

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perempuan dan media adalah salah satu dari 12 isu kritis dalam *Beijing Platform for Action* tahun 1995. Kesadaran ini berangkat dari konsep bahwa media dapat memberikan kontribusi yang sangat besar dalam pemberdayaan dan kemajuan perempuan. Dalam media perempuan dalam posisi marjinal. Marjinalisasi ini mencakup berbagai aspek, diantaranya akses yang terbatas pada media, keterlibatan dalam media baik sebagai karyawan maupun sebagai pengambil keputusan dan penggambaran perempuan oleh media (Dwi dalam Sastriyani, 2008: 521-522). Masih dalam *Beijing Platform for Action*, poin kritis lainnya adalah perempuan dalam kekuasaan dan pengambilan keputusan. Bagian ini menginspirasi untuk melihat perempuan sebagai bagian dalam pengelolaan media massa. Jika ditinjau dari faktor kuantitas, kewenangan yang dimiliki perempuan, memberikan gambaran tentang ketidakadilan dan ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan. Padahal di bagian lain, perempuan tidak lagi terhalang berkarir di berbagai bidang profesi di sektor publik, mulai dari level staf hingga tingkat jajaran pimpinan atau manajer bahkan ke jenjang yang lebih tinggi. Akan tetapi persentasinya masih lebih kecil dibandingkan laki-laki di tingkat yang sama.

Purnamasari (2011) mengungkapkan, pembahasan terhadap isu keadilan dan kesetaraan gender merupakan isu yang secara intensif dibicarakan sejak tahun 1975 di Konferensi Dunia tentang Perempuan di Meksiko, Kopenhagen, Nairobi, sampai Konferensi Beijing pada tahun 1995. Pada tahun 1995, dalam Konferensi Dunia tentang perempuan yang keempat di Beijing, dihasilkan apa yang dikenal sebagai *Beijing Platform for Action* yang merupakan landasan aksi bagi negara-negara di dunia untuk melaksanakan CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), atau konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. *Platform for Action* atau kerangka aksi ini memberikan fokus kepada 12 area kritis yaitu: (1) Perempuan dan Kemiskinan, (2) Perempuan dan Pendidikan, (3) Perempuan dan Kesehatan, (4) Kekerasan

terhadap Perempuan, (5) Perempuan dan Konflik Bersenjata, (6) Perempuan dan Ekonomi, (7) Perempuan dalam Kekuasaan dan Pengambilan Keputusan, (8) Mekanisme Kelembagaan untuk Memajukan Perempuan, (9) Hak-Hak Azasi untuk Perempuan, (10) Perempuan dan Media Massa, (11) Perempuan dan Lingkungan Hidup, (12) Anak Perempuan.

Kendati digaungkan secara global, namun pelaksanaan upaya dan aksi penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, belum sepenuhnya terealisasi. Realitas yang ada menunjukkan, keterbatasan akses perempuan seperti dalam pengambilan keputusan dan keterlibatan pada posisi-posisi penting dan strategis dalam pengelolaan media massa, merupakan bukti keadilan atau kesetaraan gender belum terwujud. Semestinya perwujudan kesetaraan gender dalam pengelolaan media massa, akan terlihat melalui beberapa bagian. Selain jumlah dan kewenangan yang dimiliki antara laki-laki dan perempuan dalam kedudukan yang sama, kesetaraan gender dapat dilihat dari adanya kesadaran dan perlakuan yang sama terhadap laki-laki dan perempuan seperti promosi jabatan. Sebaliknya, ketidakadilan dan ketidaksetaraan terlihat dalam perbedaan atau kesengajaan menjadikan berbeda dalam memperlakukan laki-laki dan perempuan yang berdampak kepada minimnya jumlah perempuan yang menempati suatu posisi. Hal ini disebabkan adanya diskriminasi melalui pelabelan atau stereotipe tertentu terhadap perempuan yang turut menghalangi perempuan untuk posisi yang sama. Pada akhirnya terlihat jumlah perempuan yang lebih sedikit menempati posisi seperti manajer di suatu perusahaan. Ketidaksetaraan atau ketidakadilan tersebut tampak antara lain pada jumlah laki-laki dan perempuan yang bekerja di media massa. Selain jumlah, ketidaksetaraan juga tampak pada posisi-posisi yang ditempati perempuan, baik sebagai karyawan maupun pengelola. Dalam kaitannya sebagai pengelola, hal ini berhubungan dengan kewenangan yang dimiliki, dimana perempuan berada di posisi lapis kedua. Sebaliknya, adanya posisi-posisi yang diisi atau ditempati laki-laki, dan perempuan juga menempatinya akan tetapi tidak serta merta merupakan bentuk kesetaraan gender dalam pengelolaan media massa.

