



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menyusun penelitian mengenai “Kesejahteraan jurnalis perempuan di Indonesia: Sebuah Studi Kasus” peneliti memerlukan beberapa perspektif lain untuk membahas masalah mengenai topik yang peneliti angkat, ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas hal seputar gender, jurnalis dan jaminan kesejahteraan perkerja media. Peneliti memilih 2 penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan topik ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun	Ranu Tomar, M Phil/2011	Elma Emmanuela Lumbangaol dan Ika Zenita Ratnaningsih/2018
1.	Judul Penelitian	<i>Gender and Media: Status of Women Journalist in Hindi Print Media in India.</i>	Hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis Pada Jurnalis perempuan Radio.
2.	Tujuan Penelitian	Mengeksplorasi apa saja indikator dari status jurnalis perempuan di India.	Mencari tahu hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga serta kesejahteraan psikologis wartawati yang

			berstatus pegawai negeri sipil di Radio Republik Indonesia (RRI) Korwil XI Jawa Tengah & DIY.
3.	Metodologi Penelitian	<i>Mix Methods</i> dengan pendekatan eksploratif, studi empirik.	Studi Kuantitatif.
4.	Teori/konsep	<i>Gender transformation</i> , Kesetaraan gender.	Kesejahteraan psikologis (Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs 2004), keluarga.
5.	Instrumen Penelitian	Wawancara mendalam dan studi lapangan.	Survei menggunakan metode analisis regresi sederhana.
6.	Hasil Penelitian	Sistem kontrak membuat segala sesua menjadi lebih sulit karena dapat menyebabkan ketidakamanan, tidak adanya serikat pekerja atau forum yang memiliki kapabilitas untuk mengatasi permasalahan tersebut.	Menunjukkan bahwa mayoritas Jurnalis perempuan RRI Korwil XI Jawa Tengah dan DIY mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang rendah, sebanyak 47 dari 63 responden merasa mengalaminya. Maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa Jurnalis perempuan di RRI Korwil XI Jawa Tengah dan

		<p>Terdapat pertanyaan paradoks, media mengadvokasi gambaran nyata dunia sosial yang ada tapi tidak berani menerapkannya secara hierarkis.</p> <p>Tidak adanya fasilitas transportasi, waktu cuti hamil, mengasuh anak dan lingkungan kerja yang tidak terlalu sehat.</p> <p>Serta posisi yang setara dalam pengambilan keputusan. Intinya adalah pernikahan menjadi hal yang merepotkan.</p>	<p>DIY menilai bahwa pekerjaan dan tuntutan keluarga dapat dilakukan secara seimbang.</p> <p>perusahaan memang memberikan keringanan berupa memperbolehkan karyawatnya untuk pulang mengurus anak sejenak setelah meliput berita, Jurnalis perempuan juga diperbolehkan mengirim naskah berita dan laporan siaran melalui email apabila ada urusan mendadak dan genting. pekerjaannya. Lebih dalam, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikolog jurnalis perempuan berada pada kategori tinggi yakni di angka 79,3 persen atau</p>
--	--	---	--

			<p>sebanyak 50 subjek penelitian.</p> <p>Konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi 45,4% kesejahteraan psikologis.</p> <p>Kesejahteraan psikologis jurnalis perempuan menjadi tinggi karena dimungkinkan oleh rata-rata usia subjek yang tergolong dewasa pertengahan dan dewasa akhir.</p>
--	--	--	--

Penelitian yang pertama merupakan penelitian yang dilakukan oleh Ranu Tomar, M Phil, dari *Institution: Centre for Jawaharlal Nehru Studies*, Jamia Millia Islamia, Delhi, pada 2011 yang berjudul “*Gender and Media: Status of Women Journalist in Hindi Print Media in India.*”. Menurut Ranu, perubahan media secara drastis (cetak) bisa dilihat beberapa tahun yang lalu atau tepatnya di masa *post-liberatization*, media menjadi lebih *market oriented*. Pangsa pasar media disatu sisi telah memperluas peluang perempuan, tetapi jenis spesialisasi atau bagaian yang diberikan kepada jurnalis perempuan membuat perempuan terbatas pada hal-hal yang lembut seperti penulisan *feature* atau tulisan yang

ringan. Apalagi perbedaan penggunaan bahasa antara India dan Inggris di media cetak sangat berbeda.

