

MENILIK KEBIJAKAN DAN PENGALAMAN **KESETARAAN GENDER** SERTA **KEKERASAN BERBASIS GENDER** DI PERUSAHAAN MEDIA



MENILIK KEBIJAKAN DAN PENGALAMAN KESETARAAN GENDER SERTA KEKERASAN BERBASIS GENDER DI PERUSAHAAN MEDIA

PENULIS

ENGELBERTUS WENDRATAMA

RAHAYU

MASDUKI

PUTRI LAKSMI NURUL SUCI



Menilik Kebijakan dan Pengalaman Kesetaraan Gender serta Kekerasan Berbasis Gender di Perusahaan Media

Penulis : Engelbertus Wendratama
Rahayu
Masduki
Putri Laksmi Nurul Suci
Perancang sampul : Dhenan Arditya
Tata Letak : gores.pena

Diterbitkan oleh:



Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI)

Gedung Tempo Media
Jl. Palmerah Barat No. 8, Jakarta Selatan 12210
Website : www.amsi.or.id
Email : info@amsi.or.id

Edisi pertama: Mei 2024

Indonesia Media Program dilaksanakan oleh ABC International Development dan didanai oleh Pemerintah Australia berdasarkan Strategi Penyiaran Indo-Pasifik.

Rekomendasi pengutipan:

Wendratama, E., Rahayu., Masduki., & Suci, P. L. N. (2024). *Menilik Kebijakan dan Pengalaman Kesetaraan Gender serta Kekerasan Berbasis Gender di Perusahaan Media*. Jakarta: Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI).

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seizin tertulis dari penerbit.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vii
RINGKASAN EKSEKUTIF	ix
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	2
Tinjauan Pustaka	4
Tujuan Penelitian	11
Metodologi	11
Profil Responden	12
TEMUAN SURVEI: DIMENSI KESETARAAN GENDER	15
Nilai Individu	16
Budaya Internal dan Praktik Keseharian	17
Kebijakan Berbasis Gender dalam Perusahaan	26
Akses ke Sumber Daya	47
Kekerasan Seksual Luring dan Kekerasan Berbasis Gender <i>Online</i>	59
Indeks Kesetaraan Gender	64
TEMUAN DISKUSI KELOMPOK TERPUMPUN	67
PENUTUP	73
Kesetaraan Gender sebagai Pemenuhan Hak Pekerja Media	74
REFERENSI	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Indikator capaian kesetaraan gender pada organisasi media	5
Gambar 2.	Dimensi kesetaraan gender	8
Gambar 3.	Gender responden	12
Gambar 4.	Usia responden	12
Gambar 5.	Jabatan responden	13
Gambar 6.	Status kepegawaian responden	13
Gambar 7.	Provinsi tempat tinggal responden	14
Gambar 8.	<i>Mean</i> nilai individu berkaitan dengan gender	16
Gambar 9.	Kurangnya penghargaan terhadap karya perempuan	17
Gambar 10.	Stereotipe negatif terhadap perempuan	18
Gambar 11.	Budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender	19
Gambar 12.	Jawaban responden berdasarkan gender berkaitan dengan budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender	20
Gambar 13.	Pernah mengalami atau menjumpai stereotipe negatif terhadap perempuan	22
Gambar 14.	Pernah mengalami atau menjumpai ujaran kebencian dengan target perempuan	22
Gambar 15.	Perbandingan jawaban responden berdasarkan jabatan atau bidang pekerjaan berkaitan dengan budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender	23
Gambar 16.	Perbandingan jawaban responden berdasarkan status kepegawaian berkaitan dengan indikator budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender	25
Gambar 17.	Kebijakan perusahaan berbasis gender	26
Gambar 18.	Visi dan misi perusahaan memuat komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender	28
Gambar 19.	Perusahaan memiliki perencanaan dalam mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan	30

Gambar 20.	Perusahaan melakukan pemantauan terhadap proporsi gender dalam aktivitas kerja	32
Gambar 21.	Perusahaan memiliki SOP pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender	34
Gambar 22.	Peraturan/SOP di perusahaan memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi	36
Gambar 23.	Perusahaan memiliki peraturan/SOP yang mengatur proporsi perempuan yang bekerja di ruang redaksi	38
Gambar 24.	Perusahaan memiliki peraturan/SOP untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik	40
Gambar 25.	Perusahaan memiliki peraturan/SOP untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender <i>online</i>	42
Gambar 26.	Perusahaan memiliki program pemberdayaan perempuan	44
Gambar 27.	Perbandingan jawaban responden berdasarkan jabatan terkait kebijakan perusahaan berbasis gender	46
Gambar 28.	Kesetaraan upah dan dukungan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan	48
Gambar 29.	Pemberian bonus	48
Gambar 30.	Pemberian tunjangan	49
Gambar 31.	Ketersediaan ruang menyusui dan penitipan anak	49
Gambar 32.	Program pelatihan atau peningkatan pengetahuan tentang kekerasan berbasis gender <i>online</i> dan tunjangan bersalin	50
Gambar 33.	Akses ke sumber daya	51
Gambar 34.	Perbandingan jawaban responden berdasarkan gender berkaitan dengan akses ke sumber daya perusahaan	52
Gambar 35.	Perusahaan memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan	54
Gambar 36.	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan yang sama)	55
Gambar 37.	Perbandingan jawaban responden berdasarkan jabatan berkaitan dengan akses ke sumber daya perusahaan	56
Gambar 38.	Perbandingan jawaban responden berdasarkan status kepegawaian berkaitan dengan indikator budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender	58
Gambar 39.	Pemahaman tentang kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender <i>online</i>	60
Gambar 40.	Kasus kekerasan seksual luring dan daring	60
Gambar 41.	Bentuk kekerasan berbasis gender <i>online</i> dalam tiga tahun terakhir .	61

Gambar 42. Apakah korban melaporkan kasus tersebut kepada manajemen?	62
Gambar 43. Jumlah kasus yang terjadi	62
Gambar 44. Apakah perusahaan berlaku adil kepada korban?	63
Gambar 45. Seberapa penting perusahaan menindaklanjuti kasus dan memberikan keadilan pada korban?	63
Gambar 46. Indeks kesetaraan gender	65
Gambar 47. Dimensi pengukuran kesetaraan gender dan skor <i>mean</i>	66

KATA PENGANTAR

Jurnalisme berkualitas hanya bisa berkembang di media yang bisnisnya sehat. Tanpa media yang bisnisnya sehat, sulit memastikan produksi konten jurnalistik yang baik dan berkualitas. Padahal publik membutuhkan jurnalisme yang berkualitas untuk memastikan ekosistem informasinya berfungsi dengan baik, agar warga bisa mengambil keputusan yang tepat untuk berbagai situasi pelik dan kompleks di sekitar kita.

Karena itulah, sejak berdiri pada 2017, Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI) memiliki satu visi utama yakni membangun media yang bisnisnya sehat dan kontennya berkualitas. Visi itu diwujudkan dengan melaksanakan dua misi yakni memperkuat sistem produksi dan distribusi jurnalisme berkualitas di platform digital dan mendukung upaya membangun ekosistem bisnis yang sehat demi keberlanjutan (*sustainability*) media di Indonesia.

Tentu ada banyak variabel yang berperan dalam mendukung keberlanjutan media. Salah satu aspek yang penting adalah memastikan sistem internal di perusahaan media mengadopsi nilai yang tepat. Tanpa nilai-nilai yang selaras dengan tujuan perusahaan melayani publik dengan konten jurnalistik berkualitas, maka ikhtiar menuju pencapaian tujuan tersebut juga bakal terjal dan berliku.

Dalam konteks menyelaraskan sistem internal yang memproses input dengan output dan dampak dari produk perusahaan, belakangan ini kita makin sering mendengar relevansi nilai-nilai soal Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola (*Environmental, Social and Governance*) atau lazim dikenal dengan sebutan ESG dalam manajemen perusahaan yang baik. Diskursus mengenai ESG juga kerap dihubungkan dengan pentingnya penerapan kesetaraan gender, keberagaman dan inklusivitas (*Gender Equality, Diversity and Inclusion*) atau GEDI di dalam perusahaan. Banyak riset manajemen menemukan korelasi dua konsep ini dengan pengelolaan perusahaan yang baik dan berkualitas, tak terkecuali di perusahaan media. ESG dan GEDI makin luas diterima sebagai standar bisnis yang penting dimiliki dan dicapai oleh perusahaan media.

Laporan perusahaan konsultan manajemen McKinsey (2020) yang berjudul *Diversity Wins: How Inclusion Matters* menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman etnis dan budaya rata-rata memiliki tingkat profit yang lebih tinggi yaitu

sebanyak 36% (2019). Selain itu, perusahaan dengan lebih dari 30 persen perempuan di posisi eksekutif memiliki performa yang lebih baik secara signifikan dibandingkan perusahaan dengan hanya 10-30 persen perempuan di posisi eksekutif.

Untuk mencapai kondisi ideal semacam itu, tentunya pemahaman mengenai pentingnya implementasi konsep ESG dan GEDI harus diikuti dengan perumusan regulasi atau aturan operasional yang relevan di lingkup internal perusahaan.

Di sisi lain, kita menyaksikan fenomena yang mengkhawatirkan mengenai kian maraknya Kasus Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO) atau *Online Gender-Based Violence*. Penetrasi internet yang makin masif menimbulkan pergeseran pola dan tren kekerasan gender di masyarakat. Kasus KBGO terhadap jurnalis juga terus meningkat di seluruh dunia sejak pandemi COVID-19. Riset Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia bersama PR2Media (2023) mendapati 82,6% jurnalis perempuan yang diriset mengaku mengalami kekerasan seksual sepanjang karir mereka sebagai jurnalis. Kekerasan terjadi di ranah daring maupun luring, di kantor atau di luar kantor selama melakukan pekerjaan jurnalistik. Organisasi media perlu memainkan peran yang lebih signifikan dalam menyediakan mekanisme pencegahan dan penanganan kasus untuk melindungi jurnalis dan pekerja media.

Karena itulah, AMSI bekerja sama dengan ABC International Development dalam program Indonesia Media Program. Program ini penting untuk mengembangkan solusi yang bisa mendorong dan mengarusutamakan kesetaraan gender di sektor media. Apalagi KBGO bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri. Ketika suatu kasus menimpa staf di perusahaan media, dampaknya bisa terasa pada dinamika organisasi dan bisnis secara keseluruhan. Perusahaan media perlu memperhatikan isu ini dengan saksama karena semua rentan menjadi korban - tak hanya jurnalis.

AMSI mengawali dengan melaksanakan Riset Kebijakan Berbasis Gender di Media bersama PR2Media (Pemantau Regulasi dan Regulator Media). Pada Februari-Maret 2024, dilakukan survei atas 277 responden dari 27 wilayah. Responden terdiri dari jurnalis dan pekerja media untuk mengetahui apa saja kebijakan yang dibuat oleh media terkait KBGO dan perlindungan berbasis gender pada umumnya. Survei itu lantas ditindaklanjuti dengan dua kali diskusi kelompok terpumpun (*Focus Group Discussion*) untuk mempertajam dan memperkaya hasil riset.

Selain berhasil memetakan persepsi manajemen perusahaan media dan kondisi kesetaraan gender di industri media, riset ini juga menunjukkan adanya kebutuhan mendesak bagi media untuk memiliki regulasi atau *Standard Operating Procedure* (SOP) terkait pencegahan dan penanganan kekerasan gender, termasuk KBGO.

AMSI menindaklanjuti riset ini dengan membuat Modul Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO) untuk Jurnalis dan Pekerja Media. Modul ini dibuat secara kolaboratif dengan empat organisasi lain yaitu Forum Jurnalis Perempuan Indonesia (FJPI), Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI), Konde.co dan Magdalene.co. Salah satu bagian dari modul tersebut mencakup langkah-langkah yang bisa dilakukan media untuk menyusun SOP terkait pencegahan dan penanganan KBGO sesuai budaya dan kondisi dari organisasi media tersebut.

Kami sadar bahwa riset ini memiliki keterbatasan, serta perlu pengembangan dan perbaikan di masa mendatang. Namun setidaknya riset dan modul yang dibuat AMSI ini bisa membantu organisasi media menyiapkan regulasi yang memadai untuk melindungi jurnalis dan pekerja media - sekaligus menguatkan keberlanjutan bisnis media.

Jakarta, Mei 2024

Wahyu Dhyatmika

Ketua Umum AMSI

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penelitian ini mengukur kesetaraan gender di dalam perusahaan media dengan menghadirkan lima dimensi, yaitu: nilai individu, budaya internal dan praktik keseharian, kebijakan berbasis gender dalam perusahaan media, akses ke sumber daya, dan kekerasan seksual luring dan kekerasan berbasis gender *online*. Temuan survei yang melibatkan 277 responden (redaksi dan non-redaksi) dari 51 perusahaan media menunjukkan, skor kesetaraan gender untuk lima dimensi itu adalah 44,3 dari skor maksimal 65. Ini menunjukkan nilai yang cukup baik, tapi perlu ada upaya serius di berbagai dimensi untuk mencapai kesetaraan gender yang ideal.

Untuk dimensi pertama, yaitu nilai individu, penelitian ini meletakkannya sebagai dasar untuk mengetahui kebijakan dan praktik kesetaraan gender di dalam perusahaan. Pengukurannya dilakukan melalui enam indikator atau pertanyaan yang dijawab oleh responden. Survei ini menemukan, nilai individu para responden cukup baik, yang ditunjukkan oleh total nilai dari enam indikator sebesar 18,7 (dari nilai maksimal 24). Meski demikian, nilai individu terkait jatah pekerjaan (Pertanyaan 1: “Semakin banyak pekerjaan untuk perempuan, semakin sedikit pekerjaan untuk laki-laki”) dan pengaruh gender dalam pengambilan keputusan (P4: “Semakin besar pengaruh perempuan dalam keputusan strategis, semakin kecil pengaruh laki-laki dalam pengambilan keputusan”) masih relatif kurang baik dibandingkan indikator lainnya. Ini menunjukkan adanya kekhawatiran responden bahwa perempuan akan mengurangi jatah pekerjaan laki-laki dan menyebabkan kekuasaan laki-laki berkurang dalam pengambilan keputusan.

Dimensi kedua, budaya internal dan praktik keseharian, diukur berdasarkan sembilan indikator. Empat indikator di dalamnya mencatatkan nilai yang cukup baik, yaitu berkaitan dengan penghargaan atau pengakuan karya dan prestasi perempuan (P14), tidak banyaknya responden mengalami atau menjumpai perbedaan gender untuk posisi jabatan tertentu (P11), pelibatan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan (P12), dan suara/aspirasi perempuan didengarkan (P13). Namun, ada lima indikator atau permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius, yaitu (1) Stereotipe negatif terhadap perempuan, (2) Perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, (3) Keamanan lingkungan kerja bagi perempuan, (4) Ujaran kebencian dengan target perempuan, dan (5) Kekerasan seksual terhadap perempuan. Secara umum, nilai rata-rata untuk dimensi ini adalah 5,45 dari nilai maksimal 9.

Tentang dimensi ketiga, yaitu kebijakan berbasis gender dalam perusahaan media, sebagian besar responden survei menyatakan bahwa perusahaan mereka memiliki kebijakan yang menunjukkan komitmen untuk kesetaraan gender. Dari sembilan indikator atau pertanyaan yang dinilai, dua indikator sudah cukup baik, yaitu visi dan misi perusahaan memuat komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender (P16) dan peraturan/SOP di perusahaan memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi (P20). Namun, sebagian besar perusahaan tersebut belum memiliki aturan detail tentang kesetaraan gender, yaitu mengenai pengaturan proporsi gender (P17, P18, P21), SOP yang mendorong kesetaraan gender dalam produk jurnalistik (P22), SOP pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender (P19, P23), dan program pemberdayaan perempuan (P24). Dengan demikian, untuk mencapai kesetaraan gender yang ideal, tujuh indikator terakhir ini perlu diperhatikan oleh perusahaan. Nilai rata-rata untuk dimensi ketiga ini adalah 9,00 dari nilai maksimal 18.

Pengukuran dimensi keempat, yaitu akses perempuan ke sumber daya perusahaan, menunjukkan nilai yang baik. Dari 14 indikator, terdapat 12 indikator yang menunjukkan perempuan, seperti halnya laki-laki, memiliki

akses yang setara ke sumber daya perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan (P25), kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal promosi jabatan (P31), dan dukungan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan (P32). Selanjutnya, dua indikator yang masih belum maksimal diwujudkan oleh perusahaan adalah menyediakan ruang menyusui (P36) dan ruang penitipan anak (P37). Nilai rata-rata untuk dimensi ini 9,22 dari nilai maksimal 12.

Dimensi terakhir adalah kekerasan seksual (kekerasan berbasis gender) secara luring dan daring. Ini terdiri dari dua aspek, yaitu pengetahuan responden tentang kekerasan seksual dan pengalaman kasus yang terjadi di perusahaan media mereka. Mengenai pengetahuan responden, mayoritas responden menyatakan “paham” dan “sangat paham” terhadap kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender *online*. Sementara itu, mengenai pengalaman, hanya 5,8% responden yang menyatakan pernah terjadi kasus kekerasan seksual secara luring dan daring di tempat kerja mereka selama tiga tahun terakhir. Angka untuk kedua jenis kekerasan itu sama persis, yaitu 5,8% responden yang menjawab pernah terjadi kasus, yang mendukung temuan dan pendapat selama ini bahwa kekerasan seksual umumnya terjadi di ranah luring dan daring secara beriringan. Meski kasusnya sedikit, angka tersebut tentu tidak dapat diabaikan karena kekerasan seksual adalah sebuah fenomena gunung es, dengan ada lebih banyak kasus yang tidak terungkap. Nilai rata-rata untuk dimensi terakhir ini 1,88 dari nilai maksimal 2.

Selain survei, peneliti juga melaksanakan dua diskusi kelompok terpumpun (FGD) untuk menggali pengalaman responden. FGD pertama dilakukan bersama perwakilan manajemen (pemimpin redaksi dan pemimpin umum perusahaan media), sementara FGD kedua dilakukan bersama karyawan jurnalis dan non-jurnalis perusahaan media. Seluruh peserta dalam FGD pertama maupun kedua menyatakan bahwa peraturan tertulis di dalam perusahaan mereka masih sangat minim hingga belum ada sama sekali untuk mendorong kesetaraan gender dan mencegah kekerasan berbasis gender. Semua peserta

mengatakan praktik kesetaraan gender dan pencegahan kekerasan berbasis gender cenderung berjalan secara alamiah, melalui kesepakatan tidak tertulis, dan selama ini berjalan baik karena ada komitmen dari pihak manajemen dan karyawan.

Praktik baik yang terjadi secara alamiah itu tentu merupakan hal yang positif karena, meski tanpa aturan tertulis, lingkungan kerja perusahaan bisa menciptakan ekosistem yang menjunjung kesetaraan gender dan para pemimpin bisa bertindak sesuai harapan karyawan. Namun, dua FGD ini juga menggarisbawahi potensi masalah jika yang menjadi pelaku kekerasan adalah pemimpin redaksi atau pimpinan perusahaan media. Dengan tidak adanya aturan tertulis dan hanya mengandalkan inisiatif atau sikap pimpinan, terbuka kemungkinan kasus kekerasan berbasis gender tidak bisa diselesaikan atau tidak ditindaklanjuti sama sekali. Selain itu, praktik kesetaraan gender yang sudah berjalan baik juga bisa terancam jika tidak ada aturan baku yang detail dan mengikat di dalam perusahaan.

Memperhatikan berbagai temuan di atas, inisiatif baik yang sudah dilakukan perusahaan media untuk menjamin kesetaraan gender patut diapresiasi, misalnya dalam pemberian akses ke sumber daya perusahaan secara setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan. Tantangan terdekat adalah menyusun prosedur operasional standar (*standard operating procedure/SOP*) atau minimal komitmen tertulis untuk memenuhi beragam indikator kesetaraan gender yang disusun UNESCO atau lembaga lain, yang juga diacu oleh riset ini. Penyusunan aturan tertulis ini perlu dilihat dalam dua konteks: pertama, membangun kepercayaan publik terhadap media siber sebagai pilar demokrasi dan hak asasi; kedua, menjamin pemenuhan prinsip *universal safety of journalist* dan *digital rights*. Dua hal ini pada gilirannya akan berpengaruh positif pada keberlanjutan bisnis perusahaan media.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di tengah popularitas konten yang dibuat warga (*user-generated content*) di media sosial, media berita tetap memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk pemikiran dan tindakan masyarakat, yaitu dengan merefleksikan dan memengaruhi struktur dan sistem masyarakat. Melalui pemberitaannya, media ikut memengaruhi pemahaman warga tentang gender, termasuk norma, peran, dan stereotipe gender. Karena itu, kesetaraan gender menjadi nilai dan praktik yang perlu dijunjung tinggi oleh perusahaan media, baik dalam organisasinya maupun dalam pemberitaannya.

Berbagai literatur menunjukkan (UNESCO, 2015; IACHR, 2019; Kassova, 2020), kesetaraan gender di perusahaan media bisa dilihat dalam dua aspek. Aspek pertama terkait ketenagakerjaan di dalam perusahaan media, seperti tentang perlakuan terhadap pekerja perempuan dan laki-laki secara adil. Aspek kedua terkait kerja redaksi dalam memproduksi liputan, seperti bagaimana redaksi memberitakan perempuan dan penggunaan narasumber perempuan.

Aspek pertama, yaitu kesetaraan gender di tempat kerja, adalah pemenuhan hak, kesempatan, dan perlakuan yang adil oleh pemberi kerja kepada para pekerjanya tanpa diskriminasi berdasarkan gender mereka. Pengertian ini mengacu pada prinsip kesetaraan gender yang dihasilkan Konvensi International Labour Organization (ILO) yang sudah diratifikasi oleh Indonesia (Pengesahan Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, 1999). Ini bukan berarti bahwa pekerja laki-laki dan perempuan adalah sama, tapi hak, tanggung jawab, dan akses ke sumber daya yang mereka miliki tidak bergantung pada gender mereka.

Sebagai ilustrasi, setiap pekerja berhak memperoleh upah yang adil untuk pekerjaan yang nilainya setara dan kesempatan kerjanya adil dalam sebuah konteks atau siklus pekerjaan. Dengan demikian, keduanya bebas mengembangkan kemampuan pribadi tanpa dibatasi oleh stereotipe dan prasangka tentang peran gender.

Aspek ketenagakerjaan di dalam perusahaan media di Indonesia pernah diteliti PR2Media dan AJI dalam *Jalan Terjal menuju Kesetaraan: Laporan Riset Diskriminasi Gender di Organisasi Media* (Wendratama et al., 2023b). Riset tersebut menanyakan persepsi responden (405 jurnalis perempuan Indonesia) tentang kesetaraan gender dalam berbagai hal mulai dari gaji pokok, bonus, tunjangan, asuransi kesehatan, hingga promosi jabatan.

Riset tersebut, dengan metode survei dan *focus group discussion*, menemukan antara lain, 17% jurnalis perempuan menyatakan mengalami diskriminasi gender dalam hal gaji pokok, bonus, dan tunjangan. Salah satu jurnalis perempuan mengatakan dalam FGD, di perusahaannya, reporter perempuan tidak mendapat uang transportasi,

sementara laki-laki mendapat uang transportasi. Pengalaman lain berupa gaji pokok reporter perempuan lebih rendah daripada reporter laki-laki padahal pekerjaan mereka sama (Wendratama et al., 2023b).

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

Temuan tersebut senada dengan laporan Office of the Special Rapporteur for Freedom of Expression of the Inter-American Commission on Human Rights (IACHR, 2019) yang berjudul *Women Journalists and Freedom of Expression*. Laporan itu menyebutkan, diskriminasi berbasis gender merupakan tantangan besar bagi perempuan untuk mengawali dan mengembangkan karier dalam jurnalisisme secara setara dengan laki-laki.

Aspek kedua, yaitu kesetaraan gender dalam kerja redaksi memproduksi liputan, juga dikaji oleh riset PR2Media bersama AJI di atas (Wendratama et al., 2023b). Survei tersebut menanyakan persepsi 405 jurnalis perempuan terkait ada atau tidaknya diskriminasi gender dalam penugasan peliputan dan pengambilan keputusan di ruang redaksi. Temuan surveinya, 29,6% jurnalis perempuan menyatakan terjadi diskriminasi gender terhadap jurnalis perempuan dibanding jurnalis laki-laki dalam tugas peliputan. Contohnya, ada tugas ekstra bagi jurnalis perempuan karena narasumber hanya mau diwawancarai oleh jurnalis perempuan dan karena jurnalis perempuan dianggap lebih cair mengobrol dengan narasumber.

