

**KOLABORASI ANTARA PENGUSAHA PEREMPUAN DAN
PENGUSAHA LAKI – LAKI DALAM PENINGKATAN KINERJA PT
VARIA USAHA BETON**

Shidiq Purnomo, Avenia Rizki Pricilia, Cika Safty Aprelia, Titis Tatasari
STIE MAHARDIKA
shidiqpurnomo2003@gmail.com, Titis.tatasari@gmail.com

ABSTRAK.

Kolaborasi antara pengusaha Perempuan dan pengusaha laki - laki semakin menjadi fokus perhatian dalam dunia bisnis modern. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika kolaborasi gender dalam dunia usaha serta dampaknya terhadap kinerja dan pertumbuhan bisnis. Dalam artikel ini, penulis mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kolaborasi antara laki - laki dan perempuan dalam konteks bisnis, serta tantangan yang sering dihadapi oleh keduanya. Dengan pendekatan kualitatif dan studi literatur, artikel ini memberikan wawasan tentang pentingnya kerjasama lintas gender dalam dunia wirausaha. Namun karakter gender masing-masing berbeda dalam mengelola bisnisnya. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji peran masing-masing karakter gender terhadap keberhasilan usaha. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakter masing-masing gender mempunyai peranan dalam usaha tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara gender laki - laki dan gender perempuan dalam mengelola usahanya serta kondisi sosial ekonomi berperan aktif dalam keberhasilan usaha. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki menjadi semakin penting. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan efisiensi dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam tim dapat memperkaya perspektif dan ide, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Di Indonesia, di mana sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam perekonomian, kolaborasi ini menjadi kunci untuk mempercepat pemulihan ekonomi dan menciptakan peluang baru.

Kata Kunci : Kolaborasi; Pengusaha Wanita; Bisnis

PENDAHULUAN

Peran Perempuan dalam dunia bisnis terus berkembang, baik sebagai pengusaha maupun pemimpin di perusahaan besar. Meskipun demikian, dalam banyak sektor, peran laki - laki dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan usaha masih lebih dominan. Namun,

tren terbaru menunjukkan adanya kolaborasi antara Perempuan dan laki - laki pengusaha yang dapat memberikan dampak positif bagi pertumbuhan usaha mereka.

Kolaborasi ini tidak hanya melibatkan pertukaran ide, tetapi juga sinergi antara kekuatan dan perspektif yang berbeda antara kedua gender. Perempuan sering membawa inovasi, empati, dan pendekatan yang lebih holistik, sementara laki -laki biasanya lebih fokus pada aspek strategis dan analitis. Oleh karena itu, kolaborasi ini berpotensi menghasilkan hasil yang lebih optimal dan menciptakan suasana kerja yang inklusif.

Perempuan Indonesia masih terus memperjuangkan hak-haknya. Kini perempuan perlahan memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja dan menerima pengetahuan yang setara dengan laki-laki. Sikap dan perilaku yang dapat diandalkan seperti tekun, disiplin, teliti, dan memiliki kemampuan untuk bernegosiasi menjadi alasan-alasan perusahaan mempekerjakan karyawan perempuan. Perusahaan yang memberikan lapangan pekerjaan untuk peningkatan kinerja melalui kolaborasi pengusaha perempuan dan laki-laki.

TINJAUAN PUSTAKA

Kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja usaha. Dalam konteks ini, beberapa faktor dapat diidentifikasi :

1. Sinergi Keterampilan dan Perspektif:

Kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki memungkinkan adanya sinergi antara keterampilan dan perspektif yang berbeda. Pengusaha perempuan sering kali membawa pendekatan yang lebih inovatif dan kreatif, sementara pengusaha laki-laki mungkin memiliki pengalaman dan jaringan yang lebih luas. Kombinasi ini dapat menciptakan solusi yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan usaha.

