

Kesetaraan Gender dalam Industri Media: Studi Mobilitas Vertikal Karir Pekerja Perempuan di Riau Televisi

Donny Haris

Mahasiswa Program Magister Sosiologi FISIP Universitas Andalas, Padang, Indonesia

E-mail: shahzada_dh@yahoo.com

Jendrius

Program Magister Sosiologi FISIP Universitas Andalas, Padang, Indonesia

E-mail : jendrius@soc.unand.ac.id

Afrizal

E-mail: afrizal@soc.unand.ac.id

Program Magister Sosiologi FISIP Universitas Andalas, Padang, Indonesia

Abstract

The Beijing Platform for Action in 1995 raised awareness, that the mass media contributed greatly to the empowerment and promotion of women. But within the media industry itself, gender equality is a problem. This article discusses the position of women in Riau Television. Of the 12 division leadership positions in Riau Television, there are only four women who occupy manager positions. Using qualitative research methods and using the four women as cases studied, in this article the author reveals the explanation behind only four women occupying managerial positions in the midst of male domination. Framed by the Glass Ceiling Theory the question answered is: What are the pathways in which the four female journalists have succeeded in occupying the position of manager on Riau TV in the midst of male domination? The results of the study show that social channels that enable women to succeed in breaking through the barriers are seen in the policies of the president director as a company leader in promoting them to occupy manager positions. The reality of women who occupy manager positions in Riau Television, is not a portrait that portrays a form of position sharing out of pity. Having the experience, abilities, years of service and achievements of these four women, are a number of requirements that are considered by the president director in deciding to place women in managerial positions.

Keywords: *Female Manager; Obstacles for Women; Mass Media; Gender Equality*

Abstrak

Beijing Platform for Action tahun 1995 memunculkan kesadaran, bahwa media massa berkontribusi besar terhadap pemberdayaan dan pemajuan perempuan. Namun di dalam industri media itu sendiri, kesetaraan gender adalah suatu persoalan. Artikel ini membicarakan posisi perempuan di Riau Televisi. Dari 12 posisi pimpinan divisi di Riau Televisi, hanya terdapat empat perempuan yang menempati posisi manajer. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan menjadikan keempat manajer perempuan ini sebagai kasus yang dipelajari, penulis mengungkapkan penjelasan tentang tampilnya empat perempuan yang menempati posisi manajer di tengah dominasi laki-laki.

Dibingkai oleh Teori *Glass Ceiling* pertanyaan yang dijawab adalah: Apa jalur-jalur yang membuat keempat wartawan perempuan berhasil menduduki posisi manajer di Riau TV di tengah-tengah dominasi laki-laki? Hasil penelitian memperlihatkan jalur-jalur sosial yang membuat perempuan berhasil menembus rintangan tampak pada kebijakan direktur utama sebagai pimpinan perusahaan dalam mempromosikan mereka dalam menduduki posisi manajer. Realitas perempuan yang menempati posisi manajer di Riau Televisi, bukan potret yang menggambarkan suatu bentuk berbagi posisi karena rasa kasihan. Dimilikinya pengalaman, kemampuan, masa kerja dan prestasi oleh empat perempuan ini, merupakan sejumlah persyaratan yang menjadi pertimbangan direktur utama dalam memutuskan untuk menempatkan perempuan di posisi manajer.

Kata Kunci: Manajer Perempuan; Rintangan Bagi Perempuan; Media Massa; Kesetaraan Gender

PENDAHULUAN

Perempuan dan media adalah salah satu dari 12 isu utama dalam *Beijing Platform for Action* tahun 1995 (Purnamasari, 2011). Perhatian ini berangkat dari kesadaran bahwa media massa dapat memberikan kontribusi yang sangat besar dalam pemberdayaan dan kemajuan perempuan, tetapi dalam media perempuan dalam posisi marjinal. Akses perempuan rendah terhadap media dan keterlibatan dalam media baik sebagai karyawan maupun sebagai pengambil keputusan dan penggambaran perempuan rendah (Dwi dalam Sastriyani, 2008: 521-522). Masih dalam *Beijing Platform for Action*, poin kritis lainnya adalah posisi perempuan dalam kekuasaan dan pengambilan keputusan. Hal ini melatarbelakangi pertanyaan tentang bagaimana posisi perempuan sebagai bagian dalam pengelolaan sebuah industri media massa.