Berbagai riset juga mengulas aspek lain dalam kerja redaksi yang terkait kesetaraan gender, seperti tentang jumlah jurnalis perempuan dan penggunaan narasumber perempuan dalam berita (Hayati, 2018; Mensa et al., 2021), kepemimpinan perempuan dalam redaksi (Eddy et al., 2023), dan bagaimana perempuan ditampilkan dalam berita (McGregor, 2000; Hoewe et al., 2016; Geertsema-Sligh, 2018).

Riset Mensa et al. (2021) tentang kesetaraan gender dalam pers di Chile meneliti hubungan antara gender para jurnalis di ruang redaksi dan gender para narasumber dalam pemberitaan. Temuan pentingnya, kesetaraan di ruang redaksi berhubungan dengan bagaimana jurnalis perempuan dan laki-laki memilih narasumber mereka. Di sini, jika media memiliki redaksi dengan gender yang setara, narasumber yang ditampilkan oleh media tersebut juga akan lebih setara.

Senada dengan riset tersebut, keberadaan perempuan di posisi atas dalam redaksi (*top editors*) diulas oleh Reuters Institute for the Study of Journalism (Eddy et al., 2023), yang meneliti persentase kepemimpinan perempuan dalam redaksi di 240 media di 12 negara di lima benua. Di 12 negara tersebut, mayoritas pemimpin di ruang redaksi adalah laki-laki, termasuk di negara yang jumlah jurnalis perempuannya lebih banyak daripada jurnalis laki-laki. Riset itu juga menunjukkan, kepemimpinan dalam fungsi editorial berpengaruh terhadap praktik jurnalisme dan bagaimana jurnalisme berfungsi di masyarakat.

Selanjutnya, riset McGregor (2000) mengkaji konstruksi pers terhadap kepemimpinan perempuan di perusahaan-perusahaan Selandia Baru, dan menemukan bahwa berita tentang hal itu dibingkai terutama seputar gender, usia, status pernikahan, sambil meremehkan proses naiknya perempuan ke puncak karier. Jurnalis perempuan juga membingkai berita tentang para pemimpin perempuan itu secara berbeda dengan jurnalis laki-laki.

Mengacu pada sejumlah riset di atas, PR2Media melakukan riset ini untuk mengidentifikasi berbagai kebijakan dan praktik kesetaraan gender di dalam perusahaan media, yaitu media yang menjadi anggota Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI). Pemetaan ini dilakukan sebagai bagian dari upaya pengarusutamaan kebijakan berbasis gender (*gender-based policy*) di perusahaan media anggota AMSI.

Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka dilakukan dengan membedah sejumlah literatur terutama jurnal-jurnal ilmiah untuk memahami konsep-konsep utama penelitian. Kata kunci yang digunakan untuk dapat menjangkau literatur adalah “kesetaraan gender di media” dan “kebijakan berbasis gender di media”. Literatur kemudian diseleksi berlandaskan pada pertanyaan dan tujuan penelitian.

Persoalan ketidaksetaraan gender telah mendorong United Nations Development Programme mengembangkan sebuah instrumen (Gender Inequality Index/GII) yang digunakan untuk mengukur indeks ketidaksetaraan gender secara global. Dimensi penting dalam instrumen ini meliputi: kesehatan reproduksi, pemberdayaan, dan aktivitas ekonomi (seperti dikutip Permanyer, 2013). Meski instrumen ini telah menjadi rujukan di berbagai negara termasuk Indonesia dalam pengukuran ketidaksetaraan gender, instrumen ini mendapatkan kritik dari Permanyer (2013). Inti kritiknya adalah instrumen ini perlu perbaikan dengan menghadirkan dimensi atau variabel yang lebih relevan. Dimensi yang dimaksud berkaitan dengan pendapatan, partisipasi dan peluang ekonomi, pencapaian pendidikan, pemberdayaan politik, serta kesehatan dan kelangsungan hidup.

Meski tidak terpaat langsung dengan organisasi media, keberadaan instrumen UNDP dan kritik terhadapnya memberikan gambaran dimensi-dimensi penting yang patut diperhitungkan dalam merancang instrumen pengukuran kesetaraan gender di perusahaan media. Dalam industri media, persoalan *gender equality* ini telah muncul di tahun 1990an, yang ditandai oleh prioritas penulis novel laki-laki dibanding perempuan dan pembedaan pekerjaan serta upah di dunia perfilman (Bielby & Bielby, 1996). Seiring dengan perkembangan kajian tentang ketidaksetaraan gender di industri media, berkembang pula variasi variabel/dimensi yang dapat menunjukkan persoalan ketidaksetaraan gender.

Salah satu karya kebijakan monumental yang dapat menjadi rujukan bagi pengembangan instrumen adalah “Gender sensitive indicators for media/GSIM” yang diterbitkan oleh UNESCO (2012) (seperti dikutip Lourenço, 2016). Ada dua kategori indikator yang ada di sini, yaitu indikator untuk mengukur kesetaraan gender di organisasi media dan untuk menggambarkan gender di konten media. Indikator untuk mengukur kesetaraan gender di organisasi media, terdiri dari keseimbangan gender dalam pengambilan keputusan, *balance at decision-making level*, kesetaraan gender dalam pekerjaan dan kondisi kerja, kesetaraan gender dalam berorganisasi, organisasi media mempromosikan kode etik dan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender pada konten media. Indikator untuk menggambarkan gender di konten media mencakup kesetaraan gender dalam liputan, editorial, dan iklan.

Karya lain yang juga relevan menjadi rujukan pengembangan instrumen adalah hasil studi yang dilakukan oleh Dewan Eropa (Council of Europe, 2020), yang tertuang dalam laporan berjudul “Gender equality and media”. Laporan tersebut menampilkan indikator-indikator yang digunakan oleh negara-negara anggota mengenai kesetaraan gender di media. Masing-masing negara memiliki upaya yang beragam dalam mengatasi ketidaksetaraan gender di organisasi media. Secara sistematis, keragaman upaya (indikator) terangkum dalam gambar berikut:

Gambar 1. Indikator capaian kesetaraan gender pada organisasi media

No.	Indikator	Penjelasan
1.	Kebijakan yang mempromosikan kesetaraan gender	Keberadaan kebijakan yang mempromosikan kesetaraan
2.	Perencanaan kesetaraan	Langkah-langkah strategis meningkatkan proporsi perempuan dalam organisasi dan pelatihan yang diperlukan.
3.	Kesenjangan upah gender	Rencana kenaikan/penyetaraan gaji
4.	Cuti	Cuti melahirkan
5.	Promosi	Kenaikan jabatan untuk perempuan

No.	Indikator	Penjelasan
6.	Kepemimpinan	Proporsi perempuan yang duduk di jajaran direksi/pimpinan organisasi media
7.	Komite pengawas	Proporsi perempuan di dewan/komite pengawas
8.	Ketersediaan tempat penitipan anak	Fasilitas untuk penitipan anak yang dekat dengan lokasi perempuan bekerja
9.	Proporsi perempuan dalam posisi pengambilan keputusan di organisasi media	Partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan strategis
10.	Penampilan perempuan di media	Penampilan perempuan di media, seperti keberadaan perempuan sebagai narasumber
11.	Jumlah dana untuk studi gender	Ketersediaan dan alokasi dana untuk studi gender
12.	Stereotipe	Penggambaran tentang perempuan
13.	Representasi perempuan	Perempuan direpresentasikan dengan cara yang merendahkan
14.	Pemantauan terhadap seksisme, kesetaraan gender dan hasutan kebencian	Ada/tidak mekanisme pemantauan penyedia layanan media yang mencakup seksisme dalam periklanan, kesetaraan gender, dan hasutan kebencian
15.	Aksi pencegahan dan penghapusan kekerasan terhadap perempuan	Menghilangkan tampilan tubuh perempuan yang merendahkan dan penuh kekerasan

Sumber: Adaptasi dari *Gender Equality and Media*, Council of Europe (2020).

Persoalan kesetaraan gender semakin problematis ketika media dihadapkan pada transformasi teknologi digital dan globalisasi. Stereotipe keterbatasan perempuan dalam akses teknologi digital dan globalisasi menjadi akar perdebatan, apakah perempuan makin termarginalisasi? Implikasi transformasi digital pada industri media tampak jelas pada pendidikan dan kondisi kerja di sektor pembuatan berita, keterampilan dan kemampuan baru yang diperlukan dalam lingkungan teknologi yang berubah, paparan dan keselamatan para profesional melalui media sosial, dan sebagainya. Isu-isu baru yang perlu dieksplorasi berdasarkan sifat gendernya. Fenomena ini menuntut penguasaan *digital skills*, yang terkadang tidak cukup ramah bagi perempuan (De Vuyst & Raeymaeckers, 2017).

Persoalan kesetaraan gender yang makin kompleks menghendaki intervensi kebijakan yang idealnya hadir secara komprehensif, baik di level negara maupun di level organisasi dan asosiasi perusahaan media. Mempertimbangkan lokus penelitian AMSI ini berada pada level perusahaan/asosiasi, maka *literature review* ini mengarah pada kebijakan perusahaan media.

Tidak banyak studi yang mengkaji kebijakan kesetaraan gender di level organisasi/asosiasi media. Salah satu kajian yang relatif baru, adalah studi yang dilakukan oleh O'Brien et al. (2023). Studi ini mengungkap, hingga tahun 2015, sektor film dan televisi

Irlandia sebagian besar tidak terlibat dalam pertanyaan tentang kesetaraan gender, keberagaman, dan inklusi dalam angkatan kerja. Hal ini berubah secara radikal selama periode lima tahun berikutnya, yang ditandai dengan diperkenalkannya berbagai inisiatif terkait kesetaraan dan inklusi, yang menghasilkan perubahan sektoral pada tahun 2021.

Studi Mínguez-Vera dan Martin (2011) juga pernah mengungkap sedikitnya perempuan di dewan direksi. Ada perdebatan, perempuan di dewan direksi sering dianggap berdampak negatif bagi kinerja perusahaan, karena kurang berani mengambil risiko. Namun argumentasi ini terpatalkan ketika semakin banyak bukti hadir, bagaimana pemimpin perempuan menjadikan perusahaan sukses, misalnya Jessica Parker Gilbert (The Washington Post), Caroline Paterson (CNN), Jane Spencer (Guardian News & Media). Persoalan tentang proporsi gender di dewan direksi ini pun telah menjadi agenda kebijakan di sejumlah negara di Eropa (Council of Europe, 2020).

Kerangka kebijakan yang lebih jelas, antara lain disampaikan oleh Balczyńska-Kosman (2017). Dia menyampaikan bahwa kebijakan kesetaraan gender perlu mencakup dua area, yaitu terkait posisi perempuan dalam organisasi media dan terkait posisi perempuan dalam isi pesan media (*output* produksi). Ketentuan senada juga dijumpai dalam laporan Dewan Eropa (Council of Europe, 2020), bahwa kebijakan kesetaraan perlu hadir dalam dimensi organisasional dan konten.

Balczyńska-Kosman (2017) merangkum kebijakan di area organisasi perlu memuat lima bidang. *Bidang pertama* berkaitan dengan kesetaraan gender dalam pengambilan keputusan di tim redaksi. Indikator utama di sini adalah keterlibatan perempuan dalam membuat keputusan organisasi, termasuk keputusan redaksional. *Bidang kedua* berkaitan dengan kondisi ketenagakerjaan dan pengakuan atas keterampilan perempuan di tempat kerja. Indikator utama antara lain keberadaan lembaga/individu yang bertugas memantau kesetaraan gender di pasar tenaga kerja, proporsi laki-laki dan perempuan di berbagai bidang aktivitas media dan di semua tingkatan perusahaan media, kondisi dan tunjangan kerja yang setara, termasuk hak pensiun, status pekerja (tetap, paruh waktu, dan sebagainya), keamanan lingkungan (seperti kamar mandi terpisah, fasilitas transportasi, akomodasi setelah bekerja di malam, kebijakan yang mencegah kekerasan seksual, dan sebagainya). *Bidang ketiga* merupakan kesetaraan gender di serikat pekerja, asosiasi, klub dan organisasi jurnalis, serta komite yang membidangi peraturan sektor media. *Bidang keempat* adalah kebijakan redaksi, terutama tercermin dalam promosi kode etik dan kebijakan ramah kesetaraan dalam liputan media. Bidang terakhir, *kelima*, kesetaraan dalam pendidikan dan pelatihan jurnalis dan pelatihan lain yang relevan dalam meningkatkan kapasitas perempuan bekerja.

Berdasarkan paparan di atas, dimensi-dimensi pengukuran kesetaraan gender di organisasi media dapat disusun menjadi gambar di bawah ini. Gambar 2 dapat

membantu mengembangkan substansi kebijakan kesetaraan gender di perusahaan/asosiasi media.

Gambar 2. Dimensi kesetaraan gender



Sumber: Mengadaptasi infografik yang dirancang oleh Elba Pareja-Gallagher (ShowMe50, 2020), dengan konsep yang telah disesuaikan dengan hasil tinjauan pustaka.

Berdasarkan gambar di atas, ada empat dimensi penting dalam mengukur atau menilai ketidaksetaraan gender di organisasi media.

Pertama, dimensi nilai individu. Dimensi ini bersifat informal dan berada pada domain individual. Nilai individu merupakan keyakinan individu tentang gender. Nilai ini untuk menunjukkan sejauh mana individu dalam organisasi memiliki pandangan terhadap posisi gender dalam bekerja. Nilai ini merupakan sesuatu yang sangat mendasar/*basic* dan menentukan keberhasilan kebijakan organisasi yang ingin mempromosikan kesetaraan gender. Sebagaimana Shockley-Zalabak (2002) pernah ungkapkan bahwa individu merupakan unsur penting yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Ruthig et al. sebagaimana dikutip oleh Kosakowska-Berezecka (2020), menyusun skala tujuh item yang digunakan untuk menilai keyakinan *zero-sum* peserta tentang gender. Skala ini terdiri dari tujuh item, yaitu, (1) pekerjaan (“Lebih

banyak pekerjaan yang baik untuk perempuan berarti lebih sedikit pekerjaan yang baik untuk laki-laki”), (2) kekuasaan (“Semakin banyak kekuasaan yang dimiliki perempuan, semakin sedikit kekuasaan yang dimiliki laki-laki”), (3) ekonomi (“Keuntungan ekonomi yang diperoleh perempuan berarti kerugian ekonomi bagi laki-laki”), (4) politik (“Semakin besar pengaruh perempuan dalam politik, semakin kecil pengaruh laki-laki dalam politik”), (5) status sosial (“Semakin banyak perempuan memperoleh status sosial, laki-laki kehilangan status sosial”), (6) keluarga (“Lebih banyak pengambilan keputusan terkait keluarga bagi perempuan berarti lebih sedikit pengambilan keputusan terkait keluarga bagi laki-laki”), dan (7) diskriminasi (“Penurunan diskriminasi terhadap perempuan berhubungan langsung dengan meningkatnya diskriminasi terhadap laki-laki”). Skala ini tentu perlu disesuaikan untuk dapat diaplikasikan dalam studi terhadap perusahaan media.

Kedua, dimensi kultur internal atau praktik keseharian. Dimensi ini bersifat informal namun berada pada domain sistem karena ada campur tangan struktur/organisasi. Berdasarkan hasil kajian pustaka, dimensi kedua ini meliputi lima aspek, antara lain: (1) Ada/tidaknya stereotipe negatif, ujaran kebencian, kekerasan; (2) Posisi perempuan dalam bekerja; (3) Peran perempuan dalam pengambilan keputusan; (4) Pengakuan karya perempuan; dan (5) Keamanan lingkungan kerja.

Ketiga, dimensi kebijakan organisasi. Dimensi ini mengarah pada ketersediaan kebijakan dan prosedur yang mengarah pada kesetaraan gender. Variabel ini meliputi enam poin, yaitu: (1) Kesetaraan gender tertuang dengan jelas dalam misi/visi organisasi; (2) Perencanaan & pemantauan ketenagakerjaan (proporsi gender) dan aktivitas kerja; (3) Pencegahan kekerasan berbasis gender; (4) Kebijakan berserikat; (5) Kode etik untuk mempromosikan kesetaraan gender di redaksi/pada konten media; (6) Pemberdayaan.

Keempat, dimensi akses pada sumber daya. Dimensi ini meliputi enam aspek, yaitu: (1) Kesetaraan gaji dan tunjangan; (2) Cuti; (3) Promosi, (4) Pendidikan; (5) Status kepegawaian; dan (6) Fasilitas kesehatan, dan fasilitas lainnya.

Empat dimensi di atas dengan indikator-indikator yang terkandung di dalamnya, menjadi pijakan peneliti dalam menyusun instrumen riset ini.

Selanjutnya, riset ini juga secara khusus ingin mengidentifikasi isu kekerasan seksual atau kekerasan berbasis gender yang dialami oleh pekerja media dan bagaimana perusahaan media menanggapi, khususnya terkait kekerasan berbasis gender *online* (KBGO), yang akhir-akhir ini semakin banyak dialami oleh pekerja media. Berbagai riset dan literatur (World Health Organization, 2012; International Labour Organization, 2019; Yayasan Pulih, 2017; Article 19, 2020; RAINN, 2022, WAN-IFRA, 2021) menunjukkan, kekerasan seksual (*sexual violence*) adalah sebuah istilah yang luas dan sering dipakai

oleh banyak pihak untuk memayungi berbagai tindak kekerasan seksual secara fisik maupun nonfisik, verbal maupun nonverbal, serta daring maupun luring.

Pada dasarnya kekerasan seksual mencakup pelecehan seksual (*sexual harassment*) maupun serangan seksual (*sexual assault*). Pelecehan seksual (terjadi secara luring dan daring) umumnya terdiri dari komentar kasar atau menghina bersifat seksual, *body shaming* (ejekan/komentar negatif tentang bentuk tubuh), pesan teks maupun audio visual yang bersifat seksual dan eksplisit, serta *catcalling* (pelecehan seksual melalui ekspresi verbal di tempat umum). Sementara itu, serangan seksual (terjadi secara luring saja) terdiri dari mengalami sentuhan fisik bersifat seksual yang tidak diinginkan, dipaksa menyentuh atau melayani keinginan seksual pelaku, dan dipaksa melakukan hubungan seksual (Cook et al., 2018; Slaughter et al., 2018; Royal, 2019; Lewis et al., 2020, Wendratama et al., 2023a, & Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual).

Riset ini mengacu pada kekerasan seksual yang terjadi di tempat kerja, baik di dalam maupun luar kantor, daring maupun luring. Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, tempat kerja adalah “tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha ... baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara.”

Menurut pengertian tersebut, tempat kerja juga mencakup lokasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karena adanya tanggung jawab dalam hubungan kerja, seperti acara sosial yang terkait dengan pekerjaan, konferensi, pelatihan, perjalanan dinas, makan malam bisnis, atau percakapan lewat telepon dan komunikasi lewat media elektronik. Oleh karena itu, tempat kerja juga mencakup semua jam kerja di luar delapan jam kerja di luar ruang fisik kantor (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011). Dengan begitu, kekerasan seksual dalam riset ini mengacu pada segala jenis kekerasan seksual yang terjadi saat karyawan melakukan pekerjaannya, termasuk saat jurnalis melakukan kerja jurnalistiknya atau berhubungan dengan kerja jurnalistiknya.

Riset ini pun menanyakan pengalaman responden terkait bentuk-bentuk kekerasan seksual atau kekerasan berbasis gender tersebut sehingga bisa teridentifikasi pengalaman pekerja media sebagai individu maupun bagaimana perusahaan media menanggapi hal itu melalui kebijakan yang dibuatnya.

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi kebijakan dan praktik perusahaan media terkait kesetaraan gender dan kekerasan berbasis gender.

2. Mengidentifikasi pengalaman dan harapan jurnalis tentang kebijakan dan praktik perusahaan media terkait kesetaraan gender dan kekerasan berbasis gender.
3. Mengidentifikasi pengalaman dan harapan karyawan media non-jurnalis tentang kebijakan dan praktik perusahaan media terkait kesetaraan gender dan kekerasan berbasis gender.

Metodologi

1. Survei

Survei bertujuan mengidentifikasi nilai individu, pengalaman, dan harapan para pekerja media, baik yang bekerja di ruang redaksi (seperti reporter, editor, dan redaktur pelaksana) maupun non-redaksi (seperti staf HRD dan keuangan). Riset ini dilakukan PR2Media bekerja sama dengan Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI) sehingga yang menjadi responden survei ini adalah para pekerja di perusahaan media yang merupakan anggota AMSI.

Teknik pengumpulan data, dilakukan mulai 27 Februari hingga 10 Maret 2024, menggunakan kuesioner daring yang penyebarannya melibatkan pengurus AMSI. Penelitian menerapkan teknik *random sampling* dalam menentukan responden, berbasis pada data AMSI. Total respondennya berjumlah 277 orang dari 51 perusahaan media. Para responden memiliki latar jabatan yang beragam, mulai dari pemimpin redaksi, pemimpin perusahaan, redaktur pelaksana, editor, reporter, hingga staf keuangan, pemasaran dan SDM. Estimasi *margin of error* sebesar 6,5% pada tingkat kepercayaan 95%.

Pengolahan data menggunakan SPSS. Teknik analisis data menggunakan distribusi frekuensi dan *crosstabulation* untuk memberikan gambaran umum data dan keterkaitan antardata (misalnya jawaban responden berdasarkan perbedaan gender, jabatan, dan status kepegawaian).

2. Diskusi kelompok terpumpun

Untuk mendapatkan kedalaman dari data survei dan mengetahui lebih banyak pengalaman responden survei, peneliti melakukan diskusi kelompok terpumpun (FGD) secara daring dengan dua kelompok yang berbeda. Kelompok pertama adalah perwakilan manajemen (pemimpin redaksi dan pemimpin umum perusahaan media), sementara kelompok kedua adalah karyawan jurnalis dan non-jurnalis perusahaan media.

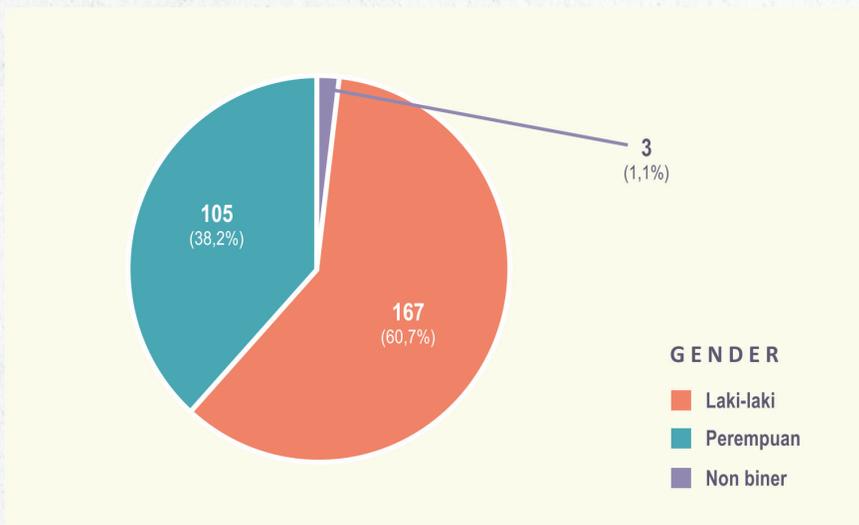
FGD dengan kelompok pertama dilakukan pada 18 Maret 2024 diikuti oleh 9 peserta, lalu FGD kedua dilakukan pada 19 Maret 2024 dengan 8 peserta.