2. Peningkatan Akses ke Sumber Daya:

Kerjasama ini juga dapat meningkatkan akses ke sumber daya, baik itu modal, informasi, maupun jaringan bisnis. Dengan berkolaborasi, pengusaha perempuan dapat memanfaatkan jaringan yang dimiliki oleh pengusaha laki-laki, dan sebaliknya, yang pada gilirannya dapat memperluas peluang pasar dan meningkatkan daya saing.

3. Mendorong Kesetaraan Gender:

Kolaborasi ini juga berkontribusi pada mendorong kesetaraan gender dalam dunia usaha. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana kedua belah pihak saling menghargai dan mendukung, dapat membantu mengurangi stereotip gender yang sering menghambat pengusaha perempuan.

4. Peningkatan Kinerja UMKM:

Dalam konteks UMKM, kolaborasi ini terbukti mampu meningkatkan ketahanan dan kinerja usaha, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi. Pengusaha perempuan yang berkolaborasi dengan pengusaha laki-laki dapat lebih cepat beradaptasi dan menemukan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi.

Keberagaman gender dalam kepemimpinan di dunia kerja perusahaan swasta atau BUMN menjadi topik yang semakin relevan dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan. Artikel ini akan membahas bagaimana keberagaman gender di level manajerial dapat mempengaruhi performa bisnis dan mengapa hal ini penting untuk diterapkan dalam strategi perusahaan.

1. Keberagaman Gender dan Kinerja Perusahaan, yakni :

Keberadaan perempuan di posisi manajerial memiliki dampak signifikan terhadap performa perusahaan, Perusahaan dengan representasi perempuan di manajerial level mencapai 35% memperkirakan profit mereka akan meningkat dalam 1 tahun ke depan. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja bisnis. Tim dengan latar belakang yang beragam memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan inovatif, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang tinggi. Keberagaman ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan tetapi juga mendorong inovasi yang dapat memberikan keunggulan bagi perusahaan.

2. Investasi Strategis dan Pengembangan Sumber Daya

perusahaan dengan persentase perempuan lebih banyak di posisi manajemen senior. Menunjukkan bahwa keberagaman gender dapat mendorong perusahaan untuk lebih berfokus pada pengembangan jangka panjang dan inovasi.

3. Peningkatan posisi perempuan di sektor tertentu. Sebagai contoh di sektor perbankan BUMN dan swasta, jumlah perempuan yang memegang posisi Chief Operating Officer meningkat sebesar 8% dibandingkan 2023, sementara di sektor manajemen aset, perempuan yang menjabat sebagai Chief Financial Officer juga meningkat sebesar 7% dibandingkan tahun lalu. Peningkatan ini menunjukkan tren positif dalam representasi perempuan di posisi kepemimpinan, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

4. Kesetaraan Gender dan Dampaknya

Prinsip kesetaraan gender di perusahaan dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan hingga peningkatan kinerja dan penjualan perusahaan. 77% perusahaan setuju bahwa keragaman gender dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis di bidang manapun.

Keragaman gender juga dilaporkan mampu meningkatkan keuntungan, produktivitas, serta kreativitas, inovasi, dan keterbukaan .

Keberagaman gender di level manajerial tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan tetapi juga mendorong inovasi dan investasi strategis. Dengan menerapkan prinsip kesetaraan gender, perusahaan dapat meningkatkan reputasi, menarik talenta terbaik, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik. Oleh karena itu, kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki merupakan strategi yang penting untuk diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Dampak Jangka Panjang Kolaborasi Pengusaha Perempuan dan Laki-laki

1. Peningkatan Kinerja Bisnis

Kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki telah terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja bisnis dalam jangka panjang. Penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender di tingkat manajerial dapat meningkatkan performa perusahaan secara substansial

2. Peningkatan Inovasi dan Pengambilan Keputusan

Kolaborasi jangka panjang antara pengusaha perempuan dan laki-laki menciptakan latar belakang dan sudut pandang yang beragam. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih tinggi.

