

**PEREMPUAN DALAM PRAKTIK KERJA TATA KELOLA**

**TEATER**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi sebagian Syarat Menyelesaikan Jenjang  
Pendidikan S-2 Program Magister Tata Kelola Seni



**Oleh:**

**HASDIAN KHARISMA PRIANI**

**NIM 220243420**

**PROGRAM TATA KELOLA SENI PASCASARJANA INSTITUT SENI**

**INDONESIA YOGYAKARTA**

**2025**

**PEREMPUAN DALAM PRAKTIK KERJA TATA KELOLA TEATER**

Pertanggungjawaban tertulis ini telah diuji dan diterima sebagai salah satu syarat  
memperoleh gelar Magister Seni  
Telah dipertahankan pada tanggal **15 Januari 2025**

Oleh:

**Hasdian Kharisma Priani**

NIM 2220243420

Di hadapan dewan penguji yang terdiri dari  
Tim Penguji

Pembimbing 1



Dr., Koes Yuliadi, M.Hum

Pembimbing 2



Dr., Dian Arymami, SIP, M.Hum

Penguji Ahli



Prof. Dr. Drs. Nur Sahid, M.Hum

Ketua Tim Penguji



Dr., Mikke Susanto, S.Sn., M.A.

Yogyakarta, ..... 04 FEB 2025

Direktur

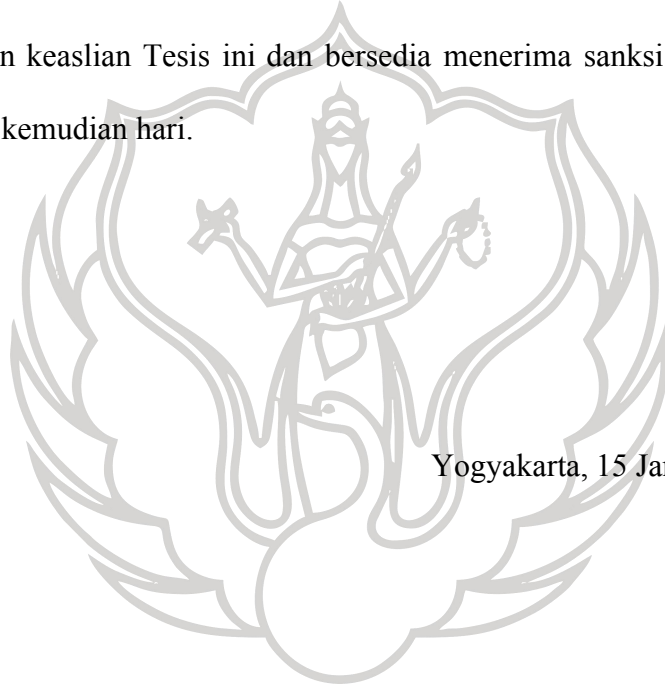
Program Pascasarjana ISI Yogyakarta



Dr., Fortunata Tyasrinestu, M.Si

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa karya tulis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun dan belum pernah dipublikasikan dalam bentuk apapun. Karya tulis ini merupakan hasil penelitian dan mengacu pada berbagai referensi yang dicantumkan dalam karya tulis ini. Saya menjamin keaslian Tesis ini dan bersedia menerima sanksi jika ditemukan kecurangan di kemudian hari.



