

Kepemimpinan Perempuan Pada Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah

Yuda Setia Lekniyanto¹✉

Universitas Setia Budi Surakarta

Nang Among Budiadi²

Universitas Setia Budi Surakarta

Sugiyarmasto³

Universitas Setia Budi Surakarta

E-mail: ¹yuda.lekniyanto@gmail.com, ²nangamongbudiadi@gmail.com, ³syarmasto@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variable Kepemimpinan perempuan pada UMKM. Kepemimpinan Perempuan memiliki sifat Ibu (mother), Penampilan (appearance), Kesayangan (pet), Wanita Besi (iron maiden) dimana keempat sifat ini saling berkaitan positif untuk menunjang Kepemimpinan Perempuan. Data diperoleh melalui kuisisioner yang dibagikan pada Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah. Teknik penyampelan yang digunakan yang itu Purposive sampling sebanyak 200 responden. Uji hipotesis menggunakan analisis permodelan persamaan struktural (Structural Equation Modelling – SEM). Hasil penelitian mendapatkan hasil Ibu (mother) berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan perempuan. Penampilan (appearance) berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan perempuan. Penampilan (appearance) berpengaruh positif terhadap Ibu (mother). Kesayangan (pet) berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan perempuan. Kesayangan (pet) berpengaruh positif terhadap Penampilan (appearance). Wanita Besi (iron maiden) berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan perempuan. Wanita Besi (iron maiden) berpengaruh positif terhadap Kesayangan (pet).

Kata kunci: *Kepemimpinan perempuan dalam UMKM ; Ibu (mother) ; Penampilan (appearance) ; Kesayangan (pet) ; Wanita Besi (iron maiden).*

Abstract

This study aims to examine the effect of women's leadership variables on MSMEs. Women's leadership has mother, appearance, pet, iron maiden where these four traits are positively related to support women's leadership. Data were obtained through questionnaires distributed to Micro, Small, and Medium Enterprises. The sampling technique used was purposive sampling as many as 200 respondents. Hypothesis testing using structural equation modeling analysis (Structural Equation Modeling - SEM). The results of the study found that mother had a positive effect on women's leadership. Appearance has a positive effect on women's leadership. appearance has a positive effect on the mother. Pet has a positive effect on female leadership. Pet has a positive effect on appearance. Iron maiden has a positive effect on women's leadership. Iron maiden has a positive effect on pets.

Keywords: *women's leadership in UMKM, mother, appearance, pet, iron maiden*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis et al., 2003). Organisasi cenderung di dominasi oleh pria sebagai pemimpin. Namun pada kenyataannya, wanita pun mempunyai potensi yang tidak kalah dengan pria dalam hal memimpin. Perempuan memiliki karakteristik yang demokratis dan partisipatif dalam memimpin suatu organisasi dibandingkan laki-laki yang memiliki karakteristik otokratis dan

demokratis. Hal tersebut mengakibatkan perempuan lebih baik dalam melakukan pendekatan kepada karyawan di suatu organisasi dibandingkan laki-laki (Bass et al., 1990). Maka kajian tentang gaya kepemimpinan khususnya pada karakteristik kepemimpinan perempuan menarik untuk diteliti. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dunia bisnis gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi (Porter et al., 2004). Organisasi berskala global penyedia jasa audit, tax dan advisory mengungkapkan hasil riset terbarunya menemukan fakta bahwa persentase jumlah pemimpin wanita Indonesia yang menakhodai suatu perusahaan mengalami peningkatan dibandingkan dengan negara-negara asia pasifik. Hasil survai berskala global pada 5.500 perusahaan di 36 negara menunjukkan 46% wanita di Indonesia berhasil menduduki jabatan tertinggi di perusahaan yang naik dari 36% di tahun 2016 (Warta Ekonomi.co.id). Indonesia memiliki satu tokoh yang pantas dikatakan pemimpin perempuan yang sukses seperti Nagita slavina yang menjalankan bisnis skincare, Nagita meraih kata berhasil dalam bisnis skincare dengan cara melakukan promosi yang baik menggunakan 4P yaitu, price, product, promotion, dan place. Promosi sendiri merupakan suatu kegiatan pemasaran yang bertujuan menyebarkan informasi, mempengaruhi, atau membujuk dan mengingatkan perusahaan dan produk sasaran sehingga mereka mau menerima, membeli, dan loyal kepada produk tersebut (Tjiptono, 2014).

TELAAH LITERATUR

Kepemimpinan Perempuan

Alzougool et al., (2015) menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara perempuan dan laki-laki dalam menampilkan gaya kepemimpinan transformasional dan penghindaran pasif, manajer wanita lebih sering menampilkan gaya kepemimpinan transformasional dari pada manajer pria, untuk gaya kepemimpinan penghindaran pasif, manajer pria cukup sering menampilkannya sedangkan manajer wanita sesekali menampilkannya. Merchant (2012) menyatakan bahwa pemimpin perempuan dapat memberikan ikatan yang lebih erat dengan pengikutnya dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Ely et al., (2010) menyatakan bahwa wanita melakukan bisnis lebih efektif dari pada pria. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan kesuksesan kepemimpinan perempuan dapat melakukan bisnis lebih efektif dibandingkan laki-laki dengan cara melakukan ikatan yang erat dengan pengikutnya dan memiliki gaya kepemimpinan transformasional (Alzougool et al., 2015; Merchant 2012; Ely et al.,2010).