Purnamasari (2011) mengungkapkan pembahasan tentang isu keadilan dan kesetaraan gender telah secara intensif dibicarakan sejak tahun 1975 di Konferensi Dunia tentang Perempuan di Mexico, Kopenhagen, Nairobi, sampai Konferensi Beijing pada tahun 1995. Pada tahun 1995, dalam Konferensi Dunia yang keempat tentang Perempuan 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. Di dalam *Sustainable Development Goals* atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, *Gender Equality* atau kesetaraan gender merupakan satu dari 17 tujuan SDG's. Kesetaraan gender ataupun keadilan gender merupakan suatu pandangan bahwa semua orang harus diperlakukan setara tanpa membedakan identitas gender mereka. Perlakuan setara tersebut berlaku di semua bidang kehidupan, dimana interaksi antara perempuan dan laki-laki berlangsung, baik di lingkup domestik maupun di lingkup publik.

Perwujudan kesetaraan gender dalam pengelolaan media massa terlihat melalui beberapa aspek. Selain dalam hal 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. Hal ini dapat dilihat pada aspek promosi jabatan dalam industri media. Promosi jabatan menggambarkan promosi karir dalam organisasi birokratis. Artikel ini ingin menunjukkan bawah wujud kesetaraan gender tidak semata-mata terlihat dari aspek jumlah yang sama antara laki-laki dan perempuan di suatu posisi yang setara, melainkan perlu dilihat dari aspek kesamaan perlakuan, hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan.

Didukung minat terhadap kajian gender dan media massa, artikel ini menyajikan hasil penelitian tentang perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi. Walau kajian tentang perempuan dan media massa cukup banyak dilakukan, penelitian mengenai perempuan yang menduduki posisi manajer dan kaitannya dengan kesetaraan dan keterlibatan perempuan pada posisi-posisi penting pengelolaan media massa masih sedikit. Pertanyaan yang akan dijawab adalah apakah dengan adanya perempuan yang menduduki posisi-posisi manajer di Riau Televisi merupakan gambaran tentang kesetaraan gender? Apakah 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?

Seperti yang dijelaskan Kusno, terdapat rintangan bagi perempuan untuk naik ke tingkat atau posisi yang lebih tinggi di dalam suatu manajemen perusahaan. Rintangan itu dikenal dengan konsep langit-langit kaca atau kubah kaca atau *Glass Ceiling* (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 tampak, 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 (Clarke 2000 dalam Henslin, 2007; Reich, 1995).

Di Indonesia, langit-langit kaca tersebut didasari oleh kultur masyarakat patriarkis yang menilai laki-laki lebih penting daripada perempuan (Sarwono, 2013). 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.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan mulai Mei sampai dengan November 2018 di Riau Televisi, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian kualitatif merupakan metode yang dalam banyak kasus diterapkan. Ada empat kasus perempuan yang berhasil menempati posisi manajer di Riau TV yang telah dipelajari dengan menggunakan teknik wawancara mendalam. Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian feminis yaitu menemukan realitas dari sudut perempuan

dengan perempuan dijadikan informan utama (Afrizal, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajer Perempuan di Riau Televisi Memiliki Latar Belakang Jurnalis

Realitas perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi bukan potret sekadar berbagi kesempatan dengan memberikan afirmasi kepada perempuan untuk ikut serta dalam pengelolaan media massa, melainkan pengakuan dari manajemen bahwa perempuan pantas menduduki posisi tersebut. Dua perempuan telah menjadi bagian dari jajaran pimpinan perusahaan dengan menduduki posisi manajer marketing dan manajer umum dan SDM di awal Riau Televisi didirikan dan mulai beroperasi. Selain di kedua posisi tersebut, keberadaan perempuan juga terdapat di sejumlah divisi di Riau Televisi. Di dalam penelitian ini terdapat empat perempuan yang menduduki posisi manajer dan merupakan informan utama penelitian. Berikut adalah uraian tentang jalur social yang dilalui oleh masing-masing informan.

