

KONFLIK PERAN GANDA PEREMPUAN PENGUSAHA INDUSTRI KECIL DI KABUPATEN BANGKALAN MADURA

Nurita Andriani dan Faidal *)

ABSTRACT

The critical problem that faced by women entrepreneur was the strain / conflict which appear between way of life and career, the strain was reflected by conflict role. That's were business and household. That was the problem that faced by women entrepreneur of batik small business in Bangkalan Madura.

This research was aimed to know the factors that influencde business-related factors, family-related factors, personal factor to the double role conflict of small business in Bangkalan. Batik small business was used as a research object, because over 50% batik handycraf was women. This research placed at Tanjung Bumi which use 54 respondens as the sample, which were taken from three villages, desa Tanjung, desa Telaga Biru, and desa Paseseh.

The result of this research showed that comfortability of life, self-respect, business satisfaction, time of work, children dan the liquidity of the business had significant influence to the double role conflict of the women entrepreneur in batik small business. Filling comfortable because she could help to increase the welfare of the family by having a business, were the domain factor which could eliminate the double role conflict to the women entrepreneur. Married happiness, worker and education had no significant influence to the double role conflict of the women entrepreneur.

Keywords: *business-related factors, family-related factors, personal factor, women entrepreneur, double role conflict*

*) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo

PENDAHULUAN

Akses perempuan terhadap sumberdaya ekonomi diyakini merupakan jembatan emas menuju kesetaraan hak ekonomi antara perempuan dan laki-laki. Jika perempuan tidak memiliki akses yang sama dengan laki-laki dalam pemberdayaan ekonomi dan sosialnya maka subordinasi laki-laki terhadap perempuan di segala bidang kehidupan semakin besar. Keyakinan inilah yang setidaknya digunakan oleh

Grameen Bank dari Banglades dalam memberdayakan perempuan menuju kesetaraan dan kesejajaran gender.

Dalam konteks ke-Indonesiaan, berbagai program pembangunan yang telah dilakukan masih didasarkan pada pendekatan *Women in Development (WID)* sehingga tidak bersinggungan dengan struktur sosial dan sumber-sumber subordinasi dan ketertindasan perempuan. Program-program yang sifatnya tidak konfrontatif ini juga tidak mempertanyakan mengapa perempuan tidak pernah mendapat keuntungan yang adil dari berbagai strategi pembangunan. Perspektif ini juga memandang perempuan sebagai satu kelompok tanpa memperhitungkan faktor-faktor kelas sosial, ras dan budaya serta tidak atau kurang memperhatikan aspek reproduksi perempuan (Kompas, 19 Maret 2005).

Eksistensi perempuan sering dianggap sebagai obyek pelengkap (suplemen) atas dominasi dan arogansi kaum laki-laki. Perkembangan sosial, ekonomi dan kultural lambat laun menempatkan perempuan pada posisi terhormat. Disadari sepenuhnya bahwa peran perempuan teramat besar terhadap keluarga, sebagai ibu rumah tangga, terlebih bagi keluarga yang peran bapak atau suami berada dalam posisi marginal. Permasalahannya bagaimana konteks kedudukan perempuan yang tepat jika dikaitkan dengan kemunculan usaha kecil dan perannya sebagai pemilik usaha atau perempuan pengusaha dalam meningkatkan taraf ekonomi keluarga.

Hasil penelitian Indiastuti (1992) menyiratkan suatu kesadaran bahwa sosok perempuan pengusaha sebagai salah satu pelaku ekonomi merupakan bahan kajian yang sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama bila dikaitkan dengan peran ganda sebagai pengusaha dan ibu rumah tangga. Pernyataan tersebut kiranya tidak berlebihan jika mencermati kondisi nyata di lapangan bagaimana kegigihan perempuan pengusaha dalam membantu menegakkan periuk keluarga. Bahkan menjadi sebuah keprihatinan manakala kita lihat secara nyata kondisi beberapa keluarga yang kebetulan sang suami merupakan bagian kelompok pekerja yang terimbas krisis ekonomi. Di sinilah isteri meneruskan kelangsungan hidup dinasti keluarga.

Pertanyaan yang pantas mendapatkan jawaban adalah apakah karya nyata para isteri tersebut telah diberikan ‘penghargaan’ yang sepadan oleh suami ataupun pemerintah sebagai regulator kebijakan ekonomi makro, termasuk didalamnya pengembangan sektor usaha kecil. Masih dipertanyakan penghargaan untuk kelompok perempuan yang telah memberikan kontribusi terhadap kegiatan produktif dan reproduktif yang mendukung kesuksesan pembangunan. Sementara dalam tataran mikro, problem kritikal yang dihadapi oleh perempuan pengusaha adalah ketegangan/pertentangan yang muncul diantara pilihan kehidupan pribadi dan tuntutan karir. Ketegangan ini direfleksikan dalam bentuk konflik peran ganda, dalam konteks konflik peran antara mengurus pekerjaan (bisnis) dan rumah tangga.

Sampai saat ini beberapa studi tentang usaha kecil belum menjelaskan secara gamblang variabel-variabel relevan yang mempengaruhi terjadinya konflik peran pekerjaan-keluarga. Di sisi lain pengkajian dari ranah perempuan sebagai pemilik usaha yang mempekerjakan pekerja laki-laki dan perempuan, terkecuali dalam kasus *self-employment*, sangat menarik untuk diangkat ke aras realitas.