Yogyakarta, 15 Januari 2025

Penulis

## Intisari

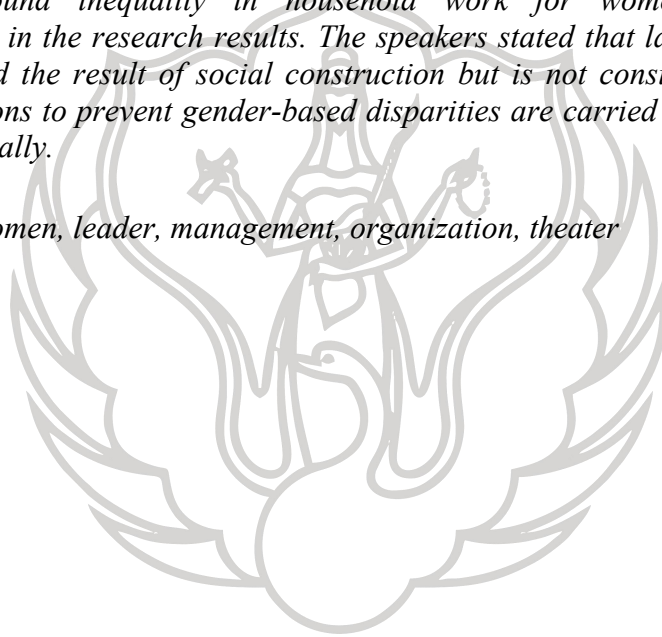
Peluang kerja dalam teater bukan hanya pada ranah penciptaan karya tetapi juga manajerial. Kesamaan atas hak dan peluang untuk bekerja di dalam teater dimiliki siapapun, baik laki-laki maupun perempuan. Salah satu permasalahan yang dialami oleh perempuan yang bekerja di wilayah non-artistik sebuah organisasi teater adalah masih merangkap tugas yang menuntut perempuan menjadi pekerja yang *multitasking* atau *multi-job*. Permasalahan yang dialami oleh setiap subjek pada organisasi yang berbeda memiliki metode penanganan yang berbeda pula. Penelitian ini akan menganalisis secara lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan perempuan. Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Studi Kasus. Data dalam penelitian ini akan diambil melalui observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian yang didapatkan akan dianalisis kembali menggunakan teori manajemen seni pertunjukan, teori perempuan dalam dunia kerja (*gender at work*), dan teori gaya kepemimpinan perempuan dengan menggunakan perspektif feminis. Ketimpangan ditemukan ketimpangan pada kerja domestik untuk perempuan. Terdapat kontradiktif pada hasil penelitian. Para Narasumber menyatakan bahwa pelabelan pekerjaan perempuan memang hasil dari konstruksi sosial tetapi tidak dianggap sebagai suatu masalah gender. Tindakan pencegahan ketimpangan berbasis gender dilakukan secara individu maupun institusional.

**Kata kunci :** *perempuan, pemimpin, manajemen, organisasi, teater.*

## **Abstract**

*Job opportunities in the theater sector are not only in the realm of work creation but also managerial. Everyone has the same rights and opportunities to work in the theater, both men and women. One of the problems experienced by women who work in non-arts fields in theater organizations is that there are still multiple tasks that require women to be multitasking or multi-job workers. The problems experienced by each subject in different organizations have different ways of handling them. This research will analyze in more depth the leadership style of women. This research will use qualitative methods with a case study approach. The data in this research will be taken through observation and in-depth interviews. The research results obtained will be analyzed again using performing arts management theory, the theory of women in the world of work (gender at work), and the theory of women's leadership styles with a feminist perspective. inequality Found inequality in household work for women. There are contradictions in the research results. The speakers stated that labeling women's work is indeed the result of social construction but is not considered a gender problem. Actions to prevent gender-based disparities are carried out individually and institutionally.*

**Key words:** *women, leader, management, organization, theater*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan pada Allah SWT, atas rahmat dan karuniaNya sehingga naskah tesis dengan judul “Perempuan Dalam Praktik Tata Kelola Teater” dapat terselesaikan. Penulisan tesis merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Program Magister Tata Kelola Seni Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Dian Arymami, SIP, M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, ide, dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Dr. Koes Yuliadi, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, ide, dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Dr. Mieke Susanto, S.Sn, M.A., selaku ketua tim penguji.
4. Dr., Drs., Nur Sahid, M.Hum, selaku penguji ahli.
5. Lusia Neti Cahyani yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi narasumber dalam penelitian ini.
6. Dina Triastuiti yang bersedia meluangkan waktunya menjadi narasumber dalam penelitian ini.
7. Nesia Putri Amarasthi yang bersedia meluangkan waktunya menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Rosmery Calvyn, Putu Alit Panca Nugraha, Rosalia Novia, M. Dinu,

M.Habib Syaifullah, dan Yunita yang bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.

9. Bapak Sumardi, Ibu Sopiya, Bapak Bagas Kriswanto, Dr. Bagong Pujiono, M.Sn, Ibu Sumini, Bapak Subekhi, Wiwit Kurniasih, serta seluruh keluarga besar saya yang telah mendukung baik dalam bentuk biaya serta doa.
10. Teman-teman terbaik dari Pascasarjana ISI Yogyakarta, prodi Magister Tata Kelola Seni angkatan 2022 yang tidak pernah lelah untuk saling memberikan dukungan dan meluangkan waktunya untuk berdiskusi dan berbagi ilmu bersama.
11. Teman-teman Mirat Kolektif, Rudi Agus Hartanto S.Pd., M.Li., Raffi Annasai, Frendica Addys, Tia A.K S.Sn, dan seluruh teman-teman di Surakarta yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan bersedia meluangkan waktunya untuk berdiskusi.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang sudah membantu dalam kelancaran penulisan tesis ini.

