

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Budaya patriarki memengaruhi partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui variabel mediasi ketidaksetaraan gender). Maka, berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Budaya patriarki memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketidaksetaraan gender. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh langsung. Artinya, semakin tinggi budaya patriarki, semakin tinggi pula ketidaksetaraan gender.
2. Ketidaksetaraan gender memediasi pengaruh budaya patriarki terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga di Jawa Timur. Pengaruh tidak langsung (melalui variabel mediasi ketidaksetaraan gender) yang diberikan oleh budaya patriarki terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan adalah pengaruh yang signifikan dan negatif. Artinya, semakin rendah budaya patriarki dan ketidaksetaraan gender, maka semakin tinggi partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan terkait objek penelitian dan kecilnya pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya patriarki dan ketidaksetaraan gender terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan, terdapat dua keterbatasan utama penelitian ini, yaitu:

1. Dalam penelitian ini, kriteria objek penelitian yang diteliti masih terbatas untuk mengetahui perempuan dengan kriteria spesifik tertentu dan kriteria sampel juga kurang luas. Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat faktor-faktor lain yang menjadi pendukung maupun pembatas partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan di bisnis keluarganya. Faktor-faktor lain tersebut dapat dikaitkan dengan kriteria yang lebih spesifik yaitu berdasarkan kesamaan latar belakang/budaya keluarga, lingkungan, pendidikan, skala usaha, jabatan perempuan, adanya saudara kandung laki-laki, bahkan dengan melibatkan sudut pandang pemilik bisnis keluarga.
2. Penelitian ini terbatas meneliti variabel budaya patriarki dan ketidaksetaraan gender saja. Terdapat variabel-variabel selain budaya patriarki dan ketidaksetaraan gender yang juga memengaruhi partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga. Variabel-variabel lain tersebut antara lain budaya patriarki dalam lingkungan komunitas dan hak primogenitur (hak anak sulung) yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang penulis dapatkan dari pembahasan beberapa kajian literatur dan penelitian terdahulu.

Maka, penelitian selanjutnya dapat meneliti terkait objek penelitian dengan kriteria lebih spesifik lagi, yaitu dengan menggunakan sampel perempuan dengan latar belakang budaya keluarga tertentu, menambahkan sampel pemilik bisnis keluarga, atau terfokus pada satu bentuk usaha tertentu dengan skala bisnis keluarga yang besar (seperti PT Podo Joyo Masyhur, PT Tancorp Abadi Nusantara, dan lain-lain). Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menemukan variabel-variabel lain yang lebih besar

pengaruhnya terhadap partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga. Harapannya, hasil penelitian selanjutnya dapat melengkapi penelitian ini sehingga pembahasan yang diperoleh lebih komprehensif dari berbagai perspektif untuk mengetahui seberapa besar partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga dan faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan penelitian ini, terdapat beberapa saran perbaikan untuk kondisi bisnis keluarga di Jawa timur saat ini, antara lain:

1. Karena tingginya budaya patriarki yang berasal dari lingkungan komunitas, masyarakat terutama lingkungan komunitas (sosial, keagamaan, pendidikan) dapat memulai gerakan kesetaraan gender (feminisme) untuk mengedukasi pentingnya keseimbangan partisipasi antara perempuan dan laki-laki pada posisi kepemimpinan bisnis.
2. Keterbatasan manfaat (hak) dalam memimpin masih dirasakan oleh rata-rata perempuan dalam bisnis keluarga dibandingkan dengan ketiga indikator ketidaksetaraan gender lainnya. Maka, bisnis keluarga sebaiknya ikut berkontribusi dalam memperjuangkan kesetaraan gender, terlebih terkait pemberian manfaat (hak) melalui kompensasi dan insentif atas pekerjaan yang dikerjakan perempuan.
3. Peran-peran kepemimpinan yang ada pada indikator partisipasi perempuan pada posisi kepemimpinan dalam bisnis keluarga di Jawa Timur, terutama terkait peran pengambilan keputusan belum didapatkan secara seimbang

dan masih ada ketimpangan. Sebaiknya, bisnis keluarga mampu memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memerankan seluruh peran kepemimpinan interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan secara utuh dan seimbang.