Kanter (1977) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan variabel kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu variabel mother, Appearance, pet, iron mother. Hal ini dikarenakan variabel mother, Appearance, pet, iron mother memiliki sifat keibuan, penampilan yang menarik dan penuh kasih sayang yang membuat karyawan merasa nyaman dan lebih efektif dalam bekerja. Hal ini didukung Thomson (2017) Perempuan lebih bisa membujuk dibanding pemimpin pria dan menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan.

Ibu

McClelland et al., (2005) mendefinisikan bahwa kewirausahaan telah memiliki karakteristik dan cara unik dalam menciptakan gaya hidup. Peran keibuan perempuan pengusaha mengalami identik peluang yang berbeda proses kation (DeTienne & Chandler, 2007). Wanita dan pria cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Perempuan dengan gaya kepemimpinan keibuan secara umum cenderung lebih inklusif dan kolaboratif. Kanter (1977) menyatakan bahwa Seorang wanita kadang-kadang menemukan bahwa dirinya menjadi ibu dalam sebuah kelompok atau organisasi yang digelutinya dimana dia menjadi pemimpin dalam forum tersebut. Di asumsikan bahwa perempuan adalah seorang

yang simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk diajak berbicara tentang masalah pribadi. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Sistem kepemimpinan Ibu (*mother*) berpengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan perempuan. Penampilan (*appearance*)

Kaiser et al., (2001) menyatakan bahwa sosiologi mode, studi gender, studi budaya, dan studi kepemimpinan menunjukkan bahwa identitas wanita sebagai subjek gender lebih diawasi dari pada rekan pria mereka. Misalnya, pria umumnya tidak harus berurusan dengan masalah objektivitas seksual yang sama dengan wanita. Green (2001) menyatakan bahwa wanita mengadopsi pakaian tertentu untuk menggoda kline sedangkan pria cenderung menggunakan pakaian yang kurang menggoda dibandingkan wanita, pakaian dapat membantu wanita membangun otoritas, dan merasa lebih memegang kendali dan mampu mengambil peran baru. Pakaian adalah masalah yang signifikan bagi wanita yang bekerja di suatu kepemimpinan organisasi maskulin, dan penelitian (Blackmore 2007) membuktikan hal ini. Berdasarkan definisi tersebut Appearance (penampilan) dapat disimpulkan bahwa wanita cenderung lebih mampu memiliki kemampuan untuk mendapatkan klien, jika dilihat dari sudut pandang dalam berpakaian (Kaiser et al., 2001 ; . Green 2001 ; Blackmore 2007)

Persepsi bahwa peran the "sexobject" 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 pekerjaan. Sylvia Walby (2014) menyatakan bahwa seductress (penggoda) perempuan yang dianggap sebagai pemberi layanan seksual dan pemberi layanan emosional. Sedangkan mother (ibu) berupa penugasan penuh bagi perempuan dalam mengasuh anak dan mengerjakan tugas rumah tangga dengan sebaik mungkin. Berdasarkan definisi tersebut Appearance (penampilan) mampu menarik klien dengan cara berpakaian. Setelah tergoda dilanjutkan peran Mother dengan lemah lembut agar klien mau membeli karena klien merasa nyaman (Kanter 1977 ; Sylvia Walby 2014). Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Penampilan (*Appearance*) berpengaruh terhadap kepemimpinan perempuan untuk kesuksesan UMKM.

H3 : Penampilan (*Appearance*) berpengaruh terhadap Ibu (*mother*). Kesayangan (Pet)

Altruistik et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani dengan kasih sayang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan melibatkan bawahan atau karyawannya dengan menggunakan berbagai dimensi atau aspek pendekatan melalui relasional etis, emosional, dan spiritual. Menurut Kanter (1977) 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 baik dengan cara menggoda seperti berpakaian maupun berperilaku, namun tidak untuk berhubungan dengan mereka. Komitmen organisasi yang tinggi diperlukan peran pemimpin yang mampu melakukan kasih sayang terhadap karyawannya dalam suatu organisasi agar terciptanya komitmen yang tinggi dan dapat mempengaruhi iklim kerja profesional (Lutfhi, 2011), Komitmen pada karyawan sangat penting dapat dilakukan pemimpin dengan berpakaian yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan karena dengan komitmen karyawan akan selalu mendukung pencapaian tujuan organisasi karena komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya (Benny et al., 2019). Karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti hasil penelitian (Yusuf Arnold et al., 2018). Artinya peran kesayangan dan penampilan pada organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara sama-sama memiliki daya tarik yaitu Melakukannya dengan cara melakukan perhatian dan tidak lupa menggoda agar dapat diperhatikan agar karyawan bekerja dengan giat dan terciptanya kesuksesan UMKM.. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Kesayangan (Pet) berpengaruh terhadap kepemimpinan perempuan untuk kesuksesan UMKM.