3. Perubahan Budaya Organisasi

Kolaborasi gender jangka panjang memiliki dampak signifikan terhadap budaya organisasi. dan berpotensi mengarah pada praktik yang lebih inovatif dan inklusif [[5]]. Perubahan budaya ini mencakup:

- Peningkatan kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender di semua tingkatan organisasi.
- Penciptaan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.
- Pengembangan praktik manajemen yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan beragam karyawan.

Dampak Ekonomi Makro

4. Peningkatan Partisipasi Perempuan

Dalam kepemimpinan bisnis, sebagai hasil dari kolaborasi jangka panjang, memiliki dampak ekonomi makro yang signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam bisnis dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini mendorong lebih banyak

negara untuk mengadopsi kebijakan yang mendukung partisipasi perempuan dalam bisnis, menciptakan siklus positif yang memperkuat kolaborasi gender di masa depan.

5. Perubahan dalam Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan

Sebagai respons terhadap kolaborasi gender jangka panjang, terdapat perubahan signifikan dalam pendidikan dan pelatihan kewirausahaan. Program-program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan perempuan dalam bisnis dan kepemimpinan semakin banyak ditawarkan, baik oleh institusi pendidikan maupun organisasi non-pemerintah. Ini mencakup:

- Pengembangan kurikulum yang lebih inklusif dan responsif gender.
- Peningkatan fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan manajemen untuk perempuan.
- Penciptaan program mentoring dan jaringan dukungan yang mendorong kolaborasi lintas gender.

6. Pengembangan kurikulum yang lebih inklusif dan responsif gender.

7. Peningkatan fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan manajemen untuk perempuan.

8. Penciptaan program mentoring dan jaringan dukungan yang mendorong kolaborasi lintas gender.

METODE PENELITIAN

Tantangan dan Peluang

1. Perbedaan Peran dan Persepsi Gender:

Salah satu tantangan utama adalah perbedaan persepsi dan peran gender yang masih ada di masyarakat. Meskipun sudah ada upaya untuk menciptakan kesetaraan gender, perbedaan ini masih dapat mempengaruhi dinamika kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki.

2. Diskriminasi dan Stereotip:

Perempuan pengusaha sering menghadapi diskriminasi dan stereotip yang menganggap mereka kurang kompeten dibandingkan rekan laki-laki. Hal ini dapat menghambat kolaborasi yang efektif dan mengurangi kepercayaan diri perempuan dalam lingkungan bisnis.

3. Hambatan Struktural:

Banyak perempuan pengusaha yang menghadapi hambatan struktural, seperti akses yang terbatas ke modal dan jaringan bisnis. Hambatan ini dapat menghalangi mereka untuk berpartisipasi secara penuh dalam kolaborasi dengan pengusaha laki-laki.

4. Komunikasi dan Pengambilan Keputusan:

Perbedaan gaya komunikasi dan pendekatan dalam pengambilan keputusan antara perempuan dan laki-laki dapat menjadi tantangan dalam kolaborasi. Memahami dan menghargai perbedaan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

5. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi:

Perempuan sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga. Hal ini dapat mempengaruhi partisipasi mereka dalam kolaborasi bisnis dan menuntut fleksibilitas dari kedua belah pihak untuk mencapai keseimbangan yang sehat.

Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan upaya bersama dari semua pihak yang terlibat, termasuk kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan demikian, kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki dapat menjadi lebih efektif dan memberikan manfaat yang signifikan bagi kinerja bisnis.

Cara Mempertahankan Kolaborasi Pengusaha Perempuan dan Pengusaha Laki - laki

1. Implementasi Kebijakan dan Kerangka Hukum yang Mendukung

Untuk mempertahankan kolaborasi jangka panjang, diperlukan dukungan kebijakan dan kerangka hukum yang kuat:

- Kebijakan Kesetaraan Gender: Pemerintah dan organisasi harus mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang secara eksplisit mendukung kesetaraan gender di tempat kerja
- Insentif Finansial: Memberikan insentif finansial bagi usaha yang mempromosikan kolaborasi gender dapat mendorong lebih banyak perusahaan untuk mengadopsi praktik ini
- Regulasi Anti-Diskriminasi: Memperkuat dan menegakkan regulasi anti-diskriminasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara.

