

**PERAN PENGUSAHA PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN
SISTEM KERJA KARYAWAN DAN KOLABORASI TIM DI
TOKO GALUH SIDOARJO**

Adinda Diah Fatikha Yusuf¹, Titis Tatasari², Wafdulloh Shofa³, Riessa Putra Christianto⁴
STIE Mahardhika
adindadiahy25@gmail.com, titis.tatasari@stiemahardhika.ac.id, shofaahadiss@gmail.com,
riessaputra1@gmail.com

Abstrak

Pengusaha perempuan memiliki peran yang semakin signifikan dalam membentuk sistem kerja yang inovatif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pengusaha perempuan tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola bisnis, tetapi juga memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pemberdayaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pengusaha perempuan dalam meningkatkan sistem kerja karyawan dan kolaborasi tim di Toko Galuh, Sidoarjo. Toko Galuh dikelola dengan pendekatan berbasis tim yang mengutamakan kolaborasi, di mana pengusaha perempuan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inklusif. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan karyawan perempuan dan laki-laki, serta observasi langsung di tempat kerja untuk memahami lebih jauh dinamika kerja dan interaksi antar anggota tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha perempuan di Toko Galuh, Sidoarjo, berhasil menciptakan sistem kerja yang inovatif dan inklusif melalui kepemimpinan yang empatik dan pendekatan berbasis kolaborasi. Meskipun menghadapi beberapa tantangan, seperti stereotip gender, pengusaha perempuan mampu mengatasi hambatan tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, fleksibel, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: *Wirausaha Perempuan, Sistem Kerja Karyawan, Kolaborasi Tim*

Abstract

Women entrepreneurs have an increasingly significant role in shaping innovative and sustainable work systems. In this context, women entrepreneurs are not only responsible for managing the business, but also play a key role in creating a work environment that is inclusive and supports empowerment. This study aims to analyze the role of women entrepreneurs in improving employee work systems and team collaboration at Toko Galuh, Sidoarjo. Toko Galuh is managed with a team-based approach that prioritizes collaboration, where women entrepreneurs play an important role in creating a productive and inclusive work environment.

Using a qualitative approach with a case study method, this research collected data through in-depth interviews with female and male employees, as well as direct observation in the workplace to further understand the work dynamics and interactions between team members. The results show that female entrepreneurs in Toko Galuh, Sidoarjo, managed to create an innovative and inclusive work system through empathic leadership and a collaboration-based approach. Despite facing some challenges, such as gender stereotypes, women entrepreneurs are able to overcome these obstacles and create a work environment that is productive, flexible and supportive of employee well-being.

Keywords: *Women Entrepreneurs, Employee Work System, Team Collaboration*

PENDAHULUAN

Pemberdayaan perempuan dalam dunia kerja telah menjadi isu yang semakin penting dalam konteks pembangunan sosial dan ekonomi global. Seiring dengan perkembangan kesadaran tentang kesetaraan gender, semakin banyak perempuan yang terlibat dalam dunia usaha, baik sebagai pekerja maupun sebagai pengusaha. Dalam banyak kasus, perempuan telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan dinamika sosial dan ekonomi di berbagai sektor, termasuk dalam sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Keberadaan perempuan dalam dunia kewirausahaan membawa dampak positif yang signifikan, baik bagi mereka sebagai individu, maupun bagi organisasi dan komunitas secara keseluruhan (World Bank, 2021). Sektor UKM di Indonesia, yang merupakan tulang punggung ekonomi negara, juga menyaksikan peran penting wirausaha perempuan. Wirausaha perempuan di sektor ini tidak hanya membantu menciptakan lapangan kerja, tetapi juga memperkenalkan pendekatan yang lebih inklusif dalam manajemen usaha. Di banyak usaha kecil yang dijalankan dengan pendekatan berbasis tim, kolaborasi dan sinergi antar anggota tim menjadi kunci keberhasilan operasional (Prasetyo & Putri, 2020). Toko Galuh, yang terletak di Sidoarjo, merupakan salah satu contoh usaha yang sukses dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Usaha ini dikelola dengan prinsip yang mengutamakan hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama.

