

MUSAWA

JOURNAL FOR GENDER STUDIES

VOL. 6, NO. 2 Desember 2014

Pemberian Stereotype Gender
FATIMAH SAGUNI

*Asiyah Binti Muzahim : Kekuatan Perempuan dalam Mendidik
Seorang Nabi (Musa As.)*
ST. HADIDJAH

Partisipasi Perempuan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup
MEYLAN SALEH

Manajemen Psikologis Wirausaha Perempuan
NOVIANTY DJAFRI

Keluarga dalam Kajian Sosiologi
RUSTINA

*Kontribusi Penafsir Wanita
(Suatu Kajian Metodologis Tafsir 'bintusy-syathi')*
H. MUCHLIS NADJAMUDDIN

Keterlibatan Perempuan dalam Dinamika Hukum di Indonesia
NUR MOHAMMAD KASIM



PUSAT STUDI GENDER DAN ANAK (PSGA)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU

MUSAWA

Journal for Gender Studies

Vol. 6 No. 2 Desember 2014

ISSN 2085-0255

Nbr 05 -

Penanggungjawab

Drs. Rusli Takunas, M.Pd.I

Pemimpin Redaksi

Dr. Rustina, S.Ag., M.Pd.

Sekretaris

Erniati, S.Pd.I., M.Pd.I

Penyunting

Dra. Hj. Sanimbar Mustafa, M.Pd.

Dr. Rusli, S.Ag., M.Soc.Sc.

Samsinas, S.Ag., M.Ag.

Hanka, S.Ag., M.Ag.

Muhammad Nur Asmawi, S.Ag., M.Pd.I

Desain Cover/Layout

Lukman Latif, S.Kom., M.M.

Alamat Penerbit/Redaksi

Pusat Studi Gender dan Anak, IAIN Palu

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Sulawesi Tengah 94221

Email : musawapsj@yahoo.com

Musawa Journal for Gender Studies, diterbitkan pertama kali bulan Juni 2009 oleh Pusat Studi Gender STAIN Datokarama Palu, dan terbit dua kali dalam satu tahun Bulan Juni dan Desember

KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, **MUSAWA** kembali hadir di hadapan pembaca pada volume 6 nomor 2, Desember 2014. Pada edisi kali ini sejumlah artikel seputar persoalan gender dan anak kembali kami hadirkan ke hadapan pembaca. Mengawali edisi kali ini, kami pilih tulisan **Fatimah Saguni** yang membahas tentang “Pemberian *Stereotype Gender*” kemudian dilanjutkan dengan tulisan **St. Hadidjah** dengan judul “Asyiah Binti Muzahim : Kekuatan Perempuan dalam Mendidik Seorang Nabi (Musa As.)” artikel berikutnya menulis tentang “Partisipasi Perempuan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup” oleh **Meylan Saleh** selanjutnya sebuah artikel yang mengulas “Manajemen Psikologis Wirausaha Perempuan” yang ditulis oleh **Noviany Djafri**. kemudian, **Rustina Muchlis** menulis tentang “Keluarga dalam Kajian Sosiologi” dan **H. Muchlis Nadjamuddin** membahas tentang “Kontribusi Penafsir Wanita (Suatu Kajian Metodologis Tafsir ‘*bintusy-syathi*’)”, berikutnya tulisan ditulis oleh **Nur Mohammad Kasim** yang menulis tentang “Keterlibatan Perempuan dalam Dinamika Hukum di Indonesia”

Demikian sejumlah artikel disajikan pada kali ini semoga bermanfaat bagi pembaca.

Wassalam

Redaksi

Vol. 6 No. 2 Desember 2014

ISSN 2085-0255

MUSAWA

Journal for Gender Studies

Daftar Isi

Pemberian Stereotype Gender <i>Fatimah Saguni</i>	195-224
Asyiah Binti Muzahim : Kekuatan Perempuan dalam Mendidik Seorang Nabi (Musa As.) <i>St. Hadidjah</i>	225-235
Partisipasi Perempuan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup <i>Meylan Saleh</i>	236-259
Manajemen Psikologis Wirausaha Perempuan <i>Noviany Djafri</i>	260-286 ✓
Keluarga dalam Kajian Sosiologi <i>Rustina</i>	287-322
Kontribusi Penafsir Wanita (Suatu Kajian Metodologis Tafsir ‘ <i>bintusy-syathi</i> ’) <i>H. Muchlis Nadjamuddin</i>	323-340
Keterlibatan Perempuan dalam Dinamika Hukum di Indonesia <i>Nur Mohammad Kasim</i>	341-369

MANAJEMEN PSIKOLOGIS WIRUSAHA PEREMPUAN

NOVIANTY DJAFRI

Abstract

Women in today's business world is greatly increased and scintillating, both in the world of private institutions or organizations and UMKM and UKK. Every woman should be able to take the time, prepare a personal, attitude, effort and even capital to be able to compete with each other to hone readiness even psychological condition. Economic pressure, self-motivation and self-confidence desire forcing a woman to have to go into this business. Besides, there are factors talent and Heredity (offspring) that can support a woman skillfully to entrepreneurship. The success of women in entrepreneurship must be accompanied by a scientific intelligence in organizing/managing its business through its administrative management, so that efforts can be developed and more advanced. Women with activities that doubles as a housewife, as it also has a moral and social burden to maintain the integrity of the domestic conditions in order to remain in harmony, then a woman would prefer to manage their business intelligently and independently but at the crutch by mental readiness primarily psychological management.

Keywords : *psychological, management, entrepreneurs.*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia telah menyepakati berbagai aturan di bidang perdagangan internasional, antara lain melalui system Undang-undang Dasar 1945 khususnya dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa maka peranan pendidikan menjadi sangat penting mengenai hal ini dijelaskan dalam Dasar-dasar Kependidikan Depdikbud (1998:80)¹ sebagai berikut: Pendidikan nasional

bertujuan untuk mencerdaskan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, sehat jasmani dan rohani berkepribadian yang mantap, mandiri serta memiliki rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dari uraian diatas jelas menunjukkan betapa pentingnya pendidikan bagi suatu bangsa. Demikian pula untuk menjadi wirasaha tidak begitu saja lahir, tapi perlu melalui pendidikan, latihan dan pengaturan melalui asah psikologis yang di atur, dimenej atau di kelola sehingga mampu berkembang menjadi mandiri, sukses dan cerdas dalam memecahkan krisis ekonomi dan pendapatan keluarga.

Krisis perekonomian oleh Negara berkembang seperti Indonesia dapat mempengaruhi stabilitas perekonomian keluarga juga, hal ini dapat dirasakan oleh rumah tangga yang berlatar belakang pekerja (PNS dan swasta) apalagi yang tidak (pengangguran). Untuk itulah dengan adanya factor kekurangan yang dirasakan oleh setiap orang yang sudah berumah tangga, hal ini menjadi sebuah motivasi, dorongan atau keinginan untuk dapat menciptakan suatu lapangan pekerjaan sambil sebagai rumah tangga, diantaranya adalah berwirasaha.