Profil Responden

Jumlah: 277 responden

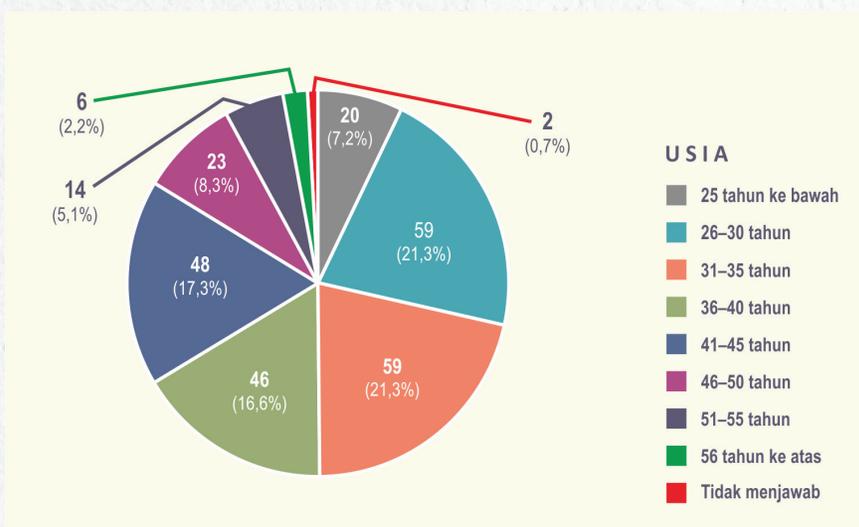
Gender

Gambar 3. Gender responden



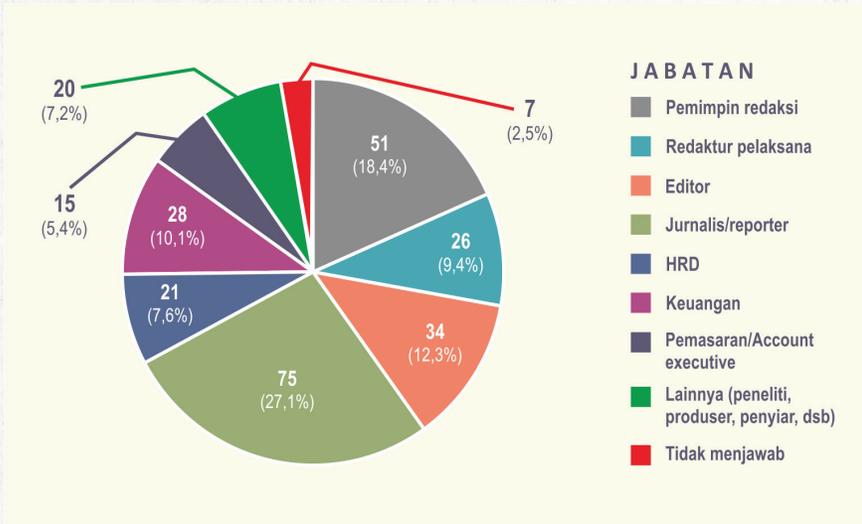
Usia

Gambar 4. Usia responden



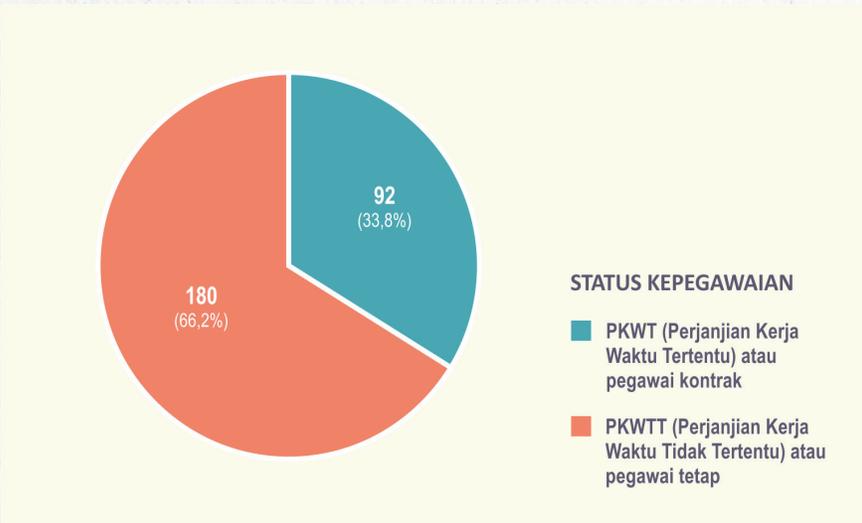
Jabatan

Gambar 5. Jabatan responden



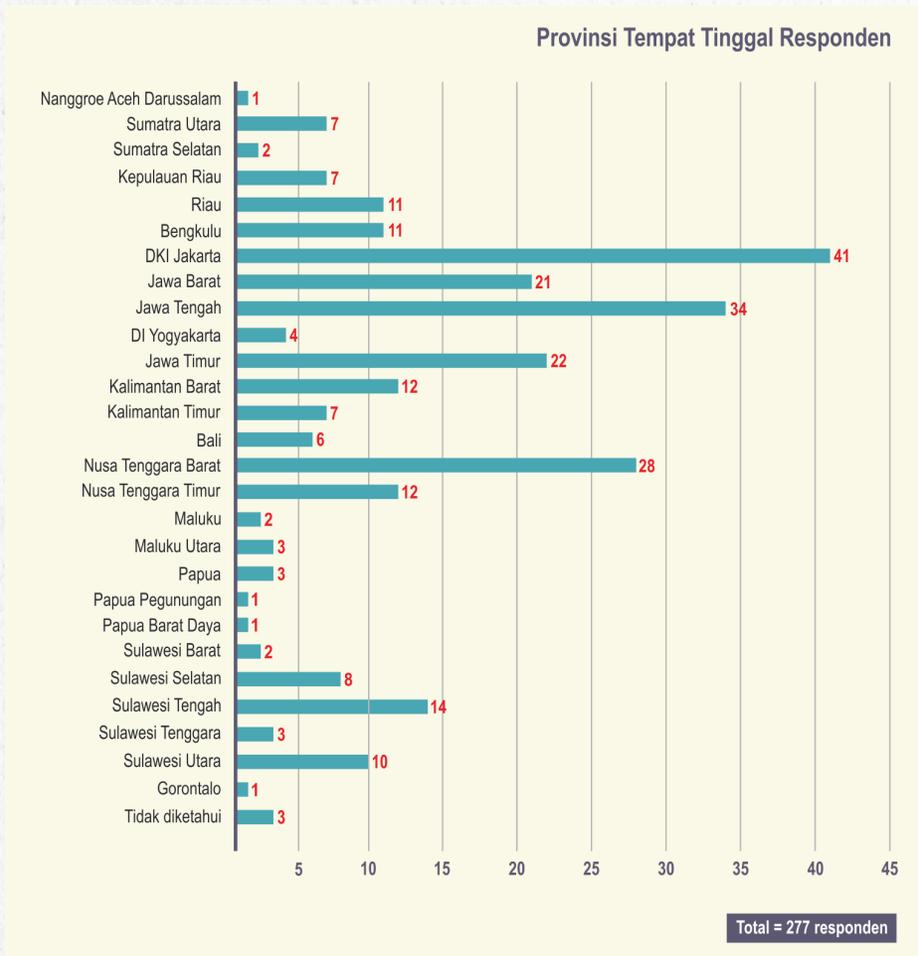
Status Kepegawaian

Gambar 6. Status kepegawaian responden



Provinsi

Gambar 7. Provinsi tempat tinggal responden



Keterangan: 27 provinsi ini merupakan 27 wilayah AMSI

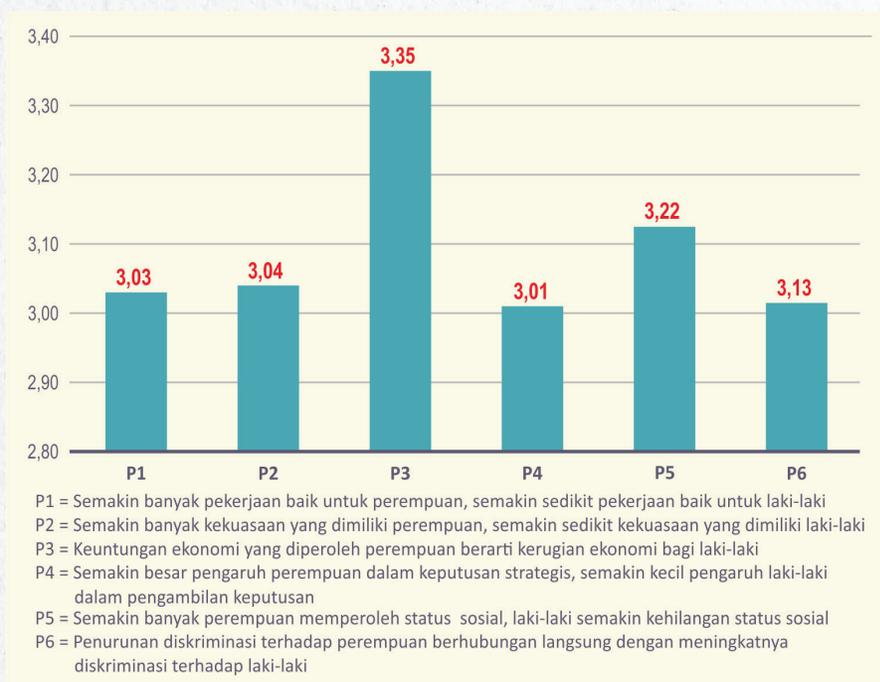
**TEMUAN SURVEI:
DIMENSI KESETARAAN GENDER**

Nilai Individu

Nilai individu merupakan dimensi mendasar untuk mengetahui kebijakan dan praktik kesetaraan gender pada suatu organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh DuBrin (2013), organisasi merupakan kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok. Dalam bekerja sama, nilai individu menentukan kepuasan kerja dan memengaruhi kinerja organisasi (Ronen, 1978; Nonis & Swift, 2001). Oleh karena itu, nilai individu berkaitan dengan gender diproyeksikan memengaruhi sikap dan praktik kesetaraan gender.

Untuk dapat mengetahui nilai individu berkaitan dengan gender, penelitian ini merujuk pada pemikiran Ruthig et al., sebagaimana dikutip oleh Kasokowska-Berezecka et al. (2020). Ada enam pertanyaan (P1-P6) yang menjadi indikator pengukuran. Hasil penelitian ini menunjukkan, nilai individu berkaitan dengan gender pada dasarnya cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *mean* dari keenam indikator pengukuran, yaitu sebesar 3,13 (dari nilai maksimal empat dan minimal nol).

Gambar 8. Mean nilai individu berkaitan dengan gender



Keterangan: Nilai maksimal 4 menunjukkan “Sangat tidak setuju” dan minimal 0 menunjukkan “Sangat setuju”. Mean (P1–P6) = 3,13. Semakin tinggi nilai (mendekati 4) maka semakin baik, semakin rendah nilai (mendekati 0) maka semakin buruk penilaian responden terhadap kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Meski demikian, nilai individu berkaitan dengan jatah pekerjaan (P1, “Semakin banyak pekerjaan untuk perempuan, semakin sedikit pekerjaan untuk laki-laki”) dan pengaruh gender dalam pengambilan keputusan (P4, “Semakin besar pengaruh perempuan dalam keputusan strategis, semakin kecil pengaruh laki-laki dalam pengambilan keputusan”) masih relatif kurang baik dibandingkan dengan subdimensi yang lain. Ini menunjukkan adanya kekhawatiran responden bahwa perempuan akan mengurangi jatah pekerjaan laki-laki dan menyebabkan kekuasaan laki-laki berkurang dalam pengambilan keputusan.

Secara total, dimensi nilai individu memiliki nilai 18,7 dari nilai maksimal 24.

Budaya Internal dan Praktik Keseharian

Kecenderungan Umum Budaya dan Praktik

Penelitian ini merujuk pada sejumlah literatur (antara lain Permanyar, 2013; Council of Europe, 2020; ShowMe50, 2020) untuk mengeksplorasi budaya internal dan praktik keseharian organisasi berkaitan dengan kesetaraan gender. Peneliti merangkum indikator-indikator penilaian budaya dan praktik ini ke dalam sembilan pertanyaan.

Temuan penelitian menunjukkan hasil yang cukup bervariasi. Beberapa indikator menunjukkan budaya dan praktik kesetaraan gender yang relatif baik, namun sejumlah indikator lain masih relatif kurang baik. Salah satu indikator yang menunjukkan budaya dan praktik yang relatif baik berkaitan dengan penghargaan atau pengakuan karya dan prestasi perempuan (P14). Gambar berikut menunjukkan temuan yang dimaksud.

Gambar 9. Kurangnya penghargaan terhadap karya perempuan

(N=277)



Sumber: Hasil pengolahan P14

Indikator lain yang juga menunjukkan budaya dan praktik yang relatif baik berkaitan dengan tidak banyaknya responden mengalami atau menjumpai perbedaan gender untuk posisi jabatan tertentu (P11), perempuan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan (P12), dan suara/aspirasi perempuan kurang didengarkan (P13).

Sementara itu, salah satu indikator yang menunjukkan budaya dan praktik yang kurang baik berkaitan dengan stereotipe negatif terhadap perempuan (P7). Gambar berikut menunjukkan temuan yang dimaksud.

Gambar 10. Stereotip negatif terhadap perempuan
(N=277)



Sumber: Hasil pengolahan P7

Indikator lain yang juga menunjukkan budaya dan praktik yang relatif kurang baik berkaitan dengan banyaknya responden mengalami atau menjumpai kebencian dengan target perempuan (P8), kekerasan seksual terhadap perempuan (P9), terdapat perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu (P10) dan keamanan lingkungan kerja masih belum layak bagi perempuan (P15).

Temuan penelitian secara lengkap berkaitan dengan masing-masing indikator pengukuran budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 11. Budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender

(N=277)

No.	Indikator	Persentase (%) jawaban "Ya"	Persentase (%) jawaban "Tidak"
1.	(P7) Anda pernah mengalami atau menjumpai stereotipe negatif terhadap perempuan (misalnya, perempuan dianggap kurang tegas dalam mengambil keputusan dan lebih emosional).	62,5	37,5
2.	(P8) Anda pernah mengalami atau menjumpai ujaran kebencian dengan target perempuan.	48,4	51,6
3.	(P9) Anda pernah mengalami atau menjumpai kekerasan seksual terhadap perempuan.	42,6	57,4
4.	(P10) Terdapat perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.	54,5	45,5
5.	(P11) Terdapat perbedaan gender untuk posisi jabatan tertentu.	35,7	64,3
6.	(P12) Perempuan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.	22	78
7.	(P13) Suara/aspirasi perempuan kurang didengarkan.	23,8	76,2
8.	(P14) Hasil karya/prestasi perempuan kurang dihargai dibanding karya/prestasi sama yang dihasilkan oleh laki-laki.	17	83
9.	(P15) Keamanan lingkungan kerja masih belum layak bagi perempuan.	48,7	51,3

Sumber: Hasil pengolahan P7–P15

Berdasarkan gambar di atas, dari sembilan indikator tersebut, terdapat lima indikator atau permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Ini menyangkut:

- (1) Persoalan stereotipe negatif terhadap perempuan,
- (2) Perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu,
- (3) Keamanan lingkungan kerja bagi perempuan,
- (4) Ujaran kebencian dengan target perempuan, dan
- (5) Kekerasan seksual terhadap perempuan.

Meskipun indikator yang lain juga patut mendapatkan perhatian dan penanganan, kelima indikator tersebut dapat menjadi prioritas.

Budaya dan Praktik dengan Gender

Penelitian ini menjumpai bahwa antara responden laki-laki dan perempuan relatif sama, secara umum, dalam memberikan respons terkait dengan budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender dalam perusahaan. Dari sembilan indikator yang menjadi penilaian tentang budaya dan praktik, baik responden laki-laki maupun perempuan

cenderung menjawab “Tidak” pada tujuh indikator. Ini berarti sebagian besar kriteria kesetaraan gender pada dimensi budaya dan praktik terpenuhi karena para responden tidak menemui budaya dan praktik dalam indikator P7 sampai P15.

Ada dua indikator, dari sembilan indikator, yang mayoritas jawabannya “Ya” yang mengindikasikan persoalan kesetaraan gender, yaitu berkaitan dengan stereotipe negatif pada perempuan (P7) dan perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu (P10). Temuan ini menandakan bahwa budaya dan praktik perusahaan masih belum sepenuhnya memenuhi kriteria kesetaraan gender.

Meskipun responden laki-laki dan perempuan secara umum memiliki kecenderungan jawaban yang sama, ternyata responden perempuan sedikit lebih banyak memberikan jawaban “Ya” pada semua indikator yang menjadi parameter pengukuran budaya internal dan praktik keseharian ketidaksetaraan gender. Temuan ini menunjukkan, perempuan yang cenderung menjadi “objek” ketidaksetaraan gender lebih banyak menjumpai atau mengalami budaya dan praktik ketidaksetaraan gender.

Sebagai contoh, responden perempuan lebih banyak (40%) yang mengalami atau menjumpai adanya perbedaan gender untuk posisi jabatan tertentu (P11), dibandingkan dengan responden laki-laki (32,9%). Begitu pula, perempuan lebih banyak yang mengalami atau menjumpai perempuan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan (P12), suara/aspirasi perempuan kurang didengar (P13), hasil karya/prestasi perempuan kurang dihargai dibanding karya/prestasi sama ya (P14), dan keamanan lingkungan kerja masih belum layak bagi perempuan (P15). Gambar berikut memberi gambaran temuan yang dimaksud.

Gambar 12. Jawaban responden berdasarkan gender berkaitan dengan budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender

(N=275, dua responden tidak menjawab pertanyaan)

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “Ya”	
		Laki-laki	Perempuan
1.	(P7) Anda pernah mengalami atau menjumpai stereotipe negatif terhadap perempuan.	61,7	63,8
2.	(P8) Anda pernah mengalami atau menjumpai ujaran kebencian dengan target perempuan	47,3	48,6
3.	(P9) Anda pernah mengalami atau menjumpai kekerasan seksual terhadap perempuan.	41,9	42,9
4.	(P10) Terdapat perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.	54,5	56,2
5.	(P11) Terdapat perbedaan gender untuk posisi jabatan tertentu	32,9	40

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “Ya”	
		Laki-laki	Perempuan
6.	(P12) Perempuan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan	18	28,6
7.	(P13) Suara/aspirasi perempuan kurang didengarkan	19,8	30,5
8.	(P14) Hasil karya/prestasi perempuan kurang dihargai dibanding karya/prestasi sama yang dihasilkan oleh laki-laki.	13,8	21
9.	(P15) Keamanan lingkungan kerja masih belum layak bagi perempuan.	46,1	51,4

Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara pertanyaan P7–P15 dengan gender

Budaya dan Praktik dengan Bidang Pekerjaan

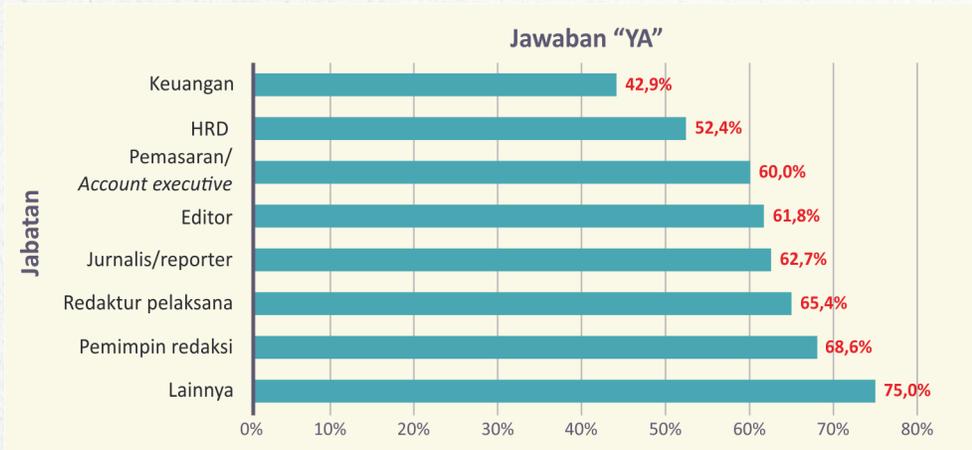
Penelitian ini menjumpai bahwa antara responden laki-laki dan perempuan relatif sama, secara umum, dalam memberikan respons terkait dengan budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender dalam perusahaan. Dari sembilan indikator yang menjadi penilaian tentang budaya dan praktik, baik responden laki-laki maupun perempuan cenderung menjawab “Tidak” pada tujuh indikator. Ini berarti sebagian besar kriteria kesetaraan gender pada dimensi budaya internal dan praktik keseharian terpenuhi karena para responden tidak menemui budaya dan praktik dalam indikator P7 sampai P15.

Meski demikian, ada dua indikator (dari sembilan indikator) yang mayoritas jawabannya “Ya” yang mengindikasikan persoalan kesetaraan gender, yaitu berkaitan dengan stereotipe negatif pada perempuan (P7) dan perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu (P10). Temuan ini menandakan bahwa budaya dan praktik perusahaan masih belum sepenuhnya memenuhi kriteria kesetaraan gender.

Jika ditelisik lebih mendalam, terdapat temuan yang menarik berkaitan dengan adanya tanggapan atau perhatian yang cukup berbeda antara responden yang bekerja di bagian redaksi dan non-redaksi dalam menilai budaya dan praktik kesetaraan gender di perusahaan. Responden yang bekerja di bagian redaksi, baik di level manajemen maupun staf, relatif lebih banyak memberikan jawaban “Ya” pada semua indikator penilaian, dibandingkan dengan responden yang bekerja di non-redaksi. Ini artinya, responden di bagian redaksi paling banyak mengalami atau menjumpai budaya dan praktik ketidaksetaraan gender di perusahaan.

Sebagai gambaran, responden di bagian redaksi paling banyak yang menjawab “Ya” pada pertanyaan berkaitan dengan stereotipe negatif terhadap perempuan (P7). Ini mengindikasikan, persoalan stereotipe negatif kemungkinan banyak dialami atau dijumpai oleh bagian redaksi. Temuannya diuraikan dalam gambar berikut ini.

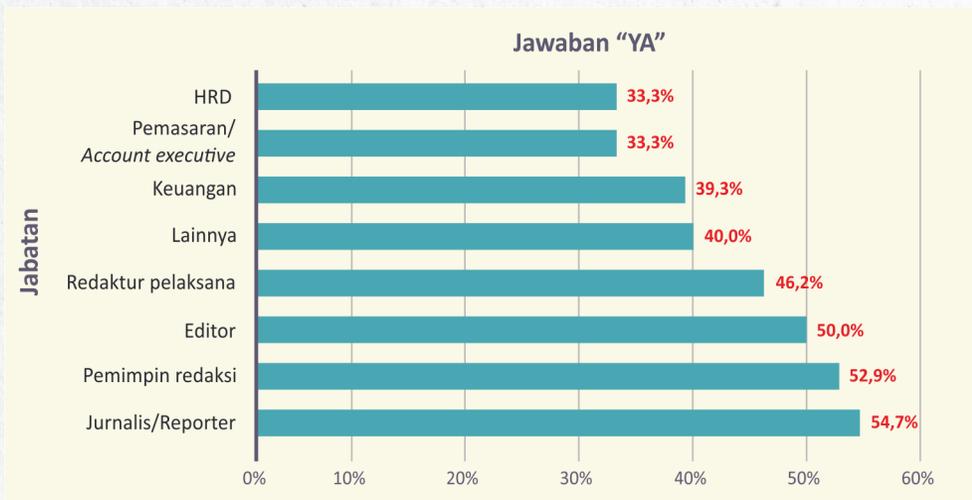
Gambar 13. Pernah mengalami atau menjumpai stereotipe negatif terhadap perempuan
(N=270, tujuh responden tidak menjawab pertanyaan)



Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara P7 dan jabatan

Temuan riset juga menunjukkan, responden yang bekerja di bagian redaksi, terutama jurnalis atau reporter, relatif paling banyak (54,7%) mengalami atau menjumpai ujaran kebencian dengan target perempuan (P8), dibandingkan dengan responden yang bekerja di bagian lain. Responden ini pun lebih banyak (61,3%) yang mengalami atau menjumpai adanya pembedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu (P10).

Gambar 14. Pernah mengalami atau menjumpai ujaran kebencian dengan target perempuan
(N=270, tujuh responden tidak menjawab pertanyaan)



Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara P8 dan jabatan

Temuan penelitian juga menunjukkan, responden yang bekerja di bagian redaksi, yaitu jurnalis atau reporter (50,7%), paling banyak pernah mengalami atau menjumpai kekerasan seksual terhadap perempuan (P9). Sementara responden yang bekerja di bagian non-redaksi, yaitu pemasaran atau *account executive* (46,7%), paling banyak mengalami atau menjumpai hal ini.

Berkaitan dengan persoalan keamanan lingkungan kerja (P15), responden yang bekerja di bagian redaksi, terutama jurnalis (58,7%) dan editor (55,9%), paling banyak mendapati keamanan lingkungan kerja masih belum layak. Sedangkan responden yang bekerja di bagian non-redaksi, yaitu pemasaran atau *account executive* (53,3%), juga paling banyak mendapati kekurangan tersebut.

Gambar berikut menguraikan jawaban responden berdasarkan jabatan atau bidang pekerjaan berkaitan budaya internal dan praktik keseharian.

Gambar 15. Perbandingan jawaban responden berdasarkan jabatan atau bidang pekerjaan berkaitan dengan budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender

(N=270, tujuh responden tidak menjawab pertanyaan)

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban "Ya"							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	(P7) Stereotipe negatif	68,6	65,4	61,8	62,7	57,4	42,9	60	75
2.	(P8) Ujaran kebencian	52,9	46,2	50	54,7	33,3	39,3	33,3	40
3.	(P9) Kekerasan seksual	41,2	34,6	47,1	50,7	28,6	28,6	46,7	45
4.	(P10) Pembedaan pekerjaan	60,8	57,7	50	61,3	52,4	42,9	53,3	40
5.	(P11) Terdapat pembedaan gender untuk posisi jabatan tertentu.	41,2	42,3	29,4	40	14,3	32,1	26,7	35
6.	(P12) Perempuan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.	21,6	23,1	26,5	21,3	19	10,7	26,7	25
7.	(P13) Suara/aspirasi perempuan kurang didengarkan	19,6	26,9	29,4	28	19	10,7	26,7	20
8.	(P14) Hasil karya/prestasi perempuan kurang dihargai dibanding karya/prestasi sama yang dihasilkan oleh laki-laki.	11,8	26,9	26,5	17,3	9,5	0	13,3	20
9.	(P15) Keamanan lingkungan kerja masih belum layak bagi perempuan.	45,1	38,5	55,9	58,7	33,3	35,7	53,3	50

Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara P7–15 dan jabatan.

