

## KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Pada praktik tata kelola organisasi teater, perempuan bekerja di ranah artistik dan non-artistik. Secara kuantitas, Di Yogyakarta perempuan lebih banyak bekerja di ranah non-artistik. Pekerjaan non-artistik antara lain adalah pimpinan produksi, manajer kantor, manajer keuangan, hingga koordinator konsumsi. Penelitian ini menggunakan Studi Kasus dengan menganalisis pengalaman dan tantangan kerja bagi perempuan pekerja teater.

Melalui hasil penelitian terhadap kasus yang dipilih menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Perempuan di dalam organisasi teater Yogyakarta adalah gaya transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional nampak pada pilihan gaya komunikasi interpersonal yang memperhatikan setiap anggota organisasi, sehingga mempengaruhi juga gaya pemimpin perempuan dalam meminimalisir konflik dengan prinsip keterbukaan. Selain itu, perempuan pemimpin organisasi teater cenderung demokratis dengan memberikan kesempatan bagi seluruh anggota untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Melalui hasil penelitian ditemukan bahwa yang menunjukkan ciri khas pemimpin perempuan dan membedakannya dengan pemimpin laki-laki adalah kerja-kerja perawatan. Kerja perawatan yang dilakukan oleh pemimpin perempuan nampak pada perhatian yang lebih terhadap kebutuhan domestik dan personal para anggota. Pemimpin perempuan dinilai lebih perhatian pada

kebutuhan domestik organisasi seperti kebutuhan peralatan rumah tangga, konsumsi, menu makanan, jam makan, hingga ketersediaan perempuan dalam menjaga relasi yang dimiliki oleh organisasi. Perhatian yang lebih juga dirasakan oleh anggota. Pemimpin perempuan akan lebih memperhatikan mood, jam kerja sesuai situasi anggota, dan menjadi mediator ketika terdapat ketegangan atau ketidaknyamanan di antara anggota.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja-kerja perawatan menjadi *value* atau nilai yang ditawarkan serta menjadi keunggulan pemimpin perempuan. Meskipun dianggap sebagai keunggulan, tetapi kerja-kerja perawatan yang dilakukan oleh perempuan belum mendapatkan apresiasi yang cukup baik dalam segi apresiasi maupun melalui tambahan gaji. Hal ini dapat terjadi karena kerja-kerja perawatan dan kerja domestik yang dilakukan perempuan dianggap bukan pekerjaan (Frederichi, 2012:206).

Penelitian ini menunjukkan bahwa Perempuan Pemimpin masih harus mengerjakan lebih dari satu pekerjaan. Dalam kasus Lusya Neti Cahyani dari Teater Garasi/Garasi Performance Institute menunjukkan bahwa seorang direktur eksekutif masih perlu merangkap tugas manajer produksi, manajer operasional hingga hal-hal logistik. Begitupun juga dalam kasus Dina Triastuti dari Kalanari theatre Movement yang menunjukkan bahwa seorang Bendahara masih merangkap menjadi manajer produksi dan manajer operasional kantor. Hal yang berbeda ditemukan pada kasus Nesia Putri yang dapat memfokuskan diri pada satu pekerjaan saja tetapi dapat berganti pada setiap proyek yang dikerjakan.

Selain pada gaya kepemimpinan, peran dan posisi perempuan di dalam

organisasi teater juga dilihat melalui relasi gender di dalam organisasi teater. Menurut keterangan para narasumber primer dan sekunder, lingkungan teater di Yogyakarta 20 tahun terakhir sudah cukup aman bagi seluruh pelaku di dalamnya. Bentuk ketimpangan gender masih nampak pada pelabelan 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. Menurut keterangan para narasumber, ditempatkannya perempuan pada kerja perawatan dan kerja domestik adalah konstruksi budaya yang sudah terinternalisasi di alam bawah sadar perempuan Indonesia. Meskipun para narasumber mengafirmasi adanya konstruksi yang mempengaruhi perlakuan gender di dalam praktik tata kelola teater, tetapi para narasumber merasa tidak ada yang perlu diubah. Terdapat semacam keengganan untuk mengakui bahwa persoalan yang dialami adalah persoalan gender, tetapi dibalik keengganan itu tersirat semangat perjuangan perempuan untuk menjadikan teater menjadi ruang yang lebih berkeadilan gender.