Hingga akhirnya menduduki posisi Manajer Umum dan SDM Riau Televisi, bagi S tidak terjadi begitu saja. Sebelum menduduki posisi tersebut, ia telah memiliki pengalaman kerja selama 10 tahun di Harian Riau Pos di berbagai posisi dan bidang kerja. Kondisi aspek pengalaman kerja di media massa sebelum menjadi karyawan Riau Televisi ini juga dimiliki LH dan LA. Keduanya berlatar belakang pengalaman di bidang jurnalistik. Sebelum memutuskan bergabung ke Riau Televisi atas tawaran pimpinan perusahaan di awal Riau Televisi didirikan, kedua perempuan ini memiliki sejumlah pengalaman yang diandalkan perusahaan di bidang jurnalistik. Baik LH maupun LA, keduanya juga pernah menduduki sejumlah posisi di dalam struktur keredaksian Harian Riau Pos. Di saat penelitian dilaksanakan, LH menduduki posisi Manajer Bisnis Kreatif

dan LA di posisi Manajer Web dan Streaming Riau Televisi. Terakhir, THP yang menduduki posisi manajer pemasaran. Ia memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang Manajer Pemasaran. THP menjalani karirnya selama sembilan tahun dan hingga akhirnya menduduki posisi manajer setelah sebelumnya dipromosi mulai dari staf hingga asisten manajer.

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 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 fokus penelitian ini. Sejak mulai beroperasi di tahun 2001, terdapat enam perempuan yang menempati posisi manajer. S 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 oleh adanya rekam jejak pengalaman, kemampuan dan karirnya sejak ia mulai menjadi karyawan di Harian Riau Pos dan berlanjut hingga Riau Televisi didirikan. Sebelum menduduki posisi Manajer Umum dan SDM di Riau Televisi, S memulai karirnya sebagai Sekretaris Redaksi Harian Riau Pos, Kepala Bagian Umum Divisi Umum, dan Kepala Bagian Piutang Divisi Iklan Riau Pos. Semua posisi tersebut dijalaninya

selama enam tahun mulai tahun 1991 hingga 1997. Di tahun 1997 hingga 2001, S dipromosikan menduduki posisi Manajer Keuangan Patria Tour dan Meganet, yang merupakan anak perusahaan Riau Pos.

Manajer perempuan yang juga sudah ada pada awal berdirinya Riau Televisi adalah SDY dan M. SDY 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, SDY telah bekerja di Koran Watan. Di lingkungan media Riau Pos Grup, SDY pernah menduduki posisi manajer iklan di Patria Tour dan Meganet, salah satu anak perusahaan Riau Pos sebelum berkarir di Riau Televisi. SDY selanjutnya 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 LH. 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 dijalaninya 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, LH ditunjuk menduduki posisi Asisten General Manager dan Penanggungjawab Operasional RTV Siak dan RTV Kuansing. Sepanjang tahun 2010 hingga 2016, LH menduduki posisi Wakil General Manager Bidang

Pengembangan Usaha dan Redaksi, dan Wakil General Manager Bidang Pengembangan Usaha dan Program.

LA memulai karirnya sebagai reporter redaksi Riau Televisi di tahun 2001. Sebelumnya, LA adalah wartawati Harian Riau Pos yang pernah menduduki sejumlah posisi di dalam 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 M. Seperti LA yang memulai karirnya di Riau Televisi sebagai reporter redaksi, M 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, M mengundurkan diri. Terakhir, THP yang menduduki posisi manajer marketing mulai tahun 2011 hingga 2017. Berbeda dengan manajer-manajer perempuan lainnya, THP 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.

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 ini, bahwa enam 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), yaitu bahwa posisi pemasaran, penjualan dan

produksi yang secara langsung berpengaruh kepada pendapatan yang dihasilkan perusahaan.

