

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis keluarga menjadi penunjang ekonomi negara-negara di Asia termasuk Indonesia (Merdeka, 2018). Lebih dari 95 persen bisnis di Indonesia adalah milik keluarga. 60 persen perusahaan terbuka (tbk.) di Asia Tenggara merupakan perusahaan keluarga (PWC, 2014). Namun, banyak bisnis keluarga yang tidak dapat meneruskan eksistensinya sebagai *family-owned business* karena kurangnya kemampuan memimpin dari *top level management*-nya. *Top level management* (manajemen puncak) yang dimaksud terdiri dari Dewan Direktion atau Eksekutif, Presiden Direktion, Direktion, Kepala Perwakilan, Kepala Divisi (Annaisabiru, 2018), dan *General Manager* (Sejahtera, 2021). Kepemimpinan selalu berbicara mengenai pengaruh (Maxwell, 2013). Karenanya, kepemimpinan dalam suatu bisnis keluarga menjadi penting untuk menentukan keberlangsungan bisnisnya (Bella & Maichal, 2018).

Dominasi keterlibatan laki-laki dalam perusahaan di Indonesia masih tergolong tinggi. Berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang dibagi per jenis kelamin, IPM laki-laki sudah termasuk kategori "tinggi" dengan nilai di atas 70, sedangkan perempuan masih pada kategori "sedang" dalam 7 tahun terakhir (Prakoswa, 2018). Pada tahun 2019, nilai IPM laki-laki adalah 75,96 sedangkan nilai IPM perempuan masih berada di bawah laki-laki yaitu 69,18 (KPPPA, 2021). Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA), Bintang Puspayoga menyebutkan bahwa angka tersebut menunjukkan realita masih banyaknya ketimpangan yang dihadapi perempuan hingga saat ini. Tak hanya itu, posisi pimpinan

dalam perusahaan pun juga didominasi oleh laki-laki. Menurut data Badan Pusat Statistik 2018, hanya 21 persen pekerja perempuan yang berada di posisi pimpinan dibandingkan dengan pekerja laki-laki (Anna, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam bisnis ekonomi di Indonesia masih sangat minim. Keadaan ini tentunya terjadi dalam perusahaan keluarga di Indonesia juga dimana kepemimpinan dalam bisnis keluarga masih didominasi oleh laki-laki (Gomulia & Gettler, 2013). Kondisi dominasi laki-laki dimana laki-laki memiliki peran sebagai kontrol utama di dalam masyarakat sedangkan perempuan hanya memiliki sedikit pengaruh atau bisa dikatakan tidak memiliki hak pada wilayah-wilayah umum dalam masyarakat ini disebut sebagai budaya patriarki. Budaya patriarki masih langgeng berkembang di tatanan masyarakat Indonesia (Sakina & Siti, 2017) yang menjadi salah satu tantangan utama dalam mengatasi masalah kesetaraan gender di Indonesia (Mutiah, 2019). Adanya kesenjangan yang terjadi antara perempuan dan laki-laki di Indonesia ditunjukkan dari tingkat kepemimpinan perempuan profesional juga baru mencapai 47 persen (Mutiah, 2019). Hal ini menjadi suatu masalah yang tidak bisa dibiarkan karena akan berdampak negatif terhadap perekonomian negara secara keseluruhan (Mutiah, 2019), sehingga perempuan memerlukan perhatian khusus dalam hal penghapusan ketidaksetaraan gender.

Adanya ketidaksetaraan gender (*gender inequality*) mengurangi kualitas kepemimpinan bagi perempuan (Afandi, 2019). Akibatnya, perempuan dinilai berdasarkan jenis kelamin mereka dibandingkan kualitas kepemimpinan mereka (Carbajal, 2018). Padahal, perempuan memiliki peluang yang besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan kepemimpinan mereka. Sebuah studi di

Pepperdine University menunjukkan bahwa 25 perusahaan Fortune 500 dengan catatan terbaik dalam mempromosikan perempuan ke posisi tinggi 18 sampai 69 persen lebih menguntungkan daripada rata-rata perusahaan di industri mereka (Joelle Jay & Morgan, 2019). Peterson Institute for International Economics melaksanakan survei terhadap 21.980 perusahaan dari 91 negara dan menemukan bahwa perusahaan dengan pemimpin perempuan di *level C-Suite* secara signifikan meningkatkan margin bersih (Blumberg, 2018). Cruz, Justo, De Castro (2012) dalam penelitian Campopiano, Massis, Rinaldi, & Sciascia (2017), menemukan bahwa manajer perempuan tahu bagaimana caranya menangani konflik antara tujuan sosioemosional dan keuangan dengan lebih baik daripada laki-laki, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Mauchi, Mutengezanwa, & Damiyano (2014) terdapat hubungan antara ancaman budaya dengan ketidaksetaraan gender (*gender inequality*), namun budaya yang dimaksud belum spesifik. Selanjutnya, dalam penelitian Sakina & Siti (2017) dan Wood (2019), terdapat hubungan antara budaya patriarki dengan ketidaksetaraan gender (*gender inequality*), sedangkan dalam penelitian Ademe & Singh (2015) budaya patriarki dan diskriminasi gender memengaruhi proses perempuan menjabat di posisi kepemimpinan. Dalam penelitian Campopiano, Massis, Rinaldi, & Sciascia (2017) terdapat hubungan antara ketidaksetaraan gender (*gender inequality*) dengan partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan, baik sebagai pendiri kewirausahaan, suksesor, terlibat dalam dinamika karir, dan kehadiran di perusahaan keluarga. Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu juga tidak menyebutkan secara spesifik tantangan yang dihadapi *womenpreneur* terkait isu gender dan budaya serta terbatas meneliti *womenpreneur* di perusahaan secara

umum. Pola hubungan dari penelitian-penelitian terdahulu ini menunjukkan adanya ketidaksetaraan gender (*gender inequality*) yang memediasi pengaruh budaya patriarki terhadap partisipasi perempuan untuk berada di posisi kepemimpinan.

Namun, penelitian di Indonesia terkait variabel-variabel ini terbatas meneliti pada aspek politik seperti pada penelitian Kollo (2017), Lotulung & Mulyana (2018), dan Widiyaningrum (2020), serta belum ada penelitian yang meneliti hubungan antara ketiga variabel tersebut pada bisnis keluarga di Indonesia. Maka, penelitian ini akan lebih difokuskan pada perusahaan keluarga di Indonesia, khususnya di Jawa Timur. Jawa Timur merupakan salah satu penopang kekuatan ekonomi Indonesia dimana aktivitas ekonominya menyumbang hampir 15 persen produk domestik bruto nasional, nomor dua setelah DKI Jakarta (Purwanto, 2020).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya patriarki memiliki pengaruh terhadap ketidaksetaraan gender?
2. Apakah ketidaksetaraan gender memediasi pengaruh budaya patriarki terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya patriarki terhadap ketidaksetaraan gender.
2. Menganalisis ketidaksetaraan gender sebagai mediasi pengaruh budaya patriarki terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga di Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan yang memperkuat konsep teori adanya pola hubungan ketidaksetaraan gender sebagai akibat dari budaya patriarki memengaruhi partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam dunia bisnis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemimpin dan calon pemimpin organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menghapuskan ketidaksetaraan gender dalam bisnis keluarga di Indonesia sehingga perempuan dapat dinilai dari kemampuan dan keterampilannya serta diberi kesempatan yang sama untuk memimpin.
- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran publik untuk lebih menghargai dan mendukung partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam dunia bisnis, khususnya bisnis keluarga di Indonesia.