

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Bisnis Keluarga

Menurut buku karangan Poza (2010), perusahaan wirausaha seringkali menjadi bisnis milik keluarga (*family-owned business*). Pada tahap awal membangun bisnis, pasangan pendiri mungkin telah membangun bisnisnya atas nama usaha baru, lalu transisi nyata dari wirausaha ke bisnis keluarga biasanya terjadi ketika anak-anak pendiri perusahaan bergabung sebagai karyawan dalam bisnis tersebut. Tetapi, ketika anggota generasi berikutnya bergabung dengan jajaran karyawan dan/atau pemegang saham, sifat perusahaan berubah, begitu pula tantangannya dan profil kompetitifnya yang unik. Perusahaan keluarga berkontribusi sebagian besar pada perusahaan Fortune 500 dan mencakup hampir 90 persen dari semua bisnis baik di Amerika Utara dan sebagian besar negara di seluruh dunia (Christensen-Salem, Mesquita, Hashimoto, Hom, & Gomez-Mejia, 2021). Sepertiga penuh dari semua perusahaan Fortune 500 dikendalikan oleh keluarga, dan sekitar 60 persen perusahaan publik tetap berada di bawah pengaruh keluarga. Selain itu, kepemimpinan juga selalu berbicara mengenai pengaruh (Maxwell, 2013). Karenanya, kepemimpinan dalam suatu bisnis keluarga menjadi penting untuk menentukan keberlangsungan bisnisnya (Bella & Maichal, 2018).

Bisnis keluarga dikenal karena budaya yang kuat dan khas, budaya yang seringkali sangat dipengaruhi oleh visi, gaya, dan nilai-nilai pendiri dan dipelihara dengan hati-hati dari generasi ke generasi (Beckers, Boni, Fenton, Gil-Casares, & Vad, 2020). Budaya yang membentuk perilaku dalam bisnis keluarga memengaruhi cara

anggota dan profesional bekerja untuk mencapai misi dan tujuan mereka (Krishnan, 2020). Budaya ini mengikat karyawan untuk tujuan bersama dan menumbuhkan tenaga kerja yang setia dan stabil. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Beckers, Boni, Fenton, Gil-Casares, & Vad (2020) kepada pemilik dan pemimpin 10 bisnis keluarga di seluruh Eropa dan Timur Tengah, budaya ini biasanya mencerminkan filosofi pendiri dan berfungsi sebagai panduan bagaimana cara perusahaan melakukan bisnis. Kadang-kadang nilai-nilai dalam budaya tersebut diabadikan dalam pernyataan nilai inti (*core values*) yang sering dirujuk dalam komunikasi perusahaan dan dapat mendukung pengambilan keputusan sehari-hari.

2.2 Budaya Patriarki dalam Bisnis Keluarga

Menurut Rokhmansyah (2016), patriarki berasal dari kata patriarkat, berarti struktur yang menempatkan peran laki-laki sebagai penguasa tunggal, sentral, dan segalanya. Budaya patriarki membentuk perbedaan perilaku, status, dan otoritas antara laki-laki dan perempuan di masyarakat yang kemudian menjadi hirarki gender secara turun-temurun. Dominasi budaya patriarki di masyarakat menyebabkan adanya kesenjangan dan ketidaksetaraan gender yang dapat memengaruhi berbagai aspek kegiatan manusia (Sakina & Siti, 2017).

Keluarga sebagai unit terkecil dari patriarki, berkontribusi besar dalam penguatan ideologi ini. Setiap anggota keluarga, khususnya anak, akan dikenalkan ideologi patriarki ini. Anak laki-laki maupun perempuan mempelajari perilaku kedua orang tuanya mengenai bagaimana bersikap, karakter, hobi, status, dan nilai-nilai lain yang ada dalam masyarakat. Perbedaan perilaku yang diajarkan dibedakan antara

bagaimana bersikap sebagai seorang laki-laki dan perempuan kepada anak dapat memengaruhi identitas gender anak (Pujisatuti, 2014).