Rumusan Masalah

Konteks konflik peran pekerjaan–keluarga pada perempuan pengusaha menarik untuk dikaji mengingat masih terdapat kontradiksi peran ganda perempuan dan perspektif masyarakat yang masih didominasi kultur patriarkal serta sikap dan perilaku perempuan sendiri yang cenderung bersedia mengalah dan menerima perlakuan diskriminatif (Abdullah, 2001; Faqih, 1999; Saptari & Holzner, 1997; Rahardja, 2002).

Data empirikal menunjukkan bahwa perempuan dipojokkan dengan berbagai tugas-tugas rumah tangga, dari mengasuh anak, mengurus pekerjaan rumah tangga sampai melayani sang suami (Abdullah, 2001; Faqih, 1999). Kalaupun perempuan berada dalam ranah publik maka masih sangat dimungkinkan munculnya peran ganda dan konflik peran (*role conflict*) antara peran domestik (reproduksi), publik (produksi) dan komunitas. Dalam konteks perempuan pengusaha kecil cenderung dihadapkan pada berbagai perbedaan perilaku antar perempuan pengusaha kecil sendiri. Hal ini

membawa pada aras perlunya penelitian spesifik yang mengkaji faktor-faktor kritikal yang berkontribusi pada munculnya konflik peran pekerjaan – keluarga perempuan pengusaha kecil.

Atas dasar pemikiran dan bukti empirikal tersebut maka penelitian ini diarahkan untuk menjawab empat pertanyaan pokok:

1. Apa bentuk konflik ganda yang sering dihadapi oleh perempuan pengusaha kecil?
2. Apakah terdapat pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis (*business-related factors*), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (*family-related factors*) dan faktor-faktor pribadi (*personal factors*) terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha secara parsial dan bersama-sama?
3. Apakah faktor kenyamanan hidup merupakan faktor dominan yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan pengusaha industri kecil?

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Gender dalam Perempuan Pekerja/Pengusaha

Masyarakat patriarki paling suka menempatkan peran perempuan sebagai ibu. Ibu yang pengasih dan penyayang, penuh kelembutan dan mengasuh tanpa kenal lelah. Ibu yang pandai memasak, pintar menjahit dan segudang peran tradisional lainnya. Sebuah *maternal altruism*, sebuah kasih yang hanya memberi dan tak harap kembali (Miranti Hidajadi, 2001). Dalam masyarakat patriarki, seorang perempuan harus mampu memerankan ‘citra ganda’. Di satu sisi, perempuan harus terkesan kuat untuk melayani kebutuhan keluarganya, disisi lain perempuan tetap harus menonjolkan sisi feminim yaitu perempuan yang bergantung pada suami, lembut dan penuh kasih.

Dalam konteks pekerjaan, suatu ideologi gender telah digunakan untuk membenarkan suatu pemisahan kerja antara laki-laki dan perempuan tetapi timbul kontradiktif antara ideologi dan kenyataan ketika laki-laki melakukan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan perempuan (Brigitte Holzner, 1997). Pembagian kerja berdasar jenis kelamin pada kasus orang-orang Jawa Barat keturunan Sunda menegaskan kerja reproduksi rumah tangga kepada perempuan sekaligus sepenuhnya

menerima perempuan sebagai pekerja produktif (peran ganda). Hal ini menunjukkan ketidakseimbangan gender secara nyata. Dengan kata lain ada subordinasi perempuan dengan membebankan kerja lebih banyak di bahu perempuan (Grijns, 1987 ; Brigitte Holzner, 1997).

Faktor Kritisal Konflik Peran Ganda

Isu umum tentang konflik peran ganda (pekerjaan-rumah tangga) dapat dikaji melalui keterkaitan variabel-variabel kritisal : tekanan waktu (*time pressure*), dukungan dan ukuran keluarga (*size and family support*), kepuasan kerja (*work satisfaction*), kepuasan hidup dan perkawinan (*marriage and life satisfaction*) serta ukuran perusahaan (*firm size*) (Stoner, Hartman and Arora, 1990).

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone et al., 1992; 1994). Konstruksi penelitian ini menjelaskan sejauhmana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya.

Greenhaus dan Beutell (1985:77) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peranan dimana tekanan-tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal tidak selaras. Partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) dibuat sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga (pekerjaan). Sejumlah faktor mempunyai kontribusi pada konflik peran pekerjaan-keluarga diantaranya tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga (Hammer, 1998: 221).

Keduanya mendefinisikan tiga tipe utama mengenai konflik pekerjaan-keluarga. Pertama, konflik yang berdasarkan waktu (*time-based conflict*). Artinya waktu yang digunakan pada peran di satu bidang sering mengalahkan waktu yang digunakan pada bidang lain sehingga dapat menyebabkan ketegangan. Kedua, konflik yang berdasarkan ketegangan (*strain-based conflict*) yakni konflik yang timbul saat ketegangan pada satu peran bidang mempengaruhi bidang yang lain. Ketiga, konflik yang berdasarkan tingkah laku (*behavior-based conflict*) adalah konflik yang merujuk

pada ketidakharmonisan antara pola tingkah laku yang diinginkan oleh kedua bidang tersebut (pekerjaan dan keluarga).

