukakan beberapa karakter manajer wanita di Indonesia, antara lain:

- kemampuan untuk menjalin hubungan dengan pelanggan dan klien kemampuan menciptakan efisiensi,
- kemampuan dalam intuisi melibatkan fisik, mental dan emosi,
- kemampuan komunikasi,
- kemampuan untuk menangkap kesempatan,
- kemampuan untuk menyampaikan intensi dan maksud secara baik keinginan untuk mendengarkan,
- mempunyai penampilan menarik,
- rinci,
- menggunakan perasaan dalam seluruh kegiatan-simpaty,
- kemampuan *multi-tasking*.

4. Sistem Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan (PPEP)

PPEP (Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan) adalah program Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang sangat strategis dalam upaya peningkatan kualitas hidup dan pemenuhan hak ekonomi perempuan melalui

penguatan produktivitas ekonomi perempuan dalam rangka mengurangi beban biaya kesehatan dan pendidikan keluarga miskin.

PPEP merupakan upaya mendesak guna mewujudkan pemenuhan Hak Ekonomi Perempuan. Dalam kondisi perekonomian nasional yang belum kondusif, peran perempuan menjadi sangat penting dalam mendukung ekonomi keluarga. PPEP dimaksudkan untuk mendapatkan akses dan peluang pasar agar mampu bersaing dengan usaha-usaha lainnya. Pemenuhan hak ekonomi perempuan semakin dirasakan sebagai salah satu kebutuhan dasar yang mampu mengantarkan kaum perempuan pada suatu tatanan perjuangan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender. Dalam posisi kesejahteraan ekonomi yang layak, maka posisi tawar perempuan dalam keluargapun semakin meningkat.

Keterbatasan dana pemerintah (fiscal constraints) menjadi kendala dalam upaya peningkatan produktivitas ekonomi perempuan. Untuk itu, ada empat hal yang perlu dilakukan dalam meningkatkan produktivitas perempuan. Pertama, mengintensifkan upaya untuk mengarusutamakan/memfokuskan peningkatan produktivitas ekonomi perempuan dalam seluruh sektor pembangunan secara sinergi, terutama di sektor-sektor yang melaksanakan pembangunan ekonomi rakyat. Kedua, menumbuhkan kesadaran sektor maupun pemerintah daerah untuk menghasilkan program-program yang tepat untuk meningkatkan produktivitas ekonomi perempuan. Ketiga, mendorong tumbuhnya forum komunikasi program peningkatan ekonomi perempuan untuk mengakses sumberdaya dan informasi program-program pemberdayaan ekonomi baik dari pemerintah, swasta atau pun organisasi non-pemerintah. Keempat, mengembangkan model desa mandiri untuk mengurangi beban keluarga miskin.

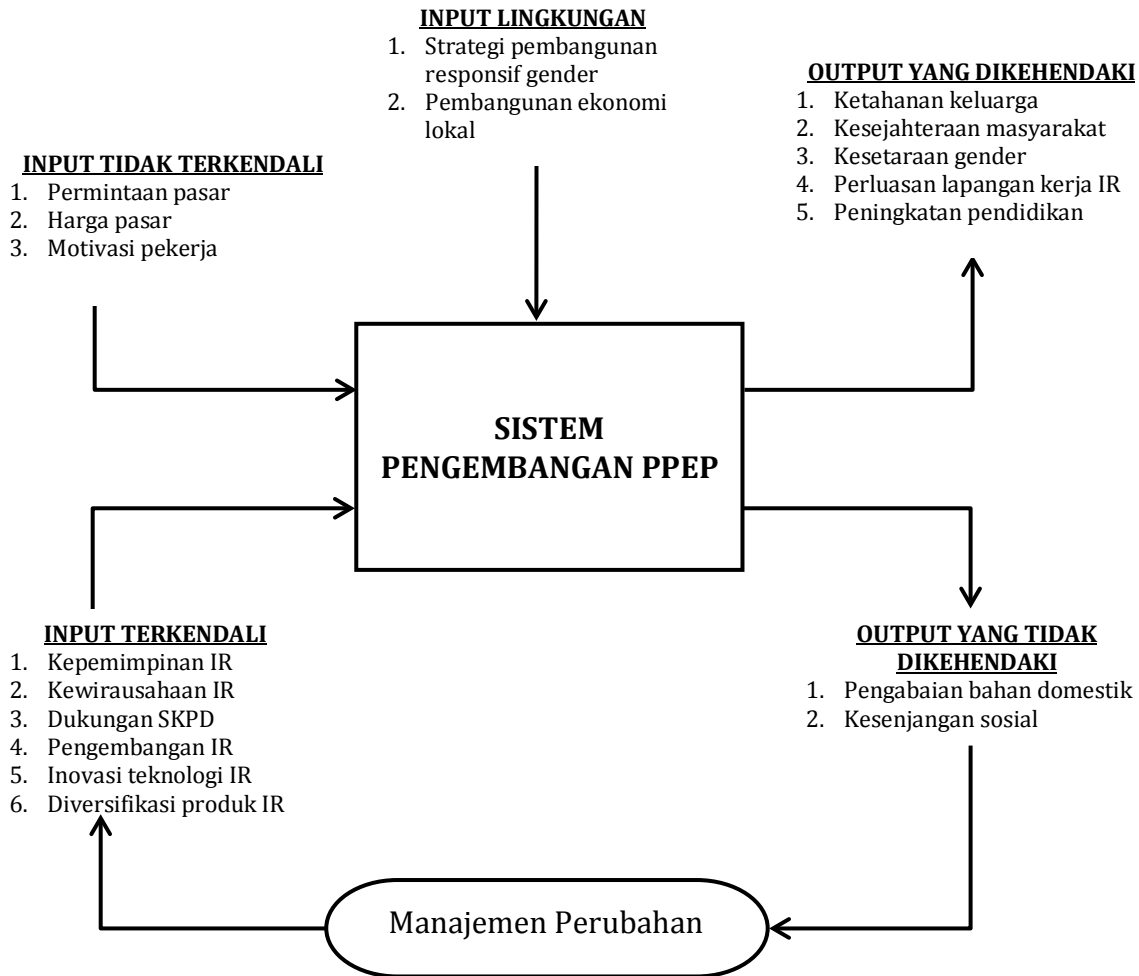
Kebijakan atas upaya peningkatan produktivitas perempuan dan pengurangan beban keluarga miskin terhadap beban biaya pendidikan dan kesehatan dalam rangka otonomi daerah adalah melakukan fasilitasi dan advokasi kepada pemerintah daerah untuk mengembangkan suatu model desa/kelurahan yang mencerminkan upaya jaminan sosial ekonomi bagi keluarga miskin, khususnya pada perempuan dan anak. Model "Desa PRIMA" (Perempuan Indonesia Maju Mandiri) atau "Desa Mandiri" atau apapun namanya yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing desa, yaitu suatu model yang melibatkan seluruh masyarakat untuk ikut membangun desa, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup perempuan sekaligus mengentaskan kemiskinan desa melalui subsidi silang antar kelompok masyarakat yang berekonomi baik kepada masyarakat yang kurang beruntung.



Gambar 1. Keterkaitan PPEP dalam pengembangan Model Desa PRIMA

Analisis sistem PPEP diwujudkan dalam diagram input output untuk memberikan arahan fokus dari program yang penting diketahui oleh Kementerian PP PA sebagai upaya partisipasi pada gerakan penanggulangan kemiskinan. Persoalan kepemimpinan dan kewirausahaan perempuan terkait dengan pembinaan industri rumahan pada skala mikro dan kecil adalah wahana KPP PA yang sesuai dengan visi-misinya. Oleh karena itu sepatutnya KPP PA berperan aktif dalam tim penanggulangan kemiskinan.

Berdasarkan kajian-kajian CS dengan Kementerian PP PA terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan di bidang ekonomi banyak ditemukan pada berbagai ragam industri rumahan (home industry). Pada umumnya tingkat keberhasilan dari industri rumahan sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan dan penguasaan terkait produksi serta pemasaran dari para pengusaha perempuan tersebut. Untuk benchmarking dari perihal kepemimpinan sudah sangat banyak model pelatihan seraya bekerja (on the job training) serta mekanisme penguatan perempuan dilaksanakan oleh Kementerian PP PA dan Badan Pemberdayaan Perempuan di daerah. Oleh karena itu perlu disusun suatu strategi yang praktis guna meningkatkan kualitas kepemimpinan perempuan di PPEP melalui pemberdayaan IR.



Gambar 2. Diagram Input-Output PPEP

Pada intinya, wirausaha IR harus memiliki jiwa kepemimpinan. Hal ini dapat dipelajari dari tulisan Tinaprilla (2007) tentang Jadi Kaya dengan Berbisnis di Rumah. Untuk selanjutnya dikutip beberapa karakter kepemimpinan perempuan sebagai berikut.