Patriarki biasanya tercermin dalam pengambilan keputusan dalam bisnis keluarga, termasuk pilihan penerus dan terkadang secara aktif mengecualikan atau menghilangkan partisipasi perempuan sepenuhnya (Nelson & Constantinidis, 2017). Lebih lanjut, tantangan proses karir akibat hambatan gender dihadapi oleh anak perempuan sebagai penerus dan dalam karier mereka dapat dikaitkan dengan masalah keluarga yang tersirat seperti anak sulung, kontribusi perempuan yang tidak terlihat, konflik pekerjaan-keluarga yang belum terselesaikan, dan keberadaan jaringan anak laki-laki tua dalam bisnis keluarga (Akhmedovaa, Cavallotti, Marimon, & Campopiano, 2020).

2.2.1 Isu Ketidaksetaraan Gender (*Gender Inequality*)

Menurut Mufidah (2010) dalam penelitian Utomo & Ekowati (2019), gender mendefinisikan laki-laki dan perempuan dari sudut non-biologis. Menurut Rokhmansyah (2016), gender didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Dalam perkembangan masyarakat, gender dipandang sebagai suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan. Gender dipahami sebagai dasar suatu sifat untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, emosi, serta faktor-faktor non-biologis lainnya. Gender bukanlah sesuatu yang didapatkan semenjak lahir dan bukan juga sesuatu yang dimiliki melainkan sesuatu yang dilakukan dan ditampilkan (Jalil & Aminah, 2018). Dengan demikian konsep gender

digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari pengaruh sosial budaya, yakni bentuk rekayasa masyarakat (*social construction*) bukan dalam bentuk kodrati (Afandi, 2019).

Menurut Ridgeway (2011); Ridgeway & Correll (2004) dalam penelitian Edelman, Manolova, & Brush (2018), teori peran gender menyatakan keyakinan yang dikonstruksi secara sosial tentang gender memengaruhi kognisi perempuan. Keyakinan ini dipelajari di masa kanak-kanak, saat anak-anak terdiferensiasi, dan kemudian melekatlah nilai diri mereka sendiri berdasarkan jenis kelamin seperti menurut Martin, Ruble, & Szkrybalo (2002) dalam penelitian Edelman, Manolova, & Brush (2018). Hal ini memengaruhi bagaimana perempuan menilai diri mereka sendiri dalam konteks tertentu dan bagaimana mereka memandang penilaian orang lain terhadap mereka (Edelman, Manolova, & Brush, 2018).

Konstruksi sosial atau kultural terhadap perbedaan gender mengakibatkan terciptanya perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan di dalam masyarakat. Indikator yang menunjukkan kesetaraan gender adalah adanya akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang adil bagi perempuan (Wulan, 2012). Jika seluruh indikator tersebut tidak ada berarti telah terjadi ketidaksetaraan gender. Menurut Fakih (2013), perbedaan gender bukan masalah sepanjang tidak melahirkan ketidaksetaraan gender (*gender inequality*). Namun permasalahannya, perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidaksetaraan, baik bagi laki-laki dan terlebih terhadap perempuan. Ketidaksetaraan gender merupakan kondisi adanya ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan sehingga merugikan bahkan mengorbankan salah satu pihak. Ketidaksetaraan gender diwujudkan dalam berbagai bentuk ketidaksetaraan, yaitu

marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotip atau melalui pelabelan negatif, kekerasan (*violence*), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*burden*), serta sosialisasi ideologi nilai peran gender.

2.2.2 Partisipasi Perempuan pada Posisi Kepemimpinan dalam Bisnis

Seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk memengaruhi perilaku orang lain disebut pemimpin (Yudiatmaja, 2013). Secara garis besar, pemimpin formal dalam struktur organisasi dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) tingkatan, yaitu manajer puncak (*top manager*), manajer menengah (*middle manager*) dan manajer tingkat bawah (*lower manager*). Isu partisipasi perempuan dalam posisi manajemen puncak (*top level management*) telah mendapat perhatian yang meningkat dalam literatur akademis dan pers. Namun, laju kemajuan bagi manajer dan direktur perempuan terus berjalan lambat dan tidak merata (Kuschel & Salvaj, 2018). Perempuan cenderung tidak menempati posisi kepemimpinan meskipun keragaman gender dalam suatu tim kepemimpinan cenderung memiliki dampak yang kuat pada kinerja perusahaan dan pelaporan keberlanjutan dalam bisnis keluarga (Nguyen, Nguyen, Le, Luong, & Vuong, 2021).