Keterangan:

1 = Pemimpin redaksi
 2 = Redaktur pelaksana
 3 = Editor
 4 = Jurnalis/reporter

5 = HRD/SDM
 6 = Keuangan
 7 = Pemasaran/*account executive*
 8 = Lainnya

Budaya dan Praktik dengan Status Kepegawaian

Kecenderungan umum jawaban responden berkaitan dengan budaya internal dan praktik keseharian berdasarkan status kepegawaian relatif sama. Dari sembilan indikator yang menjadi penilaian tentang budaya dan praktik, baik responden dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak maupun responden dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap, memberikan jawaban “Tidak” pada tujuh indikator. Ini berarti sebagian besar kriteria kesetaraan gender pada dimensi budaya dan praktik sebagian besar terpenuhi.

Namun, ada dua indikator, dari sembilan indikator, yang mayoritas jawabannya “Ya” yang mengindikasikan persoalan kesetaraan gender, yaitu berkaitan dengan stereotipe negatif pada perempuan (P7) dan perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu (P10). Temuan ini menandakan bahwa budaya dan praktik perusahaan masih belum sepenuhnya memenuhi kriteria kesetaraan gender.

Jika ditelisik lebih dalam, responden dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak ternyata lebih banyak menjumpai budaya dan praktik ketidaksetaraan gender di perusahaan, dibanding responden dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap.

Sebagai contoh, responden dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak paling banyak yang pernah mengalami atau menjumpai stereotipe negatif (P7) terhadap perempuan (68,5%) daripada responden dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap (59,4%). Begitu pula, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak paling banyak mengalami atau menjumpai ujaran kebencian dengan target perempuan (P8).

Responden dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak, juga relatif lebih banyak pernah mengalami atau menjumpai kekerasan seksual terhadap perempuan (P9), kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan (P12), suara/aspirasi perempuan kurang didengarkan (P13) dan karya/prestasi perempuan kurang dihargai dibanding karya/prestasi sama (P14). Gambar berikut secara lengkap menyajikan perbandingan jawaban antara dua kelompok pegawai dengan status kepegawaian yang berbeda tersebut.

Responden dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak, juga relatif lebih banyak pernah mengalami atau menjumpai kekerasan seksual terhadap perempuan (P9), kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan (P12), suara/aspirasi perempuan kurang didengarkan (P13) dan karya/prestasi perempuan kurang dihargai dibanding karya/prestasi sama (P14). Gambar berikut secara lengkap menyajikan perbandingan jawaban antara dua kelompok pegawai dengan status kepegawaian yang berbeda tersebut.

Gambar 16. Perbandingan jawaban responden berdasarkan status kepegawaian berkaitan dengan indikator budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender

(N=272, lima responden tidak menjawab pertanyaan)

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “Ya”	
		PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak	PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap
1.	(P7) Anda pernah mengalami atau menjumpai stereotipe negatif terhadap perempuan (misalnya, perempuan dianggap kurang tegas dalam mengambil keputusan dan lebih emosional).	68,5	59,4
2.	(P8) Anda pernah mengalami atau menjumpai ujaran kebencian dengan target perempuan	55,4	45
3.	(P9) Anda pernah mengalami atau menjumpai kekerasan seksual terhadap perempuan.	50	38,9
4.	(P10) Terdapat perbedaan gender untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.	55,4	55
5.	(P11) Terdapat perbedaan gender untuk posisi jabatan tertentu.	38	35
6.	(P12) Perempuan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.	31,5	17,8
7.	(P13) Suara/aspirasi perempuan kurang didengarkan.	37	17,8
8.	(P14) Hasil karya/prestasi perempuan kurang dihargai dibanding karya/prestasi sama yang dihasilkan oleh laki-laki.	25	12,8
9.	(P15) Keamanan lingkungan kerja masih belum layak bagi perempuan.	53,3	46,7

Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara P7–15 dengan status kepegawaian

Temuan di atas mengindikasikan bahwa pegawai kontrak memiliki posisi yang lebih lemah daripada pegawai tetap sehingga pegawai kontrak memiliki hak (misalnya: dalam pengambilan keputusan strategis, P12) yang lebih terbatas dibandingkan pegawai tetap. Posisi pegawai kontrak tersebut juga bisa membuat mereka lebih rentan terhadap sikap dan tindakan diskriminatif, seperti stereotipe negatif terhadap perempuan (P7), ujaran kebencian dengan target perempuan (P8), dan kekerasan seksual (P9).

Kebijakan Berbasis Gender dalam Perusahaan

Bagian ini mengulas berbagai kebijakan di dalam perusahaan media terkait kesetaraan gender dengan mengacu pada sejumlah literatur yang telah diuraikan di Tinjauan Pustaka (Balczyńska-Kosman, 2017; Mínguez-Vera dan Martin, 2011; Council of Europe, 2020). Peneliti merangkum indikator-indikator penilaian kebijakan tersebut ke dalam sembilan pertanyaan untuk ditanyakan kepada responden.

Temuan riset ini menunjukkan, sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan mereka memiliki kebijakan yang menunjukkan komitmen terkait kesetaraan gender. Namun, sebagian besar perusahaan media tersebut belum memiliki aturan yang detail tentang itu, yang mencakup pengaturan proporsi gender, SOP pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender, SOP mendorong kesetaraan gender dalam produk jurnalistik, dan program pemberdayaan perempuan.

Dari sembilan indikator yang ditanyakan, hanya dua indikator yang jawaban “Ya” para responden lebih besar daripada “Tidak” dan “Tidak tahu”, yaitu untuk indikator “Visi dan misi perusahaan memuat komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender” (P16) dan “Peraturan/SOP di perusahaan memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi” (P20). Untuk tujuh indikator lainnya, jawaban mayoritas responden adalah “Tidak” atau “Tidak tahu”. Hal ini berarti, sebagian besar kriteria kesetaraan gender pada dimensi kebijakan perusahaan belum terpenuhi. Meski demikian, jika dilakukan perbandingan antara jawaban “Ya” dan “Tidak”, secara rata-rata lebih besar persentase yang menjawab “Ya” (34,2%) daripada “Tidak” (31,5%) untuk sembilan indikator ini.

Temuan penelitian terkait masing-masing indikator dalam dimensi kebijakan perusahaan berbasis gender diuraikan dalam gambar berikut ini.

Gambar 17. Kebijakan perusahaan berbasis gender

(N=277)

No.	Indikator	Persentase (%) jawaban “Ya”	Persentase (%) jawaban “Tidak”	Persentase (%) jawaban “Tidak tahu”
1.	(P16) Visi dan misi perusahaan memuat komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender.	57	13	30
2.	(P17) Perusahaan memiliki perencanaan dalam mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan.	29	32,5	37,9
3.	(P18) Perusahaan melakukan pemantauan terhadap proporsi gender dalam aktivitas kerja.	27,4	40,4	32,1

No.	Indikator	Persentase (%) jawaban "Ya"	Persentase (%) jawaban "Tidak"	Persentase (%) jawaban "Tidak tahu"
4.	(P19) Perusahaan memiliki SOP pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender baik secara daring maupun luring.	34,7	27,8	37,5
5.	(P20) Peraturan/SOP di perusahaan memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi.	54,5	13	32,5
6.	(P21) Perusahaan memiliki peraturan/SOP perusahaan yang mengatur proporsi perempuan yang bekerja di ruang redaksi.	20,2	49,1	30,7
7.	(P22) Perusahaan memiliki peraturan/SOP untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik.	28,2	37,2	34,7
8.	(P23) Perusahaan memiliki peraturan/SOP untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender <i>online</i> .	25,3	33,9	40,8
9.	(P24) Perusahaan memiliki program pemberdayaan perempuan (misalnya kecakapan digital yang menarget karyawan perempuan).	31,4	36,8	31,8

Sumber: Hasil pengolahan P16–24

Berdasarkan gambar di atas, dari sembilan indikator tersebut, terdapat empat indikator atau permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian khusus, yaitu:

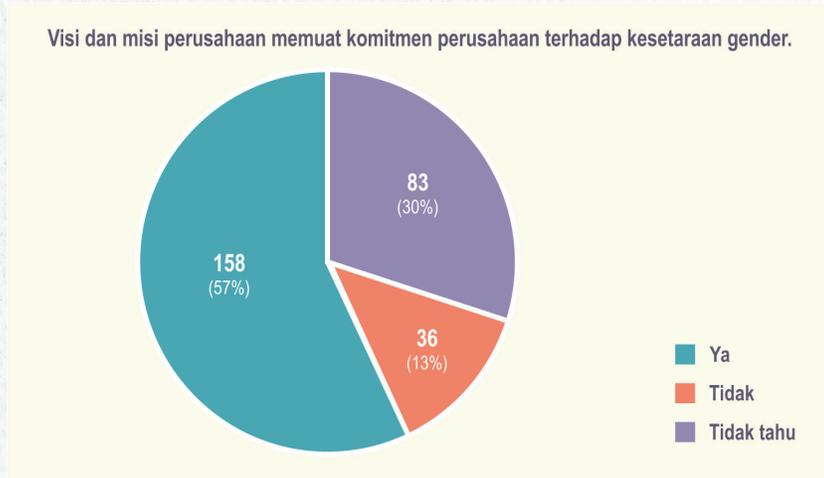
1. Aturan proporsi perempuan yang bekerja di ruang redaksi.
2. SOP untuk mengatasi kekerasan berbasis gender.
3. Aturan proporsi gender dalam aktivitas kerja.
4. Aturan mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik.

Jawaban detail para responden terhadap sembilan indikator dalam kebijakan berbasis gender diuraikan di bawah ini.

P16. Visi dan misi perusahaan memuat komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender

Untuk ini, 57% responden menyatakan bahwa visi dan misi perusahaan tempat mereka bekerja memuat komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender, sementara 13% menyatakan tidak memuat komitmen tersebut dan 30% responden menyatakan tidak tahu tentang hal tersebut.

Gambar 18. Visi dan misi perusahaan memuat komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender
(N=277)



Selanjutnya, seluruh responden yang menjawab Ya (158 orang) diminta untuk menjelaskan visi dan misi tersebut. Jawaban mereka beragam tapi bisa dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Alasan perusahaan memuat komitmen terhadap kesetaraan gender (15 jawaban).
2. Poin komitmen dalam visi dan misi perusahaan terkait kesetaraan gender (24 jawaban).
3. Perwujudan visi dan misi tersebut dalam praktik keseharian (119 jawaban).

Untuk alasan perusahaan memuat komitmen terhadap kesetaraan gender, jawaban para responden antara lain:

- a. Karena perempuan dan laki-laki memiliki kemampuan dan hak yang sama.
- b. Karena layanan media tidak hanya menyasar gender tertentu saja melainkan universal.
- c. Kesetaraan itu wajib.
- d. Semua setara.
- e. Kesetaraan gender sangat penting dalam lingkungan pekerjaan.

Untuk poin komitmen dalam visi dan misi perusahaan terkait kesetaraan gender, jawaban para responden antara lain:

- a. Memberikan hak cuti libur melahirkan, hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama, hak untuk menyuarakan pendapat dan mendapatkan perlindungan.
- b. Perusahaan membuat Kode Perilaku dan SOP Anti Kekerasan Seksual.
- c. Konde.co mempunyai SOP stop kekerasan seksual di dunia kerja, ada komponen ILO 190 stop kekerasan di dunia kerja dalam aturan kerja, ada komponen kesehatan mental dalam aturan kerja, tim Konde.co ikut mengadvokasi stop kekerasan di dunia kerja.
- d. Perusahaan memberikan hak dan kewajiban yang sama kepada semua karyawan laki-laki maupun perempuan.
- e.
 - Menjadi perusahaan yang terdepan dalam kesetaraan gender, di mana semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berprestasi, tanpa diskriminasi berdasarkan gender.
 - Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kesetaraan gender dalam semua aspek operasional perusahaan.

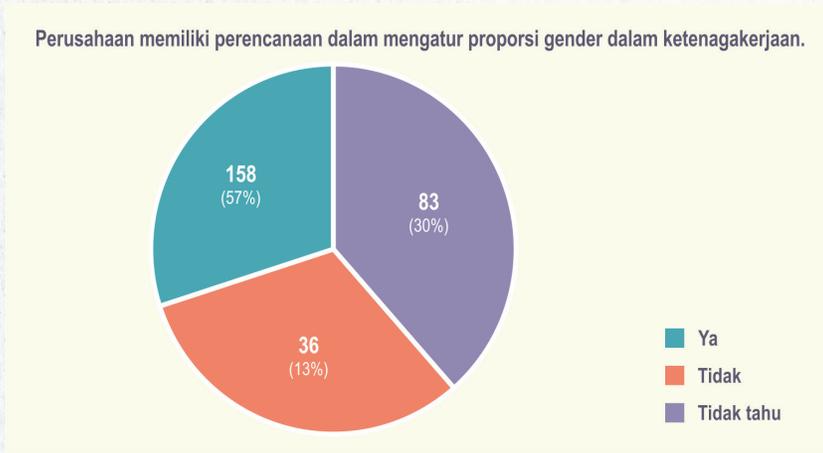
Untuk perwujudan visi dan misi tersebut dalam praktik keseharian, jawaban para responden antara lain:

- a. Dalam setiap pemberitaan tidak bias gender. Ada keberpihakan pada korban. Misalnya, dalam pemberitaan kekerasan seksual yang terjadi pada perempuan, anak di bawah umur, dewasa.
- b. Jika ada karyawan laki-laki melakukan kekerasan seksual kepada karyawan lain maka akan dipecat.
- c. Jurnalis perempuan dan laki-laki ditempatkan pada posisi yang setara. Misalnya, dalam rapat redaksi, pemimpin rapat memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan.
- d. Membuka seluruh posisi untuk seluruh gender.
- e. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan mengerjakan tugas kantor dan mendapatkan posisi puncak di perusahaan. Semuanya diberikan kesempatan yang sama.

P17. Perusahaan memiliki perencanaan dalam mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan

Mengenai hal ini, hanya sebagian kecil responden (29%) yang menyatakan perusahaan mereka memiliki perencanaan dalam mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan, sementara 32,5% responden menyatakan tidak memiliki perencanaan tersebut dan mayoritas responden (37,9%) menyatakan tidak tahu apakah perusahaan mereka memiliki perencanaan dalam mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan.

Gambar 19. Perusahaan memiliki perencanaan dalam mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan
(N=277)



Selanjutnya, seluruh responden yang menjawab Ya (82 orang) diminta untuk menjelaskan perencanaan tersebut. Jawaban mereka beragam tapi bisa dikelompokkan menjadi lima jenis, yaitu:

1. Alasan perlunya perencanaan dalam mengatur proporsi gender (12 jawaban).
2. Langkah-langkah atau isi dalam perencanaan tersebut (11 jawaban).
3. Perwujudan proporsi tersebut dalam praktik keseharian (45 jawaban).
4. Sedang merencanakan hal tersebut (2 jawaban).
5. Ada jabatan/pekerjaan tertentu untuk perempuan (12 jawaban).

Mengenai alasan perlunya perencanaan dalam mengatur proporsi gender, jawaban para responden antara lain:

- a. Perencanaan untuk mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan adalah langkah strategis yang penting untuk memastikan kesetaraan gender di tempat kerja. Ini melibatkan pengembangan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk mencapai keterwakilan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan di seluruh level organisasi.
- b. Karena kesetaraan diperlukan di mana saja.
- c. Karyawan laki-laki dan perempuan setara.

Untuk langkah-langkah atau isi dalam perencanaan tersebut, jawaban mereka antara lain:

- a. Ada beberapa jabatan strategis yang dipersiapkan untuk perempuan.
- b. Perencanaan untuk mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan adalah langkah penting dalam memastikan kesetaraan gender di tempat kerja. Ini bisa mencakup inisiatif untuk meningkatkan jumlah dan keterwakilan perempuan dalam level manajemen dan kepemimpinan, implementasi kebijakan yang mendukung pengembangan karier yang setara bagi semua jenis kelamin, dan memastikan bahwa proses perekrutan dan promosi dilakukan secara adil dan tanpa diskriminasi gender.
- c. Liputan kolaborasi antarjurnalis yang di dalamnya melibatkan laki-laki dan perempuan.
- d. Rekrutmen memperhatikan keseimbangan gender (internal departemen maupun antar departemen)

Untuk perwujudan proporsi tersebut dalam praktik keseharian, jawaban mereka antara lain:

- a. Keberimbangan dalam struktur organisasi dan ada dorongan (afirmasi) bagi kontributor jurnalis non laki-laki.
- b. Laki-laki dan perempuan sama saja, tidak ada perbedaan dalam jabatan.
- c. Setiap laki-laki dan perempuan punya kesempatan yang sama dalam bekerja di sebuah program. Entah menjadi anggota maupun pemimpinnya.
- d. Setiap bagian/departemen tidak ada dominasi gender tertentu. Semua individu berhak berkompetisi dan memperoleh remunerasi sesuai dengan prestasi kinerjanya masing-masing. Ada juga aturan etika kerja yang mengatur hubungan antar individu di kantor.
- e. Tidak tertuang dalam dokumen resmi perusahaan, tapi komposisi yang seimbang antara staf perempuan dan laki-laki selalu diupayakan. Hal ini terkait dengan pertimbangan banyak faktor dalam pekerjaan seperti misalnya kebutuhan untuk peliputan lapangan, mobilisasi staf dalam tugas lapangan, hingga kebutuhan perspektif perempuan dalam berita/konten yang ditulis.

Selanjutnya, ada dua responden menjawab bahwa perusahaan tempat mereka sedang melakukan perencanaan dalam mengatur proporsi gender, antara lain:

- a. Desember 2023 dalam rapat evaluasi untuk perjalanan media kami ke depan aspek ini menjadi perhatian besar kami. Kami percaya ruang redaksi dan media kami bakal semakin maju, luwes dan akan ada banyak perkembangan karena adanya ruang bersama karena basis gender yang tak terkotak-kotak.
- b. Perusahaan berencana memberi kebijakan anti-diskriminasi, program mentoring dan *sponsorship*, pelatihan kesadaran tentang kesetaraan gender, dan fleksibilitas kerja.

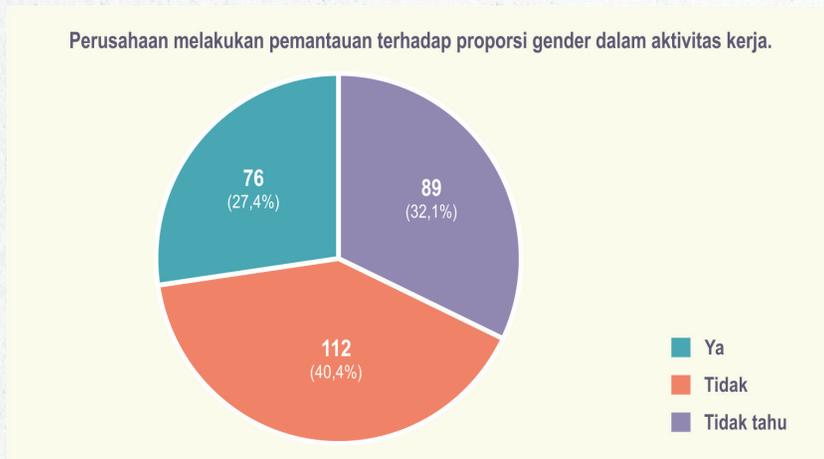
Sementara itu, ada sebagian responden yang memaknai proporsi atau jumlah ini sebagai pembagian tugas dengan adanya jabatan/pekerjaan khusus bagi perempuan. Jawaban mereka antara lain:

- Dalam penentuan piket, perempuan lebih diutamakan untuk mengisi piket di siang hari. Sementara laki-laki di malam hari.
- Ada jabatan/posisi tertentu untuk perempuan (misalnya untuk pemasaran) dan untuk laki-laki (memerlukan tenaga fisik dan waktu kerja malam seperti di percetakan).
- Perempuan bisa istirahat saat haid atau melahirkan.
- Minimal 30 persen pekerja bisa diberikan kepada kalangan perempuan; untuk bidang tertentu memang dibutuhkan sisi kebutuhan beda gender misal, tenaga kasar dengan kategori membutuhkan tenaga ekstra diupayakan jangan perempuan.

P18. Perusahaan melakukan pemantauan terhadap proporsi gender dalam aktivitas kerja

Sebagian kecil responden (27,4) menyatakan perusahaan mereka melakukan pemantauan ini, sementara 40,4% responden menyatakan tidak melakukan pemantauan dan 32,1% responden menyatakan tidak tahu tentang hal ini.

Gambar 20. Perusahaan melakukan pemantauan terhadap proporsi gender dalam aktivitas kerja
(N=277)



Selanjutnya, seluruh responden yang menjawab Ya (76 orang) diminta untuk menjelaskan pemantauan tersebut. Jawaban mereka beragam tapi bisa dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Praktik atau aspek dalam pemantauan (12 jawaban).
2. Pengaturan pekerjaan dan jam kerja untuk laki-laki dan perempuan (30 jawaban).
3. Lainnya (34 jawaban).

Untuk praktik atau aspek dalam pemantauan, jawaban para responden antara lain:

- a. Melalui rapat dengan pertimbangan dan juga ketentuan dalam setiap acara untuk memperhatikan keberimbangan gender sebagai pembicara dan audiens.
- b. Melacak proporsi perempuan yang terlibat dalam tim tertentu untuk memastikan adanya kesetaraan kesempatan.
- c. Dalam peliputan kolaboratif, sebisa mungkin ada reporter perempuan yang terlibat dalam pengerjaan laporannya.
- d. Pemantauan dilakukan harian dan ada dalam aturan.
- e. Perusahaan akan melihat kesanggupan setiap karyawan, khususnya terhadap gender dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.
- f. Rutin *ter-update* dalam struktur organisasi mencakup jumlah laki-laki dan jumlah perempuan setiap departemen.

Tentang pengaturan pekerjaan dan jam kerja untuk laki-laki dan perempuan, jawaban para responden antara lain:

- a. Jurnalis perempuan ditugaskan ke liputan tidak berbahaya seperti daerah konflik dan lain-lain.
- b. Kesempatan kepada perempuan untuk beristirahat saat mereka mempunyai halangan [menstruasi].
- c. Kebijakan redaksi yang memberi penugasan liputan pada malam hari bagi reporter laki-laki dibanding perempuan.
- d. Proporsi perempuan akan sangat dipertimbangkan, apalagi di ranah redaksi. Beberapa pekerjaan akan cocok dilakukan oleh jurnalis perempuan, atau setidaknya hanya untuk pengaturan *shift*. Misalnya di hari Jumat, karena jurnalis laki-laki akan banyak yang salat Jumat, maka di sini pentingnya jurnalis perempuan masuk *shift* di saat jurnalis laki-laki sedang salat Jumat.

Jawaban “lainnya” adalah jawaban yang tidak masuk ke dalam dua kategori di atas dan sebenarnya kurang menjawab pertanyaan yang diajukan. Contoh jawaban ini antara lain:

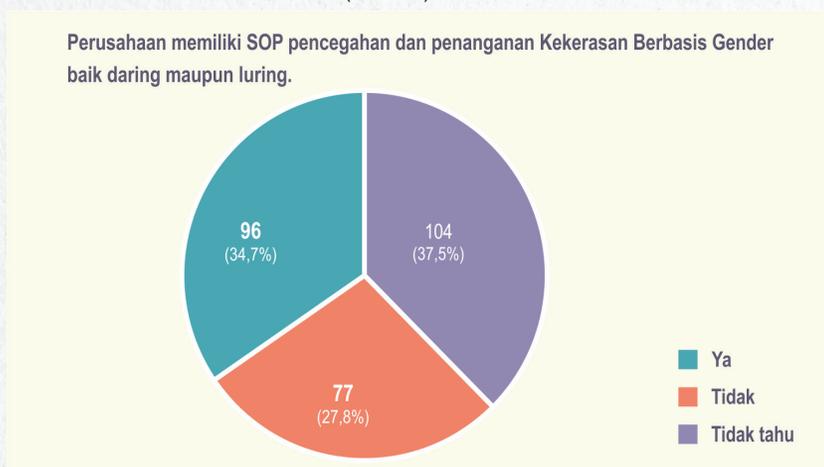
- a. Ada toleransi untuk ayah yang baru saja menemani istrinya melahirkan.
- b. Saling berkomunikasi tentang pekerjaan, jika ada kesulitan maka dikerjakan bersama.
- c. Misalnya mengontrol kerja-kerja karyawan.
- d. Perempuan sangat lemah jadi perlu perhatian khusus dari perusahaan.
- e. Jurnalis laki dan perempuan.
- f. Tidak adanya perbedaan gender.