Maka dari itu Ranu dalam penelitiannya, ingin mengeksplorasi masalah transformasi gender dan mengurangi ketimpangan, antara identitas sosial dari perempuan dan laki-laki di surat kabar berbahasa India di India. Media massa dengan cepat merespon perempuan sebagai industri baru yang berkembang. Dalam penelitian ini, Ranu Tomar menjelaskan kenapa ia memilih wanita dan Hindi Print media. Peneliti merasa, selama hal ini menyangkut perempuan, hal tersebut akan berat untuk diselesaikan. Banyaknya perempuan yang bekerja di media tidak menjamin status perempuan bisa menjadi lebih baik.

Lebih dalam, menurut, Ranu Tomar pekerjaan perempuan tidak selalu pilihan mereka. Lalu, alasan dirinya memilih Media cetak Hindi adalah karena media tersebut memiliki jumlah pembaca yang besar, dalam survei pembaca India tahun 2009 koran berbahasa lokal menjadi koran yang paling sering dibaca di India. Dari sini juga ia ingin menganalisis perbedaan status jurnalis perempuan di media cetak berbahasa lokal Hindi dan yang berbahasa Inggris. Hubungan antara perempuan dan media memiliki struktur tertentu dan perempuan terjebak sebagai sebuah objek. Peran perempuan dalam pengambilan keputusan di media tercermin dalam representasi yang rendah seputar isu dan perhatian perempuan. Rekonstruksi dan representasi isu gender ditangani dengan wacana patriarki media. Isu penting dari ketidaksetaraan profesional yang tertanam di media terbetuk dan sangat kuat berasal dari perbedaan sosial antara perempuan dan laki-laki.

Ranu dalam penelitiannya membahas konsep mengenai *women journalists representation* dengan menyinggung penelitian terdahulu dari Rama Jha mengenai “*Women and The Indian Print Media*” (1992) dan penelitian dari Ammu Joshep dan Kalpana Sharma “*Women in Journalism Making News*” (2000). Kedua penelitian itu menurut penulis merupakan studi terkenal yang cocok untuk membahas cara pandang jurnalis perempuan dan diskriminasi gender di media.

Penelitian ini adalah studi empirik untuk mengeksplor indikator yang membedakan status jurnalis perempuan di media cetak India. Ranu menggunakan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif. Sembari melakukan pengambilan data kualitatif berbasis wawancara mendalam, dirinya melakukan observasi kepada para jurnalis yang ada dalam penelitian ini. Ranu Tomar juga memiliki pedoman wawancara yang terdiri dari profil individu, riwayat kerja (selama lima tahun terakhir), pengalaman kerja, kondisi kerja, perbandingan antara media cetak hindi dan bahasa Inggris, pandangan gender dalam organisasi, agenda pembangunan dan isu-isu perempuan. Dalam argumennya peneliti menjelaskan tinjauan literatur utama dari *The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) tentang masalah pengecualian dan penindasan perempuan oleh perusahaan transnasional di media. Gallagher (1981) menyatakan hasil dari laporannya dapat menggambarkan secara konsisten ketika di bandingkan dari negara satu ke negara yang lainnya (Tomar, 2011, p. 3)

Hasil analisis studi lapangan yang didapatkan dalam penelitian ini menimbulkan pertanyaan tentang sifat paradoks media, yaitu di satu sisi perusahaan media menganjurkan untuk membawa kesan nyata tentang keadaan sosial yang ada tapi tidak berani untuk melakukannya. Banyak wanita yang bekerja di media tetapi mereka tidak memiliki kebutuhan dasar seperti transportasi, cuti hamil, waktu mengasuh anak, lingkungan kerja yang sehat dan akses untuk mengambil keputusan.

Mereka yang menikah dianggap akan membawa beban yang besar dalam profesi ini sehingga wanita harus siap untuk berkompromi dengan kehidupan mereka dan menghindari untuk memiliki anak, namun, ceritanya akan berbeda jika wanita juga memiliki pasangan dengan profesi yang sama. Peneliti mengutip salah satu pernyataan jurnalis terkenal R. Akhileshwari bahwa jurnalis perempuan tidak mendapat pengakuan namun selalu diberikan pekerjaan yang banyak.

