

Servant Leadership Style Successfull Women Leaders in Entrepreneur

Silvyan Ravitasari¹, Wahyu Eko Pujianto²

^{1,2}Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

* Corresponding author: 31420015.mhs@unusida.ac.id, wahyueko.mnj@unusida.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 09 Januari 2024 Disetujui 09 Februari 2024 Diterbitkan 01 Maret 2024</p> <p>Kata Kunci: <i>Servant Leadership; Womenen Entrepreneur; Women Leaders</i></p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan <i>servant leadership</i> pada UMKM yang berada di Kecamatan Porong dan yang menjalankan konsentrat bisnis Food & Beverage. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian yang digunakan adalah 3 pengusaha wanita yang bergerak pada usaha <i>food&beverage</i> di Kecamatan Porong. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif. Hasil dari penelitian ini adalah ketiga <i>women leaders in entrepreneur</i> pada UMKM yang berada di Kecamatan Porong dan yang menjalankan konsentrat bisnis Food & Beverage telah menjalankan konsep <i>kepemimpinan servant leadership</i> yang meliputi kasih yang murni, kerendahan hati, visi, rasa kepercayaan, dan pemberdayaan yang berhubungan positif terhadap kepercayaan, komitmen karyawan, dan perilaku organisasi.</p>
DOI:10.32493/jism.v4i1	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Servant Leadership; Womenen Entrepreneur; Women Leaders</i></p>	<p><i>This research was conducted to determine the implementation of the servant leadership style in MSMEs in Porong District and those running a concentrated Food & Beverage business. This research uses a qualitative approach. The research subjects used were 3 female entrepreneurs engaged in food & beverage businesses in Porong District. The data analysis technique in this research uses interactive model data analysis techniques. The results of this research are that the three women leaders in entrepreneurs in MSMEs in Porong District and who run the Food & Beverage business concentrate have implemented the servant leadership concept according which includes pure love, humility, vision, a sense of trust and empowerment. positively related to trust, employee commitment, and organizational behavior.</i></p>

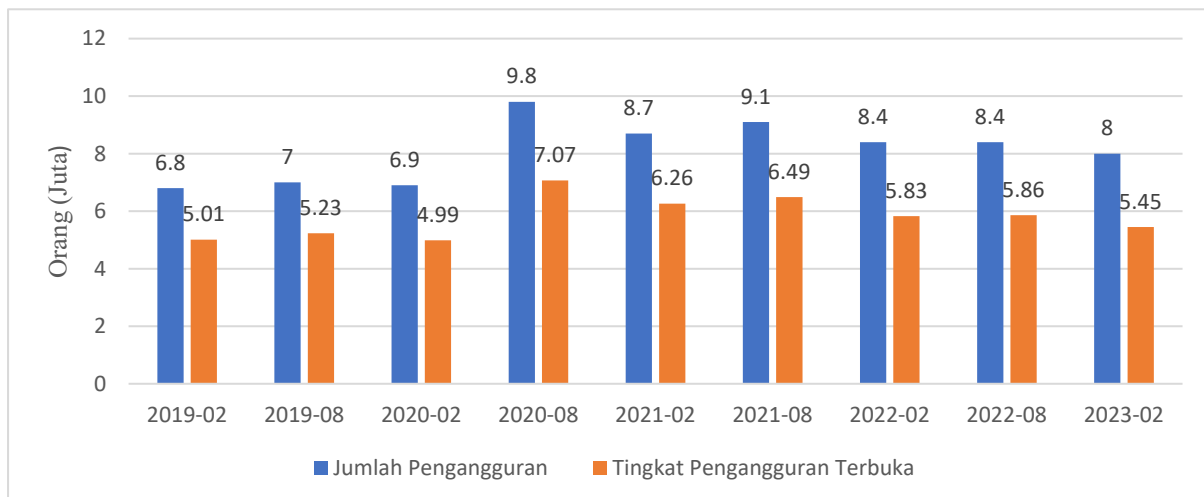
How to cite: Ravitasari, S., & Pujianto, W.E. (2019). Servant Leadership Style Successfull Women Leaders in Entrepreneur. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 4(1). 73-86



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa ditentukan melalui pelaku *entrepreneur*. Sebagai negara berkembang, Indonesia perlu banyak melahirkan pelaku *entrepreneur* baru yang mampu mendorong kemajuan perekonomian. Indonesia terkenal dengan banyaknya UMKM yang tersebar di wilayahnya, Provinsi Jawa Timur memiliki banyak UMKM yang memiliki daya tarik tinggi bagi wisatawan (Hafis & Putra, 2022). Topik tentang *entrepreneurship* sudah banyak muncul di berbagai media, salah satu topik yang sering diangkat adalah tentang gaya hidup *women preneurship* yang merupakan sesuatu yang istimewa. Bedanya, saat ini belum banyak orang yang menyadari bahwa banyak perempuan wirausaha yang turut andil dalam pembangunan perekonomian suatu daerah atau negara (Hafis & Putra, 2022). Pelaku *entrepreneur* wanita telah memvalidasi mampu bersaing dengan pelaku *entrepreneur* pria, mengembangkan diri dan bisnisnya. Para wanita dengan semangat kemandiriannya membutuhkan dukungan dari keluarga dan lingkungannya. Dengan kreatifitas dan inovasi para *entrepreneur* dapat menjadi pengusaha yang tidak kalah dengan lawan bisnis. Pelaku *entrepreneur* wanita tidak selalu mempunyai usaha yang sesuai dengan kepercayaan masyarakat luas yang ditujukan untuk kepentingan pribadi perempuan, seperti usaha *fashion*, usaha kuliner, dan lain sebagainya (Hafis & Putra, 2022).