P19. Perusahaan memiliki SOP pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender baik secara daring maupun luring

Dari seluruh responden, sebanyak 34,7% dari mereka menyatakan perusahaan mereka memiliki *standard operating procedure* (SOP) atau prosedur operasional standar untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender baik secara daring maupun luring.

Gambar 21. Perusahaan memiliki SOP pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender

(N=277)



Selanjutnya, seluruh responden yang menjawab Ya (96 orang) diminta untuk menjelaskan SOP tersebut. Secara umum, jawaban mereka bisa dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Alasan/tujuan adanya SOP (26 jawaban).
2. Isi/langkah dalam SOP (59 jawaban).
3. Lainnya (11 jawaban).

Untuk alasan/tujuan adanya SOP pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender, jawaban para responden antara lain:

- a. Perusahaan harus mempunyai SOP untuk kesetaraan gender.
- b. Dengan memiliki SOP yang jelas dan terstruktur untuk pencegahan dan penanganan KBG, perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan mendukung bagi semua karyawan.
- c. Dengan menerapkan SOP yang komprehensif dan efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan bebas dari kekerasan berbasis gender.
- d. Perusahaan tetap berada di depan untuk karyawan, sehingga setiap apa yang dilakukan dan dialami karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan.

Mengenai isi/langkah dalam SOP tersebut, jawaban para responden antara lain:

- a. Liputan6.com memiliki SOP penanganan kejahatan seksual. Tidak hanya terhadap karyawan perempuan, tapi juga karyawan laki-laki.
- b. Menerima laporan, memanggil yang bersangkutan untuk meminta keterangan lebih lanjut, memproses laporan sesuai hukum yang berlaku.
- c. Jika terbukti bersalah, sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada pelaku pelecehan dan kekerasan seksual sudah diatur di dalam Standar Disiplin Kerja yang menjadi bagian dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perusahaan juga akan memproses semua tindakan yang dilakukan oleh pelaku pelecehan dan kekerasan seksual kepada pihak yang berwajib sesuai dengan hukum negara Republik Indonesia.
- d. Ada ruang khusus yang disediakan perusahaan untuk melaporkan kasus tindakan seksual baik secara daring maupun tidak. Jika secara tatap muka langsung korban kekerasan belum mampu melapor, secara daring sangat mungkin dilakukan agar dapat diproses.
- e. Perusahaan sudah ada aturan khusus mengenai tata tertib bekerja di kantor. Bahkan ada sistem *whistle blower* yang disiapkan. Siapapun yang merasa ada yang tidak beres maka dapat menyampaikan melalui sistem *whistle blower* tersebut.
- f. Ada tim di HRD yang menerima pengaduan kalau terjadi kekerasan seksual.

Sementara itu, jawaban “lainnya” adalah jawaban yang tidak masuk dua kategori di atas dan tidak menjawab pertanyaan yang diajukan. Jawaban dalam kategori ini antara lain:

- a. Perlunya SOP dalam perusahaan yang mendokumentasikan pekerjaan rutin sehingga capaian pekerjaan sesuai dengan standar.
- b. Belum membahas ke arah situ.
- c. Komunikasi yang mudah.
- d. Saling menjaga antar sesama.

P20. Peraturan/SOP di perusahaan memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi

Mayoritas responden (54,5%) menyatakan bahwa peraturan di perusahaan mereka memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi, sementara 32,5% responden menyatakan tidak tahu dan hanya 13% responden yang menyatakan tidak ada peraturan di perusahaan mereka yang memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi.

Gambar 22. Peraturan/SOP di perusahaan memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi

(N=277)



Selanjutnya, jawaban responden (151 orang) yang menyatakan perusahaan mereka memberikan kebebasan tersebut bisa dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Alasan/tujuan berserikat atau berorganisasi (8 jawaban).
2. Poin peraturan dan praktik keseharian (143 jawaban).

Untuk alasan/tujuan berserikat atau berorganisasi, jawaban para responden antara lain:

- a. Karena berserikat adalah hak pekerja tanpa kecuali.
- b. Karena perempuan dan laki-laki kodratnya sama.
- c. Hal ini penting guna memperluas relasi dan pengetahuan karyawannya.
- d. Karena berorganisasi dan mengembangkan diri itu penting.
- e. Perusahaan media harus memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk berserikat dan berkumpul untuk kepentingan advokasi kaum perempuan.

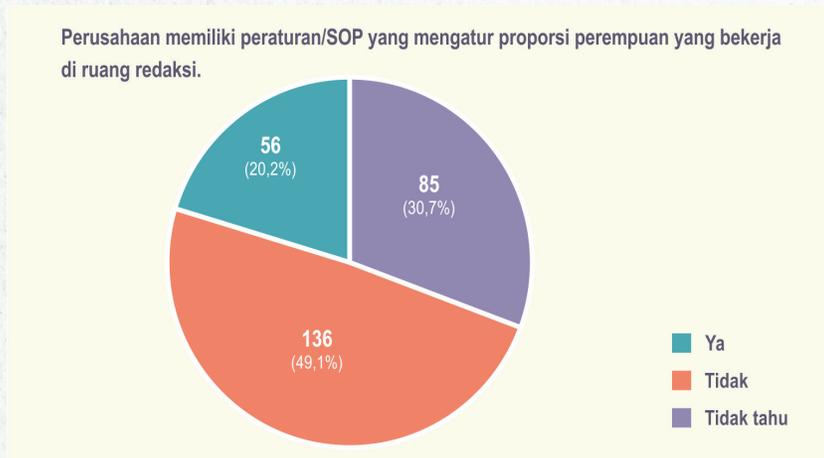
Contoh jawaban dalam kategori poin peraturan dan praktik keseharian adalah:

- a. Kami bebas berserikat dan berorganisasi.
- b. Bebas memilih untuk ikut dalam organisasi profesi secara bebas tanpa tekanan dan arahan.
- c. Perempuan berhak mengikuti organisasi yang sesuai dengan minat/bakatnya untuk menunjang karir atau *skill* yang dimiliki.
- d. Kami memberi kesempatan kepada perempuan untuk bergabung dan berserikat dengan siapa saja.
- e. Setiap karyawan perempuan dipersilahkan untuk berorganisasi di luar lingkungan kerja perusahaan, asalkan tugas dari perusahaan tidak terkendala.
- f. Kebebasan untuk berorganisasi diberikan sepenuhnya kepada karyawan perempuan yang ada. Tidak ada hambatan, semuanya dibebaskan untuk memilih organisasi yang ada tapi tetap pada koridor hukum.
- g. Tidak diatur secara spesifik, tapi tidak ada larangan untuk berorganisasi sepanjang tidak merugikan perusahaan.

P21. Perusahaan memiliki peraturan/SOP perusahaan yang mengatur proporsi perempuan yang bekerja di ruang redaksi

Menilik hasil yang telah dihimpun, sebesar 20,2% responden menyatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja sudah memiliki peraturan/SOP yang mengatur proporsi perempuan yang bekerja di ruang redaksi. Sedangkan, 49,1% responden menjawab tidak, serta 30,7% responden menyatakan tidak tahu.

Gambar 23. Perusahaan memiliki peraturan/SOP yang mengatur proporsi perempuan yang bekerja di ruang redaksi
(N=277)



Selanjutnya, seluruh responden yang menjawab Ya (56 orang) diminta untuk menjelaskan bagaimana bentuk peraturan yang mengatur proporsi perempuan yang bekerja di ruang redaksi. Jawaban mereka beragam tapi bisa dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Peraturan/SOP perusahaan terhadap perempuan mengenai proporsi bersifat diskriminatif (4 jawaban).
2. Peraturan/SOP perusahaan terhadap perempuan mengenai proporsi tidak bersifat diskriminatif (19 jawaban).
3. Peraturan/SOP perusahaan terhadap perempuan mengenai proporsi cenderung menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang akan dihadapi (6 jawaban).
4. Lainnya (26 jawaban).

Untuk poin peraturan/SOP perusahaan terhadap perempuan mengenai proporsi bersifat diskriminatif, jawaban para responden antara lain:

- a. Perusahaan memiliki peraturan yang sangat membedakan keberadaan dan kehadiran perempuan.
- b. Perusahaan memiliki peraturan yang didasarkan pada petunjuk dan ketentuan yang diatur oleh pimpinan.
- c. Perusahaan tidak memiliki peraturan mengenai hal ini, sehingga menyebabkan keterwakilan atau porsi perempuan yang lebih sedikit, serta tidak adanya melibatkan perempuan dalam penyelesaian suatu permasalahan.

Untuk poin peraturan/SOP perusahaan terhadap perempuan mengenai proporsi tidak bersifat diskriminatif, jawaban para responden antara lain:

- a. Perusahaan sudah berusaha untuk menyeimbangkan proporsi perempuan dalam ruang redaksi.
- b. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan, seperti porsi lowongan, posisi jabatan, pembagian tugas, dan hak bicara.
- c. Perusahaan berusaha mempertahankan proporsi perempuan dengan menerapkan hak cuti khusus bagi perempuan, seperti cuti hamil dan cuti menstruasi.

Untuk poin peraturan/SOP perusahaan terhadap perempuan mengenai proporsi cenderung menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang akan dihadapi, jawaban responden antara lain:

- a. Perusahaan memiliki tambahan aturan non-formal yang diterapkan untuk menjaga proporsi perempuan, seperti tidak diwajibkan untuk lembur bekerja hingga dini hari, tidak diwajibkan untuk melakukan liputan malam, dan memiliki jarak liputan yang tidak terlalu jauh.
- b. Perusahaan menerapkan pembagian jam kerja bagi perempuan, agar perempuan tidak perlu sering datang dan bekerja di kantor. Hal ini ditujukan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

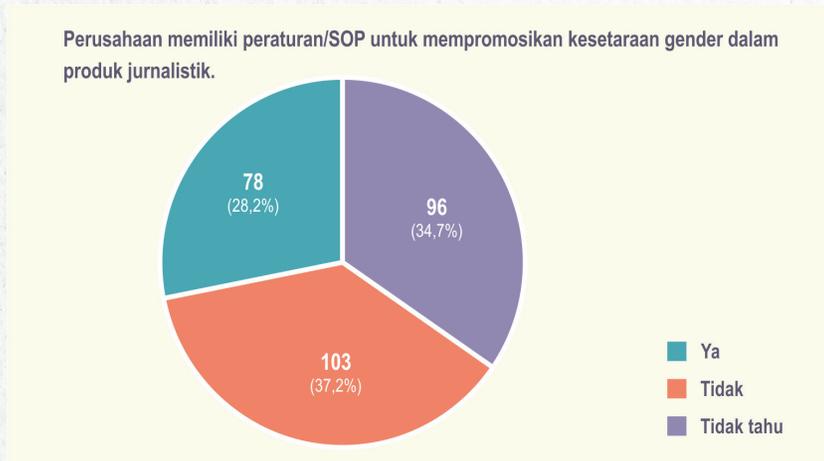
Terakhir, jawaban “lainnya” adalah jawaban yang tidak masuk ke dalam tiga kategori di atas, serta kurang menjawab pertanyaan yang diajukan. Berikut beberapa jawaban yang dituliskan oleh responden:

- a. Jurnalis perempuan jangan menggunakan baju ketat.
- b. Tidak semua perempuan bisa bekerja lembur.
- c. Memastikan keberagaman gender dan perspektif dalam produksi konten media.
- d. SOP perlu ada untuk membatasi bias gender.

P22. Perusahaan memiliki peraturan/SOP untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik

Berdasarkan temuan, sebanyak 28,2% responden menjawab “Ya” bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memiliki peraturan/SOP untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik. Namun, mayoritas responden (37,2%) menyatakan bahwa perusahaan mereka tidak memiliki peraturan/SOP mengenai hal ini. Dan sisanya, sebesar 34,7% menjawab “Tidak tahu”.

Gambar 24. Perusahaan memiliki peraturan/SOP untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik
(N=277)



Selanjutnya, seluruh responden yang menjawab Ya (78 orang) diminta untuk menjelaskan bentuk peraturan/SOP yang mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik. Jawaban mereka beragam tapi bisa dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Perusahaan menyediakan ruang untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik (30 orang).
2. Perusahaan minim menyediakan ruang untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik karena masih adanya keterbatasan (2 jawaban).
3. Lainnya (42 jawaban).

Poin perusahaan menyediakan ruang untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik dijelaskan oleh responden dalam berbagai bentuk jawaban, seperti:

- a. Menyediakan rubrik yang membahas tentang isu gender, serta mengemasnya dengan diksi netral dan tidak menggunakan stereotipe tertentu agar tidak menyudutkan salah satu gender.
- b. Menyediakan rubrik atau liputan khusus yang membahas perempuan.
- c. Menghadirkan sudut pandang dan menjadikan perempuan sebagai narasumber untuk keperluan penulisan berita. Jika memungkinkan, memberikan porsi yang lebih besar kepada perempuan dengan kapasitas dan tingkat keilmuan yang sesuai.

- d. Ulasan pemberitaan mengenai kasus kekerasan seksual akan diusahakan untuk selalu berpihak kepada korban dan menjaga informasi pribadi korban.

Selanjutnya adalah poin perusahaan minim menyediakan ruang untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik karena masih adanya keterbatasan. Berikut contoh jawaban responden:

- a. Perusahaan masih sedikit menyediakan ruang produk jurnalistik bagi perempuan, dikarenakan laki-laki masih mendominasi.
- b. Masih dalam proses untuk dapat selalu menciptakan ruang yang setara bagi setiap gender. Karena eksistensi perempuan masih dianggap cenderung minim di beberapa aspek atau keahlian tertentu.

Jawaban “lainnya” merupakan kumpulan jawaban yang kurang menjawab pertanyaan yang diajukan, sebagai contoh:

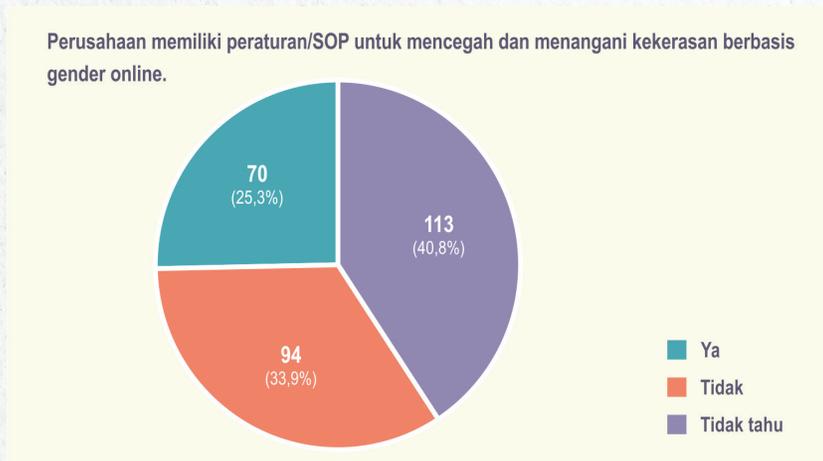
- a. Tidak ada perbedaan dalam porsi kerja.
- b. Uji kompetensi wartawan.
- c. Posisi jabatan-jabatan krusial dalam perusahaan tidak tergantung pada gender, tetapi tergantung pada kemampuan yang dimiliki.
- d. Perempuan bisa menjadi jurnalis.
- e. Karena prestasi tidak harus melihat jenis kelamin.

P23. Perusahaan memiliki peraturan/SOP untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender *online*

Temuan survei menunjukkan, 25,3% responden menyatakan perusahaan tempat mereka bekerja memiliki peraturan/SOP untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender *online*. Di sisi lain, jawaban “Tidak” dan “Tidak tahu” masih mendominasi, yaitu sebesar 33,9% dan 40,8%.

Gambar 25. Perusahaan memiliki peraturan/SOP untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender *online*

(N=277)



Selanjutnya, seluruh responden yang menjawab Ya (70 orang) diminta untuk menjelaskan bentuk peraturan/SOP yang mengatur pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender online. Jawaban mereka beragam tapi bisa dikelompokkan menjadi lima jenis, yaitu:

1. Prosedur/langkah/isi dalam SOP (25 jawaban).
2. Jenis KBGO yang terdapat di dalam SOP (2 jawaban).
3. Tujuan adanya SOP (11 jawaban).
4. Peraturan/SOP untuk mencegah dan menangani KBGO mengikuti peraturan yang sudah dimiliki sebelumnya atau peraturan lain yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga (8 jawaban)
5. Lainnya (24 jawaban).

Pada poin prosedur/langkah/isi dalam SOP, terdapat berbagai jawaban yang dituliskan oleh responden, seperti:

- a. Menerima laporan/aduan terkait KBGO.
- b. Memanggil pihak yang terlibat dalam kasus KBGO.
- c. Memproses laporan/aduan terkait KBGO sesuai dengan peraturan/hukum yang berlaku.
- d. Pengadaan sosialisasi, advokasi, dan pelatihan mengenai isu gender dan KBGO.
- e. Menyiapkan layanan pengaduan kasus KBGO.
- f. Membentuk komite anti-KBGO untuk mempermudah penanganan kasus.

- g. Memberlakukan pemberian sanksi kepada pelaku KBGO.
- h. Berusaha untuk tetap menjaga identitas korban KBGO.

Berikutnya, poin mengenai jenis KBGO yang terdapat di dalam SOP, berikut contoh jawaban yang dinyatakan oleh responden:

- a. Mengirimkan pesan, lelucon, gambar, foto, audio, dan/atau video bernuansa seksual kepada korban meskipun sudah dilarang korban.
- b. Mengambil, merekam, dan/atau mengedarkan foto dan/atau rekaman audio dan/atau visual korban yang bernuansa seksual tanpa persetujuan korban.
- c. Mengunggah foto tubuh dan/atau informasi pribadi korban yang bernuansa seksual tanpa persetujuan korban.

Untuk poin tujuan adanya SOP, berikut jawaban dari responden:

- a. SOP ditujukan untuk menekan dan meminimalisir kejadian hal-hal yang tidak diinginkan, termasuk kasus KBGO.
- b. Pembuatan SOP merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan untuk menciptakan lingkungan *online* yang aman dan inklusif bagi setiap individu.

Selanjutnya, yaitu poin mengenai peraturan/SOP untuk mencegah dan menangani KBGO mengikuti peraturan yang sudah dimiliki sebelumnya atau peraturan lain yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga. Berikut beberapa jawaban dari responden:

- a. Peraturan/SOP masih mengikuti salah satu bentuk perjanjian yang sudah berisikan aturan mengenai tindak kekerasan, hanya saja belum spesifik pada kasus KBGO.
- b. Peraturan/SOP mengenai pencegahan dan penanganan KBGO masih mengikuti peraturan perusahaan secara keseluruhan ataupun keputusan direksi.
- c. Peraturan/SOP mengenai pencegahan dan penanganan KBGO masih mengikuti standar umum sesuai undang-undang yang berlaku di Indonesia.

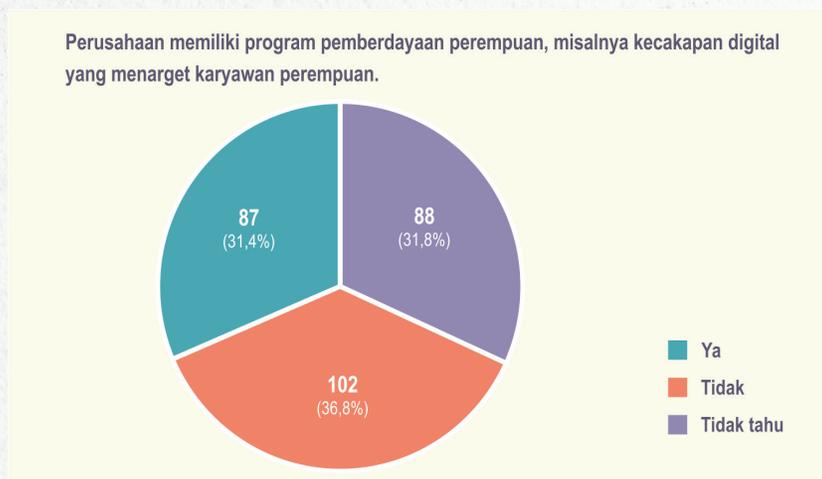
Terakhir, jawaban "lainnya" adalah jawaban yang tidak masuk ke dalam tiga kategori di atas, serta kurang menjawab pertanyaan yang diajukan. Berikut beberapa pernyataan yang dituliskan oleh responden:

- a. Perlindungan perempuan sangat baik di perusahaan kami.
- b. Dengan selalu menuliskan pemberitaan yang manfaat.
- c. Setiap pekerja mendapatkan jaminan dan perlindungan kesehatan.
- d. Menyaring komentar di media sosial.
- e. Apabila ada pemberitaan soal kekerasan seksual atau KBGO, maka akan dilakukan peliputan mendalam.

P24. Perusahaan memiliki program pemberdayaan perempuan (misalnya kecakapan digital yang menarget karyawan perempuan)

Temuan survei menunjukkan, 31,4% responden menyatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memiliki program pemberdayaan perempuan. Sementara, 36,8% responden menyatakan perusahaan tidak memiliki program pemberdayaan perempuan. Sisanya, sebesar 31,8% menjawab “Tidak tahu”.

Gambar 26. Perusahaan memiliki program pemberdayaan perempuan
(N=277)



Selanjutnya, seluruh responden yang menjawab Ya (87 orang) diminta untuk menjelaskan berbagai jenis program pemberdayaan perempuan yang dimiliki oleh perempuan. Jawaban mereka beragam tapi bisa dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Jenis program pemberdayaan perempuan (38 jawaban).
2. Tujuan adanya program pemberdayaan perempuan (12 jawaban).
3. Hal yang perlu diperhatikan ketika membuat program pemberdayaan perempuan (10 jawaban).
4. Lainnya (27 jawaban).

Poin jenis program pemberdayaan perempuan menghasilkan berbagai jenis pernyataan dari responden, yaitu:

- a. Pelatihan dan peningkatan kompetensi mengenai kecakapan dan keamanan digital.
- b. Pelatihan khusus yang ditujukan untuk pengembangan kapasitas diri sebagai pekerja, perempuan, dan ibu.

- c. Pengadaan *training, workshop*, kelas khusus terkait kegiatan menarik atau keterampilan tertentu.
- d. Pelatihan khusus terkait KBGO.
- e. Pelatihan khusus untuk menjadi *host* atau pembawa acara, dan *content creator*.

Selanjutnya, poin tujuan adanya program pemberdayaan perempuan. Berikut beberapa pernyataan yang dituliskan oleh responden:

- a. Membuka dan meningkatkan kesempatan bagi perempuan. Sebagai contoh, kecakapan digital yang mumpuni tidak hanya harus dimiliki oleh laki-laki saja.
- b. Menambah wawasan untuk perempuan.
- c. Sebagai salah satu langkah positif untuk mendukung terciptanya kesetaraan gender.
- d. Meningkatkan daya saing bagi perempuan.

Untuk poin hal yang perlu diperhatikan ketika membuat program pemberdayaan perempuan, jawaban para responden antara lain:

- a. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh perempuan.
- b. Kemampuan untuk mengakses informasi dari berbagai medium.
- c. Komposisi gender dengan memberikan kesempatan yang sama antargender.
- d. Keberadaan komunitas dan serikat pekerja perempuan.

Terakhir ialah jawaban “lainnya”, merupakan kumpulan jawaban yang kurang menjawab pertanyaan yang diajukan, sebagai contoh:

- a. Perempuan juga perlu diperhatikan.
- b. Pandai memakai *gadget*.
- c. Porsi perempuan juga dilibatkan dalam redaksi *online*, konten, dan lainnya.
- d. Membangun iklim digitalisasi.

Kebijakan perusahaan berbasis gender dengan jabatan

Sementara itu, jawaban responden tentang kebijakan perusahaan berbasis gender di atas juga bisa dilihat berdasarkan jabatan mereka. Secara umum, terdapat jawaban yang relatif sama antara responden yang bekerja di bagian redaksi dan non-redaksi dalam menilai kebijakan perusahaan berbasis gender.

Meski demikian, untuk indikator P16 dan P20, terdapat perbedaan yang cukup mencolok antara jawaban pemimpin redaksi dan jabatan-jabatan lainnya.

Seperti diuraikan di bagian awal dimensi ini, dari sembilan indikator yang menjadi penilaian, mayoritas responden hanya menjawab “Ya” untuk dua indikator tersebut,

sementara untuk tujuh indikator lainnya, mayoritas responden menjawab “Tidak” atau “Tidak tahu”, bahkan mayoritas responden menjawab “Tidak tahu” untuk tiga indikator.

