

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu di bawah ini dijadikan sebagai acuan oleh peneliti dalam melakukan riset terkait pemutusan hubungan kerja di kalangan jurnalis. Dari semua penelitian terdahulu yang digunakan, peneliti belum menemukan penelitian yang spesifik membahas tentang pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap jurnalis di tengah pandemi. Sehingga peneliti menjadikan beberapa penelitian terdahulu di bawah ini sebagai bahan atau acuan untuk melengkapi bahan-bahan dalam penelitian ini. Berikut merupakan beberapa penelitian terkait dengan pemutusan hubungan kerja di kalangan jurnalis.

Penelitian pertama dilakukan oleh Andriani (2018) yang berjudul “*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Jurnalis PT. Pikiran Rakyat Dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Penelitian ini membahas tentang PHK sepihak yang dilakukan pada Jurnalis PT. Pikiran Rakyat Zaky Yamani yang memiliki gangguan psikis. Menurut Zaky dalam Andriani (2018), ia memiliki beban kerja yang terlalu berat sehingga berdampak pada kesehatannya. Zaky mengalami insomnia yang berkepanjangan dan memutuskan untuk tidak bekerja selama kurang dari 12 bulan. Jangka waktu tersebut dianggap tidak melampaui jangka waktu yang telah

tercantum dalam Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Andriani, 2018, p. 7).

Sebelumnya, Zaky telah mengajukan permohonan untuk melakukan pensiun dini. Namun, PT. Pikiran Rakyat menolak dan meminta Zaky untuk kembali bekerja dengan memindahkan Zaky pada posisi yang memiliki tanggung jawab lebih berat dari sebelumnya. Zaky mendapatkan surat peringatan (SP) sebanyak 3 (tiga) kali sebelum akhirnya diberikan surat PHK. Selama proses pemberian SP, Zaky telah mengajukan somasi yang kemudian ditolak oleh pihak PT. Pikiran Rakyat. Sebelumnya, PT. Pikiran Rakyat juga tidak melakukan pemanggilan sebanyak maksimal 2 (dua) kali seperti yang tertera pada Pasal 168 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, PT. Pikiran Rakyat dinilai melanggar Pasal 153 dan Pasal 168 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Andriani, 2018, p. 8).

Maka, penelitian yang dilakukan Andriani (2018) mencoba untuk mencari tahu bagaimana perlindungan hukum bagi jurnalis berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apa saja tanggung jawab yang diberikan dari pihak PT. Pikiran Rakyat pada jurnalis yang bersangkutan atas PHK sepihak yang dilakukan, dan untuk mengetahui bagaimana langkah hukum yang diambil oleh jurnalis yang bersangkutan terkait dengan PHK sepihak yang dilakukan oleh PT. Pikiran Rakyat (Andriani, 2008, p. 10).

Metode penelitian yang digunakan oleh Andriani (2018) dalam penelitian ini adalah spesifikasi yang bersifat deskriptif analitis dengan menguraikan realitas yang ada. Penelitian ini menggunakan 2 tahap berupa penelitian kepustakaan yang

terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, tersier, dan bahan-bahan kepustakaan. Sementara penelitian lapangan dilakukan oleh peneliti berupa wawancara. Hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti ialah perlindungan hukum yang didapatkan oleh Zaky mengacu pada ketentuan dalam Pasal 153 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, yang mengungkapkan bahwa perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan pekerja yang berhalangan masuk karena sakit. PT. Pikiran Rakyat juga diharuskan untuk membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas hubungan kerja, dan upaya hukum yang ditempuh adalah mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial (Andriani, 2018).