Di Lebanon, negara yang menganut kuat budaya patriarki, terdapat ekspektasi masyarakat yang berbeda terhadap perempuan dan laki-laki yang jelas terlihat dalam sikap tradisional para pesaing laki-laki yang mencoba menghancurkan bisnis perempuan (Tlaiss & Kauser, 2019). Selain itu, dalam penelitian Gipson, Pfaff, Mendelsohn, Catenacci, & Burke (2017), kurangnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan senior tidak terbatas di Amerika Serikat saja. Ketidaksetaraan

gender dalam hal pemilihan pemimpin terbukti di seluruh dunia (Thornton, 2016) (Union, 2016). Menurut Grant Thornton (2016) dalam Gipson, Pfaff, Mendelsohn, Catenacci, & Burke (2017), perempuan memegang kurang dari seperempat posisi kepemimpinan senior di perusahaan di seluruh dunia, dengan sepertiga bisnis tidak memiliki perempuan sama sekali dalam peran senior.

Berdasarkan penelitian beberapa ahli dalam Chen, *et al.* (2017), bisnis keluarga Asia sering digambarkan sebagai organisasi yang didominasi laki-laki yang pengambilan keputusannya dicirikan oleh patriarki, primogenitur (hak anak sulung) dan paternalisme, dengan perempuan hanya memainkan peran pendukung. Selain itu, Dumas (1998) dalam Chen, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa meskipun kontribusi perempuan dalam bisnis keluarga telah diakui, namun kenyataannya masih jarang perempuan dianggap sebagai calon penerus kecuali tidak ada calon penerus laki-laki yang tersedia. Dalam kondisi yang sama, anggota keluarga laki-laki seringkali diberi prioritas lebih tinggi dibandingkan dengan anggota keluarga perempuan. Perempuan memang biasanya hanya memiliki partisipasi terbatas dalam bisnis dan jarang memiliki kesempatan untuk mengambil posisi kepemimpinan, sebuah fenomena yang diamati di hampir semua ekonomi Asia. Penelitian tersebut sejalan dengan temuan penelitian oleh Aldamiz-Echevarría, Idígoras, & Vicente-Molina (2017), bahwa meskipun gender tidak dianggap sebagai halangan untuk menjadi penerus, penerus laki-laki kenyataannya lebih banyak daripada perempuan. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa urutan kelahiran memengaruhi proses suksesi lebih sering jika anak pertama adalah laki-laki daripada perempuan. Namun, suksesi tidak terbatas hanya berdasarkan keputusan pendahulu karena banyak perempuan juga memutuskan

untuk tidak bergabung dengan bisnis keluarga. Lebih lanjut, dalam penelitian terbaru oleh Nguyen, Nguyen, Le, Luong, & Vuong (2021), para ahli telah mempelajari pengaruh gender terhadap keputusan penerus untuk mewarisi warisan keluarga dan kesempatan untuk menjadi penerus.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menganalisis faktor-faktor penyebab rendahnya partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan. Menurut penelitian Yemenu (2020), kombinasi dari 3 (tiga) faktor utama: faktor sosial budaya, faktor kelembagaan (organisasi), dan faktor individu merupakan penyebab rendahnya partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan dan memengaruhi kemajuan karir perempuan dalam organisasi publik pemerintahan. Lebih lanjut, menurut Salganicoff (1990), Cole (1997), Vera & Dean (2005), dan Overbeke *et al.* (2013) dalam penelitian oleh Nguyen, Nguyen, Le, Luong, & Vuong (2021), ditunjukkan bahwa masalah interpersonal, keengganan untuk berkuasa, prasangka sosial, stereotip, persepsi diri, dan konflik peran bisnis keluarga, aturan primogeniture (hak anak sulung), persaingan karyawan, ketidakseimbangan kehidupan kerja adalah tantangan utama bagi perempuan dalam mengejar karir dan suksesi pada bisnis keluarga. Di sisi lain, bisnis keluarga menawarkan fleksibilitas, akses ke industri baru, dan keamanan kerja yang lebih baik bagi perempuan. Meskipun stereotip dan diskriminasi tidak selalu menjadi alasan yang memaksa perempuan berperan kecil dalam bisnis keluarga, konteks sosiokultural masih memegang peranan yang sama pentingnya (Nguyen, Nguyen, Le, Luong, & Vuong, 2021).