Wujud kesetaraan gender tidak semata-mata dipahami dari aspek jumlah yang sama di suatu posisi yang setara, melainkan adanya kesamaan perlakuan, hak dan kewajiban terhadap laki-laki dan perempuan. Kesetaraan yang hadir dalam

relasi tersebut ikut dibangun karena pelabelan negatif atau stereotipe terhadap perempuan tidak berkembang sedemikian rupa. Seperti diungkapkan Megawangi, kesetaraan gender adalah seperti sebuah frase (istilah) “suci” yang sering diucapkan oleh para aktivis sosial, kaum feminis, politikus, bahkan oleh para pejabat negara. Istilah kesetaraan gender dalam tataran praksis, hampir selalu diartikan sebagai suatu kondisi “ketidaksetaraan” yang dialami oleh para wanita. Maka, istilah kesetaraan gender sering terkait dengan istilah diskriminasi terhadap perempuan, subordinasi, penindasan, perlakuan tidak adil dan semacamnya (Megawangi, 1999: 19). Dengan demikian, bagian-bagian yang tidak berpotensi menyerang perempuan di tempat kerja dan tidak terkecuali terhadap karir perempuan yang berasal dari kebijakan dan keputusan yang dihasilkan laki-laki, ikut menyumbang bagi munculnya kesetaraan. Realitas kesetaraan dalam relasi laki-laki dan perempuan di beragam konteks, menjadikan perempuan tidak lagi dibatasi atau terhalang dari kesempatan terhadap posisi yang mungkin diraih dan didudukinya karena adanya perlakuan yang sama dan upaya menjadikannya setara.

Untuk membahas permasalahan ini dan didukung minat terhadap kajian studi perempuan, gender dan media massa, maka peneliti menjadikan pemaparan latar belakang tersebut sebagai ide penelitian dengan kajian khusus kepada kesetaraan gender dan perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi. Selain itu, juga didukung walau kajian tentang perempuan dan media massa cukup banyak dilakukan, namun penelitian dengan tema perempuan yang menduduki posisi manajer dan kaitannya dengan kesetaraan dan keterlibatan perempuan pada posisi-posisi penting dalam pengelolaan media massa, masih relatif terbatas.

Di dalam penelitian ini, pembahasan terhadap manajer perempuan di Riau Televisi, dimulai dengan menyajikan data tentang jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di dalam tabel 1.1. Pada tabel dimaksud, terlihat jumlah karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan. Selain aspek kuantitas yaitu dari 167 karyawan dan 135 orang diantaranya adalah laki-laki dan selebihnya 32 orang adalah perempuan, tabel di bawah ini juga memberikan informasi tentang perempuan yang menempati posisi manajer. Dari 12 divisi di Riau Televisi, hanya

terdapat empat divisi yang dipimpin perempuan dari total 32 perempuan yang menjadi karyawan Riau Televisi.

Tabel 1.1
Karyawan Riau Televisi Berdasarkan Jenis Kelamin dan Divisi
Tahun 2017

Divisi	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
1. Redaksi	32	8	40
2. Umum & SDM	8	2*	10
3. Marketing	4	5*	9
4. Keuangan & Fiskal	2	2	4
5. Program & Studio	21	3	24
6. Produksi	18	2	20
7. Event Organizer	4	1	5
8. Tv Jaringan	9	-	9
9. Kreatif & PH	6	2	8
10. Teknik & Pemeliharaan	10	2	12
11. Bisnis Kreatif	15	1*	16
12. Website & Streaming	6	4*	10
Jumlah	135	32	167

Sumber: diolah dari data divisi umum dan sdm

* divisi yang dipimpin perempuan.

Dari penyajian Tabel 1.1 memunculkan pertanyaan, apa penjelasan di balik adanya empat perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi? Apakah dengan adanya perempuan yang menduduki posisi-posisi manajer di Riau Televisi merupakan cerminan atau gambaran untuk menjelaskan tentang kesetaraan gender? Apakah keempat perempuan yang menduduki posisi manajer tersebut diperlakukan sama seperti dalam hal promosi dengan karyawan laki-laki yang mempertimbangkan aspek pengalaman, kemampuan, masa kerja, dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki? Atau, apakah keberadaan manajer perempuan di Riau Televisi sesungguhnya hanya sekadar berbagi kesempatan kepada perempuan untuk ikut serta dalam pengelolaan media massa? Di balik realitas empat perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi, apa yang menjadi penyebab karyawan perempuan menduduki posisi tersebut?