Jiwa wirasaha ini bukan saja diminati oleh kalangan kaum pria (laki-laki) tetapi para perempuan juga menggeluti wirasaha ini. Wirasaha ini sangat baik dan terus berkembang di kalangan perempuan/ibu-ibu sebab selain dapat menopang kebutuhan ekonomi, pemanfaatan waktu luang selain mengurus rumah tangganya juga dapat sebagai pengembangan hobby/bakat yang diikutkan melalui berbagai bentuk Usahanya.

Adapun bentuk wirasaha yang diminati oleh perempuan atau ibu-ibu rumah tangga adalah: Usaha perusahaan Bisnis/marketing, Rumah Makan, Penjualan makanan (katering, kue, minuman dll),

¹DepdikNas. *Dasar-Dasar Kependidikan*, (1990), h. 80

Pakaian (jilbab, baju), sepatu, tas, percutakan/Buku, Obat-obatan, Jasa (salon kecantikan, menjahit dll) MLM dst.

Perempuan sebagai wirausaha (khususnya dalam usaha skala kecil) individu memegang peranan beragam yaitu sebagai marketing, inanagel dan akuntan sekaligus (Sarosa, 2006)² maka wirausaha perempuan harus bekerja ekstra keras. Di antaranya adalah melakukan tingkah laku penentu administrasi dalam memenej usaha. Sehingga dapat dikatakan bahwa, wirausaha perempuan dengan tingkah laku yang akuntabel dapat memajukan usaha melalui pengelolaan menjememnyahal ini dapat menunjukkan adalah salah satu cara yang diambil wirausaha perempuan untuk dapat mengelola usaha secara administrasi yang akuntabel.

Di Indonesia tercatat dari BPS Jakarta, sudah lebih kurang ada 44,2 Juta Orang, artinya sebagian dari itu ada sekitar 56,1% usaha yang di kelola oleh perempuan, usaha ini melalui modal sharing atas kerjasama dengan pihak asing dan modal awal sendiri. Disamping itu ada juga bantuan dari pemerintah seperti Dinas Perindustrian, social melalui kelurahan dan kepala desa/dusun.³

Untuk Provinsi Gorontalo saja telah tercatat dari BPS Provinsi, sebagai wirausaha perempuan berjumlah 26% yang terdiri dari: Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dan UKK, melalui wirausaha yang digeluti oleh kaum perempuan ini, disadari dapat memberikan kontribusi yang sangat penting bagi perekonomian Provinsi Gorontalo khususnya dalam menunjang program strategis Pemerintah Provinsi Gorontalo yakni pembangunan ekonomi berbasis rakyat, yang jelas dikatakan oleh Gubernur Gorontalo Drs.

² Pitra, Sarosa, *Kiat Praktis Membuka Usaha Becoming Young Entrepreneur Dream Big Star Small. Act Now, Panduan Praktis & Motivasional Bagi Kaum Muda Dan Mahasiswa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), h. 53

³ www.republika.co.id Senin 8 Nopember 2014. 10:00

H. Rusli Habibie, M.Ap saat memberikan sambutan pada sosialisasi Wirausaha Baru bagi UMKM Potensial Tahun 2012 di Gedung Belle L1 Mbu⁴. Selama ini kita hanya selalu fokus memperhatikan para investor yang punya kapital lebih banyak tetapi kita lupa bahwa masih banyak usaha mikro perempuan yang berada dipedesaan/ kelurahan yang sangat mengharapkan bantuan, kata Gubernur.

Sesuai data yang diperoleh dari Kabupaten/Kota/se Provinsi Gorontalo bahwa UMKM oleh perempuan yang ada di Provinsi Gorontalo sampai dengan tahun 2013 berjumlah 58.904 unit yang terdiri dari 50.745 unit usaha mikro, 7.879 unit usaha kecil dan 280 unit usaha menengah, dengan jumlah yang besar ini maka harus ada strategi mandiri yang terbaik agar pemberdayaannya dapat memberikan hasil yang maksimal.⁵ Yang menjadi perhatian pemerintah gorontalo adalah pada sebagian wilayah pesisir dikota terlebih di kabupaten gorontalo bagaimana memberikan bantuan stimulan berupa layanan pengelolaan keuangan dll, pemasaran/perdagangan kepada wirausaha agar mereka tidak tergantung untuk memperoleh bantuan keuangan dari perbankan terus menerus, koperasi bahkan dari rentenir yang bunganya cukup tinggi, banyak para wirausaha saat ini yang tertilit dengan utang, menurut Gubernur, ada juga pegawai yang mengelola keuangan program ini untuk memberikan peluang kepada pegawai untuk cerdas mengelola keuangan.

Dengan adanya perhatian pemerintah pusat maupun daerah dapat menunjukkan bahwa setiap pemerintah selalu mengapresiasi, memotivasi dan membantu masyarakat khususnya kaum perempuan dalam Pola pemberdayaan wirausaha tersebut, sebab dengan harapan agar dapat melahirkan dan membentuk masyarakat yang berjiwa inovator, penanggung resiko, dan mampu membangun organisasi

⁴ www.gorontalo.post 4 April 2012

⁵ BPS Provinsi Gorontalo

selempat. Dalam pengembangannya, masyarakat akan memiliki kepekaan, kreativitas, dan resiko terhadap usaha yang dijalankannya. Melalui kepekaan seseorang perempuan dapat memenej kesiapan kondisi psikologinya untuk dapat bersaing dengan kaum pria, serta dapat belajar untuk melihat berbagai peluang usaha. Berdasarkan peluang tersebut, wirausaha perempuan diuntut menggunakan daya imajinasi kreatifnya untuk mengambil resiko yang telah dipertimbangkan untuk meraih keberhasilan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka tulisan ini menjelaskan: Konseptual manajemen psikologi wirausaha. Respon pemerintah terhadap wirausaha perempuan, Problematika wirausaha perempuan, Motivasi Wirausaha Perempuan dalam Mengembangkan Wirausaha.

PEMBAHASAN

1. Konsep Manajemen Psikologis Wirausaha Perempuan.

Manajemen adalah: ilmu memenej/mengelola organisasi merencanakan (planning), mengorganisir (organizing), menggerakkan (actuating) dan Mengontrol (controlling). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶ Manajemen merupakan ilmu dan seni. Ada 4 fungsi utama dalam manajemen: a. Perencanaan (Planning), b. Pengorganisasian (Organizing), (c) Pengarahan (Actuating/Directing). Manajemen dalam Seni dapat menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Seni atau proses dalam

⁶A.F. Stoner, *Management*, (1974), h. 243

menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan.⁷ Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, maupun faktor-faktor produksi lainnya. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan, serta informasi. Adanya proses yang bertahap dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan. Adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan. Psikologi manajemen adalah ilmu tentang bagaimana mengatur/memanager sumber daya yang ada untuk memenuhi kebutuhan.

Kaitannya dengan psikologi: Dengan ditemukan dan dikembangkannya ilmu psikologi, diketahui bahwa unsur SDM ternyata merupakan yang terpenting dari ketiga modal kerja perusahaan manapun. Pasalnya, ilmu psikologi yg memang berpusat pada manusia, mampu mengintervensi berbagai faktor internal manusia seperti motivasi, sikap kerja, keterampilan, dsb dengan berbagai macam teknik dan metode, sehingga bisa dicapai kinerja SDM yang tinggi-tingginya untuk produktivitas perusahaan.

