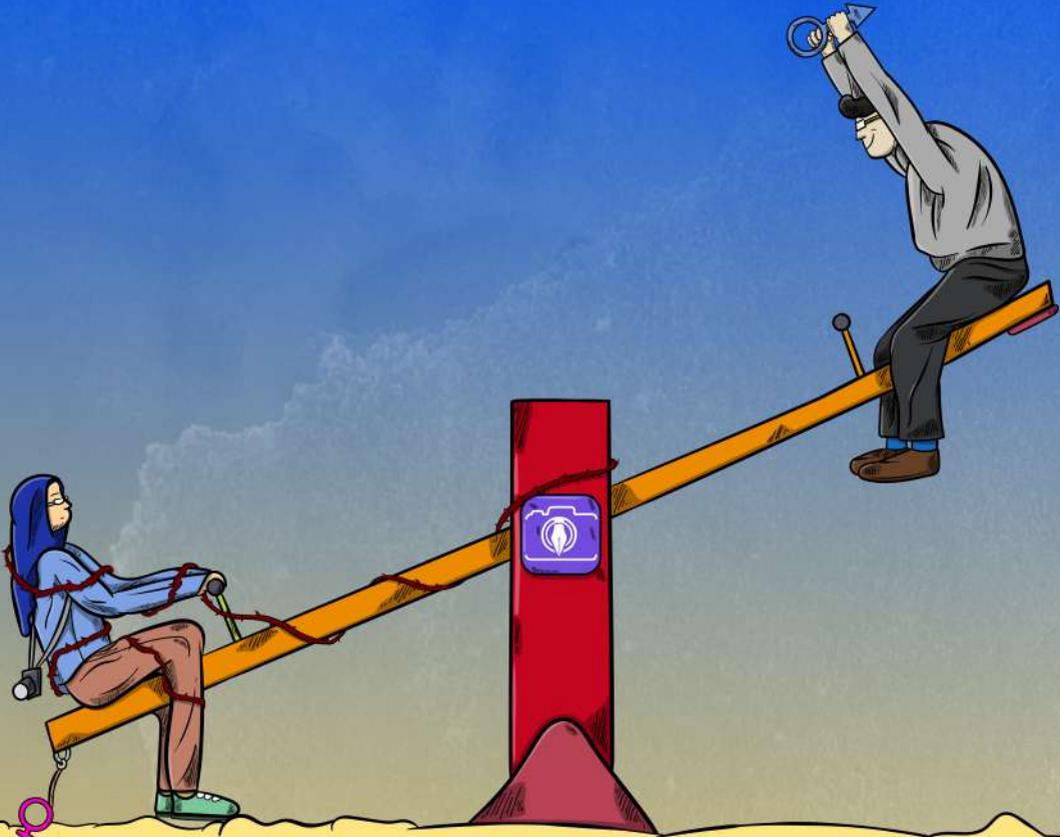




# JALAN TERJAL MENUJU KESETARAAN

*“Laporan Riset Diskriminasi Gender  
di Organisasi Media”*



# JALAN TERJAL MENUJU KESETARAAN

*(Laporan Riset Diskriminasi Gender di Organisasi Media)*

## Jalan Terjal Menuju Kesetaraan (Laporan Riset Diskriminasi Gender di Organisasi Media)

### Penulis (Tim PR2Media):

Engelbertus Wendratama  
Masduki  
Monika Pretty Aprilia  
Putri Laksmi Nurul Suci

### Tim AJI Indonesia:

Nani Afrida  
Febrina Galuh Permanasari

### Diterbitkan pertama kali oleh:



### Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia 2023

Jl. Kembang Raya No. 6 Kwitang Senen Jakarta Pusat 10420  
Telp. +62 21 315 1214. Fax 3151261  
Email: sekretariat@ajindonesia.or.id  
Web: [www.aji.or.id](http://www.aji.or.id)

Jalan Terjal Menuju Kesetaraan (Laporan Riset Diskriminasi Gender di Organisasi Media)  
11 hlm. : 14,8 x 21 cm

Cet. I, Agustus 2023

Apabila di dalam buku ini terdapat kesalahan cetak/produksi atau kesalahan informasi, mohon hubungi penerbit.