Penelitian ini memunculkan hal untuk mengubah pola industri media dalam mengatasi perempuan dan mengesampingkan perempuan sebagai seorang yang profesional untuk dapat menikmati fasilitas yang sama seperti pria. Lalu apa yang menyebabkan jurnalis perempuan di media cetak India tidak terlalu terlihat, Ranu Tomar, merasa harus ada analisis untuk mengetahui batasan bahasa antara media cetak bahasa India dan Inggris.

Ranu Tomar, merasa penelitiannya tidak cukup untuk mencapai pada kesimpulan namun dapat menunjukkan sejumlah hal yang dapat menjadi penelitian lebih lanjut. Dalam penelitian ini terlihat sistem kontrak membuat

segala sesua menjadi lebih sulit karena dapat menyebabkan ketidakamanan, tidak adanya serikat pekerja atau forum yang memiliki kapabilitas untuk mengatasi permasalahan tersebut. Masalah perempuan di media massa banyak dibicarakan namun kurang dianggap sebagai masalah, adanya pengucilan dan penindasan perempuan dapat masuk sebagai kategori representasi media dan pekerja.

Penelitian yang kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Lumbangaon dan Ratnaningsih, dari Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, pada 2018 yang berjudul “Hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis Pada Jurnalis perempuan Radio”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis Jurnalis perempuan Radio Republik Indonesia yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Korwil XI Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam latar belakangnya penulis menjelaskan bahwa jumlah wanita yang kini bekerja sejalan dengan perkembangan jaman. Peningkatan tersebut, memengaruhi banyaknya perempuan untuk bekerja di bidang yang beraneka ragam, salah satunya adalah bekerja di ranah media. Di dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pekerjaan di media memiliki tingkat keketatan yang tinggi, adanya tenggat waktu pengumpulan berita, jadwal yang ketat, revisi, tata bahasa, pencarian informan yang kredibel dan kooperatif membuat pekerjaan dibidang media memiliki kesulitan dan tantangannya masing-masing.

Radio Republik Indonesia (RRI) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan perusahaan non profit. Pegawai yang bekerja di RRI merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana gaji dan tunjangan diberikan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), berita yang dihasilkan RRI merupakan berita yang harus disajikan se-objektif mungkin sesuai dengan citra RRI itu sendiri yakni independen, netral dan tidak komersil.

Konsep yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis yang dianggap penting karena dapat berpengaruh pada aspek lain dalam kehidupan seorang individu (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Selain konsep kesejahteraan psikologis, penelitian ini juga menggunakan konsep keluarga, yang merupakan determinan penting bagi keadaan kesejahteraan psikologis seseorang. Serta konsep mengenai pekerjaan yang dapat berpengaruh, seperti menimbulkan kepuasan atau sebaliknya. Menurut Annisa dan Zulkarnain (2013) dalam Lumbangaol dan Ratnaningsih (2017), hubungan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan yang positif di antara keduanya. Tenggara, Zamralita, & Suyasa (2008) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki peran yang signifikan pada kepuasan individu terhadap kinerjanya.

Harter, Schmidt, & Keys (2003) mengungkapkan bahwa seseorang yang sejahtera secara psikologi, lebih kooperatif, inisiatif, tepat waktu, memiliki daya tahan dan produktif, dan memiliki loyalitas di tempatnya bekerja. Seseorang yang kondisi psikologisnya baik akan lebih berfungsi secara optimal

dalam pekerjaannya. Papalia et al (2009) dalam Lumbangaol dan Ratnaningsih (2017, p. 223) menjelaskan bahwa keluarga merupakan determinan yang penting bagi kondisi kesejahteraan psikologis seseorang, pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat memengaruhi kehidupan yang ada di luar pekerjaan, salah satunya di rumah, hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan atau sebaliknya.

Wanita yang bekerja memiliki dua peran sekaligus, jurnalis perempuan yang bekerja juga memiliki peran di dalam keluarganya. Tekanan dapat datang saat seseorang harus menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga. Seorang individu akan mengevaluasi dirinya apakah dirinya telah menjalankan tugas dengan baik, di rumah maupun di tempat kerja. Jika seorang individu gagal maka akan ada konflik *intrarole* yang muncul dan disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Anafarta dikutip dalam Y.Roboth (2015) menjelaskan bahwa *work-family conflict* dapat memengaruhi rendahnya kepuasan dari seorang individu di tempat dirinya bekerja, hal tersebut dipengaruhi oleh tuntutan peran di tempat kerja membuat individu sulit memenuhi perannya di dalam keluarga. Bella dan Frone (2015) dalam Lumbangaol dan Ratnaningsih (2017, p. 223), mengatakan bahwa sulitnya mengatur waktu, rendahnya dukungan sosial dan emosional serta lamanya jam kerja dan kebijakan perusahaan yang kaku dapat menjadi suatu tekanan ketika perempuan harus menyeimbangkan peran di dua tempat. Ketegangan, konflik dan tekanan yang dialami individu dapat memengaruhi kesejahteraan secara menyeluruh. Dari penjelasan itulah Lumbangaol dan dan