Seperti yang dijelaskan Kusno, terdapat hambatan atau rintangan yang dihadapi perempuan terhadap kesempatan untuk naik ke tingkat atau posisi yang lebih tinggi di dalam suatu manajemen perusahaan, misalnya di dalam kajian

perempuan dan gender dikenal dengan konsep langit-langit kaca atau kubah kaca atau *Glass Ceiling*. Istilah *glass ceiling* ini pertama kali ditampilkan oleh Gay Bryant pada suatu artikel di *Adweek* pada tahun 1984. Istilah ini kemudian menjadi kosakata Amerika setelah ada tulisan di *Wall Street Journal* pada tahun 1986 tentang barikade tak nampak yang menghalang-halangi peningkatan karir wanita di jajaran angkatan kerja Amerika (*invisible barriers that impede the career advancement of women in the American workforce*). Istilah ini bahkan ditanggapi serius Kementerian Tenaga Kerja AS dengan membentuk suatu badan kajian pada tahun 1991 (Kusno, 2015).

Untuk pemahaman lebih baik tentang pengertian langit-langit kaca dalam kaitan menghambat dan merintang perempuan, digambarkan Henslin melalui sebuah pertanyaan, apa yang menghalangi perempuan untuk menembus langit-langit kaca (*glass ceiling*), hambatan yang umumnya tak nampak, yang menghalangi perempuan menjadi eksekutif? Dalam penjelasannya lebih lanjut, Henslin juga mengurai konsep ini dengan mengutip dua sumber berbeda, yaitu tentang para peneliti yang mengidentifikasi suatu “jalur” yang menuju ke posisi puncak - posisi pemasaran, penjualan dan produksi yang secara langsung berpengaruh kepada pendapatan yang dihasilkan perusahaan (Reich 1995; Clarke 2000 dalam Henslin, 2007).

Kognisi karyawan media tidak bisa dilepaskan dari kultur masyarakat patriarki di Indonesia yang memposisikan laki-laki lebih penting daripada perempuan (Sarwono, 2013: 2). Dari pendapat tersebut, jika ditelusuri lebih jauh bahwa ideologi dan budaya patriarki berpengaruh luas di media massa, menjadikan dominasi laki-laki terhadap perempuan tertanam semakin kokoh. Sebagai akibatnya, perempuan yang menjadi bagian dan bekerja di media massa, terpaksa berhadapan dengan kesulitan menembus langit-langit kaca untuk mencapai posisi-posisi penting dan strategis. Perempuan juga menjadi obyek dari patriarki yang telah menciptakan tindakan yang membedakan, menghasilkan lapisan-lapisan dalam interaksi antara laki-laki dan perempuan, dan berujung pada ketidaksetaraan dan ketidakadilan.

Perempuan sebagai bagian pengelolaan media massa, mesti dilihat secara menyeluruh. Kenyataan di Riau Televisi menunjukkan, terdapat perempuan yang

menduduki posisi manajer di sejumlah divisi di dalam struktur organisasi media massa tersebut. Adanya perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi telah berlangsung seiring media massa elektronik bidang penyiaran ini didirikan. Di masa awal Riau Televisi yang melakukan siaran perdananya secara resmi pada 20 Mei 2001, media massa yang tergabung di dalam Riau Pos Media Grup ini telah memiliki manajer-manajer perempuan.

Sejak Riau Televisi didirikan, media massa ini tidak hanya memiliki empat manajer perempuan yang menjadi informan penelitian ini. Sejak mulai beroperasi di tahun 2001, terdapat enam perempuan yang menempati posisi manajer. Sulastrri merupakan perempuan yang ditunjuk Direktur Utama PT Riau Media Televisi untuk menduduki posisi manajer umum dan sdm sejak awal ia bekerja di perusahaan ini. Namun penunjukan tersebut bukan tanpa sebab, melainkan dilatarbelakangi rekam jejak pengalaman, kemampuan dan karirnya sejak ia mulai menjadi karyawan di Harian Riau Pos. Sebelum menduduki posisi Manajer Umum dan SDM di Riau Televisi, Sulastrri memulai karirnya sebagai Sekretaris Redaksi Harian Riau Pos, Kepala Bagian Umum Divisi Umum, dan Kepala Bagian Piutang Divisi Iklan Riau Pos. Semua posisi tersebut dijalannya selama enam tahun mulai tahun 1991 hingga 1997. Di tahun 1997 hingga 2001, Sulastrri dipromosikan menduduki posisi Manajer Keuangan Patria Tour dan Meganet, yang merupakan anak perusahaan Riau Pos.