Gambar 1. Tingkat Pengangguran

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Dari gambar di atas terlihat informasi pengangguran mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pemerintah Indonesia juga sangat berkomitmen dalam menurunkan angka pengangguran di Indonesia, yakni dengan memberdayakan perempuan untuk mendirikan usaha sendiri guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berbeda dengan ciri-ciri umum, laju evolusi *entrepreneur* wanita cukup menjanjikan dalam beberapa tahun terakhir yang dianggap sebagai peta jalan untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan sistem perekonomian umum negara. Banyaknya jumlah pengangguran di Indonesia membuat sistem perekonomian di Indonesia rentan bahkan lebih buruk lagi dan dalam hal pengangguran, masyarakat pada umumnya adalah perempuan. Hal ini disebabkan bukan hanya karena latar belakang pendidikan perempuan, tetapi juga karena adanya diskriminasi terhadap perempuan pekerja (Sari & Nurani, 2022). Namun saat ini peningkatan kewirausahaan perempuan mempunyai potensi besar sebagai pedoman utama pemberdayaan perempuan dan sebagai transformasi sosial sehingga akan berdampak positif pada penurunan angka pengangguran dan kemiskinan (Sari & Nurani, 2022). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Indrawan dan Wahyu Eko Pujiyanto yang menyatakan bahwa dalam perkembangannya

UMKM memiliki salah satu manfaat dalam mengurangi pengangguran (Syah & Pujiyanto, 2023).

Dengan adanya fenomena tersebut, maka gaya *servant leadership* perlu diimplementasikan mengingat perkembangan wirausaha perempuan dan perilaku kepemimpinan benar-benar menjadi bahan diskusi, karena perilaku dianggap sebagai pola yang sangat kuat yang terlihat oleh para pemimpin (pelaku bisnis). *Servant leadership* menurut Greenleaf merupakan gagasan kepemimpinan yang tulus dari hati untuk melayani orang lain (Pasha, 2021) dan *servant leadership* juga merupakan salah satu model kepemimpinan yang memiliki komponen spiritual dan etika (Mayangsari & Pujiyanto, 2023). Penelitian ini perlu dilakukan karena semakin pentingnya peran yang dilakukan oleh *entrepreneur* wanita menimbulkan anggapan bahwa gaya kepemimpinannya berbeda dengan laki-laki. Merchant menyatakan bahwa pemimpin perempuan dapat menawarkan hubungan usaha yang lebih dekat dengan pengikutnya dibandingkan dengan pemimpin laki-laki (Lekniyanto & Budiadi, 2021).

Peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa *women entrepreneur* berbeda dari pengusaha laki-laki dalam hal gaya kepemimpinan (Krishnan et al., 2019a). Menurut Helmiatin para *women entrepreneur* telah terverifikasi mampu bersaing dengan *entrepreneur* pria, mengembangkan dirinya dan usahanya. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *servant leadership* lebih sejalan dan mencerminkan perilaku kepemimpinan *women entrepreneur*. *Servant leadership*, yang dikemukakan oleh Greenleaf, dan teori-teori yang bersaing juga disintesis ke dalam definisi yang dioperasionalkan ini: seorang pemimpin yang melayani memberdayakan dan mengembangkan orang lain, menunjukkan kerendahan hati, autentik, menerima dan mengarahkan orang lain, dan merupakan seorang penatalayan yang “bekerja demi kebaikan dari keseluruhan” (Sims et al., 2018). Penelitian ini mengacu pada gaya kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan oleh *women leaders in entrepreneur* dari UMKM *Food & Beverage* di Kecamatan Porong. Dimana gaya kepemimpinan *servant leadership* ini menentukan kesuksesan dari setiap *women leaders in entrepreneur*. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori Dennis dan Bocarnea untuk menentukan gaya kepemimpinan *servant leadership* dari masing-masing UMKM. Hasil penelitian ini nantinya akan dapat diketahui dari sukses atau tidaknya suatu UMKM yang di pimpin oleh para pengusaha wanita.

Salah satu organisasi menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership* dengan pendekatan teori Dennis dan Bocarnea yang memperoleh hasil bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan yang diberikan *servant leadership* terhadap komitmen organisasi (Mira & Margaretha, 2012). Maka dari itu gaya kepemimpinan *servant leadership* tepat digunakan untuk usaha yang ingin mencapai kesuksesan. Saat ini UMKM yang berada di Kecamatan Porong yang dipimpin oleh pengusaha wanita belum memiliki metode untuk mengembangkan usahanya dalam mencapai kesuksesan. Sehingga UMKM mengalami masalah terkait tumbuh kembang usahanya. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya teknik gaya kepemimpinan pada UMKM di kecamatan Porong. Sehingga UMKM yang di pimpin oleh pengusaha wanita sulit untuk mencapai kesuksesan. Salah satu cara untuk menumbuh kembangkan usaha dalam mencapai kesuksesan adalah dengan memperbaiki gaya kepemimpinan (Astriati, 2018).

Tantangan yang dihadapi oleh banyak usaha UMKM menyebabkan harus melakukan perbaikan perhatian pada gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan studi kasus yang berfokus pada fenomena, penelitian ini juga mengarah pada *single case study* dimana hanya mengeksplorasi satu subjek penelitian tertentu karena dianggap memiliki keunikan yang tidak dimiliki oleh subjek yang lain. Subjek dalam penelitian ini adalah UMKM yang berada di Kecamatan Porong. Kecamatan Porong dipilih sebagai tempat penelitian karena menurut data dari website e katalog UMKM Kecamatan Porong, Kecamatan Porong mempunyai beragam potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan budaya yang dapat di gunakan dalam

pengembangan UMKM. Sampai saat ini sudah berdiri sebanyak 44 UMKM yang terdiri dari berbagai jenis bidang usaha(Sidoarjo, 2023).

Penelitian ini berkontribusi bagi para *women leader entrepreneur* untuk meraih kesuksesan dalam mendirikan usaha UMKM khususnya di Kecamatan Porong dengan memberikan referensi konsep desain kepemimpinan yang sesuai, yaitu pengimplementasian gaya kepemimpinan *servant leadership* melalui pendekatan teori yang telah dikemukakan oleh Dennis dan Bocarnea bahwa seorang pemimpin yang mengasahi, memberdayakan, menginspirasi, menjaga kerendahan hati, dan memberikan kepercayaan merupakan seorang pemimpin yang memiliki perasaan tulus yang timbul dari dalam hati. Selain itu, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan para *women leaders* dapat memanfaatkannya sebagai gambaran untuk mendesain tujuan usahanya sehingga terlihat kekurangan yang perlu diperbaiki. Implikasi praktisnya adalah *women leaders* dapat mencapai kesuksesan UMKMinya dengan mengimplementasikan teori *servant leadership* yang dikemukakan oleh Dennis dan Bocarnea tersebut.