Lebih lanjut Yang et al. (2000) menjelaskan tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga sebagai tekanan-tekanan peran (*role pressures*) yang berdasarkan waktu. Tekanan pekerjaan merupakan tekanan-tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan tekanan-tekanan waktu dari tempat kerja (seperti pekerjaan kilat dan diburu waktu). Tekanan keluarga merupakan tekanan-tekanan waktu yang berhubungan dengan tugas rumah tangga. Tekanan ini sering berhubungan dengan karakteristik keluarga, seperti jumlah tanggungan keluarga, ukuran keluarga dan jumlah anggota keluarga.

Stoner et al. (1990) menjelaskan bahwa faktor-faktor relevan yang berpengaruh pada konflik pekerjaan-keluarga dapat dibedakan menjadi tiga kelompok: faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis (*business-related factors*), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (*family-related factors*) dan faktor-faktor yang berhubungan dengan personal (*personnel-related factors*). Kelompok pertama meliputi jumlah jam kerja, kepuasan bisnis, kesehatan keuangan bisnis dan jumlah pekerja dalam perusahaan. Kelompok kedua mencakup kebahagiaan dalam perkawinan/rumah tangga, status perkawinan dan ukuran keluarga. Kelompok terakhir meliputi persepsi harga diri, kepuasan hidup, pendidikan dan umur.

Hipotesis Penelitian

Mengacu pada masalah penelitian dan kajian-kajian teoritis, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

4. Terdapat pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis (*business-related factors*), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (*family-related factors*) dan faktor-faktor pribadi (*personal factors*) terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha secara parsial dan bersama-sama?
5. Apakah faktor kenyamanan hidup merupakan faktor dominan yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan pengusaha industri kecil?

- H1 : Terdapat pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis (*business-related factors*), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (*family-related factors*) dan faktor-faktor pribadi (*personal factors*) terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha secara parsial
- H2 : Terdapat pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis (*business-related factors*), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (*family-related factors*) dan faktor-faktor pribadi (*personal factors*) terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha secara bersama-sama
- H3 : Kenyamanan hidup (HIDUP) berpengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda (KONFLIK) paling dominan

METODE PENELITIAN

Variabel Operasional Penelitian

- a. Konflik peran ganda** yaitu bentuk konflik antar peranan dimana tekanan-tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal tidak selaras (Greenhaus dan Beutell 1985:77). Diukur dengan 4 item dimana 2 item menjelaskan sejauhmana pekerjaan responden mencampuri kehidupan keluarga dan 2 item menjelaskan sejauhmana kehidupan keluarga responden mencampuri pekerjaannya. Masing-masing item menggunakan skala 1 - 5. Skala 1 menunjukkan tidak pernah terjadi konflik peran ganda (pekerjaan- keluarga) dan skala 5 menjelaskan sering terjadi konflik peran ganda (pekerjaan – keluarga).
- b. Kenyamanan hidup** adalah kondisi yang dialami seseorang karena kebutuhan ekonomi dirasakan aman dan kesejahteraan hidup tercapai
- c. Rasa harga diri** adalah perasaan yang dimiliki seseorang karena merasa dihargai karena pekerjaan dan kepemimpinannya
- d. Kepuasan bisnis** adalah sikap umum manajer/ pemilik terhadap usahanya (bisnisnya), yaitu sikap senang dan tidak senang terhadap keberhasilan bisnisnya.
- e. Kebahagiaan perkawinan** adalah terciptanya komunikasi yang lancar, adanya saling pengertian dan keterbukaan antara suami dan istri

- f. Jam kerja** adalah rata-rata jumlah jam kerja perminggu
- g. Jumlah anak** adalah menunjukkan ukuran besarnya keluarga atau tanggungan keluarga
- h. Jumlah pekerja** menunjukkan jumlah karyan yang membantu dalam bisnisnya
- i. Kesehatan keuangan bisnis** adalah persepsi manajer/ pemilik terhadap kondisi keuangannya, terkait dengan modal dan adanya hutang piutang.
- j. Pendidikan** yaitu tingkat pendidikan yang diraih oleh manajer/ pemilik perusahaan

Model Analisis

Atas dasar variabel dependen dan independen tersebut maka model penelitian yang digunakan dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$\text{KONFLIK} = B_0 + X_1(\text{HIDUP}) + X_2(\text{HARGA DIRI}) + X_3(\text{BISNIS}) + X_4(\text{KAWIN}) + X_5(\text{Jam kerja}) + X_6(\text{Jumlah Anak}) + X_7(\text{Jumlah Pekerja}) + X_8(\text{Kesehatan Keuangan}) + X_9(\text{Pendidikan}) + e$$

Responden/Sampel.

Populasi penelitian ini mencakup semua pengambil keputusan (manajer/pemilik) dari industri kecil yang kegiatan ditekankan pada kerajinan batik di kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan Madura. Sedangkan pemilihan sampel, untuk teknik pengambilan sampel dipilih secara sengaja/ *purposive sampling* (Singarimbun, 1995) dari tiga desa yaitu desa Tanjung, desa Telaga Biru dan desa Paseseh. Dari data BPS (2004) jumlah pengrajin batik adalah 303 dengan pengrajin perempuan sebanyak 120.