Kewirausahaan berbeda dengan manajemen. Paul H. Wilken dalam Stoner menjelaskan bahwa kewirausahaan mencakup upaya mengawali perubahan dalam produksi, sedangkan manajemen mencakup koordinasi proses produksi yang sudah berjalan. Jadi kewirausahaan berkaitan dengan perubahan, mengajak kepada sesuatu yang baru (creative) dan sesuatu yang berbeda (innovative) bermanfaat memberi nilai lebih. Menurut Peter F. Drucker wirausahawan selalu mencari perubahan, menanggapi perubahan itu, dan memanfaatkannya sebagai suatu kesempatan. Manajemen mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis.

⁷Bagus Riyono dan Emi Zuliatih, *Psikologi Kepemimpinan*, (Yogyakarta: 2001), h. 7

Sumber Daya Organisasiterdiri dari: (a) Sumber Daya Manusia, (b) Sumber Daya Informasi,(c) Sumber Daya Fisik,(d) Sumber Daya Keuangan,(e) Sumber Daya Alam, (f) Fungsi-fungsi Manajemen, (g) Perencanaan (Planning), (h) Pengorganisasian (Organizing), (i) Pengarahan dan pengimplementasian (Directing/Leading). (j) Pengawasan dan Pengendalian (Controlling). Psikologi manajemen adalah ilmu tentang bagaimana mengatur / manage sumber daya yang ada untuk memenuhi kebutuhan, kesadaran individu dalam menej/mengatur dan mengelola kondisi psikologisnya berdasarkan motivasi dari dalam (instrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) individu,⁸yakni atas: kemampuan potensi sikap, pribadi dan kecerdasan intelektual dan kecerdasan psikologi sumberdaya sebagai dorongan sikapnya.⁹

Berdasarkan penjelasan konsep diatas maka perkembangkannya ilmu manajemen dan psikologi diketahui bahwa unsur SDM ternyata merupakan yang terpenting dari ketiga modal kerja yang utama adalah SDA (Sumber Daya Alam) dibandingkan dengan SDU (Uang) dan SDM (Manusia) di perusahaan manapun. Pasalnya, ilmu psikologi yg memang berpusat pada manusia, mampu mengintervensi berbagai faktor internal manusia seperti motivasi, sikap kerja, keterampilan, dsb dengan berbagai macam teknik dan metode, sehingga bisa dicapai kinerja SDM yang setinggi-tingginya untuk produktivitas wirausaha. Manajemen adalah Kegiatan intervensi (yang bertujuan untuk "mengolah" manusia) inilah yg menjadi titik tolak dari kajian ilmu psikologi manajemen. Hal ini bertujuan agar seluruh karyawan / SDM ataupun individu dari suatu usaha, organisasi/perusahaan mengerti betul akantugasnya, mampu

⁸ Djafri Novianty, *Psikologi Manajemen*, (Jogyakarta: Edeas Publish, 2014), h. 42

⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), h. 31

memberikan informasi kepada pelanggan atau rekan sekerjanya, dan pada akhirnya membuat karyawan itu senang pada pekerjaan dan usahanya berkembang dan lebih maju.

Wirausaha Perempuan dalam hal ini adalah pelaku wirausahawan yang dari jumlahnya sangat besar atau lebih dari kaum adam dan juga dalam praktiknya memiliki banyak potensi kelebihan dalam dirinya serta dalam keluarga apabila kaum ibu yang rumah tangga, disela waktu luangnya dapat menggunakan Para Wirausahawan

2. Respon Pemerintah Terhadap Wirausaha Perempuan

Sepak terjang kaum wanita dalam dunia usaha kian gemilang.Tidak tanggung-tanggung, Kementerian Koperasi dan UKM mencatat bahwa kredit yang diberikan pada kaum wanita memiliki presentase tunggakan yang sangat kecil."Para wirausahawan perempuan tunggakannya hampir nol persen," ujar Menteri Koperasi dan UKM Syarif Hasan, pada acara Gerakan Kewirausahaan Nasional 2014, Penghargaan Wirausaha Muda Mandiri (WMM) dan Mandiri Young Technopreneur (MYT) dengan teman Spirit of Women Entrepreneurs, di Istora Senayan, Rabu¹⁰. Lebih lanjut Syarif melanjutkan, kaum perempuan merupakan kelompok yang proaktif dalam situasi tertentu terutama dalam menghadapi sosial ekonomi yang berkaitan dengan keluarga. Lebih dari itu, menurut Syarif perempuan lebih bertanggungjawab dalam menjalankan bisnis."Perempuan wirausaha lebih bertanggungjawab dan lebih produktif dalam mengelola usaha," tambahnya. Kementerian Koperasi dan UKM mencatat menyalurkanKredit Usaha Rakyat (KUR) 2013 melampaui Rp133,84 Triliun.

Uniknya jumlah seluruh pengusaha binaan mampu merealisasikan bisnisnya dengan baik."Yang membanggakan melihat dari semua dana hampir semua direalisasikan. Dan ini lah saatnya

¹⁰ www.detic.co.id, Selasa, 19 Nopember 2014, 12:00

kita betul-betul mencintai produk-produk dalam negeri, produk-produk generasi muda Indonesia” Banyak, program KUR telah banyak membantu menaikkan kondisi ekonomi masyarakat Indonesia. Pada 2013 lalu, income per kapita penduduk Indonesia tercatat sebesar USD5 ribu perkapita pertahun. Melalui program tersebut wirausaha perempuan dapat memulai usahanya. Angka kemiskinan Indonesia saat ini 11,4%. Target kita 2014 angka kemiskinan diharapkan akan di turunkan menjadi 11 % hingga 10 %,” tandasnya. Apresiasi kita kepada para pegiat usaha Indonesia, maka melalui para pengusaha/wirausaha/wan tersebut masa depan Indonesia dapat menjadi lebih baik. Para enterprenurship itu adalah pahlawan ekonomi Indonesia terlebih lagi para wirausahawan ini adalah pahlawan dalam rumah tangganya, mereka adalah penopang ekonomi Indonesia dan juga penopang ekonomi didalam rumah tangganya, menuju masyarakat sejahtera ataupun dapat mewujudkan kesejahteraan, kemakmuran dan penambah kekayaan didalam keluarganya tersebut.

3. **Problematika Wirausahawan Perempuan**

Problematika wirausaha perempuan akan dibahas dalam dua versi yang pertama problem wirausaha perempuan dalam skala Usaha Besar (factor Exterten) dan berikutnya problematika wirausaha dalam skala kecil (Faktor Interen).

Bagi seorang atau sekelompok wirausahawan yang berskala besar penyebabnya biasanya dari Factor Ekstern, misalnya: salah satu dilema yang umum dihadapi ketika perusahaannya menjadi berkembang adalah pilihan dalam menentukan gaya bisnis apa yang sebaiknya diterapkan di dalam manajemennya. Ketika perusahaan masih berskala kecil, manajemen keluarga masih bisa digunakan, tetapi semakin lebar perkembangan usaha maka gaya manajemen pun harus berkembang karena tidak lagi mampu dikelola oleh anggota keluarga. Banyak wirausahawan yang memilih untuk tidak mengembangkan perusahaan karena mereka tidak ingin kehilangan

kemampuan untuk mengendalikan perusahaan yang dimilikinya. Bagi sebagian orang mengembangkan usaha lebih lanjut berarti harus merelakan dirinya untuk berbagi “kuasa” dan tanggungjawab kepada orang lain yang dianggap profesional. Disinilah dilema mulai terjadi, karena disatu sisi si wirausahawan ingin tetap memegang kendali usaha tetapi di sisi lain dia dihadapkan pada beberapa keterbatasan yang membuatnya tidak dapat lagi mengontrol semua hal dalam perusahaannya.