Promosi Jabatan yang Tidak Diskriminatif Gender

Dari penggambaran perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi, selanjutnya 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 faktor-faktor ini diberlakukan sama terhadap karyawan laki-laki dan perempuan? Hal ini ditemukan dari uraian informan yang dipaparkan sebagai berikut;

Organisasi media televisi adalah organisasi bisnis. Hal yang sama juga terdapat pada Riau Televisi sebagai stasiun televisi lokal. Perekrutan tenaga kerja sebagai sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan operasional di Riau Televisi tidak diskriminatif gender atau tidak bersifat membedakan dan menghalangi perekrutan karyawan hanya pada jenis kelamin tertentu. Selain itu, Riau Televisi juga bukan media massa yang khusus mempekerjakan laki-laki. Dengan demikian, baik laki-laki dan perempuan yang dinilai memenuhi kriteria dan syarat dalam proses perekrutan memiliki peluang yang sama untuk diterima menjadi karyawan dan menempati posisi-posisi yang tersedia sesuai kebutuhan perusahaan dan penilaian manajemen. Direktur Utama PT Riau Media Televisi, MK menegaskan bahwa perusahaan ini tidak membedakan jenis kelamin dalam penerimaan karyawan. Apabila persyaratan yang ditetapkan manajemen ketika melakukan perekrutan dapat dipenuhi pelamar atau calon karyawan laki-laki maupun perempuan, tidak ada alasan pihaknya melakukan

penolakan. Ketentuan dan keputusan manajemen tentang perekrutan, proses hingga hasil berupa penerimaan karyawan merupakan hak penuh direktur utama. Hal sama juga berlaku bagi peningkatan karir seseorang melalui promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

Terkait adanya empat perempuan yang menduduki posisi manajer, MK juga mengungkapkan kriteria yang dijadikan untuk menunjuk dan mengangkat perempuan menduduki posisi tersebut yaitu soal kemampuan. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki maka perempuan dapat melaksanakan tugasnya sesuai *job desk* masing-masing. Kemampuan itu didukung ilmu, keterampilan dan pengalaman yang cukup. Menyangkut latar belakang pendidikan dan keilmuan, yang diperlukan tentu saja disiplin ilmu yang berhubungan dengan tugas mereka, walaupun bukan persyaratan mutlak. Di Riau Televisi, sangat mungkin ketika seorang karyawan yang berlatar belakang pendidikan tamat SMS sekalipun dapat menduduki posisi manajer. Hal tersebut bukan sesuatu di luar kelaziman, sejauh yang bersangkutan memiliki kemampuan. Ia mencontohkan, karyawan yang memiliki penguasaan bidang keredaksian dan bekal ilmu jurnalistik memadai, memiliki prioritas untuk ditempatkan di bagian ini ataupun menjadi pimpinannya. Kemudian di divisi marketing tentu saja berkaitan dengan ilmu marketing. Demikian juga di divisi umum dan SDM, karyawan dengan pengalaman dan penguasaan ilmu yang menyangkut personalia atau manajemen sumber daya manusia jelas dibutuhkan.

Dari penjelasan tentang bagaimana seorang karyawan dinilai hingga diputuskan untuk dipromosi ke posisi lebih tinggi, menunjukkan adanya penilaian yang tidak diskriminatif gender. Adapun penilaian yang tidak diskriminatif gender tersebut artinya mengarah kepada adanya kesetaraan gender, yaitu terdapat keadilan bagi laki-laki dan perempuan dalam kesempatan dan

penilaian dalam peluang menduduki suatu posisi di dalam struktur Riau Televisi. Pandangan yang tidak diskriminatif gender berarti pandangan yang tidak membedakan, atau memandang adanya keadilan atau kesetaraan antar kedua jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam menempati posisi di dalam perusahaan. Tidak hanya pada posisi jajaran pimpinan perusahaan, namun juga di berbagai divisi yang ada di Riau Televisi.