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden.

PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Model didalam analisis regresi harus memenuhi Teori Gauss Markov dimana penduga dengan OLS merupakan penduga yang baik dan tidak bias bila memenuhi asumsi-asumsinya. Untuk itu model dalam analisis regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Multikolinearitas

Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dapat diketahui gejala multikolinearitas pada model regresi berganda

Tabel 5. Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Kenyamanan hidup (HIDUP)	1.280	Non multikolinearitas
Rasa harga diri (HARGA)	1.320	Non multikolinearitas
Kepuasan bisnis (BISNIS)	1.313	Non multikolinearitas
Kebahagiaan perkawinan (KAWIN)	1.344	Non multikolinearitas
Jumlah jam Kerja	1.106	Non multikolinearitas
Jumlah Anak	1.170	Non multikolinearitas
Jumlah pekerja	1.265	Non multikolinearitas
Kesehatan keuangan bisnis	1.233	Non multikolinearitas
Pendidikan	1.273	Non multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah, 2007

Dari Tabel 5 dapat dilihat nilai VIF dari variabel-variabel bebas pada model semuanya kurang dari 10, dengan demikian syarat tidak terjadi multikolinearitas untuk model regresi terpenuhi.

2. Uji Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan dengan uji Durbin-Waston (Uji DW). Dengan kriteria apabila nilai kritis batas bawah (dl) < nilai Durbin-Waston (d) < 4 – nilai kritis batas atas (du). Dari hasil uji Durbin-Waston menunjukkan nilai 1,850 yang terletak diantara dl 1,212 dan 4-du (2,041) , maka Ho diterima, dengan demikian model regresi tersebut tidak disifati autokorelasi.

3. Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof-Sminorv*, yaitu dengan memperhatikan hasil nilai probabilitas yaitu apakah lebih besar dari nilai α 0,05, maka dapat dilihat apakah data terdistribusi normal. Dari hasil pengujian menunjukkan data terdistribusi secara normal, hal ini dapat terlihat pada Tabel *Kolmogorof-Sminorv* (Lampiran 7), dimana signifikansi sebesar 0,905 lebih besar dari nilai α 0,05 yaitu 0,386 yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.

5.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Dasar untuk menjawab permasalahan mengenai pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dan sekaligus untuk pengujian hipotesis. Dari hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Bisnis, Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keluarga dan Faktor-Faktor Pribadi Terhadap Konflik Peran Ganda

Variabel Independen	Unstandardize Coefficients Beta	Standardize Coefficients Beta	t	Sign.	Keterangan
Konstanta	3.483		6.060	0.000	
Kenyamanan hidup (HIDUP)	-0.358	-0.414	-3.568	0.001	Ho ditolak
Rasa harga diri (HARGA DIRI)	0.310	0.373	3.162	0.003	Ho ditolak
Kepuasan bisnis (BISNIS)	-0.265	-0.348	-2.959	0.005	Ho ditolak
Kebahagiaan perkawinan	-0.219	-0.212	-1.781	0.082	Ho diterima
Jumlah jam Kerja	-0.096	-0.237	-2.200	0.033	Ho ditolak
Jumlah anak	0.067	0.283	2.553	0.014	Ho ditolak
Jumlah pekerja	-0.013	-0.037	-0.319	0.751	Ho diterima
Kesehatan keuangan bisnis	-0.140	-0.303	-2.662	0.011	Ho ditolak
Pendidikan	-0.055	-0.133	-1.149	0.257	Ho diterima
Variabel Dependen : Konflik Peran Ganda (KONFLIK)					
R Square (R ²)	=	0.538			
F hitung	=	5.682			
Sign. F	=	0.000			
α	=	0.05			

Sumber : Data Primer, diolah (2007)

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Tabel 6), maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3.483 - 0.358 X_1 + 0.310 X_2 - 0.265 X_3 - 0.219 X_4 - 0.096 X_5 + 0.067 X_6 - 0.013 X_7 - 0.140 X_8 - 0.055 X_9$$

T_{hitung} (6.060) (-3.568) (3.162) (-2.959) (-1.781) (-2.200) (2.553) (-0.319) (-2.662) (-1.149)

Sign. t (0.000) (0.001) (0.003) (0.005) (0.082) (0.033) (0.014) (0.751) (0.011) (0.257)

Dari hasil analisis regresi sebagaimana tercantum pada Tabel 5 diperoleh hasil bahwa nilai koefisien determinasi $R^2 = 0.538$ yang berarti bahwa variabel-variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat sebesar 53.8 % sedang sisanya 46.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan uji-t secara parsial variabel bebas yaitu kenyamanan hidup, rasa harga diri, kepuasan bisnis, rata-rata jam kerja per minggu, jumlah anak, dan kesehatan keuangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha, karena nilai probabilitas (sign. t) masing-masing variabel bebas lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai α 0.05 (Tabel 5), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan *terdapat pengaruh signifikan dari variabel faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis, faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga dan faktor-faktor pribadi terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha secara parsial*, terbukti. Sedangkan variabel kebahagiaan perkawinan, jumlah pekerja dan pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap konflik peran ganda, karena nilai probabilitas (sign. t) masing-masing variabel bebas lebih besar bila dibandingkan dengan nilai α 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 5.682 dengan signifikansi sebesar 0.000, dimana probabilitas F (Sign. F) lebih kecil dari α 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua *terdapat pengaruh signifikan variabel faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis, faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga dan*

faktor-faktor pribadi terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha secara bersama-sama, terbukti.