Saya menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas penulisan dan memperbaiki kekurangan yang terdapat pada tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan berkat-Nya yang berlimpah kepada semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penulisan ini. Besar harapan saya semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi akademisi dan praktisi seni teater pada khususnya dan bagi masyarakat.

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>JUDUL</b>                                    | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b>                       | <b>ii</b>   |
| <b>PERNYATAAN</b>                               | <b>iii</b>  |
| <b>Intisari</b>                                 | <b>iv</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b>                           | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b>                               | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b>                            | <b>ix</b>   |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                       | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah                       | 1           |
| B. Rumusan Masalah                              | 9           |
| C. Tujuan Penelitian                            | 10          |
| D. Manfaat Penelitian                           | 10          |
| <b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>                   | <b>12</b>   |
| A. Kajian Pustaka                               | 12          |
| B. Kajian Teori                                 | 16          |
| 1. Manajemen Seni Pertunjukan                   | 16          |
| 2. Gender Dalam Dunia Kerja                     | 20          |
| 3. Gaya Kepemimpinan Perempuan                  | 30          |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>               | <b>34</b>   |
| A. Metode Penelitian                            | 34          |
| B. Teknik Pengumpulan Data                      | 35          |
| C. Teknik Analisis Data                         | 39          |
| D. Rencana Pengujian Keabsahan Data             | 41          |
| <b>BAB IV. HASIL, ANALISIS &amp; PEMBAHASAN</b> | <b>43</b>   |
| A. Perempuan Pemimpin Organisasi Teater         | 44          |
| 1. Motivasi dan Peran Pemimpin Perempuan        | 44          |
| 2. Tata Kelola Organisasi Teater di Yogyakarta  | 51          |
| B. Gaya Kepemimpinan Perempuan                  | 57          |
| 1. Transformasional dan Demokratik              | 58          |
| 2. Manajemen Konflik                            | 64          |
| C. Dinamika Perempuan Pekerja Teater            | 66          |
| 4. Kerja Perawatan                              | 67          |
| 5. Mitra Sejajar (Equal Partners)               | 72          |
| <b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>                  | <b>83</b>   |
| <b>A. KESIMPULAN &amp; SARAN</b>                | <b>83</b>   |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                           | <b>88</b>   |
| <b>LAMPIRAN</b>                                 | <b>91</b>   |



## DAFTAR GAMBAR

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 1. Lusia Neti Cahyani .....  | 46  |
| Gambar 2. Dina Triastuti .....  | 48  |
| Gambar 3. Nesia Putri Amarasthi .....   | 49  |
| Gambar 4. Struktur Organisasi Teater Garasi .....   | 52  |
| Gambar 5. Rosmery Calvyn Staf Keuangan Teater Garasi/Garasi Performance Institute .....                   | 125 |
| Gambar 6. Puthu Alit Panca Nugraha, Aktor dan Office Staf Teater Garasi/Garasi Performance Institute..... | 126 |
| Gambar 7. M.Dinu Imamsyah, Humas Kalanari theatre Moveme.....   | 127 |
| Gambar 8. Rosalia Novia, Aktor dan Koordinator Konsumsi Kalanari theatre Movement.....                    | 128 |
| Gambar 9. Yunita, Aktor dan Koordinator Konsumsi Forum Aktor Yogyakarta.....                              | 129 |
| Gambar 10. M.Habib Syaifuloh, Stage Manager Forum Aktor Yogyakarta.....                                   | 130 |

# I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Teater merupakan salah satu jenis seni pertunjukan yang membutuhkan kerja kolektif dalam setiap prosesnya. Kerja kolektif adalah adanya kerjasama antar individu terhadap individu lain sesuai dengan divisi kerjanya masing-masing. Kerjasama yang baik dibutuhkan pada kerja penciptaan artistik maupun kerja manajerial organisasi itu sendiri. Sebuah organisasi teater perlu mewedahi atau memfasilitasi keperluan masing-masing individu agar kerjasama yang diinginkan dapat tercapai.