***Sikap mental seorang wirausaha** adalah jiwa kepemimpinan yang menonjol. Tingkah lakunya mencerminkan seorang pemimpin. Pergaulan luas dan mampu berkomunikasi dengan baik. Kepemimpinan yang diperlukan bagi wirausaha adalah seorang pemimpin yang mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Pemimpin selalu berorientasi ke depan dan memiliki optimisme. Kepemimpinan yang menonjol tercermin dalam pengambilan keputusan yang tidak disertai keraguan. Pemimpin memiliki gagasan-gagasan yang berbeda dan sering mengejutkan banyak orang. Pemimpin wirausaha mengerahkan sumber daya manusia dan finansial untuk mencapai tujuan. Jiwa kepemimpinan harus digali dan dipupuk terus menerus, meskipun kepribadian dan gaya kepemimpinan setiap orang berbeda dan tidak mudah ditiru begitu saja.*

Orientasi kepemimpinan lebih cenderung pada tugas dan orang. Pemimpin yang berorientasi pada tugas biasanya memberikan peran dan tugas kepada karyawan secara jelas. Karyawan memahami dengan baik tugasnya dan sasaran yang harus dicapai. Pekerjaan kepemimpinan seperti perencanaan, pengarahan dan pengendalian dapat dilaksanakan secara aktif hingga tercapai sasaran. Sedangkan pemimpin yang berorientasi pada orang biasanya menerapkan suasana kerja yang harmonis. Ketegangan dan friksi diusahakan terjadi seminimal mungkin. Pemimpin ini mengutamakan hubungan sosial yang tinggi dan kerjasama yang baik diantara para karyawan. Pemimpin peka terhadap kebutuhan dan menerima dengan baik ide-ide dari para karyawan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas biasanya dapat mencapai tujuan dengan baik, tetapi keberlanjutannya perlu dipupuk dan ini juga membutuhkan kepemimpinan yang berorientasi pada orang juga.

Memimpin orang. Tugas utama pemimpin adalah mengajak para pengikutnya atau karyawan untuk bekerjasama antar mereka serta bekerjasama dengan atasan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif harus berpijak pada prinsip. Jangan sekali-kali melanggar prinsip yang telah disampaikan ke karyawan. Pemimpin harus memotivasi karyawan dengan memberikan pujian yang jujur dan tulus atas prestasinya. Disarankan tidak menghakimi karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Pantang bagi seorang pemimpin menurunkan harga diri karyawan.

Pendelegasian. Pemimpin bertanggungjawab mengembangkan kapabilitas dan kapasitas karyawan, dengan menggali potensinya. Pendelegasian dilakukan karena kemampuan pimpinan terbatas. Artinya tidak seluruh pekerjaan dilakukan oleh pimpinan. Pendelegasian yang baik akan memberikan kemajuan yang berarti bagi suatu usaha.

Keberanian mengambil resiko juga ciri pemimpin yang tidak membabi-buta. Keberanian didasarkan pada perhitungan yang cermat. Resiko akan muncul pada saat pemimpin ingin merealisasikan ide-idenya. Demikian juga resiko terjadi saat pemimpin harus mengambil alternatif keputusan. Pengambilan keputusan sangat tergantung pada kesiapan menerima kerugian jika terjadi kegagalan, serta kemungkinan meningkatkan keberhasilan untuk mengurangi kegagalannya. Pengambilan resiko juga dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri pemimpin. Tingkat kepercayaan yang tinggi, akan semakin tinggi juga keyakinan untuk dapat mempengaruhi hasil keputusannya. Keberhasilan mengatasi resiko juga dapat dipengaruhi oleh kreativitas pimpinan.

Bertanggung jawab atas resiko. Pemimpin harus menanggung seluruh resiko, meskipun kegagalan yang terjadi disebabkan oleh karyawannya. Oleh karena itu dalam pendelegasian, pemimpin harus memperhatikan resiko. Disinilah pentingnya

pembimbingan pada karyawan serta sosialisasi ide-idenya. Ide yang tidak dipahami oleh karyawan yang akan merealisasikan memiliki resiko yang besar.

Evaluasi resiko. *Sebelum mengambil keputusan yang beresiko, pemimpin perlu mengevaluasi kebutuhannya. Seluruh data dan informasi terkait keputusannya harus dicermati dan dipahami dengan baik.*

Terkait lingkup pembangunan IR yang khas, maka kepemimpinan perempuan pada bisnis IR yang berskala mikro menjadi sangat penting bagi keberlanjutannya. Oleh karena itu, tim CS mengajukan empat model kepemimpinan kelompok yang dapat diarahkan untuk menyusun model pemberdayaan perempuan dalam IR, yaitu:

a. Drexler-Sibbet Team Performance Model.

Model ini melibatkan pemimpin mulai dari awal aktivitas hingga akhir dengan pencapaian kinerja tim yang tinggi. Seluruh anggota kelompok terus berjalan melalui tujuh tahapan, yaitu orientasi anggota, membangun kepercayaan, klarifikasi atau memperjelas tujuan, membangun komitmen, penerapan dalam seluruh aktivitas, capaian kinerja tinggi serta perbaruan.

b. The GAP in the Market Model.

Model ini digunakan dalam mengembangkan bisnis baru dengan menutupi dan mengambil alih kesenjangan pasar. Hal ini dilakukan untuk mempertegas pasar, sehingga yang perlu diperhatikan adalah biaya efektif, keistimewaan dan kepedulian.

c. Harsey-Blanchard Model (Situational leadership).

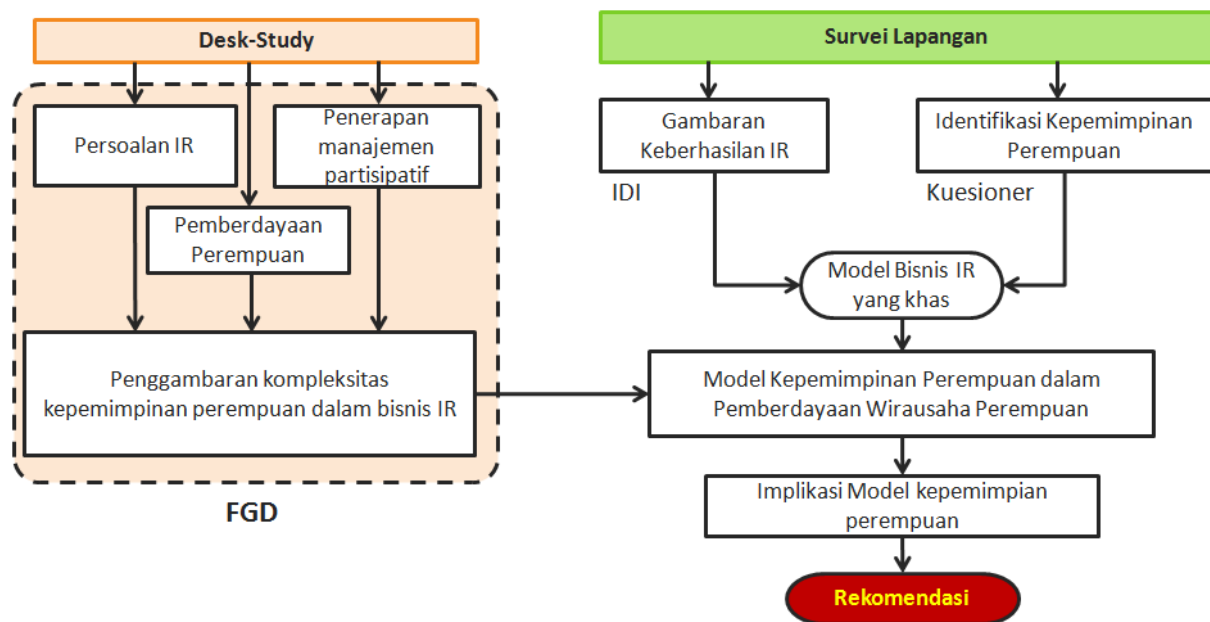
Model ini untuk mencapai keberhasilan pengelolaan anggota atau pekerja. Situational leadership model membedakan antara: (1) instruction, membutuhkan kepemimpinan yang tegas dan juga komitmen tinggi; (2) coaching, meningkatkan keahlian anggota atau pekerja; (3) supporting, keahlian telah meningkat tinggi sehingga perlu motivasi tinggi agar anggota/pekerja terus terlibat dalam aktivitas; (4) delegating, seluruh anggota/pekerja mengendalikan aktivitas, motivasi pada level ini tinggi.

d. The Result Optimization Model.

Hasil model ini dibagi menjadi 3 putaran dengan waktu yang sama hingga seluruh aktivitas dapat dilaksanakan. Metode ini memimpin tidak hanya untuk memperbaiki kualitas output tapi juga kesuksesan outcome, yang pada akhirnya tercapai tujuan kegiatannya.