Jika ditinjau dari harga-harga Beta, maka urutan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja secara rinci adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Urutan Besar Pengaruh Variabel – Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Variabel Bebas	Beta
Kenyamanan hidup (HIDUP)	-0.358
Rasa harga diri (HARGA DIRI)	0.310
Kepuasan bisnis (BISNIS)	-0.265
Kebahagiaan perkawinan	-0.219
Kesehatan keuangan bisnis	-0.140
Jumlah jam Kerja	-0.096
Jumlah anak	0.067
Pendidikan	-0.055
Jumlah pekerja	-0.013

Sumber : Data Primer, diolah (2007)

Berdasarkan Tabel 7 variabel Kenyamanan hidup dengan koefisien beta sebesar 0.358 lebih besar dibandingkan dengan koefisien beta variabel lainnya, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kenyamanan hidup merupakan faktor yang dominan dibandingkan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan pengusaha batik di Bangkalan Madura. Dengan demikian diketahui bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *kenyamanan hidup merupakan faktor dominan yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan pengusaha terbukti.*

Pembahasan

Berdasarkan jawaban responden terhadap item-item pertanyaan tentang konflik peran ganda perempuan pengusaha, maka dapat dijelaskan bentuk-bentuk konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) yang dihadapi oleh perempuan pengusaha batik di Bangkalan. Bentuk konflik tersebut yaitu apabila peran perempuan sebagai pengusaha mengalahkan perannya sebagai ibu rumah tangga, sehingga timbul ketegangan. Demikian sebaliknya yaitu peran perempuan sebagai istri atau ibu rumah tangga mengalahkan urusan keluarga. Bentuk lainnya adalah adanya masalah dalam

keluarga berdampak pada urusan pekerjaan. Bentuk yang ketiga adalah ketidakharmonisan antara pola tingkah laku yang diinginkan oleh pekerjaan dan keluarga.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis-hipotesis yang diajukan dapat diterima. Artinya secara parsial dan bersama-sama variabel-variabel yang berhubungan dengan bisnis (jumlah jam kerja, kepuasan bisnis dan kesehatan keuangan bisnis), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (jumlah anak/ukuran keluarga), dan faktor-faktor pribadi (persepsi harga diri dan kenyamanan hidup) berpengaruh terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan pengusaha tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Kenyamanan Hidup

Menurut persepsi perempuan pengusaha batik kenyamanan hidup berpengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya konflik peran ganda. Artinya bahwa terjadinya konflik antara peran perempuan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga dipengaruhi oleh faktor pribadi kenyamanan hidup.

Ketika perempuan sebagai manajer/ pemilik usaha merasakan bahwa dengan bekerja memberikan kepuasan tersendiri karena dapat membantu mengatasi kebutuhan keluarga, maka hal tersebut dapat menumbuhkan perasaan bergairah dalam hidup. Perasaan nyaman tersebut terbawa pula dalam menghadapi permasalahan-permasalahan keluarga, sehingga terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga dapat dieliminir. Menurut Moore *et al.* (2005) kepuasan kerja yang tinggi dari perempuan pekerja mengurangi terjadinya konflik peran ganda. Ladewig dan White (1984) mengemukakan bahwa kepuasan hidup memiliki pengaruh yang *favorable* dalam menurunkan sejumlah konflik peran ganda.

Perempuan yang memiliki usaha sendiri akan merasa tidak mendapatkan kenyamanan hidup apabila tidak diimbangi dengan keberhasilan dalam usahanya, sehingga merasa bahwa beban hidup yang dipikulnya semakin terasa berat.

Ketidaknyamanan ini terlihat pada perilaku seperti sering marah, ketidakpuasan hati pada sesuatu yang menyenangkan, dihindangi rasa cemas dan takut, serta perasaan bersedih (Denrich, 2004). Jadi semakin tidak merasakan kenyamanan dalam hidup akan semakin tinggi tingkat konflik yang dirasakan, karena merasa bersalah tidak dapat berhasil.

Hassan (2007) seorang ahli psikologi mengungkapkan secara tidak disadari bahwa setiap orang berumah tangga mempunyai masalah terutama yang sering dialami adalah masalah ekonomi, untuk mengatasinya tergantung dari bagaimana menyikapi hidup. Apabila dengan memiliki pekerjaan merasakan kenyamanan, karena dapat ikutserta dalam mensejahterakan keluarga maka dengan bekerja justru perhatian terhadap keluarga semakin meningkat, maka konflik semakin dapat dihindari.