Pandangan yang tidak diskriminatif gender juga yang telah membuka pintu bagi perempuan menduduki posisi manajer di Riau Televisi. Dari hasil pengamatan dan analisis peneliti, kesetaraan gender di Riau Televisi secara khusus terhadap isu di dalam penelitian ini yaitu keberadaan perempuan di posisi manajer sebagai bentuk kesetaraan gender, memang belum mencapai tingkat ideal jika dikaitkan dengan asumsi bahwa kesetaraan dimaksud adalah kesamaan jumlah. Isu kesetaraan dalam penelitian ini adalah tentang kebijakan dan aturan perusahaan serta perlakuan yang berlaku sama terhadap laki-laki dan perempuan dalam kesempatan atau peluang promosi jabatan yang ada, tidak mengandung unsur dan perlakuan yang membedakan karena perbedaan identitas gender.

Membahas kesetaraan berarti membahas keadilan. Kesetaraan gender adalah kesetaraan seperti posisi dan peran, sehingga dalam setiap aktifitas dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan berada dalam tingkat dan porsi yang sama. Kesetaraan gender juga tidak luput dari tentang bagaimana mengungkap persoalan peluang terbuka dan perlakuan sama yang bersifat timbal balik antar kedua jenis kelamin. Di dalam penelitian ini, untuk menjelaskan kesetaraan gender menggunakan parameter dengan tujuan menegaskan bahwa konsep kesetaraan dimaksud tidak mengambang, sehingga bersifat teruji dan terukur. Selain itu juga berfungsi sebagai alat ukur untuk

menjelaskan konsep kesetaraan gender tersebut. Untuk mengetahui sistem yang digunakan dalam promosi jabatan sebagai suatu keputusan yang menggunakan kesetaraan, diketahui dari parameter yang digunakan.

Parameter pertama yang digunakan untuk menganalisis kesetaraan gender di dalam penelitian ini, yaitu penilaian atau nilai yang dicapai laki-laki dan perempuan berada di standar atau ukuran yang sama. Promosi jabatan berupa peningkatan karir dari suatu posisi ke jenjang atau tingkat yang lebih tinggi diberlakukan atas pencapaian nilai tertentu. Di Riau Televisi, standar nilai promosi jabatan dilakukan jika seorang karyawan berhasil mencapai nilai A atau dengan angka minimal 85. Dengan demikian, apabila seorang karyawan laki-laki dipromosikan ke suatu posisi tertentu karena mencapai nilai A, maka hal sama juga berlaku bagi karyawan perempuan, ataupun berlaku sebaliknya. Kesetaraan dalam penilaian ini tidak disebut sebagai kesetaraan apabila salah satu baik laki-laki atau perempuan ditoleransi dan mendapat perlakuan berbeda atau keputusan yang bersifat permisif hanya karena identitas gendernya. Sebagai contoh, hanya karena identitas gendernya sebagai laki-laki dengan masa kerja lebih lama namun hanya mencapai nilai B, dan dipromosikan ke jenjang yang sama dengan perempuan yang memiliki masa kerja yang sama namun pencapaian nilai lebih tinggi, kondisi ini tidak disebut sebagai kesetaraan gender dalam penilaian dan promosi jabatan. Hal ini karena terdapatnya perbedaan dan ketidakadilan yang disebabkan pandangan berbeda dan perbedaan terhadap identitas gender tertentu. Di dalam penelitian ini, seluruh karyawan yang menduduki posisi manajer, baik laki-laki maupun perempuan adalah karyawan yang dinilai mampu dan berhasil memenuhi kriteria penilaian dengan nilai A.

Parameter kedua yaitu pengalaman dan masa kerja. Mencuatnya empat

perempuan yang menduduki posisi manajer di Riau Televisi, juga berkaitan dengan masa kerja yang panjang. Keempat manajer perempuan di dalam penelitian ini telah menjalani masa kerja lebih dari 15 tahun. Masa kerja ini dihitung ketika mereka mulai bekerja di Riau Televisi. Senioritas semata ternyata juga tidak menjadi jaminan dan penjelasan terhadap pertanyaan, mengapa dan bagaimana empat karyawan perempuan senior ini menduduki posisi manajer. Bagian ini mengacu kepada pengalaman dan masa kerja yang dimiliki karyawan laki-laki dan perempuan. Dari 12 posisi manajer di Riau Televisi, terkait posisi yang diduduki saat penelitian ini dilaksanakan, seluruhnya diukur dari pengalaman dan masa kerja mereka di Riau Televisi. Temuan khusus terjadi pada informan S yang ditunjuk langsung menduduki posisi manajer umum dan sdm. Akan tetapi, dibalik itu S memiliki pengalaman dan masa kerja yang relatif lama di perusahaan di lingkungan Riau Pos Grup. Sebaliknya, baik manajer laki-laki maupun perempuan yang menduduki posisi manajer, memulai karir mereka dari bawah ketika menjadi karyawan Riau Televisi.