Perbedaan yang cukup jauh antara jawaban pemimpin redaksi dan jawaban jabatan-jabatan lainnya, termasuk banyaknya responden yang menjawab “Tidak tahu”, bisa menandakan kurangnya sosialisasi yang dilakukan manajemen perusahaan terkait adanya kebijakan tertentu di dalam perusahaan. Atau bisa jadi, kebijakan itu secara praktik sudah berlaku, tapi tidak hadir sebagai aturan tertulis. Dengan demikian, pemimpin redaksi merasa “perusahaan memiliki kebijakan tertentu”, tapi para karyawan lainnya merasa tidak ada atau tidak mengetahui kebijakan tersebut. Kondisi ini tercermin di dalam Temuan Diskusi Kelompok Terpumpun, yang diuraikan setelah Temuan Survei ini, yaitu banyak perusahaan sudah mempraktikkan “budaya” atau “kebijakan” tertentu yang berjalan secara alamiah, tapi tidak ada aturan tertulis tentangnya.

Jawaban para responden berdasarkan jabatan terkait kebijakan perusahaan berbasis gender diuraikan dalam gambar berikut.

Gambar 27. Perbandingan jawaban responden berdasarkan jabatan terkait kebijakan perusahaan berbasis gender

(N=277)

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “Ya”							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	(P16) Visi dan misi perusahaan memuat komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender.	72,5	65,4	35,3	58,7	52,4	60,7	46,7	50
2.	(P17) Perusahaan memiliki perencanaan dalam mengatur proporsi gender dalam ketenagakerjaan.	35,3	34,6	23,5	33,3	14,3	21,4	20	35
3.	(P18) Perusahaan melakukan pemantauan terhadap proporsi gender dalam aktivitas kerja.	35,3	34,6	23,5	28	19	10,7	20	35
4.	(P19) Perusahaan memiliki SOP pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender baik secara daring maupun luring.	41,2	34,5	20,6	36	23,8	39,3	33,3	40
5.	(P20) Peraturan/SOP di perusahaan memberikan kebebasan bagi perempuan untuk berserikat atau berorganisasi.	66,7	53,8	47,1	48	47,6	53,6	53,3	70
6.	(P21) Perusahaan memiliki peraturan/ SOP perusahaan yang mengatur proporsi perempuan yang bekerja di ruang redaksi.	23,5	34,6	14,7	22,7	4,8	10,7	13,3	20

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “Ya”							
		1	2	3	4	5	6	7	8
7.	(P22) Perusahaan memiliki peraturan/ SOP untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam produk jurnalistik.	21,6	34,6	17,6	38,7	19	21,4	36,7	30
8.	(P23) Perusahaan memiliki peraturan/ SOP untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender <i>online</i> .	31,4	30,8	23,5	24	9,5	21,4	20	35
9.	(P24) Perusahaan memiliki program pemberdayaan perempuan.	37,3	38,5	32,4	26,7	9,5	28,6	28,6	40

Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara pertanyaan P16–P24 dengan bidang kerja/jabatan

Keterangan:

1 = Pemimpin redaksi

2 = Redaktur pelaksana

3 = Editor

4 = Jurnalis/reporter

5 = HRD/SDM

6 = Keuangan

7 = Pemasaran/*account executive*

8 = Lainnya

Akses ke Sumber Daya

Kecenderungan Umum Akses ke Sumber Daya

Penelitian ini merujuk pada sejumlah literatur (Permanyer, 2013; Klasen & Schüler, 2011; Council of Europe, July, 2020) untuk mengeksplorasi akses perempuan ke sumber daya perusahaan. Peneliti merangkum indikator-indikator penilaian akses sumber daya ini ke dalam 14 pertanyaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan, akses perempuan ke sumber daya perusahaan secara umum cukup baik. Dari 14 indikator, terdapat 12 indikator yang menunjukkan perempuan, seperti halnya laki-laki, memiliki akses yang setara pada sumber daya perusahaan.

Sebagai contoh, perusahaan memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan (P25). Perusahaan juga memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal promosi jabatan (P31), memberikan dukungan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan (misalnya terkait kecakapan digital) (P32), dan sebagainya.

Berikut data yang menunjukkan tanggapan responden berkaitan dengan kesetaraan upah (P25) dan dukungan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan (misalnya terkait kecakapan digital) (P32).

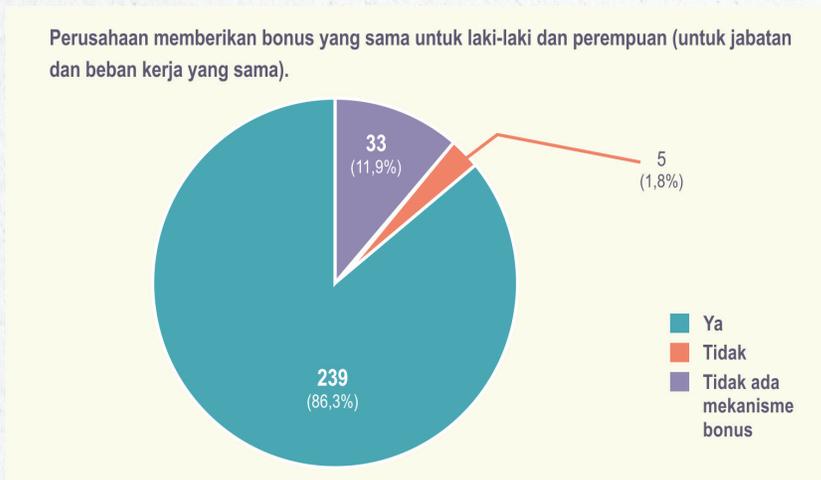
Gambar 28. Kesetaraan upah dan dukungan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan
(N=277)



Sumber: Hasil pengolahan P25 dan P32

Penelitian ini juga menggali informasi tentang pemberian bonus. Temuan penelitian menunjukkan sebagian besar responden (86,3%) menyatakan bahwa perusahaan memberikan bonus yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan dan beban kerja yang sama). Namun, terdapat 11,9% responden (atau 33 responden dari total 277 responden) menyatakan perusahaan belum memiliki mekanisme bonus.

Gambar 29. Pemberian bonus
(N=277)



Sumber: Hasil pengolahan P26

Temuan penelitian juga menunjukkan sebagian besar responden (87%) menyatakan bahwa perusahaan memberikan tunjangan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan dan beban kerja yang sama). Namun, sebanyak 10,8% responden (30 responden) menyatakan perusahaan tidak memiliki mekanisme pemberian tunjangan.

Gambar 30. Pemberian tunjangan

(N=277)

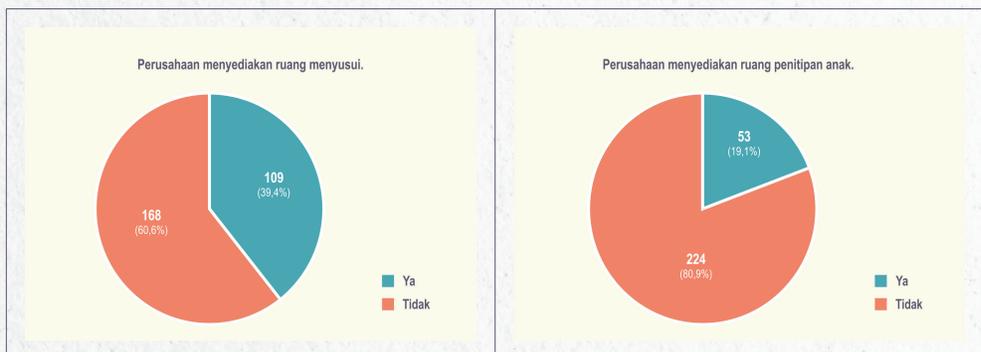


Sumber: Hasil pengolahan P27

Dari 12 indikator yang digunakan untuk mengeksplorasi akses sumber daya, hanya ada dua indikator yang tampaknya masih belum maksimal diwujudkan oleh perusahaan, yaitu perusahaan menyediakan ruang menyusui (P36) dan perusahaan menyediakan ruang penitipan anak (P37).

Gambar 31. Ketersediaan ruang menyusui dan penitipan anak

(N=277)



Sumber: Hasil pengolahan P36 dan P37

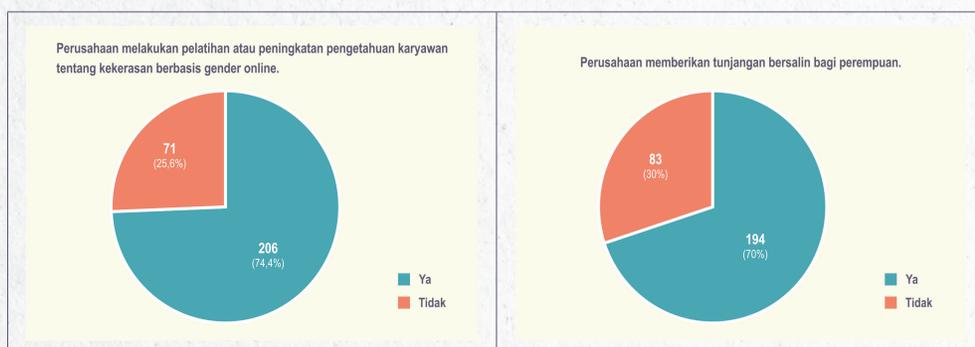
Perempuan saat ini banyak yang menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang ibu dan seorang profesional/pekerja. Kondisi tertentu sering menyebabkan seorang ibu dengan anak balita sulit meninggalkan anaknya di rumah dan seorang ibu cenderung

lebih memilih membawanya ke tempat kerja atau di tempat penitipan anak. Namun, ketika seorang ibu memilih membawa balitanya di tempat kerja, ia mungkin merasa tidak leluasa karena tidak ada ruang yang dapat digunakan untuk menyusui. Ibu juga sering merasa tidak tenang ketika harus menitipkan balita ke tempat penitipan yang jauh dari tempat kerjanya. Oleh karena itu, seorang ibu sering berharap di tempat kerjanya ada fasilitas penitipan anak untuk memudahkannya dalam mengawasi anak sekaligus dapat bekerja dengan tenang.

Temuan penelitian juga menunjukkan perusahaan masih perlu menaruh perhatian pada program pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender *online*. Dari 277 responden, terdapat 25,6% yang menyatakan bahwa perusahaan masih belum memiliki program pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender *online* (P33). Selain itu, dari 277 responden, terdapat 30% responden yang menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan tunjangan bersalin bagi perempuan (P35). Berikut data yang menunjukkan tanggapan responden tentang dua persoalan tersebut.

Gambar 32. Program pelatihan atau peningkatan pengetahuan tentang kekerasan berbasis gender *online* dan tunjangan bersalin

(N=277)



Sumber: Hasil pengolahan P33 dan P35

Selengkapnya, gambar berikut menyajikan data berkaitan dengan tanggapan responden tentang akses ke sumber daya perusahaan untuk semua indikator.

Gambar 33. Akses ke sumber daya

(N=277)

No.	Indikator	Persentase (%) jawaban "Ya"	Persentase (%) jawaban "tidak"
1.	(P25) Perusahaan memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan	95,7	4,3
2.	(P28) Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan yang sama)	92,1	7,9
3.	(P29) Perusahaan membayarkan asuransi BPJS dan BPJS TK untuk karyawan dengan status tetap.	91,3	8,7
4.	(P30) Perusahaan memberikan cuti sesuai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (misalnya, cuti tahunan, cuti besar, cuti menstruasi, cuti melahirkan)	94,2	5,8
5.	(P31) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal promosi jabatan.	95,3	4,7
6.	(P32) Perusahaan memberikan dukungan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan (misalnya terkait kecakapan digital)	97,8	2,2
7.	(P33) Perusahaan melakukan pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender <i>online</i> .	74,4	25,6
8.	(P34) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal status kepegawaian (PKWT dan PKWTT).	94,6	5,4
9.	(P35) Perusahaan memberikan tunjangan bersalin bagi perempuan.	70	30
10.	(P36) Perusahaan menyediakan ruang menyusui.	39,4	60,6
11.	(P37) Perusahaan menyediakan ruang penitipan anak.	19,1	80,9
12.	(P38) Perusahaan menyediakan kamar mandi yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan.	58,5	41,5

Keterangan: P26 dan P27 tidak dimasukkan ke dalam gambar karena memiliki skala penilaian yang berbeda.

Sumber: Hasil pengolahan P25 dan P28-38

Akses ke Sumber Daya dengan Gender

Seperti temuan pada bagian sebelumnya (pada pembahasan budaya internal dan praktik keseharian), penelitian ini juga menjumpai bahwa antara responden laki-laki dan perempuan relatif tidak ada perbedaan yang cukup mencolok dalam memberikan respons terkait dengan akses sumber daya perusahaan. Baik responden laki-laki maupun perempuan sebagian besar memberikan jawaban “Ya” pada hampir semua indikator berkaitan dengan penilaian akses sumber daya perusahaan, kecuali berkaitan dengan dua indikator, yaitu ketersediaan ruang menyusui dan penitipan anak.

Meskipun demikian, responden perempuan lebih banyak memberikan jawaban “Tidak” pada semua indikator yang menjadi parameter pengukuran akses sumber daya perusahaan. Temuan ini menunjukkan, perempuan lebih cenderung menilai akses sumber daya masih belum setara.

Sebagai contoh, perempuan lebih banyak (10,5%) menilai perusahaan tidak memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan (P25), dibandingkan dengan responden laki-laki (0,6%). Demikian pula, perempuan cenderung lebih banyak menilai perusahaan tidak memberikan jaminan asuransi kesehatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan yang sama) (P28), dan perusahaan tidak melakukan pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender *online* (P33). Gambar berikut menguraikan temuan yang dimaksud.

Gambar 34. Perbandingan jawaban responden berdasarkan gender berkaitan dengan akses ke sumber daya perusahaan
(N=275, dua responden tidak menjawab pertanyaan)

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “Tidak”	
		Laki-laki	Perempuan
1.	(P25) Perusahaan memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan	0,6	10,5
2.	(P28) Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan yang sama)	6	11,4
3.	(P29) Perusahaan membayarkan asuransi BPJS dan BPJS Kesehatan untuk karyawan dengan status tetap.	8,4	9,5
4.	(P30) Perusahaan memberikan cuti sesuai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (misalnya, cuti tahunan, cuti besar, cuti menstruasi, cuti melahirkan)	4,2	8,6
5.	(P31) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal promosi jabatan.	3	7,6

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “Tidak”	
		Laki-laki	Perempuan
6.	(P32) Perusahaan memberikan dukungan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan (misalnya terkait kecakapan digital)	0,6	4,8
7.	(P33) Perusahaan melakukan pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender <i>online</i> .	19,2	36,2
8.	(P34) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal status kepegawaian (PKWT dan PKWTT).	4,2	5,7
9.	(P35) Perusahaan memberikan tunjangan bersalin bagi perempuan.	22,8	40
10.	(P36) Perusahaan menyediakan ruang menyusui.	58,7	63,8
11.	(P37) Perusahaan menyediakan ruang penitipan anak.	79,6	83,8
12.	(P38) Perusahaan menyediakan kamar mandi yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan.	37,1	47,6

Sumber: Hasil pengolahan P25 dan P28-38 dengan gender

Akses ke Sumber Daya dengan Bidang Kerja

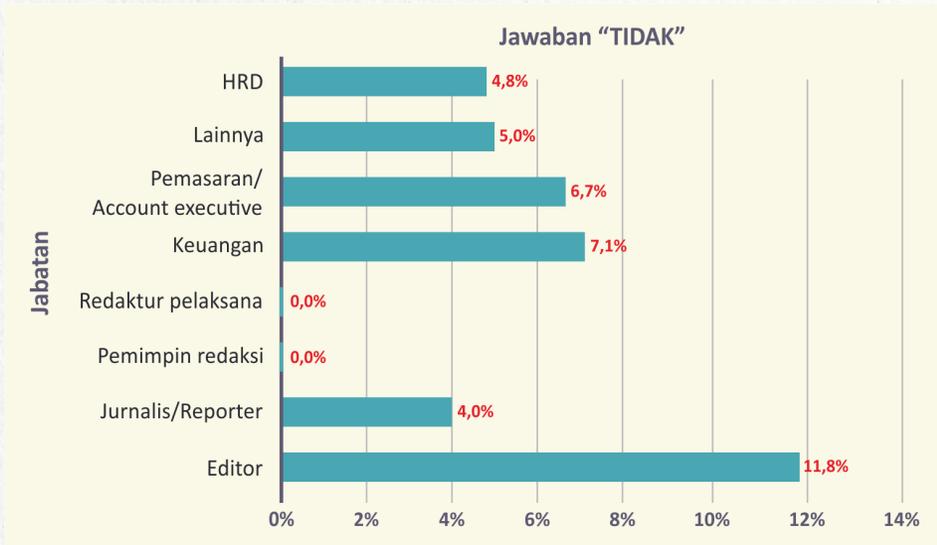
Temuan penelitian ini menunjukkan responden yang bekerja di bidang redaksi dan non-redaksi mayoritas memberikan jawaban “Ya” pada hampir semua indikator akses sumber daya, kecuali pada dua indikator, yaitu P36 (ruang menyusui) dan P37 (tempat penitipan anak). Responden di kedua bidang tersebut juga memiliki kecenderungan penilaian yang sama dalam memberikan jawaban “Ya”.

Meskipun demikian, terkait dengan jawaban “Tidak”, responden yang bekerja di bagian redaksi, mulai dari pemimpin redaksi hingga jurnalis/reporter, dan responden yang bekerja di non-redaksi (keuangan, pemasaran/*account executive*, HRD, dan lainnya), memiliki kecenderungan jawaban dan perhatian yang agak berbeda.

Responden yang bekerja di bidang non-redaksi rata-rata jumlah persentasenya (6,2%), lebih banyak memberikan jawaban “Tidak” pada pertanyaan yang berkaitan dengan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan (P25), dibandingkan dengan responden yang bekerja di bidang redaksi (3,95%). Di bidang pekerjaan non-redaksi, responden dengan jabatan keuangan memiliki persentase jawaban “Tidak” lebih banyak (7,1%). Sementara itu, di bagian redaksi, responden yang memegang jabatan editor (11,8%) paling banyak memberikan jawaban “Tidak” pada pertanyaan tersebut. Pemimpin redaksi dan redaktur pelaksana sebanyak 0% dan jurnalis/reporter sebanyak 4%. Temuan ini menandakan, ketidaksetaraan upah ini masih dirasakan oleh sebagian responden, terutama di bagian non-redaksi.

Gambar 35. Perusahaan memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan

(N=270, tujuh responden tidak menjawab pertanyaan)

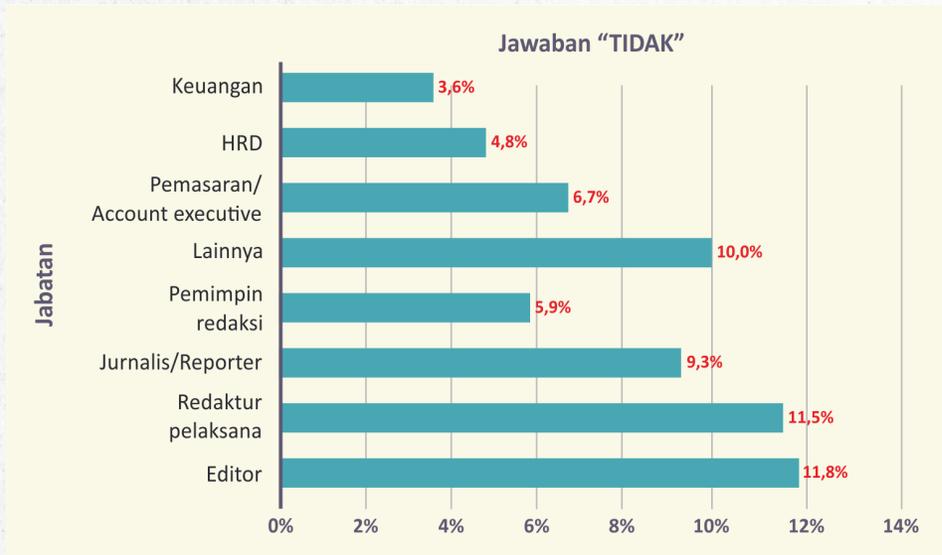


Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara P25 dan jabatan

Selain soal kesetaraan gaji, responden yang bekerja di bidang non-redaksi juga memberikan jawaban "Tidak" relatif lebih banyak dibandingkan dengan redaksi, yaitu berkaitan dengan tunjangan bersalin bagi perempuan (P35), ketersediaan ruang menyusui (P36), dan ketersediaan ruang penitipan anak (P37).

Responden yang bekerja di bidang redaksi rata-rata persentasenya (9,6%), lebih banyak memberikan jawaban "Tidak" pada pertanyaan yang berkaitan dengan jaminan asuransi kesehatan (P28), dibandingkan dengan responden yang bekerja di bidang non-redaksi (5%). Di bidang pekerjaan redaksi, responden dengan jabatan editor memiliki persentase jawaban lebih banyak (11,8%) tentang hal ini. Sementara itu, di bagian non-redaksi, responden yang memegang jabatan pemasaran/account executive (6,7%) paling banyak memberikan jawaban "Tidak" pada pertanyaan tersebut.

Gambar 36. Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan yang sama)
(N=270, tujuh responden tidak menjawab pertanyaan)



Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara P28 dengan jabatan

Selain tentang jaminan asuransi kesehatan, responden yang bekerja di bidang redaksi juga memberikan jawaban “Tidak” relatif lebih banyak dibandingkan dengan non-redaksi, yaitu berkaitan dengan asuransi (P29), cuti sesuai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (P30), kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan (P31), pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender *online* (P33), kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal status kepegawaian (PKWT dan PKWTT) (P34) dan ketersediaan kamar mandi yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan (P38).

Secara lengkap, temuan penelitian berkaitan dengan akses sumber daya dan jabatan atau bidang kerja dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 37. Perbandingan jawaban responden berdasarkan jabatan berkaitan dengan akses ke sumber daya perusahaan
(N=270, tujuh responden tidak menjawab pertanyaan)

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban "Tidak"							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	(P25) Perusahaan memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan	0	0	11,8	4	4,8	7,1	6,7	5
2.	(P28) Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan yang sama)	5,9	11,5	11,8	9,3	4,8	3,6	6,7	2
3.	(P29) Perusahaan membayarkan asuransi BPJS dan BPJS TK untuk karyawan dengan status tetap.	3,9	3,8	11,8	16	4,8	3,6	6,7	10
4.	(P30) Perusahaan memberikan cuti sesuai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (misalnya, cuti tahunan, cuti besar, cuti menstruasi, cuti melahirkan)	2	3,8	11,8	10,7	0	0	0	5
5.	(P31) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal promosi jabatan	3,9	3,8	8,8	4	4,8	3,6	6,7	5
6.	(P32) Perusahaan memberikan dukungan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan (misalnya terkait kecakapan digital)	0	0	2,9	2,7	9,5	0	0	5
7.	(P33) Perusahaan melakukan pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender <i>online</i>	27,5	11,5	38,2	25,3	23,8	25	20	30
8.	(P34) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal status kepegawaian (PKWT dan PKWTT)	7,8	3,8	5,9	5,3	4,8	3,6	0	5
9.	(P35) Perusahaan memberikan tunjangan bersalin bagi perempuan	23,5	19,2	26,5	29,3	38,1	42,9	26,7	40
10.	(P36) Perusahaan menyediakan ruang menyusui	49	65,4	82,4	54,7	57,1	67,9	80	60
11.	(P37) Perusahaan menyediakan ruang penitipan anak	84,3	76,9	85,3	77,3	85,7	82,1	93,3	75
12.	(P38) Perusahaan menyediakan kamar mandi yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan	56,9	46,2	41,2	33,3	23,8	46,4	53,3	25

Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara P25 dan P28-38 dengan bidang kerja/jabatan

Keterangan:

1 = Pemimpin redaksi 3 = Editor 5 = HRD/SDM 7 = Pemasaran/*account executive*
2 = Redaktur pelaksana 4 = Jurnalis/reporter 6 = Keuangan 8 = Lainnya

Akses ke Sumber Daya dengan Status Kepegawaian

Temuan penting lainnya berkaitan dengan akses sumber daya adalah tanggapan responden berdasarkan status kepegawaian. Dari 12 indikator yang digunakan sebagai parameter pengukuran akses sumber daya perusahaan, sebagian besar responden memberikan jawaban “Ya” terhadap sembilan indikator. Ini berlaku baik pada responden dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak maupun responden dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap. Ini menandakan, akses sumber daya bagi kedua kategori status kepegawaian cukup bagus.