2. Rasa Harga Diri

Menurut persepsi perempuan pengusaha bahwa rasa harga diri berpengaruh positif terhadap konflik peran ganda perempuan. Artinya terjadinya konflik pada perempuan didalam menjalankan perannya sebagai manajer/ pemilik usaha dipicu oleh rasa harga diri yang tinggi. Perempuan dalam mengambil keputusan sering didasari pada perasaan atau emosi, hal tersebut berdampak pada sikap subyektifitasnya ketika menentukan keputusan antara kepentingan keluarga atau kepentingan pekerjaan, biasanya yang menjadi pemenang adalah yang dapat menumbuhkan perasaan dihargai. Oleh karena itu munculnya konflik peran ganda perempuan disebabkan oleh adanya kebutuhan untuk memiliki dan dicintai dengan kebutuhan aktualisasi diri.

Peningkatan partisipasi perempuan dalam usaha ekonomi produksi, sering dikaitkan dengan program pemerintah dengan menggalakkan kewirausahaan. Tetapi dalam kenyataannya menunjukkan bahwa pandangan terhadap kemampuan perempuan masih minim, terbukti dengan rendahnya akses terhadap sumber daya ekonomi, akses informasi, kredit dan modal kerja. Untuk itu dengan memberikan kesempatan berprestasi dan kemudahan dalam berwirausaha dapat menumbuhkan

kepercayaan diri pada perempuan. Hal tersebut menumbuhkan rasa dihargai sebagai perempuan yang memiliki kemampuan.

3. Kepuasan Bisnis

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan bisnis berpengaruh negatif signifikan terhadap konflik peran ganda. Artinya terjadi tidaknya konflik peran ganda perempuan ditentukan oleh kepuasan bisnis, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap usaha yang dikelola maka semakin berkurang kecenderungan terjadinya konflik peran ganda.

Hubungan yang harmonis antara pemilik dengan pekerja, dapat mempengaruhi kinerja usaha semakin harmonis hubungan tersebut maka berdampak pada keberhasilan usaha, yang nantinya dapat memberikan kepuasan pemilik terhadap usaha bisnisnya. Kepuasan terhadap bisnisnya berpengaruh terhadap keinginan membahagiakan keluarganya, selain itu diimbangi pula dengan keinginan untuk lebih berprestasi mengembangkan bisnisnya, keseimbangan tersebut dapat menurunkan terjadinya konflik.

Kemampuan pengusaha perempuan dalam menjalankan usahanya sering terkendala dengan adanya permasalahan-permasalahan keluarga, yang berdampak pada menurunnya kepuasan terhadap keberhasilan pekerjaannya. Ketidakpuasan ini akan mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda.

4. Kebahagiaan Perkawinan

Menurut persepsi perempuan pengusaha kebahagiaan perkawinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap peran ganda perempuan sebagai istri dan pekerja. Artinya adanya komunikasi, saling perhatian dan saling menunjang antara istri pekerja dan laki-laki pekerja tidak mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda.

Kebahagiaan perkawinan diukur dari tingkat harmonisasi hubungan, terjalannya komunikasi yang lancar dan adanya saling perhatian dan kasih sayang antara suami dan istri, kondisi tersebut tidak menentukan munculnya konflik. Hal ini

dapat disebabkan karena persepsi terhadap kebahagiaan perkawinan kurang dipahami oleh responden.

5. Rata-rata Jam Kerja Perminggu

Dari hasil analisis penelitian terlihat bahwa rata-rata jam kerja perminggu berpengaruh negatif signifikan terhadap konflik peran ganda perempuan. Artinya terjadinya konflik ditentukan oleh jumlah rata-rata jam kerja perminggu, semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan dalam bekerja semakin tinggi kemungkinan terjadinya konflik peran ganda. Ketika pesanan dan momen-momen tertentu (seperti hari raya) datang, membutuhkan kerja ekstra dan waktu yang lebih banyak pula, hal ini akan mengurangi waktu berkumpul dengan keluarga, meskipun sebagai pemiliknya bebas dalam memilih dan memilah waktu tetapi menjalankan industri batik membutuhkan perhatian dan konsentrasi karena sifatnya yang lebih kearah seninya.

Perempuan pengusaha yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap karyawan dan keberhasilan usahanya, merasa kesulitan menentukan prioritas mana yang harus diambil antara kebutuhan usahanya dan kebutuhan keluarga. Pembagian waktu antara peran tersebut harus seimbang supaya tidak terja konflik. Lokasi usaha yang ada dirumah sangat membantu mengurangi tekanan-tekanan waktu (misalnya pekerjaan yang kilat).

Adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan mempengaruhi waktu yang dipergunakan untuk perannya dalam keluarga sehingga terjadi konflik antara menyelesaikan pekerjaan dengan urusan keluarga. . Konflik yang berdasarkan waktu (*time-based conflict*), artinya waktu yang digunakan pada peran di satu bidang sering mengalahkan waktu yang digunakan pada bidang lain sehingga dapat menyebabkan ketegangan,

6. Jumlah Anak.

Jumlah anak berpengaruh positif signifikan terhadap konflik peran ganda perempuan. Artinya ukuran keluarga ditentukan oleh besar kecilnya jumlah anak, semakin banyak jumlah anak semakin besar pula kecenderungan terjadinya konflik.

Menurut Robbins (2000) banyaknya tanggungan keluarga mempunyai korelasi positif dengan absensi, pergantian karyawan dan kepuasan kerja terutama bagi karyawan wanita. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan banyaknya anak beban keluarga semakin besar dan kemungkinan masalah dalam keluarga semakin besar pula, yang dapat mempengaruhi pekerjaannya sehingga memicu terjadinya konflik batin antara keperluan keluarga dan keperluan pekerjaannya.