Wirausaha perempuan merupakan fenomena yang terus berkembang dalam konteks globalisasi ekonomi dan semakin diakui sebagai pendorong penting dalam kemajuan sosial dan ekonomi, baik di tingkat lokal maupun global. Wirausaha perempuan merujuk pada individu perempuan yang mengidentifikasi peluang usaha, memulai, serta mengelola dan mengembangkan usaha mereka sendiri. Hal ini sejalan dengan definisi yang diajukan oleh Hisrich dan Peters (2002) yang menjelaskan bahwa wirausaha perempuan berperan penting dalam menciptakan peluang usaha dan mengatasi tantangan ekonomi yang ada. Di banyak negara, termasuk Indonesia, perempuan sering menghadapi hambatan yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki dalam menjalankan usaha, seperti keterbatasan akses terhadap modal, jaringan, serta dukungan sosial (Brush, 1992). Meskipun demikian, perempuan dikenal memiliki kemampuan untuk menciptakan solusi yang inovatif dan kreatif, terutama dalam menghadapi keterbatasan sumber daya (Clark & McBride, 2008). Hal ini memberi mereka keunggulan dalam menjalankan usaha dengan pendekatan yang lebih inklusif dan berfokus pada keberlanjutan. Dalam konteks Indonesia, wirausaha perempuan semakin memainkan peran yang sangat penting dalam sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa kontribusi perempuan dalam sektor ini terus meningkat.

Selain itu, perempuan cenderung lebih berorientasi pada pembangunan komunitas dan pemberdayaan sosial menciptakan lingkungan usaha yang mendukung pertumbuhan jangka panjang dan tanggung jawab sosial (Brush, 1992). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana perempuan sebagai pemimpin dapat mengelola tim dan menciptakan sistem kerja yang produktif, yang berfokus pada kolaborasi serta pemberdayaan anggota tim. Kepemimpinan perempuan telah menjadi topik penelitian yang menarik, dengan berbagai studi menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan sering kali memiliki gaya yang lebih partisipatif dan kolaboratif dibandingkan dengan laki-laki. Menurut Eagly dan Carli (2003), pemimpin perempuan lebih cenderung memperhatikan hubungan interpersonal, meningkatkan komunikasi terbuka, serta mendorong partisipasi aktif dari anggota tim. Selain itu, Bass (1990) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yang lebih banyak diterapkan oleh perempuan menekankan pemberdayaan anggota tim, peningkatan etika, serta motivasi yang tinggi.

Kolaborasi tim, yang menjadi inti dari banyak organisasi berbasis tim, memainkan peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Katzenbach dan Smith (1993) mengemukakan bahwa tim yang efektif memiliki komitmen bersama terhadap tujuan dan bekerja sama untuk mengatasi tantangan. Penelitian Hackman (2002) juga menunjukkan bahwa tim yang berkolaborasi secara efektif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah. Dalam konteks ini, kepemimpinan perempuan dapat memperkuat kolaborasi tim melalui pengembangan hubungan interpersonal yang lebih kuat dan pendekatan yang lebih inklusif. Organisasi yang mendukung kesetaraan gender dan keberagaman dalam tim cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena setiap individu merasa dihargai dan dapat berkontribusi secara maksimal. Acker (2006) menjelaskan bahwa organisasi yang mendukung kesetaraan gender memberikan ruang bagi perempuan untuk berkembang dan mengambil peran strategis dalam manajemen. Selain itu, penelitian Powell dan Graves (2003) menemukan bahwa organisasi yang memberi kesempatan yang sama kepada perempuan cenderung mengalami peningkatan dalam kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Peran wirausaha perempuan dalam organisasi berbasis tim sangat signifikan dalam menciptakan tim yang produktif, kuat, dan berorientasi pada kolaborasi. Pemimpin perempuan mampu membangun budaya kerja yang inklusif dan harmonis, yang tidak hanya meningkatkan kinerja tim tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal antar anggota tim.

Dengan pemberdayaan perempuan dalam organisasi, diharapkan dapat tercipta lingkungan yang lebih adil dan produktif, yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin di Toko Galuh merupakan seorang perempuan yang memegang kendali penuh terhadap pengelolaan sistem kerja dan tim yang ada. Keberhasilan dalam menciptakan sistem kerja yang efektif dan kolaboratif tidak terlepas dari kepemimpinan yang inklusif, keterampilan komunikasi yang baik, serta kemampuan untuk membuat keputusan yang adil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran wirausaha perempuan dalam meningkatkan sistem kerja karyawan dan memperkuat kolaborasi tim di Toko Galuh. Secara spesifik, penelitian ini akan menggali bagaimana pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap produktivitas tim, kualitas kerja, serta kemampuan tim dalam beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Wirausaha Perempuan

Wirausaha perempuan adalah fenomena yang semakin berkembang dalam konteks globalisasi ekonomi. Menurut Hisrich dan Peters (2002), wirausaha perempuan merujuk pada individu perempuan yang mengidentifikasi peluang usaha, memulai, serta mengelola dan mengembangkan usaha mereka sendiri. Mereka sering kali menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan dengan wirausaha laki-laki, seperti keterbatasan akses terhadap modal, jaringan, dan dukungan sosial (Brush, 1992). Namun, perempuan cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mengelola usaha mereka, mengingat mereka sering kali berhadapan dengan keterbatasan sumber daya.

