

# KONFLIK PERAN GANDA PARA PENGUSAHA PEREMPUAN PADA USAHA KECIL DI MADURA

Muhammad Isa Anshori  
Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Bangkalan  
E-mail: isa\_a@yahoo.com

## Abstract

*This research is aimed to investigate the influence of business-related factors, family-related factors, and personal factors on the dual role existence. Batik industry is used as the research target since over 50% of the entrepreneurs are women. The research used 54 respondents as a sample located in Tanjung Bumi which cover 3 areas: Tanjung village, Telaga Biru village and Paseseh village. The result of this research shows that comfortable life, self-respect, business satisfaction, time of work, children and the liquidity of the business have significant influence on dual role to the women entrepreneurs in Batik industry in Bangkalan Madura.*

**Keywords:** *Woman Entrepreneur, Batik Industry, Madura Enterpreuneurs*

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor yang terkait dengan bisnis, faktor keluarga yang berhubungan, dan faktor pribadi terhadap keberadaan peran ganda. Industri batik digunakan sebagai target penelitian sejak lebih dari 50% dari pengusaha adalah perempuan. Penelitian ini menggunakan 54 responden sebagai sampel yang terletak di Tanjung Bumi yang meliputi 3 bidang: Desa Tanjung, Desa Telaga Biru dan Desa Paseseh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kehidupan yang nyaman, harga diri, kepuasan kerja, waktu kerja, anak-anak dan likuiditas bisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran ganda perempuan pengusaha industri batik di Bangkalan Madura.*

**Kata kunci:** *Perempuan Pengusaha, Industri Batik, Madura Enterpreuneurs*

*Dual Role Conflict* 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 semakin besar. Dalam

konteks keindonesiaan, berbagai program pembangunan masih didasarkan pada pendekatan *Women in Development* (WID), sehingga tidak bersinggungan dengan struktur sosial, sumber subordinasi dan ketertindasan perempuan.

Eksistensi perempuan sering dianggap sebagai obyek pelengkap (*suplements*) atas dominasi dan arogansi laki-laki. Sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan kultural, lambat laun menempatkan perempuan pada posisi terhormat, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Permasalahannya, bagaimana konteks kedudukan perempuan jika dikaitkan dengan usaha kecil dan perannya sebagai pemilik usaha dalam meningkatkan taraf ekonomi keluarga.

Perempuan telah memberikan kontribusi pada kegiatan produktif dan reproduktif yang mendukung kesuksesan pembangunan. Dalam tataran mikro, persoalan kritical yang dihadapi oleh pengusaha perempuan adalah ketegangan yang muncul di antara pilihan kehidupan pribadi dan tuntutan karier. Ketegangan ini direfleksikan dalam bentuk konflik peran ganda, yaitu dalam konteks konflik peran mengurus pekerjaan (bisnis) dan rumah tangga.

Konteks perempuan pengusaha kecil cenderung dihadapkan pada berbagai perbedaan perilaku antar perempuan pengusaha kecil sendiri. Pada masyarakat *patriarki*, seorang perempuan harus mampu memerankan "citra ganda". Di satu sisi perempuan harus terkesan kuat untuk melayani kebutuhan keluarganya, di sisi lain perempuan tetap harus menonjolkan sisi feminim yaitu perempuan yang bergantung pada suami, lembut, dan penuh kasih.

Pada konteks pekerjaan, suatu ideologi gender telah digunakan untuk membenarkan suatu pemisahan kerja antara laki-laki dan perempuan, tetapi timbul perbedaan antara ideologi dan kenyataan ketika laki-laki melakukan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan perempuan (Brigitte Holzner, 1997). Dengan kata lain ada subordinasi perempuan dengan membebaskan kerja lebih banyak di bahu perempuan (Grijns, 1987 dan Brigitte Holzner, 1997).

Isu umum tentang konflik peran ganda (pekerjaan rumah tangga) dapat dikaji melalui keterkaitan variabel-variabel kritical, yaitu: tekanan waktu (*time pressure*), dukungan dan ukuran keluarga (*size and/support*), kepuasan kerja (*work satisfaction*), kepuasan hidup dan perkawinan (*marriage and life satisfaction*) serta ukuran perusahaan (*firm size*) (Stoner, *et al.*, 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). Penelitian ini berusaha menjelaskan sejauhmana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya.