H5 : Kesayangan (Pet) berpengaruh terhadap Penampilan (Appearance).

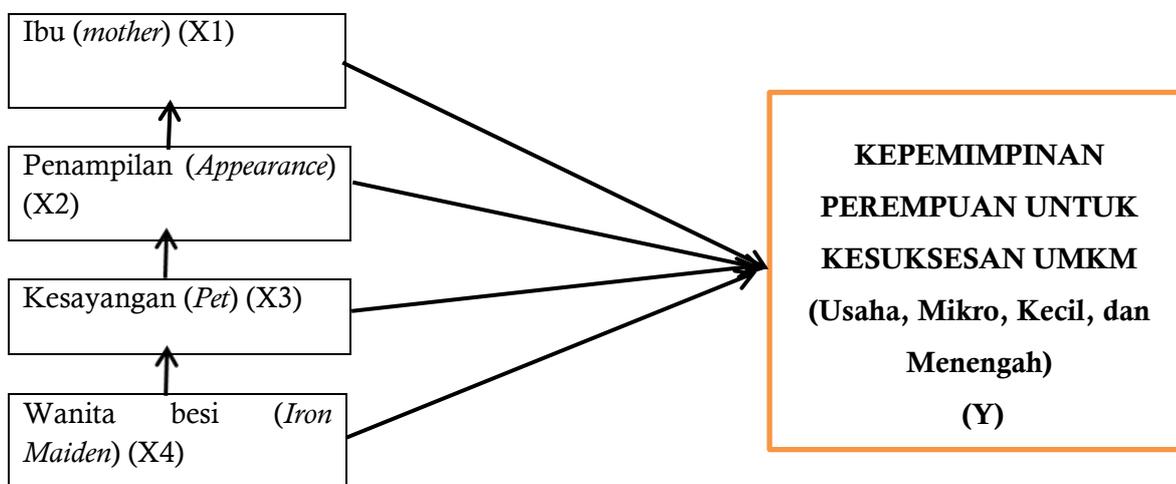
Wanita besi (Iron Maiden)

Day *et al.*, (2009) mendefinisikan bahwa sebagai wanita besi menjadikan proses identitas sebagai fokus utama dari teori komprehensif mereka tentang pengembangan kepemimpinan. Model mereka juga mengambil perspektif umur, menyatakan bahwa kepemimpinan terjadi dalam proses perkembangan orang dewasa. Kanter (1977) the "iron maiden" mendefinisikan bahwa perubahan pada masa kini memiliki peran dimana perempuan yang kuat ditempatkan, berbanding jauh dengan tiga peran perempuan sebelumnya. Peran iron maiden ditunjukkan oleh seorang pemimpin perempuan dengan gaya kompetensi yang dimiliki dengan cara terus terang dan ingin memposisikan dirisetara dengan siapa pun (Rivai *et al.*, 2010). 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-rekanpun jadi tidak bersimpati tapi mereka juga mempunyai kesadaran untuk menyangai atasanannya dan mengagumi atsanya atas sikap tersebut (Rivai *et al.*, 2008). Wanita lebih disosialisasikan ke dalam beberapa gaya dari pada pria, dengan bukti bahwa wanita lebih cenderung mengambil kesenangan intrinsik dalam penyelesaian tugas bahkan jika orang lain tidak menyadarinya, sementara pria lebih cenderung menekankan perbandingan sosial dan kekuasaan atas orang lain (Kipnis, 1974 ; Sutherland & Veroff, 1985). Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H6 : Pengaruh Wanita besi (Iron Maiden) dapat mempengaruhi seorang pemimpin perempuan di UMKM.

H7 : Wanita besi (Iron Maiden) berpengaruh terhadap kesayangan (pet).

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang menguji hubungan antara variabel yang mempengaruhi Kepemimpinan Perempuan dalam UMKM. Pengambilan sampel penelitian ini digunakan teknik nonprobability sampling karena terdapat peluang yang tidak sama untuk memilih individu dalam populasi daerah solo yang besar untuk menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang dipimpin oleh perempuan dalam UMKM. Teknik penyampelan yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan jumlah responden 200 orang. Penelitian ini menggunakan teknik survei dalam bentuk kuesioner untuk pengambilan data responden. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner melalui pengisian mandiri dengan pertanyaan berdasarkan teknik pengkodean skala Likert 5 poin. Item kuesioner diadopsi dari literatur (lihat tabel 1). Pertanyaan kuisisioner dan jawaban menggunakan bahasa

Indonesia. Pengujian alat ukur dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan program SPSS. Pengujian hipotesis menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan program AMOS.