2. Pengembangan Program Mentorship dan Sponsorship

Program mentorship dan sponsorship telah terbukti efektif dalam mendukung kolaborasi gender:

- Program Mentorship Lintas Gender: Mengembangkan program mentorship yang menghubungkan pengusaha perempuan dengan mentor laki-laki dan sebaliknya
- Sponsorship Aktif: Mengimplementasikan program sponsorship seperti yang dilakukan oleh PT Vale Indonesia dan PT Adis Dimension Footwear, di mana eksekutif senior secara aktif mendukung dan mempromosikan bakat perempuan ke posisi kepemimpinan [[4]].

- Jaringan Profesional Inklusif: Mendorong pembentukan dan partisipasi dalam jaringan profesional yang inklusif gender untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman.

3. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat membantu menjembatani kesenjangan keterampilan:

- Pelatihan Kepemimpinan Inklusif: Menyediakan pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada inklusi dan keragaman untuk semua level manajemen.
- Program Pengembangan Keterampilan: Mengembangkan program yang ditargetkan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills bagi pengusaha perempuan dan laki-laki.

4. Menciptakan Budaya Organisasi yang bersikap terbuka / Inklusif

Budaya organisasi yang bersikap terbuka / inklusif adalah fondasi untuk kolaborasi yang berkelanjutan:

- Nilai-nilai Inklusi: Mengintegrasikan nilai-nilai inklusi dan keragaman ke dalam misi dan visi perusahaan.
- Komunikasi Terbuka: Mendorong komunikasi terbuka dan dialog lintas gender untuk mengatasi perbedaan persepsi dan gaya kerja.
- Fleksibilitas Kerja: Menawarkan opsi kerja yang fleksibel untuk membantu karyawan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan pribadi [[5]].

5. Pengukuran dan Akuntabilitas

Untuk memastikan efektivitas upaya kolaborasi, diperlukan sistem pengukuran dan akuntabilitas yang kuat:

- Metrik Keragaman: Menetapkan dan melacak metrik keragaman gender di semua level organisasi.
- Laporan Transparansi: Mempublikasikan laporan keragaman gender secara berkala untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.
- Tujuan dan Target: Menetapkan tujuan dan target yang jelas untuk representasi gender di posisi kepemimpinan.

6. Kolaborasi Antar Pemangku Kepentingan

Kolaborasi yang lebih luas dapat memperkuat upaya mempertahankan kolaborasi gender:

- Kemitraan Publik-Swasta: Mengembangkan kemitraan antara pemerintah, sektor swasta, dan organisasi non-pemerintah untuk mendukung inisiatif kesetaraan gender [[6]].

- Forum Industri: Berpartisipasi dalam forum industri yang berfokus pada keragaman dan inklusi untuk berbagi praktik terbaik dan pembelajaran.
- Kolaborasi Akademik-Industri: Bekerja sama dengan institusi akademik untuk melakukan penelitian tentang dampak kolaborasi gender terhadap kinerja bisnis.

7. Akses ke Sumber Daya dan Modal

Memastikan akses yang setara ke sumber daya dan modal adalah kunci untuk mempertahankan kolaborasi:

- Program Pendanaan Khusus: Mengembangkan program pendanaan khusus untuk mendukung pengusaha perempuan.
- Pelatihan Literasi Keuangan: Menyediakan pelatihan literasi keuangan untuk meningkatkan kemampuan pengusaha dalam mengelola dan mengembangkan bisnis mereka.
- Jaringan Investor Inklusif: Membangun jaringan investor yang berfokus pada mendukung bisnis yang dipimpin oleh perempuan dan laki-laki secara setara.

8. Mengatasi Tantangan Struktural dan Kultural

Untuk mempertahankan kolaborasi jangka panjang, perlu mengatasi tantangan struktural dan kultural:

- Edukasi Berkelanjutan: Melakukan edukasi berkelanjutan tentang pentingnya kesetaraan gender dan manfaatnya bagi bisnis.
- Perubahan Kebijakan Internal: Meninjau dan merevisi kebijakan internal untuk menghilangkan bias gender yang mungkin ada.
- Program Dukungan Keluarga: Mengimplementasikan program yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, seperti cuti orang tua yang setara untuk laki-laki dan perempuan.