2. Tahapan Kajian

Kajian “Kepemimpinan Perempuan Dalam Menggerakkan Industri Rumahan” ini rencana akan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:



Gambar 4. Tahapan kajian

Tahap awal kajian dilakukan telaah pustaka dan kebijakan yang terkait dengan program-program pemberdayaan perempuan serta penerapan manajemen partisipatif dalam kelembagaan usaha. Penggambaran kompleksitas IR digunakan *soft system methodology* (SSM) dengan 7 tahapan, yaitu: (1) identifikasi situasi permasalahan yang dihadapi; (2) mengekspresikan situasi permasalahan dalam bentuk *rich picture*; (3) menyusun root definition yang sesuai dengan sistem yang dikaji; (4) merancang model konseptual dengan pendekatan sistem; (5) membandingkan model konseptual dengan situasi permasalahan yang ada; (6) pembahasan untuk perubahan yang diinginkan; dan (7) tindakan perbaikan sebagai solusi.

Sebagian dari tahapan tersebut diidentifikasi dan dirumuskan melalui FGD. Rumusannya digunakan untuk menyusun model kepemimpinan perempuan yang didukung teori-teori kepemimpinan partisipatif serta model bisnis yang teridentifikasi dari hasil lapang.

3. Pengumpulan Data dan Informasi

Pengumpulan data dan akuisi pengetahuan didasarkan *best practices* kepemimpinan perempuan dalam IR serta akuisi pengetahuan pakar dan praktisi untuk pemodelan.

Dukungan yang diperlukan untuk pelaksanaan kajian ini, seperti pengadaan literatur, data dan informasi, diskusi/rapat/seminar/workshop, pakar/nara sumber akan disediakan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melalui deputi yang terkait.

Verifikasi dan validasi melalui diseminasi dan penjangkaran umpan balik yang dilakukan dalam Seminar/Workshop dengan para pihak yang berkepentingan.

4. Focus Group Discussion (FGD)

Aspek Utama FGD meliputi agenda, partisipan, tata laksana dan interpretasi hasil. Persyaratan melakukan FGD adalah (a) Pengumpulan, seleksi dan partisipasi dari peserta FGD adalah sangat penting diperhatikan. Partisipasi aktif peserta FGD adalah elemen yang paling kritis dari metode kajian ini, dan (b) Peneliti dapat ikut hadir atau mengamati, tetapi tidak boleh aktif berpartisipasi. FGD menghasilkan informasi kualitatif dan umumnya diperlakukan sebagai hasil penelusuran (*exploratory*) dan bersifat *preliminary*, bukan konklusi. FGD digunakan untuk (1) kecepatan mengambil konsensus, (2) penyederhanaan persoalan yang dibahas, (3) spontanitas dari peserta, (4) seleksi bagi para peserta dan (5) terstruktur dengan cara yang bermanfaat dan komprehensif. Oleh karena itu FGD harus memperhatikan (1) kualifikasi dan komposisi dari expert-panel, (2) sensitive terhadap ketidak-konsistenan, dan (3) kebutuhan biaya yang cukup karena membutuhkan pakar terpilih dan fasilitas yang memadai.

Sesuai dengan pemahaman tersebut, FGD dilakukan untuk perumusan situasional kepemimpinan perempuan dalam bisnis IR dengan fokus karakteristik wirausaha perempuan, pola kepemimpinan perempuan, peran IR dalam ekonomi keluarga, dan pembinaan IR di daerah. Untuk mendapatkan informasi IR dan kepemimpinannya dibutuhkan stakeholder diantaranya: Pelaku usaha IR, Wirausahawati sukses, pembina IR, Mitra Usaha IR dan KPP PA.

5. Survei Lapang

Eksplorasi data dan informasi dilakukan di lokasi kajian, yaitu Propinsi DI Yogyakarta dengan studi kasus kepemimpinan perempuan dalam industri rumahan yang berada di 3 kabupaten (Sleman, Kulonprogo, dan Gunung Kidul). Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pertimbangan daerah dengan tingkat kemiskinan yang cukup tinggi. Selain itu, wilayah DIY juga terdapat banyak industri rumahan yang dikelola oleh kaum perempuan.

Survei lapang juga dilakukan untuk memperoleh gambaran keberhasilan IR dalam meningkatkan produktivitas perempuan serta meningkatkan pendapatan keluarga. Dengan karakter yang dimiliki oleh wirausaha perempuan dapat diformulasikan model-model pemberdayaan perempuan.

IV. ANALISA SITUASIONAL PPEP

1. Kiat Sukses Kepemimpinan Wirausaha Industri Rumahan

a. Ketua Kelompok Wanita Tani Pawon Gendis

Kelompok Wanita Tani (KWT) "Pawon Gendis" yang terletak di Desa Banjarharjo, Kalibawang, Kulon Progo merupakan salah satu profil IR Berkembang yang ada di Yogyakarta. KWT Pawon Gendis yang diketuai oleh Ibu Dwi Martuti ini sudah dapat dikatakan sebagai IR berkembang, karena karakteristik produksinya yang sudah kontinyu, sistem penjualan lepas (langsung), tenaga kerja > 2 orang, sudah ada pengemasan produk yang baik walaupun masih menggunakan teknologi yang sederhana. KWT Pawon Gendis memiliki usaha di bidang pangan dan kerajinan tangan. Produk pangan yang dihasilkan berupa makanan ringan yang antara lain: peyek regedek, keripik jamur, keripik singkong pedas, cokelat, teh daun pegagan, dan lain-lain. Sedangkan untuk kerajinan tangan antara lain tas daur ulang dari sampah plastik, sarung HP, bross, dan lain-lain sebagaimana terlihat dalam Gambar 6.



Gambar 5. Aneka produk KWT Pawon Gendis

Produk-produk pangan produksi KWT Pawon Gendis sudah memiliki izin PIRT dan Halal, kecuali teh daun pegagan yang perijinan PIRT-nya masih menggantung karena kesimpangsiuran pemberian izin untuk teh daun pegagan ini apakah dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan atau dari BPOM. Produk-produk yang ditawarkan oleh KWT Pawon Gendis ini cukup bervariasi dan juga cukup inovatif seperti pada produk Peyek Regedek dan Teh Daun Pegagan, karena selama ini daun pegagan yang biasanya hanya menjadi tanaman di pekarangan rumah kini menjadi mempunyai nilai ekonomis.



Gambar 6. Pekerjaan menggoreng Peyek Regedek

Adapun masalah yang dihadapi KWT Pawon Gendis sebagai IR berkembang saat ini antara lain:

- a. Aspek Pembiayaan: selama ini kegiatan produksi masih menggunakan modal pribadi/swadaya dari anggota.
- b. Aspek SDM: ada beberapa anggota yang kurang terampil dalam hal pengolahan, sehingga dapat mengganggu kelancaran aktivitas produksi.
- c. Aspek Teknologi: tidak mempunyai komputer, sehingga pembukaan masih dilakukan secara manual dan sederhana di buku tulis.
- d. Aspek Pemasaran: produk-produk dari KWT Pawon Gendis belum ada yang dipasarkan secara *online*.

Harapan dari KWT Pawon Gendis, semoga ke depannya Pemerintah dapat memberikan perhatian yang lebih lagi kepada Industri Rumahan skala kecil yang ingin memajukan usahanya. Diharapkan diberikan kemudahan dalam mendapatkan bantuan modal, peralatan, pelatihan dan penerapan teknologi komputerisasi.

b. Ketua Kelompok Usaha Bersama Purba Rasa

Kelompok Usaha Bersama (KUB) Purba Rasa yang diketuai oleh Ibu Surini, memiliki berbagai produk berbasis komoditas unggulan, yaitu kakao. KUB Purba Rasa dibentuk oleh seorang tokoh pemuda yang peduli terhadap lingkungan dan potensi desa. Kelompok yang disingkat DARWIS (Sadar Wisata) mengembangkan potensi desa Ngglageran, Kecamatan Pathuk Kabupaten Gunung Kidul, berupa wisata alam Gunung Purba. Wisata ini mengalami perkembangan dengan meningkatnya kunjungan wisatawan. Melihat peluang tersebut, maka penggiat DARWIS membentuk KUB Purba Rasa untuk membuat produk yang dapat dipasarkan di lokasi wisata tersebut. Ibu Surini sebagai ketua dituntut untuk menggerakkan anggotanya agar memiliki produk

yang khas sebagai oleh-oleh dari wisata Gunung Purba. Dengan kreativitas dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dihasilkan produk KUB Purba Rasa, yaitu Dodol Kakao, Serbuk Minuman Kakao Mix, Pisang Rasa, dan lainnya yang berbahan baku dari kakao olahan.