Tabel 1. Indikator Variabel, Hasil Uji Validitas, dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Factor Loading	Cronbach Alpha Minimal = 0,60	Keterangan
IBU	Kepemimpin perempuan di tempat saya bekerja memiliki sikap lemah lembut pada saya.	0.887	0.939	Valid dan Reliabel
	Kepemimpin perempuan sangat teliti terhadap kehadiran saya di tempat saya bekerja.	0.888		Valid dan Reliabel
	Kepemimpinan perempuan sangat sabar terhadap saya di tempat saya bekerja.	0.927		Valid dan Reliabel
	Kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja sangat memperhatikan kinerja saya.	0.945		Valid dan Reliabel
PENAMPILAN	Kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja sangat memperhatikan penampilan saya.	0.86	0.903	Valid dan Reliabel
	Kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja memperhatikan gaya saya berbicara.	0.85		Valid dan Reliabel
	Kepemimpinan perempuan memperhatikan perilaku saya di tempat saya bekerja.	0.886		Valid dan Reliabel
	Kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja menerapkan persaingan kinerja pada saya.	0.792		Valid dan Reliabel
KESAYANGAN	Kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja sangat menyangi karyawannya termasuk saya.	0.929	0.955	Valid dan Reliabel
	Kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja	0.886		Valid dan Reliabel

	sangat menerima masukan dari saya.		
	Kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja disini tidak sombong terhadap saya.	0.917	Valid dan Reliabel
	Saya di percaya oleh pemimpin perempuan dalam kinerja saya di tempat saya bekerja.	0.912	Valid dan Reliabel
	Saya menilai kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja sangat kuat mengambil keputusan.	0.846	Valid dan Reliabel
	Saya menilai kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja tidak mau kalah dengan pesaingnya.	0.861	Valid dan Reliabel
WANITA BESI	Kepemimpinan perempuan berani mengambil keputusan terhadap saya di tempat saya bekerja.	0.871	Valid dan Reliabel
	Saya berkomitmen dengan kepemimpinan perempuan di tempat saya bekerja..	0.897	Valid dan Reliabel
	Pemimpin perempuan di tempat saya bekerja memberi masukan yang efektif terhadap kinerja saya.	0.857	Valid dan Reliabel
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN	Pemimpin perempuan mengajarkan saya kerja keras di tempat saya bekerja.	0.881	Valid dan Reliabel
	Pemimpin perempuan di tempat saya bekerja memiliki sikap yang baik dan bijaksana kepada saya.	0.871	Valid dan Reliabel
	Pemimpin perempuan di tempat saya bekerja tegas terhadap kesalahan yang saya perbuat.	0.908	Valid dan Reliabel

Hasil pengujian pada 30 pertanyaan item kuesioner adalah valid dengan nilai *factor loading* yang lebih dari 0,40 serta tidak ada nilai ganda. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α) dan nilai koefisien alpha harus lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil penelitian ini nilai

reliabilitas lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua item kuesioner reliabel digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	31.50
	Perempuan	68.50
Usia (Tahun)	<20 th	5
	21 th -30 th	88
	31 th -40 th	7
	SMA / SMK	69
Pendidikan Terakhir	Profesi	1
	Diploma	10.50
	Magister	0.50
	Sarjana	19.00

HASIL ANALISIS

Uji hipotesis dilakukan dengan menganalisis hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel dengan model berdasarkan nilai *critical ratio* (c.r) nya. Jika arah hubungannya sesuai dengan hipotesis penelitian serta didukung nilai c.r yang memenuhi persyaratan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terdukung. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis SEM dengan aplikasi AMOS menunjukkan hasil pada gambar 2 dan tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	S.E	C.R	P	Keterangan
I -> KP	.108	.029	3.701	***	H1 Terdukung
P -> KP	.458	.065	6.997	***	H2 Terdukung
P -> I	.402	.084	4.808	***	H3 Terdukung
K -> KP	.203	.049	4.137	***	H4 Terdukung
K -> P	.252	.096	2.632	.008	H5 Terdukung
WB -> KP	.106	.050	2.119	.034	H6 Terdukung
WB -> K	.563	.121	4.645	***	H7 Terdukung

DISKUSI

Pengujian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap UMKM. Hasil penelitian ini didukung oleh studi terdahulu yang menyatakan bahwa kewirausahaan telah memiliki karakteristik dan cara unik dalam menciptakan kebaruan dalam usaha, demi kemajuan usaha yang dipimpinnya, maka adanya hubungan positif antara Ibu (*mother*) dan kepemimpinan perempuan (McClelland *et al.*, 2005). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (DeTienne & Chandler, 2007) yang menyatakan bahwa Peran keibuan dalam memimpin suatu usaha berpengaruh positif terhadap kepemimpinan perempuan dikarenakan Ibu (*mother*) memiliki motivasi yang berbeda dalam memimpin