Relevansi riset Andriani dengan penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja dikalangan jurnalis. Pada penjabaran yang diberikan oleh Andriani, terdapat langkah hukum yang dapat diambil oleh jurnalis apabila mengalami PHK sepihak oleh perusahaan tempatnya bekerja. Karena sebagaimana yang telah tercantum pada Undang-Undang, perusahaan tidak diperkenankan untuk melakukan PHK sepihak apabila belum menempuh cara-cara yang telah diuraikan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Abdullah (2019) yang berjudul *“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Jurnalis Surat Kabar yang Perusahaannya Gulung Tikar dalam Perspektif Akses Terhadap Keadilan”*. Penelitian ini membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada 31 jurnalis di Tabloid BOLA dibawah naungan PT. Tunas Bola. Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan karena alasan efisiensi perusahaan dan kondisi keuangan yang tidak stabil (Abdullah, 2019, p. 4). Namun, cara yang ditempuh oleh

pihak manajemen dinilai menipu jurnalis-jurnalis yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja tersebut berawal dari sebuah acara internal perusahaan bernama *Town Hall Meeting*. Acara tersebut berlangsung sebanyak dua kali dan keputusan untuk memberhentikan 31 jurnalis yang bersangkutan dilakukan setelah acara kedua. Dalam acara tersebut, para jurnalis diminta untuk mengikuti uji kompetensi melalui lembaga *First Asia Consultants*. Pihak manajemen menyatakan terdapat 31 jurnalis yang terkena pemutusan hubungan kerja. Menyikapi pemberitahuan tersebut, 15 dari 31 jurnalis yang ada tidak menerima keputusan yang diberikan pihak manajemen. Keputusan tersebut dianggap menipu karena hasil tes uji kompetensi tersebut tidak diberikan langsung pada para jurnalis yang mengalami PHK. Bahkan, tidak ada Surat Keputusan resmi dan tertulis yang diberikan pada 31 jurnalis yang mengalami PHK (Abdullah, 2019, p. 18).

Berdasarkan uraian yang diberikan Abdullah (2019), penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu langkah-langkah apa yang diambil oleh para jurnalis dalam menghadapi situasi tersebut dan bagaimana dukungan yang diberikan oleh lembaga-lembaga yang menangani kebebasan pers di Indonesia (Abdullah, 2019, p. 5). Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris melalui pendekatan kualitatif. Data yang ada diperoleh dari data kepustakaan berupa buku, perundangan, dan jurnal-jurnal ilmiah. Sedangkan, data empiris dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak-pihak terkait seperti LBH Pers, AJI Jakarta, dan *eks*. Jurnalis Tabloid BOLA yang terkena dampak PHK langsung dalam kasus ini (Abdullah, 2019, pp. 15-16).

Hasil penelitian yang didapatkan oleh Abdullah (2019) adalah 15 jurnalis yang bersangkutan menempuh beberapa cara untuk menyikapi PHK tersebut. Seperti membuat sebuah petisi dan membuat sebuah situs *online* yang memuat tentang perjuangan, tuntutan, dan dukungan dari jurnalis-jurnalis lainnya. 15 jurnalis yang ada juga berusaha untuk menempuh jalur hukum dengan menggunakan pengacara dan melakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Jakarta Pusat. Dari mediasi tersebut, keputusan untuk melakukan PHK atas dasar gagal uji kompetensi dinilai menyalahi UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 Ayat 1 (Abdullah, 2019, p. 24).

PT. Tunas Bola juga diharuskan membayar upah dan hak-hak para jurnalis selama tidak dipekerjakan. Lewat kuasa hukum yang digunakan PT. Tunas Bola, pihak perusahaan menolak anjuran yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Jakarta Pusat. Selama proses berjalan, perusahaan memberikan penawaran berupa menaikkan pesangon. Sebagian dari jurnalis yang ada menerima keputusan tersebut dan menerima penawaran yang diberikan. Namun, masih tersisa tiga jurnalis yang masih mempertahankan tuntutannya. Ketiga jurnalis tersebut memutuskan untuk maju ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pada tahapan ini, gugatan yang diajukan oleh PT. Tunas Bola dimenangkan pihak pengadilan (Abdullah, 2019, pp. 23-25). Dalam kasus ini, LBH Pers dan AJI Jakarta mengaku tidak mengambil tindakan. Karena para jurnalis tidak memberikan aduan dan tidak melibatkan kedua lembaga tersebut (Abdullah, 2019, pp. 28-29).