Oleh karena itu, peneliti akan menganalisis apakah penyebab terjadinya kesuksesan *women leader entrepreneur* dan gaya *servant leadership* dalam suatu usaha, dan mengapa kesuksesan *women leader entrepreneur* dan gaya *servant leadership* muncul dalam suatu usaha, serta bagaimana proses terjadinya kesuksesan *women leader entrepreneur* dan gaya *servant leadership* dalam suatu usaha pada UMKM di Kecamatan Porong.

KAJIAN LITERATUR

Servant Leadership

Servant leadership menurut Greenleaf merupakan gagasan kepemimpinan yang tulus dari hati untuk melayani orang lain. Perasaan inilah yang menumbuhkan preferensi untuk melayani orang lain(Pasha, 2021). Dengan kata lain, kepemimpinan yang melayani lebih menekankan pada orang lain daripada diri sendiri dan menerima peran sebagai pelayan dan bukan pemimpin(Krishnan et al., 2019a). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Erkutlu dan Chafra, temuannya menunjukkan bahwa penerimaan karyawan terhadap kepemimpinan pelayan berhubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan di perusahaan(Krishnan et al., 2019a). Kepemimpinan yang melayani membangun pertimbangan berdasarkan kesetaraan di antara individu-individu organisasi, dan menunjukkan tanggung jawab pemimpin dan kepedulian terhadap anggota organisasinya dengan menggabungkan kata “pelayan” dan “pemimpin” yang memiliki makna yang bertentangan penelitian Petrovskaya & Mirakyan(Setyaningrum & Muafi, 2023). Menurut Dennis terdapat lima indikator sebagai pengukur dari *servant leadership*, yaitu kasih yang murni, kerendahan hati, visi, percaya, dan pemberdayaan(Sapengga, 2016).

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *servant leadership* lebih sesuai dan mencerminkan perilaku kepemimpinan pengusaha perempuan. *Servant leadership*, yang dikemukakan oleh Greenleaf, dan teori-teori yang bersaing selanjutnya disintesis ke dalam definisi yang dioperasionalkan ini: seorang pemimpin yang melayani memberdayakan dan mengembangkan orang lain, menunjukkan kerendahan hati, autentik, menerima dan mengarahkan orang lain, dan merupakan seorang penatalayan yang “bekerja demi kebaikan dari keseluruhan”(Sims et al., 2018).

Women Leaders

Kepemimpinan merupakan inti suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan penggerak sumber daya manusia serta alat-alat lainnya dalam suatu usaha bisnis. Sejalan dengan Thoha Miftah dalam(Febrianti, 2020) kepemimpinan adalah suatu hobi untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik orang maupun organisasi.

Menurut Dinh kepemimpinan adalah kumpulan prinsip, lima prinsip kepemimpinan panduan adalah pengambilan keputusan, orang, strategi, produktivitas, dan peningkatan diri. Model *servant leadership* telah berevolusi, dimulai dengan teori sifat (1950-an-1960-an), teori perilaku (tahun 1970-an), dan kepemimpinan transaksional dan meluas ke kepemimpinan transformasional yang populer di tahun 1980-an atau *servant leadership* yang muncul saat ini (Mayangsari & Pujiyanto, 2023).

Menurut Kartini Kartono, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai ketrampilan dan kelebihan, khususnya kompetensi dan kelebihan disuatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan. Sedangkan wanita adalah makhluk yang lembut dan penuh kasih sayang karena perasaannya yang lembut. Secara umum ciri-ciri wanita adalah kemegahan, kelembutan, kerendahan hati dan pengasuhan. Para ilmuwan seperti Plato, mengatakan bahwa wanita dari segi kekuatan jasmani dan rohani, perempuan secara mental lebih lemah dibandingkan laki-laki, namun perbedaan tersebut tidak berarti perbedaan kemampuannya (Febrianti, 2020). Menurut Kanter ada empat indikator yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu: *The mother* (keibuan), *the pet* (kesayangan), *the sex object* (obyek seksual), *the iron maiden* (wanita besi) (Hanso, 2016).

Menurut penelitian Reny, Dedy, dan Pulus dalam (Yulianti et al., 2018) Perempuan sebagai pemimpin memiliki hak yang sama dengan laki-laki. Perempuan tidak lagi dipandang sebagai sosok yang lemah namun mempunyai landasan penting dalam kehidupan keluarga, dunia usaha, dan masyarakat. Sesuai dengan reformasi dan konsep gender menempatkan perempuan pada posisi yang sama di semua bidang kehidupan tak terkecuali sebagai pemimpin. Merchant menyatakan bahwa pemimpin perempuan dapat menawarkan hubungan usaha yang lebih dekat dengan pengikutnya dibandingkan dengan pemimpin laki-laki (Lekniyanto & Budiadi, 2021). Menurut Effendi dan Ratnasari kesetaraan gender dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Menurut (Pasal 27 Ayat 1 UUD 1945) “menjelaskan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan memperoleh perlakuan yang sama, serta mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, sekaligus perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” (Isaroh & Pujiyanto, 2023).

Women Entrepreneur

Wirausaha wanita menurut Jana adalah wanita yang mendirikan usaha atau unit usaha dan berjuang serta memimpinya untuk mencapai kepuasan finansial. Wirausaha wanita merupakan seseorang atau lembaga perempuan yang menjalankan peran menantang dalam menjalankan bisnis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, agar bisa mandiri secara finansial, menurut Carranza dalam (Anggadwita et al., 2021). Menurut Zimmerer dan Scarborough dalam (Novianti, 2012), meskipun bertahun-tahun mengalami perjuangan legislatif, wanita masih mengalami diskriminasi dalam pekerjaan. Namun demikian, organisasi-organisasi kecil merupakan pionir dalam menghadirkan peluang finansial bagi kewirausahaan dan lapangan kerja. Semakin banyak wanita yang menyadari bahwa menjadi wirausaha adalah cara baik untuk menenmbus dominasi laki-laki yang menghambat kemajuan karier mereka ke puncak organisasi melalui bisnis mereka sendiri. Faktanya, wanita yang membuka bisnis 2,4 kali lebih banyak dibandingkan laki-laki. Meskipun usaha yang dibuka oleh wanita cenderung lebih kecil dibandingkan usaha yang dibuka oleh laki-laki, tetapi dampaknya sama sekali tidak kecil.