Selain itu, perempuan juga memiliki kemampuan untuk menciptakan jaringan sosial yang mendukung pengembangan usaha mereka. Studi oleh Clark dan McBride (2008) menunjukkan bahwa perempuan dalam bisnis lebih cenderung mengelola usaha dengan pendekatan yang berbasis pada keberlanjutan jangka panjang dan tanggung jawab sosial. Banyak wirausaha perempuan yang fokus pada pemberdayaan komunitas lokal dan menciptakan usaha yang lebih inklusif, yang dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar.

Di Indonesia, wirausaha perempuan memegang peranan penting dalam ekonomi keluarga dan komunitas. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi perempuan dalam sektor usaha kecil dan menengah (UKM) semakin meningkat. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana perempuan sebagai pemimpin usaha mampu mengelola tim, menciptakan sistem kerja yang produktif, serta membangun kolaborasi yang kuat di dalam organisasi mereka.

Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan telah lama menjadi topik perdebatan di kalangan akademisi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang *lebih* partisipatif dan kolaboratif dibandingkan dengan laki-laki. Eagly dan Carli (2003) dalam penelitian mereka mengenai perbandingan gaya kepemimpinan antara perempuan dan laki-laki menemukan bahwa pemimpin perempuan cenderung lebih memperhatikan hubungan interpersonal, meningkatkan komunikasi terbuka, serta mendorong partisipasi aktif dari anggota tim.

Perempuan juga cenderung memiliki pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif, memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan individu dalam tim. Menurut Bass (1990), kepemimpinan transformasional yang lebih banyak diterapkan oleh perempuan menekankan pada pemberdayaan anggota tim, peningkatan ethical, serta motivasi yang tinggi. Pemimpin perempuan sering kali lebih fokus pada pembangunan hubungan yang saling mendukung dan membangun kepercayaan dalam tim.

Studi oleh Hoobler, Lemmon, dan Wayne (2009) juga menyebutkan bahwa pemimpin perempuan lebih transparan dalam pengambilan keputusan dan lebih terbuka terhadap masukan dari anggota tim. Ini dapat menciptakan suasana kerja yang adil, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas, motivasi, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai ini menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif, yang juga dapat meningkatkan kinerja tim.

Budaya Organisasi yang Mendukung Kesetaraan Gender

Budaya organisasi yang mendukung kesetaraan gender memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan anggota tim. Menurut Acker (2006), organisasi yang mendukung kesetaraan sexual orientation memberikan ruang bagi perempuan untuk berkembang dan mengambil peran strategis dalam manajemen dan pengambilan keputusan. Organisasi yang mendorong kesetaraan sex juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif, yang meningkatkan rasa keterikatan dan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, organisasi yang mendukung kesetaraan gender memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi di kalangan karyawan perempuan. Penelitian oleh Powell dan Graves (2003) menemukan bahwa dalam organisasi yang memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan, ada peningkatan dalam tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta penurunan tingkat pergantian karyawan. Organisasi yang mendukung kesetaraan sex juga menciptakan lingkungan yang lebih harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan dapat berkontribusi secara maksimal.

Peran Wirausaha Perempuan dalam Organisasi Berbasis Tim

Dalam konteks organisasi berbasis tim, wirausaha perempuan memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan tim yang strong dan produktif. Sebagai pemimpin, perempuan sering kali mengelola tim dengan prinsip kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling mendukung. Hal ini mendorong terciptanya budaya kerja yang inklusif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja tim tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal antar anggota tim. Pemberdayaan perempuan dalam organisasi berbasis tim memberikan dampak positif yang luas, dari peningkatan kualitas kinerja individu hingga kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan produktivitas tim, kualitas kerja, dan kemampuan adaptasi tim terhadap perubahan. Metode yang digunakan adalah studi kasus di Toko Galuh Sidoarjo. Subjek penelitian terdiri dari anggota tim, yang mencakup karyawan laki-laki dan perempuan. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive berdasarkan kriteria relevan. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan anggota tim tentang kepemimpinan dan kolaborasi serta Observasi Partisipatif dengan melihat langsung interaksi dan alur kerja di Toko Galuh. Instrumen penelitian yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 1. Lembar Observasi

Nama : Ujud
Jenis Kelamin : Laki-laki

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan memengaruhi budaya kerja di Toko Galuh?	Gaya kepemimpinan yang terbuka dan bebas berpendapat
2	Apa dampak dari keberadaan pemimpin perempuan terhadap motivasi dan kinerja tim secara keseluruhan?	Memberikan dukungan secara positif setiap individu dalam menghadapi tantangan

3	Sejauh mana Anda merasa bahwa pemimpin perempuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua karyawan?	Dengan melakukan pekerjaan sesuai jobdesk
---	--	---