### Didukung oleh:



**DAFTAR ISI**

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>A. Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Metode Riset</b> .....	<b>2</b>
<b>C. Profil Responden</b> .....	<b>2</b>
1. Usia .....	2
2. Jenis media .....	3
3. Bentuk media .....	3
4. Posisi/jabatan .....	3
5. Lama bekerja .....	4
<b>D. Temuan Riset</b> .....	<b>4</b>
1. Diskriminasi gender dalam remunerasi .....	4
2. Diskriminasi gender dalam tugas peliputan .....	6
3. Diskriminasi gender dalam promosi jabatan .....	7
4. Hak cuti .....	7
5. Diskriminasi gender dalam pengurangan karyawan .....	8
6. Diskriminasi gender dalam rapat redaksi .....	8
7. Cara mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja .....	9
<b>E. Penutup</b> .....	<b>10</b>
<b>REFERENSI</b> .....	<b>11</b>

## KATA PENGANTAR

Laki-laki masih mendominasi pers Indonesia. Lihat saja diskusi-diskusi tentang pers, anggota organisasi pers, dan jabatan lembaga negara terkait pers, sebagian besar ditempati laki-laki. Tidak terkecuali posisi puncak di perusahaan-perusahaan media. Faktornya mungkin beragam mulai dari rekrutmen jurnalis yang lebih memprioritaskan laki-laki hingga budaya patriarki yang sudah mengakar di Indonesia.

Tidak jarang, kita mendengar personalia perusahaan lebih senang mencari jurnalis laki-laki ketimbang perempuan. Alasannya tidak masuk akal karena lelaki dianggap lebih sesuai dengan kerja jurnalis yang dinilai 'keras'. Padahal tidak sedikit, jurnalis perempuan yang mampu membuat liputan bernas di wilayah-wilayah konflik.

Adapula perusahaan media yang tidak mau merekrut perempuan yang sudah memiliki anak karena khawatir tidak maksimal bekerja. Tapi hal yang sama tidak pernah menjadi pertanyaan ke laki-laki yang memiliki anak. Padahal anak merupakan tanggung jawab bersama orang tua. Maka tidak heran, jika komposisi jurnalis di Tanah Air masih sebagian besar didominasi laki-laki.

Contoh-contoh di atas merupakan bentuk-bentuk diskriminasi yang lazim dan dianggap normal dalam dunia pers di Indonesia. Kendati, sejumlah organisasi juga sudah mendorong kesetaraan di dunia pers. Semisal dengan memboikot forum-forum diskusi yang semua pembicaranya laki-laki. Atau mendorong perempuan menduduki posisi puncak di perusahaan pers, organisasi pers, maupun lembaga negara seperti Dewan Pers.

Upaya ini tentu perlu dilanjutkan dengan mencari akar persoalan diskriminasi di komunitas pers. Sebab diskriminasi terhadap perempuan ini juga menjadi bagian dari kekerasan terhadap jurnalis perempuan. Identifikasi terhadap bentuk-bentuk diskriminasi diperlukan untuk mendapatkan solusi yang terbaik guna mendorong kesetaraan di dunia kerja pers. Semisal apakah ada perbedaan remunerasi terhadap jurnalis laki-laki dan perempuan? Apakah ada perbedaan promosi jabatan antara jurnalis perempuan dengan laki-laki?

Pertanyaan-pertanyaan dasar yang perlu dibuktikan agar tidak hanya menjadi pergunjingan di komunitas pers. Karena itu, AJI Indonesia bersama PR2Media membuat riset "Diskriminasi Gender di Organisasi Media".

Kami berharap riset ini dapat menjadi pengetahuan bersama, sehingga kita dapat membuat dunia kerja yang setara dan adil, khususnya bagi perempuan yang mendapatkan diskriminasi berlipis di dunia pers.

Selamat membaca,

**Sasmito**

Ketua Umum AJI Indonesia

## **A. Pendahuluan**

Diskriminasi gender di tempat kerja bisa diartikan sebagai perlakuan organisasi atau perusahaan media yang berbeda terhadap jurnalis perempuan dibandingkan jurnalis laki-laki semata karena jenis kelamin mereka. Ini adalah bentuk kekerasan yang sering luput dari perhatian karena dianggap “sudah membudaya”, baik di Indonesia maupun di negara-negara Barat (Melki & Mallat, 2016).

Kerangka berpikir riset ini mengacu pada prinsip kesetaraan gender yang dihasilkan Konvensi International Labour Organization (ILO) yang sudah diratifikasi oleh Indonesia (Pengesahan Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, 1999), yaitu pemenuhan hak, kesempatan, dan perlakuan yang adil bagi laki-laki dan perempuan. Ini bukan berarti bahwa keduanya adalah sama, tapi hak, tanggung jawab, dan akses ke sumberdaya yang mereka miliki tidak bergantung pada gender mereka.

Sebagai contoh, laki-laki dan perempuan berhak memperoleh upah yang adil untuk pekerjaan yang nilainya setara dan kesempatan kerjanya adil dalam sebuah konteks atau siklus pekerjaan. Dengan demikian, keduanya bebas mengembangkan kemampuan pribadi tanpa dibatasi oleh stereotip dan prasangka tentang peran gender.