Penelitian ketiga dilakukan oleh Nusantara et al., (2019) yang berjudul “*Setelah Guncangan Digital: Studi atas Pengalaman Jurnalis Milenial yang*

Terkena PHK". Penelitian ini membahas tentang pengalaman dan dampak yang dari guncangan digital yang diiringi dengan pemutusan kerja terhadap para jurnalis, khususnya jurnalis milenial. Penelitian ini mengungkapkan bahwa media konvensional yang tidak mampu bersaing dengan media digital berakhir dengan gulung tikar. Sehingga muncul banyak PHK terhadap jurnalis di media yang bersangkutan. Dalam riset ini, jurnalis yang terdampak PHK berada pada jurnalis milenial yang berada pada rentang usia 24-35 tahun (Nusantara et al., 2019, p. 10).

Dalam penelitian Nusantara et al., (2019), pemutusan hubungan kerja berawal dari menurunnya pendapatan dari segi langganan dan iklan. Faktor pendukung lainnya disebabkan oleh perkembangan teknologi yang membuat masyarakat lebih memilih untuk mengakses informasi melalui perangkat komunikasi seperti *smartphone*. Ditambah lagi, para pembaca muda yang tidak lagi mencari informasi dari surat kabar (Nusantara et al., 2019, p. 2). Tren dalam memperoleh informasi yang dalam hal ini merupakan berita bergeser dari media konvensional ke media digital. Hal tersebut berdampak pada model ekonomi dan bisnis media di Indonesia (Nusantara et al., 2019, p. 3).

Dari sisi lain, alasan efisiensi melalui pemutusan hubungan kerja terhadap jurnalis dan konvergensi digital dianggap sebagai sebuah upaya media untuk mendapatkan sumber profit yang baru. Hal tersebut diperburuk dengan banyaknya jurnalis yang tidak tergabung dalam serikat pekerja yang dapat membantu dalam hal negosiasi dengan perusahaan media (Nusantara et al., 2019, p. 3). Menurut data AJI dan Federasi Serikat Pekerja Media (FSPM) Independen tahun 2016, hanya ada 25 media yang memiliki serikat pekerja. Angka tersebut dinilai minim karena

berarti hanya ada sekitar 1 persen dari jumlah total media yang ada di Indonesia (Manan & Aswira, 2017, p. 33). FSPM Independen mengungkapkan bahwa perusahaan media di Indonesia masih kurang mendukung keberadaan serikat pekerja. Contohnya, sejumlah karyawan iNews TV milik MNC Group melakukan PHK terhadap sejumlah karyawannya ketika hendak mendirikan serikat pekerja (Nusantara et al., 2019, p. 4).

Penelitian yang dilakukan Nusantara et al., (2019) mengungkapkan, kasus PHK sepihak yang dilakukan perusahaan media menjadi tren sepanjang tahun 2015-2016. Pada tahun 2016, kasus PHK sepihak dialami oleh 26 karyawan Indonesia Finance Today (IFT). Di mana pesangon dan upah tidak dibayarkan, yang kemudian berujung ke ranah pidana (Manan & Aswira, 2017, p. 29). Konvergensi atau penggabungan media yang terjadi juga membuat adanya pengurangan para pekerja media. Karena pekerjaan yang awalnya dapat dilakukan oleh para jurnalis, kini bisa ditangani dengan sumber daya manusia yang lebih sedikit (Nusantara et al., 2019, p. 4). Di satu sisi, tren digitalisasi menghasilkan peluang yang baru bagi industri media. Tetapi, disisi lain menyebabkan redupnya media konvensional. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya jumlah oplah yang dihasilkan oleh media cetak. Penurunan oplah tersebut ditandai dengan penutupan sejumlah media cetak dan juga beralihnya media cetak ke versi digitalnya (Nusantara et al., 2019, p. 4). Menurut Deuze dalam Nusantara et al. (2019, p. 5), jurnalis senior maupun yang sudah berumur diharuskan untuk selalu belajar dan memahami teknologi. Misalnya, seperti cara-cara penggunaan aplikasi dan perangkat digital lainnya. Hal tersebut

