

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Jurnalistik dikenal sebagai *male dominated route* atau bidang kerja yang didominasi oleh laki-laki. Dalam laporan riset berjudul “*Jejak Jurnalis Perempuan, Pemetaan Kondisi Kerja Jurnalis Perempuan di Indonesia*” oleh Aliansi Jurnalis Independen (AJI) pada tahun 2012, perbandingan jumlah jurnalis perempuan lebih sedikit daripada jurnalis laki-laki, yaitu rata-rata 1:4 sampai 1:3 di setiap media (Luviana, 2012). Dominasi gender ini berpotensi membatasi kesempatan representasi jurnalis perempuan dan turut melanggengkan praktik diskriminasi berbasis gender dalam industri media massa di Indonesia.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) menetapkan istilah “diskriminasi terhadap perempuan” sebagai bentuk perbedaan, pengucilan, atau pembatasan berdasarkan pada jenis kelamin dengan tujuan untuk mencegah atau meniadakan upaya perempuan untuk mengakui, menikmati, dan menggunakan hak asasi manusia dan kebebasan fundamental mereka di segala bidang kehidupan, tanpa memandang status perkawinan mereka, serta atas dasar kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Sering kali, isu diskriminasi terjadi karena stereotipe gender dan patriarki yang sudah “membudaya” di Indonesia. Munculnya stereotipe tersebut merupakan buah konstruksi sosial yang seolah-olah menilai

perbedaan-perbedaan gender sebagai “kodrat kultural” dan dalam proses yang panjang dapat mengakibatkan terkondisikannya beberapa posisi perempuan (Fakih, 2013). Ditambah lagi adanya masyarakat patriarki yang berusaha mempertahankan dominasi laki-laki sehingga menyebabkan ketimpangan dan diskriminasi gender masih terjadi, terutama di media massa (Stellarosa & Martha, 2019).

Laporan riset oleh Perhimpunan Pengembangan Media Nusantara (PPMN) pada tahun 2021 yang berjudul “*Proyek Riset Nasional: Gambaran dan Tantangan Kepemimpinan Perempuan di Media di Indonesia*” meninjau kondisi perjalanan karier 258 jurnalis perempuan dalam perusahaan media di Indonesia. Melalui riset ini, PPMN menyajikan data mengenai tiga hambatan utama — responden memilih tiga jenis hambatan dari opsi yang disediakan pada pertanyaan — yang dialami jurnalis perempuan selama menjalani kariernya. Hasilnya menunjukkan, stereotipe negatif tentang perempuan dan diskriminasi gender menjadi faktor hambatan terbesar dengan perolehan persentase yang sama, yaitu sebesar 45% (Idris dkk., 2021).

Di samping itu, untuk mengkaji pola-pola hambatan karier, Idris dkk. (2021) menggolongkannya ke dalam tiga level, yakni level individu, level organisasional, dan level sosial budaya. Berkenaan dengan level hambatan yang paling dirasakan oleh jurnalis perempuan selama berkarier di bidangewartawanan, hambatan pada level organisasional mendominasi dengan persentase sebesar 48%, sementara level individu mencapai 33%, dan sosial budaya mencapai 19% (Idris dkk., 2021). Data tersebut mengindikasikan

bahwa lingkup perusahaan media sebagai institusi kerja merupakan sumber utama terjadinya hambatan bagi sebagian jurnalis perempuan.

Hambatan organisasional dapat terjadi karena perusahaan media masih mempraktikkan kebijakan *male centric* yang terbentuk dari berbagai pandangan stereotipe negatif kepada perempuan. Alhasil, kebijakan yang selayaknya egaliter untuk perempuan masih dijalankan secara patriarkis, serta akar pandangan stereotipe membuat perusahaan akan melakukan diskriminasi terhadap perempuan secara internal mulai dari proses rekrutmen, sistem penilaian, hingga struktur yang tidak merata di dalam organisasi (Idris dkk., 2021).

Tidak jarang perusahaan mempertimbangkan *cost* (biaya) berbasis gender dalam proses rekrutmen karena adanya keyakinan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk pekerja perempuan lebih tinggi daripada pekerja laki-laki (Idris dkk., 2021). Menurut perspektif tersebut, perusahaan akan menanggung lebih banyak biaya terkait kesehatan serta kehamilan untuk pekerja perempuan. Kondisi ini kemudian memengaruhi cara perusahaan menimbang apakah merekrut kandidat perempuan merupakan keputusan yang sepadan antara risiko dan beban biaya yang diperkirakan dengan komitmen kerja dari calon kandidat. Dengan begitu, pihak manajemen personalia pun akan mengajukan pertanyaan mengenai status marital perempuan untuk mempertimbangkan dan memastikan bahwa jurnalis perempuan yang diterima dapat bekerja secara produktif setelah menikah dan memiliki anak (Idris dkk., 2021).

Adapun perbedaan pembagian kerja redaksional antara jurnalis perempuan dan laki-laki dengan menempatkan jurnalis perempuan pada liputan yang dianggap "lunak" atau terkait dengan stereotipe peran perempuan (Ashaf dkk., 2019). Beberapa topik yang termasuk ke dalamnya adalah liputan tentang industri hiburan (*entertainment*), budaya, gaya hidup (*lifestyle*), pendidikan, pariwisata, dan kesehatan.

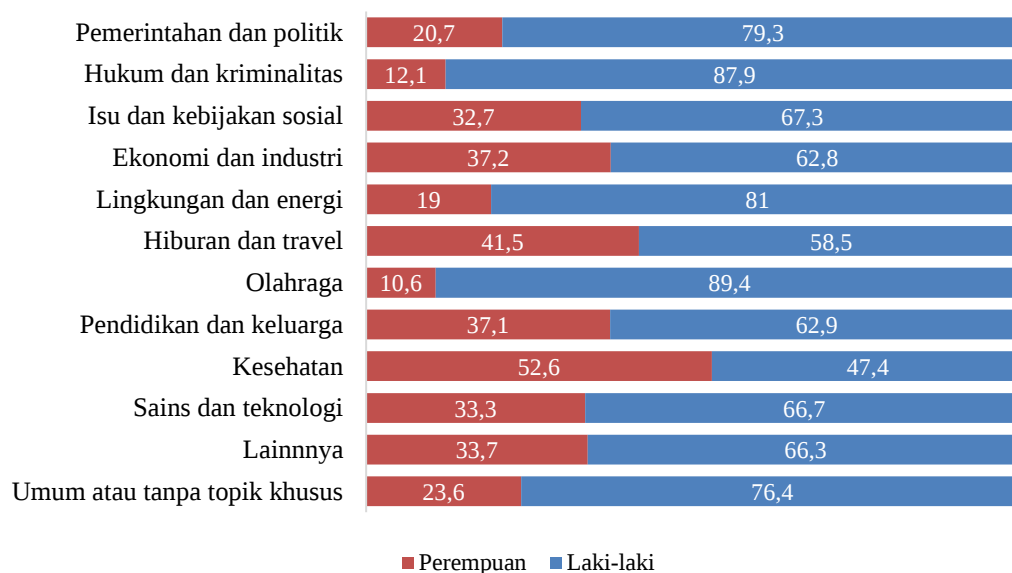


Diagram 1.1 Data topik karya liputan berdasarkan gender.

Sumber: Masduki dkk. (2025)

Merujuk kepada riset bertajuk “*Potret Jurnalis Indonesia 2025*”, gambaran komposisi pembagian tugas peliputan berdasarkan gender dari masing-masing segmentasi topik menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak mengambil peran di topik kesehatan dengan persentase sebesar 52,6% (Masduki dkk., 2025). Adapun beberapa topik yang cukup banyak digeluti oleh jurnalis perempuan meskipun tidak mencapai setengah komposisinya, seperti topik

hiburan dan travel 41,5%, topik ekonomi dan industri 37,2%, dan topik pendidikan dan keluarga 37,1% (Masduki dkk., 2025). Hal ini dapat mencerminkan bias struktural yang membatasi perempuan untuk mendapatkan kesempatan peliputan yang prestisius, seperti olahraga, politik, dan hukum. Dengan membatasi jurnalis perempuan untuk berkembang dalam bidang jurnalistik akan menguatkan pandangan negatif bahwa jurnalis perempuan tidak dapat menangani tugas yang berbobot kompleks seperti jurnalis laki-laki.

Riset yang dilakukan oleh AJI bersama Pemantau Regulasi dan Regulator Media (PR2Media) pada tahun 2022 dengan judul “*Jalan Terjal Menuju Kesenjangan (Laporan Riset Diskriminasi Gender di Organisasi Media)*” menggambarkan pandangan dan pengalaman dari 405 jurnalis perempuan terkait praktik diskriminasi gender yang terjadi di instansi kerja mereka. Salah satu aspek penting dan mendasar yang disoroti adalah pemberian upah kerja atau remunerasi. Remunerasi tidak hanya berupa gaji pokok saja, tetapi juga mencakup tunjangan dan intensif. Riset mencatat, 17% responden mengungkapkan telah mengalami diskriminasi terkait remunerasi (Wendratama dkk., 2023). Praktik diskriminasi pada aspek ini tampak dari kesenjangan antara upah kerja yang masih terjadi antara jurnalis perempuan dan laki-laki, sekalipun mereka berada pada posisi dan tingkat kualifikasi yang setara.

Salah satu partisipan *Focus Group Discussion* (FGD) turut membagikan pengalamannya mengenai remunerasi dalam laporan riset tersebut. Ia menyampaikan bahwa hanya jurnalis laki-laki yang mendapat uang

transportasi, sementara jurnalis perempuan tidak. Setelah menyuarakan kondisi timpang tersebut kepada pihak keuangan, tanggapan yang diperolehnya adalah “*Ya sudah begitu*” (Wendratama dkk., 2023). Seakan mengamini perbedaan pembagian upah yang dilakukan oleh pemangku kepentingan atas pandangan gender dalam regulasi dan praktiknya di media.

Bayang-bayang stereotipe negatif tentang perempuan juga dapat berpengaruh terhadap pandangan dan penilaian kinerja jurnalis perempuan oleh perusahaan. Kondisi ini terjadi ketika perusahaan tidak menerapkan kebijakan ramah gender sehingga hak-hak jurnalis perempuan tidak terpenuhi. Riset PR2Media tersebut turut membahas diskriminasi hak yang menyangkut reproduksi perempuan, seperti hak cuti melahirkan dan hak cuti haid. Hasilnya menunjukkan, 12% responden (47 jurnalis) tidak mendapatkan cuti melahirkan (Wendratama dkk., 2023). Hak cuti ini menjadi kebutuhan penting bagi perempuan untuk persiapan melahirkan dalam kurun waktu 1,5 bulan sebelum hari persalinan dan periode merawat bayi dengan waktu 1,5 bulan setelah hari persalinan sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Indonesia, 2003). Kendati demikian, perusahaan akan memandang performa kerja jurnalis perempuan tidak semaksimal jurnalis laki-laki ketika perempuan mendapatkan hak cuti selama tiga bulan tersebut. Murniati (2004) berpendapat bahwa pandangan rendah oleh perusahaan terhadap peran reproduksi perempuan dapat memanifestasikan perendahan nilai kerja perempuan. Akibatnya, perusahaan akan mengurangi nilai jurnalis perempuan

dan tidak memprioritaskan perempuan untuk menempati posisi strategis di perusahaan (Idris dkk., 2021).

Kebijakan lain yang masih belum diterapkan oleh perusahaan media adalah cuti haid. Sebanyak 68% responden (275 jurnalis) tidak mendapatkan hak cuti haid (Wendratama dkk., 2023). Selain karena perusahaan media yang tidak menyediakan regulasi cuti haid, adapun sejumlah pertimbangan yang dipikirkan oleh jurnalis perempuan untuk tidak mengambil cuti haid, seperti haid perempuan yang disepelekan dan disangka oleh atasan sebagai alasan belaka untuk mengalihkan pekerjaan sehingga mereka segan untuk mengajukan cuti haid. Tidak hanya itu, beberapa jurnalis perempuan khawatir akan dianggap tidak produktif sampai takut mendapat penilaian kinerja negatif yang menjerumuskan mereka pada pemutusan kontrak kerja (Wendratama dkk., 2023). Melihat dari kebijakan dan penerapannya oleh perusahaan maupun lingkungan kerja yang tidak kooperatif membuat jurnalis perempuan tidak mendapatkan hak tersebut. Meskipun kenyataannya, hak cuti haid tercantum dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang mana memperbolehkan pekerja perempuan untuk mengajukan cuti selama satu atau dua hari agar perempuan dapat menjaga kesehatan diri dari berbagai gejala yang muncul saat masa menstruasi (Indonesia, 2003).

Paparan hasil riset di atas menunjukkan bahwa masih terdapat hak-hak reproduksi jurnalis perempuan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan media, sebab perusahaan cenderung menilai performa kerja semata-mata dari sisi profitabilitas. Menurut Ihromi dkk. (2000), kebijakan untuk melindungi hak

reproduksi perempuan masih didukung dan dijalankan oleh “penguasa” berdasarkan versinya sendiri, dalam konteks ini adalah mendukung dan menjalankan kebijakan yang mampu menguntungkan perusahaan media.

Praktik diskriminasi pun terjadi pada rapat redaksional. Dalam uraian data riset, ditemukan kurangnya pengakomodasian suara jurnalis perempuan seperti halnya jurnalis laki-laki yang berkenaan dengan dua kategori, yaitu dalam mengenai manajemen ataupun kebijakan perusahaan dengan persentase sebesar 15% dan perihal liputan dengan persentase sebesar 11% (Wendratama dkk., 2023). Kedua kondisi tersebut akan mengecilkan kontribusi dan peran perempuan dalam struktur perusahaan. Padahal, eksistensi kebebasan bersuara oleh jurnalis perempuan di perusahaan media sangat berpengaruh terhadap pemenuhan hak-hak jurnalis perempuan dalam pekerjaannya dengan memperjuangkan kebijakan dan penerapannya yang lebih setara dan ramah gender. Bahkan tidak hanya itu, pengakomodasian suara berupa saran maupun kritik dari jurnalis perempuan secara terbuka oleh perusahaan dapat meningkatkan kesempatan mereka untuk mengangkat isu-isu perempuan dan memperhatikan produksi pemberitaan sensitif gender. Namun, melihat dari pelaku media, meliputi jurnalis, redaktur, pemimpin redaksi, hingga pemilik media yang masih didominasi oleh laki-laki juga menyebabkan harapan penyajian berita yang mengedepankan perspektif gender semakin menipis (Satriyani & Siti Hariti, 2008).

Menurut PR2Media (2021), hasil riset terhadap 1.256 jurnalis perempuan menunjukkan bahwa 86% menyatakan pernah mengalami kekerasan baik

secara fisik maupun digital sepanjang karier jurnalistik mereka. Sebesar 70% responden mengalami kedua jenis kekerasan (kekerasan fisik dan digital), 8% responden hanya mengalami kekerasan fisik, dan 8% responden hanya mengalami kekerasan digital. Lima bentuk kekerasan di ranah fisik yang dialami jurnalis perempuan Indonesia dengan persentase terbesar, di antaranya menerima komentar *body shaming* sebesar 59%, mengalami ancaman atau pelecehan lisan yang bersifat seksual sebesar 40%, mengalami ancaman atau pelecehan lisan yang bersifat non-seksual sebesar 37%, mengalami diskriminasi gender di tempat kerja sebesar 32%, dan mengalami serangan fisik yang bersifat seksual sebesar 22%. Hal ini menunjukkan realitas kondisi pekerja media perempuan yang dalam kariernya rentan menghadapi ketidakadilan dan kekerasan, baik di ranah fisik maupun digital.

Sesungguhnya bekerja dan mendapat perlakuan serta perlindungan terbaik di tempat kerja merupakan hak seluruh warga negara Republik Indonesia. Ini pun didukung dengan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Indonesia, 1945). Upaya pengarusutamaan gender dalam perusahaan juga dapat merujuk kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 yang merupakan hasil ratifikasi dari Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) (Indonesia, 1984). Peraturan tersebut memuat pasal-pasal yang menjadi acuan dalam upaya penghapusan diskriminasi terhadap perempuan. Salah satunya, yaitu terpatir pada Pasal 11

yang mengharuskan negara mengambil langkah atau membuat peraturan yang tepat untuk menangani diskriminasi dan memenuhi seluruh hak perempuan di lapangan kerja (Ihromi dkk., 2000).

Konvensi International Labour Organization (ILO) pun merumuskan setidaknya tiga prinsip kesetaraan yakni, memperoleh gaji yang adil, kesempatan kerja yang sama, serta mendapatkan kebebasan untuk mengembangkan diri tanpa batasan stereotipe dan prasangka peran gender. Indonesia adalah salah satu dari beberapa negara yang meratifikasi regulasi untuk mendukung kesetaraan gender di dunia kerja, termasuk Konvensi ILO No. 100 tentang pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama dan Konvensi ILO No. 111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (Ihromi dkk., 2000).

Meninjau dari pembahasan kondisi dan data yang telah diuraikan, masih terdapat tantangan dan hambatan bagi jurnalis perempuan dalam menjalankan dan mengembangkan karier di industri media massa. Perusahaan maupun lingkungan kerja kerap menormalisasi praktik-praktik yang sebenarnya mengandung unsur diskriminasi gender, seperti ketentuan pemberian remunerasi yang tidak setara, pengabaian terhadap kebutuhan spesifik pekerja perempuan, hingga ketimpangan perlakuan dalam redaksi. Hasilnya, membentuk bingkai perlakuan diskriminatif sebagai sesuatu yang “sudah biasa” atau “sudah sewajarnya seperti itu” dalam pekerjaan. Akibat lain yang timbul adalah jurnalis perempuan yang berada dalam sistem tersebut cenderung

tidak mengenali atau menyadari bahwa mereka sedang menghadapi dan mengalami diskriminasi.

Oleh sebab itu, pengalaman para jurnalis perempuan tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dan dipahami secara mendalam. Melalui pengalaman-pengalaman yang ada, mereka dapat merefleksikan bagaimana diskriminasi gender hadir pada bentuk-bentuk ketimpangan maupun bias gender, serta kemudian memberi dampak sistemis terhadap posisi, peran, dan pengakuan perempuan di dalam industri media massa. Dengan demikian, topik ini menarik dan relevan untuk diteliti guna memahami dan memberikan gambaran empiris tentang kondisi yang dialami melalui sudut pandang dan pemaknaan oleh para jurnalis perempuan di dunia kerja media.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai salah satu industri yang didominasi oleh nilai-nilai maskulin, media massa masih sarat akan tindak diskriminasi terhadap jurnalis perempuan. Diskriminasi perempuan berakar pada pandangan patriarki dan stereotipe yang telah “membudaya” dari konstruksi sosial di masyarakat sehingga laki-laki sebagai kelompok dominan menempatkan perempuan pada posisi yang tidak menguntungkan (Fakih, 2013). Definisi diskriminasi sendiri mengacu kepada upaya pembedaan dan pembatasan berdasarkan gender untuk mengurangi atau bahkan meniadakan hak dan kebutuhan dasar perempuan. Menurut hasil survei AJI bersama PR2Media (Wendratama dkk., 2023), 109 orang (27%) dari 405 jurnalis perempuan menyatakan masih ada tindak diskriminasi gender di tempat kerja.

Adapun sejumlah faktor penghambat yang dialami oleh jurnalis perempuan dalam menjalankan kariernya di industri media massa. Stereotipe negatif terhadap perempuan dan diskriminasi gender menjadi dua faktor hambatan terbesar dengan persentase yang sama, yaitu 45%. (Idris dkk., 2021). Sementara itu, jika diukur berdasarkan level hambatannya, sebanyak 48% responden jurnalis perempuan mendapatkan hambatan terbesar dari level organisasional (Idris dkk., 2021). Dengan artian, cakupan hambatan utama terletak pada perusahaan media dalam menciptakan dan menjalankan sistem ketenagakerjaan. Jurnalis perempuan masih dihadapkan dengan praktik diskriminasi operasional kebijakan, di mana perusahaan media belum sepenuhnya menerapkan kebijakan yang setara dan ramah gender karena terpengaruh oleh berbagai stereotipe negatif terhadap perempuan, seperti anggapan bahwa perempuan tidak sekompeten laki-laki sehingga mendapat akses dan perlakuan yang berbeda di redaksi, perempuan tidak memperoleh remunerasi yang setara karena bukan sebagai tulang punggung keluarga, pengabaian pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan reproduksi perempuan, hingga menilai produktivitas kerja perempuan akan menurun setelah berkeluarga. Pola relasi kerja ini kemudian membentuk bingkai perlakuan diskriminatif selayaknya sesuatu yang lumrah atau dinormalisasikan pada ranah profesional di perusahaan. Dampaknya, jurnalis perempuan yang tengah berada pada sistem tersebut tidak menyadari bahwa mereka mengalami bentuk diskriminasi atau bahkan ada yang menyadari dan memilih untuk mengadaptasikan diri dengan sistem kerja tersebut.

Pada dasarnya, diskriminasi gender dalam pekerjaan merupakan perilaku yang tidak dibenarkan berdasarkan hukum. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 secara khusus mengatur penghapusan segala bentuk diskriminasi dan pentingnya pemenuhan seluruh hak perempuan di bidang ketenagakerjaan agar menjamin kesempatan yang setara bagi perempuan untuk bekerja (Indonesia, 1984). Di samping itu, Konvensi ILO pun sudah merumuskan setidaknya tiga prinsip kesetaraan yakni, memperoleh gaji yang adil, kesempatan kerja yang sama, serta mendapatkan kebebasan untuk mengembangkan diri tanpa batasan stereotipe dan prasangka peran gender. Termasuk juga dalam ketentuan yang berlaku pada Konvensi ILO No. 100 tentang pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama dan Konvensi ILO No. 111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (Ihromi dkk., 2000). Dengan ini, perusahaan media perlu menerapkan kebijakan ramah gender dan meninjau kembali praktik kerja dalam struktur organisasi media untuk memastikan bahwa tindakan diskriminasi gender tidak terjadi.

Berangkat dari pembahasan tersebut, memperlihatkan persoalan diskriminasi tidak selalu timbul secara eksplisit, melainkan juga melalui proses pembiasaan yang menjadikannya sulit bagi jurnalis perempuan yang mengalami. Maka dalam konteks ini, pengalaman setiap individu jurnalis perempuan menjadi modal untuk mengeksplorasi relasi kerja dan ketidaksetaraan gender berlaku di perusahaan media. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana dari sudut pandang jurnalis perempuan

memaknai dan merespons tindakan diskriminasi yang terjadi karena operasionalisasi kebijakan perusahaan media tersebut. Dengan demikian, pertanyaan yang mendasari penelitian ini adalah “Bagaimana narasi komunikasi jurnalis perempuan atas pengalaman diskriminasi yang dialami dalam kariernya di industri media massa?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami narasi komunikasi jurnalis perempuan atas pengalaman diskriminasi gender yang terjadi saat berkarier di industri media massa.

1.4. Signifikansi Penelitian

1.4.1. Signifikansi Teoritis

Penelitian diharapkan memberikan kontribusi sebagai acuan akademis mengenai dinamika gender dalam dunia kerja, khususnya pada industri media massa. Penelitian ini juga turut mengembangkan studi gender secara naratif dengan membuka perspektif mengenai stereotipe dan budaya patriarki memengaruhi peran perempuan dalam dunia jurnalistik.

1.4.2. Signifikansi Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk memahami pengalaman jurnalis perempuan dalam menghadapi diskriminasi gender di lingkungan kerja industri media massa. Serta bermanfaat bagi lembaga praktisi media untuk menciptakan kebijakan yang lebih inklusif dan sensitif gender untuk menjamin kesetaraan bagi setiap pekerja.

1.4.3. Signifikansi Sosial

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber ilmu bagi masyarakat sehingga meningkatkan kesadaran terhadap isu-isu diskriminasi gender di lingkungan kerja, terutama industri media massa, serta lebih memahami pentingnya kesetaraan gender dalam kehidupan bermasyarakat.

1.5. Kerangka Penelitian Teoritis

1.5.1. Paradigma Penelitian

Menurut Egon G. Guba (dalam Denzin dkk., 2024), paradigma didefinisikan sebagai kerangka prinsip-prinsip fundamental yang menjadi pedoman seseorang dalam bertindak. Pada hakikatnya, paradigma merupakan suatu konstruksi manusia yang dibuat berdasarkan premis-premis epistemologi (studi dalam memahami pengetahuan), ontologi (studi dalam memandang realitas), dan metodologi (studi tentang metode penelitian). Oleh sebab itu, paradigma berfungsi mendeskripsikan cara pandang peneliti dalam menafsirkan isu yang disampaikan oleh partisipan pada penelitian (Denzin dkk., 2024).

Penelitian ini menerapkan paradigma interpretif, yaitu kerangka prinsip dan pandangan yang diimplementasikan untuk memahami bagaimana manusia menafsirkan dunia di sekitarnya (Willis, 2007). Dasar paradigma interpretif juga dijelaskan oleh Immanuel Kant dalam karyanya yang bertajuk "*Critique of Pure Reason*", bahwa manusia tidak mengalami dunia secara langsung sebagaimana adanya, melainkan selalu menginterpretasikan sensasi yang diterima melalui indera (Willis, 2007).

Maka dari itu, pengalaman manusia mengenai dunia bukan hanya berupa gambaran objektif, tetapi juga terbentuk dari hasil konstruksi kognitif yang dipengaruhi oleh batin dan pikiran manusia.

Dengan demikian, paradigma interpretif pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi pondasi dalam menjalankan interpretasi guna memahami pengalaman jurnalis perempuan terhadap diskriminasi gender yang berasal dari dunia kerja media massa. Selain itu, paradigma dapat menuntun kepada penemuan baru yang timbul dari konstruksi interpretasi cerita selama penelitian berlangsung.

1.5.2. *State of the Art*

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Deborah N. Simorangkir pada tahun 2020 dengan judul “*Journalism as a Gendered Profession in Indonesia*”. Melalui penelitian ini, peneliti mengkaji praktik kerja berbasis gender yang terjadi pada industri jurnanisme di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif fenomenologi. Penelitian ini menemukan bahwa jurnalis perempuan sering kali merasa perlu mengadopsi sifat-sifat maskulin supaya dapat bertahan di dalam profesi mereka yang didominasi oleh laki-laki. Temuan lainnya juga menunjukkan beberapa faktor seperti kepentingan keluarga, kebijakan organisasi, dan budaya secara umum di Indonesia menjadi hambatan bagi kemajuan karier jurnalis perempuan (Simorangkir, 2020).

Kedua, penelitian oleh Lindsey E. Blumell dan Dinfin Mulupi pada tahun 2020 yang berjudul “*“A Playing Field Where Patriarchy Plays”*”:

Addressing Sexism in South African and Nigerian Newsrooms”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif guna menilik pengalaman dan bentuk norma gender, serta mengidentifikasi lingkungan kerja yang bermasalah dan sikap budaya yang berpengaruh terhadap gender di ruang redaksi di Afrika Selatan dan Nigeria. Hasil dari penelitian menunjukkan identifikasi terjadinya kekerasan dan pelecehan seksual, alokasi pekerjaan yang tidak adil, akses yang terbatas ke kekuasaan, gaji yang tidak adil, dan lingkungan kerja yang tidak aman secara keseluruhan sebagai masalah yang signifikan bagi para jurnalis perempuan dari kedua negara tersebut. Para jurnalis memberikan solusi untuk menghadapi diskriminasi gender tersebut dengan memfokuskan kepada peningkatan jumlah jurnalis perempuan pada posisi manajerial dan pelatihan di ruang redaksi. Akan tetapi, beberapa menyatakan bahwa sulit memberantas seksisme di dalam jurnalisme karena sifatnya yang menyebar luas di masyarakat (Blumell dan Mullupi, 2020).

Ketiga, penelitian oleh Siyu Chen pada tahun 2024 berjudul “*You know, there are ‘hidden rules’’: Chinese female journalists gendered experiences in different work settings*”. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengalaman gender jurnalis perempuan di negara China dibentuk oleh lingkungan kerja mereka. Peneliti mengeksplorasi pengalaman dari 17 jurnalis perempuan dari berbagai lingkungan kerja dengan menggunakan metode kualitatif. Diperoleh hasil bahwa jurnalis perempuan yang dipekerjakan oleh perusahaan berita mendapat berbagai pengalaman negatif, di antaranya pelecehan dan penyerangan seksual di

tempat kerja, kurangnya otonomi profesional terkait isu-isu perempuan, dan diskriminasi institusional karena kehamilan dan peran sebagai ibu (Chen, 2024).

Keempat, penelitian oleh Marína Urbániková and Tereza Čaladi pada tahun 2024 yang berjudul “*The Many Shades of Sexism: Female Journalists in Leadership Positions Reflect on Barriers to Career Advancement in Journalism*”. Berangkat dari perjuangan jurnalis perempuan untuk mendapatkan representasi yang memadai dalam posisi kepemimpinan, penelitian ini mengkaji hambatan berbasis gender dengan menyelidiki mekanisme segregasi gender vertikal di dalam bidang jurnalistik. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara semi-terstruktur kepada 17 jurnalis perempuan yang menduduki jabatan pemimpin. Dari temuan penelitian dapat disimpulkan, terdapat lima faktor utama yang menghambat jurnalis perempuan dalam mendapatkan posisi pemimpin, yaitu berlakunya ketidaksetaraan gender di masyarakat Ceko, adanya tanggung jawab keluarga dan rumah tangga, rendahnya harga diri dan ambisi, seksisme dan pelecehan seksual, serta budaya redaksi yang maskulin dan “*old boys’ clubs*” (Urbániková and Čaladi, 2024).

Kelima, Dulce Alexandra dan Cepeda Robledo juga turut melakukan penelitian dengan isu serupa pada tahun 2020, yaitu dengan judul “*Working conditions of female journalists in Tamaulipas*”. Penelitian ini menganalisis kondisi kerja jurnalis perempuan dari berbagai jenis perusahaan media, di antaranya radio, media cetak atau digital, dan televisi. Metode penelitian

yang digunakan adalah *mix-methods* melalui survei dan wawancara yang dilakukan mulai dari tahun 2017 hingga 2019, serta menganalisis dengan teori *Glass Ceiling* dan teori Ekonomi Politik Kritis. Penelitian menemukan adanya kesenjangan gaji jurnalis perempuan yang berkisar 2,5 sampai 1,8 kali lebih rendah dibandingkan rekan kerja laki-laki mereka. Terjadinya kesenjangan gaji memperlihatkan diskriminasi terang-terangan terhadap daya saing perempuan, dengan cara membayar gaji yang tidak menentu yang menyulitkan mereka untuk memenuhi jam kerja dan juga mengurus keluarga mereka. Struktur media di Tamaulipas tidak memandang maupun mempertimbangkan fleksibilitas jurnalis perempuan yang diperlukan untuk menjadi jurnalis, ibu, sekaligus meningkatkan karir mereka (Alexandra dan Robledo, 2020)

Penelitian ini memiliki relevansi dengan beberapa penelitian di atas, yaitu berfokus mengkaji pengalaman perempuan dalam menghadapi ketidakadilan gender pada ranah jurnalistik. Di samping itu, kelima acuan tersebut menggunakan pendekatan penelitian kualitatif serta *mix-methods* yang memanfaatkan pengumpulan data dengan wawancara kepada partisipan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam. Meskipun terdapat sejumlah relevansi, penelitian ini menghadirkan kebaruan pada konsep utama penelitian, aspek yang dikaji, dan teori yang mendukung metode penelitian ini. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada upaya memahami pemaknaan jurnalis perempuan atas diskriminasi gender yang dialami dalam dunia kerja kewartawanan dengan mengaplikasikan

pendekatan naratif melalui penerapan *Feminist Standpoint Theory* dan *Coordinated Management of Meaning* (CMM) untuk menggali interpretasi, penyampaian respons, dan koordinasi interaksi yang terjadi dalam pengalaman setiap informan melalui kacamata perempuan.

1.5.3. Perspektif Teoritik

1.5.3.1. Feminist Standpoint Theory

Natalie Fixmer-Oraiz dan Julia T. Wood dalam buku yang berjudul *Gendered Lives: Communication, Gender, and Culture* menjelaskan bahwa *standpoint theory* berakar dari tulisan filsuf Jerman yaitu Georg Wilhelm Friedrich Hegel dan Karl Marx. Dalam mengembangkan teori perbudakan, Hegel menyatakan masyarakat mengetahui tentang eksistensi perbudakan secara umum, tetapi makna dari perbudakan itu sendiri berbeda-beda bagi setiap orang, tergantung pada posisi sosial mereka. Melihat dari pemahaman ini, Hegel yakin pada suatu kondisi ketimpangan kekuasaan pun tidak mungkin ada perspektif tunggal tentang kehidupan sosial. Sementara pemikiran lain yang dibawa oleh Karl Marx ke dalam teori sudut pandang yaitu posisi sosial seseorang juga memengaruhi segala aktivitas dan pekerjaan sehingga mampu membentuk kesadaran, pengetahuan, dan identitas sosialnya tersendiri (Fixmer-Oraiz dan Wood, 2019).

Dengan demikian, teori sudut pandang memenuhi interaksionisme simbolik melalui pemaknaan atas masyarakat terdiri dari kelompok majemuk yang memiliki jumlah kekuasaan dan privilese berbeda-beda (Fixmer-Oraiz & Wood, 2019). Untuk memperoleh sudut pandang ini,

individu harus berpikir kritis mengenai relasi kekuasaan dalam kehidupan sosial dan terlibat dalam perjuangan menentang sikap dominan dalam suatu budaya. Kemudian, sudut pandang akan tumbuh dari posisi sosial setiap individu dalam kelompok masyarakat tersebut (Fixmer-Oraiz & Wood, 2019).

Akan tetapi, beberapa sudut pandang yang tercipta bersifat parsial atau terbatas. Teori sudut pandang muncul karena pengakuan adanya ketimpangan kekuasaan yang membuat kelompok-kelompok tertentu menjadi tertindas atau termarginalkan. Hal ini berujung kepada pembentukan sudut pandang individu dari kelompok marginal berbeda dengan kelompok dominan (Littlejohn dkk., 2017). Sudut pandang kelompok dominan akan cenderung mengalami bias karena mereka tetap akan mempertahankan status quo dari posisi sosialnya dan mengabaikan perspektif dari kelompok marginal. Sementara kelompok marginal dituntut untuk memahami dua perspektif sekaligus, yaitu perspektif mereka sebagai kelompok marginal dan perspektif kelompok dominan yang memiliki kuasa atas suatu sistem (Kroløkke & Sørensen, 2006). Sudut pandang seperti itu bisa memperoleh dimensi politis ketika individu-individu dari kelompok marginal tersadar akan ketidaksetaraan posisi dalam struktur sosial dan budaya dominan sehingga mereka berusaha mempertanyakan dan menentang bentuk-bentuk dominasi tersebut (Littlejohn dkk., 2017).

Begitu pula yang diperjuangkan oleh para perempuan melalui *feminist standpoint theory*. Perkembangan *feminist standpoint theory* tidak

lepas dari kontribusi para peneliti, salah satunya adalah Nancy Hartsock. Melalui penerapan konsep Hegel mengenai perbudakan serta gagasan Marx yang mengkritik kelas dan kapitalisme pada isu-isu sex dan gender, Hartsock meneliti adaptasi *standpoint theory* terhadap hubungan antara perempuan dan laki-laki dari kacamata perempuan. Lebih lanjut lagi, penelitian tersebut dipublikasikan oleh Hartsock dengan judul “The Feminist Standpoint: Developing the Ground for a Specifically Feminist Historical Materialism” pada tahun 1983 (West & Turner, 2010).

Terdapat empat asumsi yang menjadi ciri pandang Marxis dari tipHartsock tentang *feminist standpoint theory* (West & Turner, 2010), yaitu:

1. Semua pengetahuan merupakan hasil dari aktivitas sosial yang dibentuk secara subjektif
2. Posisi sosial dan kondisi budaya menghasilkan pengalaman dan pembingkai pengalaman secara berbeda oleh perempuan dan laki-laki. Pemahaman yang berbeda ini sering kali menghasilkan pola komunikasi yang berbeda pula.
3. Penelitian dan teori sebaiknya dimulai dari sudut pandang orang-orang terpinggirkan (marginal), dalam hal ini adalah perempuan
4. Berangkat dari pandangan Sandra Harding, melalui teori ini perempuan menjadi partisipan penelitian dengan menceritakan pengalaman yang telah mereka interpretasikan secara pribadi

1.5.3.2. Coordinated Management of Meaning (CMM)

Coordinated Management of Meaning (CMM) atau Teori Manajemen Makna Terkoordinasi adalah teori yang dikembangkan oleh W. Barnett Pearce dan Vernon Cronen yang berakar dari pemikiran mereka bahwa setiap individu menjalin komunikasi melalui serangkaian *rules* (aturan) (West & Turner, 2010). Dalam hal ini, aturan menjadi suatu pedoman yang membantu seseorang menetapkan makna dan mengambil tindakan. Secara lebih lanjut, aturan tersebut masuk ke dalam prinsip-prinsip utama teori CMM yang dirangkum menjadi tiga kategori, yaitu *meaning and action*, *coordination*, dan *story telling* (Littlejohn dkk., 2017).

Pertama, *meaning and action* atau berarti makna dan tindakan, merupakan hal fundamental yang dilakukan oleh komunikator dalam setiap situasi sosial. Seorang individu akan menerapkan dua fungsi yang memiliki hubungan kausal, di mana makna mengarahkan pesan kepada tindakan, dan tindakan membentuk makna. Kedua fungsi tersebut yang menjadi aturan dasar bagi seseorang dalam berkomunikasi. Terdapat dua jenis aturan yang berlaku, yaitu aturan konstitutif dan aturan regulatif. Aturan konstitutif atau yang disebut juga sebagai aturan makna merupakan aturan yang digunakan oleh komunikator untuk memaknai dan memahami suatu peristiwa dan pesan yang terjalin di dalam proses komunikasi dengan orang lain. Sementara aturan regulatif atau aturan tindakan mengacu kepada cara komunikator berperilaku atau menyampaikan respons atas situasi tersebut (Littlejohn & Foss, 2009). Dengan kata lain, individu mengoordinasikan

makna dan tindakannya sekaligus menanggapi makna dan tindakan dari orang lain.

Dalam teori CMM, situasi komunikasi tersebut dapat tercipta atas bentuk *logical force* (kekuatan logis) yang merupakan hubungan kognitif antara makna dan tindakan. Logika-logika ini diperoleh individu dari latar belakang dan pengalamannya di berbagai dunia sosial. Nantinya, *logical force* akan membantu menjelaskan alasan yang memengaruhi seseorang untuk mengatakan atau melakukan sesuatu. *Logical force* dalam CMM terdiri dari empat jenis, yakni:

- 1) *Preguratif force*: tindakan komunikator ditentukan oleh sesuatu yang terjadi sebelumnya (antisenden);
- 2) *Contextual Force*: tindakan komunikator bergantung kepada konteks atau situasi tertentu;
- 3) *Implicative force*: tindakan komunikator dirancang untuk mengubah konteks atau situasi yang ada; dan
- 4) *Practical force*: tindakan komunikator bertujuan untuk mencapai hasil praktis.

Proses menghubungkan makna dan tindakan menciptakan pola interaksi yang disebut sebagai *loop*. Hal ini sangat dipengaruhi oleh adanya konsistensi. Ketika proses antara makna dan tindakan berjalan secara konsisten, maka *loop* penyampaian pesan dapat terbentuk dengan optimal atau disebut juga *charmed loop*. Begitu pula sebaliknya, proses makna dan tindakan yang tidak konsisten akan menimbulkan pergeseran konteks atau

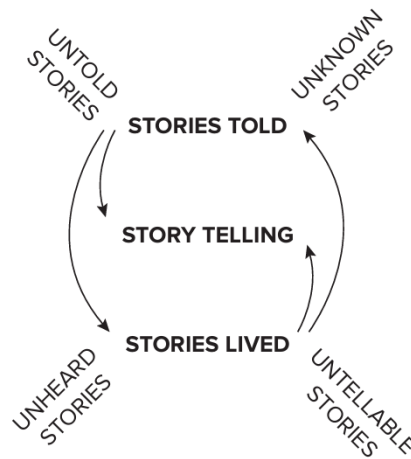
makna dalam pesan, seperti miskonsepsi dan paradoks. Kondisi tersebut dikenal sebagai *strange loop* (Littlejohn & Foss, 2009).

Kedua, *coordination* atau koordinasi. Koordinasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh dua atau lebih orang untuk mengatur makna dan tindakan ke dalam pola interaksi yang logis bagi mereka. Penggambarannya seperti ini, jika orang pertama melakukan tindakan, orang lainnya harus menafsirkan tindakan tersebut. Demikian juga dengan orang lain yang harus bertindak untuk merespons tafsiran yang ia miliki. Hingga kembali pada orang pertama yang akan menafsirkan respons orang lain untuk memberikan tindakan selanjutnya. Apabila proses interaksi ini berjalan dengan lancar, artinya koordinasi kedua belah pihak telah berhasil menciptakan pola interaksi yang logis (Littlejohn & Foss, 2009).

Namun, koordinasi tidak selalu berjalan baik. Individu bisa mengalami kesulitan dalam koordinasi saat dihadapkan dengan situasi baru, lawan bicara baru, dan/atau kondisi yang tidak terduga. Peristiwa itu disebabkan karena individu belum memiliki kerangka logika yang mumpuni untuk memahami pola interaksi dari tiap respons makna dan tindakan secara tepat. Terkadang juga individu-individu yang terlibat dalam komunikasi tersebut tidak memahami interaksi dengan cara yang sama sehingga merasa bahwa pemaknaan dan tindakan satu sama lain tidak masuk akal (Littlejohn & Foss, 2009).

Ketiga, *story telling* atau penyampaian cerita. Cerita menuntun individu dalam membingkai pengalaman dengan menjadi sarana dalam

menyusun logika interaksi dan memahami dunia sosial, baik milik diri sendiri maupun orang lain. Teori CMM menjelaskan gagasan cerita melalui salah satu alat analisis yang dinamakan LUUUUTT.



Gambar 1.1, Ilustrasi Diagram LUUUUTT

Sumber: Griffin dkk. (2019)

Secara lebih lanjut, Griffin dkk. (2019) menguraikan alat analisis ini sebagai instrumen yang membantu individu dalam mempertimbangkan mengeksplorasi berbagai kemungkinan makna dalam suatu cerita. LUUUUTT sendiri merupakan bentuk akronim dari tujuh jenis cerita, yaitu:

- 1) *Lived stories*, yaitu cerita tentang apa yang sedang atau telah dialami hingga saat ini
- 2) *Unknown stories*, yaitu cerita yang tidak diketahui, seperti luput akan suatu informasi
- 3) *Untold stories*, yaitu cerita yang tidak ingin diungkapkan
- 4) *Unheard stories*, yaitu cerita yang sudah diungkapkan, tetapi tidak terdengar

- 5) *Untellable stories*, yaitu cerita yang tidak bisa diungkapkan, bisa disebabkan karena terlalu berisiko atau terdapat larangan tertentu
- 6) *story Telling*, yaitu proses penyampaian cerita itu sendiri
- 7) *story Told*, yaitu cerita yang diputuskan untuk disampaikan

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.1, fokus utama LUUUUTT dalam melakukan penuturan cerita adalah terletak pada tensi antara apa yang sedang dialami (*stories lived*) dan apa sebenarnya ingin diceritakan (*stories told*). Sementara empat elemen lain yang berada di luar bagan—*unknown stories*, *untold stories*, *unheard stories*, dan *untellable stories*—mengindikasikan bahwa akan selalu ada aspek yang tidak disadari atau terlewatkan oleh individu. Oleh karena itu, Barnett dan Kim Pearce menggunakan istilah “*mystery*” pada segala hal yang tidak dapat disampaikan dalam cerita (Griffin dkk., 2019).

1.6.Asumsi Penelitian

Melalui fenomena dan sejumlah data yang telah diuraikan, penelitian ini mengasumsikan bahwa diskriminasi gender masih menjadi realitas yang dihadapi jurnalis perempuan di industri media massa. Diskriminasi yang dialami oleh jurnalis perempuan disebabkan karena kompleksitas perendahan nilai perempuan dan stereotipe di tempat kerja yang berakar pada budaya patriarki di dalam struktur perusahaan media. Hal tersebut juga menyebabkan kebijakan ramah gender yang telah dirumuskan secara normatif belum sepenuhnya diimplementasikan dalam praktik kerja. Meskipun telah diatur dalam pasal-pasal hukum yang menyatakan kesetaraan dalam ketenagakerjaan

dan penghapusan diskriminasi gender, kenyataannya masih terjadi diskriminasi berupa pembatasan peran, pembagian tugas berdasarkan stereotipe gender, serta ketimpangan yang terstruktur pada perusahaan.

Pengalaman-pengalaman diskriminasi gender yang dialami oleh jurnalis perempuan tidak hanya dinilai secara objektif, tetapi juga membentuk pemaknaan subjektif yang beragam. Setiap individu memiliki proses pengelolaan interpretasi dan logikanya masing-masing dalam memahami dan merespons pengalaman diskriminasi. Oleh karena itu, pemaknaan jurnalis perempuan terhadap diskriminasi yang dialami adalah refleksi dari ikatan interaksi yang akan menciptakan tafsiran dan pemaknaan tertentu. Maka dengan ini, penting untuk bisa memahami bagaimana pemaknaan tersebut terbentuk dalam hal pekerjaan dan kehidupan sosial mereka. Dengan mengkaji berbagai pemaknaan tersebut, penelitian ini akan memberikan gambaran yang mendalam mengenai realitas fenomena diskriminasi gender di lingkungan kerja bidang jurnalistik, serta menyajikan dan membuka ruang diskusi untuk praktik kerja yang adil dan setara bagi para pekerja media.

1.7.Operasionalisasi Konsep

1.7.1. Diskriminasi Gender

Aspek operasionalisasi konsep mengenai diskriminasi gender dalam penelitian ini diarahkan untuk memahami secara mendalam bagaimana diskriminasi gender dialami oleh jurnalis perempuan di lingkungan kerja media. Diskriminasi gender diposisikan sebagai konstruksi sosial yang membatasi peran, kesempatan, maupun hak berdasarkan perbedaan gender.

Untuk itu, penelitian ini akan memfokuskan pada beberapa dimensi yang berpotensi muncul, antara lain stereotipe gender yang dilekatkan pada perempuan dalam praktik kerja jurnalistik, hambatan struktural yang dapat terjadi pada dalam pembagian kerja atau akses penugasan tertentu, dinamika interaksi interpersonal di ruang redaksi yang dapat mengandung bias gender, serta pengadaan dan penerapan kebijakan yang tidak egaliter dalam perusahaan media. Adapun bentuk diskriminasi gender yang dapat terjadi dan dialami oleh informan di luar lingkup perusahaan yang melibatkan pihak-pihak eksternal, seperti narasumber, institusi, atau pun oknum masyarakat. Selain itu, penelitian juga akan menelaah bagaimana pengalaman diskriminatif tersebut dikelola oleh jurnalis perempuan melalui strategi komunikasi, adaptasi, maupun perlawanan yang mereka kembangkan.

1.7.2. *Meaning and action* (Makna dan tindakan)

Aspek makna dan tindakan merujuk kepada suatu proses eksplorasi pengalaman jurnalis perempuan yang mendapatkan perlakuan diskriminasi sehingga memunculkan pemaknaan tersendiri terhadap diskriminasi dan bagaimana cara mereka merespons serta menghadapi kondisi tersebut. Arah koordinasi ini dapat diamati melalui *logical force* jurnalis perempuan dengan mengkaji pengalaman diskriminasi yang terjadi sebelumnya sebagai pemicu timbulnya tindakan atau respons tertentu, cara korban merespons bentuk diskriminasi berdasarkan kondisi ranah profesional, cara korban merespons diskriminasi untuk menyesuaikan konteks atau beradaptasi

dengan situasi yang dihadapi, dan cara korban merespons diskriminasi guna memperoleh hasil tertentu.

1.7.3. *Coordination* (Koordinasi)

Aspek koordinasi dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai cara jurnalis perempuan mengelola interaksi. Koordinasi dapat dikaji dengan melihat bagaimana informan merangkai kerangka logika yang mumpuni untuk memahami dan melangsungkan pola interaksi atas tiap respons makna dan tindakan berdasarkan pengalaman diskriminasi gender di industri media.

1.7.4. *Story telling* (Penyampaian cerita)

Aspek *story telling* dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menelaah upaya jurnalis perempuan membingkai pengalaman diskriminasi dari interpretasi pengelolaan interaksi yang terjadi pada ranah pekerjaannya. Kemudian, dari bingkai pengalaman tersebut dirangkai oleh informan menjadi cerita agar bisa mengetahui dan mengeksplorasi alur atau kronologi, detail peristiwa, serta makna dan respons tersirat pada penyampaian cerita informan.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Tipe dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan analisis naratif. Fungsi utama pendekatan naratif adalah membantu memberikan makna pada pengalaman yang disampaikan melalui penuturan cerita. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui dua mekanisme, yaitu dengan

mengaitkan tindakan dan peristiwa dalam alur yang runtut, logis, atau saling berhubungan, dan dengan menghadirkan tokoh maupun ruang yang konsisten sehingga dapat dipahami secara realistis (Sobur, 2016).

Walter Fisher (1987; dalam Sobur, 2016) menyatakan bahwa sejatinya sifat dasar dari manusia adalah penutur kisah. Oleh karena itu, Fisher mendeskripsikan narasi sebagai suatu tindakan simbolik – baik berupa kata-kata (lisan atau tulisan) dan/atau tindakan (gestur, perilaku, dll.) – yang disusun dalam urutan tertentu serta memiliki makna bagi setiap orang yang mengalami, menciptakan, atau menafsirkan narasi tersebut.

1.8.2. Subjek Penelitian

Jumlah informan pada penelitian ini adalah tiga orang. Menurut Informan ditentukan dengan teknik *purposive sampling* yang didasarkan atas serangkaian pertimbangan strategis serta tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam penelitian (Given, 2008). Subjek penelitian dipilih sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan penelitian. Oleh karena itu, kriteria subjek penelitian yang diharapkan adalah perempuan yang bekerja pada bidang jurnalistik dan pernah mengalami diskriminasi gender di industri media massa. Pertimbangan tersebut berkenaan dengan relevansi fokus penelitian untuk mengkaji dan memahami pemaknaan oleh jurnalis perempuan terhadap diskriminasi gender yang pernah dialaminya. Selain itu, peneliti turut mempertimbangkan persetujuan atau kesediaan informan untuk berbagi pengalamannya ke dalam penelitian. Dalam prosesnya, peneliti akan menganalisis penyampaian pengalaman individual saat

mengoordinasikan pemaknaan dan tindakan yang bersifat unik dari masing-masing informan.

1.8.3. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dan dikaji pada penelitian ini adalah data kualitatif berupa teks atau kalimat pernyataan yang akan mendeskripsikan pemaknaan jurnalis perempuan terhadap diskriminasi gender yang mereka alami.

1.8.4. Sumber Data

1.8.4.1.Data Primer

Data primer merupakan definisi atas serangkaian data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber data penelitian. Menurut Smith (2015), sumber data primer dari penelitian dengan pendekatan naratif adalah wawancara. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah transkrip wawancara dengan beberapa informan jurnalis perempuan.

1.8.4.2.Data Sekunder

Data sekunder dipahami sebagai data yang tidak didapat langsung dari sumber pertama, umumnya data berasal dari pihak lain maupun dalam bentuk dokumen. Data sekunder juga menjadi sumber data yang mampu menyokong data primer pada penelitian ini, seperti data yang berasal dari media, literatur, riset lembaga atau organisasi resmi, maupun artikel jurnal penelitian-penelitian terdahulu.

1.8.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dengan pendekatan naratif ini akan mengadopsi teknik pengumpulan data yang bisa menyajikan pengalaman partisipan yang kaya dan terperinci, yaitu dengan *in-depth interviews* (wawancara mendalam). Teknik tersebut bertujuan untuk mewadahi informan dalam menguraikan cerita, pemikiran, maupun perasaannya secara lebih khusus dan mendalam mengenai suatu peristiwa.

Parker (2005; dalam Sobur, 2016) mengungkapkan bahwa bentuk wawancara penelitian naratif selalu bersifat semi-terstruktur, atau *semi-structured interviews*. Bentuk wawancara naratif ini dimaksudkan agar partisipan penelitian memperoleh kesempatan untuk menyampaikan narasi cerita secara terperinci mengenai suatu pengalaman (Sobur, 2016). Sehingga secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan *in-depth semi-structured interviews*.

Untuk mendukung proses *in-depth semi-structured interviews* tersebut, penelitian memerlukan suatu rancangan yang bisa mengelola diskusi bersama partisipan dengan baik. Rancangan yang dibuat berupa *interview guide* atau panduan pertanyaan yang masih memiliki struktur dan ketentuan, tetapi juga bisa fleksibel untuk menggali data lebih banyak dari informan. Umumnya, peneliti menggunakan panduan wawancara untuk membantu peneliti mempersiapkan kemungkinan isi wawancara.

Berdasarkan pemaparan Smith dkk. (2022) mengenai *semi-structured interviews*, peneliti mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan yang

ingin ditanyakannya, kemudian merunut dan memutuskan pertanyaan apa saja yang tepat untuk diajukan kepada partisipan. Lebih lanjut lagi, wawancara ini memungkinkan peneliti dan informan untuk terlibat dalam suatu dialog yang memiliki koneksi erat dengan memberi mereka ruang untuk berpikir, berbicara, dan didengar. Di samping itu, peneliti juga diperkenankan adaptif untuk mengeksplorasi cerita sesuai dengan respons atau arah pembicaraan informan agar memperoleh data yang lebih kaya.

1.8.5.1.Wawancara

Teknik *semi-structured in-depth interviews* dapat dilaksanakan secara *one-to-one* (tatap muka) atau melalui platform telekonferensi sesuai perencanaan, kesepakatan, dan persetujuan informan dengan peneliti. Selain itu, peneliti memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan lanjutan terhadap respons informan guna mendapatkan jawaban yang jelas dan terperinci.

1.8.5.2.Observasi Data

Peneliti akan melakukan observasi data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai sumber literatur, penelitian, maupun publikasi media mengenai fenomena diskriminasi terhadap jurnalis perempuan.

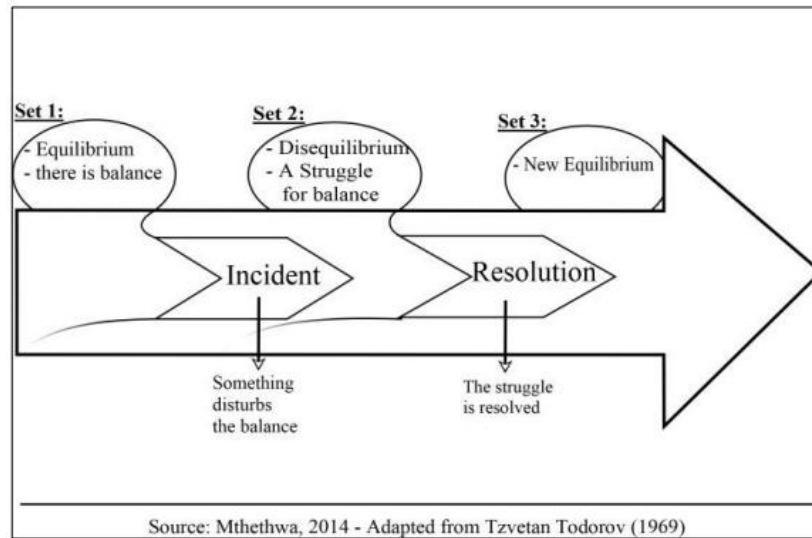
1.8.6. Analisis dan Interpretasi Data

Penelitian ini mengaplikasikan analisis naratif menurut Tzvetan Todorov. Bagi Todorov (dalam Lacey, 2000), narasi adalah suatu transformasi kausal, yang berarti narasi tersusun atas berbagai bentuk perubahan sebab-akibat yang saling memengaruhi dan terhubung secara

logis. Transformasi naratif juga menyangkut karakter yang terlibat dalam narasi karena setiap karakter mengalami perubahan sebagai akibat dari tindakan pribadi dalam menyelesaikan suatu masalah. Kondisi runtutan cerita ini dapat dilihat melalui dasar struktur naratif konvensional (Todorov dalam Lacey, 2000), yang terdiri dari:

1. *Initial situation* – situasi awal (situasi 1)
2. *Disruption* – timbulnya hambatan atau masalah yang mengganggu situasi tersebut
3. *Resolution* – pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang diharapkan dapat memulihkan situasi awal, meskipun mungkin terdapat sedikit perubahan (situasi 2)

Bagian awal (*beginning*), tengah (*middle*), dan akhir (*end*) dalam narasi mendefinisikan hubungan satu sama lain yang ditentukan berdasarkan urutan atau posisinya pada struktur. Sebagai gambaran, seseorang tidak dapat memastikan pentingnya sebuah peristiwa di awal plot sampai ia mengetahui bahwa akan muncul permasalahan (disrupsi) yang mengganggu peristiwa tersebut. Demikian juga selanjutnya, disrupsi hanya terjadi agar bisa “diperbaiki” pada akhir plot.



Gambar 1.2, Ilustrasi struktur naratif Tzvetan Todorov

Sumber: Mthethwa (2014)

Merasa struktur naratif konvensional masih terlalu sederhana, Todorov (dalam Lacey, 2000) menyarankan suatu struktur naratif yang lebih kompleks. Struktur naratif ini terdiri dari lima tahap (Lacey, 2000; Mthethwa, 2014), yaitu:

1. *State of equilibrium* – keadaan keseimbangan di awal
2. *Disruption* – disrupsi keseimbangan yang diakibatkan oleh sejumlah tindakan
3. *Disequilibrium* – menyadari dan mengakui bahwa memang terjadi disrupsi
4. *Resolution* – pengupayaan untuk memperbaiki disrupsi
5. *New equilibrium* – pemulihan keseimbangan

1.8.7. Keabsahan Data

Data penelitian kualitatif yang telah terkumpul akan diuji untuk mengukur mutu dari data dan rangkaian proses secara valid. Lincoln dan Guba menyusun empat kriteria pengujian supaya menjamin keabsahan dari data penelitian kualitatif (Harahap, 2020), di antaranya:

1) Uji kredibilitas

Pengujian kredibilitas dilakukan untuk memperoleh kepercayaan atau validitas sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan dengan observasi pada pelbagai sumber dan melibatkan pembandingan data dari sejumlah penelitian yang berbeda (triangulasi).

2) Uji transferabilitas

Pengujian transferabilitas diindikasikan dengan tingkat keberhasilan penelitian dalam menyampaikan hasil data agar dapat dipahami dan diterapkan kepada situasi lainnya.

3) Uji dependabilitas,

Pengujian dependabilitas dilaksanakan melalui penilaian penerapan konsep saat proses penelitian dan pengolahan data secara cermat dan konsisten sehingga data yang tersaji dapat dipercaya dan diandalkan.

4) Uji konfirmabilitas

Pengujian konfirmabilitas merupakan pengujian yang mengandalkan pengecekan dan pemeriksaan (*checking and audit*) terhadap kualitas data agar dapat membuktikan kebenaran hasil penelitian dengan data yang dicantumkan dalam laporan di lapangan.