Pertanyaan yang layak kita ajukan kemudian adalah mengapa para wirausahawan cenderung menjadi ragu untuk mengubah gaya manajemen keluarga menjadi manajemen profesional? Hambatan-hambatan apa yang menjadi penghalang bagi wirausahawan untuk menyerahkan kendali perusahaan kepada para profesional yang diperkerjakannya? Hal ini yang sering menghambat majunya kaum perempuan dalam pengembangan wirausahanya.

Manajemen Keluarga vs Manajemen Profesional Gaya bisnis dengan manajemen keluarga pada umumnya diterapkan pada awal berdirinya perusahaan karena memang kebutuhan akan gaya ini masih terasa sangat kental. Modal dan kegiatan usaha umumnya masih terbatas dan masih mampu ditangani oleh pemilik dan keluarganya. Karyawan yang direkrut dan dipekerjakan masih berkisar pada mereka yang berfungsi sebagai pembantu kegiatan operasional rutin dan bukan sebagai pemecah-masalah (problem solver) atau pembuat keputusan (decision maker). Strategi perusahaan tidak rumit, hanya sebatas bagaimana caranya mempertahankan kelangsungan bisnis dan tetap menghasilkan keuntungan. Manajemen hanya merupakan pengelolaan sumberdaya sederhana, tanpa perlu perhitungan bisnis atau perencanaan yang rumit. Selama perusahaan masih menghasilkan keuntungan yang diharapkan, strategi dan operasi tidak akan berubah banyak dari waktu ke waktu.

Gaya ini sering dipakai untuk perusahaan skala menengah dan kecil dan dikenal sebagai "manajemen warung" karena industri yang sering menggunakan manajemen ini adalah industri distribusi dalam skala kecil dan bukan industri manufaktur, seperti misalnya industri ritel. Jika perusahaan memiliki kesempatan untuk berkembang dan pemilik menghendaki/mampu memodifikasi perkembangan itu, maka dia akan menambah investasi dan mengembangkannya. Kebutuhan sumberdaya akan bertumbuh mengikuti arah dan tujuan perkembangannya termasuk kebutuhan sumberdaya manusia untuk mengelola kegiatan operasional dan manajemen. Dengan kata lain pada tahapan ini si wirausahawan mulai memasuki gayamanajemen profesional. Di sinilah awal ditemu seorang wirausahawan.

Di satu sisi, ada keinginan untuk melipat gandakan keuntungan tetapi di sisi lain ada ketakutan dan rasa ketidak pastian karena dengan gaya manajemen profesional ia harus mulai menanggungjawab dan fungsi-fungsi lainnya di dalam perusahaan. Seorang wirausahawan yang memang memiliki "keberanian" atau "guts" untuk maju akan menggunakan setiap kesempatan "at all costs", artinya dia akan mengejar kesempatan dengan atau tanpa memperhitungkan risiko-risiko yang ada di hadapannya. (Lihat Artikel: Risiko yang Dihadapi Wirausahawan)

Proses Adaptasi perlu dikembangkan: Sehubungan dengan perubahan gaya manajemen keluaraga ke manajemen profesional yang diterapkan oleh perusahaan maka secara otomatis akan terjadi pergeseran kendali dari pemilik kepada para profesional yang dipekerjakan oleh si pemilik. Dalam kenyataan seringkali dijumpai bahwa antara pemilik dan para profesional tidak memiliki kesamaan visi dan titik temu dalam memajukan perusahaan. Para pemilik yang seringkali terlalu bernafsu untuk mengembangkan perusahaannya para profesional yang merasa kecewa karena meskipun telah mempekerjakan para profesional yang terbaik dan sudah terkenal ternyata tidak

terasa membawa angin perubahan yang mengarah pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya para profesional yang merasa dirinya sangat frustrasi seringkali menjadi bingung dan tidak bisa berbuat apa-apa karena kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan atau pun visi dari si pemilik.

Akhirnya tidak jarang hubungan kerja semacam ini justru berakhir dengan kekecewaan di kedua belah pihak. Tak dapat dipungkiri, para wirausahawan dan profesional memerlukan waktu yang cukup banyak untuk berinteraksi, sehingga di antara mereka ada kesan keamanan dalam bekerja. Waktu interaksi ini tidak cukup didapatkan dari proses interview ketika akan masuk kerja tetapi harus banyak diperoleh dari komunikasi informal. Salah satu kesulitan para wirausahawan adalah melalakan proses ini dan menganggap bahwa para profesional terbaik yang dipkerjakannya sudah akan otomatis mengerti akan keinginan, kebiasaan, dan pola pikir mereka.

Sebenarnya ada banyak cara bagi wirausahawan dan profesional untuk saling mengenal sebelum proses hiring difinalkan. Proses alami, tentu saja melalui pertemuan informal seperti makan siang atau hanya sekedar mengobrol biasa. Cara lain yang lebih cepat adalah dengan menggunakan jasa konsultan/ psikolog industri & organisasi yang bisa secara obyektif berfungsi sebagai mediator bagi percepatan ikatan ini. Para konsultan tersebut akan dapat membantu mencaer titik temu antara kedua individu tersebut sehingga bisa mempercepat dan memperdalam proses interaksi supaya para profesional tidak terlalu banyak menghabiskan waktu untuk mengenal perusahaan dan para wirausahawan tidak salah memilih profesional yang tepat baginya. Keberadaan konsultan ini akan sangat bermanfaat terutama jika HRD internal perusahaan tidak terlalu kuat. Selain obyektif, seorang konsultan yang memahami masalah-masalah psikologis individu akan mampu menjembatani

banyaknya rintangan (terutama menyangkut psychological barriers) yang ada di dalam diri para wirausahawan atau para profesional.

Hambatan Psikologis, Ketidak-mampuan seorang wirausahawan mempekerjakan profesional secara efektif seringkali disebabkan oleh faktor psikologis yang ada dalam diri sang wirausahawan sendiri. Ada banyak masalah psikologis yang menyebabkan seorang wirausahawan tidak mampu mempekerjakan atau bekerja sama dengan profesional. Beberapa di antaranya adalah:

(a) Wirausahawan merasa tidak secure dengan dirinya sendiri sehingga ia takut mempekerjakan profesional yang lebih baik atau lebih pintar dari dirinya. Ketakutan itu umumnya berasal dari ketakutan akan kehilangan kekuasaan. Wirausahawan jenis ini memiliki tendensi untuk mempekerjakan profesional lebih berdasarkan loyalitas dan bukan kompetensi.

Gaya kepemimpinan yang digunakan juga sangat otoriter untuk melindungi kerentanan dirinya. Dia tidak akan membiarkan para profesional yang dipekerjakan itu nampak lebih pintar atau lebih benar dari dirinya, bahkan sebisa mungkin dia akan sering membuat mereka "mati-kutu" dengan perdebatan-perdebatannya yang kadang-kadang tidak relevan atau "terkesan mau menang sendiri".