dianggap menjadi beban karena dengan *deadline* yang ada, mereka juga dituntut untuk terus belajar.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan oleh Nusantara et al. (2019), metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara mendalam secara langsung maupun melalui surat elektronik atau *email* (Nusantara et al., 2019, p. 5). Penelitian ini dilakukan pada generasi milenial yang bekerja di media dan terkena PHK dan keluar dengan sukarela akibat kondisi keuangan media yang mengalami penurunan (Nusantara et al., 2019, p. 6). Hasil dalam penelitian ini mengungkapkan, tidak hanya jurnalis senior atau berumur yang merasakan dampak ketika industri media mengalami guncangan digital. Namun jurnalis milenial juga berpotensi untuk merasakan dampak tersebut. Seperti terkena PHK akibat penutupan media tempat para informan bekerja (Nusantara et al., 2019, p. 12). Para informan dalam penelitian Nusantara et al. (2019) bekerja pada media konvensional seperti majalah dan koran.

PHK yang dialami oleh para informan memberikan dampak yang berbeda-beda pada setiap individu. Para informan yang sebelumnya bekerja sebagai jurnalis tetap ada yang memutuskan untuk tetap menjadi jurnalis di media lain, beralih menjadi pekerja *freelance* dalam bidang jurnalistik, dan ada juga yang memutuskan untuk berhenti menjadi jurnalis (Nusantara et al., 2019, p. 12). Para informan juga tidak tergabung dalam serikat pekerja sehingga menempatkan mereka dalam kondisi yang tidak terlindungi apabila terkena PHK. Penelitian ini juga mengungkapkan, para perusahaan media yang berhenti beroperasi dan berujung

melakukan PHK pada jurnalisnya terlambat dalam mendeteksi perubahan yang terjadi dalam industri media. Sehingga tidak dapat bertahan di tengah perubahan yang muncul dalam dunia jurnalistik (Nusantara et al., 2019, p. 12).

Penelitian keempat dilakukan oleh Sherwood dan O'Donnell (2016) yang berjudul "*Once a Journalist, Always a Journalist?*". Penelitian ini membahas tentang bagaimana PHK yang terjadi pada jurnalis-jurnalis di Australia sepanjang tahun 2012-2014. Penelitian ini berusaha untuk mencari tahu jurnalis memaknai identitasnya dalam menjalankan profesi sebagai jurnalis setelah mengalami PHK di masing-masing media tempatnya bekerja. Sherwood dan O'Donnell (2016, p. 2) menggunakan metode kuantitatif dengan mengirimkan survei pada 225 jurnalis di Australia. Penelitian ini menggunakan *snowball sampling* dalam menentukan informan penelitian. Para jurnalis dihubungi melalui surat elektronik untuk mengisi survei yang ada. Sherwood dan O'Donnell (2016, p. 6) juga menggunakan Twitter dan media sosial lainnya untuk mencari informan.

Penelitian yang dilakuka Sherwood dan O'Donnell (2016, p. 13) ini menunjukkan, sebanyak 64,6 persen jurnalis memudar identitasnya setelah mengalami PHK. Hal tersebut didukung oleh beralihnya profesi yang dilakukan para jurnalis setelah keluar dari perusahaan media tempatnya bekerja. Jurnalis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mereka tidak lagi berkomitmen pada profesinya sebagai jurnalis, bahkan ketika mereka masih ingin memegang komitmen tersebut. Karena para informan dalam penelitian ini tidak lagi bekerja sebagai jurnalis setelah terkena PHK. Para informan menyatakan, setelah terkena PHK, mereka kehilangan fungsi utama jurnalis sebagai pengawas (*watchdog*).

Karena fungsi tersebut hanya bisa mereka lakukan apabila masih bekerja sebagai jurnalis di sebuah media. Para jurnalis menjelaskan, banyak dari mereka yang tidak lagi bisa menyebut diri mereka sebagai seorang jurnalis ketika sudah dinyatakan keluar dari media tempatnya bekerja (Sherwood & O'Donnell, 2016, p. 14).