Kebijakan yang sama juga dilakukan manajemen terhadap Susi Dewi Yanti yang menempati posisi Manajer Marketing Riau Televisi. Ia menempati posisi ini mulai tahun 2001 hingga 2008. Sebelum bekerja di lingkungan perusahaan dan media massa grup Riau Pos, Susi Dewi Yanti telah bekerja di Koran Watan. Di lingkungan media massa grup Riau Pos, Susi Dewi Yanti pernah menduduki posisi manajer iklan di Patria Tour dan Meganet, salah satu anak perusahaan Riau Pos sebelum berkarir di Riau Televisi. Karir Susi Dewi Yanti selanjutnya, ia dipromosikan menduduki posisi manajer marketing di Riau Televisi. Ia juga dipromosikan menjadi wakil general manager dengan tugas mengelola televisi lokal hasil kerjasama Riau Televisi dengan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu. Karirnya berakhir seiring mengundurkan diri di tahun 2010.

Manajer perempuan berikutnya yaitu Laras Hati. Ia memulai karirnya di Riau Televisi sejak tahun 2001 dengan posisi sebagai penanggung jawab khusus di divisi redaksi. Berselang empat tahun kemudian, yaitu di tahun 2005 ia menempati posisi sebagai pemimpin redaksi. Posisi sebagai pemimpin redaksi atau manajer pemberitaan dijalankannya hingga tahun 2009. Masih di tahun 2009, sejalan pengembangan usaha Riau Televisi yang menjalin kerjasama dengan tiga pemerintah kabupaten di Provinsi Riau, yaitu Pemerintah Kabupaten Siak, Pemerintah Kabupaten Kuantansingingi dan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu berupa pendirian televisi lokal di daerah, Laras Hati ditunjuk menduduki posisi Asisten General Manager/ Penanggungjawab Operasional RTV Siak dan RTV Kuansing. Sepanjang tahun 2010 hingga 2016, Laras Hati menduduki posisi Wakil General Manager Bidang Pengembangan Usaha dan Redaksi, dan Wakil General Manager Bidang Pengembangan Usaha dan Program.

Luna Agustin memulai karirnya sebagai reporter redaksi Riau Televisi di tahun 2001. Sebelumnya, Luna Agustin adalah wartawati Harian Riau Pos yang pernah menduduki sejumlah posisi di struktur keredaksian harian tersebut. Posisi manajer di Riau Televisi didudukinya kali pertama di tahun 2010. Di tahun-tahun berikutnya, ia menempati posisi Manajer Program & Studio, Manajer Produksi dan terakhir Manajer Website & Streaming yang menaungi detakriaunews.com.

Manajer perempuan berikutnya yaitu Muparsaulian. Seperti Luna Agustin yang memulai karirnya di Riau Televisi sebagai reporter redaksi, Muparsaulian menduduki posisi manajer produksi di tahun 2010 hingga tahun 2015. Sebelumnya, ia merupakan reporter di divisi redaksi. Posisi yang pernah didudukinya sebelum menjabat sebagai manajer produksi yaitu asisten manajer produksi. Di tahun 2016, Muparsaulian mengundurkan diri.

Terakhir, Tri Hirda Putri yang menduduki posisi manajer marketing dan mulai tahun 2011 hingga 2017. Berbeda dengan manajer perempuan lainnya, Tri Hirda Putri tidak memiliki pengalaman kerja sebelum memulai karirnya sebagai karyawan Riau Televisi. Staf administrasi adalah posisi yang didudukinya saat kali pertama ia diterima bekerja sebagai karyawan di Riau Televisi.

Di dalam Tabel 1.2 berikut ini disajikan data perempuan-perempuan yang menempati posisi manajer di Riau Televisi sejak didirikan hingga tahun 2017.