Tiga indikator yang dinilai kurang atau “Tidak” bagus, sebagaimana telah disinggung di atas, berkaitan dengan ruang menyusui, tempat penitipan anak, dan kamar mandi yang terpisah antara laki-laki dan perempuan.

Berkaitan dengan jawaban “Tidak” ada perbedaan antara responden dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak dan responden dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap, yang patut diperhatikan. Responden dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak memiliki jawaban “Tidak” lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap, berkaitan dengan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan (P25), cuti sesuai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (misalnya, cuti tahunan, cuti besar, cuti menstruasi, cuti melahirkan) (P30), dan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal status kepegawaian (PKWT dan PKWTT) (P34).

Sementara itu, responden dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap memiliki jawaban “Tidak” lebih banyak berkaitan dengan jaminan asuransi kesehatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan yang sama) (P28), membayarkan asuransi BPJS dan BPJS TK untuk karyawan dengan status tetap (P29), kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal promosi jabatan (P31), pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender *online* (P33), dan sebagainya. Gambar berikut menyajikan perbandingan jawaban antara dua kelompok status kepegawaian tersebut.

Gambar 38. Perbandingan jawaban responden berdasarkan status kepegawaian berkaitan dengan indikator budaya internal dan praktik keseharian kesetaraan gender
(N=272, lima responden tidak menjawab pertanyaan)

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “tidak”	
		PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak	PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap
1.	(P25) Perusahaan memberikan upah yang setara untuk beban kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan	5,4	3,9
2.	(P28) Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan (untuk jabatan yang sama)	5,4	9,4
3.	(P29) Perusahaan membayarkan asuransi BPJS dan BPJS TK untuk karyawan dengan status tetap	7,6	9,4
4.	(P30) Perusahaan memberikan cuti sesuai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (misalnya, cuti tahunan, cuti besar, cuti menstruasi, cuti melahirkan)	6,5	5,6
5.	(P31) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal promosi jabatan	4,3	5
6.	(P32) Perusahaan memberikan dukungan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan (misalnya terkait kecakapan digital)	2,2	2,2
7.	(P33) Perusahaan melakukan pelatihan atau peningkatan pengetahuan karyawan tentang kekerasan berbasis gender <i>online</i>	21,7	27,8
8.	(P34) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal status kepegawaian (PKWT dan PKWTT)	6,5	5
9.	(P35) Perusahaan memberikan tunjangan bersalin bagi perempuan	28,3	30,6
10.	(P36) Perusahaan menyediakan ruang menyusui	58,7	62,2

No.	Indikator	Persentase (%) Jawaban “tidak”	
		PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pegawai kontrak	PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pegawai tetap
11.	(P37) Perusahaan menyediakan ruang penitipan anak	77,2	83,3
12.	(P38) Perusahaan menyediakan kamar mandi yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan	30,4	46,1

Sumber: Hasil pengolahan data tabulasi silang antara P25 dan P28-38 dengan status kepegawaian

Kekerasan Seksual Luring dan Kekerasan Berbasis Gender *Online*

Bagian ini mengulas pengalaman responden terkait kekerasan seksual yang terjadi secara luring maupun daring (KBGO), dengan mengacu pada sejumlah literatur yang telah diuraikan di bagian Tinjauan Pustaka (seperti Cook et al., 2018; Royal, 2019; Lewis et al., 2020, Wendratama et al., 2023a, & Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual). Peneliti merangkum indikator-indikator (jenis kekerasan) tersebut ke dalam 10 pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

Secara umum, bagian ini terdiri dari dua aspek, yaitu pengetahuan responden tentang kekerasan seksual (kekerasan berbasis gender) dan pengalaman kasus yang terjadi terhadap karyawan di perusahaan media mereka.

Mengenai pengetahuan responden, mayoritas responden menyatakan “Paham” dan “Sangat paham” tentang kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender *online*. Sementara itu, mengenai pengalaman, hanya 5,8% responden yang menyatakan pernah terjadi kasus kekerasan seksual secara luring dan daring di tempat kerja mereka dalam tiga tahun terakhir. Angka untuk kedua jenis kekerasan itu sama persis, yaitu 5,8% responden yang menjawab pernah terjadi kasus, yang mendukung temuan dan pendapat selama ini bahwa kekerasan seksual umumnya berjalan seiringan di ranah luring dan daring. Jawaban para responden terhadap 10 pertanyaan tersebut diuraikan di bawah ini.

Dua pertanyaan pertama (P39 dan P40) mencari tahu pemahaman responden tentang kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender *online*. Jawaban mereka terurai dalam gambar di bawah ini.

Gambar 39. Pemahaman tentang kekerasan seksual dan kekerasan berbasis gender *online*
(N=277)

No.	Indikator	Persentase (%) jawaban "Sangat paham"	Persentase (%) jawaban "Paham"	Persentase (%) jawaban "Tidak paham"	Persentase (%) "Tidak menjawab"
1.	(P39) Seberapa paham Anda tentang kekerasan seksual?	24,2	71,1	4,7	0
2.	(P40) Seberapa paham Anda tentang kekerasan berbasis gender <i>online</i> ?	14,4	71,4	12,6	0,1

Sumber: Hasil pengolahan P39-40

Dua pertanyaan selanjutnya (P41 dan P42) mengulas pengalaman responden di perusahaan tempat mereka bekerja terkait kasus kekerasan seksual luring dan daring selama tiga tahun terakhir. Jawaban mereka tampak dalam gambar di bawah ini.

Gambar 40. Kasus kekerasan seksual luring dan daring
(N=277)

No.	Indikator	Persentase (%) jawaban "Ya"	Persentase (%) jawaban "Tidak"
1.	(P41) Apakah di tempat Anda bekerja pernah terjadi kasus kekerasan seksual secara luring dalam tiga tahun terakhir?	5,8	94,2
2.	(P42) Apakah di tempat Anda bekerja pernah terjadi kasus kekerasan berbasis gender <i>online</i> dalam tiga tahun terakhir?	5,8	94,2

Sumber: Hasil pengolahan P41-42

Dalam hal ini, sepengetahuan responden, hanya terdapat 5,8% responden yang menyatakan pernah terjadi kasus kekerasan seksual secara luring dalam tiga tahun terakhir di tempat mereka bekerja. Meski demikian, angka ini tentu tidak dapat diabaikan karena kekerasan seksual adalah sebuah fenomena gunung es, dengan ada lebih banyak kasus yang tidak terungkap.

Angka untuk kasus kekerasan berbasis gender *online* sama persis dengan jumlah responden yang menyatakan pernah terjadi kasus kekerasan seksual secara luring, yaitu 5,8%. Ini konsisten dengan data maupun pendapat selama ini bahwa kasus kekerasan seksual biasanya terjadi bersamaan di ranah luring maupun daring, sehingga

mebutuhkan langkah pencegahan dan penanganan yang komprehensif untuk keduanya.

Untuk enam nomor selanjutnya, yang merupakan turunan dari pertanyaan 42 (P42), jawaban para responden diuraikan satu persatu di bawah ini.

P42a. Jika ya, apa bentuknya? (bisa Anda alami sendiri atau dialami oleh rekan kerja)

Seluruh 16 responden yang menyatakan di tempat mereka bekerja pernah terjadi kasus kekerasan berbasis gender *online* dalam tiga tahun terakhir, diminta menjawab bentuknya. Di bawah ini adalah jawaban mereka, dengan tiap responden (16 orang) bisa menjawab lebih dari satu.

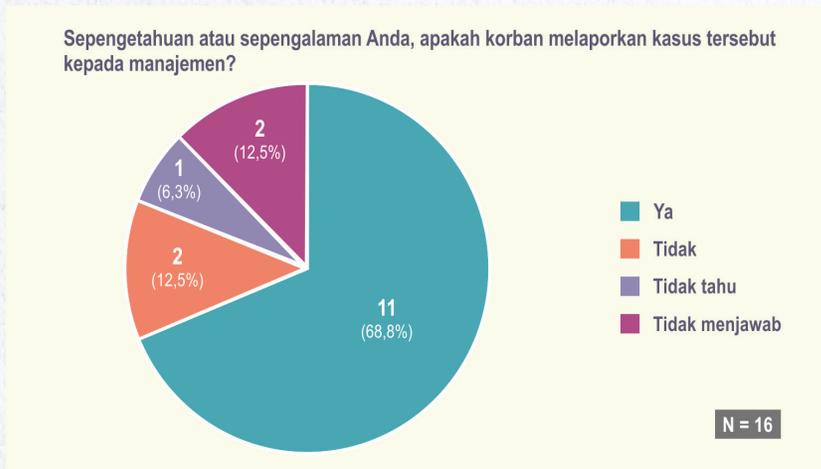
Gambar 41. Bentuk kekerasan berbasis gender *online* dalam tiga tahun terakhir

Bentuk Kekerasan	Jumlah
Menerima materi visual melecehkan bersifat seksual	5
Mengalami penyadapan/pemantauan percakapan telepon, pesan, atau akun digital dengan motif seksual	5
Menerima komentar/pesan teks body shaming	4
Informasi pribadi terkait kehidupan domestik maupun profesional diunggah orang lain tanpa izin, dengan motif seksual	4
Menerima ancaman kekerasan fisik (seperti pemerkosaan hingga pembunuhan) karena gender	4
Menjadi korban penyebaran misinformasi/fitnah terkait gender	3
Pembuatan akun palsu atas nama korban untuk mempermalukan/menghina gender korban	3
Menerima komentar/pesan teks melecehkan bersifat seksual	2

P42b. Sepengetahuan atau sepengalaman Anda, apakah korban melaporkan kasus tersebut kepada manajemen?

Berdasarkan pengetahuan atau pengalaman responden, dari 16 kasus yang pernah terjadi dalam tiga tahun terakhir di tempat kerja mereka, ada 11 penyintas (68,8%) yang melaporkan pengalamannya kepada manajemen, sementara ada dua penyintas (12,5%) yang tidak melaporkannya, lalu sisanya tidak tahu dan tidak menjawab.

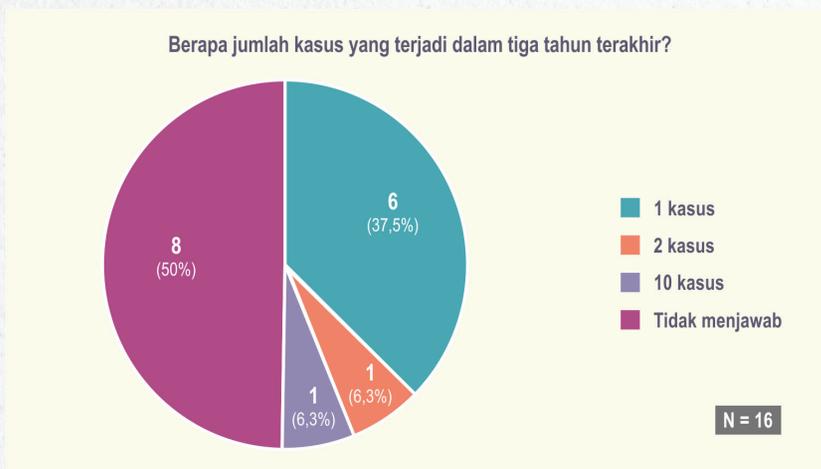
Gambar 42. Apakah korban melaporkan kasus tersebut kepada manajemen?



P42c. Berapa jumlah kasus yang terjadi dalam tiga tahun terakhir?

Temuan menunjukkan, dari 16 responden, hanya delapan responden yang menjawab pertanyaan ini. Sebanyak enam responden (37,5%) menyatakan terdapat satu kasus KBGO yang terjadi di lingkungan perusahaan, diikuti dengan satu responden (6,3%) yang mengatakan terdapat dua kasus, dan satu responden (6,3%) dengan 10 kasus.

Gambar 43. Jumlah kasus yang terjadi

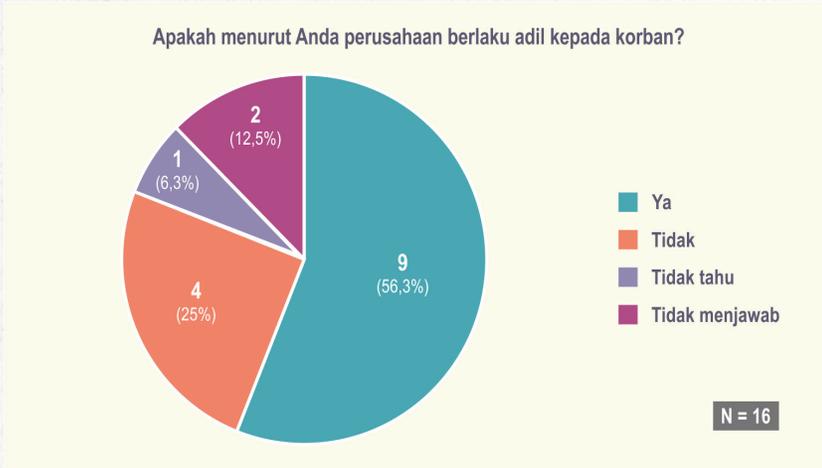


P42d. Apakah menurut Anda perusahaan berlaku adil kepada korban?

Temuan menunjukkan, dari 16 responden, terdapat 9 responden (56,3%) yang menyatakan bahwa perusahaan sudah berlaku adil kepada korban. Diikuti dengan

25% (empat responden) yang menjawab “Tidak”, dan 6,3% (satu responden) dengan jawaban “Tidak tahu”.

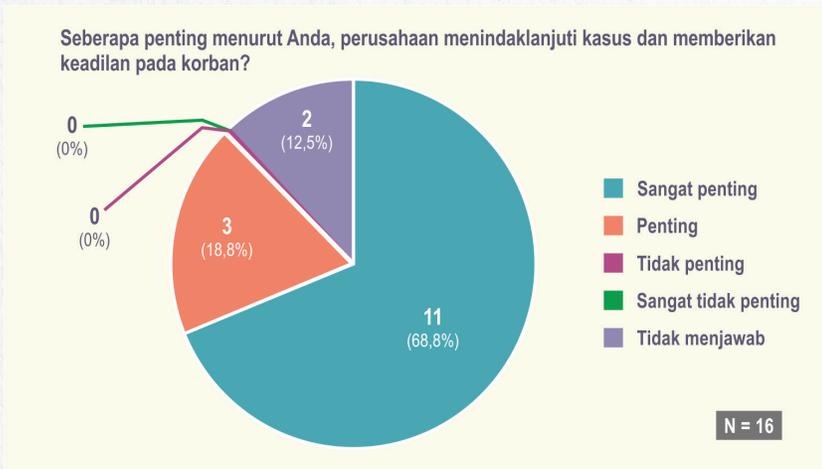
Gambar 44. Apakah perusahaan berlaku adil kepada korban?



P42e. Seberapa penting menurut Anda, perusahaan menindaklanjuti kasus dan memberikan keadilan pada korban?

Dari 16 responden yang menjawab pertanyaan, 11 responden (68,8%) menyatakan bahwa menindaklanjuti kasus dan memberikan keadilan pada korban merupakan suatu hal yang sangat penting. Diikuti dengan tiga responden (18,8%) yang menyatakan bahwa tindakan ini penting untuk dilakukan.

Gambar 45. Seberapa penting perusahaan menindaklanjuti kasus dan memberikan keadilan pada korban?



P42f. Silakan tuliskan pengalaman Anda atau rekan kerja Anda terkait kekerasan berbasis gender *online*

Seluruh 16 responden yang menyatakan di tempat mereka bekerja pernah terjadi kasus kekerasan berbasis gender *online* dalam tiga tahun terakhir, diminta menuliskan pengalaman mereka atau rekan kerja mereka tersebut. Dari 16 jawaban, 15 responden menyatakan bahwa bentuk kekerasan yang dialami adalah pengiriman pesan visual, baik foto maupun video, yang bersifat seksual. Pengirimnya terbentang mulai dari rekan kerja, narasumber, hingga pelaku anonim.

Salah satu contoh jawaban responden terurai di bawah ini:

“Terjadi satu kasus KBGO pada September 2023. Kami dari Serikat Pekerja mendampingi seorang rekan kerja perempuan yang jadi korban. Ia menerima kiriman photo bernuansa seksual dari seorang rekan kerja laki-laki. Kasus ini kemudian Serikat Pekerja laporkan ke HRD yang kemudian direspons lumayan cepat oleh manajemen. Pihak luar yang kompeten menangani kasus KS pun dilibatkan dalam upaya penuntasan kasus. Hingga akhirnya pelaku menyatakan permintaan maaf terbuka (via blast email) dan diberi sanksi SP2. Sementara korban mendapat pendampingan psikologis dari psikolog. Meski demikian, seharusnya masih ada upaya lain yang berpihak pada korban jika aturan atau SOP KS ada untuk menjadi acuan atau landasan hukum yang lebih detail.”

Jawaban di atas menandakan, meski praktik baik sudah berjalan secara alamiah, responden tersebut menyatakan bahwa jika ada aturan atau SOP tertulis terkait kekerasan seksual, maka proses penyelesaian kasus akan lebih baik dan detail serta bisa diterapkan secara konsisten oleh perusahaan.

Sementara itu, satu responden lain menyatakan bahwa kasusnya berupa *doxing* (unggahan informasi pribadi di internet tanpa izin) dan peretasan, tapi responden tidak menguraikan kasusnya maupun penyelesaian kasusnya secara detail.

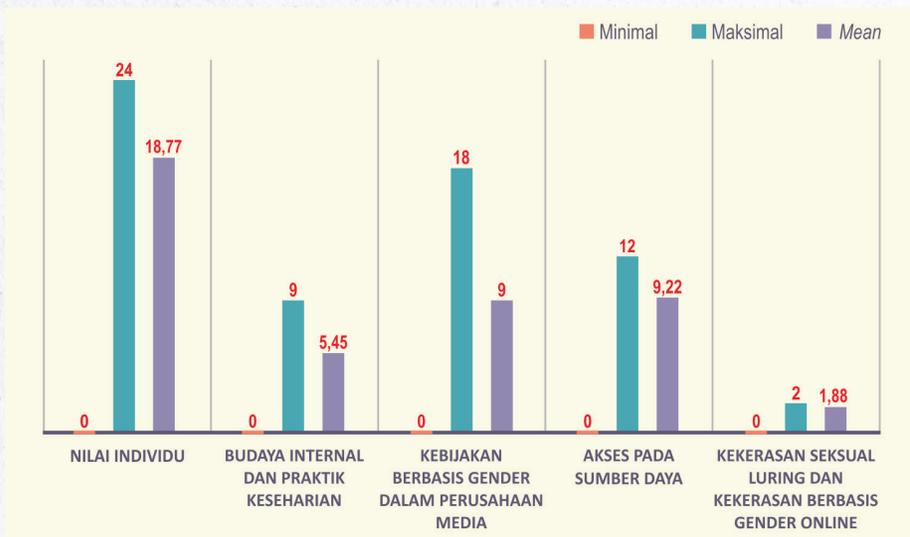
Indeks Kesetaraan Gender

Penelitian ini merancang pengukuran kesetaraan gender dengan menghadirkan lima dimensi. Kelima dimensi ini diturunkan melalui *literature review*, sebagaimana telah dipaparkan di Pendahuluan. Masing-masing dimensi terdiri dari sejumlah indikator yang dapat mengukur kesetaraan gender secara valid dan reliabel. Kelima dimensi tersebut adalah:

1. Nilai individu
2. Budaya internal dan praktik keseharian
3. Kebijakan berbasis gender dalam perusahaan media
4. Akses ke sumber daya
5. Kekerasan seksual luring dan kekerasan berbasis gender *online*

Berdasarkan hasil penghitungan kelima dimensi tersebut, berikut gambar yang dapat menunjukkan temuan penelitian secara umum tentang kesetaraan gender di perusahaan-perusahaan media yang menjadi anggota AMSI.

Gambar 46. Indeks kesetaraan gender



Keterangan: *Mean* adalah skor rata-rata para responden.

Sumber: Hasil pengolahan data deskriptif pada lima dimensi

Berdasarkan gambar di atas, perusahaan-perusahaan media masih belum sepenuhnya memenuhi kriteria-kriteria kesetaraan gender. Nilai maksimal merupakan skor ideal untuk kesetaraan gender, sementara nilai minimal merupakan skor buruk untuk menunjukkan kesetaraan gender. Temuan penelitian menunjukkan, beberapa dimensi memiliki skor (*mean*) yang cukup baik karena tidak terlalu jauh dari nilai maksimal. Nilai simpangan baku (*std. deviation*) menunjukkan persebaran data dari nilai *mean*. Temuan penelitian menunjukkan nilai simpangan baku pada setiap dimensi pengukuran berada di bawah nilai *mean*. Ini berarti variasi data cukup baik.

Meskipun demikian, perusahaan media masih perlu bekerja keras untuk dapat mencapai kesetaraan gender yang ideal. Secara lebih rinci, gambar berikut menyajikan skor masing-masing dimensi.

Gambar 47. Dimensi pengukuran kesetaraan gender dan skor *mean*

Dimensi Pengukuran	N	Jumlah Indikator	Skala	Minimal	Maksimal	Mean (Skor rata-rata responden)	Std. deviation
Nilai individu	277	6	0-4	0	24	18,77	5,395
Budaya internal dan praktik keseharian	277	9	0-1	0	9	5,45	2,807
Kebijakan berbasis gender dalam perusahaan media	277	9	0-2	0	18	9,00	5,308
Akses ke sumber daya	277	12	0-1	0	12	9,22	2,054
Kekerasan seksual luring dan kekerasan berbasis gender <i>online</i>	277	2	0-1	0	2	1,88	0,401
Skor total					65	44,33	

Sumber: Hasil pengolahan data deskriptif pada lima dimensi

Berdasarkan pengukuran tersebut, skor kesetaraan gender di dalam perusahaan media adalah 44,3 dari skor maksimal 65. Ini menunjukkan nilai yang cukup baik, tapi perlu ada upaya serius untuk mencapai kesetaraan gender yang ideal.

TEMUAN DISKUSI KELOMPOK TERPUMPUN

Peneliti melakukan dua focus group discussions (FGD) secara daring untuk mendapatkan kedalaman dari data survei dan menggali pengalaman responden survei. FGD pertama dilakukan bersama perwakilan manajemen (pemimpin redaksi dan pemimpin umum perusahaan media), sementara FGD kedua dilakukan bersama karyawan jurnalis dan non-jurnalis perusahaan media. FGD pertama dilakukan pada 18 Maret 2024 diikuti oleh 9 peserta, lalu FGD kedua dilakukan pada 19 Maret 2024 dengan 8 peserta. Dua FGD tersebut diikuti oleh sepuluh laki-laki dan tujuh perempuan.

Seluruh peserta dalam FGD pertama maupun kedua menyatakan bahwa peraturan tertulis di dalam perusahaan mereka masih sangat minim, hingga belum ada sama sekali, yang mendorong kesetaraan gender dan mencegah kekerasan berbasis gender. Semua peserta mengatakan praktik kesetaraan gender dan pencegahan kekerasan berbasis gender cenderung berjalan secara alamiah, melalui kesepakatan dan aturan tidak tertulis, dan selama ini berjalan baik karena ada komitmen yang baik dari pihak manajemen dan karyawan.

Contoh tentang aturan yang masih minim itu disampaikan oleh Citra Dyah Prastuti, Pemimpin Redaksi KBR (kbr.id).

“Di kami terdapat Perjanjian Kerja Bersama. Aturan ini mencantumkan tidak ada perbedaan berdasarkan gender dan sebagainya. Sayangnya, belum ada aturan turunannya dalam berbagai aspek, belum ada SOP yang tertulis. Maka dari itu, yang coba dilakukan bersama-sama adalah memastikan adanya turunan-turunan dari perjanjian kerja bersama tersebut. Salah satunya, soal SOP Kekerasan Seksual secara khusus, dan SOP Rekrutmen/Promosi yang sifatnya lebih inklusif. Hal ini harus dipastikan untuk menjadi kebijakan manajemen. Karena kita tidak pernah tahu apakah masing-masing orang memiliki pemahaman yang cukup baik tentang gender,” kata Citra.

Sementara itu, mayoritas peserta FGD menyatakan belum ada aturan sama sekali di perusahaan mereka terkait kesetaraan gender dan kekerasan berbasis gender, tapi selama ini tidak ada masalah yang berarti karena ada komitmen secara tidak tertulis tentang gender yang berjalan dengan baik di perusahaan. Hal ini, misalnya, disampaikan oleh Zuhlifar Arrisandy, Pemimpin Redaksi/Penanggung Jawab RadarTegal.com.

“Selama delapan tahun, Radar Tegal telah ada sejak 2015, kebijakan redaksi di perusahaan kami (PT Wahana Semesta Multimedia Tegal) tidak membedakan antara karyawan perempuan dan laki-laki. Kemarin, ketika saya dipromosikan menjadi pimpinan umum, pimpinan redaksi dijabat oleh teman perempuan, salah satunya karena dirinya sudah memegang sertifikasi wartawan utama.