Penelitian ini juga menjelaskan, beberapa informan masih menganggap diri mereka sebagai jurnalis bahkan setelah terkena PHK. Jurnalis yang masuk dalam kelompok ini akhirnya masih menggunakan keterampilan jurnalistik yang mereka miliki dalam perannya yang baru. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara identitas dengan aksi atau tindakan yang dilakukan, bukan dengan ideologi. Maka identitas profesional sebagai seorang jurnalis dalam penelitian ini dianggap fleksibel (Sherwood & O'Donnell, 2016, pp. 14-15). Namun Sherwood dan O'Donnell (2016, p. 15) menjelaskan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yakni sampel penelitian yang ada lebih condong pada jurnalis yang lebih tua atau lebih berpengalaman. Maka itu, para jurnalis cenderung lebih mengikuti gagasan tradisional mereka bahwa ketika sudah tidak lagi menjadi jurnalis, maka kemampuan untuk mempraktikkan fungsi jurnalisme tidak lagi dianggap bisa digunakan.

Sherwood dan O'Donnell (2016, p. 15) menjelaskan, berbeda dengan jurnalis yang lebih muda, yang mungkin merasa lebih mampu menjalankan tugas atau fungsi sebagai seorang jurnalis walaupun sudah tidak lagi bekerja di media yang bersangkutan. Maka dari itu, identitas profesional seorang jurnalis dapat dikatakan fleksibel. Hasil penelitian ini didasari oleh pandangan dari kelompok partisipan tertentu yakni jurnalis yang berusia lebih tua dan jurnalis yang berusia

lebih muda. Masing-masing kelompok mendefinisikan identitas profesional yang berbeda. Maka dari itu, Sherwood dan O'Donnell (2016, p. 16) menjelaskan, penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode penelitian kualitatif, yang lebih bisa menjelaskan secara detail mengenai identitas profesional seorang jurnalis melalui berbagai konteks.

Berdasarkan empat penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, maka penelitian ini berusaha untuk mengisi celah atau *filling the gap* mengenai yang tidak dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Pada penelitian pertama, Andriani (2018) meneliti tentang bagaimana langkah hukum dan pertanggungjawaban yang dapat diambil oleh pihak karyawan dan perusahaan ketika melakukan PHK sepihak. Dalam penelitian tersebut, Andriani mengangkat kasus jurnalis yang di PHK karena kondisi kesehatan yang buruk. Pada penelitian kedua, Abdullah (2019) telah meneliti tentang perjuangan jurnalis-jurnalis yang mengalami PHK akibat uji kompetensi. Dalam penelitian tersebut, Abdullah membahas bagaimana langkah-langkah pribadi yang dilakukan para jurnalis untuk menyikapi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan perusahaan. Pada penelitian ketiga, Nusantara et al. (2019) membahas tentang pengalaman para jurnalis milenial yang ternyata terkena dampak dari guncangan digital ketika bekerja pada media konvensional. Penelitian yang dilakukan Nusantara et al. (2019) juga mengingatkan mengenai pentingnya bagi para jurnalis untuk bergabung dengan serikat pekerja. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa jurnalis merupakan salah satu pekerjaan yang rentan, tidak stabil, dan memiliki beban kerja yang tinggi. Karena kontrak dan negosiasi mengenai ketenagakerjaan tidak lagi diatur oleh perusahaan dengan serikat pekerja

(Nusantara et al., 2019, p. 4). Pada penelitian keempat, Sherwood dan O'Donnell (2016) membahas mengenai bagaimana jurnalis di Australia memakanai profesinya sebagai jurnalis setelah mengalami PHK.

Maka, perbedaannya adalah penelitian ini akan lebih mencari tahu secara mendalam tentang bagaimana kronologi PHK yang terjadi di kalangan jurnalis pada era COVID-19, upaya hukum yang diambil oleh jurnalis yang mengalami PHK sepihak akibat pandemi COVID-19, tanggung jawab yang dilakukan pihak perusahaan media yang melakukan PHK di era COVID-19, dan bagaimana jurnalis-jurnalis di Indonesia sendiri memakani profesinya sebagai jurnalis setelah mengalami PHK. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi mengenai seberapa besar dampak COVID-19 pada pekerja media.