Dalam kondisi demikian, para profesional seakan kehilangan kemampuan untuk menjadi dirinya sendiri dan memilih untuk tidak mem-provokasi si wirausahawan. Keputusan yang semestinya mampu dibuat oleh para profesional ternyata tetap dipegang oleh si wirausahawan bahkan untuk hal-hal yang terkecil. Laporan diminta bukan untuk dipelajari tetapi untuk memberikan kesan bahwa yang memegang kekuasaan adalah si wirausahawan. Profesional pun menjadi kecil hati dan seringkali kehilangan rasa percaya diri. (b) Masalah lainnya adalah ketakutan dibohongi atau dikhianati oleh profesional sehingga mengakibatkan rendahnya rasa saling percaya antara wirausahawan dengan profesionalnya. Wirausahawan curiga dan para profesional takut dicurigai. Akibatnya, interaksi antara

wirausahawan dengan profesional menjadi sangat tidak sehat. Kesalahan demi kesalahan dijadikan "justification" bagi wirausahawan untuk membenarkan kecurigaannya.

Di lain pihak, jika seandainya si wirausahawan memutuskan untuk mempercayai seseorang, maka dia akan menjadi sangat percaya pada orang tersebut apalagi jika profesional/manager yang dipekerjakannya menunjukkan "perceived loyalty". Dalam hal ini kompetensi menjadi elemen nomor ke sekian. (c) Wirausahawan seringkali salah dalam menilai para profesional (false intuition). Penilaian seorang wirausahawan terhadap orang lain sangat dipengaruhi oleh beberapa keadaan: kemampuan wirausahawan untuk mengobservasi dan menilai secara obyektif, kemampuan memperhitungkan keadaan lingkungan (situational context) yang mempengaruhi tindakan orang lain dan kemampuan menganalisa dan memprediksikan keadaan bisnis di masa datang yang juga turut mempengaruhi perilaku atau pola pikir profesional. Kesalahan wirausahawan, terutama yang belum berpengalaman, adalah menilai dari sudut pandangya sendiri tanpa menimbang sudut pandang orang lain, sehingga penilaian hanya terjadi sepihak dan subyektif.

Jika hal ini didampingi oleh kerendahan hati si wirausahawan, maka profesional akan berani mengemukakan pandangannya. Dan dialog terbuka akan membawa pada keputusan yang lebih efektif. Celakanya, banyak wirausahawan yang merasa pandangannya lah yang paling benar, arogan dan tidak mau menerima pandangan profesional yang dipekerjakannya. Juga tidak mau/mampu menjelaskan alasan mengapa ia memiliki pandangan tersebut. Seringkali kata kunci adalah: "Pokoknya....."

Dengan kondisi demikian, lama-kelamaan, para profesional akan menekan keahlian yang dimilikinya dan cenderung hanya menuruti asumsi si wirausahawan. (d) Wirausahawan tidak bisa menghargai para wirausaha yang profesional dan menganggap profesional hanyalah salah satu komoditas yang bisa dijual-belikan.

Dia bersikap sebagai pembeli dan si profesional tidak lebih dari penjual keahlian. Profesional tidak lagi diterima sebagai manusia dengan derajat yang sama, melainkan mesin yang bisa diperah karena sudah dibeli dan dibayar mahal. Si wirausahawan merasa bahwa profesional yang “dibeli dan dibayar” tidak boleh membantah dan hanya perlu menurut saja. Wirausahawan dengan masalah-masalah di atas membawa dampak buruk pada perusahaan, diantaranya: (e) Tendensi untuk men-falsifikasi data. Para profesional di beri peluang hanya untuk memberi data yang membuat hati si usahawan ini senang, terutama yang berhubungan dengan illusion of success. (f) jiwa wirausaha yang profesional tidak menjadi dirinya sendiri tapi menjadi kepanjangan tangan pemilik.

Potensi kepintaran, keahlian dan identitas profesional yang ada menjadi redup di dalam perusahaan tersebut. Kreativitas mandek dan perasaan tidak berguna mulai tertanam sedikit-demi sedikit. Produktivitas menurun dan timbul rasa tidak percaya diri. (g) Profesional menjadi “bonsai-bonsai” yang tidak bisa tumbuh secara alami karena setiap ide atau solusi yang dimilikinya tidak terpakai, padahal kesalahan tidak ada padanya. (h) Profesional merasa dimanipulasi oleh majikannya dan perasaan ini mendorong/memotivasi profesional untuk membalas dengan melakukan tindakan destruktif yang merugikan perusahaan, misalnya penyalahgunaan wewenang, korupsi atau pencurian.

Di sisi lain, besar kemungkinan bahwa seorang profesional juga memiliki masalah psikologis yang mampu secara langsung atau tidak langsung mencelakakan perusahaan, si wirausahawan atau diri si profesional itu sendiri. Ada dua kemungkinan di mana keadaan psikologis si profesional dapat membahayakan perusahaan: 1. Pada saat para profesional merasa keahlian mereka pasti benar dan mutlak. Akibatnya mereka menjadi tinggi-hati dan tidak mengerti akan ketakutan atau keraguan wirausahawan, sehingga mengambil risiko-risiko bisnis tanpa mempertimbangkan apa yang pernah dialami oleh

wirausahawan di masa lalu atau keadaan psikologis mereka saat itu. Sikap ini bisa merupakan arogansi keahlian, terutama jika wirausahawan memiliki wawasan atau pendidikan yang lebih rendah, atau merupakan mekanisme pertahanan diri karena profesional tersebut merasa tertekan di dalam pekerjaan mereka. (Baca juga artikel: Mengenal Mekanisme Pertahanan Diri)

Problematika Wirausaha perempuanskala kecil dapat dilihat pada Faktor Intern. Pada saat para profesional merasa takut untuk membuat keputusan karena tidak mampu menghadapi risiko kehilangan atau kesalahan. Rasa tanggung jawab yang begitu besar bisa membuat seorang profesional merasa kecil atau kehilangan rasa percaya diri. Ia juga merasa bahwa kegagalan perusahaan adalah kegagalan pribadinya sendiri. Jika keahliannya tidak melebihi kemampuan untuk mengendalikan risiko-risiko ini, maka dia cenderung untuk tetap bergantung pada keputusan si wirausahawan. Salah satu solusinya adalah meningkatkan kompetensi yang dimilikinya atau menyelesaikan masalah psikologis yang dimilikinya sehingga tidak lagi mempengaruhi kemampuannya berkarya.