Perusahaan yang dimiliki wanita memperkerjakan lebih dari 15,5 juta karyawan atau 35 persen lebih banyak dari semua karyawan fortune 500 di seluruh dunia. Wanita memiliki 36 persen dari semua usaha. Meskipun bisnis mereka cenderung berkembang lebih lambat dibandingkan usaha yang dimiliki laki-laki, wanita pemilik bisnis memiliki energi lebih baik

dari pada keseluruhan usaha pada umumnya. Meskipun 72 persen bisnis yang dimiliki wanita berfokus pada ritel dan jasa, wirausahawan wanita berkembang pesat di industri yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki, termasuk pabrik, konstruksi, transportasi, dan pertanian. *Mastercard Index of Women Entrepreneur* mengukur dukungan negara terhadap kewirausahaan perempuan melalui tiga indikator besar, diantaranya adalah: tingkat kemajuan perempuan, akses pengetahuan dan layanan finansial, situasi pendampingan kewirausahaan.

Menurut Ladge, Discua Cruz, Hendratmi indikator-indikator dalam kepemimpinan perempuan dapat mempengaruhi keberhasilan wirausaha perempuan (Setyaningrum et al., 2023). Menurut Heffernan dalam (Krishnan et al., 2019b) dibandingkan dengan laki-laki, gaya negosiasi perempuan pengusaha dikenal unik dan memiliki efek menguntungkan dalam jangka panjang terhadap pemenuhan usaha.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena mengkhususkan diri pada fenomena yang muncul di lingkungan alami, dunia nyata, yang perlu dianalisis dengan segala kompleksitasnya. Terdapat empat strategi pengumpulan data kualitatif yang dilakukan adalah wawancara mendalam, wawancara terbuka, observasi langsung, dan dokumen tertulis (Mayangsari & Pujiyanto, 2023). Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif tepat karena memberikan alasan deskriptif, dimana saya memanfaatkan pertanyaan wawancara terbuka yang dapat mengungkap sifat servant leadership dalam lingkungan organisasi serta proses, hubungan, dan individu yang terlibat. Dengan cara ini, penelitian kualitatif dapat mengisi kesenjangan dalam literatur. Desain studi kasus kualitatif dipilih dalam penelitian ini. Alasan untuk mempertimbangkan studi kasus adalah bahwa servant leadership adalah konsep tunggal untuk dieksplorasi sebagai suatu proses. Tujuan dari studi kasus adalah untuk mengidentifikasi suatu permasalahan dengan mengeksplorasi satu atau lebih kasus dalam suatu sistem yang terikat, yang dapat menjadi objek observasi dan produk penyelidikan. Fokusnya adalah pada pengembangan deskripsi dan analisis yang mendalam satu kasus atau beberapa kasus untuk menyajikan pemahaman yang mendalam tentang suatu masalah penelitian (Mayangsari & Pujiyanto, 2023). Permasalahan, tujuan, dan pertanyaan penelitian dalam penelitian ini cocok untuk dijadikan studi kasus karena berkaitan dengan keberadaan pemimpin perempuan yang mempraktekkan servant leadership di lingkungan UMKM yang berada di Kecamatan Porong.

Peneliti akan melakukan wawancara dengan 3 women leaders in entrepreneur pada UMKM yang berada di Kecamatan Porong dan yang menjalankan konsentrat bisnis Food & Beverage. Alasan peneliti melakukan wawancara dengan 3 women leaders in entrepreneur karena berdasarkan usaha yang mereka jalani memiliki pendapatan tertinggi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif. Secara keseluruhan, teknik analisis data dalam penelitian ini adalah: analisis lapangan, mengumpulkan data di lapangan, penyajian data, dan menarik kesimpulan (Putria et al., 2020). Proses pengumpulan data penelitian ini menggunakan analisa tematik yang terdiri dari tiga tahap diantaranya adalah *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding*. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, yang melalui instrumen penelitian dengan interaksi langsung dari narasumber sekaligus dilengkapi dengan catatan tertulis dan menggunakan handphone sebagai alat rekam beserta data yang diperoleh langsung atau data-data yang didapatkan melalui akses inetrnet, jurnal, serta penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai studi tentang servant leadership memberikan dampak yang berkesinambungan dalam organisasi. Servant leadership membangun rasa percaya, adil, kerjasama, dan budaya saling menolong yang pada akhirnya meningkatkan efektifitas individu

dan organisasi yang lebih tinggi. Ketika seorang pemimpin telah melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk terhubung dengan orang-orangnya secara positif, seseorang dapat melihat hasil positif dalam cara organisasi berfungsi (Mayangsari & Pujianto, 2023). Hasil analisa data tematik pada pertanyaan melalui *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding*.

Wawancara terhadap tiga women entrepreneur UMKM di Kecamatan Porong dianalisis berdasarkan teori kepemimpinan *servant leadership* kasih yang murni menurut Dennis (Sapengga, 2016). Pengambilan data wawancara melibatkan 3 women leaders in entrepreneur pada UMKM yang berada di Kecamatan Porong dan yang menjalankan konsentrat bisnis *Food & Beverage*. Berikut hasil wawancara terhadap narasumber:

Tabel 1. Wawancara Narasumber UMKM Camilan Ringan

No.	Item	Jawab
1.	Apakah anda melakukan sebuah bentuk perhatian kepada karyawan dalam mendukung pekerjaannya?	Iya, memberikan bentuk perhatian pemenuhan kebutuhan berupa pemberian bonus makan siang diwaktu istirahat kerja.
2.	Apakah anda memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan keterampilan dengan mengikutkan dalam sebuah pelatihan?	Iya, dengan cara mengikutkan pelatihan yang biasa diadakan di desa.
3.	Apakah anda memberitahu tentang visi dari perusahaan kepada karyawan?	Iya, karena untuk dapat membantu tujuan perusahaan dengan baik dan jika suatu pekerjaan dilakukan secara bersama-sama akan jauh lebih ringan.
4.	Apakah anda memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan target yang telah ditentukan?	Iya, memberikan kepercayaan seperti melaporkan hasil kerja yang sesuai dengan target secara rutin.
5.	Apakah anda memberdayakan karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat sebuah keputusan?	Tidak, karena karyawan hanya boleh berpendapat karena yang berhak menentukan dan memberikan sebuah keputusan tetaplh pimpinan.
6.	Mengapa <i>women leaders</i> harus mempunyai sikap keibuan seperti menjadi pendengar yang baik, dan mempunyai sifat simpatik?	Karena sebagai pemimpin tidak hanya menuntut karyawan untuk bekerja keras, tetapi juga harus merawat selayaknya anak sendiri.
7.	Mengapa <i>women leaders</i> harus memiliki rasa sayang terhadap bawahannya dalam menjalankan wirausahanya?	Karena pada zaman sekarang tidak hanya kesehatan tubuh yang diperhatikan, kesehatan mental juga harus diperhatikan dengan cara memberikan rasa kasih sayang.
8.	Bagaimana cara <i>women leaders</i> dalam memberikan semangat bekerja untuk bawahannya?	Dengan memberikan refreshing yang berbentuk family gathering yang bisa mengajak anak serta keluarga untuk turut ikut serta.
9.	Bagaimana sikap <i>women leaders</i> dalam memimpin bawahannya, apakah harus bersikap tegas?	Iya, tegas diperlukan akan tetapi tidak keras.
10.	Apakah tingkat kemajuan perempuan dinilai dari keprofesionalan mereka dalam berwirausaha?	Bisa jadi, karena menjadi wanita karir harus menyeimbangkan dengan kebutuhan rumah tangga dengan cara berwirausaha agar tetap stabil.
11.	Apakah tingkat pengetahuan dan layanan finansial dalam berwirausaha cenderung lebih baik dilakukan oleh perempuan?	Bisa jadi, akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa laki-laki juga terkadang memiliki tingkat pengetahuan dan layanan finansial yang baik.
12.	Bagaimana proses menangani situasi pendampingan kewirausahaan agar tetap stabil?	Memberikan workshop secara internal.

Sumber: Data dianalisis oleh peneliti, 2024

Tabel 2. Wawancara Narasumber UMKM Bakery

No.	Item	Jawab
1.	Apakah anda melakukan sebuah bentuk perhatian kepada karyawan dalam mendukung pekerjaannya?	Iya, memberikan bentuk perhatian berupa selalu mengontrol hasil pekerjaan karyawan.

No.	Item	Jawab
2.	Apakah anda memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan keterampilan dengan mengikuti dalam sebuah pelatihan?	Iya, dengan cara mengikuti pelatihan yang biasa diadakan di desa.
3.	Apakah anda memberitahu tentang visi dari perusahaan kepada karyawan?	Iya, karena untuk dapat membantu tujuan perusahaan dengan baik dan jika suatu pekerjaan dilakukan secara bersama-sama akan jauh lebih ringan.
4.	Apakah anda memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan target yang telah ditentukan?	Iya, memberikan kepercayaan seperti melaporkan hasil kerja yang sesuai dengan target secara rutin.
5.	Apakah anda memberdayakan karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat sebuah keputusan?	Iya, akan tetapi harus melalui proses musyawarah terlebih dahulu.
6.	Mengapa <i>women leaders</i> harus mempunyai sikap keibuan seperti menjadi pendengar yang baik, dan mempunyai sifat simpatik?	Karena seorang perempuan bisa digunakan sebagai tempat bercerita sehingga karyawan akan merasa nyaman.
7.	Mengapa <i>women leaders</i> harus memiliki rasa sayang terhadap bawahannya dalam menjalankan wirausahanya?	Karena kita sebagai pimpinan butuh seorang karyawan dan begitu juga sebaliknya oleh karena itu kita harus memberikan rasa kasih sayang terhadap bawahan.
8.	Bagaimana cara <i>women leaders</i> dalam memberikan semangat bekerja untuk bawahannya?	Dengan memberikan bonus seperti makan siang.
9.	Bagaimana sikap <i>women leaders</i> dalam memimpin bawahannya, apakah harus bersikap tegas?	Iya, tegas diperlukan akan tetapi tidak keras.
10.	Apakah tingkat kemajuan perempuan dinilai dari keprofesionalan mereka dalam berwirausaha?	Bisa jadi, karena tingkat keprofesionalan tidak harus diukur dengan berwirausaha.
11.	Apakah tingkat pengetahuan dan layanan finansial dalam berwirausaha cenderung lebih baik dilakukan oleh perempuan?	Iya, karena perempuan lebih detail dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
12.	Bagaimana proses menangani situasi pendampingan kewirausahaan agar tetap stabil?	Memberikan follow up dan selalu mengoreksi hasil pekerjaan karyawan.

Sumber: Data dianalisis oleh peneliti, 2024

Tabel 3. Wawancara Narasumber UMKM Catering

No.	Item	Jawab
1.	Apakah anda melakukan sebuah bentuk perhatian kepada karyawan dalam mendukung pekerjaannya?	Iya, memberikan bentuk perhatian berupa pemberian bonus makan siang diwaktu istirahat kerja.
2.	Apakah anda memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan keterampilan dengan mengikuti dalam sebuah pelatihan?	Iya, dengan cara mengikuti pelatihan yang biasa diadakan di desa.
3.	Apakah anda memberitahu tentang visi dari perusahaan kepada karyawan?	Iya, karena agar karyawan ikut andil dalam mengembangkan suatu wirausaha.
4.	Apakah anda memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan target yang telah ditentukan?	Iya, memberikan motivasi kepada karyawan bahwa dia mampu akan menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan.
5.	Apakah anda memberdayakan karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat sebuah keputusan?	Iya, akan tetapi harus melalui proses musyawarah terlebih dahulu.