Ketimpangan hak antara jurnalis perempuan dan jurnalis laki-laki pernah diurai penelitian Stellarosa dan Silaban (2019), yang menyoroti dua ketidakadilan utama yang dialami jurnalis perempuan Indonesia. Pertama, dalam hal tunjangan dan fasilitas kesehatan, jurnalis perempuan tidak dianggap sebagai kepala keluarga sehingga fasilitas kesehatan maupun asuransi yang diterima berbeda dengan jurnalis laki-laki. Kedua, dalam hal struktur redaksional, jurnalis perempuan tidak banyak diberi ruang di posisi puncak seperti pimpinan redaksi.

Mengapa kesetaraan gender di media penting? Pertama, karena pengaruh kuat media terhadap cara masyarakat melihat laki-laki dan perempuan melalui pesan-pesan yang masuk ke dalam kesadaran sosial banyak orang. Kedua, sayangnya, organisasi media sering mempertahankan persepsi tentang laki-laki dan perempuan yang stereotip, membatasi, dan tidak realistis, yang menekankan peran tradisional gender dan kadang menormalkan kekerasan terhadap perempuan (UNESCO, 2015).

Diskriminasi gender di tempat kerja juga merupakan salah satu bentuk kekerasan terhadap jurnalis perempuan yang cukup banyak dialami oleh jurnalis perempuan Indonesia. Riset berskala nasional oleh PR2Media berjudul *Kekerasan terhadap Jurnalis Perempuan Indonesia* (Wendratama, et. al., 2021) menunjukkan, dari 1.256 jurnalis perempuan Indonesia, 32% di antara mereka pernah mengalami diskriminasi gender di tempat kerja.

Karena itu, riset deskriptif ini ingin memotret bagaimana jurnalis perempuan melihat praktik kesetaraan dan diskriminasi gender terjadi di organisasi tempat mereka bekerja, sebagai data awal untuk memetakan kondisi kesetaraan gender di media berdasarkan pengalaman dan persepsi jurnalis perempuan Indonesia.

# JALAN TERJAL MENUJU KESETARAAN

## (Laporan Riset Diskriminasi Gender di Organisasi Media)

Tim peneliti PR2Media dan AJI Indonesia berharap, data kuantitatif dan kualitatif dari riset ini bisa memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kekerasan tersebut. Semoga temuan ini bisa dimanfaatkan oleh berbagai pihak, mulai dari peneliti, jurnalis, perusahaan pers, hingga regulator media, untuk melihat isu ini secara lebih mendalam dan mengupayakan langkah-langkah untuk menghadapinya.

### B. Metode Riset

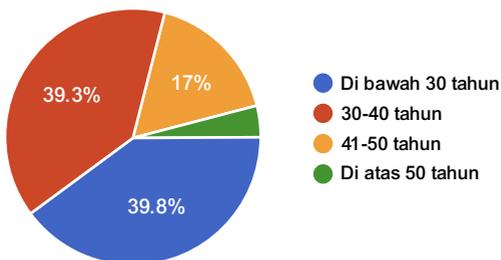
Survei ini melibatkan 405 responden jurnalis perempuan di 34 provinsi, yang dilakukan secara daring pada 4 hingga 18 April 2022. Sampel diambil melalui metode *snowball sampling* dan merepresentasikan wilayah Indonesia barat, tengah, dan timur. Survei ini mengajukan rangkaian pertanyaan kepada jurnalis perempuan tentang persepsi mereka tentang enam aspek kesetaraan gender di tempat kerja, mulai dari remunerasi, tugas peliputan, hingga promosi jabatan. Responden juga ditanya mengenai perbandingan jumlah reporter dan editor antara laki-laki dan perempuan untuk memberikan gambaran tentang keterwakilan gender di ruang redaksi.

FGD dilakukan bersama delapan jurnalis perempuan yang dipilih dari responden survei berdasarkan keberagaman jenis diskriminasi, jenis media, posisi/jabatan, dan provinsi tempat tinggal. Diskusi ini dilaksanakan secara daring pada 25 Mei 2022 dan tiap informan diberi kode identitas untuk menyembunyikan identitasnya supaya mereka bisa bercerita secara lebih bebas tanpa khawatir dikenali informan lain. Kode yang dibuat oleh tim peneliti mewakili posisi atau pekerjaan informan, yaitu Rep untuk reporter, Ed untuk editor, dan Pem untuk pemimpin redaksi. FGD dirancang sebagai ruang aman yang memungkinkan para peserta menceritakan pengalaman dan harapan mereka terkait isu kesetaraan gender di organisasi media tempat mereka bekerja.

### C. Profil responden

(405 responden)

#### 1. Usia



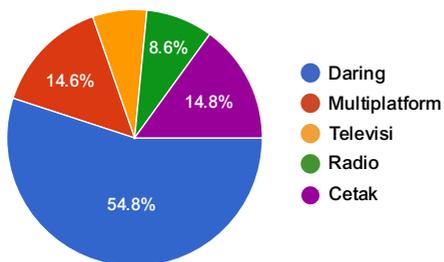
Di bawah 30 tahun: 161 (39,8%)

30 – 40 tahun: 159 (39,3%)

41 – 50 tahun: 69 (17%)

Di atas 50 tahun: 16 (4%)

## 2. Jenis media



Daring: 222 (54,8%)

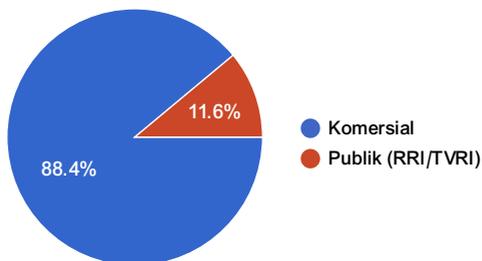
Cetak: 60 (14,8%)

Multiplatform: 59 (14,6%)

Radio: 35 (8,6%)

Televisi: 29 (7,2%)

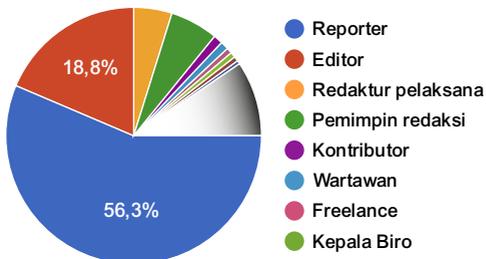
## 3. Bentuk media



Komersial: 358 (88,4%)

Publik (RRI/TVRI): 47 (11,6%)

## 4. Posisi/jabatan



Reporter: 228 (56,3%)

Editor: 76 (18,8%)

Pemimpin redaksi: 25 (6,2%)

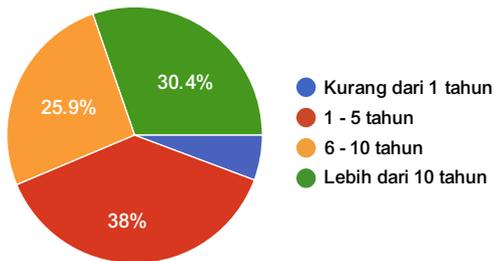
Redaktur pelaksana: 20 (4,9%)

Kontributor: 5 (1,2%)

Produser: 2 (0,5%)

Lainnya (kepala biro, presenter, asisten produser, produser eksekutif, wapemred, dll): 11,9%

#### 5. Lama bekerja (sepanjang karier jurnalistik)



1 – 5 tahun: 154 (38%)

Lebih dari 10 tahun: 123 (30,4%)

6 – 10 tahun: 105 (25,9%)

Kurang dari 1 tahun: 23 (5,7%)

#### D. Temuan Riset

Riset ini menemukan bahwa praktik kesetaraan gender di organisasi media masih memiliki berbagai pekerjaan rumah yang perlu diatasi bersama. Secara umum, dari enam aspek yang ditanyakan kepada para jurnalis perempuan, yaitu *remunerasi*, *tugas peliputan*, *promosi*, *hak cuti*, *pengurangan karyawan*, dan *rapat di ruang redaksi*, sekitar 27% responden menyatakan terdapat diskriminasi gender antara jurnalis laki-laki dan perempuan. Meski sekitar seperempat total responden, angka ini tidak dapat diabaikan karena deskriminasi gender jelas merugikan pekerja perempuan secara langsung maupun tidak langsung dalam melakukan kerja jurnalistik, serta bisa berdampak pada publik yang dilayani oleh media berita. Sebagai organisasi yang banyak mengawal kebijakan dan pelayanan publik, media semestinya menargetkan *zero tolerance* terhadap diskriminasi gender di lingkungan kerjanya.

##### 1. Diskriminasi gender dalam remunerasi

Sebanyak 17% responden (69 jurnalis) menyatakan mengalami diskriminasi gender dalam hal pemberian remunerasi yang mencakup gaji pokok, bonus, atau tunjangan oleh organisasi media tempat mereka bekerja.

Kesenjangan upah antar gender juga merupakan tantangan dalam konteks tenaga kerja di Indonesia secara umum. Menurut data Badan Pusat Statistik (Jayani, 2019) selama periode 2015-2019, kesenjangan antara upah laki-laki dan perempuan semakin lebar. Kesenjangan upah terjadi ketika ada dua orang dalam satu perusahaan yang melakukan pekerjaan yang sama pada tingkat kualifikasi yang sama tetapi dibayar berbeda.