Greenhaus dan Cutell (1985: 77) mendefinisikan konflik pekerjaan dengan keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peranan dengan tekanan-tekanan peran atas domain pekerjaan dan keluarga tersebut 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 di antaranya

tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga (Hammer, 1998: 221).

Menurut Greenhause dan Beutell (1985:77) terdapat tiga tipe konflik pekerjaan dan keluarga. *Pertama*, konflik yang berdasarkan waktu (*time-based conflict*). Konflik ini bersumber dari 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*). Konflik ini timbul saat ketegangan pada satu peran bidang mempengaruhi bidang yang lain. *Ketiga*, konflik yang berdasarkan tingkah laku (*behavior-based conflict*). Konflik ini merujuk pada ketidakharmonisan antara pola tingkah laku yang diinginkan oleh kedua bidang tersebut (pekerjaan dan keluarga).

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 pada tempat kerja. Tekanan keluarga merupakan tekanan-tekanan waktu yang berhubungan dengan tugas rumah tangga. Tekanan ini sering berhubungan dengan karakteristik keluarga, seperti ukuran keluarga.

Stoner, *et al.* (1990) menjelaskan bahwa faktor-faktor relevan yang berpengaruh pada konflik pekerjaan-keluarga adalah 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.

## Metode Penelitian

Metode penelitian ini digunakan untuk membuktikan tiga hipotesis yang diajukan, yaitu:

- H 1 : 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.
- H 2 : Terdapat pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis (*business-related factors*), faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga (*family 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) dominan

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *konflik peran ganda*, yaitu bentuk konflik antar peranan dimana tekanan-tekanan peran

atas domain pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal tidak selaras. Bentuk konflik ini diukur dengan 4 item, dengan 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 dan skala 5 menjelaskan sering terjadi konflik peran ganda (pekerjaan - keluarga).

Penelitian ini menggunakan sembilan variabel bebas. *Pertama*, variabel kenyamanan hidup. Kenyamanan hidup adalah kondisi yang dialami seseorang karena kebutuhan ekonomi dirasakan aman dan kesejahteraan hidup tercapai. *Kedua*, variabel rasa harga diri. Rasa harga diri merupakan perasaan yang dimiliki seseorang karena merasa dihargai karena pekerjaan dan kepemimpinannya. *Ketiga*, variabel kepuasan bisnis. Kepuasan bisnis merupakan sikap umum manajer/pemilik terhadap usahanya (bisnisnya). yaitu sikap senang dan tidak senang terhadap keberhasilan bisnisnya.

*Keempat*, kebahagiaan perkawinan. Kebahagiaan hidup merupakan suatu kondisi terciptanya komunikasi yang lancar, adanya saling pengertian dan keterbukaan antara suami dan istri. *Kelima*, jam kerja. Jam kerja adalah rata-rata jumlah jam kerja perminggu. *Keenam*, jumlah anak. Variabel ini menunjukkan ukuran besarnya keluarga atau tanggungan keluarga.

*Ketujuh*, jumlah pekerja. Variabel ini menunjukkan jumlah karyawan yang membantu dalam bisnisnya. *Kedelapan*, kesehatan keuangan bisnis. Variabel ini

menunjukkan persepsi manajer/pemilik terhadap kondisi keuangannya, terkait dengan modal dan adanya hutang piutang. *Terakhir*, pendidikan. Yang dimaksud pendidikan dalam konteks ini adalah tingkat pendidikan yang diraih oleh manajer/pemilik perusahaan.

Berdasarkan dasar variabel terikat dan bebas tersebut maka model penelitian yang digunakan dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Konflik} = B_0 + X_1(\text{Hidup}) + X_2(\text{Harga diri}) + X_3(\text{Bisnis}) + X_4(\text{Kawin}) + X_5(\text{Jam kerja}) + X_6(\text{Jumlah Anak}) + X_7(\text{Jumlah Pekerja}) + X_8(\text{Kesehatan Keuangan}) + X_9(\text{Pendidikan}) + e$$

Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuisioner. Adapun populasi penelitian ini mencakup semua pengambil keputusan (manajer/pemilik) dari industri kecil yang kegiatan ditekankan pada kerajinan batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan Madura. Teknik pengambilan sampel dipilih secara sengaja/*purposive sampling* (Singarimbun, 1995) dan tiga desa yaitu Desa Tanjung, Desa Telaga Biru dan Desa Paseseh, serta data BPS (2008) jumlah pengrajin batik adalah 303 dengan pengrajin perempuan sebanyak 120.

Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (1998) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan n menunjukkan jumlah sampel, N menunjukkan jumlah

populasi, dan  $e$  merupakan persentase (%) kelonggaran ketelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang dapat ditolelir.

Dengan menerapkan rumus tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan menjadi:

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2} = 54 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 54 responden.

Untuk membuktikan hipotesis dengan menggunakan model regresi linier berganda, diperlukan pengujian terhadap model yaitu dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji F (*over all test*) untuk mengetahui signifikansi secara bersama-sama (fungsional) dan Uji t (*partial test*) untuk mengetahui signifikansi secara parsial variabel.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Madura selain dikenal dengan kerapian sapi juga dikenal dengan produk kerajinan batik tulis yang terletak di Kabupaten Bangkalan, tepatnya di Kecamatan Tanjung Bumi. Desa di Kecamatan Tanjung Bumi yang menjadi sentra kerajinan batik meliputi: Desa Paseseh, Desa Tanjung, dan Desa Telaga Biru. Rata-rata pengrajin batik tulis adalah perempuan, sedangkan laki-laki hanya sekedar membantu dalam proses kelancaran membatik. Kerajinan batik banyak dikerjakan oleh para ibu yang ditinggal suaminya berdagang ke Kalimantan dan Sumatera.

Batik tulis di Tanjung Bumi menggunakan bahan baku kain mori, kain sutra, kain katun, dan lilin batik. Untuk teknik pewarnaan dengan menggunakan teknik pencelupan dengan pewarna zat kimia dan sistem soda alam (pewarnaan dan tumbuh-tumbuhan) yang hasilnya lebih awet, tetapi pengerjaannya membutuhkan waktu lama.

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Keterangan    | N  | %    |
|---------------|----|------|
| Jumlah Anak   |    |      |
| Tidak Punya   | 9  | 16.7 |
| 1             | 10 | 18.5 |
| 2             | 10 | 18.5 |
| 3             | 8  | 14.8 |
| 4             | 7  | 13.0 |
| 5             | 6  | 11.1 |
| 6             | 2  | 3.7  |
| 8             | 1  | 1.9  |
| 9             | 1  | 1.9  |
| Pendidikan    |    |      |
| Sarjana       | 3  | 5.6  |
| SMA           | 9  | 16.7 |
| SMP           | 14 | 25.9 |
| SD            | 15 | 27.9 |
| Tidak Sekolah | 13 | 24.1 |

Berdasarkan data BPS tahun 2008 komoditi batik di Kabupaten Bangkalan di Kecamatan Tanjung Bumi mencapai 303 unit usaha dengan jumlah pengrajin perempuan sebesar 120. Tumbuhnya industri kecil batik di Bangkalan tidak lepas dari peranan perempuan, karena hampir 50% dikelola oleh perempuan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 1.

Jumlah anak mencerminkan ukuran jumlah tanggungan dan ukuran keluarga. Berdasar karakteristik Tabel 2. Karakteristik Perusahaan

responden ternyata sebagian besar responden memiliki anak antara 1-2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki ukuran keluarga kecil. Dari sisi pendidikan pengusaha, dapat dilihat bahwa 27% dari responden berpendidikan SD. Hal ini bila dikaitkan dengan budaya di pedesaan Madura, kaum perempuan kebanyakan menikah pada usia muda, maka dapat dimengerti apabila dalam usia muda sudah menikah sehingga tidak melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi.

| Keterangan                 | N  | %     |
|----------------------------|----|-------|
| Lokasi                     |    |       |
| Desa Paseseh               | 10 | 21.4  |
| Desa Tanjung               | 29 | 47.6  |
| Desa Telaga Biru           | 15 | 31.0  |
| Modal                      |    |       |
| Sendiri                    | 30 | 55.5  |
| Keluarga                   | 17 | 31.4  |
| Bantuan                    | 2  | 0.2   |
| Sendiri dan Bantuan        | 5  | 0.9   |
| Rata-rata Jam Kerja/Minggu |    |       |
| 20-25                      | 17 | 31.54 |
| 26-30                      | 21 | 38.9  |
| 31-35                      | 8  | 14.8  |
| 35-40                      | 3  | 5.6   |
| > 40                       | 5  | 9.3   |
| Jumlah Pekerja             |    |       |
| 1-5                        | 12 | 22.2  |
| 6-10                       | 23 | 42.6  |
| 11-15                      | 10 | 18.5  |
| 16-20                      | 6  | 11.2  |
| > 20                       | 3  | 5.6   |
| Kesehatan Keuangan         |    |       |
| Sangat tidak sehat         | 8  | 14.8  |
| Tidak sehat                | 10 | 18.5  |
| Cukup sehat                | 19 | 35.2  |
| Sehat                      | 16 | 29.6  |
| Sangat sehat               | 1  | 1.9   |