Upaya yang dilakukan oleh pemimpin perempuan dalam mencegah ketimpangan gender yang terjadi baik dari dalam maupun luar lingkungan organisasi adalah dengan menerapkan komunikasi yang terbuka. Manajemen konflik dilakukan dengan pendekatan personal. Tindakan preventif dan konfrontatif dilakukan untuk mencegah pelecehan seksual atau hal-hal lain yang menciptakan ketidaknyamanan dalam dunia kerja. Hasil dari analisis terhadap gaya kepemimpinan serta pembahasan tentang dinamika peran, pengalaman, dan

pandangan perempuan, telah memberi gambaran bahwa upaya pemimpin perempuan dalam mewujudkan cita-cita untuk menjadikan seluruh pekerja menjadi mitra sejajar adalah kerja yang holistik dan saling berkaitan.

## **B. Saran**

Struktur pada organisasi teater perlu disusun secara lebih akuntabel, sehingga pembagian kerja lebih jelas sesuai pada divisi masing-masing. Seorang perempuan yang sudah menduduki posisi pemimpin sebaiknya fokus pada wilayah monitoring dan koordinatif, sehingga tidak perlu mengalami *overwork* atau beban kerja berlebih. Selain itu, masing-masing organisasi perlu mempertimbangkan untuk lebih mengapresiasi kerja perawatan melalui upah yang layak. Tindakan pencegahan terhadap ketimpangan gender baik dalam bentuk deskriminasi maupun pelecehan/kekerasan berbasis gender sebaiknya ditetapkan dalam peraturan tertulis. Peraturan dan mekanisme kerja tertulis ini dapat lebih ditaati oleh seluruh anggota organisasi teater. Hal ini diperlukan sebagai upaya untuk menjadikan teater sebagai ruang yang aman. Ruang aman di teater bukan hanya persoalan manajemen waktu yang lebih disiplin, pembagian kerja yang lebih tepat, demokratis dalam prinsip pengambilan keputusan, pembagian upah dan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota, tetapi juga penyediaan rasa aman bagi seluruh pekerja teater.

## **C. Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

### **a. Studi Kasus mendalam**

Penelitian lanjutan dapat melakukan Studi Kasus mendalam pada organisasi serta perempuan pekerja teater dengan mengamati secara lebih mendalam, dengan

memberikan pertanyaan yang lebih mendalam. Salah satunya adalah temuan dalam penelitian ini yang membahas tentang keengganan para pemimpin perempuan untuk menganggap persoalan yang dialami sebagai persoalan gender. Hasil ini menjadi celah yang dapat dijelajahi lebih dalam oleh peneliti yang memiliki kegelisahan pada wilayah gender di dalam dunia kerja.

b. Pengukuran dampak lebih lanjut

Studi lebih lanjut dapat mengkaji dampak tindakan pencegahan deskriminasi khususnya berbasis gender pada proses penciptaan karya dan organisasi. Serta bagaimana strategi penelitian serta exposure yang dapat berdampak terhadap masyarakat untuk lebih menghargai pekerja non-artistik di dalam praktik tata kelola teater.

c. Analisis komparatif yang lebih luas

Studi perbandingan yang lebih luas antara pemimpin perempuan dari organisasi teater lain di Indonesia. Hal ini diperlukan untuk menganalisis pengaruh latar belakang budaya yang berbeda kepada pola kerja serta pandangan mengenai gender dalam praktik kerja tata kelola organisasi sesi khususnya teater.

## DAFTAR PUSTAKA

Bandel, K. (2016). *Kajian gender dalam konteks pascakolonial: kumpulan esei*. Sanata Dharma University Press.