Parameter ketiga adalah latar belakang dan tingkat pendidikan. Latar belakang dan tingkat pendidikan seorang karyawan tidak merupakan syarat mutlak atau bersifat menghalangi yang bersangkutan untuk menduduki posisi manajer apabila tidak terpenuhi. Dari pengumpulan dokumen selama penelitian berlangsung, data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat laki-laki dengan jenjang pendidikan sekolah menengah atas atau sederajat seperti smk atau stm yang menduduki posisi manajer. Kondisi yang sama juga ditemukan pada karyawan perempuan berlatar pendidikan yang sama. Empat perempuan yang menjadi informan penelitian ini, dua diantaranya adalah tamat sma. Sementara dari tujuh manajer laki-laki, juga terdapat manajer dengan latar belakang atau tingkat

pendidikan sma atau sederajat. Hal serupa juga dapat dilihat dari para manajer yang memiliki tingkat pendidikan strata satu baik laki-laki maupun perempuan.

Manajer Perempuan: Kesetaraan Gender atau Diperalat?

Posisi manajer di Riau Televisi yang ditempati laki-laki dan perempuan, tidak serta merta menjelaskan realitas tersebut sebagai bentuk kesetaraan gender. Mengacu kepada definisi kesetaraan gender adalah keadilan gender, dan keadilan tersebut ditunjukkan dengan tidak membedakan perlakuan antar kedua jenis kelamin, maka pokok persoalannya bukan pada kesamaan atau keseimbangan pada jumlah posisi yang ditempati laki-laki ataupun perempuan. Pemikiran mendasar dalam persoalan ini adalah adanya kesamaan dalam perlakuan, kesempatan dan sistem yang diberlakukan dalam promosi jabatan, hingga kebijakan yang diterapkan kepada karyawan laki-laki dan perempuan. Pada bagian ini termasuk hak, kewajiban dan tanggung jawab, baik karyawan laki-laki maupun perempuan. Memperlakukan sama dan tidak membedakan karena identitas gender sebagai bukti kesetaraan ditemukan seperti pada penilaian dan promosi jabatan, ataupun kesempatan yang sama saat berpendapat dalam rapat-rapat yang digelar dengan melibatkan manajer laki-laki dan perempuan.

Memanfaatkan atau bahkan memeralat perempuan dengan menempatkan mereka di posisi manajer, karena alasan kasihan atau hanya sebagai sekadar berbagi posisi dan kesempatan dalam konteks tersebut merupakan strategi perusahaan untuk memperoleh pendapatan sebesar-besarnya, perlu dikaitkan dengan penjelasan lain dalam temuan hasil wawancara dan pengamatan di dalam penelitian ini. Bagian dimaksud yaitu apabila asumsi bahwa perempuan memiliki kemampuan dan kelebihan dalam pengelolaan keuangan, tentu saja tidak tepat

atau menjadi keputusan yang keliru menempatkan laki-laki di posisi manajer keuangan seperti yang terdapat di Riau Televisi. Penjelasan ini dihubungkan dengan pandangan bahwa keterlibatan perempuan di sektor publik sesungguhnya bentuk keterwakilan perempuan di ranah domestik yang dipindahletakkan ke sektor publik. Artinya, pekerjaan-pekerjaan yang dilabel membutuhkan sifat-sifat yang dikenakan sebagai milik perempuan, tidak semestinya dilakoni laki-laki. Kenyataan di Riau Televisi menunjukkan, posisi manajer keuangan justru ditempati laki-laki dengan latar belakang pendidikan diploma tiga akuntansi. Dari penelusuran data tentang latar belakang karyawan Riau Televisi, ternyata tidak terdapat karyawan berlatar belakang keilmuan akuntansi dengan jenjang strata satu apabila kriteria tersebut merupakan syarat menduduki posisi manajer keuangan.