2.2 Teori dan Konsep

2.2.1 Jurnalis secara Umum

Jurnalis atau wartawan merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk mencari, mengumpulkan, menyeleksi, dan menyebarluaskan informasi kepada khalayak melalui media massa. Panggilan wartawan di Indonesia identik dengan seseorang yang bekerja di media cetak, dan reporter identik pada seseorang yang bekerja di televisi atau radio. Sedangkan jurnalis seringkali dikaitkan dengan wartawan media asing (Yosef, 2009, p. 44). Padahal tidak ada perbedaan di antara ketiga panggilan tersebut. Wartawan, reporter, atau jurnalis ketiganya merupakan pekerjaan yang sama. Jurnalis memiliki kekuatan untuk mengungkap

banyak hal, akan tetapi jurnalis dilarang untuk menyebarluaskan rahasia kehidupan seseorang yang dapat membuatnya malu atau menderita. Artinya, walaupun memiliki kekuatan, jurnalis juga harus mengerti dan mematuhi norma, kode etik jurnalistik, dan peraturan yang berlaku. (Yosef, 2009, p. 44).

Menurut Musman dan Mulyadi (2017, p. 7), belum ada persetujuan mengenai bagaimana sosok jurnalis yang ideal. Terkecuali, penilaian tersebut dilakukan oleh narasumber atau lingkungan kerja jurnalistik. Terdapat beberapa tolak ukur umum yang sering digunakan sebagai kunci keberhasilan wartawan, yakni pergaulan yang luas. Seorang jurnalis harus peka terhadap keadaan di sekelilingnya. Informasi yang diterima harus segera dikejar untuk mencari tahu sumber dan kebenarannya. Gerakan dan tindakan jurnalis juga harus cepat. Karena setiap berita yang dibuat harus padat dan berisi fakta (Suhirman, 2007, p. 15). Mudah bergaul merupakan salah satu ciri seorang jurnalis yang paling mudah diketahui orang lain. Dengan begitu, seorang jurnalis dapat dikenal dan juga mengenali banyak orang. Memiliki kemampuan bahasa Indonesia yang baik juga menjadi salah satu ciri khusus jurnalis. Karena tanpa berbahasa dengan baik, seorang jurnalis akan kesulitan dalam membuat dan menjelaskan naskah berita atau laporan peristiwa dengan baik (Yosef, 2009, p. 48).

Jurnalis harus banyak belajar terutama dalam penyusunan kalimat bahasa Indonesia yang tidak menyalahi kaidah. Jurnalis perlu untuk mempelajari tata dan gaya bahasa yang baik. Karena gaya bahasa dapat

menghidupkan kalimat yang akan dipergunakan dalam penulisan berita (Suhirman, 2007, p. 18). Penampilan jurnalis yang utama juga bukan dilihat dari fisik, melainkan kepantasannya dalam situasi peliputan. Misalnya, seorang jurnalis harus bisa memilah bagaimana harus bersikap pada politisi dengan rakyat yang tidak memiliki jabatan. Tidak hanya itu, persiapan dalam hal teknis seperti alat rekam dan catatan juga menjadi penting (Musman & Mulyadi, 2017, p. 7).

Menurut Kriyantono (2008) dalam (Musman & Mulyadi, 2017, p. 10), jurnalis harus selalu tajam dan memiliki rasa keingintahuan yang besar. Seorang jurnalis tidak boleh cepat puas terhadap materi atau informasi yang didupkannya. Ia harus mencari lagi informasi dari narasumber lain. Jurnalis juga tidak memiliki jam kerja yang tetap, mengingat tugasnya dalam mencari berita. Berita bisa muncul kapanpun, dimanapun, dan tidak menunggu siapapun dan apapun. Ketika melakukan peliputan, jurnalis tidak diharuskan untuk mengikuti sebuah acara hingga selesai. Karena penyedia acara seharusnya menyediakan *press release* ketika mengundang media (Musman & Mulyadi, 2017, p. 12). Setiap orang harus memiliki etika dan tanggung jawab dari diri sendiri, begitu juga jurnalis hingga jajaran dewan direksi. Karena jurnalis memiliki kemampuan untuk menyebarluaskan informasi yang dapat memberikan dampak di masyarakat. Hal ini dapat terwujud apabila ada keterbukaan redaksi, yang tidak menghalangi produksi berita akurat, adil, danimbang (Kovach & Rosenstiel, 2004, p. 234).