Yang et al. (2000) menjelaskan bahwa tekanan keluarga merupakan tekanan-tekanan waktu yang berhubungan dengan tugas rumah tangga. Tekanan ini sering berhubungan dengan karakteristik keluarga, seperti jumlah tanggungan keluarga, ukuran keluarga dan jumlah anggota keluarga.

7. Jumlah Pekerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa besar kecilnya pekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda. Artinya sering tidaknya terjadi konflik tidak ditentukan oleh besar kecilnya jumlah pekerja. Industri kecil batik di Bangkalan sebagian besar adalah industri rumah tangga, sifat dari pemiliknya adalah sebagai pengrajin, ditinjau dari hal tersebut maka wajar apabila industri tersebut lebih banyak dikerjakan sendiri atau dengan keluarga.

8. Kesehatan Keuangan dari Bisnisnya

Menurut persepsi perempuan pengusaha pada kesehatan keuangan bisnisnya berpengaruh negatif signifikan terhadap konflik peran ganda perempuan. Artinya semakin sehat keuangan bisnisnya maka tingkat konflik peran gandanya semakin turun.

Industri batik yang dikelola perempuan sebagian besar modalnya berasal dari pribadi atau keluarga, jarang yang melakukan pinjaman terhadap pihak lain, sehingga hutang modal tidak ada, sedangkan pembayaran dari pelanggan lancar. Meskipun

jumlah produksinya kecil tetapi kesehatan keuangan bisnisnya cukup sehat, sehingga tidak menimbulkan beban pemikiran yang berat dan ketegangan batin yang nantinya dapat mempengaruhi perilaku dalam keluarga.

Kondisi perusahaan yang tidak berkembang dan kesulitan dalam hal keuangan, berdampak pada perilaku dan emosi seperti perasaan tertekan, stress, tidak bergairah, dan menurunnya kesehatan. Hal ini mempengaruhi perannya didalam keluarga yang berakibat pada terjadinya konflik.

9. Pendidikan

Pendidikan perempuan pengusaha berpengaruh tidak signifikan terhadap konflik peran ganda perempuan. Hal ini dapat berarti bahwa tingkat pendidikan perempuan pengusaha tidak mempengaruhi munculnya konflik peran ganda.

Karakteristik perempuan di Bangkalan khususnya Tanjungbumi sebagian besar berpendidikan setingkat SD, sedangkan usaha batik yang dijalankan sebagian besar warisan dari keluarganya (turun temurun). Oleh karena itu konflik peran ganda yang terjadi tidak berkaitan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, artinya tinggi rendahnya tingkat pendidikan tidak mempengaruhi tingkat terjadinya konflik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang konflik peran ganda pada perempuan pengusaha industri kecil di Kabupaten Bangkalan adalah sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda (yaitu antara pekerjaan dan keluarga) perempuan pengusaha industri kecil batik adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis (jumlah jam kerja, kepuasan bisnis, kesehatan keuangan bisnis dan jumlah pekerja), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (kebahagiaan perkawinan, dan jumlah anak/ ukuran keluarga), dan faktor-faktor pribadi (persepsi harga diri, kepuasan hidup, dan pendidikan).

- b. Kenyamanan hidup, rasa harga diri, kepuasan bisnis, jam kerja, jumlah anak, dan kesehatan keuangan bisnis mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda perempuan pengusaha yaitu antara pekerjaan (sebagai pemilik/manajer) dan keluarga (sebagai seorang ibu) secara parsial, sedangkan jumlah pekerja, kebahagiaan perkawinan, dan pendidikan tidak mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda perempuan pengusaha.
- c. Kenyamanan hidup, rasa harga diri, kepuasan bisnis, kebahagiaan perkawinan, jam kerja, jumlah anak, jumlah pekerja, kesehatan keuangan bisnis, dan pendidikan mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda perempuan pengusaha yaitu antara pekerjaan (sebagai pemilik/manajer) dan keluarga (sebagai istri dan ibu rumah tangga) secara bersama-sama,
- d. Kenyamanan hidup memberikan pengaruh paling dominan terhadap terjadinya konflik peran ganda pada perempuan pengusaha.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