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis kuisisioner yang sudah diisi oleh para responden dapat diketahui karakteristik perusahaan menurut lokasi perusahaan, perolehan modal yang didapatkan, dan jumlah tenaga kerja sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2. Data pada Tabel 2 dikumpulkan dari responden di tiga desa sentra industri batik, yaitu: Desa Paseseh, Desa Tanjung, dan Desa Telaga Biru. Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar berada di Desa Tanjung. Di desa ini terdapat perusahaan besar yang sudah berorientasi ekspor yang biasanya memasok batik dari perusahaan perusahaan kecil di sekitar lingkungan desanya. Sumber pembelanjaan perusahaan batik di tiga desa tersebut sebagian besar merupakan modal sendiri dan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa industri batik

merupakan industri rumah tangga yang dikelola oleh keluarga dan merupakan usaha turun temurun.

Rata-rata jam kerja bagi perempuan sebagai manajer/pemilik perusahaan sebagian besar berkisar antara 20-35 jam per minggu. Hal ini menjelaskan bahwa kebanyakan usaha batik adalah industri rumah tangga, sehingga bila dikaitkan dengan peran ganda responden sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, maka pekerjaan dapat dikerjakan bersamaan dengan mengurus keluarga. Tenaga kerja yang dimiliki antara 6 sampai 10 orang. Dari sisi kesehatan keuangan, sebagian besar perusahaan responden dalam kondisi cukup sehat. Ini berarti dengan modal usaha sendiri atau keluarga dan kebanyakan tidak memiliki utang, ternyata sudah mencukupi untuk berusaha.

Tabel 3. 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 Coeficients Beta | Standardize Coeficients 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  | 0.005 | 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 <sup>2</sup> )                        | = 0.538                        |                              |        |       |             |
| F hitung  | = 5.682                        |                              |        |       |             |
| Sign. F   | = 0.000                        |                              |        |       |             |
| $\alpha$  | = 0.05                         |                              |        |       |             |

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan bisnis, faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga dan faktor-faktor pribadi terhadap konflik peran ganda dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.538. Ini berarti bahwa variabel-variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat sebesar 53,8%, sedang sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan pengujian, baik secara parsial maupun fungsional. Secara parsial kenyamanan hidup, rasa harga diri, kepuasan bisnis, rata-rata jam kerja/ minggu, jumlah anak, dan kesehatan keuangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda perempuan pengusaha ( $p < \alpha 0.05$ ). Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini terbukti. Variabel-variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda meliputi variabel kebahagiaan perkawinan, jumlah pekerja, dan pendidikan.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.682 ( $p < \alpha 0.05$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda, maka hipotesis 2 terbukti. Jika ditinjau dari harga-harga Beta, maka urutan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4. Tabel ini menunjukkan bahwa variabel kenyamanan hidup merupakan faktor yang dominan mempengaruhi konflik peran ganda perempuan pengusaha

batik di Bangkalan Madura, dengan demikian hipotesis ketiga terbukti.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, maka bentuk-bentuk konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) yang dihadapi oleh perempuan pengusaha batik di Bangkalan, yaitu apabila peran perempuan sebagai pengusaha mengalahkan perannya sebagai ibu rumah tangga. Hal ini menimbulkan ketegangan, demikian sebaliknya. 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan pengusaha yaitu *pertama*, Kenyamanan Hidup berpengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya konflik peran ganda, artinya 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.

*Kedua*, menurut persepsi perempuan pengusaha 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 subjektifitasnya 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.

*Ketiga*, kepuasan bisnis berpengaruh negatif signifikan terhadap konflik peran ganda. Artinya 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 yang

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. Hal ini berdampak pada menurunnya kepuasan terhadap keberhasilan pekerjaannya. Ketidakpuasan ini akan mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda.