Sebuah kelompok terdiri dari individu-individu yang memiliki kebutuhan dan tujuan yang sama. Organisasi teater dibentuk atas kebutuhan individu di dalamnya atau biasa disebut “anggota”. Ruang aman yang dimaksud adalah ruang yang bebas represi dan diskriminasi. Anggota organisasi teater adalah manusia yang memiliki hak yang sama untuk berpendapat, dan mengeksplorasi kemampuannya dalam bidang yang diminati. Kesamaan atas hak dan peluang untuk bekerja dalam teater dimiliki oleh setiap individu baik laki-laki maupun perempuan.

Secara kuantitas, dunia teater dan penulisan drama di Indonesia di dominasi oleh laki-laki (Yoesoef,2005,bagian:Sejarah,para.12). Dominasi laki-laki mencerminkan bahwa teater adalah lingkungan kerja yang maskulin. Dominasi maskulin berpengaruh pada kecenderungan penempatan perempuan pada ranah kerja domestik yang dianggap sebagai “pekerjaan perempuan”.

### Contoh kerja

domestik dalam produksi atau organisasi teater adalah divisi sekretaris, bendahara, dan logistik (konsumsi). Bias gender yang mengakibatkan beban kerja yang diperkuat dan disebabkan oleh adanya pandangan atau keyakinan di masyarakat bahwa ada pekerjaan-pekerjaan yang dianggap sebagai jenis “pekerjaan perempuan” (Fakih,1996:21).

Pada perkembangan praktik kerja teater modern, perempuan bekerja dan berperan pada ranah artistik maupun non-artistik. Kerja artistik adalah kerja-kerja penciptaan seperti sutradara, pemain, penata lampu, dll, sedangkan non-artistik adalah kerja-kerja seperti pimpinan produksi, sekretaris, bendahara, logistik atau penanggungjawab konsumsi, pengelolaan keuangan atau bendahara. Pekerjaan baik di ranah artistik maupun non-artistik sama pentingnya dan memerlukan kesadaran untuk saling menguatkan satu sama lain. Sebuah pertunjukan dengan aspek non-artistik yang kurang diperhatikan dan tidak disiapkan dengan baik mengakibatkan aspek artistik menjadi kurang mendapat dukungan, anggota tidak senang, dan penonton mendapat suguhan karya yang kurang berkualitas (Permas,et al, 2003:16).

Perbedaan gender dalam segala aspek kehidupan manusia termasuk juga dalam praktik tata kelola teater, berpotensi menimbulkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Selain pada pelabelan atau *stereotyping*, ketimpangan gender dapat berupa deskriminasi atau perilaku merendahkan kemampuan perempuan, hingga pada tindakan pelecehan seksual berbasis gender. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam pelbagai bentuk ketidakadilan

yakni: marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotipe atau melalui pelabelan negatif, kekerasan (*violence*), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*burden*), serta sosiologi ideologi nilai peran gender (Fakih, 1996:72-76). Ketimpangan gender yang dialami perempuan merupakan imbas dari konstruksi pemikiran patriarki. Perempuan seharusnya diberikan kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam segala bidang, seni, agama, atau sosial-politiknya.

Perbedaan kekuatan fisik diantara laki-laki dan perempuan serta perbedaan lainnya tidak selalu menyiratkan inferioritas, dan jika benar keduanya berpikir, bertindak, dan merasakan secara berbeda, justru kita harus mencoba dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang perbedaan-perbedaan itu (Zetkin, 1906:13). Menganalisis ketimpangan berbasis gender yang dialami perempuan di praktik tata kelola teater dapat dilihat melalui teori Gender dalam Dunia Kerja (*Gender At Work*) dengan perspektif feminis. Mengatasi masalah ekonomi dan termasuk di dalamnya posisi perempuan di dalam pekerjaan akan menjadi platform feminis yang menarik respon kolektif dengan menjadi tempat pengorganisasian kolektif, menjadi landasan utama, dan isu yang menyatukan semua perempuan (Hooks,2020:77).