Metode Ilmiah

Kolaborasi antar gender dalam konteks ilmiah adalah pendekatan yang mengedepankan kerja sama antara individu dari berbagai jenis kelamin untuk mencapai tujuan bersama, baik dalam penelitian maupun dalam pengabdian masyarakat. Metode ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan beragam, yang dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian dan inovasi.

1. Komunikasi

Kolaborasi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia sebagai makhluk sosial. Dalam konteks ilmiah, kolaborasi antar gender dapat memperkaya perspektif dan pendekatan

yang digunakan dalam penelitian. Dengan melibatkan berbagai suara dan pengalaman, hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan relevan.

2. Memiliki prinsip – prinsip kolaborasi

- Kesetaraan: Setiap individu, terlepas dari gender, harus memiliki suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan.
- Komunikasi Terbuka: Mendorong dialog yang jujur dan terbuka antara anggota tim untuk membahas ide dan tantangan.
- Penghargaan terhadap Perbedaan: Menghargai dan memanfaatkan perbedaan perspektif yang dibawa oleh anggota tim dari berbagai gender.

3. Implementasi dalam penelitian

Dalam praktiknya, kolaborasi antar gender dapat diterapkan melalui berbagai metode, seperti,

- Pembelajaran Kolaboratif:
Menggunakan model pembelajaran yang mendorong interaksi dan kerja sama antara peserta dari berbagai gender untuk menyelesaikan masalah bersama.
- Proyek Penelitian Bersama: Mengembangkan proyek penelitian yang melibatkan peneliti dari berbagai latar belakang gender untuk mengeksplorasi isu-isu yang relevan dengan perspektif yang beragam.

Dengan menerapkan metode ilmiah kolaborasi antar gender, kita tidak hanya meningkatkan kualitas penelitian, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan masyarakat yang lebih adil dan setara.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki menghasilkan beberapa manfaat signifikan:

1. Inovasi yang Lebih Tinggi: Tim yang terdiri dari anggota dengan latar belakang gender dapat menghasilkan ide-ide yang lebih inovatif. Hal ini disebabkan oleh perbedaan perspektif yang dibawa oleh masing-masing gender.
2. Peningkatan Kinerja Tim: Kolaborasi ini juga berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Tim yang beragam dalam hal gender menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

3. Pengembangan Jaringan: Kolaborasi antara pengusaha gender memperluas jaringan bisnis, yang penting untuk pertumbuhan usaha. Jaringan yang lebih luas memungkinkan akses ke sumber daya, informasi, dan peluang pasar yang lebih baik.
4. Peningkatan Ketahanan Ekonomi: Dengan meningkatkan kinerja UMKM melalui kolaborasi, kontribusi terhadap pemulihan ekonomi nasional menjadi lebih signifikan. Pengusaha perempuan, yang sering kali menghadapi tantangan lebih besar dalam akses ke sumber daya, dapat memanfaatkan kolaborasi ini untuk memperkuat posisi mereka di pasar.

5. Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang sama kepada semua individu, tanpa memandang jenis kelamin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi yang didasarkan pada prinsip kesetaraan gender dapat meningkatkan kinerja pengusaha wanita. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan yang inklusif dan adil dapat mendorong partisipasi aktif dan kontribusi dari semua anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan inovasi.

6. Kolaborasi dan Sinergi kolaborasi

Menjelaskan bahwa kerja sama antara individu dengan latar belakang yang berbeda dapat menghasilkan sinergi yang lebih besar daripada jika mereka bekerja secara terpisah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha wanita dan laki-laki yang berkolaborasi dapat menciptakan solusi yang lebih kreatif dan efektif. Ini mendukung teori bahwa keberagaman dalam tim dapat memperkaya proses pengambilan keputusan dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

7. Jaringan Sosial Teori

Jaringan sosial menyoroti pentingnya hubungan antar individu dalam mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaringan yang dibangun melalui kolaborasi memberikan dukungan sosial yang penting bagi pengusaha wanita. Ini sejalan dengan yang menyatakan bahwa akses ke jaringan yang kuat dapat meningkatkan peluang bisnis dan memberikan sumber daya yang diperlukan untuk pertumbuhan.