No.	Item	Jawab
6.	Mengapa <i>women leaders</i> harus mempunyai sikap keibuan seperti menjadi pendengar yang baik, dan mempunyai sifat simpatik?	Karena sebagai upaya untuk membuat karyawan nyaman sehingga kerjasama terjalin dengan baik antara pimpinan dan bawahan.
7.	Mengapa <i>women leaders</i> harus memiliki rasa sayang terhadap bawahannya dalam menjalankan wirausahanya?	Karena kita sebagai pimpinan butuh seorang karyawan dan begitu juga sebaliknya oleh karena itu kita harus memberikan rasa kasih sayang terhadap bawahan.
8.	Bagaimana cara <i>women leaders</i> dalam memberikan semangat bekerja untuk bawahannya?	Dengan memberikan bonus seperti makan siang.
9.	Bagaimana sikap <i>women leaders</i> dalam memimpin bawahannya, apakah harus bersikap tegas?	Iya, tegas diperlukan akan tetapi tidak keras.
10.	Apakah tingkat kemajuan perempuan dinilai dari keprofesionalan mereka dalam berwirausaha?	Bisa jadi, karena tingkat keprofesionalan tidak harus diukur dengan berwirausaha.
11.	Apakah tingkat pengetahuan dan layanan finansial dalam berwirausaha cenderung lebih baik dilakukan oleh perempuan?	Bisa jadi, akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa laki-laki juga terkadang memiliki tingkat pengetahuan dan layanan finansial yang baik.
12.	Bagaimana proses menangani situasi pendampingan kewirausahaan agar tetap stabil?	Pimpinan dan bawahan harus selalu menjalin kerja sama dengan baik agar wirausaha berjalan tetap stabil.

Sumber: Data dianalisis oleh peneliti, 2024

Tema: Kasih yang murni

Narasumber menegaskan bahwa kasih yang murni terkait dengan pemberian berbagai bonus kepada karyawan yang bekerja.

“Kasih yang murni menurut saya itu seperti pemberian bonus makan siang diwaktu isitirahat kerja.”(Narasumber UMKM camilan ringan)

“Memberikan bentuk perhatian berupa selalu mengontrol hasil pekerjaan karyawan menurut saya adalah bentuk kasih yang murni seorang pemimpin kepada kaeryawannya.”(Narasumber UMKM bakery)

“Yang terlintas dalam pikiran saya ketika mendengar kata kasih yang murni kepada karyawan adalah dengan melakukan pemberian bonus.”(UMKM catering)

Namun aspek kasih yang murni tidak hanya terkait dengan pemberian bonus dan pengecekan hasil kinerja karyawan saja melainkan terkait dengan menjalin komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan dan saling peduli satu sama lain.

Tema: Kerendahan hati

Meskipun beberapa narasumber menyebutkan bahwa kasih yang murni tidak terkait dengan menjalin komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan, sebagian narasumber menyatakan hal yang sebaliknya, dimana menjalin komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan merupakan kondisi tersendiri yang timbul dari hati.

“Rendah hati menurut saya adalah dengan mengikuti pelatihan karyawan sehingga nantinya karyawan tersebut dapat memperoleh ilmu baru.”(Narasumber camilan ringan)

Dari pernyataan tersebut, narasumber menegaskan bahwa menjalin komunikasi dengan baik adalah kondisi dimana hanya ada sifat kerendahan hati yang timbul dari seorang pemimpin.

Tema: Visi

Selanjutnya yang terkait dengan menjalin komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan adalah pemberian penjelasan mengenai visi dari perusahaan. Narasumber menyatakan bahwa menjalin komunikasi dengan baik bisa dilakukan dengan menjelaskan visi perusahaan kepada karyawan.

“Fungsi dari menjelaskan visi kepada karyawan adalah untuk dapat membantu tujuan perusahaan dengan baik dan jika suatu pekerjaan dilakukan secara bersama-sama akan jauh lebih ringan”(Narasumber UMKM camilan ringan)

“Saya menjelaskan visi kepada karyawan karena agar karyawan ikut andil dalam mengembangkan suatu wirausaha.”(Narasumber UMKM catering)

Melalui penjelasan visi maka karyawan akan tahu mengenai tujuan yang diinginkan dari perusahaan sehingga karyawan tersebut merasa ikut andil dalam memiliki perusahaan karena telah dijelaskan mengenai visi dari suatu usaha.

Tema: Percaya

Aspek kepercayaan ini harus diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawan. Jika pemimpin tidak melakukan maka dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk melakukan aktivitas.

“Memberikan kepercayaan seperti melaporkan hasil kerja yang sesuai dengan target secara rutin.”(Narasumber UMKM bakery)

“Memberikan motivasi kepada karyawan bahwa dia mampu akan menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan.”(Narasumber UMKM catering)

Beberapa karyawan setelah diberikan motivasi dapat memberikan dampak kepada perusahaan berupa hasil perkembangan diri yaitu kinerja yang meningkat.

Tema: Pemberdayaan

Pada tema pemberdayaan, narasumber menyatakan pemberdayaan sangat penting untuk dilakukan. Jika pemberdayaan tidak dilakukan maka karyawan merasa tidak dihargai bahkan seiring berjalannya waktu karyawan tersebut akan bekerja dengan semena-mena dan pada akhirnya berujung pada dampak buruk perusahaan dibidang sosial.

“Memberikan pemberdayaan berupa memberikan kebebasan berpendapat, akan tetapi tidak dalam hal memutuskan suatu keputusan.”(Narasumber UMKM camilan ringan)

Pemberian kebebasan berpendapat merupakan salah satu langkah pemberdayaan yang dapat pemimpin berikan kepada karyawan sebagai dorongan untuk selalu menghasilkan kinerja yang baik.

Reaksi

Dari berbagai hasil wawancara yang didapat menghasilkan bahwa terdapat reaksi positif setelah UMKM menerapkan konsep penerapan *servant leadership* yang diterapkan berupa pemberian bonus, pemberdayaan, dan motivasi. Hal ini terjadi karena dapat membuat perilaku karyawan menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaan, interaksi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik.

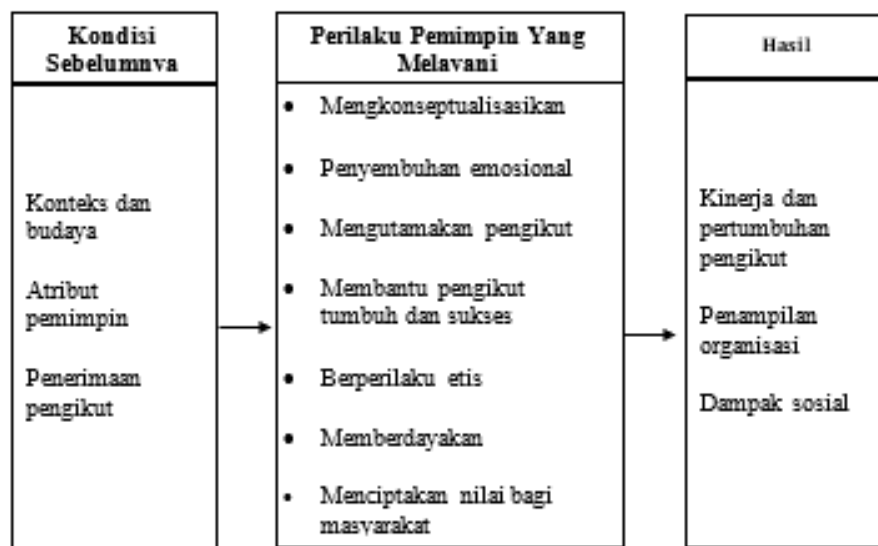
“...hal lain yang bisa dilakukan agar komunikasi terjalin dengan baik adalah selalu menjalin interaksi bersama karyawan, dengan cara memberikan bentuk-bentuk motivasi.”(Narasumber UMKM camilan ringan)