Gambar 7. Produk KUB Purba Rasa

Sosok ketua KUB Purba Rasa yang masih muda dan memiliki semangat untuk memajukan kaum perempuan di daerahnya, mampu menjadi motivasi anggotanya. Bekal pengalaman dan pendidikan yang diraihinya, mengembangkan usaha dengan aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan usaha. Namun pada kondisi sekarang, beban domestik mengasuh bayi yang baru berumur 5 bulan, mengurangi aktivitas di luar rumah. Keterbatasan ini tidak memudahkan niatnya untuk terus mengolah produk berbahan baku kakao. Ibu Surini bersama anggota yang lain berusaha memperbaiki kemasan produknya, memasok galeri mart yang dimiliki oleh desa atas pengelolaan tokoh pemuda di Desa Nglageran. Pengalaman bekerja di Batam pada suatu industri plastik, menjadi modal untuk membangun jaringan usaha. KUB Purba Rasa telah mendapatkan pembinaan, pendampingan dan pelatihan dari berbagai pihak, seperti PLUT KUMKM DIY, LIPI serta SKPD terkait. Berkat keuletan Ibu Surini saat ini produk KUB telah memasok pusat oleh-oleh di lokasi wisata Gunung Purba, Nglageran. Bahkan aktivitas usaha, mulai dari proses produksi hingga menjadi produk jadi, dikembangkan sebagai bagian dari produk wisata Gunung Purba. Aktivitasnya dijadikan paket wisata, sehingga wisatwan dapat terlibat langsung dari proses produksi yang dilakukan oleh kaum perempuan yang menjadi anggota KUB.

c. Ibu Susi Rahmadaniar Penggagas Kopi Biji Salak

Ibu Susi Rahmadaniar atau yang sering dipanggil Mbak Susi merupakan salah satu Ibu yang berprofesi sebagai Bidan Desa Warga Dusun Donoasih, Desa Donokerto, Kecamatan Turi Kabupaten Sleman mengolah biji salak pondoh sebagai bahan baku minuman alternatif pengganti kopi. Serbuk biji salak pondoh tersebut diklaim dapat menurunkan tekanan darah tinggi dan asam urat.

Pembuatan serbuk biji salak pondoh sebagai pengganti kopi bermula dari informasi yang didapatkan warga dari internet. Ibu Susi mengatakan warga setempat kemudian mengumpulkan biji salak pondoh yang banyak terdapat di lingkungan sekitar. Biasanya biji salak hanya dibuang, tapi sekarang kami manfaatkan sebagai bahan minuman.

Untuk membuat serbuk tersebut, biji salak dipotong-potong lalu disangrai selama dua jam. Setelah dingin, biji salak ditumbuk. Hasil penumbukan disaring dan serbuk biji salak pun siap dibuat untuk campuran minuman bersama gula atau dikemas. Sedikitnya dibutuhkan 1 kilogram biji salak untuk membuat 1 ons serbuk. Warga Donoasih menjual serbuk biji salak dengan harga Rp10 ribu per ons dan Rp80 ribu untuk setiap kilogram.

Manfaat serbuk biji salak pondoh menurut Ibu Susi belum dibuktikan dengan penelitian laboratorium. Namun, warga mengklaim minuman biji salak pondok dapat menurunkan tekanan darah tinggi dan asam urat. Produk serbuk biji salak yang dihasilkan Dusun Donoasih juga masih dalam proses pengajuan izin dari Dinas Kesehatan setempat. Hal itu membuat pemasaran serbuk biji salak masih dipasarkan sesuai pesanan. Proses produksi serbuk biji salak masih dilakukan secara manual. Karena itu, anggota perkumpulan PKK setempat, Arlina mengungkapkan warga hanya dapat memproduksi 5 kg serbuk biji salak dalam satu hari. Pemasaran masih dilakukan dari mulut ke mulut.

Selain serbuk minuman pengganti kopi, warga Donoasih memproduksi makanan olahan lain dari salak seperti dodol dan wajik salak. Kedua jenis makanan olahan tersebut masih dipasarkan sesuai pesanan. Menurut anggota PKK setempat, Susi Rahmadaniar, makanan olahan tersebut dibuat dari salak pondoh yang dipanen warga sekitar.

Menurut Ibu Susi serbuk biji salak yang telah dibuat minuman memiliki aroma buah salak. Serbuk biji salak juga memiliki unsur rasa manis. Berbeda dengan kopi, minuman biji salak ini masih ada aroma salaknya dan tidak perlu dikasih gula banyak sudah manis. Staf Bagian Ekonomi dan Pembangunan Kecamatan Turi, Amirudin mengungkapkan produk serbuk biji salak merupakan inovasi baru dari warga. Dengan produk baru tersebut, pemerintah setempat akan mengusulkan peralatan pengemasan dan pemasaran.



Gambar 8. Wirausaha perempuan dengan usaha kopi biji salak

Kisah Ibu Susi yang berhasil mengolah biji salak menjadi kopi yang memiliki nilai ekonomis yang cukup tinggi, menjadi contoh keuletan dan ketekunan perempuan dalam membangun industri rumahan. Kejelian dalam memanfaatkan bahan baku yang ada di sekitar rumahnya, merupakan satu langkah maju untuk berkekrativitas. Tentu dari setiap usahanya perlu mendapat dukungan dari suami. Terciptanya produk kopi biji salak dari Donoasih ini berkat kerjasama Ibu Susi dengan suami dan warga sekitar. Keuletan Ibu Susi untuk meyakinkan pada ibu-ibu di lingkungan tempat tinggalnya, dapat menjadi pembuka usaha baru. Hal inilah yang perlu dimiliki oleh seorang wirausaha perempuan, yaitu keuletan, ketekunan serta kreativitas untuk memanfaatkan setiap peluang yang ada.

2. Efektivitas Kepemimpinan Perempuan dalam Industri Rumahan

Berdasarkan ketiga kisah sukses wirausaha perempuan tersebut, karakter kepemimpinan perempuan dalam industri rumahan yang menonjol adalah ulet, tekun dan kreatif. Efektivitas kepemimpinan perempuan juga sangat dipengaruhi oleh dukungan suami, tingkat pendidikan serta kondisi sosial-budayanya. Hubungan relasi keluarga wirausaha perempuan terlihat dari pemberian kesempatan kepada istri untuk mengembangkan kemampuan bisnisnya serta membangun jejaring informasi dan pasar. Pada kondisi tertentu suami membantu istri untuk mengelola rumah tangga atau melaksanakan kewajiban istri, seperti menjaga anak, mengantarkan anak ke sekolah, serta pengasuhan bersama. Keluarga juga sangat mendukung aktivitas yang dilakukan

oleh wirausaha perempuan, dengan terlibat di beberapa bagian dari proses bisnis industri rumahan.

Tingkat pendidikan wirausaha perempuan di lokasi kajian tidak disoroti secara khusus, namun ditemukan peran penting pendidikan untuk membangun kematangan berpikirnya. Pendidikan yang diraih pelaku usaha IR tidak saja secara formal, tetapi dapat juga diperoleh dari pendidikan non formal. Di studi kasus ini, sebagian besar wirausaha perempuan memiliki tingkat pendidikan menengah atas (SMA) dan sederajat. Dengan pendidikan tersebut, mereka memiliki bekal untuk pengembangan diri, selain pengalaman kerja yang sebelumnya.

Demikian juga sosial-budaya mempengaruhi kehidupan rumah tangga para wirausaha perempuan. Budaya Jawa yang menempatkan istri untuk melaksanakan urusan domestik dan tetap berada di rumah, namun dalam studi kasus ini, justru ditemukan adanya keterbukaan suami dan memberikan kesempatan istri untuk berkembang dengan memiliki aktivitas produktif di rumah. Dalam budaya Betawi pun juga seperti di Jawa, namun di kisah sukses Ketua KWT Pawon Gendis menunjukkan dukungan positif dari suami yang memiliki latar belakang budaya Betawi. Suami mendukung aktivitas istrinya dengan berbagi peran dalam pengelolaan beban domestik dan pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Kisah ini juga terjadi pada Ibu Susi yang menggagas Kopi Biji Salak. Ibu Susi yang berasal dari Budaya Bengkulu dengan tekun, ulet dan pantang menyerah mengembangkan kopi dari limbah buah salak, senantiasa mendapatkan dukungan dari suaminya yang berlatarbelakang Budaya Jawa. Dari kasus tersebut, dapat dipertegas bahwa sosial budaya tidak saja menjadi penghambat keberhasilan wirausaha perempuan, tetapi dapat mendorong kepemimpinan wirausaha perempuan dengan memahami budaya masing-masing dalam kehidupan keluarga.