2.3 Kepemimpinan Perempuan dalam Bisnis

Berdasarkan penelitian oleh Ademe & Singh (2015), perempuan dan laki-laki memiliki kebutuhan, minat, dan prioritas yang berbeda yang timbul dari peran dan situasi khusus mereka. Bahkan ketika laki-laki menyadari dan berusaha untuk mewakili perbedaan peran gender ini, laki-laki kekurangan informasi. Sama halnya dengan tidak dapat menangkap perspektif dan kebutuhan minoritas atau orang miskin dalam membuat keputusan. Kebutuhan, minat, dan perhatian perempuan bukan hanya kebutuhan perempuan itu sendiri, tetapi mencerminkan peran utama mereka sebagai ibu, istri, dan pengasuh. Masyarakat secara keseluruhan akan mengalami kerugian besar ketika tidak dapat menempatkan perempuan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, memasukkan perspektif perempuan dalam pengambilan keputusan akan menghasilkan keputusan yang lebih baik yang lebih mencerminkan kebutuhan dan kepentingan anak-anak dan keluarga (termasuk anggota laki-laki) sehingga mendorong pembangunan berkelanjutan.

Selain itu, Joe Carella, asisten dekan di University of Arizona, telah menemukan bahwa beragam perusahaan menjadi lebih kreatif. Ketika mereka melakukan analisis terhadap perusahaan Fortune 500, ditemukan bahwa perusahaan yang memiliki perempuan dalam peran manajemen puncak mengalami apa yang mereka sebut 'intensitas inovasi' dan menghasilkan lebih banyak hak cipta — dengan rata-rata 20 persen lebih banyak daripada tim dengan pemimpin laki-laki (Blumberg, 2018). Lebih lanjut, Joe Carella berpendapat bahwa memang belum tentu terbukti bahwa perempuan lebih baik dalam menjalankan bisnis, tetapi bukti menunjukkan bahwa serangkaian

pengaruh yang luas di tingkat pengambilan keputusan sangat membantu. Keragaman tidak hanya lintas gender tetapi lintas budaya juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Joelle Jay & Morgan (2019), perusahaan dengan lebih banyak perempuan dalam peran kepemimpinan lebih menguntungkan. (1) Sebuah studi 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. (2) Perusahaan dengan lebih banyak perempuan dalam peran kepemimpinan lebih kompetitif daripada rekan-rekan mereka. Laporan pada USA Today menemukan bahwa saham 13 perusahaan Fortune 500 yang dipimpin oleh seorang perempuan sepanjang tahun 2009 mengungguli S&P 500 (perusahaan yang sebagian besar dipimpin oleh pria) sebesar 25 persen. (3) Perusahaan dengan lebih banyak perempuan dalam peran kepemimpinan mencerminkan pasar. Perempuan bertanggung jawab atas 83 persen dari semua pembelian konsumen di AS dan mengendalikan hampir \$20 triliun daya belanja dunia.

Tak hanya itu, berdasarkan penelitian Catalyst (2004) dan Dezso & Ross (2012) dalam penelitian Offermann & Foley (2020) menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak eksekutif perempuan memiliki kinerja keuangan yang lebih baik dimana juga semakin mendorong minat pada potensi keuntungan perempuan sebagai pemimpin. Lebih lanjut menurut artikel yang ditulis Hyder (2019), sebuah studi oleh perusahaan konsultan global Hay Group menemukan bahwa perempuan lebih unggul dari laki-laki dalam 11 dari 12 kompetensi kecerdasan emosional utama. Menurut Richard E. Boyatzis, Ph.D, salah satu pengembang dan pemilik bersama studi tersebut

berpendapat jika lebih banyak laki-laki bertindak seperti perempuan dalam menggunakan kompetensi emosional dan sosial mereka, laki-laki akan secara substansial dan jelas lebih efektif dalam pekerjaan mereka.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Dalam hipotesis penelitian ini akan dijelaskan tentang ketidaksetaraan gender sebagai mediasi pengaruh budaya patriarki terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga.