Ratnaningsih, tertarik untuk lebih mengetahui apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis jurnalis perempuan di RRI Korwil XI Jawa Tengah dan DIY.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penentuan sampel menggunakan sampel klaster, dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 96 orang, dan subjeknya sebanyak 63 orang. Penelitian ini disusun berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Ryff (2013) dalam Lumbangaol dan Ratnaningsih (2017, p. 223), yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, autonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa mayoritas jurnalis perempuan RRI Korwil XI Jawa Tengah dan DIY mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang rendah, sebanyak 47 dari 63 responden merasa mengalaminya. Maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa Jurnalis perempuan di RRI Korwil XI Jawa Tengah dan DIY menilai bahwa pekerjaan dan tuntutan keluarga dapat dilakukan secara seimbang.

Sejalan dengan kesadaran tersebut perusahaan memang memberikan keringanan berupa memperbolehkan karyawatnya untuk pulang mengurus anak sejenak setelah meliput berita, jurnalis perempuan juga diperbolehkan mengirim naskah berita dan laporan siaran melalui surat elektronik apabila ada urusan mendadak dan genting. Lebih dalam, hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa kesejahteraan psikologis jurnalis perempuan berada pada kategori tinggi yakni di angka 79,3 persen atau sebanyak 50 subjek penelitian.

Kesejahteraan psikologis jurnalis perempuan ini menjadi tinggi karena dimungkinkan oleh rata-rata usia subjek yang tergolong dewasa pertengahan dan dewasa akhir. Pada kategori ini, seseorang telah memiliki keterampilan lebih untuk melihat dan menangani masalah yang ada. Rendahnya konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jurnalis perempuan dapat membagi waktu, tenaga dan peran antara keluarga dan pekerjaan sehingga terjadi kesesuaian dan keharmonisan yang mendorong tingginya kesejahteraan psikologis. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jurnalis perempuan RRI Korwil XI Jawa Tengah & DIY memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, sehingga konflik pekerjaan-keluarga yang dialami Jurnalis perempuan rendah.

2.2 Media Massa

Pemenuhan informasi dan hiburan manusia bisa didapatkan melalui media massa. Saat ini media massa memiliki bentuk yang beragam, pada umumnya media massa hanya berdasar pada tiga bentuk yakni media cetak, elektronik dan sosial. Dari ketiga bentuk media tersebut lahirlah bermacam bentuk media massa. Media cetak diantaranya adalah surat kabar, majalah, buletin, media elektronik di antaranya ialah radio serta televisi dan bentuk media sosial yang saat ini ada diantaranya adalah *website*, Facebook, Youtube, Twitter, Instagram dan lainnya (Hikmat, 2018, p. 30). Pers dan media massa memiliki keterkaitan

yang erat, menurut Hikmat (2018) media masa punya tanggung jawab untuk menaati etika dan hal tersebut selaras dengan sistem pers yang memiliki tanggung jawab sosial (*social responsibility*) (Hikmat, 2018, p. 29).

Biagi (2010, p. 10) menyebutkan paling tidak ada tiga konsep penting mengenai media massa:

1. Media massa ialah bentuk usaha yang berorientasi pada keuntungan.
2. Perkembangan teknologi memengaruhi perkembangan dan perubahan dalam mengirim dan mengkonsumsi media massa.
3. Media massa mencerminkan sekaligus juga memengaruhi kehidupan masyarakat, budaya dan politik.