Selain itu, efektivitas kepemimpinan perempuan juga digerakan oleh motivasi, inovasi dan partisipasi untuk mengembangkan industri rumahan. Nilai-nilai tersebut tumbuh dan dibentuk oleh pengalaman serta komitmen wirausaha perempuan. Ketiga nilai yang teridentifikasi dalam kepemimpinan perempuan, sebagai berikut:

a. Motivasi

Pilihan menjalankan usaha pengolahan pegagan sebagai pangan yang unik dan khas didasarkan pada semangat untuk menang dalam setiap perlombaan yang diselenggarakan oleh pihak terkait, pemerintah dan pemerintah daerah. Bagi peserta lomba kemenangan adalah impian yang harus diraih. Dengan semangat ini, Ibu Dwi melakukan berbagai terobosan pengembangan produk yang akan dibawa dalam perlombaan. Potensi yang ada disekitar tempat tinggalnya, menjadi modal untuk menciptakan produk yang khas. Keuletan dan ketekunan untuk membuat produk-produk berbahan baku tanaman pekarangan, diperoleh kemenangan dari setiap perlombaan yang diikutinya. Hal ini yang mendorongnya untuk terus mengembangkan produk-produknya dan

menjadikan sebagai usaha rumahan. Penghargaan banyak diraih dari usahanya tersebut menjadi motivasi pengembangan usaha dan sebagai media promosi. Motivasi juga dibangun dari pengalamannya saat bekerja di kota, sebagai karyawan suatu industri. Demikian juga kepemimpinan Ibu Surini untuk memanfaatkan komoditi yang ada di daerahnya sebagai bahan baku pangan lokal, termotivasi karena adanya peluang usaha di lokasi wisata.

b. Inovasi

Usaha yang dilakukan oleh KWT Pawon Gendis, KUB Purba Rasa serta kisah Ibu Susi yang seorang Bidan Desa untuk mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal memerlukan terobosan dan ide kreatif. Para pemimpin ini juga mencari sesuatu yang baru dalam usaha/produknya. Namun dalam perjalanan usahanya belum memisahkan keuangan usaha dengan keuangan keluarga. Hal ini yang menjadi kelemahan usaha mikro seperti Industri Rumahan. Bahkan dalam proses bisnisnya, tenaga kerjanya belum dihitung sebagai biaya produksi. Artinya tenaganya masih gratis atau tidak dibayarkan. Secara umum wirausaha perempuan belum menggunakan media sosial untuk pemasaran produknya tapi sudah menjadikan sumber referensi. Bentuk keuletan dan ketekunan wirausaha perempuan terlihat pada awal pengembangan produk selalu dilakukan uji coba sampai dihasilkan produk sekarang. Setiap kegagalan yang dialami tidak melemahkan usaha IR. Dengan inovasi yang dimilikinya, para wirausaha perempuan memiliki keinginan untuk mengembangkan usahanya serta mencari terobosan untuk penguatan usaha.

c. Partisipasi

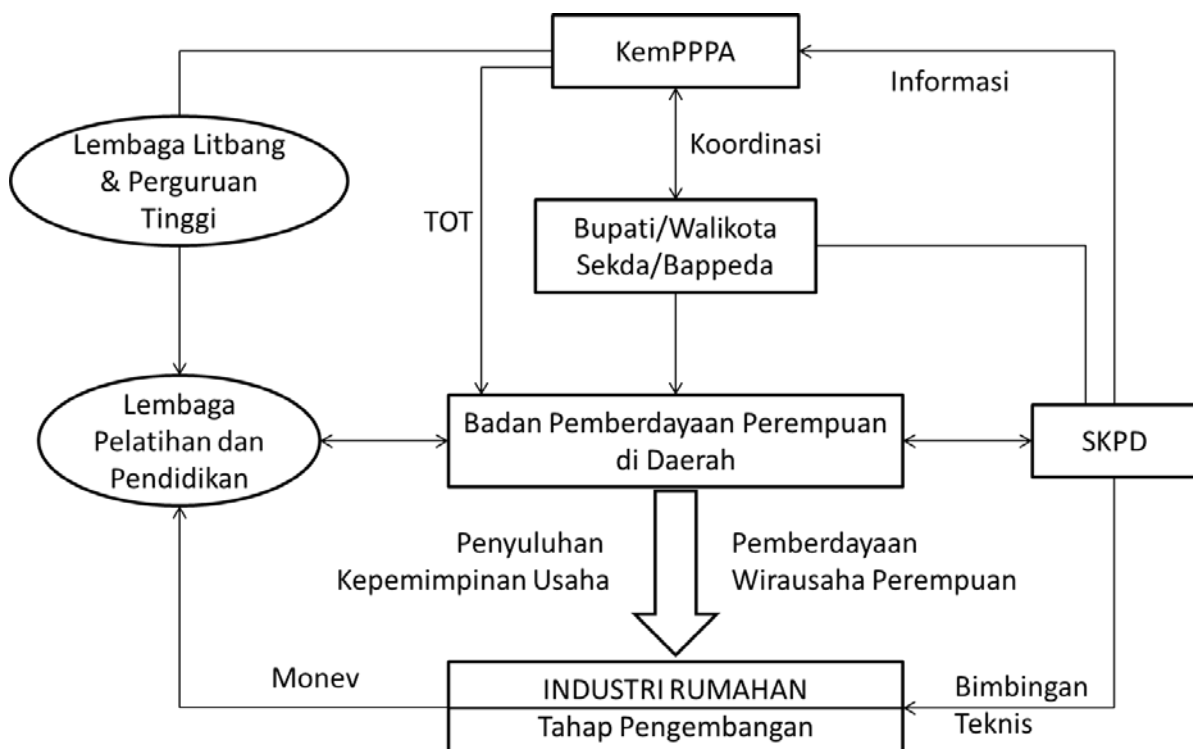
Ketua KWT Pawon Gendis dengan pengalaman dan prestasinya sering mengikuti kegiatan dari SKPD atau pihak terkait lainnya dengan aktif. Sementara Ketua KUB dengan keterbatasannya terus mencari informasi program pendampingan. Informasi dan pengalaman yang dimiliki biasanya digunakan untuk membina masyarakat sekitar agar berusaha yang produktif. Berbagi pengalaman dan pengetahuan senantiasa dilakukan untuk memberikan motivasi bagi masyarakat sekitar maupun karyawan yang ikut bekerja dalam usahanya. Sebagian besar industri rumahan yang dipimpin oleh perempuan, berkontribusi pada peningkatan produktivitas perempuan serta penghasilan yang lebih layak.

3. Peran Badan Pemberdayaan Perempuan di Daerah

Dari hasil studi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, terlihat bahwa untuk urusan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana menghadapi beberapa tantangan, yaitu 1) Meningkatkan partisipasi dan keswadayaan masyarakat dalam pembangunan; 2) Meningkatkan akses masyarakat dalam pengembangan usaha ekonomi masyarakat. Sementara peluangnya adalah:

- 1) Modal kultural gotong royong terbukti masih cukup memberikan andil bagi masyarakat dalam melakukan pembangunan di desa/kelurahan.
- 2) Banyaknya sektor informal yang tumbuh di masyarakat.
- 3) Mewujudkan kemandirian masyarakat.

Peluang yang diuraikan tersebut dapat ditindaklanjuti oleh Badan PP di daerah yang terkait pengembangan usaha ekonomi masyarakat dengan perkuatan industri rumahan. Kekhasan wirausaha perempuan merupakan titik tolak keberhasilannya. Dengan kepemimpinan yang unik, membawa usaha IR dapat meningkatkan produktivitas perempuan.



Gambar 9. Skema peran Badan Pemberdayaan Perempuan untuk Pengembangan IR

V. POLA DAN MEKANISME KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

1. Pola Kepemimpinan

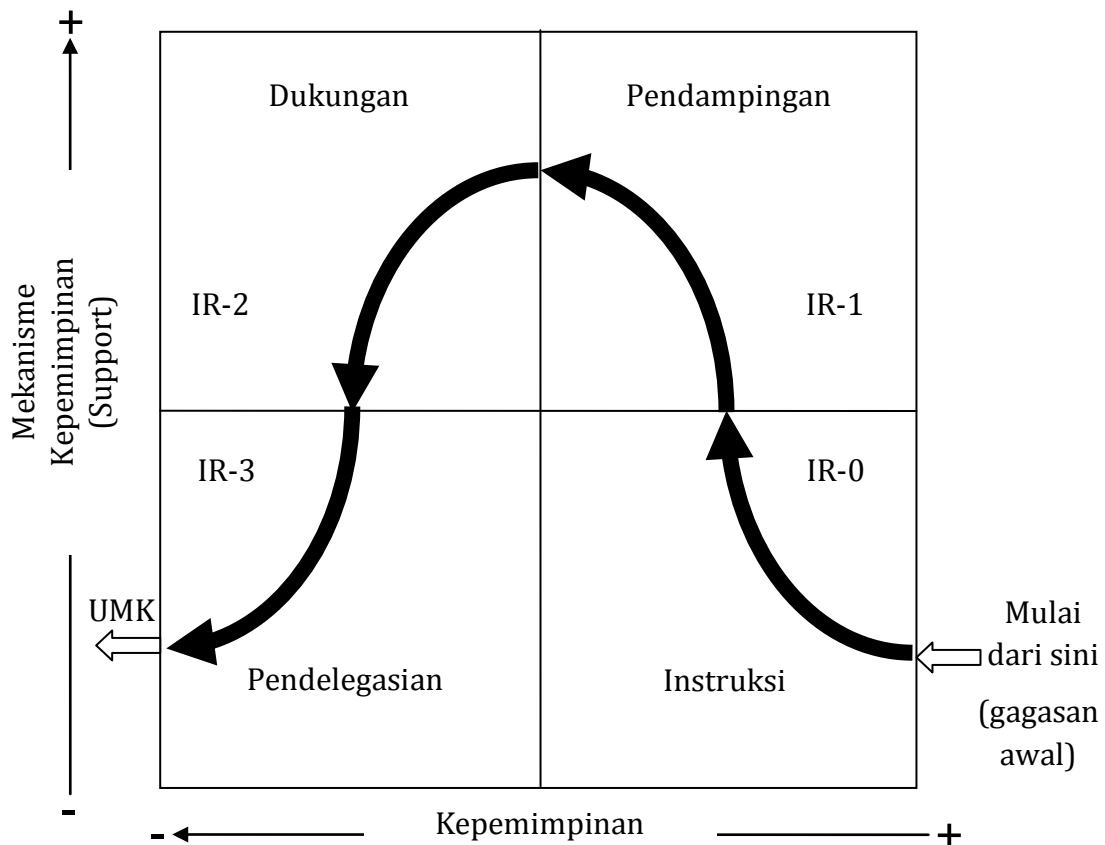
Dari kajian lapang tentang kepemimpinan bagi wirausaha perempuan yang mengelola industri rumahan, serta rujukan buku teks dari Krogerus, M dan R. Tschappeler. 2008. *The Decision Book: Fifty Models for Strategic Thinking*; penerbit Profile Books, London; dapat disimpulkan oleh tim studi bahwa pola kepemimpinan IR yang sesuai adalah **Model Hersey-Blanchard** dalam konteks kepemimpinan situasional. Model ini berbeda dengan konsep kepemimpinan tradisional yang menganggap karyawan sebagai “mesin” produksi, dan berfokus pada regulasi dari kondisi pekerjaan. Bahwa sukses itu hanya bisa dicapai oleh pemimpin yang mampu membagi kerja dari suatu organisasi.