*Keempat*, 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 konflik peran ganda. Hal ini dapat disebabkan karena persepsi terhadap kebahagiaan perkawinan kurang dipahami oleh responden.

Tabel 4. 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 (KAWIN) | -0.219 |
| Kesehatan keuangan bisnis      | -0.140 |
| Jumlah jam kerja               | -0.096 |
| Jumlah anak                    | 0.067  |
| Pendidikan                     | -0.055 |
| Jumlah pekerja                 | -0.013 |

*Kelima*, 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 semakin tinggi kemungkinan terjadinya konflik peran ganda. Adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan mempengaruhi waktu yang dipergunakan untuk keluarga sehingga terjadi konflik antara menyelesaikan pekerjaan dengan urusan keluarga.

*Keenam*, 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 semakin banyak anak yang dimiliki maka beban keluarga akan semakin besar, dan kemungkinan masalah dalam keluarga semakin besar pula.

Kondisi jumlah anak ini dapat mempengaruhi besarnya tekanan terhadap pekerja wanita dalam pekerjaannya, sehingga memicu terjadinya konflik. 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 dari jumlah anggota keluarga.

*Ketujuh*, 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 dengan sifat pemiliknya adalah sebagai pengrajin. Dengan dasar tersebut maka wajar apabila industri tersebut lebih banyak dikerjakan sendiri atau dengan keluarga.

*Kedelapan*, 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, sehingga modal utang tidak ada, dan pembayaran dari pelanggan lancar. Dengan jumlah produk yang dihasilkan kecil tetapi kesehatan keuangan bisnisnya cukup sehat.

Dengan kondisi keuangan bisnisnya yang cukup sehat, tidak menimbulkan beban pemikiran yang berat dan ketegangan batin yang 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.

*Terakhir*, 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 di Desa Tanjung Bumi 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.

## Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa 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).

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.

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. Variabel kenyamanan hidup memberikan pengaruh paling dominan terhadap terjadinya konflik peran ganda pada perempuan pengusaha.

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini meliputi tiga macam. *Pertama*, 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.

*Kedua*, 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. *Terakhir*, 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.
- Bainar (ed). 1998. *Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Jakarta: PT Pustaka CIDESINDO.
- Candrakirana, Kamala. 2000. *Tantangan Perubahan dalam Bermasyarakat dan Bernegara (Dari Sisi Perempuan)*. Kompas. Edisi 28 Juni.
- Fakih, M. 1999. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ihromi, T.O. (ed). 1995. *Kajian Wanita dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Lee, K, Carswell, J.J., dan Allen, N.J. 2000. *A Meta Analytic Review of Occupational Commitment : Relations With Person and Work-Related Variables*. Journal of Applied Psychology: 799-811.
- Maghiabi, A.S. 1999. *Assessing the Effect of Job Satisfaction on Managers*. International Journal of Value-Based Management. 12: 1-12.
- McNeilly, K, dan R. E. Goldsmith. 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.
- Mueller, C.W., dan L. Price. 1990. *Economic, psychological and sociological determinants of voluntary turnover*. The Journal of Behavioural Economics. 19(3): 321-335.
- Ohlott, P.J., M. N. Ruderman, dan C. D. McCauley. 1994. *Gender differences in managers developmental job experiences*. Academy of Management Journal. 37 (1): 46-67.
- Perry-Smith J.E., dan T. C. Blum 2000. *Work-family human resource bundles and perceived organizational performance*. Academy of Management Journal. 46(6): 1107-1117.
- Saptari, R. dan Holzner, B. 1997. *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial: Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti untuk Yayasan Kalyanamitra.
- Savery, L. K., dan P. D. Syme. 1996. *Organizational commitment and hospital pharmacists*. Journal of Management Development. 15(1): 14-22.
- Stoner, C.R., R. I. Hartman, dan R. Arora. 1990. *Work-home role conflict in female owners of small business: An exploratory study*. Journal of Small Business Management. January-March: 30-39.
- Talmud, I., dan D. N. Izraeli. 1999. *The relationship between gender and performance issues of concern to directors: Correlates or institution?* . Journal of organizational Behavior. 20: 459-474.

Yang, N., C. C. Chen, dan Y. Zou.  
2000. *Sources of work-family  
conflict A Sino-U.S. comparison  
of the effects of work and family  
demands.* Academic of  
Management Journal. 43(1):  
113-123