Tabel 1.2
Manajer Perempuan di Riau Televisi
Tahun 2001-2017

Nama	Jabatan	Tahun
Sulastrri	Manajer Umum & SDM	2001-2017
Susni Dewi Yanti	Manajer Marketing	2001-2008
	Asisten GM/ PO RTV Rengat	2009-2010
Laras Hati	Manajer Pemberitaan/ Pemimpin Redaksi	2005-2009
	Asisten GM/ PO RTV Siak & RTV Kuansing	2009-2010
	Wakil GM Bidang Pengembangan Usaha & Redaksi	2010-2013
	Wakil GM Bidang Pengembangan Usaha & Program	2013-2016
	Manajer Bisnis Kreatif	2016-2017
Luna Agustin	Manajer Pemberitaan/ Pemimpin Redaksi	2010-2011
	Manajer Program & Studio	2012-2014
	Manajer Produksi	2015-2016
	Manajer Website & Streaming	2016-2017
Murparsaulian	Manajer Produksi	2011-2015
Tri Hirda Putri	Manajer Marketing	2011-2017

Sumber: diolah dari data Divisi Umum & SDM

Posisi pimpinan divisi yang diduduki keenam manajer perempuan ini memiliki andil dan pengaruh signifikan di dalam operasional perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui posisi yang diduduki para manajer perempuan, bahwa divisi yang mereka pimpin merupakan divisi yang diperhitungkan, seperti divisi pemasaran, produksi serta divisi umum dan sdm. Penggambaran ini sejalan seperti yang diungkapkan Henslin (2007: 59-60).

Dari penggambaran perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi, bagaimana penjelasan tentang kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan di Riau Televisi? Apabila asumsinya bahwa pengalaman, kemampuan, prestasi, masa kerja, latar belakang pendidikan dan kontribusi seperti memberikan omzet ke Riau Televisi sebagai syarat promosi untuk posisi manajer, apakah ini berlaku sama antara karyawan laki-laki dan perempuan?

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, yaitu bahwa media massa dapat memberikan kontribusi sangat besar dalam pemberdayaan dan kemajuan perempuan, namun perempuan masih terhalang dalam menempati posisi tertentu seperti di dalam posisi manajerial. Pendapat dan kesadaran ini merupakan bagian dari 12 isu kritis dalam *Beijing Platform for Action* tahun 1995. Namun ironis, di

dalam media massa perempuan berada di posisi marjinal yang mencakup sejumlah aspek. Beberapa diantaranya seperti keterlibatan perempuan yang minim dan akses yang terbatas di media massa baik sebagai karyawan maupun sebagai pengambil keputusan. Kondisi ini jauh dari kata dan upaya membangun kesetaraan gender yang menjadi isu dan gerakan mendunia di awal dekade 1970-an (Holzner, 1997: 154-57).

Membicarakan tema media dan perempuan, dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat wacana perempuan yang ditampilkan oleh media massa, dan dengan melihat peranan kaum perempuan dalam menyelenggarakan media massa (Yatim, 1998: 10). Selain itu, bahwa peran media massa menjadi sangat penting di dalam masyarakat modern sekarang ini. Media massa menjadi menarik karena pada dasarnya media massa berperan dalam mengkonstruksikan perempuan dengan identitas gendernya yang disebut feminitas (Sutarso, 2012: 12). Konstruksi identitas perempuan tidak terkecuali dalam kapasitas mereka sebagai pemimpin seperti di suatu perusahaan atau organisasi. Sementara Lidyah mengatakan, kedudukan pemimpin di dalam organisasi sering dinilai sebagai jabatan yang terbuka 'hanya' bagi laki-laki. Kecenderungan pembagian kerja yang didasarkan oleh jenis kelamin lebih merupakan pencerminan sikap dan pandangan masyarakat yang menempatkan derajat dan posisi laki-laki lebih tinggi dibanding perempuan. Bila ada perempuan yang ingin memasuki wilayah ini, maka ia harus orang yang hebat, istimewa, dan mampu bersaing dengan laki-laki. Sampai saat ini pandangan tersebut masih dianut masyarakat umumnya, baik di Indonesia, maupun di Amerika dan Eropa (Lidyah, 2017: 2).

Berkaitan dengan pemaparan di dalam bagian latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini menjawab pertanyaan-pertanyaan:

1. Bagaimana gambaran perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi?
2. Apa penyebab perempuan menduduki posisi manajer di Riau Televisi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diungkapkan di dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mendeskripsikan gambaran perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi.
2. Mendeskripsikan penyebab-penyebab perempuan menduduki posisi manajer di Riau Televisi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Aspek akademis

Memberi sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, secara khusus yang berhubungan dengan studi sosiologi gender.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan menjadi metode dan cara dalam menilai kinerja perempuan di media massa televisi oleh pemilik dan pengelola media massa. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar pemikiran oleh peneliti lain yang berminat melakukan penelitian sejenis dengan penelitian ini, sehingga mampu menghasilkan karya tulis ilmiah yang lebih baik dan cerdas.