2.2.2 Jurnalis sebagai Ideologi dan Identitas Profesional

Deuze (2005) dalam jurnalnya yang berjudul “*What is Journalism? Professional Identity and Ideology of Journalist Reconsidered*” menjelaskan, konsep jurnalisme sebagai ideologi pada dasarnya dibuat untuk memahami bagaimana jurnalis memaknai pekerjaannya. Menurut Brennen (2000, p. 106) dalam Deuze (2005, p. 445), pembahasan mengenai praktik jurnalisme dari perspektif ideologis selama ini mengabaikan perubahan dalam jurnalisme yang bisa terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam hal jurnalisme yang berfokus pada profesi, ideologi dilihat sebagai sebuah sistem kepercayaan yang tidak terbatas pada proses memproduksi makna dan gagasan yang ada. Shoemaker dan Reese (1996, p. 11) dalam Deuze (2005, p. 445) menjelaskan, jurnalis di negara demokratis memiliki karakteristik yang sama dan berbicara tentang nilai-nilai yang sama dalam konteks pekerjaan mereka, tapi menerapkan nilai-nilai tersebut melalui berbagai cara dalam proses pembentukan makna atas apa yang jurnalis lakukan. Menurut Deuze (2005, p. 446-447), konsep, nilai, dan elemen yang ada dalam ideologi jurnalisme dapat dikategorikan menjadi lima ciri, yakni *public service*, *objectivity*, *autonomy*, *immediacy*, dan *ethics*. Berikut penjabaran atas kelima kategori tersebut.

1. Jurnalis menyediakan layanan publik (*public service*)

Menurut Deuze (2005, p. 447), menjadi pelayan publik atau memberikan layanan publik merupakan komponen yang kuat dalam ideologi jurnalisme. Hal tersebut didukung dengan gaya

pemberitaan yang sangat cepat setiap harinya. Dalam ideologi menyediakan layanan publik, jurnalis bekerja sebagai pengawas (*watchdog*) bagi masyarakat. Dalam hal ini, jurnalis memiliki tugas sebagai perwakilan dari masyarakat.

2. Jurnalis bersifat netral, objektif, adil, dan memiliki kredibilitas (*objectivity*)

Objektivitas dinilai sebagai elemen kunci dari profesionalitas jurnalis. Seringkali objektivitas dianggap sebagai sesuatu yang problematik dalam dunia jurnalis. Karena dianggap tidak mungkin benar-benar bisa dilakukan, sama seperti nilai keadilan atau ketidakberpihakan. Objektivitas mungkin tidak memungkinkan, tapi bukan berarti jurnalis tidak dapat melakukannya (Deuze, 2005, p. 448).

3. Jurnalis harus memiliki kebebasan dan independen (*autonomy*)

Menurut Deuze (2005, p. 449), jurnalis di seluruh dunia merasa bahwa pekerjaan mereka dapat berkembang apabila terhindar masyarakat melindungi medianya dari sensor. Dalam ruang redaksi, jurnalis tidak hanya menjadi “pesuruh” *editor*. Dalam hal ini, jurnalis harus bersifat independen dari intervensi yang non-redaksi yang ada, seperti iklan, bisnis, pemerintah, ataupun tekanan politik yang ada.

4. Jurnalis harus sadar akan kesegeraan (*immediacy*)

Jurnalis bekerja untuk memberitakan suatu hal pada publik. Maka seorang jurnalis harus sadar akan suatu kesegeraan dalam memproduksi berita setiap harinya. Secara tidak langsung, jurnalis sebenarnya bekerja selama 24 jam, karena kecepatan dalam memproduksi berita dinilai sebagai suatu hal yang penting (Deuze, 2005, p. 449).

5. Jurnalis memiliki etika dan legitimasi (*ethics*)

Deuze (2005, p. 450) menjelaskan, walaupun masih banyak jurnalis yang mempertanyakan mengenai pentingnya kode etik. Seorang jurnalis harus tetap memiliki etika dan legitimasi yang berpedoman pada kode etik jurnalistik yang berlaku. Karena jurnalis memiliki tugas sebagai *watchdog*, maka seorang jurnalis juga harus memiliki pedoman dalam etika dan hukum.