usaha. Hal yang sama diungkapkan oleh (Kirkwood, 2009) Ibu (*mother*) memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan perempuan, karena Ibu (*mother*) memiliki karakteristik dan motivasi yang tinggi dalam melakukan sistem kepemimpinannya agar tercapainya suatu kepemimpinan yang efektif. Penelitian terbaru oleh (Foley *et al.*, 2018) mengemukakan bahwa bagi wirausaha sistem keibuan dengan cara kemandirian yang selalu ingin mencari tahu segala hal untuk kemajuan usahanya maka dapat dikatakan sebagai faktor pendorong untuk berwirausaha dan dapat disimpulkan Ibu (*mother*) berpengaruh positif terhadap kepemimpinan perempuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi terdahulu yang menyatakan bahwa wanita sebagai subjek gender lebih diawasi dari pada rekan pria mereka. Misalnya, pria umumnya tidak harus berurusan dengan masalah pakaiannya sedangkan wanita akan sangat memperhatikan pakainnya, maka adanya hubungan positif antara penampilan (*appearance*) dan kepemimpinan perempuan (Kaiser *et al.*, 2001). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Green 2001) yang menyatakan bahwa Peran penampilan (*appearance*) dalam memimpin suatu usaha berpengaruh positif terhadap kepemimpinan perempuan dikarenakan penampilan (*appearance*) dapat membantu wanita membangun otoritas, dan merasa lebih memegang kendali dan mampu mengambil peran baru. Hal yang sama diungkapkan oleh (Blackmore 2007) penampilan (*appearance*) memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan perempuan, karena penampilan (*appearance*) dapat membuat perempuan menjadi percaya diri dan dapat memegang kendali disuatu organisasi. Penelitian terbaru oleh (Armstrong *et al.*, 2017) mengemukakan bahwa tata rias, pakaian, dan tubuh untuk perempuan, sangat mempengaruhi dalam kepemimpinan perempuan. maka penampilan (*appearance*) berpengaruh positif terhadap kepemimpinan perempuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi terdahulu yang menyatakan adanya hubungan positif antara penampilan (*appearance*) dan ibu (*mother*) (Sanchez-Hucles *et al.*, 2010). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mullen *et al.*, 2014) yang menyatakan bahwa Peran penampilan (*appearance*) dalam memimpin suatu usaha berpengaruh positif terhadap ibu (*mother*) dikarenakan penampilan (*appearance*) dalam pemimpin perempuan muslim telah melakukan cara berhijab dengan baik dan benar semenarik mungkin sehingga orang dapat dipandang baik seperti sikap ibu (*mother*), Hal yang sama diungkapkan oleh (Showunmi *et al.*, 2015) penampilan (*appearance*) memiliki hubungan yang erat ibu (*mother*), karena penampilan (*appearance*) dengan wanita menutup auratnya seperti menggunakan hijab dengan benar makan disanalah keluar jiwa keibuan yang merka miliki .Penelitian terbaru oleh (Thomson, 2017) mengemukakan bahwa penampilan (*appearance*) berpengaruh positif terhadap ibu (*mother*).

Hasil penelitian mendukung studi terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani dengan kasih sayang adalah konsep kepemimpinan yang muncul dari perasaan tulus di hati untuk menjadi yang pertama melayani sedangkan pria cenderung melayani dengan sikap yang tegas maka adanya hubungan positif antara kesayangan (*pet*) dan kepemimpinan perempuan Robert K. Greenleaf (1970). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dennis (2005) yang menyatakan bahwa Peran kesayangan (*pet*) dalam memimpin suatu usaha berpengaruh positif terhadap kepemimpinan perempuan dikarenakan kesayangan (*pet*) memberikan pendekatan yang baik terhadap bawahan agar memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan usaha yang dijalankan. Hal yang sama diungkapkan oleh (Ingram 2016) kesayangan (*pet*) memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan perempuan, karena kesayangan (*pet*) dengan kasih sayang yang tulus maka pemimpin akan lebih mudah melakukan pendekatan sehingga karyawan dapat melukan pekerjaannya dengan baik untuk kepentingan pribadi maupun perusahaan. Penelitian terbaru oleh (Altruistik *et al.*, 2019) menyatakan bahwa pemimpin yang melayani dengan kasih sayang untuk mengembangkan pengikut agar mau bekerja secara maksimal, maka kesayangan (*pet*) berpengaruh positif terhadap kepemimpinan perempuan.

Hasil penelitian mendukung studi terdahulu yang menyatakan adanya hubungan positif antara kesayangan (*pet*) dan penampilan (*appearance*) Menurut (Kanter 1977). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lutfhi 2011) yang menyatakan bahwa Peran kesayangan (*pet*) dalam

memimpin suatu usaha berpengaruh positif terhadap penampilan (*appearance*) dikarenakan kesayangan (*pet*) seseorang pemimpin yang memiliki sikap penyayang harus dapat memperhatikan penampilannya agar tidak dianggap menggoda lawan jenisnya sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Hal yang sama diungkapkan oleh (Yusuf Arnold *et al.*, 2018) kesayangan (*pet*) memiliki hubungan yang erat dengan penampilan (*appearance*), karena kesayangan (*pet*) dengan adanya rasa kasih sayang yang diberikan oleh pemimpin perempuan maka pemimpin perempuan harus memperhatikan penampilannya agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Penelitian terbaru oleh (Benny *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa kesayangan (*pet*) berpengaruh positif terhadap penampilan (*appearance*).