8. Pembelajaran Sosial

Pembelajaran sosial mengindikasikan bahwa individu belajar dari interaksi dengan orang lain. Dalam konteks penelitian ini, program pelatihan bersama antara pengusaha Perempuan dan laki-laki mencerminkan penerapan ini, di mana mereka dapat saling belajar dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun kepercayaan diri.

9. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menekankan pentingnya sistem penilaian yang adil dan transparan dalam meningkatkan kinerja individu dan tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melibatkan kedua belah pihak dalam proses penilaian membantu dalam menetapkan tujuan yang realistis dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ini mendukung teori bahwa penilaian yang adil dapat memotivasi individu untuk berkontribusi lebih baik dalam kolaborasi.

KESIMPULAN

Kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan inovasi dalam bisnis. Dengan memanfaatkan keberagaman gender, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif. Oleh karena itu, penting bagi pemangku kepentingan untuk mendorong kolaborasi ini dalam berbagai sektor, terutama di kalangan UMKM, untuk menciptakan ekosistem bisnis yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Serta mempertahankan hubungan kolaborasi antara pengusaha perempuan dan laki-laki memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai aspek organisasi dan masyarakat. Dengan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi di atas, perusahaan dan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi gender jangka panjang, yang pada akhirnya akan meningkatkan inovasi, produktivitas, dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Penting untuk diingat bahwa perubahan ini memerlukan komitmen jangka panjang dan upaya berkelanjutan dari semua pihak yang terlibat. Dengan terus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi berdasarkan umpan balik dan hasil yang diperoleh, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk kolaborasi gender yang berkelanjutan dan sukses.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan praktis tentang peningkatan kinerja pengusaha wanita melalui kolaborasi dengan laki-laki, tetapi juga memperkuat berbagai teori yang relevan dalam bidang sosial dan bisnis. Dengan memahami

dan menerapkan teori-teori ini, pengusaha dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Indiwo, H. E. (2016). Peran perempuan dalam meningkatkan kinerja UMKM. *EQUILIBRIA PENDIDIKAN: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 40-58.
- Irfanda, M. A., Tatasari, T., Pangestu, Y. R., Qomariyah, S. A., & Hapsari, G. P. (2024). PERAN KOLABORASI TERHADAP PERTUMBUHAN KEPEMIMPINAN WIRAUSAHA PEREMPUAN DALAM INDUSTRI START-UP TEKNOLOGI. *Social Sciences Journal*, 2(4), 123-132.
- Kusufa, F., Tanuwijaya, S., & Kahi, D. B. (2024). EKSPLORASI MODEL KEUANGAN YANG INKLUSIF UNTUK MENINGKATKAN PARTISIPASI PEREMPUAN DALAM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN: Keuangan Inklusif, Kewirausahaan, Perempuan, Bisnis, UKM. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 19(4), 911-920.
- Maimuna, Y., Limbong, D., & Pracita, S. Damayanti, A., Nasution, J., & Harahap, M. I. (2024). Analisis Islamic Social Capital Terhadap Kinerja Bisnis Perempuan Kajian IWAPI Medan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(02), 651-665.
- Mustofa, A. (2012). Analisis Kerjasama Antara Stakeholders Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kerja.
- Purnamasari, D. L. (2016). Model Kepemimpinan Perempuan Di Era Wikinomics. *PALASTREN: Jurnal Studi Gender*, 7(2), 313-344.
- Setiawati, D., & Zulkaida, A. (2007). Perbedaan komitmen kerja berdasarkan orientasi peran gender pada karyawan di bidang kerja non tradisional. *Proceeding PESAT*, 2.