Akar patriarki tertanam dalam di jalinan masyarakat, khususnya pada prinsip kontrol, dominasi laki-laki, identifikasi dan keterpusatan sehingga sulit untuk berubah (Wood, 2019). Dalam melihat perbedaan gender, budaya patriarki telah melahirkan berbagai ketidakadilan khususnya bagi perempuan (Susanto, 2015). Patriarki, atau hukum ayah/suami, menyebabkan kesetaraan hukum antara perempuan dan laki-laki belum tercapai dimana pun. Hal ini terlihat jelas dengan melihat tiga bidang hukum penting yang memengaruhi hak-hak perempuan: kesetaraan antara anak perempuan dan laki-laki untuk mewarisi harta keluarga, kesetaraan antara perempuan dan laki-laki untuk mewariskan kewarganegaraan kepada anak-anak mereka, dan kriminalisasi pemerkosaan dalam rumah tangga. Berkenaan dengan kesetaraan gender dalam warisan properti keluarga, permintaan gerakan perempuan yang panjang di banyak bagian dunia, anak perempuan dan laki-laki masih diperlakukan tidak setara di lebih dari satu dari lima negara yang datanya tersedia (Team, 2019).

Minimnya representasi perempuan dan keterbatasan akses sumber daya adalah efek dari kontrol patriarki laki-laki terhadap perempuan di sektor publik. Ketidaksetaraan gender di sektor publik di Pakistan adalah akibat usaha politik, dengan mekanisme kelembagaan patriarki yang memberikan kekuasaan dan hak istimewa kepada kelompok laki-laki dalam organisasi, yang mengakibatkan kerugian bagi perempuan (Chauhan K. , 2014). Diferensiasi gender dalam formasi keluarga masyarakat Jepang disebabkan patriarki yang dapat memengaruhi hubungan sosial dan mencerminkan ketidaksetaraan yang sangat jelas (Sari A. Y., 2020). Menurut Nemoto (2016) dan Selleri (2019) dalam Sari (2020), relasi ini juga memengaruhi segregasi seks vertikal yang tinggi dimana ketika perempuan akhirnya dapat berpartisipasi secara ekonomi, mereka hanya terkonsentrasi pada posisi pekerjaan level rendah dalam hierarki pekerjaan yang didorong oleh norma sosiokultural.

Menurut hasil survei Excellence, Center, & University (2015), hanya 22 persen dari rata-rata tim manajemen puncak perusahaan keluarga terdiri dari perempuan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Nelson & Constantinidis (2017), menjadi pemimpin laki-laki dalam bisnis keluarga (selain dari hak anak sulung) membawa asumsi normatif tentang kekuasaan, tanggung jawab, dan partisipasi dalam domain bisnis keluarga, jika direferensikan. Perempuan dalam peran bisnis yang dominan dianggap mengacu pada norma kepemimpinan pria dan merupakan hal yang tidak biasa. Dampak negatif yang dirasakan dari peran gender tradisional pada perempuan (dan anak perempuan khususnya) yang membawa mereka ke posisi rendah atau bahkan tidak mendapat posisi dalam hierarki, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan; menuntut agar istri mengisi peran sebagai pengasuh emosional dan

penyangga keluarga; kesulitan perempuan mengambil peran dalam konteks yang didominasi laki-laki; dan kurangnya panutan seorang perempuan. Selain itu, penelitian Meroño-Cerdán & López-Nicolás (2017) mengungkapkan bahwa tampaknya penting untuk menganalisis hambatan keluarga, budaya dan sosial yang membatasi kewirausahaan perempuan dan pengembangan bisnis. Dengan kata lain, keberadaan perempuan yang memimpin bisnis keluarga generasi pertama perlu diteliti lebih lanjut juga menyelidiki alasan dan prosedur penggabungan perempuan pada generasi kedua atau selanjutnya.