2.2.3 Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan berasal dari dua kata yakni “tenaga kerja” yang ditambahkan dengan awalan “ke” dan akhiran “an”. Maka apabila diartikan secara sederhana, ketenagakerjaan merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja (Asyhadie & Kusuma, 2019, p. 1). Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 menjelaskan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Husni,

2016, p. 27). Pengertian tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja yang sebelumnya tercantum pada Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Dalam penyempurnaan tersebut, tenaga kerja awalnya diartikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Husni, 2016, p. 27). Perbedaannya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi menyebutkan kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan penambahan kata sendiri dalam kalimat memenuhi kebutuhan. Karena kata di dalam maupun di luar hubungan kerja dianggap dapat merusak makna tenaga kerja yang seolah dikelompokkan menjadi di dalam dan di luar hubungan kerja, sehingga dianggap tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja pada umumnya. Sedangkan, penambahan kata sendiri dalam bagian memenuhi kebutuhan dikarenakan barang dan jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat, melainkan untuk diri sendiri juga (Husni, 2016, p. 28).

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi setelah adanya perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Substansi perjanjian kerja yang dibuat juga tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada (Husni, 2016, p. 61). Dalam PKB yang telah disepakati haruslah memuat tentang syarat-syarat kerja, hak, dan juga kewajiban kedua belah pihak (Husni, 2016, p. 73).

Hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dan pengusaha dapat terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah, yang didukung dengan kesanggupan pihak perusahaan untuk mempekerjakan dan membayar pekerjanya dengan upah. Ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja juga harus mencerminkan isi dari PKB yang telah disepakati. Kedua hal tersebut yang mendasari terciptanya hubungan kerja (Husni, 2016, p. 113).

Secara sosiologis seorang pekerja sebenarnya tidak bebas. Karena terkadang, seorang pekerja terpaksa untuk menerima hubungan kerja meskipun memberatkan pekerja itu sendiri. Maka itu, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang dapat melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha. Agar para pekerja dapat menempatkan kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Asyhadie & Kusuma, 2019, p. 21).

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 4 menyebutkan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, yakni:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Maka, fungsi dari hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berkaitan dengan produksi barang atau jasa, dan mengatur perlindungan bagi tenaga kerja yang bersifat memaksa. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga berfungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat untuk menyalurkan arah kegiatan manusia kearah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan (Asyhadie & Kusuma, 2019, p. 22).

2.2.4 Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam hukum ketenagakerjaan, PHK merupakan upaya terakhir yang dapat ditempuh setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak menemukan hasil yang diharapkan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 Ayat 2 menjelaskan, apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan PHK dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, yakni pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan dapat ditempuh bersama Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHK dianggap sebagai sesuatu yang tidak diharapkan terjadi oleh para pekerja. Maka, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar PHK tidak terjadi (Husni, 2016, p. 175).

Sebelum ditempuh pada PHI, pekerja bisa terlebih dahulu mengajukan permohonan bipartit. Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 18 menjelaskan, bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi di mana hal-hal yang terkait dengan hubungan industrial antara satu perusahaan dan anggotanya.

Pengusaha yang hendak melakukan PHK terhadap pekerjanya, harus terlebih dahulu merundingkan rencananya dengan serikat buruh/pekerja, atau dengan buruh atau pekerja yang bersangkutan. Apabila dalam perundingan tersebut tidak dapat menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Husni, 2016, p. 177).

Husni (2016, p. 177) dalam buku *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* menjelaskan, literatur Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan memiliki beberapa jenis PHK, yakni:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.
3. Hubungan kerja putus demi hukum.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pengusaha juga diperkenankan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya apabila telah melakukan kesalahan berat. Kesalahan berat yang dimaksudkan juga harus didukung dengan berbagai bukti. Kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK seperti:

1. Penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja/pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana lima tahun/lebih (Husni, 2016, pp. 177-178).