Media massa dapat disimpulkan sebagai saluran komunikasi massa dalam menyampaikan informasi atau pesan yang memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan masyarakat, sosial, budaya, politik, ekonomi, dan lainnya. Media massa ialah sebuah bisnis yang berorientasi pada keuntungan. Media massa memiliki fungsinya sendiri, Dennis McQuail (1987) dalam Nurudin (2003, p. 34) memaparkan beberapa asumsi pokok mengenai peran media massa:

1. Media massa adalah sebuah industri, media massa yang kian berkembang karena teknologi, membuka lapangan kerja, barang serta jasa dan industri tersebut diatur oleh masyarakat.
2. Media massa adalah sumber kekuatan yang merupakan alat untuk mengontrol manajemen dan inovasi di masyarakat. Komunikator menjadikan media massa sebagai pengganti kekuatan, tameng, atau sumber daya lainnya di dalam kehidupan yang nyata.

3. Media masa menjadi sumber informasi yang menampilkan peristiwa kehidupan masyarakat di dalam negeri maupun di luar negeri.
4. Media memiliki peran sebagai pengembangan budaya, masyarakat dapat mengetahui informasi tentang budaya lama dan budaya baru, seperti apa yang sedang tren saat ini, dan media menjadi sumber yang dominan di dalam masyarakat maupun individu.
5. Media massa menyuguhkan nilai dan penilaian normatif dengan kombinasi berita dan hiburan

Keberadaan media massa telah lama ada guna memenuhi kebutuhan informasi khalayak banyak. Media massa berguna untuk menyampaikan pesan informasi (berita), definisi berita tersebut sebenarnya tidak dengan senada disepakati oleh para wartawan ataupun *journalism* (Vivian, 2008, p. 6). Media massa memberikan banyak pengaruh, Vivian (2008) memaparkan setidaknya ada empat pengaruh yang diberikan media massa:

1. Media massa membuat kita dapat mengetahui hampir segala sesuatu yang tidak dapat kita ketahui dari luar lingkungan kita (di dunia).
2. Tanda media massa berjalan dengan baik adalah keadaan di dalam demokrasi moderen menunjukkan bahwa warganya berpengetahuan (*informed*) dan aktif.
3. Keberadaan media massa dibutuhkan karena dengan itu seseorang dapat mengeskpresikan ide mereka kepada khalayak luas. Gagasan seseorang hanya akan sampai ke orang-orang di sekitarnya saja jika tanpa adanya bantuan dari media massa.

4. Penyebarluasan ideologi oleh negara-negara yang kuat dilakukan melalui media massa, tujuannya adalah untuk komersialisasi. Media massa menjadi alat propaganda, dan pengiklanan.

Media massa sendiri terbagi menjadi beberapa jenis yakni media massa cetak dan elektronik. Beberapa yang sangat dekat dengan masyarakat adalah media massa cetak seperti koran dan majalah. Sedangkan media elektronik yang cukup dekat dengan masyarakat adalah televisi, radio dan internet. Istilah Media massa atau pers di Indonesia baru mulai dikenal pada tahun 1920-an. Keberadaan pers Indonesia memegang peran penting saat kemerdekaan Indonesia, tanda bahwa pers Indonesia mulai berkembang dengan lahirnya tokoh-tokoh pers nasional Indonesia seperti Wage Rudolf Supratman, yang bekerja sebagai wartawan dan ikut terlibat dalam Kongres Sumpah Pemuda II (Hutabarat, 2001). Selain itu, ada juga Sutomo atau yang lebih dikenal Bung Tomo yang merupakan putra daerah Surabaya yang bekerja menjadi seorang jurnalis.

Pers di Indonesia dibagi dalam 3 golongan yakni pers Kolonial, pers Cina, dan pers Nasional. Pers Kolonial adalah pers yang dikelola oleh Belanda pada masa penjajahan, terdiri dari koran, majalah berbahasa Belanda, daerah Indonesia pada zamannya, adanya pers Belanda saat itu berguna untuk membela kepentingan kaum kolonialis Belanda. Pers Cina adalah pers yang diusahakan oleh orang Cina yang berada di Indonesia, dengan penggunaan bahasa Cina, Indonesia atau bahkan Belanda. Berita yang dicetak merupakan hasil golongan penduduk Cina. Sedangkan Pers Nasional adalah pers yang

diusahakan oleh orang Indonesia itu sendiri, yang utamanya diusahakan untuk memperjuangkan hak bangsa di masa kolonial. Salah seorang tokoh pemrakarsa pers Nasional adalah Tirtohadisorejo atau Rade Djokmono, yang mendirikan surat kabar mingguan *Medan Priyayi* pada 1910 (Azhari, 2015).