- a. Perempuan yang mempunyai peran ganda sebagai pemilik usaha dan sebagai istri dan ibu rumah tangga, untuk mengeliminir terjadinya konflik terhadap peran gandanya tersebut perlu menetapkan prioritas peran gandanya. Artinya untuk memajukan usahanya perlu diimbangi dengan perhatian terhadap keluarganya. Perlunya kerjasama antara istri dan suami didalam memajukan usaha dan membahagiakan keluarga.
- b. Bagi penentu kebijakan, untuk memberdayakan perempuan pengusaha lebih memberikan ruang gerak dalam menjalankan usahanya, dan memberikan kemudahan-kemudahan didalam memperoleh fasilitas-fasilitas yang diberikan pemerintah.
- c. Bagi masyarakat ilmiah penelitian ini dapat dikembangkan dengan meneliti dampak yang diakibatkan adanya konflik peran ganda perempuan pengusaha terhadap pribadi, keluarga, pekerjaan dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. 2001. *Seks, Gender dan Reproduksi Kekuasaan*. Yogyakarta: Tarawang Press.
- Candrakirana, Kamala. 2000. Tantangan Perubahan dalam Bermasyarakat dan Bernegara (Dari Sisi Perempuan). *Kompas*. 28 Juni..
- Bainar (ed). 1998. *Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Jakarta: PT Pustaka CIDESINDO.
- Fakih, M. 1999. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hulin, C.L., Roznowski, M., & Hachiya, D. 1985. Alternatif Opportunities and Withdrawal Decision: Empirical Theoretical Discrepancies and an Integration. *Psychological Bulletin*. 97(2): 233-250.
- Igbaria, M., & Guimaraes, T. 1999. Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecommuters and Non-telecommuters. *Journal of Management Information Systems*. 16 (1): 147-164.
- Ihromi, T.O. (ed). 1995. *Kajian Wanita dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Judge, T.A., & Welbourne, T.M. 1994. A Confirmatory investigation of dimensionality of pay satisfaction questionnaire. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3): 457-467.
- Lee, K, Carswell, J.J., & Allen, N.J. 2000. A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*. 85(5): 799-811.
- Lucas, G.H, Jr., Parasuraman, A., Davis, R.A., & Enis, B.M. 1987. An Empirical Study of Salesforce Turnover. *Journal of Marketing*. 51 (Juli): 34-59.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 305-320.
- Maghrabi, A.S. 1999. Assessing the Effect of Job Satisfaction on Managers. *International Journal of Value-Based Management*. 12: 1-12.

- Maupin, R. 1990. Sex Role Identity and Career Successor Certified Accounting Organization be Explained?. *Group and Organizational Management*, 18: 132-152.
- McNeilly, K, & Goldsmith, R.E. 1991. The Moderating Effects of Gender and Performance on Job Satisfaction and Intentions to Leave in the Sales Forces. *Journal of Business Research*. 22: 219-132.
- Michaels, R.E., Cron, W.L., Dubinsky, A.J., & Joachimsthaler, E.A. 1988. The Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers. *J. Mktg. Res.* 25: 376-383.
- Motowildo, S.J. 1983. Predicting sales turnover from pay satisfaction and expectation. *Journal of Applied Psychology*. 68: 484-489.
- Mueller, C.W., & Price, J.L. 1990. Economic, psychological and sociological determinants of voluntary turnover. *The Journal of Behavioural Economics*. 19(3): 321-335.
- Perry-Smith, J.E., & Blum, T.C. 2000. Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*. 46 (6): 1107-1117.
- Price, J.L., & Mueller, C.W. 1981. A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*. 24(3): 543-565.
- Sager, J.K., & Menon, A. 1994. The Role of Behavioral Intentions in Turnover of Salespeople. *Journal of Business Research*. 29: 179-188.
- Sager, Jeffrey K., Futrell, Charles M., & Varadarajan, Rajan. 1989. Exploring Salesperson Turnover: A Causal Model. *Journal of Business Research*. 18: 303-326.
- Saptari, R. & Holzner, B. 1997. *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial: Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti untuk Yayasan Kalyanamitra.
- Savery, L.K. 1996. The congruence between the importance of job satisfaction and the perceived of achievement. *Journal of Management Development*. 15 (6): 18-27.
- Savery, L.K., & Syme, P.D. 1996. Organizational commitment and hospital pharmacists. *Journal of Management Development*. 15(1): 14-22.

- Sharma, S, Durand, R.M., & Gur-Arie, O. 1981. Identification and Analysis of Moderator Variables. *J. Mktg. Res.* 56: 38-54.
- Shaw, J.D., Jenkins, G.D., Jr., & Gupta, N. 1998. An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover. *Academy of Management Journal.* 41(5): 511-525.
- Swan, J.E., Futrell, C.M., & Todd, J.T. 1978. Same Job-Different Views: Women and Men in Industrial Sales. *Journal of Marketing.* January: 92-98.
- Shore, L., & Martin, H. 1989. Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relation.* 42(7): 625-638.
- Somers, M.J. 1999. Application of Two Neural Network Paradigms to the Study of Voluntary Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology.* 84(2): 177-185.
- Stoner, C.R., Hartman, R.I., & Arora, R. 1990. Work-home role conflict in female owners of small business: An exploratory study. *Journal of Small Business Management.* January-March: 30-39.
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y. 2000. Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal.* 43 (1): 113-123.
- Vandenberghe, C. 1999. Organizational culture, person-culture fit, and turnover: a replication in the health care industry. *Journal of Organizational Behavior.* 20: 175-184.
- Vandenberg, R.J., & Lance, C.E. 1992. Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management.* 18 (1):153-167.
- Williams, L.J., & Hazer, J.T. 1986. Antecedent and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation method. *Journal of Applied Psychology.* 71 (2): 219-231.
- Wotruba, T.R., & Tyagi, P.K. 1991. Met Expectations and Turnover in Direct Selling. *Journal of Marketing.* 55 (July): 24-35.
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. 1993. Role of Employee Coping and Performance in Voluntary Employee Withdrawal: A Research Refinement and Elaboration. *Journal of Management.* 19 (1): 147-164.