Beberapa Saran Sebagai wirausahawan, beberapa kiat berikut ini mungkin layak Anda pertimbangkan dalam memilih para profesional yang tepat untuk membantu anda mengelola bisnis anda. (a). Sadarilah keadaan psikologis diri sendiri karena itu yang menjadi titik terlemah dalam memilih alternatif solusi dan pembuatan keputusan. Self-awareness akan membuat wirausahawan mampu keluar dari ketakutan-ketakutannya. Konsultasi psikologis bisa dilakukan sebagai dasar atau awal pengenalan diri guna memahami faktor-faktor yang merupakan kelebihan atau pun kekurangan yang dimiliki. (Baca juga artikel: EQ dalam Kepemimpinan & Tanda-tanda Kedewasaan Seorang Pemimpin) (b). Untuk posisi eksekutif puncak yang bergerak di strategic level, carilah mereka yang memiliki visi yang sama, stamina yang prima

dan kemampuan analisis yang baik. Jangan kita memilih hanya karena dia punya reputasi yang baik saja, tetapi lebih karena dia memiliki potensi untuk menjadi baik di masa yang akan datang. (c). Untuk posisi profesional di level operasional, sebaiknya di pilih profesional yang keahliannya jauh lebih baik dari pemilik, tapi di samping itu dia juga memiliki kemampuan untuk menyelaraskan keahlian ini dengan visi dan tujuan perusahaan.

Salah satu kesalahan wirausahawan adalah membajak profesional yang memiliki track record of success di perusahaan lain tetapi lupa mempertimbangkan bahwa kesuksesan mereka di perusahaan lain sangat tergantung pada kondisi perusahaan itu sehingga ketika dia mesti berkiprah di perusahaan baru dengan kondisi yang lain, itu malah menjadi awal dari kehancuran karir profesional tersebut. Richard Ritti & Ray Funkhouser dalam buku "The Ropes to Skip & The Ropes to Know" menyebutnya sebagai "The Peter Principle" mengacu pada karakter kartun Peter Pan yang suka mengejar bayang-bayangnya sendiri dan hanya bermain di dunia fantasi.

Julukan ini diberikan pada para profesional yang dipromosikan pada ke sebuah level di mana dia tidak mampu lagi menjadi produktif tetapi malah menjadikan perusahaan play land di mana dia mengejar bayang bayangnya (citra, kesuksesan masa lalu, cita-cita) ¹¹. (d). Belajar untuk menghargai profesional sebagai seorang individu yang memiliki kepribadian sendiri disamping keahliannya. Membiarkan profesional yang dipekerjakan menjadi dirinya sendiri berarti membuat potensi dan keahliannya berkembang sehingga bisa menjadi lebih kreatif dan produktif. Kontrol dan rasa curiga yang berlebihan malah akan mencelakakan kedua-belah pihak.

¹¹ Richard Ritti & Ray Funkhouser. *The Ropes to Skip & The Ropes to Know. Studies in Organizational Behavior*. "Diterjemahan kategori Psikologi Institusi". (Jakarta: Astra Graphia Tbk, 1987), h. 234

(e). Sehebat atau sepiantar apapun seorang profesional, ia tetap akan memerlukan visi atau arah perjalanan perusahaan. Ia juga perlu kejelasan akan batasan kewenangan dan tanggung jawab sehingga ia berani membuat keputusan dan mencari solusi yang tepat. Selain itu, berikan kesempatan untuk mandiri. Seorang profesional sejati tidak akan pernah mampu bekerja jika ia terus didikte, dikontrol atau dicurigai.

Sementara bagi para profesional, dibutuhkan sejumlah karakter agar dapat menjalankan fungsinya secara efektif. Beberapa karakter yang harus dimiliki tersebut antara lain: (a) Kesadaran bahwa ia tetap profesional dan bukan pemilik. Ia harus mampu mengerti tentang pandangan para pemilik/wirausahawan. Para profesional juga harus mengerti bahwa pemilik memiliki pengalaman, keinginan, cita-cita, dan cara pandang tertentu yang mungkin tidak dimilikinya. Galilah hal-hal ini pada proses adaptasi.

(b) Kemampuan untuk menerjemahkan keinginan pemilik, menggunakan keahliannya untuk menyelaraskan dengan keadaan operasional dan membuat keinginan itu terlaksana secara nyata. Hal ini tidak bisa diberikan dengan membuat laporan yang sarat dengan ilusi sukses untuk kepentingan diri sendiri, sebab suatu saat ilusi itu akan terungkap juga. Kasus Emron, Worldcom and Xerox yang akhirnya ini marak menghiasi media bisnis terjadi karena mekanisme ini.

Dalam kasus-kasus tersebut, profesional hanya peduli pada keinginannya sendiri (mendapat uang sebanyak mungkin) dengan mengongkrak nilai saham dengan manuver akunting yang jelas-jelas menyalah gunakan kepercayaan si pemilik (publik), (c) Mampu menjembatani kesenjangan komunikasi antara pemilik dan bawahan. Para pemilik biasanya melihat bisnis dan perusahaannya dari sisi makro, sedangkan pekerja melihat dari sisi mikro (sebatas pekerjaan dalam departemen atau divisinya sendiri). Eksekutif profesional harus mampu membedakan kedua sisi ini dan mengkomunikasikan pembagian sisi makro pemilik untuk pekerja dan sebagian sisi mikro

pekerja pada pemilik sehingga ada saling pengertian di antara kedua sisi ini yang akan termanifestasikan ke dalam kebijaksanaan perusahaan yang memang betul-betul bijak. Dengan demikian, tidak ada lagi persepsi bahwa perusahaan hanya bisa memeras pekerja atau pekerja yang hanya menumpang hidup pada perusahaan. (d) Mampu memberikan alternatif solusi yang tidak dilihat oleh para pemilik.

Kelebihan profesional yang diinginkan oleh para pemilik adalah kemampuannya memecahkan masalah dan memberikan solusi. Seringkali, karena beberapa hal para profesional datang kepada pemilik dan memberikan masalah yang dihadapinya tanpa disertai solusi. Fungsi profesional seperti ini hanya merupakan "messenger" saja dan tidak mencerminkan profesionalisme mereka. Pemilik merasa terkecoh, sebab keinginannya dengan mempekerjakan profesional tidak terpenuhi. Dia malah lebih bingung dalam menilai karena mungkin saja pendapat profesional itu tidak samadengan pendapatnya sendiri.

Hambatan Mendasar Wirausaha Perempuan

Perempuan memegang peranan dalam bisnis skala mikro, persentasenya bahkan 60 persen dibanding lelaki. Namun, pebisnis perempuan masih perlu didorong untuk mengatasi hambatannya dalam mengembangkan bisnisnya ke skala lebih besar. Yanti Koestoer, Executive Director Indonesia Business Links (IBL), mengungkapkan bahwa eksistensi perempuan dalam dunia wirausaha masih rendah dibandingkan pria. Kondisi ini semakin meneguhkan anggapan bahwa dunia wirausaha identik dengan dunia lelaki. Padahal, tak sedikit perempuan yang terdorong berwirausaha.

"Pebisnis perempuan masih mengalami hambatan dalam menjalankan wirausahanya. Padahal, bisnis yang dijalankan perempuan masih bisa ditingkatkan ke level berikutnya," papar Yanti kepada *Kompas Female*, di sela lokakarya bertema "Menguatkan Potensi Kewirausahaan bagi Perempuan Indonesia" bekerja sama

dengan Indonesia Power, Action Coach, dan Unilever di Gedung Indonesia Power, Jakarta, Rabu (5/5/2010)¹².