Sebuah pengalaman tentang ini diceritakan oleh Rep 1 dalam FGD:

**“Di tempat saya, reporter perempuan tidak mendapat uang transportasi, sementara laki-laki mendapat uang transport. Ini saya tahu dari melihat slip gaji teman.**

**Pernah menyampaikan itu ke pihak keuangan, tapi tidak ada jawaban apa-apa.**

**Jawabannya, ‘Ya sudah begitu’. Uang transportasi ini sekitar Rp300 ribu per bulan. Untuk gaji pokok, reporter perempuan digaji lebih rendah daripada reporter laki-laki karena alasannya jam terbang liputan laki-laki lebih banyak daripada perempuan, padahal pekerjaan kami sama. Bahkan, kadang pekerjaan saya lebih banyak daripada reporter laki-laki. Kadang saya juga diminta mengedit berita juga, bukan cuma sebagai reporter, sementara teman saya yang laki-laki tidak.” –Rep 1.**

Aspek yang juga bagian dari remunerasi adalah tunjangan asuransi kesehatan untuk seluruh anggota keluarga. Sebanyak 58% responden (235 jurnalis) menyatakan jurnalis perempuan di tempat mereka bekerja tidak bisa mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan untuk seluruh anggota keluarga mereka.

Sebuah cerita mengenai hal ini disampaikan oleh Rep 2.

**“Di tempat saya bekerja, jika suami bekerja, jurnalis perempuan tidak mendapat hak asuransi kesehatan untuk keluarganya. Sebelum pandemi, perempuan boleh mengajukan surat bahwa suami tidak bekerja di sektor formal sehingga jurnalis perempuan bisa mendapat asuransi kesehatan untuk keluarganya. Tapi seiring pandemi, anak bahkan tidak mendapat hak itu, apalagi suami.**

**“Untuk laki-laki, otomatis mendapat asuransi kesehatan untuk istri dan maksimal tiga anak, tidak perlu mengurus surat keterangan dari pemerintah setempat.**

**“Selain itu, menurut saya, semua jurnalis perempuan harusnya memiliki hak sama untuk semua aspek kesehatan, termasuk kesehatan reproduksi. Tapi ada perbedaan antara perempuan yang sudah menikah dan belum. Saya single, jadi mengalami perbedaan ini.**

**“Pada 2017/2018, saya pakai asuransi kesehatan non BPJS konsultasi rutin ke obgin (Obstetri dan Ginekologi), asuransi ditolak, protes ke HRD, lalu dicover**

perusahaan tapi tidak sepenuhnya, beda dengan teman-teman yang sudah menikah. Saya pun harus meminta tolong kepada dokter untuk mencantumkan di diagnosis bahwa ini terkait dengan beban kerja, supaya mendapat tunjangan dari perusahaan.

**“Perusahaan saya tiap tahun ganti asuransi kesehatan. Jadi saya tidak bisa konsultasi secara berkala seperti teman-teman yang sudah menikah. Padahal kondisi organ reproduksi saya ini bergantung pada stres kerja juga.”** –Rep 2.

Menurut Konvensi ILO no. 156 tahun 1981 tentang Pekerja yang Memiliki Tanggungjawab Keluarga, prinsip non-diskriminasi berlaku untuk pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggungjawab keluarga dalam hal pekerjaan maupun jabatan. Ini penting karena kepala keluarga tidak selalu laki-laki, tapi ada banyak jurnalis perempuan yang juga menjadi kepala keluarga sehingga mereka perlu mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan untuk seluruh anggota keluarga mereka.

Bagi perempuan Indonesia dengan profesi apa pun, diskriminasi ini adalah praktik ketidakadilan yang telah lama dialami perempuan. Sebagai gambaran, menurut survei Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada Juli 2020, perempuan pekerja di Indonesia menerima upah 23% lebih rendah daripada laki-laki (Majni, 2021).

## **2. Diskriminasi gender dalam tugas peliputan**

Survei ini menemukan, 30% responden (120 jurnalis) menyatakan mengalami diskriminasi gender dalam hal tugas peliputan.

Cerita tentang diskriminasi tugas peliputan disampaikan oleh Ed 1 di dalam FGD:

**“Di angkatanku, masuk tiga orang sebagai reporter, dua laki-laki, dan satu aku. Kami diberi target oleh perusahaan dan aku lebih sering mencapai target dibanding mereka. Tapi aku sering diberi tugas-tugas tambahan terkait liputan dan acara kantor (lomba internal), dan mereka tidak. Aku pun tidak menerima tambahan insentif untuk kerjaan ekstra ini.”** –Ed 1

Contoh lain disampaikan di FGD oleh Rep 2, yang bekerja untuk sebuah stasiun televisi.

**“Jurnalis perempuan di televisi itu kadang ibaratnya seperti manekin, sebagai ‘umpan’, karena konon perempuan lebih cair ngobrol dengan narsum. Ini saya risi. Sering ada pernyataan, ‘Narasumber meminta dijamu, minta ditemani oleh jurnalis perempuan’. Ini memberikan kerjaan ekstra bagi jurnalis perempuan, yang tidak dialami oleh jurnalis laki-laki.**

**Sebenarnya hal ini semacam objektifikasi perempuan. Perlakuan ini bagian dari strategi ketika calon narasumber tidak kunjung merespons permintaan reporter.” –Rep 2**

Hal serupa juga diceritakan oleh Ed 1 di FGD.