- Bisri, Moh. Hasan. (2000). "Pengelolaan Seni Pertunjukan". Humaniora Journal Of Art Research and Education.
- Durachman, ett al. (1996). *Enam Teater : Mengenal Tokoh-tokoh Teater Modern Indonesia*. STSI Press.
- Fakih, Mansour. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Firdaus dan Saaduddin. (2021). "Implementasi Fungsi Manajemen Seni Pertunjukan pada Komunitas Seni Hitam Putih Padangpanjang". Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Missio.
- Fitriana, Ceni, (2021). "Perempuan dan Kepemimpinan". Webinar Nasional Pascasarjana Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang (IAHN-TP) Palangkaraya.
- Frederichi, S. (2012). *Revolusi Di Titik Nol : Kerja Rumah Tangga, Reproduksi, dan Perjuangan Feminis*. Perempuan Lintas Batas (Peretas)
- Hooks, Bell. (2020), *Feminisme untuk Semua Orang*. Odishe Publishing.
- Huda, Dimiyati. (2020). *Rethinking Peran Perempuan dan Keadilan Gender : Sebuah Konstruksi Metodologis Berbasis Sejarah dan Perkembangan Sosial Budaya*. Cendekia Press, Bandung.
- Irianto, Yusuf. (2007). "Perempuan Dalam Praktik Tata kelola Sumber Daya Manusia". Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga.
- Masyarakat Seni Pertunjukan Indonesia. (1999). *Direktori Seni Pertunjukan Kontemporer*. Masyarakat Seni Pertunjukan Indonesia, Jakarta.
- Nizomi, Khairin. (2019). "Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta) ". Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Permas Achsan, Chrysanti Hasibuan-Sedyono, L.H Pranoto, Triono Saputro. (2003), *Manajemen Organisasi Seni Pertunjukan*, Penerbit PPM, Jakarta Pusat.

- Puspita, A.A. (2020). *Eksistensi Perempuan Bekerja (Studi Tentang Makna Bagi Perempuan Pekerja Profesional di Kota Surabaya)*. Thesis, Universitas Airlangga.
- Rahardjo, Mudjia. (2017). “Studi Kasus Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya“. Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rao Aruna, Joanne Sandlere, David Kelleher, Carol Miller. (2016). *Gender At Work : Theory and Practice For 21st Century Organizations*. Routledge.
- Riantiarno, Nano. (2011), *Kitab Teater*. Gramedia.
- Sadli, Saparinah. (2010). *Berbeda Tetapi Setara : Pemikiran Tentang Kajian Perempuan*. Kompas.
- Sianturi, Erwin. (2015). “Gaya Kepemimpinan dan Pengelolaan Organisasi Seni Pertunjukan Studi Kasus Teater Gandrik”. *Jurnal Tata Kelola Seni*, Institute Seni Indonesia Yogyakarta.
- Sinaga, Osbert. (2022). “Manajemen Pertunjukan Seni Tradisional Berbasis Keragaman Budaya dan Kearifan Lokal Sumatera Utara”. *Jurnal Seni Musik*, Fakultas Bahasa & Seni, Universitas Negeri Medan.
- Soedarsono, R.M.(2002). *Seni Pertunjukan Indonesia di Era Globalisasi*. Gajah Mada University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.  
<https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27259>
- Sumardjo, Jakob. (2004). *Perkembangan Teater Modern dan Sastra Drama Indonesia*. STSI Press.
- Tabi'in, As'adut, Kemas Imron Rosadi, Muntholib. (2021). “Manajemen Sebagai Sains, Seni, dan Profesi serta Implementasinya di Madrasah Tsanawiyah Madinatun Najah Rengat”. *Jurnal Keagamaan dan Pendidikan, Akademika*.
- Takari, Muhammad. (2008). *Manajemen Seni*. Studia Kultura. Fakultas Sastra Universitas Sumatera Utara.

Yudiaryani. (2009). “Perempuan dan Teater: Dongeng dalam Kenyataan” dalam *Pesona Perempuan dalam Sastra & Seni Pertunjukan*. Sunan Ambu Press STSI Bandung.

Yoesoef, M. (2005). “Perempuan dalam Perjalanan Teater Modern Indonesia“. Dewan Kesenian Jakarta.

Vida, Alvia Nur, Moh Hasan Bisri. (2020). “Manajemen Seni Pertunjukan *Solo International Performing Arts (SIPA)* oleh Komunitas SIPA di Surakarta”. *Jurnal Seni Drama Tari dan Musik*, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.

Zetkin, Clara. (2019), *Catatan Perempuan Revolusioner :Sehimpun Tulisan Terpilih Clara Zetkin*. Penerbit Independen.



## LAMPIRAN

Lampiran berisi wawancara dengan narasumber primer yaitu Lusya Neti Cahyani, Dina Triastuti, dan Nesia Putri Amarasthi. Lampiran tersaji dalam bentuk teks transkrip dengan tanda penulis (speaker 0) dan narasumber (speaker 1). Audio wawancara dengan narasumber primer maupun sekunder terlampir dalam bentuk link G-Drive sebagai berikut;

<https://drive.google.com/drive/folders/1ZMPmDR4FjqM34JifBkrpXohWRfui0iAD>

### 1. Lusya Neti Cahyani, 29 Mei 2024.