“Memberikan kebebasan berpendapat adalah cara saya untuk menjalin komunikasi baik dengan karyawan.”(Narasumber UMKM bakery)

“Melakukan pengecekan hasil kerja adalah cara untuk menjalin komunikasi baik dengan karyawan.”(Narasumber UMKM catering)

Beberapa karyawan setelah diberikan motivasi, kebebasan berpendapat, dan selalu diawasi pekerjaannya dapat memberikan dampak kepada perusahaan berupa hasil perkembangan diri yaitu kinerja yang meningkat.

Dengan melakukan gaya kepemimpinan model servant leadership, maka suatu usaha akan memperoleh hasil kinerja baik serta pertumbuhan usaha juga baik, tampilan sosial juga akan menjadi sorotan bahwa wira usaha yang dijalankan mencerminkan pemimpin yang melayani. Jika sebuah wirausaha menjadi sebuah sorotan maka dampak sosial baik yang akan dirasakan oleh pemimpin juga baik. Seperti gambar model servant leadership menurut liden dibawah ini.



Gambar 2. Model servant leadership, Liden

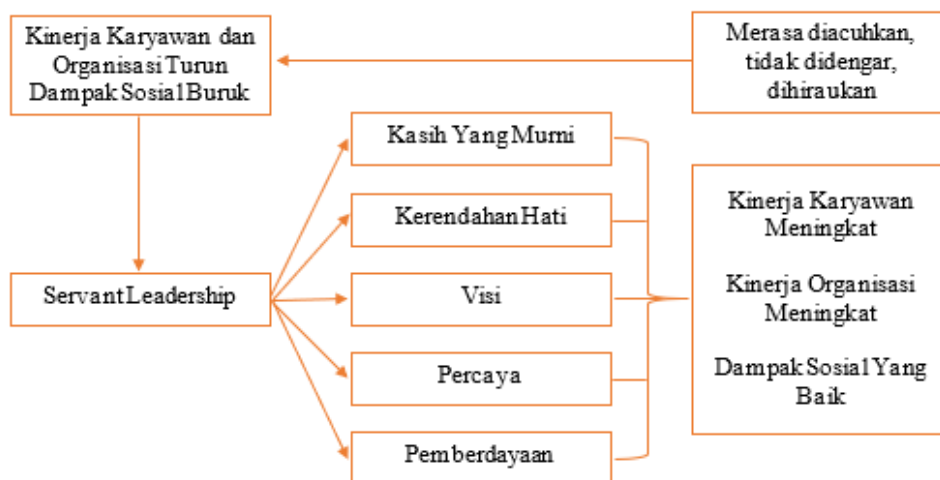
Sehubungan dengan hasil analisis wawancara terhadap narasumber UMK camilan ringan, UMK camilan ringan telah menerapkan servant leadership dengan baik karena dapat dilihat ringkasan hasil wawancara dihasilkan bahwa dengan penerapan konsep servant leadership pada UMK tersebut adalah pemimpin telah menerapkan kasih yang murni seperti selalu memberikan pemenuhan kebutuhan kepada karyawan berupa makan siang di waktu istirahat menunjukkan kerendahan hati dengan mengikut sertakan karyawan terhadap pelatihan yang diadakan di desa, memberikan pengetahuan tentang visi perusahaan, memberikan rasa percaya kepada karyawan yang diterapkan pada pelaporan hasil kerja secara rutin, dan memberikan pemberdayaan berupa kebebasan untuk berpendapat sebagai proses pengembangan diri. Ketika karyawan diberikan layanan oleh pimpinan dengan baik maka hasil kinerja yang dihasilkan karyawan akan berdampak tinggi pada perusahaan. Menurut Anggareni dalam (Pujiyanto et al., 2022) pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis wawancara terhadap narasumber UMK bakery, UMK bakery telah menerapkan servant leadership dengan baik dapat dilihat ringkasan hasil wawancara dihasilkan bahwa dengan penerapan konsep servant leadership pada UMK tersebut adalah pemimpin telah menerapkan kasih yang murni seperti selalu memberikan bentuk perhatian

berupa selalu mengontrol hasil pekerjaan karyawan, menunjukkan kerendahan hati dengan mengikut sertakan karyawan terhadap pelatihan yang diadakan di desa, memberikan rasa percaya kepada karyawan yang diterapkan pada pelaporan hasil kerja secara rutin, dan memberikan pemberdayaan berupa kebebasan untuk berpendapat sebagai proses pengembangan diri, memberikan pengetahuan tentang visi perusahaan yang digunakan untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. ketika seorang karyawan di beritahu akan visi perusahaan maka secara otomatis rasa komitmen terhadap organisasi. Menurut Wike dan Meily dalam penelitiannya(Mira & Margaretha, 2012) komitmen organisasi mendefinisikan orientasi hubungan antar organisasi dan individu yang bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil analisis dari wawancara narasumber UMK catering ditemukan hasil bahwa UMK catering telah menerapkan servant leadership dengan baik karena dapat dilihat ringkasan hasil wawancara dihasilkan bahwa dengan penerapan konsep servant leadership pada UMK tersebut adalah pemimpin telah menerapkan kasih yang murni seperti selalu memberikan bonus kepada karyawan berupa makan siang diwaktu istirahat, menunjukkan kerendahan hati dengan mengikut sertakan karyawan terhadap pelatihan yang diadakan di desa, memberikan pengetahuan tentang visi perusahaan agar karyawan merasa ikut andil dalam mengembangkan suatu usaha, memberikan rasa percaya kepada karyawan yang diterapkan pada pemberian target penyelesaian pekerjaan yang didukung dengan adanya motivasi dari pimpinan, dan memberikan pemberdayaan berupa kebebasan untuk berpendapat sebagai proses pengembangan diri. Menurut Reny dalam penelitiannya kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi, karena kualitas suatu organisasi dapat dilihat dari kerja sama antara anggota organisasi dan pemimpinnya. Oleh karena itu, pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi(Yulianti et al., 2018).