Untuk mencegah ketimpangan atau tindak diskriminasi terus terjadi, maka diperlukan upaya bersama-sama. Salah satu upaya untuk menjadikan teater sebagai ruang aman bagi perempuan adalah dengan mengapresiasi dan mencatatkan kerja-kerja perempuan. Pencatatan atas pengalaman perempuan dalam praktik kerja tata kelola teater dimulai dari posisi kepemimpinan. Hal ini diperlukan untuk

membentangkan posisi dan daya tawar pemimpin perempuan dalam upaya menghilangkan ketimpangan berbasis gender di dalam praktik kerja teater. Seorang perempuan perlu memiliki sifat-sifat asertif, sementara laki-laki perlu menjadi lebih progresif dan mau mengembangkan sifat-sifat yang dapat mewujudkan aspirasi bersama, yaitu agar perempuan dan laki-laki menjadi “mitra sejajar” (Sadli, 2010:14).

Dalam sejarah dan perkembangan teater modern Indonesia terdapat beberapa nama pelaku teater perempuan yang populer terutama pada wilayah produksi dan manajerial. Beberapa diantaranya adalah Ratna Riantiarno sebagai pimpinan produksi di kelompok Teater Koma dan Ratna Sarumpaet yang merupakan seorang Sutradara dan Penulis Naskah. Secara kuantitatif, jumlah nama perempuan yang tercatat pada tulisan-tulisan sejarah perkembangan teater masih sangat jauh lebih sedikit jika dibandingkan dengan para tokoh seniman laki-laki. Di Indonesia, tulisan sejarah kurang memuat tentang peran pemimpin perempuan (Sadli, 2010:205).

Catatan sejarah yang dimaksud adalah yang tercantum dalam buku-buku teater modern. Terdapat berbagai judul buku yang menjadi rujukan akademisi teater. Seperti pada buku *Perkembangan Teater dan Drama Indonesia* karya Jakob Sumardjo yang terbit pada tahun 1997. Di dalam salah satu bab dalam buku ini secara spesifik menuliskan nama-nama pelaku teater yang dikategorikan dalam judul bab “Generasi Muda Teater Indonesia”. Pada bab itu disebutkan generasi muda teater modern era keemasan kedua (1970-1980) antara lain; Wahyu Sihombing, Teguh Karya, Rendra, Suyatna Anirun, Arifin C.Noer, Ikranagara,

dan Nano Riantiarno (Sumardjo,1997:225).

Rujukan yang lain yaitu pada buku *Enam Teater* karya Yoyo C. Durachman, et al, yang terbit pada tahun 1996. Buku ini menyebutkan ada enam orang yang dianggap layak disebut sebagai “Tokoh”. Pemilihan enam tokoh dalam buku ini berdasarkan beberapa kriteria yaitu; usia dramawan yang bersangkutan, usia keterlibatannya dalam dunia teater, membentuk dan atau mengetuai sebuah kelompok sendiri, dan mendapat pengakuan dari masyarakat luas maupun lembaga-lembaga kebudayaan yang berwenang dalam bentuk *anugrah seni* (Durachman,et al,1999:9).

Penyebutan nama pekerja teater modern baru disebutkan dalam salah satu buku rujukan berjudul *Direktori Seni Pertunjukan Kontemporer* yang terbit pada tahun 1999. Buku ini merupakan produk kolaborasi antara Masyarakat Seni Pertunjukan Indonesia (MSPI) dengan arti.line. Di dalam buku ini terdapat sebuah bab yang berjudul “Tokoh- tokoh Seni Pertunjukan Indonesia” (MSPI, 1999:63)termasuk sub-bab yang menyebutkan nama-nama tokoh teater. Di dalam sub-bab tokoh teater ini muncul nama Ratna Sarumpaet dan Ratna Riantorno di antara 29 nama tokoh teater laki-laki yang lain.

Dominasi nama laki-laki dalam catatan sejarah teater juga muncul pada catatan- catatan populer. Catatan populer yang dimaksud adalah pada media masa atau sumber- sumber yang terdapat di internet yang secara akses lebih mudah dijangkau. Jika melakukan penelusuran di Internet dengan kata kunci “Tokoh Teater Indonesia” maka nama-nama yang muncul tidak jauh berbeda dengan sumber-sumber ilmiah. Nama perempuan baru akan muncul jika secara spesifik

menggunakan kata kunci “tokoh teater perempuan Indonesia”. Salah satu sumber media masa Kumparan mencatat dalam artikel berjudul “Selain Ratna Sarumpaet, Ini 6 Tokoh Teater Perempuan Indonesia” yang terbit pada tahun 2018 menyebutkan beberapa nama tokoh perempuan antara lain; Ratna Sarumpaet, Ratna Riantiarno, Christine Hakim, Faiza Mardzoeki, Happy Salma dan Djenar Maesa Ayu.