Contoh: Untuk pengembangan usaha yang dimiliki oleh wirausaha perempuan dengan usaha kecil di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi, berdasarkan hasil riset masih ada beberapa usaha perempuan yang masih bernaung di bawah struktur organisasi pria, yaitu: Sampai saat ini, walaupun kebijakan ekonomi masih berbasis jender, sangat sulitnya mendapatkan izin usaha dengan nama perempuan dan sulit mendapat pinjaman dari bank untuk mengembangkan usaha, harus ada izin suami (Mc Clatchy, 2008)¹³, namun terbukti wirausaha perempuan dapat berkembang. Oleh karenanya dibutuhkan respon yang positif dan lembaga keuangan dan pemerintah untuk mempermudah proses dan tahapan bagi wirausaha perempuan untuk memberdayakan sektor ekonomi usahanya karena wirausaha perempuan dengan usaha kecil khususnya terbukti dapat melakukan tingkah laku pengambilan risiko

Selanjutnya, Yanti menjelaskan sejumlah hambatan yang masih dialami pebisnis perempuan:

Akses atas kredit: Persoalan akses permodalan memang dialami oleh hampir kebanyakan pengusaha skala kecil. Masalah jaminan, yang seringkali diminta perbankan untuk menyalurkan kredit usaha, menjadi hambatannya. Menurut Yanti, regulasi usaha mikro perlu berpihak pada pebisnis skala UKM untuk memberikan akses kredit atau permodalan.

Sampai saat ini, walaupun kebijakan ekonomi masih berbasis jender, namun sulitnya mendapatkan izin usaha dengan nama

¹² www.kompasfemale.com, Selasa, 9 November 2014.

¹³ Mc Clatchy, M., *What ails women entrepreneurship in India?* Washington: Journal anonymous. (Dinundah tanggal 8 Nopember 2014).

perempuan dan sulit mendapat pinjaman dari bank untuk mengembangkan usaha¹⁴, namun terbukti wirausaha perempuan dapat berkembang. Oleh karenanya dibutuhkan respon yang positif dan lembaga keuangan dan pemerintah untuk mempermudah proses dan tahapan bagi wirausaha perempuan untuk memberdayakan sektor ekonomi usahanya karena wirausaha perempuan dengan usaha kecil khususnya terbukti dapat melakukan tingkah laku kecilnya resiko tunggakan pinjaman modal.

Peran ganda: Kendala paling umum bagi perempuan bekerja adalah peran ganda. Tantangan bagi perempuan adalah menjalankan perannya dalam karier dan rumah tangga. Hal ini perlu dilihat sebagai tantangan, dan pebisnis pun harus profesional layaknya pekerja. Sebagian perempuan yang berbisnis menganggap usahanya adalah sampingan. Padahal berbisnis membutuhkan fokus dan konsentrasi, layaknya profesional.

Aspray dan Cohoon¹⁵ yang menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan peran jender dalam tingkah laku pengambilan risiko. Peran jender feminin menampilkan tingkah laku pengambilan risiko moderate dalam tingkatan yang tinggi¹⁶. Perbedaan ini dapat terjadi karena adanya standar ganda terhadap kemampuan perempuan dalam dunia perekonomian.¹⁷

Etika bisnis: Pebisnis perlu lebih banyak mendapatkan pengetahuan tentang etika bisnis. Misalnya, bagaimana menjalankan bisnis menguntungkan secara legal dan baik. Atau bagaimana

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Aspray, W., Cohoon, J. M., *Positive Illusions motivations, management style, stereotypes, stress, and psychological trait*. (National center for women information technology, 2007), h. 30

¹⁶ Tan, J., *Breaking the "Bamboo Curtain" And The "Glass Ceiling": The experience of women entrepreneurs in high-tech industries in emerging market*. (Journals of Business Ethics, 2007), h. 20

¹⁷ *Ibid*, h. 40

menerapkan etika bisnis dalam memenangkan tender tanpa suap, dan berbagai etika lainnya yang perlu disosialisasikan lebih jauh kepada pebisnis khususnya kaum perempuan. Jumlah wanita yang menjadi wirausaha sudah sangat banyak hampir sama dengan kaum pria, dan awalnya hanya terbatas pada usaha tertentu seperti toko kecantikan, toko pakaian, dan usaha katering. Permasalahan yang sering muncul bagi wirausaha wanita adalah kurangnya akses untuk mendapatkan kredit. Hambatan lainnya adalah keterbatasan kesempatan yang ditemukan pada bisnis yang berhubungan dengan orang lain pada posisi yang sama.

Hal itu menyebabkan terbuangnya waktu untuk mendapatkan penerimaan secara utuh dan mengembangkan hubungan informal dengan orang lain, yang sebagian besar laki-laki, dalam kelompok bisnis dan profesional. Untuk mengatasi hal tersebut wirausaha wanita dapat meningkatkan partisipasinya dalam organisasi yang sebagian besar beranggotakan laki-laki dan membentuk jaringan kerjanya sendiri.

Beberapa tips bagi wanita yang ingin menjadi wirausaha :

1. Pertimbangkan waktu yang Anda miliki
2. Pilih bisnis yang tidak menyita waktu Anda
3. Pilihlah bisnis yang tidak menyita tenaga
4. Pilih bisnis yang sesuai dengan kodrat kewanitaan

4. Motivasi Wirausaha Perempuan dengan Manajemen Cerdas dan Mandiri

Perempuan terkenal dengan sebutan dan ahli sebagai Wirausaha cerdas dengan PRINSIP: 1. Pahami setiap tindakan yg akan dilakukan, ikhlas, terencana, terkonsep, dengan langkah & strategi jitu jangan sekedar iseng atau coba-coba. 2. Peluang sukses selalu ada; kerja keras, lurus dan benar, cermat, serta hemat.

Sesuai dengan inti dari jiwa kewirausahaan, perempuan dapat menjadi pemimpin yang efektif dalam mengelola wirausaha, sebab

memiliki beberapa kelebihan¹⁸ yaitu kemampuan/kecerdasan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda (*create new and different*) melalui berpikir kreatif dan bertindak inovatif serta mandiri untuk dapat menciptakan peluang dalam menghadapi tantangan hidup, maka seorang wirausaha harus mempunyai kemampuan kreatif didalam mengembangkan ide dan pikirannya terutama didalam menciptakan peluang usaha didalam dirinya, dia dapat mandiri menjalankan usaha yang digelutinya tanpa harus bergantung pada orang lain, seorang wirausaha perempuan harus dituntut dapat beda dengan kaum pria, untuk selalu dapat menciptakan hal yang baru dengan jalan mengkombinasikan sumber-sumber yang ada disekitarnya, mengembangkan teknologi baru, menemukan pengetahuan baru, menemukan cara baru untuk menghasilkan barang dan jasa yang baru yang lebih efisien, memperbaiki produk dan jasa yang sudah ada, dan menemukan cara baru untuk memberikan kepuasan kepada konsumen.