Saat ini Indonesia memiliki sekitar 47.000 media massa yang terdiri dari media cetak, radio, televisi dan media dalam jaringan (daring). Menurut Ketua Dewan Pers Yosep Adi Prasetyo dalam artikel *Antara News* (2018), Indonesia memiliki 2.000 media cetak, 674 Radio, 523 Televisi sedang sisahnya adalah media daring. Jumlah tersebut merupakan angka yang belum dikatakan valid karena masih banyak media yang belum terverifikasi sebagai media yang kompeten dan sesuai syarat yang berlaku (Antara News, 2018).

Selain banyaknya media massa nasional, Indonesia juga memiliki banyak media massa asing yang membuka kantor atau membuka cabang di Indonesia. Baik itu media cetak, radio hingga media siar. Keberadaan media asing di Indonesia berguna untuk membagikan informasi seputar Indonesia kepada dunia luar. Mengutip dari situs berita *kontan.co.id* membahas mengenai pengalaman wartawan perusahaan media asing yang melakukan kegiatan jurnalistiknya di Indonesia. Joe Cochrane, koresponden Indonesia untuk International New York Times mengatakan bahwa informasi seputar Indonesia menarik, artikel mengenai sosok Jokowi yang menarik untuk di liput media asing dapat memberi gambaran apa yang sedang terjadi di Indonesia (Kontan.co.id, 2014). Koresponden lainnya yakni Sam Reeves, editor berita *Agence France Presse* (AFP) sepakat dengan Cochrane bahwa keramahan dan

keterbukaan warga Indonesia membuat mereka betah di sini, selain itu akses untuk mendapat informasi dari para pejabat bias dikatakan mudah dibandingkan dengan negara lain (Kontan.co.id, 2014).

2.3 Jurnalis

Media massa memiliki fungsi sebagai institusi di mana wartawan atau jurnalis yang bekerja di dalamnya adalah seseorang yang dapat mendidik, menyebarkan informasi dan menghibur, ia juga menambahkan bahwa seorang jurnalis haruslah memiliki kepekaan sosial, dengan memberikan hasil yang positif dari kegiatan jurnalistiknya, hal tersebut erat kaitannya dengan peran media massa yang telah dipaparkan di atas (Dahlan, 2011, pp. 401-402).

Ariffin (2007) menjelaskan bahwa jurnalis adalah orang yang berada dibalik berita dan rencana di surat kabar, atau yang berada dibalik suara-suara di radio maupun di televisi. Jurnalis adalah penghubung dan pelapor sebuah liputan tentang peristiwa, kejadian, aktifitas atau kegiatan yang dapat dijadikan bahan berita atau cerita dan nantinya akan dilaporkan kepada pembaca, pendengar atau penonton. jurnalis mencari, mengumpulkan dan menyebarkan berita kepada masyarakat

Keberadaan jurnalis tidak luput dari keberadaan media massa. Media massa berguna untuk menjadi perpanjangan mata, untuk mengetahui kejadian di luar jangkauan warga biasa, sedangkan jurnalis dibutuhkan sebagai perpanjangan tangan guna menyentuh peristiwa yang terjadi dan tak dapat dijangkau warga biasa (Kunto, 2008, p. 20). Tugas yang dijalani jurnalis bisa terbilang cukup

berat, Fitriyan Dennis (2008) mengatakan, butuh kekuatan fisik dan psikis yang mumpuni, berita yang datang untuk diliput tidak menentu waktunya, jadi seorang Jurnalis harus selalu siap sedia setiap saat.

2.4. Kesejahteraan Jurnalis

Much Nurachmad (2009) menjelaskan bahwa dalam suatu pekerjaan, pekerja akan mendapat kompensasi. Ada dua macam kompensasi yang akan didapatkan oleh pekerja, yakni profit atau keuntungan yang berupa materi yang didapatkan secara langsung, dan kesejahteraan yang berupa non materi.