Pendekatan kepemimpinan situasional lebih menekankan pada pendapat bahwa yang paling penting adalah adaptasi cara memimpin pada perubahan situasi yang dihadapinya. Model Hersey-Blanchard ini amat sesuai bagi manajer industri rumahan yang umumnya dikelola kaum perempuan. Menurut tim studi, maka model tersebut terdiri dari empat mekanisme yaitu:

- (a) **Instruktif** atau pemberian perintah kerja. Mekanisme cocok pada saat karyawan yang baru mulai kerja, dimana mereka membutuhkan pemimpin yang tegas dan berwibawa pada saat mulai kerja, pada karyawan umumnya mempunyai tingkat komitmen yang tinggi, namun keterampilannya masih rendah. Oleh karena itu mereka butuh pemberian perintah dan instruksi yang jelas.
- (b) **Pendampingan (coaching)**. Pada saat kemampuan karyawan meningkat, umumnya karena tekanan pekerjaan dan kehilangan semangat awal yang berkobar, kemudian motivasi dan tingkat komitmen menjadi menurun. Mereka mulai bertanya-tanya dan mencari jawaban sendiri. Disinilah fase pendampingan oleh para pemimpin dibutuhkan, yaitu belajar sambil terus bekerja, menasehati dengan memberikan contoh serta memahami kegalauan pada karyawan tersebut.
- (c) **Dukungan (supporting)**. Pada tahap ini kemampuan karyawan akan naik secara cepat, namun tingkat motivasi bisa dua arah. Sekelompok karyawan makin jatuh motivasinya sampai banya yang putus kerja, atau sebagian lagi justru semakin tinggi motivasinya sejalan dengan pemberian kebebasan kerja yang meningkat. Hal ini terjadi bila karyawan didukung untuk menunjukkan ide dan kreativitasnya. Pada saat ini pemimpin harus cerdas mendukung karyawan untuk lebih mandiri dan berprestasi, serta tidak segan untuk menyampaikan gagasan inovatif. Kalau terjalin kekompakan yang positif antara pemimpin dan karyawan, maka kinerja usaha akan meningkat tajam.
- (d) **Pendelegasian wewenang** yang berarti tahap kematangan organisasi tercapai dimana karyawan mengendalikan secara penuh tata kerjanya sehingga timbul

motivasi yang meraih puncaknya. Para karyawan diberikan kewenangan untuk menentukan proyek masing-masing dan memilih anggota tim-nya. Pada tahap ini pemimpin lebih cenderung menjadi koordinator atau cukup dengan memberikan arahan strategis dan kebijakan umum saja. Pada konteks usaha mikro seperti industri rumahan, tahap ini jarang terjadi karena dominasi keahlian maupun kemampuan pemasaran produk umumnya masih dimiliki para wirausaha perempuan sebagai pemimpin usahanya. Tahap ini tercapai bila IR sudah menjadi UKM formal.

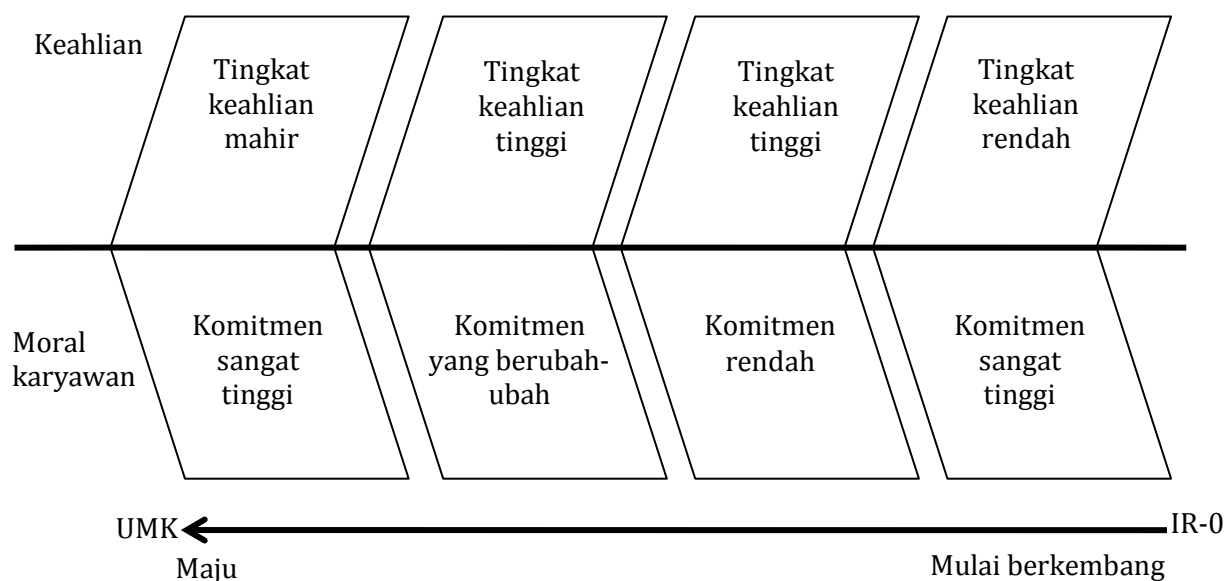
Sebagai kejelasan dari model Harsey-Blanchard ini, berikut digambarkan ilustrasi keempat tahap serta perbandingan antara kompetensi dan etos kerja. Dengan mempelajari model tersebut, Kementerian PP PA dapat menyusun model pelatihan kepemimpinan bagi wirausaha perempuan yang mengelola IR.



Keterangan:

- IR-0 : Start-up; perwujudan gagasan awal bisnis dari wirausaha IR
- IR-1 : IR Pemula
- IR-2 : IR Berkembang
- IR-3 : IR Maju
- UMK : Usaha Mikro-Kecil; yang sudah formal

Gambar 10. Tahapan pengembangan IR yang diadaptasi dari kepemimpinan situasional Model Harsey-Blanchard



Gambar 11. Perbandingan kompetensi dengan etos kerja dan keterkaitan dengan proses maturisasi gagasan IR sampai ke UMK

2. *Benchmarking*

Benchmarking merupakan upaya mencontoh suatu perihal yang mempunyai kisah kesuksesan. Dari upaya mencontoh tersebut akan didapatkan mekanisme penularan yang positif dan kemudian dengan sendirinya menjadi bagian melekat pada para pengambil contoh. Pola ini banyak dipakai oleh kalangan dunia usaha, yang pada pokoknya akan mengurangi biaya adaptasi serta teknologi dan atau mempercepat suatu aplikasi bisnis model. Oleh karena mekanisme ini termasuk dalam kategori penyerapan pengetahuan (knowledge acquisition) dan kategori pengulangan praktek baik (good practical repetition), maka yang paling kritis adalah pemilihan contoh yang dijadikan acuan. Kesalahan pemilihan acuan akan menyesatkan dan menambah persoalan dalam proses replikasinya. *Benchmarking* kepemimpinan adalah terkait dengan lembaga yang dipimpin dan karakteristik manajemennya.

Kepemimpinan industri rumahan termasuk kategori usaha mikro dimana wirausaha perempuan menjadi tokoh panutan dalam program perluasan pengembangannya dari studi lapang, dapat diidentifikasi pimpinan usaha mikro yang dipegang kaum perempuan mempunyai lima karakter unggulan, sebagai berikut.

- Kesopanan dalam komunikasi bisnis,
- Ketertiban pada pengelolaan anggaran belanja,
- Kesungguhan untuk menjaga kualitas produk,
- Ketangguhan saat transaksi perniagaan,
- Ketelitian dalam mengatur waktu kerja terhadap beban domestiknya.

Karakter unggul tersebut lazim dijumpai pada wirausaha perempuan yang sukses dalam mengelola industri rumahan.