Servant leadership yang diterapkan di UMK Kecamatan Porong pada bidang *food & beverage* sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi segenap sumber daya yang ada di perusahaan. Begitu besar peran *servant leadership* dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Berikut model *servant leadership* yang diterapkan oleh *women leaders in entrepreneur* Kecamatan Porong bidang *food & beverage*.



Gambar 3. Model *servant leadership women leaders in entrepreneur* Kecamatan Porong bidang *food & beverage*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa ketiga *women leaders in entrepreneur* pada UMKM yang berada di Kecamatan Porong dan yang menjalankan konsentrat bisnis Food & Beverage telah menjalankan konsep *kepemimpinan servant leadership* menurut Dennis yang meliputi kasih yang murni, kerendahan hati, visi, rasa kepercayaan, dan pemberdayaan. Konsep tersebut dilakukan dengan cara menerapkan pemberian bonus kepada karyawan, mengikutsertakan karyawan terhadap pelatihan, dan memberikan kebebasan karyawan untuk berpendapat.

Gaya kepemimpinan ini ditemukan berhubungan positif terhadap kepercayaan, komitmen karyawan, dan perilaku organisasi. Oleh karena itu, *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang harus diaplikasikan pada usaha saat ini untuk menjaga tingkat kestabilan kinerja karyawan dan tingkat kinerja usaha.

Bagi penelitian kedepan, diharap dapat melakukan penelitian dengan rana yang lebih luas dan menyeluruh. Dengan begitu akan ada perbandingan antara peneliti satu dengan yang lainnya. Dengan demikian penelitian dapat menghubungkan pentingnya penerapan *servant leadership* terhadap berbagai kejadian diperusahaan dengan segala pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggadwita, G., Ramadhanti, N., & Ghina, A. (2021). The Effect Of Social Perception AND Entrepreneurship Orientation Keywords : women entrepreneurial intention, entrepreneurship orientation, social perception, MSME. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(3), 269–280.
- Astriati, Y. D. (2018). *Kepemimpinan Berbasis Spiritual(Studi Kasus Kualitatif Penerapan Gaya Kepemimpinan Berbasis Spiritual di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta)*.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.07.032%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.08.006>
- Febrianti, L. (2020). *Peranan Kepemimpinan Wanita Dalam Jabatan Publik (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Mataram)*.
- Hafis, A., & Putra, Y. Y. (2022). Gambaran Prinsip-Prinsip Problem Solving Entrepreneurship Pada Pengusaha Wanita Pewaris Usaha Transportasi Oto BUS YANTI Group. *Socio Humanus*, 4(1), 46–60.
- Hanso, B. (2016). *Efektivitas Kepemimpinan Perempuan* (Vol. 4).
- Isaroh, S. N., & Pujiyanto, wahyu E. (2023). Peran Ojek Online Wanita Guna Menambah Perekonomian Keluarga. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, VOLUME 2, 92–103.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/view/1310%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/download/1310/1055>
- Krishnan, K. S., Shima, N., Rani, A., & Suradi, Z. (2019a). Kepemimpinan Transformasional , Hamba Kepemimpinan , dan Kepemimpinan Strategis Perempuan Pengusaha : Kasus Pemilik Restoran. *Jurnal Internasional Teknologi Dan Rekayasa Terkini (IJRTE)*, 8(1).
- Krishnan, K. S., Shima, N., Rani, A., & Suradi, Z. (2019b). *Transformational Leadership , Servant Leadership , and Strategic Leadership of Women Entrepreneurs : A Case of Restaurant Owners*. May.

- Lekniyanto, Y. S., & Budiadi, N. A. (2021). Kepemimpinan Perempuan Pada Usaha Mikro , Kecil , Dan Menengah. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Universitas Tidar 2021 "Geliat Investasi Dalam Pusaran Pandemi: Membaca Celah Pemulihan Ekonomi Nasional Di Era New Normal, September*, 203–214.
- Mayangsari, A. S., & Pujiyanto, W. E. (2023). Servant Leadership Model : Studi Kasus pada Dinas Kependudukan Provinsi Jawa Timur. *Journal of Public Administration*, 2(1), 1–12.
- Mira, W. S. dan, & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Manajemen*, 11(2), 189–206.
- Novianti, D. (2012). *Analisis Faktor Motivasi Wirausahawan Wanita Dan Hubungannya Dengan Pertumbuhan Usaha (Studi Kasus Pada Umkm Batik Di Solo)*.
- Pasha, P. N. (2021). *Kontribusi Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi PADA GURU DI Kabupaten Bantaeng Selama Work From Home DI Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Sma X Dan Smk Y)* (Vol. 19).
- Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 1(1), 1–11.
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645–650.
- Sari, W. D., & Nurani, R. (2022). Positioning Women Entrepreneurs in Small And Medium Enterprises In Indonesia – Food & Beverage Sector. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 388–406.
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2023). Indonesia's successful women entrepreneurs: Servant leadership, E- Commerce Digitalization Adoption, self efficacy as Mediation and Adoption of E- Commerce. *Journal General Management*, 24(192), 235–248. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.28>
- Setyaningrum, R. P., Norisanti, N., Fahlevi, M., Aljuaid, M., & Grabowska, S. (2023). Women and entrepreneurship for economic growth in Indonesia. *Journal Fronties in Psychology*, 12(January), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.975709>
- Sidoarjo, D. K. dan U. M. K. (2023). *Data Binaan DINKOP 2023*.
- Sims, C. M., Morris, L. R., Sims, C. M., & Morris, L. R. (2018). Are women business owners authentic servant leaders ? *Gender in Management: An International Journal Emerald Publishing Limited*, 33(5). <https://doi.org/10.1108/GM-01-2018-0003>
- Syah, I., & Pujiyanto, W. E. (2023). Peran UMKM dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Masyarakat di Era Vuca. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(3), 137–146.
- Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 14–29.