Sebaliknya, posisi manajer teknik, studio dan pemeliharaan di Riau Televisi hingga kini tidak pernah diduduki perempuan. Menurut General Manajer Riau Televisi SS, sejak awal didirikan tidak terdapat perempuan yang memiliki kemampuan di bidang ini. Selain itu, dalam proses perekrutan karyawan yang memiliki pengalaman dan kemampuan di bidang teknik, ditemukan bahwa bidang ini lebih diminati dan didominasi laki-laki bahkan saat dilakukan perekrutan tenaga kerja. Kenyataan ini akhirnya memberikan suatu pandangan bahwa menempatkan seseorang di posisi manajer di Riau Televisi, berhubungan dengan dimilikinya pengalaman, kemampuan dan prestasi sebagai syarat dan kriteria yang dibutuhkan untuk menduduki posisi tersebut. Selain itu, sistem penilaian yang sama terhadap laki-laki maupun perempuan serta pimpinan perusahaan yang tidak berpandangan diskriminatif gender terhadap perempuan, merupakan penyebab perempuan menduduki posisi manajer.

Jika dinyatakan adalah keputusan yang tepat untuk menempatkan keempat perempuan ini diposisi yang kini mereka duduki, justru sebaliknya. Pertama, latar belakang pendidikan tiga dari empat manajer ini tidak mendukung dan memiliki kaitan langsung atau memiliki relevansi dengan bidang kerja atau divisi yang mereka pimpin. Hanya THP yang memiliki kesesuaian karena ia lulusan ilmu ekonomi dan menempati posisi manajer marketing. Kedua, tingkat pendidikan dua dari empat manajer ini adalah lulusan sma. Latar belakang dan tingkat pendidikan, misalnya strata satu tidak menjadi syarat utama yang mesti dipenuhi seseorang untuk menempati atau dipromosi menjadi manajer di Riau Televisi. Terbukti dua dari empat manajer perempuan di Riau Televisi hanya lulus sma. Di kalangan manajer laki-laki, dari delapan manajer yang ada, tiga diantaranya tidak memiliki pendidikan strata satu, masing-masing dua lulusan sma dan satu lainnya diploma tiga. Realitas yang dapat diamati dan terdapat di masyarakat, banyaknya perempuan yang bekerja bersama laki-laki bukan menjelaskan kesetaraan gender, melainkan sebagai pandangan bahwa perempuan tepat di posisi tertentu, misalnya *sales promotion girls* karena perempuan dipandang lebih persuasif di posisi itu. Menempatkan perempuan di situ bukan sebuah kesetaraan melainkan memperlak.

Melalui penelitian yang berlangsung selama enam bulan ini, ditemukan hasil, yaitu realitas perempuan yang menduduki atau menempati posisi manajer di Riau Televisi, bukan potret yang menggambarkan suatu bentuk berbagi posisi karena rasa kasihan. Dimilikinya pengalaman, kemampuan, masa kerja dan prestasi oleh empat perempuan ini, merupakan sejumlah persyaratan yang menjadi pertimbangan direktur utama dalam memutuskan untuk menempatkan perempuan di posisi manajer. Posisi direktur utama memiliki kewenangan penuh

dalam keputusan promosi seorang karyawan. Penilaian terhadap kinerja yang mencakup kriteria tertentu, diberlakukan sama tanpa membedakan karyawan laki-laki dan perempuan. Pada dasarnya terdapat perlakuan sama dalam mempromosikan baik laki-laki maupun perempuan untuk menempati suatu posisi, dalam konteks penelitian ini dengan focus posisi manajer. Adanya perlakuan sama itu pula sebagai substansi kajian gender yang bermula dari ketidakadilan menuju kesetaraan. Bagian mendasar adalah bahwa pandangan direktur utama sebagai pihak yang memiliki kewenangan penuh, ternyata tidak diskriminatif gender. Artinya, direktur utama tidak memiliki persepsi dan asumsi negatif terhadap perempuan. Tidak ada norma atau aturan yang menghalangi perempuan ditempatkan di posisi manajer. Dengan demikian, posisi manajer di Riau Teevisi terbuka bagi laki-laki dan perempuan sejauh bahwa kedua jenis kelamin dinilai memenuhi persyaratan untuk posisi tersebut.