3. Pelatihan Kepemimpinan untuk Manajemen IR

Menggerakkan industri rumahan yang mampu meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga sangat tergantung pada sosok kepemimpinan wirausahanya. Menurut teori muncul seorang pemimpin, salah satunya adalah pemimpin muncul pada waktu memenuhi kebutuhan kelompok dan bukan kebutuhan satu atau dua orang anggota kelompok saja. Masuknya seseorang dalam kelompok biasanya disertai dengan harapan atau keinginan tertentu, sehingga sering terjadi persoalan ketidaksuaian antara kebutuhan kelompok dengan kebutuhan individu. Dengan demikian dibutuhkan adanya pemimpin yang dapat memenuhi kebutuhan individu dalam rangka pemenuhan kebutuhan kelompok. Dalam usaha industri rumahan juga demikian, sosok pimpinan sangat menentukan proses bisnisnya.

Berdasarkan model kepemimpinan Hersey-Blanchard, kepemimpinan industri rumahan sampai pada kategori berkembang menerapkan mekanisme instruksi dan pendampingan. Proses ini dapat dibangun oleh Kementerian PP PA dengan mengembangkan pelatihan kepemimpinan perempuan. Lingkup pelatihan yang mendukung pola kepemimpinan adalah motivasi, manajemen, dan struktur organisasi. Beberapa contoh pelatihan kepemimpinan dapat diterapkan untuk mengembangkan kapabilitas dan kapasitas kepemimpinan perempuan. Berikut ini contoh materi pelatihan kepemimpinan:

- a. Masalah-masalah Pengarusutamaan Gender
- b. Analisis Gender
- c. Leadership
- d. Teknik Pemecahan masalah dan pengambilan Keputusan
- e. Dinamika Kelompok
- f. Tim Building
- g. Potensi Diri
- h. Motivasi Berprestasi
- i. Etika dan kepribadian
- j. Problem Solving
- k. Teknik Komunikasi Efektif

Pola lainnya yang dapat dikembangkan untuk pelatihan kepemimpinan perempuan yang juga dapat dijadikan program aksi peningkatan produktivitas perempuan dalam rangka menanggulangi dampak kemiskinan seperti ditunjukkan pada Lampiran 1 atau Lampiran 2. Sedangkan beberapa materi khusus untuk pengembangan kepemimpinan wirausaha perempuan ditunjukkan pada Lampiran 3, Lampiran 4 dan Lampiran 5.

VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

- (a) Keberhasilan wirausaha perempuan dalam industri rumahan tidak terlepas dari dukungan suami dalam relasi keluarga yang positif, tingkat pendidikan, serta sosial budaya yang ada dalam keluarga, sehingga melatarbelakangi proses bisnisnya.
- (b) Dalam rangka penanggulangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan keluarga diperlukan semakin banyak wirausaha perempuan yang mempunyai **kapabilitas kepemimpinan** yang tinggi sehingga mampu memimpin usaha dan karyawannya dalam meraih prestasi bisnis.
- (c) Pada program Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan (PPEP) yang dilaksanakan oleh Kementerian PP PA, fokus kegiatan diutamakan pada pengembangan industri rumahan dimana pemimpin dan pengelolanya umumnya kaum perempuan, sehingga kualitas sebagai manajer usaha terkait dengan mekanisme dan **praktek kepemimpinan**.
- (d) Dari hasil studi lapang dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan pada sektor industri rumahan selaras dengan ukuran kinerja perusahaannya; dimana **keunggulan wirausaha perempuan** adalah pada karakter, yaitu Kesopanan dalam komunikasi bisnis, Ketertiban pada pengelolaan anggaran belanja, Kesungguhan untuk menjaga kualitas produk, Ketangguhan saat transaksi perniagaan, serta Ketelitian dalam mengatur waktu kerja terhadap beban domestiknya.
- (e) Kementerian PP PA dapat merancang program perkuatan dari Badan Pemberdayaan Perempuan di daerah dalam upaya melaksanakan **pelatihan kepemimpinan** IR dengan terkait pada sosial-budaya setempat dan upaya pengembangan komoditi unggulan lokal.

2. Rekomendasi

- (a) Pola pelatihan kepemimpinan wirausaha perempuan dapat mengacu pada Model Hersey-Blanchard yaitu teknik kepemimpinan situasional yang disesuaikan dengan etos kerja para karyawan. Kurikulum pelatihan kepemimpinan perempuan disesuaikan dengan tahap perkembangan IR, yaitu dari implementasi gagasan (start up), IR-1, IR-2, IR-3, sampai ke perwujudan UMK formal.

- (b) Kementerian PP PA dapat bekerjasama dengan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) di daerah untuk melakukan koordinasi pilot proyek pengembangan usaha mikro yang dipimpin dan dikelola oleh perempuan melalui program Peningkatan Produktivitas Ekonomi Perempuan (PPEP).
- (c) Kementerian PP PA merumuskan prosedur operasional baku (SOP) dari pelatihan kepemimpinan wirausaha perempuan dengan kasus aplikasi pada kegiatan industri rumahan.

REFERENSI

- Coates, J.F. 2006. *Creating Future: Scenario Planning as a Strategic Management Tool*. Economic Pub. France.
- Hersey, P. And K.H. Blanchard. 2008. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Pearson Education. UK.
- Krogerus, M and R. Tschappeler. 2008. *The Decision Book: Fitty Models for Strategic Thinking*. Profile book, London.
- Maemunah, May (1996), "Studi tentang kepemimpinan wanita dalam industry rumah tangga di Kabupaten Batanghari, makalah, Maret, Jambi: Fakultas Pendidikan, Universitas Jambi.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Pembangunan Industri Rumah Tangga Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pemberdayaan Perempuan.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Pembangunan Industri Rumah Tangga Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pemberdayaan Perempuan.
- Purwandari, Istiti. (2002), "Peranan Industri terhadap kesempatan kerja wanita dan pendapatan rumah tangga", makalah, Januari, Yogyakarta: Fakultas Pertanian STIPER.
- Search for Common Ground. 2015. *Modul Kepemimpinan dan Resolusi Konflik untuk Kandidat Parlemen Perempuan*. Search for Common Ground – Indonesia.
- Tinaprilla, N. 2007. *Jadi kaya dengan berbisnis di rumah; Kiat praktis bagi wanita mencapai kebebasan finansial tanpa harus meninggalkan keluarga*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866).
- Whitemore, J. 2009. *Coaching for Performance*. Nicholas Brealy Pub., USA.
- Women Research Institute. 2015. *Panduan Pelatihan Kepemimpinan Perempuan*. Women Research Institute, Indonesia.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Contoh Pelatihan menjadi pemimpin perempuan yang sukses

Deskripsi

Abad ini oleh John Naisbitt disebut sebagai abad kepemimpinan perempuan. Peluang dan kesempatan menjadi pemimpin perempuan menjadi semakin terbuka di berbagai sector usaha. Jumlah manajer dan pemimpin perempuan yang sukses di dunia bisnis juga kini makin meningkat. Namun demikian para manajer dan pemimpin perempuan banyak menghadapi berbagai kendala dalam menuju puncak karirnya. Berbagai kendala tersebut seperti faktor pribadi berupa ketakutan untuk sukses (*fear of success*), kecemasan dalam penampilan (*Cinderella Complex*), gangguan emosi pada waktu menstruasi (*pre-menstruation syndrome*), kecemasan dalam karir (*glass ceiling*). Ada juga hambatan dari faktor pasangan dan keluarga, faktor lingkungan kerja maupun eksternal lainnya. Kendala tersebut dapat diatasi dengan memberikan pelatihan kepada para pemimpin perempuan dengan berbagai bekal pengetahuan dan ketrampilan agar dapat mengatasi berbagai kendala yang ada.

Ada beberapa pengetahuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin perempuan untuk mencapai kesuksesan, diantaranya adalah memahami arti dan makna kepemimpinan perempuan, memahami makna karir dalam kebahagiaan keluarga. Kemampuan mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan dirinya sebagai seorang perempuan. Kemampuan mengelola harmoni kehidupan kerja dan keluarga, kemampuan membangun kerja sama team yang kompak dengan rekan kerja dan mencapai tujuan organisasi.