Menurut Overbeke, Bilimoria, & Perelli (2013) dalam penelitian Meroño-Cerdán & López-Nicolás (2017), secara khusus, keberadaan peristiwa kritis disorot sebagai penyebab utama untuk mempromosikan anak perempuan ke posisi manajemen puncak. Tak hanya itu, penelitian tersebut juga menunjukkan ketertarikan untuk menganalisis hubungan antara gender dan sektor bisnis, khususnya alasan mengapa manajer perempuan lebih jarang berada di perusahaan industri. Lebih lanjut, penelitian Ahrens, Landmann, & Woywode (2015) yang juga sejalan dengan penelitian Tlais & Kauser (2019), berhipotesis bahwa sebagian besar pemimpin perusahaan keluarga penganut patriarki menginginkan anggota keluarga laki-laki mengikuti jejak mereka daripada anggota keluarga perempuan.

H1: Budaya patriarki berpengaruh positif terhadap ketidaksetaraan gender dalam bisnis keluarga.

Stereotip, patriarki, kurangnya sistem pendukung di tempat kerja, kualifikasi akademis yang rendah dan kurangnya teladan adalah hambatan utama yang menghambat perempuan untuk mengambil posisi kepemimpinan (Ademe & Singh,

2015). Pernyataan tersebut dikuatkan dengan penelitian oleh Akhmedovaa, Cavallotti, Marimon, & Campopiano (2020) yaitu rendahnya keterwakilan perempuan dalam posisi manajemen tingkat tinggi di perusahaan keluarga secara tradisional dikaitkan dengan hambatan gender, yang mungkin spesifik atau tidak spesifik untuk perusahaan keluarga. Dengan memanfaatkan komplementaritas antara data kualitatif dan kuantitatif dan menerapkan Analisis Perbandingan Kualitatif (QCA), Akhmedovaa, Cavallotti, Marimon, & Campopiano (2020) menemukan bahwa hambatan khusus keluarga terkait dengan tiga jenis motivasi, yaitu, ekstrinsik, intrinsik, dan etika, untuk memprediksi keberadaan anak perempuan di posisi tinggi dalam bisnis keluarga.

Menurut penelitian oleh Ahrens, Landmann, & Woywode (2015), beberapa preferensi gender penerus oleh orang tua dapat memengaruhi persaingan dan keputusan suksesi CEO karena sebagian besar perusahaan keluarga diarahkan oleh CEO laki-laki dan bias gender orang tua oleh preferensi ayah. Memang, menjadi pemilik perusahaan keluarga mungkin semakin membelokkan preferensi gender ayah karena masalah menemukan penerus yang cocok untuk diri sendiri lebih banyak muncul dan mendesak pemilik pengelola perusahaan keluarga. Lebih lanjut, pendahulu laki-laki secara khusus mungkin percaya bahwa anak laki-laki umumnya lebih cocok untuk menjadi penerus perusahaan keluarga karena mereka mungkin lebih memilih dan mempercayai individu yang lebih mirip dengan mereka. Karenanya, Ahrens, Landmann, & Woywode (2015) memiliki hipotesis bahwa sebagian besar pemimpin perusahaan keluarga penganut patriarki menginginkan anggota keluarga laki-laki mengikuti jejak mereka daripada anggota keluarga perempuan. Selain itu, norma gender jelas mengakibatkan pembatasan dimana perempuan dapat terlibat

dalam bisnis hanya jika suaminya memintanya atau jika dia memahami dan memelihara budaya bisnis keluarga (Edvinsson, 2016). Dari perspektif ini juga, penelitian oleh Baù, Pittino, Sieger, & Eddle (2020) juga memerhatikan masalah gender dalam bisnis keluarga.