Menempatkan perempuan di posisi manajer dilaksanakan melalui sejumlah tahapan sesuai aturan yang ditetapkan pimpinan Riau Televisi. Penilaian yang meliputi kinerja, sikap, kemampuan, keterampilan dan loyalitas merupakan bagian mendasar yang diperlukan pimpinan perusahaan dalam memutuskan promosi yang akan diberikan kepada semua karyawan. Perlakuan sama bagi seluruh karyawan merupakan gambaran awal tentang adanya kesetaraan atau keadilan dan perlakuan sama yang diberlakukan dan diterima laki-laki dan perempuan yang menjadi karyawan di Riau Televisi. Temuan di lapangan menunjukkan tidak terdapat perbedaan sistem penilaian antar kedua jenis kelamin. Penilaian yang dilakukan bertingkat ini, pada akhirnya bermuara kepada keputusan direktur utama yang memiliki kewenangan penuh dalam memutuskan promosi terhadap seorang karyawan. Selain penilaian yang menjadi

pertimbangan bagi keputusan yang diambil, faktor pengalaman dan kemampuan yang keduanya dihasilkan dari masa kerja yang panjang, menjadi pertimbangan lainnya dalam keputusan promosi seorang karyawan untuk ditempatkan di posisi yang lebih tinggi. Keempat perempuan yang menjadi informan penelitian ini merupakan karyawan yang memenuhi persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan untuk menempati posisi manajer.

KESIMPULAN

Melalui penyajian hasil penelitian ini terlihat bahwa tindakan Direktur Utama Riau Televisi adalah jalur-jalur sosial yang tersedia bagi empat pekerja perempuan mampu menduduki posisi manajer di Riau TV. Direktur Utama memiliki wewenang untuk mengangkat seorang karyawan ke posisi tertentu di dalam struktur perusahaan. Direktur Utama juga tidak menganut kultur patriarkis, sehingga keempat orang perempuan di dalam penelitian ini yang memiliki pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang baik mampu menempati posisi manajer. Dengan demikian, keempat pekerja perempuan yang ditempatkan di posisi manajer adalah wujud kesetaraan gender. Hal ini berkaitan dengan persyaratan, tindakan dan perlakuan sama yang juga diberlakukan kepada pekerja laki-laki. Apabila diasumsi menempatkan perempuan di posisi manajer sebagai tindakan memperlak perempuan, penempatan perempuan di posisi manajer dilakukan tanpa standar terukur, ataupun dengan pertimbangan rasa kasihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). *Metode penelitian kualitatif: Sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*. PT RajaGrafindo Persad

- Henslin, J. M. (2007). *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi*. Terj. Kamanto Sumarto. Jakarta: Erlangga.
- (<http://www.kompasiana.com/dewilailyurnamasari/beijing-platform-for-action-1995> diakses 11 Februari 2018).
- Kusno, Gustaaf. (2015). "Glass Ceiling" Diskriminasi Bagi Wanita." Kompasiana.com. (<http://www.google.co.id/amp/www.kompasiana.com/amp/gustaafkusno/glass-ceiling-diskriminasi-bagi-wanita>. diakses 10 Mei 2017).
- Purnamasari, Dewi Laily. Beijing Platform for Action. (1995). Kompasiana.com.
- Reich, Y. (1995). The study of design research methodology. *Journal of Mechanical Design, Transactions of the ASME*, 117(2), 211–214.
- Sarwono, B. K. (2013). *Saatnya Media Pro Perempuan: Perspektif Gender dalam Kajian Media*. Jakarta: Lingkar Media.
- Sastriyani, S. H. (2008). *Women in Public Sector*. Yogyakarta: Tiara Wacana (Kerjasama Pusa Kajian Wanita UGM).