Hasil penelitian mendukung studi terdahulu yang menyatakan bahwa wanita lebih bertanggung jawab atas segala hal yang mereka lakukan dalam memimpin agar terciptanya kepemimpinan yang baik maka adanya hubungan positif antara Wanita besi (*Iron Maiden*) dan kepemimpinan perempuan (Reis, 1991). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Day *et al.*, 2009) yang menyatakan bahwa Peran Wanita besi (*Iron Maiden*) dalam memimpin suatu usaha berpengaruh positif terhadap kepemimpinan perempuan dikarenakan Wanita besi (*Iron Maiden*) memiliki sikap tidak mau kalah dan tidak mau dibedakan dari siapapun sehingga perusahaan yang mereka pimpin akan berkomitmen tinggi. Hal yang sama diungkapkan oleh (Ibarra *et al.*, 2013) Wanita besi (*Iron Maiden*) memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan perempuan, karena Wanita besi (*Iron Maiden*) dapat membuat perempuan menjadi pemimpin yang kuat dalam mengambil suatu keputusan untuk berkomitmen dengan keputusan tersebut. Penelitian terbaru oleh (Miscenko *et al.*, 2017) mengemukakan bahwa pemimpin yang kuat memotivasi orang untuk mencari peluang pengembangan kepemimpinan agar kepemimpinan yang dipimpinnya berdiri kokoh dan rasa tidak mau dibedakan oleh pria sangat kuat, perempuan merasa bahwa dia bisa lebih dari pria, maka wanita besi (*Iron Maiden*) berpengaruh positif terhadap kepemimpinan perempuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi terdahulu yang menyatakan adanya hubungan positif antara Wanita besi (*Iron Maiden*) dan kesayangan (*pet*) (Kanter 1977). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rivai *et al.*, 2008) yang menyatakan bahwa Peran Wanita besi (*Iron Maiden*) dalam memimpin suatu usaha berpengaruh positif terhadap kesayangan (*pet*) dikarenakan Wanita besi (*Iron Maiden*) dikenal sebagai seorang yang tangguh dan terjebak dalam sikap yang lebih militan dari pada yang seharusnya, sehingga rasa sayang terhadap perusahaan akan sepenuh hati. Hal yang sama diungkapkan oleh (Rivai *et al.*, 2010) Wanita besi (*Iron Maiden*) dikenal dengan ketangguhannya dalam mengambil keputusan dan sangat cinta terhadap karyawannya. Penelitian terbaru oleh (offermann *et al.*, 2018) mengemukakan bahwa Wanita besi (*Iron Maiden*) berpengaruh positif terhadap kesayangan (*pet*).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan perempuan dalam UMKM. Hasil pengujian menemukan Wanita besi merupakan faktor yang kuat dalam kepemimpinan perempuan. Kemudian kesayangan merupakan sikap kasih sayang terhadap karyawannya dalam kepemimpinan perempuan. Selanjutnya penampilan merupakan hal yang sangat penting bagi wanita yang menjadi seseorang pemimpin karena pemimpin akan menjadi pusat perhatian. Sikap keibuan merupakan sosok yang sangat disengai oleh karyawan dikarenakan sikap ibu lemah lembut dalam memimpin. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan perempuan merupakan faktor penjelas terpenting dan kepemimpinan perempuan dijelaskan oleh faktor yang mendukung kepemimpinan perempuan yaitu Wanita besi (*iron maiden*), Kesayangan (*pet*), Penampilan (*appearance*), Ibu (*mother*) yang saling berkaitan positif satu sama lain.

Penelitian ini baru mengungkapkan sedikit faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan perempuan dalam UMKM terhadap kinerja karyawannya, sementara masih banyak faktor-faktor lain yang belum mampu diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menjadi masukan bagi pemimpin agar dapat menjalankan bisnis dengan baik dan dapat menghindari hal-hal yang dapat membahayakan dalam suatu bisnis, agar bisnis yang dijalankan berjalan dengan baik dan mencapai kesuksesan. Perusahaan UMKM dengan produk yang beraneka macamnya harus lebih gencar dalam melakukan promosi serta penyebaran informasi mengenai apa yang mereka jual dan dengan menunjukkan manfaat bagi konsumen serta dampak yang dihasilkan terhadap lingkungan, karena tidak sedikit juga konsumen yang belum mengetahui apa manfaat jika iya menggunakan produk yang dibuat oleh para UMKM ataupun manfaat belanja di UMKM.