**“Kadang, reporter perempuan dikirim untuk mewawancarai seorang narasumber, meski narasumber itu pernah melakukan pelecehan terhadap reporter itu.**

**Di daerah, sirkulasi narasumber itu-itu saja, bapak ini narasumber abadi, jadinya reporter tersebut dikirim supaya bapak itu mau diwawancarai. Ini beban tambahan.” –Ed**

### **3. Diskriminasi gender dalam promosi jabatan**

Sebanyak 25% responden (103 jurnalis) menyatakan mengalami diskriminasi gender dalam hal promosi atau kenaikan jabatan. Seperti aspek diskriminasi lainnya, praktik ini sangat berpotensi menurunkan moral dan kualitas kerja jurnalis perempuan karena semestinya penentuan promosi tidak dilakukan semata berdasarkan perbedaan gender.

Seperti bentuk diskriminasi lainnya, kesulitan promosi atau kebaikan jabatan ini dinilai oleh para peserta FGD terkait dengan kuatnya budaya patriarki di tempat kerja, yang membuat jurnalis perempuan mengalami remunerasi yang rendah, posisi tawar kebijakan yang lemah, dan kesulitan untuk mendapatkan promosi.

Hal ini tentu tidak bisa dilepaskan dari konteks masyarakat Indonesia secara umum. Para pengamat tenaga kerja dan gender menilai, diskriminasi tenaga kerja perempuan merupakan akibat dari pelanggaran budaya patriarki di sektor ketenagakerjaan di Indonesia (Yasmin et al., 2020).

### **4. Hak cuti**

Survei ini mencatat, 12% responden (47 jurnalis) menyatakan tidak memperoleh hak cuti melahirkan yang sesuai UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Cuti melahirkan sangat diperlukan sebagai masa persiapan pekerja perempuan untuk melahirkan (1,5 bulan sebelum hari perkiraan lahir), dan masa merawat bayi yang baru saja lahir (1,5 bulan sesudah hari perkiraan lahir).

Di samping cuti melahirkan, sebanyak 68% responden (275 jurnalis) menyatakan tidak memperoleh hak cuti haid yang sesuai UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di masa haid, setiap perempuan mengalami ketidaknyamanan yang berbeda-beda seperti rasa sakit dan emosi yang tidak stabil. Gangguan ini kadang berpengaruh pada kinerja jurnalis perempuan sehingga cuti dibutuhkan dalam situasi tersebut.

Sebuah ilustrasi tentang hal ini disampaikan oleh Rep 2 sebagai berikut.

**“Hak cuti menstruasi tidak diambil oleh banyak jurnalis perempuan karena khawatir dianggap tidak produktif, mengganggu penyelesaian tenggat pekerjaan, sehingga menjadi korban dirumahkan. Kadang juga dikomentari oleh atasan, ‘Bener sakit gak itu, jangan-jangan cuma mau liburan aja, alasan aja lo, manja amat sih lo,’ Ini oleh atasan perempuan juga. Meski akhirnya diizinkan, tapi ini membuat kami jadi segan mengurus cuti haid.”** –Rep 2

#### **5. Diskriminasi gender dalam pengurangan karyawan**

Seiring kesulitan bisnis media berita, terutama selama pandemi Covid 19, yang mendorong sejumlah perusahaan melakukan pengurangan karyawan, 14% responden (58 jurnalis) menyatakan terdapat diskriminasi gender dalam hal pengurangan karyawan di perusahaannya.

Diskriminasi ini berangkat dari anggapan bahwa pekerja perempuan memiliki kemampuan dan pengetahuan di bawah pekerja laki-laki atau jurnalis perempuan kurang fleksibel dalam melakukan berbagai kerja jurnalistik. Sebagai gambaran besar, secara nasional, pekerja perempuan Indonesia lebih rentan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dibandingkan pekerja laki-laki pada masa pandemi Covid-19 (CNN Indonesia, 2020). Sementara itu, secara internasional, studi McKinsey menunjukkan pekerjaan perempuan 1,8 kali lebih rentan terhadap krisis dibandingkan laki-laki (Liputan 6, 2021).

Sebuah contoh disampaikan oleh Rep 1.

**“Dalam obrolan curhat di antara jurnalis perempuan, pernah dibahas bahwa yang menjadi target “dirumahkan” adalah perempuan, karena ada banyak cuti, biaya asuransi juga lebih mahal, dianggap beban perusahaan. Ini terutama perempuan yang sudah menikah.**

**Biaya asuransi yang lebih mahal ini karena ada cek kehamilan, cek dokter kandungan, dan lain-lain. Perempuan juga kadang dianggap sebagai manusia yang tidak wajib mencari nafkah, karena sudah ada suaminya.”** –Rep 1

#### **6. Diskriminasi gender dalam rapat redaksi**

Meskipun dengan persentase sedikit, responden juga menyuarakan adanya diskriminasi gender dalam rapat di ruang redaksi. Sebanyak 11% responden (46 jurnalis) menyatakan ruang redaksi mereka tidak mengakomodir ide/saran dari jurnalis perempuan sama seperti jurnalis laki-laki terkait liputan.

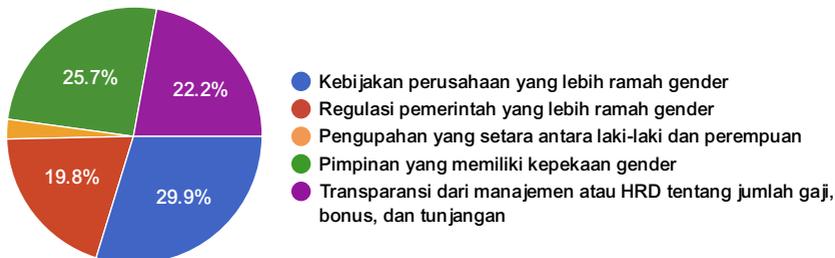
Sementara itu, 15% responden (60 jurnalis) menyatakan ruang redaksi tidak mengakomodir ide/saran dari jurnalis perempuan sama seperti jurnalis laki-laki terkait manajemen/kebijakan perusahaan.

Berbagai persoalan ketidaksetaraan gender di atas mungkin terkait dengan kenyataan bahwa jumlah jurnalis laki-laki lebih banyak dibanding perempuan, yang seperti di banyak industri lainnya, ikut melanggengkan budaya patriarki dan semakin mengecilkan peran perempuan. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 73% responden (296 jurnalis) menyatakan jumlah reporter laki-laki di kantor mereka lebih banyak dibanding perempuan dan 72% (292 jurnalis) menyatakan jumlah editor laki-laki di kantor mereka lebih banyak dibanding perempuan.

Keterwakilan perempuan di ruang redaksi tentu hal yang perlu diperjuangkan mengingat hampir setengah populasi Indonesia adalah perempuan, yang juga merupakan audiens media berita. Jika kita menginginkan pemberitaan yang lebih egaliter dan mewakili suara perempuan, jumlah reporter dan editor perempuan yang lebih representatif di redaksi adalah keniscayaan.

### 7. Cara mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja

Sebagai pertanyaan terakhir, responden ditanya pendapat mereka tentang cara terbaik untuk mengatasi diskriminasi gender di tempat mereka bekerja. Jawaban mereka tampak dalam gambar sebagai berikut.



- Kebijakan perusahaan yang lebih ramah gender: 121 (29,9%).
- Pimpinan yang memiliki kepekaan gender: 104 (25,7%)
- Transparansi dari manajemen atau HRD tentang jumlah gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan: 90 (22,2%)
- Regulasi pemerintah yang lebih ramah gender: 80 (19,8%)
- Pengupahan yang setara antara laki-laki dan perempuan: 10 (2,5%)

Sebagian besar responden (29,9%) memilih rekomendasi “kebijakan perusahaan yang lebih ramah gender” untuk mengurangi atau menghapus diskriminasi gender di tempat mereka bekerja. Hal ini bisa dilakukan perusahaan dengan memberikan hak/upah yang sama, kesempatan kenaikan jabatan, dan hak-hak lainnya. Sedangkan rekomendasi “pimpinan yang memiliki kepekaan terhadap gender” merupakan jawaban terbanyak kedua yang dipilih responden (25,7%). Mengurangi atau menghapus diskriminasi gender di tempat bekerja tidak hanya dibangun dari regulasi, namun juga harus didukung oleh pimpinan yang berkomitmen mendukung kesetaraan

gender. Pilihan rekomendasi berikutnya adalah “transparansi dari manajemen atau HRD tentang jumlah gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan” (22,2%), kemudian “regulasi pemerintah yang lebih ramah gender” (19,8%) dan terakhir adalah “pengupahan yang setara antara laki-laki dan perempuan”.

Di bawah ini beberapa komentar dari informan FGD mengenai rekomendasi untuk mewujudkan kesetaraan gender di organisasi media.