Catatan yang ada belum banyak menampung nama-nama perempuan pekerja teater yang bekerja pada wilayah non-artistik baik manajemen organisasi maupun manajemen produksi. Catatan yang ada juga belum banyak menampung pengalaman serta hambatan yang dialami oleh pekerja teater perempuan secara lebih mendalam. Penelitian ini akan menganalisis peran dan pengalaman perempuan di dalam praktik kerja tata kelola teater dimulai dari wilayah kepemimpinan. Penelitian ini akan berfokus pada pemimpin organisasi teater di Yogyakarta dalam rentang waktu 20 tahun terakhir (2004-2024).

Kerja-kerja pemimpin perempuan dalam praktik kerja teater dapat dianalisis melalui teori manajemen seni pertunjukan. Terdapat banyak kasus organisasi yang bubar karena seniman pertunjukan kurang memperhatikan aspek non-artistik atau aspek manajemen (Permas, et al, 2003:15). Penelitian ini akan membahas gaya kepemimpinan perempuan melalui Studi Kasus tiga organisasi teater yang berbeda. Salah satu pemimpin perempuan adalah Lusiana Neti Cahyani seorang Direktur Eksekutif Teater Garasi. Teater Garasi telah berdiri sejak tahun 1993 di Yogyakarta. Lusiana bergabung dengan Teater Garasi sejak tahun 2005 dengan menjadi manajer program.

Pada tahun 2021 tepatnya pada masa pasca-pandemi covid- 19, membuat Teater Garasi mengalami pengurangan jumlah pengurus, sehingga merubah posisi Lusi menjadi Direktur Eksekutif. Pada kasus Lusi, Direktur Eksekutif bukan hanya mengurus segala persoalan keproduksian, tetapi juga program-program, hingga pada proses pencarian pendanaan. Menjadi seorang Direktur Eksekutif sebuah organisasi teater populer seperti Teater Garasi masih menempatkan Lusi kepada tanggung jawab terhadap lebih dari satu pekerjaan. Mulai dari mencari pendanaan dan pengelolaan produksi dan persiapan pertunjukan. Lusi juga mengurus pelaksanaan program-program di luar pertunjukan seperti diskusi dan rapat-rapat.

Menjadi Direktur Eksekutif tidak lantas membebaskan Lusi dari kerja-kerja domestik, karena pada praktiknya Lusi masih perlu mengurus persoalan logistik seperti konsumsi pada setiap acara yang diselenggarakan. Meskipun melalui wawancara, narasumber menyatakan hampir tidak ada pengalaman diskriminasi di dalam kelompok Teater Garasi/Garasi Performance Institute itu sendiri, tetapi sangat sedikit catatan baik populer maupun ilmiah yang membahas kerja dan pencapaian seorang Lusia Neti Cahyani. Hal ini merupakan bentuk kurangnya apresiasi terhadap kerja manajerial yang banyak dilakukan oleh perempuan karena kerja yang dilakukannya seringkali dianggap sebagai kerja “di belakang”.

Tuntutan kepada pekerja teater perempuan untuk dapat mengatur lebih dari satu divisi kerja bukan hanya dialami oleh Lusia Neti Cahyani tetapi pekerja teater perempuan di komunitas lainnya. Salah satunya adalah Dina Triastuti. Dina Triastuti merupakan salah satu dari tiga founder Kalanari Theatre Movement. Kalanari Theatre Movement berdiri sejak tahun 2012. Sejak awal dibentuk hingga



sekarang, Dina Triastuti menjabat sebagai bendahara dan manajer produksi pertunjukan. Dina juga mendapati pekerjaan yang mengharuskannya menjadi pekerja yang *multitasking*, dengan mengatur keuangan organisasi, mengatur hal-hal operasional dan kesekretariatan, serta mengatur kebutuhan setiap anggota di dalam organisasi Kalanari Theatre Movement.