REFERENSI

- Abdalla, I. A., et al., (2001). Exploring the Implicit Leadership Theory in the Arabian Gulf States. *Applied Psychology*, 50(4), 506–531. doi:10.1111/1464-
- Aldrich, H. dan Cliff, J. (2003), " Pengaruh keluarga terhadap kewirausahaan: terhadap keluarga perspektif keterikatan ", *Jurnal Usaha Berusaha*, Vol. 18 No. 5, hlm.573 -596.
- Al-Salem, A., & Speece, M. (2017). Women in leadership in Kuwait: a research agenda. *Gender in Management: An International Journal*, 32(2), 141-162.
- Alzougool, B., Elbargathi, Kh., Habib, H., Khalaf, B., & Al-Qutub, D. (2015). Women's leadership styles in private sector in Jordan. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 6(3), 166-173.
- Armstrong, D., & Mitchell, C. (2017). Shifting identities: Negotiating intersections of race and gender in Canadian administrative contexts. *Educational Management, Administration & Leadership*, 45(5), 825-841. doi:10.1177/1741143217712721.
- Baldon, R. de M., Serrão, F.V., Silva, R.S., Piva, S.R., 2014. Effects of functional stabilization training on pain, function, and lower extremity biomechanics in women with patellofemoral pain: a randomized clinical trial. *J. Orthop. Sport. Phys. Ther.* 44 (4) <https://doi.org/10.2519/jospt.2014.4940>. 240-A8.
- Bass, B. M, 1990. *Handbook of leadership: Theory, research & managerial applications* (3rd Ed). New York: The Free Press.
- Belwal, S., Belwal, R., & Saidi, F. A. (2014). Characteristics, Motivations, and Challenges of Women Entrepreneurs in Oman's Al-Dhahira Region. *Journal of*.
- Blackmore, J. (1999). *Troubling women: feminism, leadership, and educational change*. Buckingham, England: Open University Press.
- Day, D. V., Harrison, M. M., & Halpin, S. M. (2009). *An integrative approach to leader development: Connecting adult development, identity, and expertise*. New York: Routledge .
- Dennis, RS, & Bocarnea, M. (2005). Pengembangan Penilaian Kepemimpinan Hamba Instrumen. *Jurnal Pengembangan Organisasi dan Kepemimpinan*, Vol. 25 No. 8, hlm.600-615.
- DeTienne, DR dan Chandler, GN (2007), " Peran gender dalam identitas kesempatan fi kation ", *Teori dan Praktek Kewirausahaan*, Vol. 31 No. 3.
- Eagly, A.H., and Johnson, B.T. 1990. *Gender and Leadership style: A Meta Analisis CHIP Documents*. Paper 11.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-365-386.
- Ely, R., & Rhode, D. (2010). Women and Leadership: Defining the Challenges. In *Handbook of Leadership Theory and Practice*, Nohria, N. and Khurana, R. Ed., Boston, MA: Harvard Business Publishing, pp. 377-410.
- Foley, M., Baird, M., Cooper, R. dan Williamson, S. (2018), " Apakah kemerdekaan benar-benar sebuah kesempatan? Itu pengalaman ibu-ibu pengusaha ", *Jurnal Pengembangan Usaha Kecil dan Usaha*, Vol. 25 No. 2, hlm.313-329.