**“Perlu ada yang mengawasi implementasi regulasi di lapangan. Masalahnya selalu itu, regulasi sudah ada, tapi implementasinya kurang.”** –Ed 1

**“Pelaksanaan (regulasi pemerintah) yang susah, bergantung pada kebijakan kantor masing-masing. Cuma bisa berharap saja. Apalagi sekarang pandemi, bisnis media susah, semoga ini jangan jadi alasan.”** –Ed 2

**“Yang membuat perubahan lebih ke pemimpin media. Karena dia yang mengampil keputusan dan kebijakan. Banyak pemimpin yang melihat, setelah menikah dan melahirkan, perempuan berkurang produktivitasnya.”** –Rep 1

**“Ini berkesinambungan, yaitu tugas pemerintah, perusahaan, dan pimpinan. Idealnya semuanya bekerja, saling mengisi, dari hulu ke hilir, dari aturan besar sampai teknis.”** –Rep 2

## **E. Penutup**

Diskriminasi gender di tempat kerja adalah salah satu bentuk kekerasan terhadap jurnalis perempuan yang tentu perlu diatasi karena dampaknya bisa sangat negatif bagi keterlibatan perempuan dalam jurnalisme, misalnya banyak perempuan yang memilih untuk meninggalkan jurnalisme, padahal keterwakilan perempuan adalah keniscayaan dalam kerja jurnalisme melayani publik.

Lebih jauh, PR2Media dan AJI Indonesia percaya, pemenuhan hak-hak jurnalis perempuan di tempat kerja merupakan salah satu cara yang kuat untuk mengupayakan kebebasan berekspresi, pemberdayaan, dan partisipasi perempuan secara penuh di dalam masyarakat.

Diskriminasi oleh perusahaan media ini bersifat unik dibanding jenis kekerasan lain yang banyak dialami jurnalis perempuan Indonesia karena kekerasan ini justru dilakukan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, yang semestinya bisa menjadi tempat aman bagi mereka.

Di tengah tantangan digitalisasi terhadap bisnis media yang mengancam keberlanjutan jurnalisme berkualitas, kesetaraan gender di dalam organisasi media perlu dipertimbangkan dalam melihat posisi media di ekosistem saat ini. Bagaimanapun, hampir setengah populasi Indonesia adalah perempuan, kelompok audiens yang selama ini relatif diabaikan dalam kebijakan dan pemberitaan media arus utama.

**REFERENSI**

- Melki, J. P., & Mallat, S. E. (2016). Block her entry, keep her down and push her out. *Journalism Studies*, 17(1), 57-79.  
<https://doi.org/10.1080/1461670X.2014.962919>
- Pengesahan Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (1999)  
<https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/7167/UU211999.htm#:~:text=Konvensi%20ILO%20Nomor%20111%20mengenai,dari%20perlindungan%20hak%20asasi%20pekerja.>
- UNESCO. (2015). *Inside the news: Challenges and aspirations of women journalists in Asia and the Pacific*. United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization.
- CNN Indonesia, 2020. Studi: Pekerja perempuan lebih rentan kena PHK saat corona. *CNN Indonesia*.  
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200624175721-92-517055/studi-pekerja-perempuan-lebih-rentan-kena-phk-saat-corona>
- Liputan 6.com. 2021, April 21). Sri Mulyani: Pekerjaan perempuan lebih rentan terkena PHK. *Liputan 6.com*.  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4538401/sri-mulyani-pekerjaan-perempuan-lebih-rentan-terkena-phk>
- Majni, F. A. (2021, April 9). Wujudkan kesetaraan gender dan nondiskriminasi di tempat kerja. *Media Indonesia*.  
<https://mediaindonesia.com/humaniora/396829/wujudkan-kesetaraan-gende-dan-nondiskriminasi-di-tempat-kerja>
- Stellarosa, Y., & Silaban, M. W. (2019). Perempuan, media, dan profesi jurnalis. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 7(1), 97-109. <https://doi.org/10.24198/jkk.v7i1.18844>
- Wendratama, E., Rahayu, Kurnia, N., Rianto, P., & Aprilia M. P. (2021). Kekerasan terhadap Jurnalis Perempuan Indonesia: Ancaman bagi Jurnalisme dan Kebebasan Pers. Yogyakarta: PR2Media.  
<https://pr2media.or.id/publikasi/kekerasan-terhadap-jurnalis-perempuan-indonesia-ancaman-bagi-jurnalisme-dan-kebebasan-pers/>
- Jayani, D. H. (2019). Perempuan Indonesia digaji lebih rendah dari pekerja laki-laki. *Databoks*.  
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/11/kesenjangan-upah-antar-gender-semakin-melebar>
- Yasmin, A. A., Krismantari, I., & Tamara, N. (2020, March 18). Kasus Aice: Dilema buruh perempuan di Indonesia dan pentingnya kesetaraan gender lingkungan kerja. *The Conversation*.  
<https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>

**ALIANSI JURNALIS INDEPENDEN (AJI) INDONESIA**  
JL. Kembang Raya No. 6, Kwitang, Senen,  
Jakarta Pusat, 10420  
Telepon : (021) 315 1214  
Fax : (021) 3151 216  
E-mail : sekretariat@ajiindonesia.or.id  
Web : www..aji.or.id