Berdasarkan konstruk sosial, perempuan tidak diharapkan untuk memiliki kompetensi terutama dalam hal karir¹⁹. Status pernikahan dan tingkat pendidikan bukan menjadi suatu prediktor akan kemampuan perempuan untuk mengembangkan usahanya oleh karena itu perlu dipupukan semangat kewirausahaan pada kelompok yang lebih besar. Karena ternyata kegiatan kewirausahaan juga cocok untuk ibu-ibu rumah tangga, dan dapat digunakan sebagai sarana pengembangan diri. Untuk mengembangkan tingkah laku wirausaha perempuan agar terhindar dari resiko kerugian ataupun lainnya untuk memajukan usahanya dan memenej psikologi bagi perempuan, perlu dibuat berbagai sosialisasi dan pusat sarana pelatihan untuk

¹⁸Mangunsong-Siahaan, F. M., *Faktor interpersonal, intrapersonal, dan kultural pendukung efektivitas kepemimpinan perempuan pengusaha*, (Jakarta: PT. Gram edia Pustaka Utama, 2004), h. 20

¹⁹Crawford, M., & Unger, R., *Women and gender. A feminist psychology*, (4th ed.), (US: Mc Graw Hill, 2004), h. 213

meningkatkan dimensi kemampuan bertanggungjawab terhadap keberaniannya terhadap resiko yang telah diambil.

KESIMPULAN

Peran Wirausaha perempuan lebih banyak memiliki kelebihan dari wirausaha pria, diantaranya dari jumlahnya yang cukup besar, waktu luangnya ada, peluang berkakrir yang sama dengan pria serta di dukung oleh potensi kreatif dan ide-ide cemerlang yang ada dalam diri wirausaha perempuan dan tingkah laku pengambilan risiko. Orang yang memiliki peran jender akan memiliki tingkah laku pengambilan risiko yang tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki peran jender feminin. Dengan demikian, sangat besar dan berpengaruhnya peran jender dan tingkah laku pengambilan risiko pada wirausaha wanita yang memiliki usaha walaupun usahanya kecil.

Wirausaha perempuan lebih dapat bertanggungjawab dan lebih respon serta peka terhadap keadaan untuk mempertahankan keluarga akan status pernikahan dan hubungan sosial untuk meningkatkan taraf kehidupan keluarganya, walaupun wirausaha perempuan itu memulai dengan keadaan yang mendesak karena dorongan kekurangan keuangan, akan tetapi dengan keuletan dan dalam wirausaha itu dapat melakukan pekerjaan itu dengan telaten, sehingga kaum perempuan itu dapat belajar secara otodidak melalui pengalaman kehidupannya, sehingga wirausaha perempuan ini dapat belajar ilmu administrasi yakni dengan memenej, mengelola atau mengatur ussahanya dan anggaran keuangannya juga dapat menjaga keutuhan keluarganya dengan bekerja tanpa harus khawatir meninggalkan keluarganya karena dapat bekerja pada waktu yang diuturnya setelah melakukan kegiatan rumah tangga sehingga dapat memperhatikan kondisi psikologis dirinya dan keluarganya.

Wirasaha perempuan dapat melakukan berbagai perubahan kehidupan melalui berbagai rintangan sehingga dihargai oleh keluarga dan oleh masyarakat sebab dapat membuktikan kompetensi dirinya sebagai seorang yang dapat berperan penting dalam strata keluarga dan masyarakat.

Meskipun banyak anggapan masyarakat mengenai ketidakmampuan perempuan membuat suatu usaha namun banyak wirasaha perempuan dapat membuktikan bahwa wirasaha perempuan mempunyai potensi yang besar untuk membangun perekonomian bangsa. Oleh karena itu perlu dikembangkan sentra-sentra kewirusahaan perempuan sebagai upaya pemberdayaan.

Yang terpenting adalah Perlu diadakan sosialisasi dan pelatihan yang menekankan bahwa menjadi wirasaha adalah pilihan profesi bagi semua orang, dan tidak terbatas untuk pria. Hal ini dilakukan sebagai langkah untuk mengembangkan intensi menjadi wirasaha sejak dini secara merata pada level kehidupan perempuan disemua kalangan baik muda, remaja bahkan ibu rumah tangga, sehingga pada kemataannya kewirusahaan itu cocok dan akan lebih maju jika digeluti oleh kaum perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner, *Management*, 1974.
- Aspray, W., Cohoon, J. M., *Positive illusions motivations, management style, stereotypes, stress, and psychological trait. National center for women information technology*, 2007.
- Bagus Riyono dan Emi Zulafiah, *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta, 2001.
- BPS Provinsi Gorontalo, 2004.

- Crawford, M., & Unger, R., *Women and gender: A feminist psychology* (4th ed.). US: Mc Graw Hill.
- Depdiknas, *Dasar-Dasar Kependidikan*, 1990.
- Djafri Novianity, *Psikologi Manajemen*, Yogyakarta: Edeas Publish, 2014
- Mangunsong-Siahaan, F. M., *Faktor interpersonal, intrapersonal, dan kultural pendukung efektifitas kepemimpinan perempuan pengusaha*. Jakarta: PT. Gram edia Pustaka Utama, 2004.
- McClatchy, M., *What ails women entrepreneurship in India?* Washington: Journal anonymous, 2008.
- Pitra, Sarosa, *Kiat Praktis Membuka Usaha Becoming Young Entrepreneur Dream Big Star Small. Act Now, Panduan Praktis & Motivasiional Bagi Kaum Muda Dan Mahasiswa*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006.
- Richard Ritti & Ray Funkhouser, *The Ropes to Skip & The Ropes to Know. Studies in Organizational Behavior. (terjemahan kategori Psikologi Institusi)*, Jakarta: Astra Graphia Tbk, 1987.
- Tan, J. 2007. *Breaking the "bamboo curtain" and the "glass ceiling": The experience of women entrepreneurs in high-tech industries in emerging market. Journals of Business Ethics*.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987.
- Literatur Media:**
<http://choiturninisawijayanti.blogspot.com/2013/10/psikologi-manajemen.html>

<http://female.kompas.com/read/2010/05/05/19024293/3.Hambatan.Premampuan.dalam.Berbisnis>

www.republika.co.id/Semin/8_Nopember/2014.10.00

www.gorontalo.post/4_April/2014

www.detic.co.id/selasa.19_Nopember/2014.12.00

www.KompasFemale.Selasa.9_November/2014.22.00

KELUARGA DALAM KAJIAN SOSIOLOGI

Rustina

Abstract

The analysis of the role of the family in society is sometimes not recognized and neglected. The position of the parents seemed only served to give a physical service. However, very rarely deal with religious education, moral, ethical child. If parents cannot give a role to the maximum in children of children's attitudes tend to make justifications for the wrong thing once. Therefore, the child's parents are the ones to identify themselves. Initiating the process of normative values of parents in their daily lives into a certainty that no one if there is a reflection of the child idiom parents. We are not surprised a lot of students who graduate have formal education and scientific value is very high. However, the moral personality is still questionable. In other words, moral education in school is only able to give birth to the 'pragmatic' no quality 'intellectual' moral.

Kata Kunci: family, sociology, study

PENDAHULUAN

Keluarga merupakan unit terkecil dalam masyarakat yang menurut tipenya terbagi atas dua yaitu keluarga batih yang merupakan satuan keluarga yang terkecil yang terdiri atas ayah, ibu, serta anak (*nuclear family*) dan keluarga luas (*extended family*)¹ Dalam sosiologi keluarga biasanya dikenal adanya perbedaan antara keluarga berstistem konsanguinal yang menekankan pada pentingnya ikatan darah seperti hubungan antara seseorang dengan orang tuanya cenderung dianggap lebih penting daripada ikatannya dengan suami

¹ William J. Goode, *Sosiologi Keluarga*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.

ISSN 2085-0255



9 772085 025568