- Gibson, James, L. 2005. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke 5.
- Golkowska, K. (2017) Qatari women navigating gendered space. *Social Sciences*, 6(4), 123.
- Goodnight, R. (2004).
- Grant-thornton-jumlah-pemimpin-wanita-perusahaan-indonesia-terbesar-seasia-pasifik.
- Green, E. (2001). *Suiting ourselves: Women professors using clothes to signal authority, belonging, and personal style*. In A. Guy, E. Green, & M. Banim (Eds), *Through the Wardrobe: Women's Relationships with their Clothes* (pp. 97-116). Oxford: Berg
- Greenleaf, R.K. (1991). *The servant as leader*. Indianapolis, IN: The Robert K. Greenleaf Center. [Originally published in 1970, by Robert K. Greenleaf].
- Hair, J.F., et al, (2010). *Multivariate data analysis*. Ed7. Englewood Cliffs, NJ : prentice Hall
- Hodges, J. (2017). *Cracking the walls of leadership: women in Saudi Arabia*. *Gender in management: An international journal*, 32(1), 34-46.
- Holmes, F. (2014). *The Importance of Women Leaders: From Margaret Thatcher to Sheryl Sandberg to Park Geun-hye*, U.S. Global Investors.
- Ibarra, H., Ely, R. J., & Kolb, D. M. (2013). *Women rising: The unseen barriers*. *Harvard Business Review*, September .
- Ibarra, H., Wittman, S., Petriglieri, G., & Day, D. V. (2014). *Leadership and identity: An examination of three theories and new research directions*. In D. V. Day (Ed.). *Oxford handbook of leadership and organizations* (pp. 285–301). New York: Oxford University Press .
- Ingram, O. C. (2016). *Servant Leadership as a Leadership Model*. *Journal of Management Science and Business Intelligence*, 1 (1), 21–26.
- Kaiser, S., Chandler, J., & Hammidi, T. (2001). *Minding appearances in female academic culture*. In A. Guy, E. Green, & M. Banim (Eds.) *Through the Wardrobe: Women's Relationships with their Clothes* (pp. 117-136). Oxford: Berg.
- Kanter, Rosabeth Moss. (1997). *Men And Women of The Corporation*. Penerbit Harper Collins Publishers.
- Kattan, M., de Pablos Heredero, C., Botella, J., & Margalina, V. (2016) *Factors of successful women leadership in Saudi Arabia*. *Asian Social Science*, 12(5), 94-107.
- Kemp, L., Madsen, S., & Davis, J. (2015) *Women in business leadership: A comparative study of countries in the Gulf Arab states*. *International Journal of Cross Cultural Management*, 15(2), 215-233.
- Kemp, L., Madsen, S., & El-Saidi, M. (2013) *The current state of female leadership in the United Arab Emirates*. *Journal of Global Responsibility*, 4(1), 99-112.
- Kirkwood, J. (2009a), " Faktor motivasi dalam teori dorong-tarik kewirausahaan ", *Gender dalam Manajemen: Jurnal Internasional*, Vol. 24 No. 5, hlm 346-364.
- Margaret A. Boden, Research Professor of Cognitive Science Margaret A Boden
Psychology Press, 2004. Mathis, Robert dan John Jackson, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mattis, MC (2004), " Pengusaha wanita: keluar dari bawah langit-langit kaca ", *Wanita dalam Manajemen Ulasan*, Vol. 19 No. 3, hlm. 154-163.
- Merchant, K. (2012). *How Men And Women Differ: Gender Differences in Communication Styles, Influence Tactics, and Leadership Styles*. CMC Senior Theses, Paper 513
- McClelland, E., Swail, J., Bell, J. dan Ibbotson, P. (2005), " Mengikuti jalur wanita pengusaha: investigasi enam negara ", *Jurnal Internasional Perilaku dan Penelitian Wirausaha*, Vol. 11 No. 2, 84-107.
- McGowan, P., Redeker, CL, Cooper, SY dan Greenan, K. (2012), " Kewirausahaan perempuan dan manajemen bisnis dan peran domestik: motivasi, harapan dan realitas ", *Kewirausahaan dan Pembangunan Wilayah*, Vol. 24 Nos 1/2, hlm.53-72.

- McKie, L., Biese, I. dan Jyrkinen, M. (2013), " Waktu terbaik adalah sekarang! ': yang temporal dan spasial dinamika perempuan yang memilih wirausaha ", Gender, Pekerjaan dan Organisasi, Vol. 20 No. 2, hlm. 184-196.
- Miscenko, D., Guenter, H., & Day, D. V. (2017). Am I a leader? Examining leader identity development. *The Leadership Quarterly*, 28, 605–620 .
- Nawawi, Hadari & Hadari, M. Martini, 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*.
- Offermann, L. R., & Couats, M. R. (2018). Implicit theories of leadership: Stability and change over two decade. *The leadership Quartely*, (4), 513-522
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J, 2004. Organizational commitment and managerial turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Reed, L. C. (2012). The intersection of race and gender in school leadership for three Black female principals. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 25(1), 39-58. doi:10.1080/09518398.2011.647723.
- Reis, S. M. (1991). The need for clarification in research designed to examine differences in achievement and accomplishment. *Roeper Review*, 13, 193–198 .
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Leadership Dan Organizational behavior*. Jakarta. PT Raja Grundo Persada.
- Rivai, Veithzal. and Mulyadi, Dedy., (2010), *Leadership and Organizational Behavior*, Third Edition, Jakarta: Rajawali Press
- Sanchez-Hucles, J.V., & Davis, D. D. (2010). Women and Women of Colour in Leadership: Complexity, Identity, and Intersectionality. *American Psychologist*, 65(3), 171-181. Scott, L. (2005). *Fresh lipstick: redressing feminism and fashion*. New York: Palgrave Macmillan.
- Schmidt, S., Shelley, J., Bardes, B., & Ford, L. (2014). *American government and politics today*. Boston, MA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Showunmi, V., Atewologun, D., & Bebbington, D. (2016). Ethnic, gender and class intersections in British women's leadership experiences. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(6), 917–935. doi:10.1177/1741143215587308
- Sonfield, M., & Lussier, R. (2004) First-, second-, and third-generation family firms: A comparison. *Family Business Review*, 17(3), 189–202.
- Sugiyono, (2018). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Thomson, P. (2017). A little more madness in our methods? A snapshot of how the educational leadership, management and administration field conducts research. *Journal of Educational Administration and History*, 49(3), 215-230. doi: 10.1080/00220620.2017.1315381
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran jasa*. Yogyakarta Andi.
- Yulk Gary. (2000). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.