Pengalaman dan praktik kerja yang dialami oleh Lusya Neti Cahyani sebagai direktur eksekutif Teater Garasi/*Garasi Performance Institute* dan Dina Triastuti sebagai bendahara serta manajer produksi Kalanari theatre Movement berbeda antara satu dengan yang lain, tetapi terdapat arketipe permasalahan yang hampir sama dialami oleh keduanya. Kedua pemimpin perempuan ini masih perlu mengerjakan berbagai tugas dalam waktu bersamaan. Persamaan permasalahan yang dialami oleh kedua perempuan pekerja dalam praktik tata kelola teater adalah fakta bahwa perempuan pekerja teater masih merangkap dua hingga lebih tugas yang menuntut perempuan menjadi pekerja yang *multitasking* dan *multijob*. Pada persoalan yang sama memungkinkan setiap perempuan yang bekerja pada komunitas yang berbeda memiliki metode penanganan yang berbeda pula.

Penelitian ini akan menganalisis keragaman pengalaman perempuan dengan pendekatan berperspektif feminis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjadikan pengalaman perempuan sebagai bagian dari pengetahuan akademis, yang masih didominasi pengalaman dan data riset yang berasal dari pengalaman laki-laki. Penelitian perempuan diperlukan agar ilmu pengetahuan tidak hanya menjadi generalisasi dari penelitian yang data, topik, sampel, serta interpretasi datanya lebih banyak dilakukan dengan perspektif laki-laki (Sadli, 2010:70).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengupayakan catatan sejarah yang lebih beragam. Penelitian ini akan menganalisis secara lebih mendalam bagaimana gaya kepemimpinan perempuan di Yogyakarta dalam perjalanan praktik kerja teater pada rentang waktu 2004-2024 (20 tahun terakhir). Penelitian ini adalah upaya untuk menganalisis peran perempuan dalam praktik kerja tata kelola teater, menganalisis tantangan yang dihadapi, menganalisis upaya perempuan untuk menghadapi tantangan itu sendiri, serta kritik terhadap sistem kerja dalam tata kelola teater dalam menjamin keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Studi Kasus. Data dalam penelitian ini akan diambil melalui observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian yang didapatkan akan dianalisis kembali menggunakan pendekatan triangulasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan, ditemukan bahwa pada praktiknya, perempuan bekerja di teater baik di ranah artistik maupun non-artistik termasuk di dalamnya kerja-kerja domestik adalah bagian yang sama pentingnya bagi organisasi atau keproduksian teater. Penelitian ini bertujuan untuk menampung dan mengapresiasi pengalaman, tantangan, serta upaya untuk menanggulangi hambatan bagi perempuan dimulai dari perempuan yang mengisi posisi kepemimpinan.

Para pemimpin perempuan yang akan dianalisis adalah para manajer dari beberapa organisasi teater di lingkup daerah Yogyakarta. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis peran, tantangan, cara penanggulangan, serta kritik untuk

menganalisis sejauh mana posisi pemimpin yang dimiliki oleh perempuan dapat menciptakan teater sebagai ruang aman dan nyaman bagi seluruh pekerja teater.

Penelitian ini ingin menganalisis secara mendalam permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan dalam praktik tata kelola organisasi teater di Yogyakarta?
- b. Bagaimana peran dan pengalaman pemimpin perempuan dalam praktik tata kelola organisasi teater?
- c. Bagaimana pandangan serta upaya pemimpin perempuan terhadap teater sebagai lingkungan kerja yang berkeadilan gender?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan perempuan dalam praktik tata kelola organisasi teater.
- b. Menganalisis peran dan pengalaman pemimpin perempuan dalam praktik tata kelola organisasi teater.
- c. Menganalisis pandangan serta upaya pemimpin perempuan terhadap teater sebagai lingkungan kerja yang berkeadilan gender.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang ingin dicapai antara lain:

- a. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah catatan terhadap nama, peran, dan pengalaman perempuan dalam praktik dan tata kelola seni khususnya dalam posisi kepemimpinan organisasi

teater yang lebih beragam.

- b. Manfaat akademis dari penelitian ini adalah menjadi tawaran metode penelitian berperspektif perempuan dengan harapan bahwa akan memotivasi peneliti-peneliti lain untuk melanjutkan penelitian dengan topik serupa yang menjangkau subjek secara lebih beragam dan mendalam.
- c. Manfaat kepada masyarakat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi tawaran sudut pandang kritis terhadap peran dan relasi gender gender pada praktik kerja tata kelola seni khususnya teater.