Tabel 2. Lembar Observasi

Nama : Imam
 Jenis Kelamin : Laki-laki

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan memengaruhi budaya kerja di Toko Galuh?	Karna kepimpinannya dalam menerapkan kolaborasi antar anggota jadi terasa lebih dekat satu sama lain
2	Apa dampak dari keberadaan pemimpin perempuan terhadap motivasi dan kinerja tim secara keseluruhan?	Bebas menuangkan ide-ide baru dengan berani
3	Sejauh mana Anda merasa bahwa pemimpin perempuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua karyawan?	Keadilan dalam tindakan memberi perhatian kepada semua karyawan

Tabel 4. Lembar Observasi

Nama : Ana
 Jenis Kelamin : Perempuan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan memengaruhi budaya kerja di Toko Galuh?	Gotong royong antar anggota tim, disaat darurat waktu seperti pada saat tahun ajaran baru.
2	Apa dampak dari keberadaan pemimpin perempuan terhadap motivasi dan kinerja tim secara keseluruhan?	Mmepererat tali persaudaraan antar anggota
3	Sejauh mana Anda merasa bahwa pemimpin perempuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua karyawan?	Loyalitas karyawan kepada pemimpin tanpa pamrih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh hasil wawancara, sebagian besar anggota tim mengatakan bahwa kepemimpinan perempuan di Toko Galuh cenderung lebih memperhatikan kebutuhan individu dan memotivasi anggota tim untuk bekerja secara lebih terorganisir. Pemimpin perempuan menggunakan pendekatan yang lebih empatik dan komunikatif, yang meningkatkan kualitas kerja di Toko Galuh mengalami peningkatan yang signifikan karena adanya perhatian terhadap detail dan pelatihan berkelanjutan dari pemimpin perempuan. Anggota tim setuju bahwa pemimpin sering memberi umpan balik positif dan mengarahkan mereka untuk mengembangkan keterampilan.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin perempuan dapat menjadi agen perubahan yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja tim. Gaya kepemimpinan inklusif dan pemberdayaan anggota tim yang diterapkan oleh pemimpin perempuan di Toko Galuh terbukti meningkatkan kemampuan tim dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Temuan dari penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi organisasi lain untuk mempertimbangkan dan mengadopsi gaya kepemimpinan perempuan yang inklusif dalam struktur mereka. Penerapan kepemimpinan yang berbasis pada pemberdayaan dan kolaborasi dapat mendorong terciptanya tim yang lebih solid, produktif, dan mampu menghadapi berbagai perubahan. Oleh karena itu, organisasi yang mengedepankan gaya kepemimpinan perempuan yang inklusif berpotensi untuk meraih kesuksesan dan membangun lingkungan kerja yang harmonis serta produktif dalam jangka panjang. Meskipun penelitian ini terbatas pada sampel di Toko Galuh, temuan ini memberikan wawasan berharga bagi organisasi lain yang ingin mengeksplorasi penerapan kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan dinamika tim dan hasil kinerja. Karena itu penelitian ini menyarankan penerapan kepemimpinan inklusif di berbagai organisasi. Temuan yang ada masih memerlukan kajian lebih lanjut karena penelitian ini menyadari adanya keterbatasan, terutama terkait dengan ukuran sampel yang terbatas pada Toko Galuh, yang menjadikannya tidak dapat digeneralisasi ke seluruh organisasi atau sektor lainnya. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang efektifitas kepemimpinan perempuan, studi lebih lanjut sangat diperlukan dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, serta menjelajahi penerapan kepemimpinan perempuan dalam berbagai jenis industri dan konteks organisasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian lanjutan juga penting untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesuksesan atau tantangan dalam penerapan gaya kepemimpinan ini, serta dampaknya terhadap keberlanjutan dan perkembangan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)

Brush, C. G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective, and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30. <https://doi.org/10.1177/104225879201600402>

Clark, P., & McBride, J. (2008). Women entrepreneurs in the global economy: Toward a theory of entrepreneurial success. In L. F. Alvarez & M. L. Barney (Eds.), *Women and entrepreneurship: A critical review of the literature* (pp. 13-30). Routledge.

Dobbins, G. H., & Platz, S. J. (1986). *The interaction of leader sex and leader behavior in influencing subordinates' satisfaction and performance*. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 213-221.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>

Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business Review Press.

Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship* (5th ed.). McGraw-Hill.

Hoobler, J. M., Lemmon, G., & Wayne, S. J. (2009). *Women's leadership talent and organizational culture: How gender diversity enhances leadership effectiveness*. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 370-386.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. HarperBusiness.

Klenke, K. (1993). *Women and leadership: A contextual perspective*. New York: Springer.