Sasaran

1. Memberikan berbagai pengetahuan untuk menjadi pemimpin perempuan yang sukses
2. Memahami berbagai kendala pengembangan karir yang dihadapi perempuan di dunia kerja
3. Memberikan bekal ketrampilan praktis untuk mengelola keseimbangan harmoni kerja dan keluarga

Materi

- A. Berbagai teori kepemimpinan umumnya dan teori kepemimpinan perempuan khususnya
 - Konsep dan teori kepemimpinan yang mutakhir
 - Konsep dan teori kepemimpinan perempuan
 - Berbagai hasil riset soal kepemimpinan perempuan
- B. Berbagai pengetahuan tentang permasalahan pengembangan karir perempuan di dunia kerja
 - Proses pengembangan karir
 - Hambatan dalam pengembangan karir
 - Memutuskan karir secara mandiri dan merdeka
- C. Pengetahuan tentang kendala dari dalam diri pribadi
 - Mengatasi kecemasan perempuan takut sukses (*fear of success*)
 - Mengelola kecemasan penampilan prima (*cinderella complex*)
 - Mengenali gangguan emosi pada saat menstruasi (*pre-menstruation syndrome*)
- D. Ketrampilan yang diperlukan untuk meningkatkan harmoni karir dan keluarga
 - Menyamakan visi anggota keluarga
 - Bersinergi antar sesama anggota keluarga untuk meraih karir puncak
 - Membangun komunikasi keluarga yang sukses

Metode

Presentasi, Diskusi, Brainstorming, Case Study, Evaluasi

Instruktur

Ms. XYZ

Lampiran 2. Contoh Materi Pelatihan Kepemimpinan Wirausaha

Bagian 1. Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Deskripsi Singkat
- C. Tujuan Pembelajaran
 - 1. Kompetensi Dasar
 - 2. Indikator Keberhasilan
- D. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok
- E. Waktu

Bagian 2. Kepemimpinan

- A. Pengertian Kepemimpinan
- B. Tipe-tipe kepemimpinan
- C. Latihan
- D. Rangkuman
- E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Bagian 3. Keterampilan Kepemimpinan Wirausaha

- A. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan
- B. Konsep dan Prinsip Kepemimpinan Wirausaha
- C. Sifat Kepemimpinan Wirausaha
- D. Keterampilan Kepemimpinan
- E. Latihan
- F. Rangkuman
- G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Bagian 4. Kerjasama Tim

- A. Pengertian
- B. Hakekat dan Ciri Organisasi Sebagai Tim
- C. Manfaat Membangun Tim yang Efektif
- D. Latihan
- E. Rangkuman
- F. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Bagian 5. Penutup

Lampiran 3. Contoh Materi Kepemimpinan Ideal

Tujuan Pelatihan	<p>a) Peserta mengetahui definisi kepemimpinan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman, serta mampu mendeskripsikan kepemimpinan ideal sesuai dengan kebutuhan komunitasnya.</p> <p>b) Peserta mampu meningkatkan keterampilan dalam menganalisa tantangan dan peluang yang dihadapi seorang pemimpin, khususnya pemimpin perempuan.</p>
Metode	<p>1) Permainan peran</p> <p>2) Diskusi kelompok</p> <p>3) Presentasi</p>
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Kertas plano • Spidol • Slide proyektor
Waktu	120 menit
Proses fasilitasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitator membuka sesi dengan menginformasikan kepada peserta bahwa sesi ini akan fokus pada kemampuan merumuskan karakterpemimpin ideal. 2. Fasilitator membagi peserta ke dalam empat atau lima kelompok dengan cara berhitung satu sampai lima, untuk memastikan keberagaman kelompok dari segi gender dan posisi tempat duduk. 3. Fasilitator memberikan instruksi dengan jelas kepada peserta. Setiap kelompok bertugas untuk membuat patung manusia yang menggambarkan dua kepemimpinan. Patung pertama menggambarkan realitas kepemimpinan saat ini, sedangkan patung kedua menggambarkan kepemimpinan ideal yang diharapkan. 4. Persilakan peserta untuk menggunakan alat bantu yang ada di sekitar mereka jika diperlukan, agar pesan bisa lebih mudah ditangkap. 5. Pastikan bahwa semua kelompok memahami instruksi yang disampaikan. Ingatkan juga bahwa masing-masing kelompok hanya memiliki waktu 15menit untuk berdiskusi. 6. Setelah waktu diskusi selesai, persilakan masing-masing kelompok untuk menampilkan kreasi patung manusia mereka. Di akhir penampilan, ajak kelompok lain untuk menerjemahkan nilai-nilai kepemimpinan yang mereka tangkap dari masing-masing kreasi patung manusia. 7. Berikan waktu pada para peserta untuk menanggapi, mengkritisi ataupun menyangkal hasil presentasi setiap kelompok. 8. Ajak para peserta untuk merefleksikan proses diskusi dan presentasi kelompok. Catat nilai-nilai kepemimpinan yang tidak diharapkan dan kepemimpinan ideal yang mereka harapkan. 9. Periksa kembali apakah semua yang disampaikan peserta sudah terangkum dalam catatan yang dibuat oleh fasilitator. 10. Tayangkan power point slide atau catatan mengenai Kepemimpinan Ideal. 11. Fasilitator menutup sesi dengan meminta peserta menyebutkan satu kata yang terinspirasi dari sesi kepemimpinan.

Lampiran 4. Contoh Materi Kepemimpinan Bijaksana

Tujuan Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> a) Peserta mengetahui jenis-jenis kepemimpinan otentik. b) Peserta mempunyai kemampuan untuk memetakan kekuatan yang ada di dalam dirinya. c) Peserta memiliki keberanian untuk menggunakan potensi kekuatannya dalam kehidupan sehari-hari.
Metode	<ul style="list-style-type: none"> • Presentasi • Tanya-jawab
Media	Proyektor
Waktu	30 menit
Proses fasilitasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitator membuka sesi dengan menjembatani (bridging) materi sebelumnya. Lakukan curah pendapat dengan menanyakan kepada peserta mengenai dasar-dasar kepemimpinan yang telah mereka rumuskan dari materi sebelumnya. Apa yang membuat orang bisa memimpin? 2. Terus ajukan pertanyaan yang mengarahkan peserta untuk mendefinisikan Kepemimpinan Bijaksana. 3. Minta peserta untuk berbagi pengalaman mengenai kemampuannya memengaruhi orang lain. 4. Jelaskan materi Kepemimpinan Otentik dengan menggunakan slide atau plano yang tersedia. 5. Jelaskan pilar-pilar Kepemimpinan Bijaksana (Wise Leadership), yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan Otentik (Authentic Leadership) b. Kepemimpinan dari Hati (Leadership from the Inside Out) c. Kepemimpinan dengan Cinta (Compassionate Leadership) 6. Tutup presentasi dan diskusi dengan meminta peserta untuk berdiri dalam lingkaran, mengangkat kepala tangan kanan dan dalam hitungan ketiga bersama-sama menyerukan, "Aku bisa!"

Lampiran 5. Contoh Materi Gender dan Tantangan Kepemimpinan Perempuan

Tujuan Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> a) Peserta dapat memahami situasi perempuan dalam konteks sosial dengan menggunakan analisis gender. b) Peserta memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis situasi sosial dan kepentingan perempuan. c) Menumbuhkan kesadaran peserta akan situasi yang terjadi di berbagai ranah dalam konteks sosial, ekonomi, politik dan budaya.
Metode	<ul style="list-style-type: none"> • Curahan pendapat • Penayangan film • Studi kasus: Tantangan Perempuan Sebagai pemimpin
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Film "Impossible dream" • Kertas Plano • Spidol
Waktu	120 menit
Proses fasilitasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jelaskan tujuan dari sesi ini. 2. Bagi peserta ke dalam tiga atau empat kelompok. 3. Minta beberapa kelompok untuk mendiskusikan suka-duka sebagai perempuan dan beberapa kelompok lain untuk mendiskusikan suka-duka sebagai laki-laki. 4. Catat hal-hal penting yang disampaikan oleh peserta. Sampaikan bahwa baik laki-laki maupun perempuan masing-masing menghadapi tantangan tersendiri dalam ranah sosial, ekonomi, politik dan budaya. Sebutkan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan pengalaman antara laki-laki dan perempuan. 5. Ajak peserta untuk mendiskusikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan, kemudian petakan perbedaan-perbedaan ini berdasarkan kategori biologis, sifat ataupun peran sosial. 6. Pemetaan ini akan membawa peserta pada pemahaman mengenai gender dan jenis kelamin, perbedaan antara perempuan dan laki-laki, dan bagaimana perbedaan ini sering kali menyebabkan ketidakadilan dalam masyarakat. 7. Jelaskan secara singkat kepada peserta, dengan menggunakan power point slide, mengenai perbedaan antara gender dan jenis kelamin, serta faktor-faktor yang menyebabkan ketidakadilan gender. 8. Tanyakan kembali kepada peserta kenapa ketidakadilan ini terjadi. Untuk menjawab pertanyaan ini, ajak peserta untuk menonton film "The Impossible Dream" yang diproduksi oleh Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB). 9. Bagi peserta ke dalam tiga atau empat kelompok untuk mendiskusikan film tersebut. Beberapa hal yang bisa didiskusikan antara lain: <ol style="list-style-type: none"> a. Apa yang terjadi dalam film? b. Bagaimana peran laki-laki dan perempuan dalam film tersebut? c. Bagaimana dampak pembagian peran tersebut terhadap laki-laki dan perempuan? d. Bagaimana seharusnya relasi laki-laki dan perempuan dibangun dan cara apa yang dapat dilakukan untuk membentuk relasi ini? e. Sebagai calon anggota legislatif, program apa yang akan Anda usung untuk mengatasi ketidakadilan gender dalam masyarakat? 10. Minta peserta untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompok masing-masing. 11. Catat hasil analisis dari peserta dan diskusikan kembali poin-poin tersebut. 12. Tutup sesi dengan mengambil kesimpulan dari hasil diskusi.