Berdasarkan indeks internasional, Indeks Gender dan Lembaga Sosial OECD, Indonesia memiliki skor 0,42, yang mana skor tersebut menunjukkan tingginya diskriminasi gender di Indonesia (Chauhan, Prakash, Dewan, Vaznaik, & Sharma, 2021). Skor tersebut didasari oleh salah satu faktor utama yaitu adanya identifikasi 154 undang-undang diskriminatif dimana adanya pembatasan kemampuan perempuan untuk menggunakan hak-haknya dalam masyarakat, termasuk yang berkaitan dengan perpindahan, warisan, dan kepemilikan aset. Selain itu, menurut Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA), Bintang Puspayoga, konstruksi sosial budaya yang berkaitan dengan konstruksi sosial patriarki yang menempatkan posisi perempuan lebih rendah daripada laki-laki di masyarakat ikut menyumbang rendahnya kualitas perempuan Indonesia (KPPPA, 2021). Berdasarkan penelitian oleh Prastiwi & Rahmadanik (2020), diskriminasi berdasarkan gender “perempuan” atau “laki-laki” masih banyak terjadi di seluruh aspek kehidupan di Indonesia. Perempuan harus menghadapi polemik dalam meniti karir, salah satunya yaitu perempuan harus memilih antara meneruskan meniti karir di dunia kerja atau menjadi ibu rumah tangga dan mengurus keluarga dengan baik. Tak hanya itu, menurut penelitian oleh Susiana (2017), belum semua hak-hak pekerja perempuan terpenuhi, baik yang disebabkan oleh faktor internal seperti masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan tentang hak yang dimilikinya, maupun faktor

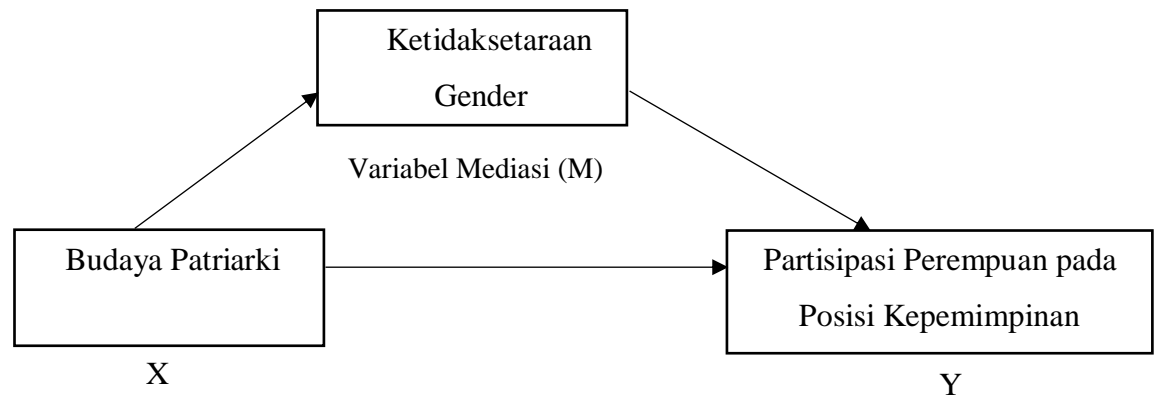
eksternal seperti adanya budaya patriarki, marginalisasi dalam pekerjaan, stereotip terhadap perempuan, dan kurangnya sosialisasi.

Di Jawa Timur, beberapa faktor yang menjadi penghambat partisipasi politik perempuan adalah inferioritas perempuan terhadap laki-laki, budaya patriarki yang masih kental, dan penafsiran ajaran agama yang sempit tentang pemimpin perempuan (Astuti, Afandi, & Listyanti, 2019). Selain itu, sebagai akibat dari sosial budaya, provinsi Jawa Timur juga menghadapi tantangan pemerataan pembangunan seperti perbedaan akses pekerjaan antara perempuan dan laki-laki. Hal ini disebabkan oleh pandangan yang berbeda terhadap perempuan dibanding laki-laki sehingga perempuan terhambat untuk masuk dalam pasar kerja (Setyaningsih & Rofi, 2014).

H2: Ketidaksetaraan gender memediasi pengaruh budaya patriarki terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga di Jawa Timur.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat pola hubungan yang menunjukkan adanya ketidaksetaraan gender yang memediasi pengaruh budaya patriarki terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan. Objek penelitian yang dilakukan di perusahaan secara umum akan lebih difokuskan pada bisnis keluarga, karena bagaimanapun keluarga merupakan unit primer yang membentuk budaya terhadap gender, khususnya budaya patriarki. Maka, berdasarkan pemikiran tersebut, berikut kerangka konseptual sesuai gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual