

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

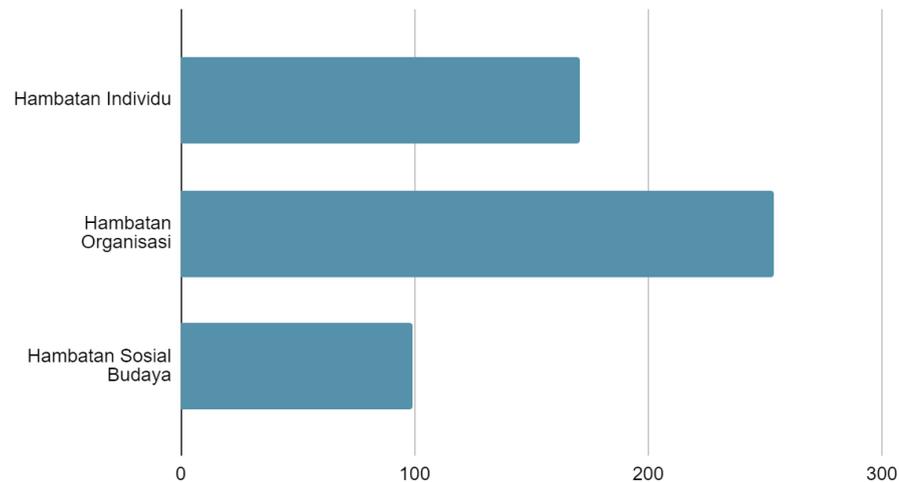
#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Wartawan merupakan salah satu profesi dengan risiko tinggi. Menurut penelitian UNESCO pada tahun 2015 mengenai kekerasan terhadap wartawan online, antara tahun 2011 hingga 2013, tercatat 276 wartawan dari berbagai negara tewas akibat kekerasan yang mereka alami dalam profesi mereka (Henrichsen, 2015). Tingginya risiko ini sering kali menyebabkan wartawan dan media dianggap sebagai profesi yang lebih cocok untuk laki-laki. Dalam buku "*Jejak Jurnalis Perempuan*", disebutkan bahwa jumlah wartawan laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan dengan wartawan perempuan, dengan perbandingan 2 banding 10, artinya hanya ada 2 hingga 3 wartawan perempuan dari setiap 10 wartawan di media (Luviana, 2012). Meskipun demikian, perkembangan media massa di Indonesia tidak bisa dipisahkan dari kontribusi wartawan perempuan. Ketua Forum Jurnalis Perempuan Indonesia dalam Saragih (2023) menilai bahwa perkembangan media massa menawarkan peluang sekaligus tantangan bagi wartawan perempuan (Saragih, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Perhimpunan Pengembangan Media Nusantara (PPMN) berjudul "Gambaran dan Tantangan Kepemimpinan Perempuan di Media di Indonesia" melakukan survei kepada 258 wartawan perempuan di 30 provinsi. Dari hasil survei tersebut, 254 responden (dengan ketentuan responden boleh memilih lebih dari satu pilihan) mengungkapkan

bahwa hambatan terbesar bagi perempuan dalam berkarir di bidang kewartawanan berasal dari organisasi atau perusahaan media itu sendiri.

### Hambatan Utama di Tiap Level Karir Jurnalis Perempuan



**Gambar 1.1** Hambatan Utama di Tiap Level Karir Wartawan Perempuan.

*Sumber: PPMN, 2021*

Hambatan di tingkat organisasi meliputi peluang pengembangan karir yang terbatas, diskriminasi upah, kurangnya dukungan dari manajemen, dan kurangnya pelatihan yang tersedia (Idris dkk., 2021).

Sistem patriarki yang menempatkan perempuan sebagai prioritas kedua mempengaruhi pandangan bahwa karir bukanlah prioritas utama bagi perempuan. Dalam budaya yang lebih mengutamakan laki-laki, perempuan dihadapkan pada dua ekspektasi yaitu keluarga dan karir. Sistem patriarki ini tertanam dalam budaya dan kehidupan sehari-hari melalui norma hukum, adat istiadat, bahkan agama. Bagi perempuan yang sudah menikah, budaya patriarki menekankan bahwa anak dan keluarga adalah prioritas utama, sehingga mereka dianggap

berhasil jika mampu menjalankan peran domestik seperti menjadi istri atau ibu yang baik. Sebaliknya, jika seorang perempuan gagal dalam peran domestiknya, ia akan mendapat stigma negatif karena dianggap lebih mementingkan karir daripada keluarga. Selain itu, pencapaian wartawan perempuan seringkali disertai komentar tentang status lajang mereka daripada apresiasi atas prestasi mereka, seperti pernyataan '*Nanti tidak ada laki-laki yang berani mendekati kalau kamu terlalu sukses*'. Hal ini mencerminkan pandangan bahwa kesuksesan karir perempuan dalam budaya patriarki dianggap sebagai bonus semata. Stigma negatif seperti dianggap mengabaikan urusan rumah tangga atau takut tidak ada laki-laki yang tertarik karena terlalu sukses, menyebabkan banyak perempuan meninggalkan karir di bidang media meskipun mereka memiliki potensi untuk mencapai tingkat karir yang lebih tinggi. Masalah ini juga menimbulkan stereotip di tingkat organisasi bahwa wartawan perempuan dianggap tidak mampu memegang tanggung jawab redaksi secara profesional pada tingkat yang lebih tinggi. Alasan utamanya adalah karena perempuan dianggap sulit membagi waktu dan kurang fleksibel (Stellarosa dan Martha, 2019).

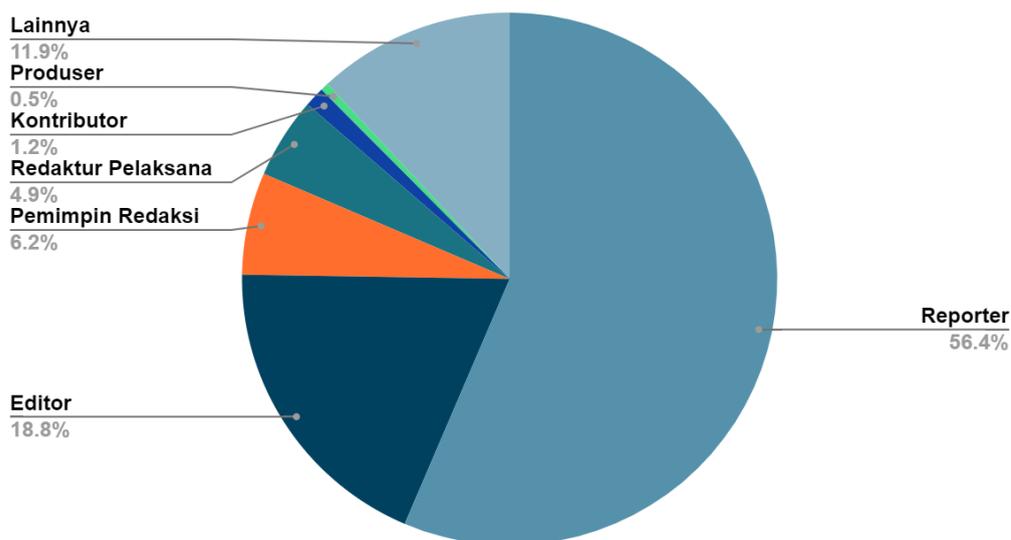
Budaya patriarki yang kuat memberikan stigma bahwa perempuan dianggap sebagai sosok yang lemah, mudah frustrasi, dan emosional. Sebaliknya, laki-laki digambarkan sebagai individu yang kuat, berpikir rasional, dan tangguh. Dunia media dan kewartawanan dianggap sebagai lingkungan yang keras. Wartawan perempuan harus bersaing dalam keterampilan dan pengetahuan serta menghadapi stigma negatif dan keraguan yang melekat dalam budaya organisasi. Misalnya, dalam proses rekrutmen, pertanyaan yang cenderung seksis seperti

kan mereka berencana menikah dan memiliki anak sering ditujukan kepada wartawan perempuan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen redaksi untuk memutuskan apakah wartawan tersebut layak diterima atau tidak. Jika seorang wartawan perempuan diperkirakan akan menikah dalam waktu dekat, organisasi mungkin enggan memberinya promosi ke posisi strategis. Media massa memiliki potensi untuk berkontribusi pada kemajuan dan pemberdayaan perempuan, tetapi di bidang ini, posisi perempuan masih berada di nomor dua, menunjukkan belum adanya kesetaraan gender yang nyata. Salah satu contohnya adalah pola pembagian kerja berdasarkan gender, yang menciptakan ketergantungan (Puspitawati, 2019). Dalam sebuah penelitian, seorang informan yang bekerja sebagai wartawan di Sindo menyatakan bahwa perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak sering ditempatkan di bagian non-nasional seperti gaya hidup, ekonomi, atau olahraga. Sementara itu, berita nasional yang dianggap lebih "seksi" biasanya diberikan kepada wartawan laki-laki (Stellarosa dan Martha, 2019).

Kesetaraan antara wartawan laki-laki dan perempuan juga dapat dilihat dari kesempatan promosi jabatan. Menurut penelitian Aliansi Jurnalis Independen (AJI) dalam buku "Jalan Terjal Menuju Kesetaraan", yang melibatkan 405 responden wartawan perempuan, 25% (103 wartawan) melaporkan mengalami ketidakadilan dalam promosi atau kenaikan jabatan. Hal ini mencerminkan kuatnya budaya patriarki di tempat kerja yang menganggap bahwa pemimpin harus laki-laki (AJI, 2023). Mengenai jabatan struktural, Wulandari dalam (Stellarosa dan Martha, 2019) menyebutkan bahwa dari 9000 jabatan struktural,

hanya 3000 yang diisi oleh perempuan, yang lebih banyak berada di posisi administratif.

### Posisi Jurnalis Perempuan di Ruang Redaksi



**Gambar 1.2** Posisi Jurnalis Perempuan di Ruang Redaksi.

*Sumber: AJI, 2023*

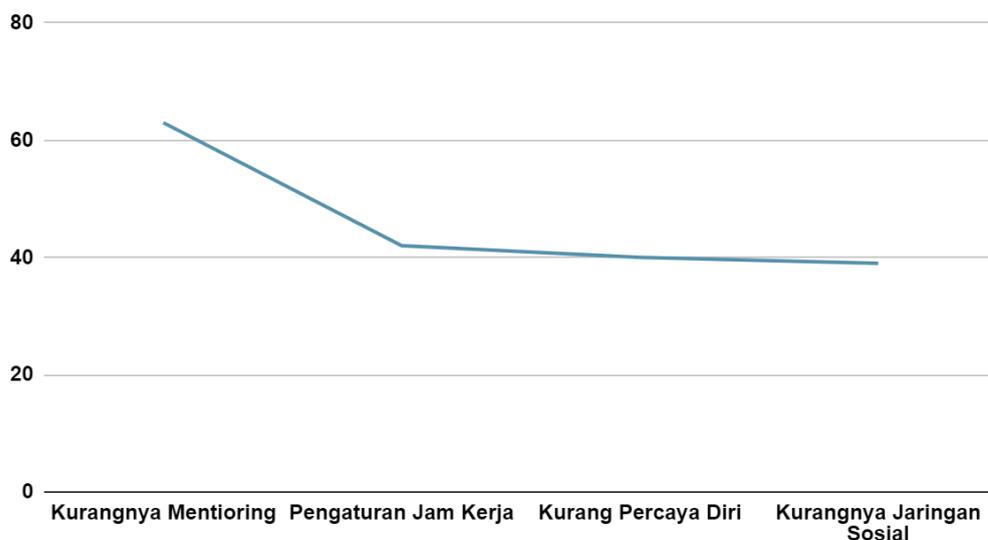
Hasil survei AJI menunjukkan bahwa hanya 6,2% wartawan perempuan yang menduduki posisi pemimpin redaksi dan 4,9% sebagai redaktur pelaksana (Wendratama dkk., 2023). Istilah yang menggambarkan rendahnya jumlah perempuan dalam mencapai posisi puncak dikenal sebagai konsep "Glass Ceiling". Konsep ini mengibaratkan adanya pembatas berupa kubah atau langit-langit kaca tak terlihat yang menghalangi perempuan dari promosi menuju jabatan yang lebih tinggi (Pate, 2014). Rendahnya keterlibatan perempuan dalam posisi struktural di media juga mempengaruhi kebijakan dan keputusan yang

diambil. Misalnya, dalam rapat redaksi, 11% (46 wartawan) melaporkan bahwa usulan atau saran dari wartawan perempuan tidak diterima seperti halnya dari wartawan laki-laki dalam hal liputan berita. Selain itu, 15% (60 wartawan) menyatakan bahwa dalam hal kebijakan dan manajemen perusahaan, pemikiran atau usulan pekerja perempuan tidak diakomodir seperti yang terjadi dalam rapat redaksi (Wendratama dkk., 2023). Secara internasional, negara Nepal dan Nigeria menghadapi masalah serupa terkait rendahnya keterlibatan perempuan di media sebagai pemimpin. Selain berdampak pada pengambilan kebijakan redaksi, minimnya representasi wartawan perempuan dalam jabatan struktural juga menyebabkan wartawan muda perempuan tidak memiliki role model dalam hal jenjang karir (Khan, 2021). Dalam mendapatkan promosi jabatan struktural, baik pekerja laki-laki maupun perempuan seharusnya memperoleh kesempatan yang sama secara adil. Kelayakan ditentukan berdasarkan etos kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang wartawan. Jabatan struktural redaksi seharusnya ditentukan berdasarkan standar kompetensi seperti (1) pendidikan formal, (2) pengalaman kerja, dan (3) kemampuan menjalankan tugas-tugas kewartawanan (Wendratama dkk., 2023).

Dewan Pers dalam Peraturan Nomor 01/Peraturan-DP/X/2018 menetapkan bahwa seorang wartawan harus memiliki tiga kategori kompetensi: (1) Kesadaran (*awareness*), yang mencakup kesadaran hukum, etika, sensitivitas dalam aspek kewartawanan, serta kemampuan membangun relasi dan lobi; (2) Pengetahuan (*knowledge*), yang meliputi pemahaman mengenai prinsip dan teori kewartawanan baik secara umum maupun khusus; (3) Keterampilan (*skill*), yang mencakup

kegiatan 6M kewartawanan (mencari, mendapatkan, memiliki, menyimpan, mengelola, dan menyampaikan informasi), melakukan riset, dan analisis dengan bantuan teknologi informasi (Dewan Pers, 2018). Kompetensi ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan kewartawanan, baik formal maupun non-formal. Selain itu, pelatihan kewartawanan dapat meningkatkan kepekaan gender wartawan terhadap isu-isu di sekitarnya. Namun, sayangnya, 82,56% wartawan perempuan belum mendapatkan pelatihan dengan perspektif gender (Luviana, 2012).

### Hambatan Awal Karir Jurnalis Perempuan



**Gambar 1.3** Hambatan Jurnalis Perempuan di Awal Karir.

*Sumber: PPMN, 2021*

Hal serupa juga disebutkan dalam penelitian PPMN yang menemukan bahwa 63% wartawan perempuan mengaku tidak mendapatkan mentoring yang

mempersiapkan mereka untuk terjun dalam proses peliputan di awal karir mereka (Idris dkk., 2021). Seharusnya, wartawan perempuan memiliki peluang dan kesempatan yang sama seperti laki-laki, dengan perbedaan terletak pada keinginan mereka untuk mengembangkan diri demi kemajuan karir setelah mendapatkan pelatihan. Berkarir dapat diartikan sebagai tahapan untuk meningkatkan keterampilan individu dalam bekerja dengan tujuan mencapai posisi atau tingkatan karir yang diharapkan sesuai rencana. Perencanaan karir dilakukan untuk memastikan keamanan pekerjaan yang dimiliki, usaha untuk menaikkan gaji dan status, serta mengasah kemampuan individu di tengah industri yang terus berubah (Maulyan, 2019). Keberadaan wartawan perempuan di Indonesia memang sudah diakui, namun masih banyak tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan karir, terutama untuk mencapai posisi puncak di perusahaan. Berdasarkan data Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) pada tahun 2020, terdapat 433 media massa yang beroperasi di Jawa Tengah (Diskominfo Jateng, 2020). Namun, sebagian besar media massa yang terdaftar masih minim pekerja perempuan yang menduduki posisi puncak seperti pemimpin redaksi, kepala biro, atau *station manager*.

**Tabel 1.1** Daftar Pemimpin Redaksi/Kantor Biro Media Massa  
yang Berlokasi di Kota Semarang

<b>Nama Media</b>	<b>Bentuk Pemberitaan</b>	<b>Pemimpin Redaksi</b>
Harian Umum Suara Merdeka	Berita Cetak	Triyanto Triwikromo
Jawa Pos Radar Semarang		<b>Ida Noor Layla</b>

Tribun Jateng		Cecep Burdansyah
Koran Harian Joglo Jateng		Gigih Firmansyah
Lingkar Jateng		Muhammad Nurseha
Beritajateng.tv	Berita Televisi/Video	Ricky Fitriyanto
Kompas TV Biro Jawa Tengah		Agus Sutiyono
iNews Semarang		Sulhanudin Attar
Semarang TV		Sarman Wibowo
SuaraMerdeka.com	Online	Agus Toto Widyatmoko
TribunJateng.com		Erwin Ardian
Ayosemarang.com		Arri Widiarto
JatengToday.com		Tri Wuryono
Gajahmada FM	Radio	Teguh Dono Mulyanto
C Radio Semarang		Heri C Santoso
PRO2FM RRI Semarang		<b>Fetika Andriyani</b>
Sonora Semarang		Yohanes Embun

*Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2023*

Dari 16 media massa di Kota Semarang yang tercatat dalam data Kominfo Jateng, hanya dua media yang bagian pemberitaannya dipimpin oleh perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa di Kota Semarang belum ada pemerataan kesempatan bagi pekerja media perempuan untuk menduduki posisi puncak seperti pemimpin redaksi, kepala biro, atau *station manager*. Perempuan harus memiliki eksistensi yang sama dengan laki-laki dalam bidang media. Keberadaan wartawan

perempuan, terutama dalam jabatan struktural, akan mempengaruhi pengambilan kebijakan redaksi. Dengan perempuan di posisi struktural redaksi, pemberitaan mengenai isu-isu gender seperti kekerasan terhadap perempuan, ketidaksetaraan gender, dan hak perempuan dapat lebih mudah diperjuangkan. Hal ini dapat berdampak pada perubahan sosial dan politik.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, merumuskan bahwa semua pihak akan mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam bekerja tanpa didasari kesamaan ras, warna kulit, agama, aliran politik, keturunan, dan jenis kelamin. Persamaan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan meliputi akses ke pekerjaan, akses pelatihan, kenaikan pangkat sesuai dengan kompetensi atau pengalaman, dan kesamaan remunerasi (ILO, 1999).

Berangkat dari data dan fakta yang sudah diuraikan di atas, penelitian terkait pengalaman kewartawanan perempuan dalam mendapatkan kesetaraan karir di media massa menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Serangkaian ketidaksamaan kesempatan dan perlakuan yang kerap diterima oleh wartawan perempuan di dunia karir, utamanya pada hal pekerjaan dan jabatan. Menjalani karir tidak hanya berarti mencapai posisi tertinggi, tetapi juga merupakan kesempatan untuk terus bertumbuh dan berkembang bagi para pekerja (Nurasih & Respati, 2007).

Penelitian ini akan berfokus untuk membahas bagaimana perempuan mendapatkan kesetaraan dalam menjalankan karir kewartawanannya di perusahaan media massa baik saat melaksanakan tugasnya maupun kebijakan yang berkaitan dengan keberlangsungan karirnya. Sangat perlu dipahami bahwa penerapan kesetaraan dibutuhkan dalam memberikan kesempatan berkarir bagi semua gender, dan pentingnya kesetaraan dalam kehidupan sehari-hari baik di dunia kerja, keluarga dan kehidupan bermasyarakat.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perempuan sering kali dianggap sebagai kelompok yang tertinggal dalam banyak aspek kehidupan, terbatas oleh norma budaya dan keyakinan tertentu yang menetapkan peran gender secara tidak adil. Fenomena serupa juga terjadi dalam dunia kewartawan, di mana profesi ini sering kali dianggap sebagai milik kaum adam yang maskulin. Sebagai hasilnya, pekerjaan perempuan dalam bidang kewartawan sering dihadapkan pada berbagai hambatan

Di Indonesia hanya 6% wartawan perempuan yang mampu menduduki jabatan struktural di redaksi (Luviana, 2012). Padahal jika mengacu pada Konvensi ILO No. 111 yang sudah diratifikasi ke dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, telah merumuskan bahwa semua pihak akan mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam bekerja tanpa didasari kesamaan ras, warna kulit, agama, aliran politik, keturunan, dan jenis kelamin. Persamaan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan meliputi akses ke pekerjaan, akses

pelatihan, kenaikan pangkat sesuai dengan kompetensi atau pengalaman, dan kesamaan remunerasi. Meskipun demikian, masih terdapat banyak wartawan perempuan yang belum merasakan kesetaraan yang sama dalam meniti karirnya (ILO, 1999).

Sebagai perusahaan media massa yang memiliki karyawan baik laki-laki maupun perempuan, sudah seharusnya organisasi media mengadopsi kebijakan yang memprioritaskan kesetaraan gender. Jika kesetaraan ini belum terwujud di lingkungan kerja, maka hal ini menimbulkan pertanyaan tentang alasan di balik perbedaan perlakuan dan pemberian kesempatan berdasarkan jenis kelamin dalam pengembangan karir di bidang kewartawanan, padahal media memiliki peran penting sebagai agen sosialisasi gender di masyarakat.

Berdasarkan diskusi sebelumnya, masih terdapat tantangan terkait kesetaraan gender bagi perempuan dalam melanjutkan karir wartawannya di media massa. Peneliti tertarik untuk mengulas lebih lanjut mengenai pengalaman para wartawan perempuan yang bekerja di beberapa perusahaan media massa di Kota Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi apakah mereka menghadapi perlakuan yang berbeda dalam menjalankan karir wartawannya, bagaimana interaksi mereka di lingkungan kerja, serta strategi mereka dalam membangun dan meningkatkan karir di lingkungan yang didominasi oleh laki-laki. Maka peneliti merumuskan permasalahan ke dalam pertanyaan penelitian **"Bagaimana Pengalaman Kewartawanan Perempuan dalam Mendapat Kesetaraan Karir di Media Massa?"**

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman jurnalis perempuan dalam mengejar kesetaraan karir di industri media massa, dengan fokus utama penelitian mencakup tantangan yang mereka hadapi saat melaksanakan kewartawanan serta analisis kebijakan organisasi yang mempengaruhi keberlanjutan dan perkembangan karir mereka.

Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana jurnalis perempuan mengatasi hambatan organisasi, struktural, dan budaya dalam upaya mencapai kesetaraan profesional dengan rekan-rekan pria mereka.

### **1.4 Signifikansi Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan dapat mengkaji teori *Standpoint Theory* yang berkaitan dengan pengamalan kewartawanan perempuan dalam mendapatkan kesetaraan karir di media massa, khususnya dalam lingkup lokal Kota Semarang. Hal ini memungkinkan peneliti untuk melihat peran kebijakan dan budaya di level organisasi dapat mengeksplorasi berbagai cara bagaimana perempuan mengemban karirnya. Penelitian yang menggunakan feminisme liberal dapat menunjukkan bagaimana diskriminasi berdasarkan kelas sosial secara bersamaan memengaruhi peluang karir dan keberlangsungan hidup mereka di industri media.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Harapan dari hasil penelitian ini adalah memberikan kontribusi informasi yang berharga kepada lembaga terkait seperti AJI dan FJPI untuk memperkuat kebijakan yang mendukung kesetaraan karir wartawan perempuan. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi landasan untuk merancang program pelatihan khusus yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan kesiapan perempuan dalam menjalani karir wartawan, sehingga memastikan adanya kesempatan yang setara bagi semua individu.

### **1.4.3 Manfaat Sosial**

Harapannya, penelitian ini akan memberikan wawasan kepada pimpinan dan karyawan mengenai pengalaman wartawan perempuan dalam mencapai kesetaraan karir di media massa, serta berpotensi untuk memicu diskusi masyarakat mengenai isu-isu gender dan pekerjaan dalam konteks kewartawanan. Dengan mengidentifikasi hambatan dan menyampaikan pengalaman wartawan perempuan dalam mencapai kesetaraan karir, penelitian ini dapat menjadi dorongan untuk merubah sikap dan kebijakan industri media yang mendukung kesetaraan.

## **1.5 Kerangka Teori**

### **1.5.1 Paradigma Penelitian**

Menurut Neuman, paradigma adalah sebuah struktur pemikiran yang meliputi pemahaman terhadap fenomena, asumsi, teori, desain penelitian, tema utama, dan rangkaian metode yang digunakan untuk mendapatkan hasil

penelitian. Dalam penelitian ini, paradigma kritis akan diterapkan dengan menggunakan ketidaksetaraan sebagai titik awal, yang kemudian diikuti dengan upaya kritik terhadap sistem ketidaksetaraan yang ada, dengan tujuan memberikan masukan untuk membangun sistem yang lebih adil (Neuman, 2014).

Denzin dan Lincoln menjelaskan paradigma kritis sebagai sebuah ontologis yang didasarkan pada realisme historis, sebuah epistemologis yang bersifat transaksional, dan sebuah metodologi yang bersifat dialektis dan dialogis. Secara ontologis paradigma kritis percaya bahwa realitas dibentuk oleh nilai-nilai sosial, politik, kultural, ekonomi, etnis dan gender yang mewujud sepanjang waktu. Sedangkan secara epistemologis, paradigma kritis bersifat *transactionalist subjectivist* yang berarti tidak bersifat netral, tetapi selalu dipengaruhi oleh nilai-nilai tertentu. Dalam konteks ini *transactionalist subjectivist* berarti hubungan antara peneliti dan objek penelitian tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai yang membentuk pemahaman tentang realitas (Denzin & Lincoln, 2017).

Penelitian yang mengadopsi paradigma kritis tidak bersifat bebas nilai. Konsep ini mengacu pada fakta bahwa perspektif kritis dalam penelitian bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dan memperjuangkan keadilan (Neuman, 2014).

### **1.5.2 State of the Art**

- a. ***“Women Journalist in Lebanon: The Broken Ladder” oleh Mireille El Hajj (2019) Lebanese University***

Berangkat dari kisah wartawan perempuan di Lebanon, Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang menghalangi wartawan perempuan di Lebanon untuk mencapai posisi manajemen tertinggi dalam industri media dengan menggunakan konsep glass ceiling. Penelitian ini menggunakan pendekatan mix methods, yaitu kuantitatif melalui survei yang dilakukan kepada 25 wartawan dan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam kepada responden yang sama. Fokus utama penelitian ini adalah dampak dari norma sosial dan politik yang kuat akan patriarki di Lebanon, yang membuat wartawan perempuan menghadapi tantangan besar dalam menjalani karir di media. Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi hambatan bagi wartawan perempuan di Lebanon, termasuk diskriminasi gender, budaya patriarki, disparitas upah, pelecehan seksual, dan persepsi tentang kekuatan maskulinitas yang menghambat kemajuan perempuan di industri media (El Hajj, 2019).

**b. *“Organizational Barriers to and Facilitators for Female Surgeons’ Career Progression: A Systematic Review” oleh Megumi Hirayama dan Senaka Fernando (2018) Bridgewater University***

Kondisi serupa tidak hanya ditemukan di sektor wartawan, tetapi juga terjadi di sektor lain, seperti yang terjadi pada tenaga medis. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan dan peluang yang dihadapi oleh wartawan perempuan dalam memajukan karir mereka di bidang bedah, dengan menitikberatkan pada faktor-faktor organisasi yang

mempengaruhi kemajuan karir mereka. Penelitian ini menggunakan metode tematik dan analisis sistematis dengan mengulas 12 artikel jurnal yang relevan sebagai sumber data. Hasil studi menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi yang utama yang menghambat kemajuan karir wartawan perempuan termasuk budaya organisasi yang mendorong struktur karir yang lebih menguntungkan wartawan laki-laki dan dominasi maskulinitas, di mana wartawan laki-laki cenderung merasa lebih superior dibandingkan dengan wartawan perempuan (Hirayama & Fernando, 2018).

c. ***“Gender Equalities and Career Progression of Indian Women in the Information and Technology Sector in India : Women’s Views and Perspective” oleh Aishwarya Patil (2021) Queen’s University Belfast***

Berangkat dari sektor TI (Teknologi dan Informasi), Studi ini bertujuan untuk menganalisis persepsi dan pengalaman perempuan mengenai ketidaksetaraan gender dalam organisasi TI, serta dampak "maternity" pada perkembangan karir perempuan dan persepsi mereka tentang kesempatan yang sama dan kebijakan ramah pekerjaan-keluarga. Menggunakan desain penelitian kualitatif wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan 40 *engineer* yang berkualifikasi di sektor TI India. Kerangka tiga dimensi yang disarankan oleh Julia Evetts, yang mencakup dimensi budaya, struktur, dan tindakan, digunakan untuk menganalisis persepsi dan pengalaman perempuan mengenai ketidaksetaraan gender dalam organisasi TI dan keluarga mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diskriminasi gender sistemik diamati di tempat kerja, termasuk

alokasi kerja, proses promosi, dan asumsi negatif tentang keterampilan dan bakat perempuan, yang menghasilkan segregasi horizontal dan vertikal dalam sektor TI. *Maternity* secara signifikan mempengaruhi perkembangan karir perempuan, dengan ibu yang bekerja menghadapi lebih banyak diskriminasi dibandingkan dengan non-ibu dan laki-laki di tempat kerja dan keluarga (Patil, 2021).

d. ***“Unpacking Gender Dynamics in Albanian Journalism : A Post-Communist Perspective” oleh Jonila Godole (2023) Journal of Liberty and International Affairs***

Studi ini bertujuan untuk mengungkap dinamika gender dalam bidangewartawanan Albania, khususnya dalam konteks pasca-komunis. Berangkat dari permasalahan bagaimana wartawan perempuan cenderung terbatas pada liputan berita "ringan" atau topik budaya dan sosial, yang memperkuat peran gender tradisional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survei dengan data yang diperoleh dari wawancara dengan 295 wartawan di Albania pada tahun 2021. Wartawan yang diwawancarai meliputi berbagai bidang liputan, termasuk politik dan hiburan, untuk memastikan representasi yang beragam dari identitas profesional dan distribusi gender di berbagai area liputan. Responden dipilih dari setiap organisasi berita, mewakili tiga tingkatan hirarki ruang berita: reporter umum (tingkat non-manajemen), editor senior dan kepala meja (manajemen tingkat menengah), serta editor kepala atau direktur (manajer senior). Konsep kapitalisme simbolik Bourdieu digunakan untuk

memahami bagaimana akumulasi kapital simbolik dapat memberikan legitimasi kekuasaan dalam suatu bidang, terlepas dari gender. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa bidang kewartawanan di Albania tidak "feminis" semata-mata karena peningkatan jumlah wartawan wanita, tetapi lebih disebabkan oleh batasan-batasan kritis terhadap politik dan bisnis serta kurangnya keberanian dan keinginan untuk mempengaruhi opini publik. Temuan survei menunjukkan bahwa pemilik organisasi berita memiliki dampak paling sedikit terhadap wartawan Albania dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Kebijakan editorial, yang mengacu pada kebijakan yang diikuti oleh penerbit media dan bias politik tidak langsung, dianggap sebagai sumber pengaruh yang lebih besar. Wartawan muda mengetahui topik-topik yang sebaiknya dihindari untuk menghindari tekanan langsung dari pemilik media (Godole, 2023).

e. ***“Melanated Glass-Ceiling: A Qualitative Exploration into the Career Advancement of Black Women” oleh Amber Nicole Jennings (2024) Grand Canyon University***

Tujuan penelitian ini untuk memahami pengalaman wanita kulit hitam tentang faktor pendampingan yang berkaitan dengan kemajuan karir mereka. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada faktor psikososial (pemodelan peran, penerimaan-dan-konfirmasi, konseling, dan persahabatan) dan faktor karir (sponsor, paparan dan visibilitas, pembinaan, perlindungan, dan tugas yang menantang). Studi ini menggunakan metodologi kualitatif untuk mengeksplorasi pengaruh

bimbingan pada kemajuan karir wanita kulit hitam dalam posisi kepemimpinan. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur virtual satu-satu dan kelompok fokus, memungkinkan peserta untuk menggambarkan pengalaman dan perspektif mereka tentang hubungan pendampingan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah model pendampingan Kram, yang memandu eksplorasi bagaimana pendampingan memengaruhi wanita kulit hitam dalam posisi kepemimpinan dalam hal fungsi psikososial dan fungsi karir. Studi ini menemukan bahwa pendampingan memainkan peran penting dalam memajukan karir wanita kulit hitam di posisi kepemimpinan, terutama di wilayah Midwestern Amerika Serikat (Jennings, 2024).

Jika dikaitkan dengan lima penelitian sebelumnya, penelitian ini sama-sama berkedudukan pada lingkup kajian gender dengan fokus ketidaksetaraan yang diterima oleh pekerja perempuan dalam mengembangkan karirnya di industri yang maskulin. Namun unsur kebaruan yang diangkat dalam penelitian ini antara lain yaitu, situs penelitian yang akan dilakukan di kantor media massa lokal Kota Semarang, fokus tujuan penelitian mengenai pengalaman mendapatkan kesetaraan karir dengan detail pengalaman saat melaksanakan tugas serta pengalaman tentang kebijakan yang berpengaruh terhadap keberlangsungan karirnya, serta ada pada desain penelitian yaitu berupa asumsi kritis kualitatif dengan menggunakan *Standpoint Theory* sebagai teori utama untuk memberikan pemahaman sudut pandang perempuan yang bekerja di industri yang maskulin.

### 1.5.3 *Standpoint Theory*

Penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam level komunikasi organisasi dan secara khusus menempatkan fenomena penelitian ini ke dalam tradisi kritis dengan menggunakan *Standpoint Theory* sebagai teori utama. Isu mengenai gender erat kaitannya dengan dominasi kekuasaan kelompok tertentu yang memiliki akses terhadap edukasi, pengetahuan, serta kekayaan. Hal ini membuat kelompok yang memiliki akses tersebut memiliki kekuasaan atas kontrol hidup kelompok yang tidak memiliki akses serupa, atau kelompok subordinat.

*Standpoint Theory* merupakan bagian dari tradisi kritis yang mengutamakan dan menitikberatkan pada penjelasan yang terkait dengan kelompok tertentu dalam masyarakat. Konsep *standpoint* dalam disiplin Ilmu Komunikasi awalnya dikemukakan oleh Julia Wood. Fokus dari teori ini adalah untuk memahami bagaimana lingkungan sekitar individu secara signifikan dapat memengaruhi pemahaman dan kapasitas mereka untuk melihat dunia sosial. Asumsi dari teori ini adalah bahwa lingkungan sosial bagi laki-laki dan perempuan tidak sama, dengan laki-laki dianggap sebagai kelompok dominan sementara perempuan dianggap sebagai kelompok marginal dalam masyarakat (Littlejohn & Foss, 2017).

Julia Wood menekankan bahwa lingkungan sosial di mana suatu kelompok berada dapat terbentuk melalui pengalaman dan dapat dikomunikasikan kepada sesama anggota kelompok atau bahkan pihak luar kelompok. Lingkungan tersebut dibentuk oleh beragam faktor demografi seperti jenis kelamin, ras, etnis, status ekonomi, kekuasaan yang dimiliki, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, dalam

konteks pengalaman tersebut, *perspektif* antara kelompok dominan dan kelompok marginal dapat berbeda, dan mereka tidak melihat segala sesuatu dari posisi yang setara (Wood, 1994).

Terdapat tiga asumsi dasar dalam teori ini (Bowell, 2021), yaitu:

1. Pengetahuan terletak dalam konteks sosial
2. Kelompok yang terpinggirkan atau kelompok marjinal menduduki posisi sosial yang cenderung membuat mereka lebih menyadari berbagai hal, sehingga mereka cenderung memiliki lebih banyak pandangan dan pertanyaan daripada kelompok non-marjinal
3. Penelitian yang berkaitan dengan posisi kekuasaan harus dilihat dari perspektif kehidupan kaum terpinggirkan atau kaum marjinal.

Harding dan Wood dalam Griffin (2019) menyarankan pentingnya perlawanan terhadap ketidaksetaraan gender. Dasar *feminist standpoint* merupakan aliran *marxisme* yang menunjukkan adanya struktur kelas dan kapitalis dalam masyarakat. Teori ini bertujuan untuk mengkritik status quo yang menganggap kelompok dominan dan non-dominan (*marginal*) sebagai sesuatu yang normal. Hal ini melibatkan memberikan kesempatan bagi *perempuan* untuk mengungkapkan pemikiran dan perasaan yang selama ini terpendam dari sudut pandang dominan (Griffin, 2019). Pada *standpoint theory*, terdapat konsep penting di dalamnya (Haraway, 2006), yaitu:

1. *Standpoint* merujuk pada posisi yang diambil berdasarkan struktur sosial untuk memahami pengalaman seseorang. Perspektif yang digunakan dapat ditentukan dalam konteks lingkungan sosial tertentu atau bersifat berpihak.

2. *Situated Knowledge* menggambarkan bahwa pengetahuan didapatkan melalui situasi yang kompleks, ganda, dan berdasarkan pengalaman. Dengan memahami apa yang dilakukan dan diketahui, akan memunculkan suatu pengalaman tertentu yang unik.
3. *Sexual Division of Labor* merupakan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin, menyatakan bahwa perbedaan dalam peran sosial antara perempuan dan laki-laki terjadi karena faktor-faktor lingkungan.

Penggunaan *standpoint theory* dalam penelitian mengenai pengalaman berkarir wartawan perempuan dapat dianggap sebagai pendekatan yang sesuai, karena teori ini menawarkan cara pandang yang memperhatikan perbedaan dalam pengalaman dan posisi sosial. *Standpoint theory* menekankan pentingnya mendengarkan suara individu dari kelompok yang terpinggirkan. Dalam konteks ini, fokusnya adalah suara para pekerja perempuan di bidang media, karena dunia kewartawanan masih sering dianggap sebagai ranah yang didominasi oleh kaum laki-laki akibat kurangnya representasi perempuan dan faktor-faktor lainnya. *Standpoint theory* membantu dalam memahami bagaimana pengalaman ini membentuk pandangan, nilai, dan persepsi mereka terhadap dunia kewartawanan. Pendekatan *feminist standpoint* akan melihat perempuan dari sudut pandang yang unik dalam menafsirkan serta memahami fenomena yang terjadi di masyarakat. Dengan memahami evolusi pengalaman berkarir, penelitian dapat memberikan wawasan berharga tentang perubahan struktural dan upaya untuk mencapai kesetaraan gender dalam industri tersebut.

#### **1.5.4 Komunikasi Organisasi Gender**

Komunikasi berperan sebagai aspek penting dalam kehidupan suatu organisasi, memfasilitasi penyampaian pesan yang menghubungkan berbagai lapisan struktur organisasi. Wayne Pace merumuskan terdapat lima elemen pokok dalam suatu organisasi, yaitu pekerja, pekerjaan, struktur organisasi atau peran individu, kebijakan organisasi yang mencakup aturan dan rencana, serta praktik manajemen untuk menjaga keteraturan sesuai tujuan. Pekerja sebagai elemen utama diharapkan memiliki perilaku berorganisasi yang baik, mengingat adanya struktur yang mengatur peran dan status individu dalam organisasi. Kriteria tersebut berlaku untuk seluruh tingkatan pekerja, mulai dari level atasan hingga bawahan, dengan menekankan pada aspek kepribadian yang baik serta nilai-nilai yang mencerminkan integritas individu. Struktur organisasi mencakup hubungan antara tugas dan anggota organisasi, dengan komponen utama seperti kompleksitas dan sentralisasi. Kompleksitas dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang individu dalam organisasi, jumlah level pekerja dan eksekutif, serta fasilitas organisasi. Sentralisasi mencermati pusat pengambilan keputusan, yang tidak melibatkan semua individu dalam organisasi, memungkinkan orang dengan status tertentu membuat keputusan sesuai struktur yang ada (Pace, 2018).

Dalam konteks komunikasi organisasi dengan kajian gender, berfokus pada bagaimana komunikasi dalam suatu organisasi terhubung dengan konstruksi sosial gender, ketidaksetaraan gender, dan upaya untuk mencapai kesetaraan gender. Mumby dan Deetz dalam Littlejohn & Foss (2017) menegaskan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan kekuasaan, resistensi, dan

gender. Hal ini menggambarkan dinamika kompleks yang terjadi di dalam struktur organisasi. Kekuasaan, sebagai elemen kunci dalam interaksi organisasi, mencakup distribusi kekuasaan, kontrol sumber daya, dan pengaruh atas perilaku individu. Gender memainkan peran penting dalam bagaimana kekuasaan didistribusikan, dengan adanya pola-pola kekuasaan yang terkait dengan stereotip gender dan ekspektasi gender dalam organisasi. Sementara itu, resistensi muncul sebagai respons terhadap ketidakadilan atau ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, dan dapat menjadi cara individu atau kelompok untuk menantang struktur kekuasaan yang ada. Dalam konteks gender, resistensi juga dapat menjadi upaya untuk menentang norma-norma gender yang membatasi atau diskriminatif. Oleh karena itu, studi tentang hubungan antara kekuasaan, resistensi, dan gender dalam komunikasi organisasi membantu memahami bagaimana konstruksi gender memengaruhi distribusi kekuasaan, ekspresi resistensi, dan dinamika komunikasi di dalam organisasi, serta bagaimana hal ini membentuk budaya organisasi secara keseluruhan (Littlejohn & Foss, 2017).

Wood & Fixmer (2019) mengidentifikasi bahwa di lingkungan kerja perempuan kerap menghadapi empat stereotip gender yang umumnya diterapkan dalam masyarakat. Mereka dapat dilihat sebagai objek seksual, sosok ibu, individu yang lemah lembut, atau sebagai iron maiden yang menonjolkan sifat kompetitif, independen, dan ambisius. Dalam konteks ini, Joan Williams mengenali lima faktor utama yang sering menjadi hambatan bagi kesuksesan karir perempuan. Pertama, konsep "*Prove It Again*" menyoroti tekanan bagi perempuan untuk terus membuktikan kompetensinya dan bersaing dengan laki-laki. Kedua,

"*The Tightrope*" menggambarkan dilema dimana perempuan harus memilih antara tampil cukup feminin untuk diterima tetapi tidak terlalu feminin untuk dihentikan. Ketiga, "*The Tug of War*" menciptakan kondisi di mana perempuan merasa perlu menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi, seringkali menghambat kritik terhadap strategi perempuan lainnya. Keempat, "*Maternal Wall*" menggambarkan batasan antara perempuan pekerja dan atasan, di mana perempuan dianggap kurang berkomitmen karena tanggung jawab sebagai ibu. Kelima, "*Double Jeopardy*" menyuarakan situasi di mana perempuan dengan warna kulit mengalami perlakuan ganda terkait rasisme dan seksisme dalam kebijakan organisasi (Wood & Fixmer, 2019).

#### **1.5.5 Aliran Feminisme Liberal**

Krolokke dan Sorensen (2006) mengelompokkan feminisme menjadi tiga gelombang, salah satunya adalah gelombang pertama yang muncul pada abad ke-18 dan ke-19 yang menciptakan konsep feminisme liberal. Feminisme liberal fokus pada perjuangan wanita kelas menengah yang tidak memiliki kekuatan sosial dan pengaruh politik. Menurut pandangan liberalisme, kapasitas rasional ditempatkan sebagai ciri khas manusia. Dengan menggunakan akal, manusia berusaha untuk memperoleh kepuasan diri dan menentukan cara terbaik untuk mencapai tujuan mereka (Krolokke & Sorensen, 2006).

Pemikiran liberalisme menyoroti kepentingan individu lebih dari sumber daya yang tersedia, dan konsep "hak" harus diberikan berdasarkan kebaikan. Hak-hak ini membentuk kerangka kerja yang menjadi dasar untuk memilih apa yang dianggap terbaik bagi diri sendiri, selama tidak merugikan hak orang lain.

Perkembangan intervensi negara dalam ranah publik menghasilkan dua aliran dalam liberalisme. Pertama, liberalisme klasik (libertarian) menekankan ide bahwa negara harus melindungi kebebasan sipil, termasuk hak kepemilikan, pemilihan, kebebasan berbicara, kebebasan beragama, dan kebebasan berkumpul. Kedua, liberalisme kesejahteraan (egalitarian) menyoroti gagasan bahwa negara seharusnya lebih fokus pada keadilan ekonomi daripada kebebasan individu (Tong, 2011).

Pelopor gerakan feminisme liberal meliputi tokoh-tokoh seperti Mary Wollstonecraft, John Stuart Mill, dan Helen Taylor. Filosofi feminisme liberal mencakup upaya untuk mengadvokasi hak dan pembebasan perempuan, yang merujuk pada prinsip-prinsip filsafat liberalisme. Mary Wollstonecraft (1759-1799) merupakan figur awal dalam perkembangan gerakan feminis liberal dan dikenal melalui karyanya yang berjudul "*A Vindication of the Rights of Woman*". Dalam karyanya, Wollstonecraft menyampaikan pandangan bahwa pendidikan perempuan seharusnya setara dengan pendidikan laki-laki, sehingga perempuan dapat tumbuh menjadi individu yang memiliki moral dan otonom (Mill & Mill, 2009).

Feminisme liberal secara khusus menekankan pada reformasi politik dan hukum dengan tujuan memberikan hak dan peluang yang sama kepada *perempuan* dalam hal pendidikan, partisipasi politik, dan penghasilan (Kuersten, 2003). Aliran ini berpendapat bahwa masyarakat seringkali memegang pandangan keliru yang menyatakan bahwa perempuan secara intelektual dan fisik lebih rendah dibandingkan laki-laki, yang kemudian menyebabkan diskriminasi terhadap

perempuan di bidang pendidikan dan pekerjaan. Feminisme liberal percaya bahwa subordinasi perempuan bersumber dari norma dan hukum yang menghambat kemajuan perempuan di ranah publik. Pendapat ini berlawanan dengan keyakinan bahwa perempuan hanya perlu mendapatkan pendidikan dan hak yang setara dengan laki-laki, sesuai dengan hakikat kemanusiaannya (Hasanah dkk., 2020).

Schultz dalam Boles & Hoeweler (2004), menyatakan bahwa teori feminisme liberal fokus pada aspek-aspek seperti kesetaraan di lingkungan kerja, bidang pendidikan, dan hak-hak politik. Jika berbicara tentang aspek privat, feminisme cenderung terkait dengan isu kesetaraan dan bagaimana kehidupan pribadi dapat menghambat atau mendukung kesetaraan di ranah publik. Dengan demikian, para feminis liberal juga cenderung mendukung konsep pernikahan sebagai kemitraan setara dan mendorong partisipasi aktif laki-laki dalam tugas pengasuhan anak. Fokus utama dari feminisme liberal adalah mencapai kesetaraan gender dalam ruang publik, memastikan akses yang sama terhadap pendidikan, upah yang setara, dan mengakhiri segregasi gender dalam dunia kerja (Boles & Hoeweler, 2004).

#### **1.5.6 Kesetaraan Gender dalam Berkarir**

Gender merujuk pada perbedaan sosial dan budaya antara laki-laki dan perempuan, melibatkan peran, perilaku, dan karakteristik yang dianggap sesuai untuk masing-masing jenis kelamin. Kesetaraan atau kesederajatan, sebagaimana diartikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mencerminkan adanya tingkatan yang setara, di mana kedudukan satu sama lain. ILO mendefinisikan kesetaraan gender yang berarti laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama

untuk mengembangkan diri dan membuat pilihan tanpa terbatas oleh stereotip atau prasangka terhadap peran gender dari masyarakat (Pavlic et al., 2000).

Tidak adanya diskriminasi gender merupakan salah satu bentuk kesetaraan terhadap laki-laki dan perempuan, sehingga keduanya memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi pada segala aspek. Di Indonesia, tolok ukur kesetaraan gender diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 berdasarkan ‘Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women’ (CEDAW) dapat dikategorikan ke dalam empat hal (Sasmita, 2012), yaitu:

1. Akses, yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua gender memiliki peluang yang sama untuk memanfaatkan seluruh sumber daya, layanan, dan kesempatan dalam berbagai bidang kehidupan.
2. Partisipasi, yang bertujuan untuk memberikan peluang setara bagi semua gender untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dan kegiatan sosial, politik, dan ekonomi.
3. Kontrol, memastikan bahwa perempuan memiliki kontrol yang setara dalam menggunakan hak-haknya dan mengelola kehidupannya tanpa diskriminasi.
4. Manfaat, mengacu pada kenikmatan yang setara dan distribusi hak, sumber daya, dan peluang yang adil antara pria dan perempuan

Kesetaraan gender merujuk pada konsep di mana semua lapisan masyarakat, tanpa memandang jenis kelamin mereka, dapat memiliki tanggung jawab serta peluang yang sama dalam semua aspek kehidupan. Hal ini mencakup kesetaraan dalam hal pekerjaan, pendidikan, partisipasi politik, hak reproduksi,

dan hak asasi manusia lainnya. Berkarir dapat diartikan sebagai tahapan untuk meningkatkan skill individu dalam bekerja dengan tujuan mencapai posisi atau tingkatan karir yang diharapkan sesuai rencana (Maulyan, 2019). Kesetaraan gender dalam berkarir di lingkungan kerja memiliki nilai yang penting, karena bukan hanya merupakan tindakan etis, tetapi juga strategis yang dapat membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Katy Gallagher merumuskan 6 indikator kesetaraan gender di tempat kerja dalam *Workplace Gender Equality (Matters in relation to Gender Equality Indicators) Instrument 2023* (Gallagher, 2023), yaitu:

1. *Gender composition of the workforce*, meliputi komposisi tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin dengan indikator tentang status pekerjaan, tahun kelahiran, lokasi tempat kerja utama, manajer, dan non-manajer.
2. *Gender composition of governing bodies*, meliputi data tentang komposisi badan pengurus pengusaha, termasuk jumlah anggota dan ketua berdasarkan jenis kelamin. Tujuannya agar perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk memegang posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan di lingkup profesional.
3. *Equal remuneration between women and men*, mencakup keberadaan kebijakan atau strategi untuk mendukung kesetaraan penghasilan antara perempuan dan laki-laki.
4. *Availability and utility of employment terms, flexible working arrangements, & support for family & caring responsibilities*, yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki fleksibilitas dalam

menjalankan tanggung jawab keluarga atau perawatan dan tidak mengalami diskriminasi atau kesulitan dalam hal pengaturan kerja yang fleksibel.

5. *Consultation with employees on gender equality in the workplace*, mencakup keberadaan kebijakan atau strategi untuk mendukung konsultasi dengan karyawan tentang isu-isu kesetaraan gender di tempat kerja.
6. *Sexual harassment, harassment on the ground of sex or discrimination*, mencakup perilaku yang tidak diinginkan seperti komentar seksual, sentuhan yang tidak pantas, atau tindakan diskriminatif seperti pengabaian atau perlakuan yang tidak adil berdasarkan jenis kelamin atau orientasi seksual seseorang. Tindakan ini dapat dilakukan oleh rekan kerja, atasan, atau pihak lain yang terkait dengan tempat kerja.

#### **1.5.7 Asumsi Penelitian**

Asumsi dapat diartikan sebagai anggapan dasar yang kebenarannya diakui tanpa harus melewati proses pembuktian. Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar yang bersifat substantif atau metodologis mengenai suatu fenomena yang menjadi pijakan peneliti dalam berpikir (Winarno, 2013).

Dari data dan kasus yang telah dipaparkan, peneliti melihat masih terdapat perbedaan kesempatan yang diterima oleh wartawan perempuan dalam berkarir karena ranah kewartawanan masih dianggap sebagai ranah yang maskulin. Dalam menempati jabatan struktural, terdapat banyak media massa di Kota Semarang masih didominasi oleh wartawan laki-laki. Minimnya perempuan dalam posisi struktural dapat menyebabkan kurangnya representasi dalam pengambilan

keputusan yang signifikan. Ini dapat menghasilkan kebijakan dan keputusan yang tidak mempertimbangkan kepentingan dan perspektif perempuan dengan baik.

Pada tingkat organisasi, dominasi laki-laki dapat juga dapat membentuk budaya yang tidak inklusif, perempuan dapat merasa tidak nyaman atau tidak diakui. Hal ini dapat merugikan semangat kerja, kolaborasi, dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Pembatasan peran perempuan dalam mengembangkan karirnya di tempat kerja menyebabkan perempuan tidak memiliki akses dalam memanfaatkan sumber daya sehingga perempuan terbatas dalam memberikan pendapat, inovasi, serta ide yang dimilikinya di ranah profesional.

## **1.6 Operasionalisasi Konsep**

### **1.6.1 Kesetaraan Karir**

Karir merujuk pada jalur perkembangan profesional, istilah ini digunakan pada konteks pekerjaan yang melibatkan kemajuan hierarki formal, seperti manajer dan profesional. Dalam mengartikan karir terdapat dua istilah, yaitu karir sebagai kepemilikan (*aproperty*) dan sebagai organisasi (*occupation*). Dengan perspektif ini, karir dapat diartikan sebagai pengalaman berdasarkan serangkaian aktivitas yang dilalui selama perjalanan pekerjaan seseorang (Irianto, 2001). Berkarir bukan hanya diibaratkan sebagai proses dalam menapaki jabatan teratas, namun dapat dilihat sebagai pemberian peluang dan kesempatan bagi para pekerja untuk terus tumbuh berkembang (Nurasih & Respati, 2007).

Berkarir dapat diartikan sebagai tahapan untuk meningkatkan skill individu dalam bekerja dengan tujuan mencapai posisi atau tingkatan karir yang diharapkan sesuai rencana. Proses perencanaan karir dilakukan guna memastikan keselamatan pekerjaan yang dimiliki, upaya menaikkan gaji dan status, serta mengasah kemampuan individu di tengah industri yang semakin berubah. Karir yang berkembang dapat dipengaruhi oleh ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi. Semakin rendah hierarki seseorang dalam manajemen maka ambisi pribadi menjadi faktor utama untuk pertumbuhan arah karir-nya, sedangkan ketika seseorang sudah sampai puncak hierarki manajemen maka kebutuhan organisasi menjadi pengaruh utama dalam perkembangan karir-nya (Maulyan, 2019).

United Nations of Women (UN Women) mendefinisikan kesetaraan karir sebagai keadaan di mana semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk maju dalam karirnya, tanpa memandang jenis kelamin, ras, etnis, agama, orientasi seksual, atau identitas gender. Hal ini berarti semua orang memiliki akses yang sama ke peluang kerja, pelatihan, dan pengembangan profesional (UN Women, 2020).

Kesetaraan di tempat kerja bukan hanya tentang memberikan pekerjaan kepada perempuan, tetapi juga tentang memberikan akses yang setara terhadap peluang pendidikan, pelatihan, dan kemajuan karir (KemenPPPA, 2024). Dalam hal ini, wartawan perempuan mendapatkan kesetaraan karir di tempat kerja melalui regulasi serta kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan media massa.

Pada panduan praktis kesetaraan dalam praktik perusahaan, ILO mendefinisikan bahwa dalam individu kesetaraan karir juga merupakan

pencapaian yang memerlukan usaha, keterampilan, dan prestasi. Individu perlu menunjukkan inisiatif, mengembangkan keterampilan baru, dan mencapai kinerja yang unggul untuk memanfaatkan peluang yang ada. Seperti halnya pengembangan diri melalui kursus, workshop, atau program pengembangan karir yang relevan (ILO, 2013).

### **1.6.2 Jenjang Karir Kewartawanan**

*Career Ladder* atau jenjang karir adalah jalan yang dilewati oleh seorang individu untuk menuju bagian lebih tinggi dalam hierarki karir dan mampu memikul tanggung jawab yang lebih besar (Tambun dkk., 2023). Pendapat lain mengatakan bahwa jenjang karir mencakup upaya dari perusahaan atau organisasi untuk memastikan ketersediaan individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan (Mondy, 2010).

Berdasarkan Peraturan Dewan Pers Nomor 1/Peraturan-DP/II/2018 tentang Standar Kompetensi Wartawan menyebutkan ada tiga kelompok level wartawan yaitu, (1) wartawan muda ditujukan kepada seseorang yang memiliki pengalaman kerja <2 tahun; (2) wartawan madya ditujukan kepada seseorang berpengalaman kerja 2 - 7 tahun; (3) wartawan utama ditujukan kepada seseorang yang menguasai kompetensi pada tingkatan wartawan muda dan madya. Berdasarkan kompetensinya, wartawan muda adalah seseorang yang melakukan kegiatan kewartawanan seperti melakukan liputan di lapangan dan menulis berita. Wartawan madya adalah seseorang yang mengelola kegiatan dan mengkoordinasi kegiatan kewartawanan, yaitu pada posisi redaktur, koordinator liputan, dan asisten redaktur pelaksana. Sedangkan wartawan utama adalah seseorang yang

mengevaluasi serta memodifikasi proses kegiatan, yaitu pada posisi redaktur pelaksana, wakil pemimpin redaksi, serta pemimpin redaksi. Pemimpin redaksi menempati posisi yang strategis di perusahaan atau organisasi pers serta memiliki dampak signifikan pada tingkat profesionalisme media tersebut. Oleh karena itu, seorang pemimpin redaksi sebaiknya adalah individu yang telah mencapai tingkat kompetensi sebagai wartawan utama. Kualifikasi untuk menjadi pemimpin redaksi yaitu seorang wartawan yang sudah menguasai kompetensi wartawan utama dan memiliki pengalaman kerja minimal selama lima tahun sebagai wartawan (Dewan Pers, 2018).

## **1.7 Metodologi Penelitian**

### **1.7.1 Tipe Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Fenomenologi merupakan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menyelidiki kehidupan fenomena manusia dalam situasi sehari-hari, di lokasi kejadian tersebut, dan melalui perspektif individu yang secara langsung mengalami fenomena tersebut. Fenomenologi tidak bertujuan untuk menggambarkan hubungan, pengujian, deskripsi, seperti halnya metode empiris. Namun, pendekatan ini menekankan pada eksistensi dan kekayaan makna sebagai bagian yang menyertai pengalaman individu (Denzin & Lincoln, 2017). Edmund Husserl berpikir dalam fenomenologi peneliti harus melakukan *epoche*, yang merujuk pada ‘peminggiran’ atau ‘pelepasan diri’ dari subjek penelitian agar tidak menimbulkan bias (Patton, 2015).

Dalam pelaksanaannya, penelitian akan menggunakan pendekatan fenomenologi kritis. Asumsi kritis bersifat tidak netral karena dipengaruhi oleh aspek ekonomi, politik, dan sosial dan bertujuan untuk pembebasan nilai dominasi dari kelompok yang ditindas (Denzin & Lincoln, 2017). Fenomenologi kritis tidak hanya dapat memahami pengalaman subjektif, tetapi juga menerapkan analisis kritis untuk membongkar struktur kekuasaan atau ketidaksetaraan dalam konteks tertentu.

### **1.7.2 Subjek Penelitian**

Teknik yang digunakan untuk menentukan narasumber penelitian yaitu menggunakan snowball sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang termasuk ke dalam teknik sampling non-probabilitas. Ini artinya, kesempatan setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel tidak sama (Neuman, 2014). Cara kerja *snowball sampling* ini bertahap, seperti bola salju yang semakin besar. Peneliti memulai dengan sampel awal yang bisa didapatkan. Kemudian, sampel awal tersebut diminta untuk memberikan referensi atau rekomendasi orang lain yang memiliki karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian. Lalu, orang yang direkomendasikan tersebut diminta lagi untuk memberikan referensi lainnya, begitu seterusnya hingga jumlah sampel yang dibutuhkan terpenuhi.

Subjek penelitian ini adalah 6 wartawan perempuan yang berasal dari media massa di Kota Semarang dilihat dari tingkat kompetensi dan masa kerja. Menurut Peraturan Dewan Pers Nomor 1/Peraturan-DP/II/2018 mengenai Standar Kompetensi Wartawan, terdapat tiga tingkatan wartawan, yakni: (1) wartawan muda ditujukan kepada individu yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 2

tahun; (2) wartawan madya ditujukan kepada individu yang telah berpengalaman kerja selama 2 - 7 tahun; (3) wartawan utama ditujukan kepada individu yang memiliki kompetensi pada tingkat wartawan muda dan madya. Berdasarkan kualifikasinya, wartawan muda adalah individu yang terlibat dalam kegiatan kewartawanan seperti melaksanakan liputan di lapangan dan menulis berita. Wartawan madya adalah individu yang mengelola dan mengoordinasikan kegiatan kewartawanan, termasuk dalam posisi redaktur, koordinator liputan, dan asisten redaktur pelaksana. Sementara itu, wartawan utama adalah individu yang mengevaluasi dan mengubah proses kegiatan, biasanya menempati posisi redaktur pelaksana, wakil pemimpin redaksi, dan pemimpin redaksi.

### **1.7.3 Jenis Data**

Tipe data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif yang diperoleh melalui pengamatan atau observasi di lapangan. Data dalam penelitian kualitatif diperoleh melalui rekaman suara atau video, teks, dan dilengkapi dengan transkrip hasil wawancara.

### **1.7.4 Sumber Data**

#### **1.7.4.1 Sumber Data Primer**

Data primer berasal dari sumber yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari pengamatan di lapangan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui in-depth interview dan observasi langsung terhadap narasumber untuk memperoleh informasi.

#### **1.7.4.2 Sumber Data Sekunder**

Data sekunder tidak diperoleh peneliti secara langsung dari subjek, tetapi berasal dari sumber pendukung lainnya seperti literatur yang dapat diakses secara publik dan mudah dipahami.

#### **1.7.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui *wawancara mendalam* atau *in-depth interview*. Wawancara mendalam bertujuan untuk menggambarkan dengan detail suatu konteks dari sudut pandang individu, dengan memperhatikan aktivitas, perasaan, peristiwa, tingkat keterlibatan, dan motivasi. *In-depth interview* dilakukan dengan menggunakan pertanyaan terbuka yang mencakup fakta, opini, dan pengalaman yang dialami (Denzin & Lincoln, 2017).

#### **1.7.6 Teknik Analisis dan Interpretasi Data**

Proses analisis dan interpretasi data melibatkan pengaturan elemen data secara sistematis berdasarkan urutan tertentu, diikuti oleh pengelompokan kategori dasar. Teknik analisis data yang diterapkan adalah melalui pendekatan fenomenologi seperti yang dijelaskan oleh Stevick, Colaizzi, dan Keen dalam (Moustakas, 1994). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Tahap awal

Mendesripsikan fenomena yang dialami oleh responden dari hasil wawancara yang kemudian ditranskrip dalam bentuk teks

2. Tahap *Horizontalization*

Peneliti menyusun dan mengembangkan daftar pernyataan yang relevan dengan topik berdasarkan transkrip

### 3. *The Cluster of Meaning*

Mengklasifikasikan pernyataan ke dalam setiap topik, dan mengeliminasi pernyataan yang berulang. Terdapat dua langkah pada tahapan ini, yaitu (a) deskripsi tekstural, yang menggambarkan apa yang dirasakan dan dialami oleh subjek, dan (b) deskripsi struktural, yang menjelaskan proses bagaimana hal tersebut dialami oleh individu

### 4. Tahap Deskripsi Esensi

Mendeskripsikan secara mendalam dan komprehensif tentang makna yang dialami oleh subjek sehingga menggambarkan pengalaman sebagai satu kesatuan

### 5. Pelaporan Penelitian

Laporan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman tersebut memiliki makna tunggal yang bersatu, dengan seluruh pengalaman memiliki struktur yang penting

#### **1.7.7 Kualitas Data (*Goodness Criteria*)**

Kualitas data digunakan untuk menunjukkan bahwa penelitian memiliki keabsahan nilai tertentu yang didapatkan dari otentisitas responden dengan memanfaatkan suatu pendekatan tertentu. Dalam konteks penelitian kualitatif, peneliti menerapkan paradigma kritis, yang melibatkan *Historical Situatedness* dan *Sociocultural Situatedness*, seperti aspek latar belakang ekonomi, sosial, budaya, dan politik yang terkait dengan topik penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk mengevaluasi kualitas atau nilai penelitian tersebut (Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat, 2002).