“Untuk keperluan manajemen redaksi, kami memberikan kesempatan yang sama, tidak ada persyaratan apa pun yang berbasis gender. Ketika karyawan tersebut mampu, maka dirinya berhak menduduki jabatan sesuai dengan yang sudah digariskan oleh manajemen. Pada 2022, setelah pandemi COVID-19, kami menjadi sub-domain dari disway.id. Walaupun begitu, praktiknya tetap sama.

“Untuk mencegah kekerasan berbasis gender, setiap *sharing* dengan teman-teman, selalu mengedepankan kesetaraan. Tidak ada dikotomi antara karyawan perempuan dan laki-laki. Semua bebas mengutarakan pendapatnya sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing.

“Kami merekrut 20 *content creator*, terdiri dari 14 perempuan yang tersebar di berbagai kota. Kami menjunjung tinggi keberadaan mereka. Sehingga tidak pernah terjadi kekerasan secara fisik atau psikologis.

“Selama delapan tahun lebih menjadi pemimpin redaksi, tidak pernah terjadi kekerasan berbasis gender, termasuk kekerasan secara psikis atau lisan. Kami menghargai satu sama lain. Ketika *sharing* hal-hal keredaksian, kami hanya membatasi untuk itu. Tidak ada gurauan yang menjurus kekerasan berbasis gender di grup WhatsApp. Ini kami lakukan di keseharian bersama karyawan organik dan non-organik,” kata Zuhlifar.

Penekanan tentang penciptaan hubungan yang harmonis itu juga dinyatakan oleh Hoesin Kalhatan, jurnalis BeritaKaltim.co.

“Kami selalu diskusi dan bertemu, untuk berbicara tentang persoalan yang terjadi di lingkungan kerja. Perusahaan kami hanya memiliki empat perempuan dan delapan laki-laki. Tetapi kami selalu memberikan rasa aman, bahwa kita adalah satu keluarga. Sehingga, kami di sini selalu menjaga satu sama lain, begitu juga ketika berada di lapangan. Maka dari itu, wartawan perempuan merasa tenang karena merasa dijaga oleh teman laki-laki. Dan kami akan selalu menjaga hal ini, meskipun hingga kini belum ada aturan tertulis terkait kesetaraan gender maupun kekerasan berbasis gender,” kata Hoesin.

Hal senada disampaikan oleh Irenius J. A. Sagur, Pemimpin Redaksi Ekorantt.com, yang perusahaan medianya belum memiliki kebijakan khusus dan detail terkait kesetaraan gender, tetapi, menurutnya, praktik keseharian sudah mendukung kesetaraan gender.

“Karena kami tergolong media kecil, banyak pekerjaan yang kami rangkap. Maka dari itu, setiap orang bisa mendapatkan kerja liputan, *marketing*, dan mengurus media sosial.

“Kami juga berharap AMSI bisa memfasilitasi dan bisa membuat manajemen yang baik bagi media daerah. Karena banyak orang yang berpikir bahwa media hanyalah kumpulan orang-orang yang menulis berita, tidak berpikir bahwa terdapat aspek manajemen di dalamnya, seperti bisnis dan media sosial. Ini saja kami belum memiliki pembagian yang jelas. Maka dari itu, kami yang di redaksi terkadang juga merangkap bagian bisnis. Dengan segala keterbatasan, kami sedang mengarah ke sana.

“Untuk SOP tentang kesetaraan gender dan kekerasan berbasis gender, kami merasa masih jauh dari yang diharapkan. Ini masih menjadi inisiatif orang-perseorangan, belum menjadi aturan baku,” kata Irenius.

Perlunya aturan tertulis juga diakui oleh Intan Nurlaili, jurnalis SoloPos.com. Ia mengatakan, selama 20 tahun bekerja di perusahaan Solo Pos, pernah sekali terjadi kekerasan berbasis gender.

“Itu terjadi di antara karyawan yang memiliki suatu hubungan. Pada saat itu manajemen cukup proaktif mengambil langkah untuk membantu apa yang diperlukan. Perempuan tersebut melakukan mediasi atau rembug bersama untuk mencari solusinya. Dan masalahnya bisa selesai dengan baik,” kata Intan.

Selain itu, Intan mengatakan tidak ada diskriminasi terkait dengan gender di perusahaan tempat ia bekerja.

“Semua mendapatkan hak yang sama tanpa melihat gender. Bahkan, kalau bisa dilihat, jabatan struktural yang ada juga hampir seimbang antara perempuan dan laki-laki. Mereka bisa menduduki suatu posisi bukan karena gendernya, tetapi karena apa yang mereka bisa berikan dalam pekerjaan,” katanya.

Meski demikian, ia tetap menyampaikan perlunya aturan atau panduan tertulis terkait kesetaraan gender, yang juga mencakup kekerasan berbasis gender.

“Memang belum pernah terjadi diskriminasi gender di tempat kami, tapi kami tetap membutuhkan panduan yang konkrit terkait kesetaraan gender di perusahaan. Sehingga mungkin akan tergambar kesetaraan gender dalam rekrutmen, promosi, kompensasi, dan perlakuan di tempat kerja. Walaupun realitasnya, kami tidak pernah menemui ketimpangan gender di dalamnya. Hal ini tidak pernah diatur, tapi terjadi secara natural.

“Selain itu juga perlu ada pelatihan dalam hal kesetaraan gender. Misalnya, manajer dan karyawan dilatih kesadarannya terkait isu-isu gender. Agar mereka siap ketika menemui permasalahan itu di lapangan,” kata Intan.

Sementara itu, pengalaman terkait kekerasan berbasis gender disampaikan oleh Anggi Mayasari, seorang jurnalis di Biro Bengkulu untuk AntaraNews.com.

“Di Biro Bengkulu, kebetulan saya satu-satunya perempuan. Saya pernah mendapatkan kekerasan seksual, dan pada saat itu saya langsung melapor ke kepala biro. Kepala biro langsung menegur yang bersangkutan. Maka dari itu, hingga saat ini, ketika ada kasus pelecehan atau kekerasan yang terjadi, kami langsung melaporkannya kepada kepala biro. Tapi sejauh saya, belum ada SOP tertulis untuk penanganan kekerasan seksual,” kata Anggi.

Praktik baik yang terjadi secara alamiah itu tentu merupakan hal yang positif karena, meski tidak ada aturan tertulis, lingkungan kerja perusahaan bisa menciptakan ekosistem yang menjunjung kesetaraan gender dan para pemimpin bisa bertindak sesuai harapan karyawan. Namun, dua FGD ini juga menggarisbawahi potensi masalah jika yang menjadi pelaku kekerasan adalah pemimpin redaksi atau pimpinan perusahaan media. Dengan tidak adanya aturan tertulis dan hanya mengandalkan inisiatif atau sikap pimpinan, terbuka kemungkinan kasus kekerasan berbasis gender tidak bisa diselesaikan atau bahkan tidak ditindaklanjuti sama sekali.

Kesetaraan gender, yang mendukung lingkungan kerja yang inklusif dan nyaman, juga dihubungkan oleh Intan Nurlaili dengan keseimbangan antara peran profesional dan domestik yang dimiliki karyawan karena ini juga terkait pembagian peran antara laki-laki dan perempuan. Ia pun mengharapkan adanya dukungan dari perusahaan untuk ini.

“Terkadang, karena bekerja terlalu maksimal, keluarga menjadi terabaikan dan tidak menjadi prioritas. Dukungan dari perusahaan bisa terkait pengasuhan anak, hak cuti orang tua, pelayanan konseling, untuk membantu karyawan menyeimbangkan tanggung jawabnya antara keluarga dan pekerjaan. Karena yang menjadi orang tua itu karyawan perempuan maupun laki-laki, dengan pembagiannya bergantung kondisinya masing-masing. Jadi perlu ada fleksibilitas kerja juga,” kata Intan.

Dengan berbagai pengalaman dan harapan di atas, sejumlah peserta FGD menyatakan perlunya dukungan dari AMSI untuk memberikan panduan atau pelatihan tentang kesetaraan gender dan aspek terkait lainnya, sehingga mereka bisa memiliki panduan yang ideal tapi juga bisa diadaptasikan ke dalam kondisi perusahaan mereka masing-masing.

PENUTUP

Kesetaraan Gender sebagai Pemenuhan Hak Pekerja Media

Riset ini telah menunjukkan potret terbaru kesetaraan gender di tempat kerja dalam dua ranah: kebijakan perusahaan dan pengalaman empiris para pekerja media. Temuan-temuan dalam riset ini memperbarui sekaligus memberi isyarat adanya persoalan klasik dalam tubuh media yang masih perlu perhatian: penguatan struktur dan kultur kesetaraan gender. Problem relasi gender adalah situasi yang selalu kompleks, karena tidak hanya yang ada di permukaan seperti ketidakadilan perlakuan yang dialami antara jurnalis laki-laki dan perempuan, misalnya dalam pembagian penugasan kerja, sistem penggajian, keamanan saat bertugas, tetapi faktor kultural dan struktural yang memengaruhi kondisi aktual-empiris, yang berpola patriarki.

Secara normatif, kesetaraan gender dalam ruang kerja redaksi (*gender equality in newsroom*) adalah pemenuhan hak, kesempatan, dan perlakuan yang adil oleh pemberi kerja kepada para pekerja media tanpa diskriminasi berdasarkan gender. UNESCO seperti dikutip dalam pengantar buku ini mengklasifikasi dua struktur kesetaraan gender yang harus terpenuhi di dalam operasional media: organisasi dan konten (jurnalistik dan umum). Dua level struktural ini saling terkait, dan keduanya mencerminkan keselarasan sikap suatu manajemen media terhadap isu-isu kesetaraan gender pada suatu kawasan hingga negara. Dalam kondisi karut marut industri media pasca disrupsi digital, gerakan pengarusutamaan gender di redaksi tetap relevan, dan menjadi bagian dari penguatan hak asasi manusia dalam media.

Riset ini mengambil sampel para pengelola media siber, suatu kekuatan baru dalam lanskap media di Indonesia pasca disrupsi digital. Merujuk riset Dewan Pers tahun 2021, setidaknya ada 42 ribu media siber di Indonesia, angka yang fantastis di tengah isu minimnya standar kesejahteraan dan standar kerja jurnalistik akibat mudahnya mendirikan media siber. Sebagian mereka adalah anggota Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI) yang menjadi penyelenggara riset ini. Inisiatif AMSI dan kondisi empiris manajemen media siber yang masih problematik ini menempatkan upaya intervensi kebijakan kesetaraan gender ini sebagai “barang mewah”. Namun, upaya intervensi ini tetap harus berjalan, sebagai bagian dari penguatan *public trust* terhadap pertumbuhan media siber di Indonesia dan dunia, mengingat rendahnya tingkat

kepercayaan publik terhadap media di Indonesia (Reuters Institute for the Study of Journalism, 2024).

Secara makro, agenda global kesetaraan gender di media yang diusung berbagai lembaga terutama UNESCO beririsan dengan dua isu utama: *safety of journalist* dan *digital rights*. Kerangka global untuk keamanan jurnalis memasukkan keamanan jurnalis perempuan dalam kerja di ruang redaksi hingga di lapangan. Dalam konteks ini, riset PR2Media dan AJI Indonesia (2023) terkait kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan Indonesia menunjukkan pelakunya bias gender. Para pelakunya bisa narasumber berita, bisa pula rekan kerja, umumnya jurnalis laki-laki dengan posisi redaksional yang setara atau lebih tinggi. Dengan kata lain, ketidaksetaraan gender atau perilaku sosial yang bias gender memicu tindak kekerasan.

Kerangka global pemenuhan *digital rights* telah memasukkan dua aspek *security* dan *privacy* sebagai indikator capaian. Perempuan yang bekerja di sektor digital, termasuk jurnalis dan para pekerja di redaksi media siber, memerlukan pemenuhan hak atas keamanan digital yang harus disediakan dua pihak: perusahaan media dan pengelola platform digital. *Privacy rights* menjadi persoalan karena nyaris seluruh data digital kita tertuang dalam platform digital atau kanal komputer yang terintegrasi di kantor. Potensi eksploitasi data pribadi, monetisasi data digital beririsan dengan dan menjadi bentuk lain dari kekerasan digital. Hasil riset ini memberi kabar tidak baik atas kondisi empirik belum terpenuhinya hak-hak digital pekerja media, yang perlu mendapat tindak lanjut dari perusahaan media dan asosiasi terkait.

Memperhatikan berbagai temuan dalam riset ini dan ulasan pendek di atas, maka inisiatif baik yang sudah dilakukan perusahaan media menjamin terlaksananya kesetaraan gender patut kita apresiasi, misalnya dalam pemberian akses ke sumber daya perusahaan secara setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan. Tantangan terdekat adalah menyusun prosedur operasional standar (SOP) atau minimal komitmen tertulis untuk memenuhi beragam indikator kesetaraan gender yang disusun UNESCO atau lembaga lain. Salah satu yang bisa menjadi acuan adalah *Panduan Membuat SOP bagi Perusahaan Pers untuk Mengatasi Kekerasan Seksual di Dunia Kerja*, yang disusun oleh PR2Media dan AJI Indonesia (Wendratama et al., 2023c). Inisiatif penyusunan SOP tersebut harus dilihat dalam dua konteks: pertama, membangun kepercayaan publik terhadap media siber sebagai salah satu pilar demokrasi dan hak asasi manusia; kedua, menjamin pemenuhan prinsip *universal safety of journalist* dan *digital rights*. Dengan kata lain, pemenuhan mandat publik penyeteraan gender ini tidak harus dilihat sebagai beban baru yang secara manajerial dipersepsikan para pengelola media siber hari ini, tapi justru sebagai pendorong positif bagi jurnalisme dan bisnis (WAN-IFRA, 2015).

Kebijakan dan praktik kesetaraan gender yang lebih baik akan berpengaruh positif pada bisnis perusahaan media, sebagaimana ditunjukkan oleh riset yang menunjukkan bahwa perusahaan apa pun yang lebih inklusif secara gender, etnik, dan budaya cenderung memiliki performa bisnis yang lebih baik (Dixon-Fyle et al., 2020). Dalam konteks itu, perusahaan perlu untuk melihat perempuan sebagai aset penting. Ketika jurnalis perempuan merasa aman dan didukung, misalnya dengan adanya SOP untuk mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender, perempuan akan lebih berkembang dan menghasilkan karya berkualitas. Hal ini, pada gilirannya, menguntungkan perusahaan media dalam hal menarik dan mempertahankan talenta berkualitas, meningkatkan kredibilitas, dan meningkatkan kinerja bisnis (Mwalimu, 2023).

Atas nama PR2Media, kami sampaikan terima kasih kepada AMSI Pusat atas kepercayaan pada kami untuk menjadi mitra pelaksana riset. Kami turut belajar memahami bagaimana kompleksitas isu gender di media pasca digital. Terima kasih juga kami sampaikan kepada responden survei, informan dalam diskusi kelompok terpumpun, dan para pihak yang terlibat dalam pelaksanaan riset. Harapan besar pasca pelaksanaan riset ini adalah tindak lanjut oleh setidaknya dua pihak: pengelola media siber anggota AMSI, dan anggota Dewan Pers. Dalam konteks pemenuhan hak digital yang berskala global, platform digital diharapkan ikut segera mengadopsi hasil riset melalui penguatan layanan moderasi konten, agregasi berita, dan dukungan terhadap media berita. Dari sisi akademik, riset ini ke depan memerlukan pendalaman konsep dan perluasan area survei agar lebih mewakili gambaran Indonesia secara keseluruhan.

REFERENSI

- Article 19. (2020). Online harassment and abuse against women journalists and major social media platforms. London: Article 19. Retrieved from <https://www.article19.org/wp-content/uploads/2020/11/Gender-Paper-Brief-2.pdf>
- Beneria, L., & Permanyer, I. (2010). The measurement of socio-economic gender inequality revisited. *Development and Change*, 41(3), 375–399. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2010.01648.x>
- Balczyńska-Kosman, A. (2017). Gender equality in the policies of media organizations-selected issues. *Środkowoeuropejskie Studia Polityczne*, (4), 145–156. <https://doi.org/10.14746/ssp.2017.4.10>
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1996). Women and men in film: Gender inequality among writers in a culture industry. *Gender & Society*, 10(3), 248–270. <https://www.jstor.org/stable/189696>
- Cook, S. L., Cortina, L. M. & Koss, M. P. (2018). What's the difference between sexual abuse, sexual assault, sexual harassment and rape?. *The Conversation*. Retrieved from <https://theconversation.com/whats-the-difference-between-sexual-abuse-sexual-assault-sexual-harassment-and-rape-88218>
- Council of Europe. (2020). *Gender equality and media: Analytical report gender equality commission steering committee on media and information society*. Council of Europe. <https://rm.coe.int/prems-064620-gbr-2573-gender-equality-in-media/16809f0342>
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, D. V., & Prince, S. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#/>
- DuBrin, A. J. (2013). *Fundamentals of organizational behavior: An applied perspective*. Elsevier.
- Eddy, K., Arguedas, A. L., Mukherjee, M., & Nielsen, R. K. (2023). *Women and leadership in the news media 2023: Evidence from 12 markets*. Reuters Institute for the Study

- of Journalism. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/women-and-leadership-news-media-2023-evidence-12-markets>
- Geertsema-Sligh, M. (2018). Gender issues in news coverage. *Scholarship and Professional Work - Communication*. 169. https://digitalcommons.butler.edu/ccom_papers/169
- Hayati, I. (2018). Perempuan jadi narasumber media hanya 11 persen. *Tempo.co*. <https://creativelab.tempo.co/read/1154861/perempuan-jadi-narasumber-media-hanya-11-persen>
- Hoewe, J., Appelman, A., & Stevens, E. (2017). Mr. Mom in the news: the relationship between stereotypes and perceptions of gendered news stories. *Communication Research Report*, 24(1), 11–20. <https://doi.org/10.1080/08824096.2016.1224163>
- Inter-American Commission on Human Rights (IAHCR). (2019). *Women journalist and freedom of expression: Discrimination and gender-based violence faced by women journalists in the exercise of their profession*. IAHCR. <https://reliefweb.int/report/world/women-journalists-and-freedom-expression-discrimination-and-gender-based-violence-faced>
- International Labour Organization. (2019). Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Kassova, L. (2020). *The missing perspective of women in news*. Bill & Melinda Gates Foundation. <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2020/11/2020.11.19-The-Missing-Perspectives-of-Women-in-News-FINAL-REPORT.pdf>
- Klasen, S., & Schüller, D. (2011). Reforming the Gender-Related Index (GDI) and the Gender Empowerment Measure (GEM): Some specific proposals [Paper Presentation]. IAI Discussion Papers, No. 186. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/57309/1/608909068.pdf>
- Kosakowska-Berezecka, N., Besta, T., Bosson, J. K., Jurek, P., Vandello, J. A., Best, D. L., ... & Žukauskienė, R. (2020). Country-level and individual-level predictors of men's support for gender equality in 42 countries. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1276–1291. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2696>
- Lewis, S. C., Zamith, R., & Coddington, M. (2020). Online harassment and its implications for the journalist-audience relationship. *Digital Journalism*, 8(8), 1047–1067. <https://doi.org/10.1080/21670811.2020.1811743>
- Lourenco, M. E. (2016). Gender equality in media content and operations: articulating academic studies and policy—a presentation. *Studies in Higher Education*, 41(5), 927–931. https://en.unesco.org/sites/default/files/mas_pub_genderequalitymedia_en_lkd.pdf

- McGregor, J. (2000). Stereotypes and symbolic annihilation: Press constructions of women at the top. *Women in Management Review*, 15(5), 290–295. <https://doi.org/10.1108/09649420010343186>
- McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Mensa, M., Vernier, M., Cárcamo-Ulloa, L., Ruíz, F., & Sotomayor-Gómez, B. (2021). Gender (in)equality in Chilean press: Journalists and sources. *Revista de Communication*, 20, 259–275. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v20n2/2227-1465-rcudep-20-02-259.pdf>
- Mwalimu, A. (2023). Media organisations must invest in protecting women in journalism. *African Centre for Media Excellence*. <https://acme-ug.org/2023/11/27/op-ed-media-organisations-must-invest-in-protecting-women-in-journalism/#:~:text=This%20obligation%20extends%20far%20beyond,and%20improving%20their%20bottom%20line.>
- Nonis, S., & Swift, C. O. (2001). Personal value profiles and ethical business decisions. *Journal of Education for Business*, 76(5), 251–256. <https://doi.org/10.1080/08832320109599644>
- O'Brien, A., Kerrigan, P., & Liddy, S. (2023). Conceptualising change in equality, diversity and inclusion: A case study of the Irish film and television sector. *European Journal of Cultural Studies*, 26(3), 336–353. <https://doi.org/10.1177/13675494221109296>
- Permyner, I. (2013). A critical assessment of the UNDP's gender inequality index. *Feminist Economics*, 19(1), 1–32. <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2013.769687>
- RAINN. (2022). Types of sexual violence [Web log post]. Retrieved from <https://www.rainn.org/types-sexual-violence>
- Reuters Institute for the Study of Journalism. (2024). *Journalism, media, and technology trends and predictions 2024*. Reuters Institute for the Study of Journalism. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2024-01/Newman%20-%20Trends%20and%20Predictions%202024%20FINAL.pdf>
- Ronen, S. (1978). Personal values: A basis for work motivational set and work attitude. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21(1), 80–107. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90041-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90041-7)
- Royal, K. (2019). Journalist guidelines and media reporting in the wake of #MeToo. In: Fileborn, B., & Loney-Howes, R. (Eds.), *#MeToo and the politics of social change*. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-15213-0_14
- Ruthig, J. C., Kehn, A., Gamblin, B. W., Vanderzanden, K., & Jones, K. (2017). When women's gains equal men's losses: Predicting a zero-sum perspective of gender status. *Sex Roles*, 76. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0651-9>

- Shockley-Zalabak, P. (2002). *Fundamentals of organizational communication*. Boston: Allyn and Bacon.
- ShowMe50. (2020, June 4). Infographic: The dimensions of gender equality. *ShowMe50*. <https://www.showme50.org/resources/gender-equality-infographic/>
- Slaughter, A., Newman, E., Brummel, B. J., & Drevo, S. (2018). Journalist safety trainings: Effective for all?. *Australian Journalism Review*, 40(2), 53–65. Retrieved from
- Stellarosa, Y., & Silaban, M. W. (2019). Perempuan, media dan profesi jurnalis. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 7(1), 97–109. <https://doi.org/10.24198/jkk.v7i1.18844>
- The United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO). *Inside the news: Challenges and aspiration of women journalism in Asia and the Pacific*. UNESCO. <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Docs/Publications/2015/06/Inside-the-News-FINAL-040615.pdf>
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
- World Association of News Publishers (WAN-IFRA). (2015). Trends in newsrooms: Business of gender equality. *WAN-IFRA*. <https://wan-ifra.org/2015/08/trends-in-newsrooms-business-of-gender-equality/>
- World Association of News Publishers (WAN-IFRA). (2021). Sexual harassment in the media: 2020–2021 research. *WAN-IFRA*. <https://sexualharassment.womeninnews.org/research/>
- Wendratama, E., Masduki., Aprilia, M. P., Suci, P. L., & Ayuningtyas, A. (2023a). *Kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan Indonesia*. Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia. <https://pr2media.or.id/publikasi/riset-kekerasan-seksual-terhadap-jurnalis-perempuan/>
- Wendratama, E., Masduki., Aprilia, M. P., & Suci, P. L. (2023b). *Jalan terjal menuju kesetaraan: Laporan riset diskriminasi gender di organisasi media*. Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia. https://aji.or.id/sites/default/files/arsip/jalan-terjal-menuju-kesetaraan-laporan-riset-diskriminasi-gender-di-organisasi-media_0.pdf
- Wendratama, E., Masduki., Aprilia, M. P., & Suci, P. L. (2023d). Potret Suram Jurnalis Korban Kekerasan Seksual (Dampak Kekerasan Seksual terhadap Jurnalis Perempuan Indonesia). Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia. https://aji.or.id/sites/default/files/arsip/potret-suram-jurnalis-korban-kekerasan-seksual-dampak-kekerasan-seksual-terhadap-jurnalis-perempuan_0.pdf
- World Health Organization (WHO). (2012). *Understanding and addressing violence against women: Sexual violence*. World Health Organization (WHO). https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/77434/WHO_RHR_12.37_eng.pdf
- Yayasan Pulih. (2017). Mengenal kekerasan seksual. Yayasan Pulih. Retrieved from <https://yayasanpulih.org/2017/06/mengenal-kekerasan-seksual/>



**MENILIK KEBIJAKAN DAN PENGALAMAN
KESETARAAN GENDER
SERTA
KEKERASAN BERBASIS GENDER
DI PERUSAHAAN MEDIA**



**Asosiasi
Media Siber
Indonesia**

Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI)
Gedung Tempo, Lantai 8
Jalan Palmerah Barat No. 8
DKI Jakarta