Kesejahteraan pekerja merupakan sesuatu kebutuhan yang dipenuhi atau diperlukan, dapat berupa jasmaniah ataupun rohaniah, hal tersebut bisa berada di luar ataupun di dalam hubungan kerja, yang baik secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas pekerja di dalam lingkungan kerjanya yang aman dan juga sehat. Sedangkan Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa kesejahteraan ialah balasan jasa yang lengkap berupa materi maupun non materi, yang diberikan pihak perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang dianut perusahaan tersebut. Kesejahteraan sendiri bukan tanpa tujuan, salahsatunya adalah keberadaan kesejahteraan dalam ruang lingkup kerja dapat meningkatkan motivasi, dan membuat pekerja tidak angkat kaki dari perusahaan (Hasibuan, 2003, p. 185). Fungsi lain dari kesejahteraan pekerja adalah untuk mempertahankan atau membenahi kondisi pekerja baik fisik maupun mental guna meningkatkan produktifitasnya (Hasibuan, 2003, p. 185).

Lebih dalam, Hasibuan mengatakan bahwa kesejahteraan yang diberikan pada pekerja dapat menciptakan ketenangan, semangat dalam bekerja, dedikasi, kedisiplinan, dan loyalitas pada perusahaan (p.182). Hasibuan juga menjelaskan apa bedanya gaji atau upah dengan kesejahteraan pekerja. Persamaan gaji dengan kesejahteraan adalah merupakan pendapatan bagi pekerja, lalu kedua hal tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu guna memenuhi kebutuhan pekerja, yang ketiga adalah, gaji dan kesejahteraan merupakan sebuah pengeluaran biaya bagi perusahaan, dan yang terakhir adalah, pemberian gaji dan kesejahteraan bagi pekerja merupakan sesuatu yang dibenerakan oleh regulasi legal, hal tersebut dapat dimasukkan dalam neraca finansial suatu perusahaan. Sedangkan perbedaan gaji adalah hak dari pekerja perusahaan, dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarkannya sedangkan kesejahteraan diberikan atas kebijaksanaan yang berlaku, yang sewaktu-waktu dapat ditiadakan.

Lebih dalam, Hasibuan memaparkan tujuan pemberian kesejahteraan kepada pekerja yakni:

1. Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan
3. beserta keluarganya.
4. Memberi motivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas kerja bagi
5. karyawan.
6. Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan.
7. Membuat lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.

8. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
9. Menjaga kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
10. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
11. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia
12. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
13. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Tabel 2.3 Jenis Kesejahteraan pekerja menurut Hasibuan

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat Ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafetaria	Mobil Jemputan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan Bayi
4.	Tunjangan hari raya	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus	Pendidikan	Penasihat keuangan
6.	Uang muka	Cuti	Asuransi
7.	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

Sumber: (Hasibuan, 2003)

Istilah kesejahteraan dekat penerapannya dalam bidang ilmu yang beragam, diantaranya kesehatan, filsafat, ekonomi, sosiologi, psikologi dan biologi (Ramdhani, Wimbari, & Susetyo, 2018, p. 25). John S. Mill (1871) dalam

Ramadhani et al (2018) mengatakan bahwa dimensi kesejahteraan ialah ide *individuality* mengenai bagaimana menjadi manusia yang bebas, yakni memiliki kebebasan berpendapat, karena itu adalah moral dari manusia (Ramdhani, Wimbarti, & Susetyo, 2018, p. 25).

Lebih dalam, dunia psikologi, yang notabene membahas “suatu” yang tidak memiliki wujud secara kongkrit dan memakai konstruk hipotetik sebagai bahasa komunikasi ilmiah, sering ditemui pengertian yang tumpang tindih, hal tersebut juga berlaku dengan pengertian kesejahteraan itu sendiri yang sering menggunakan istilah *wellbeing*, *welfare*, *happiness*, ataupun *life satisfaction*. Ryan & Deci (2001) dalam Ramadhani et al (2018, pp. 25-26) menjelaskan bahwa kesejahteraan sendiri hingga tahun 2000-an memiliki dua perspektif pendekatan, yakni pendekatan hedonik dan eudaimonik, dari kedua pendekatan ini dapat dilihat manakah pendekatan yang lebih relevan dengan kesejahteraan psikologis.

Pendekatan hedonik fokus pada kebahagiaan serta mengartikan kesejahteraan sebagai suatu pencapaian atas kesenangan, pandangan ini fokus pada kesenangan dan diartikan sebagai afek positif yang besar dan afek negatif yang rendah, serta tingkat dari kepuasan hidup. Sedangkan pandangan eudaimonik fokus pada kesejahteraan psikologis, kebermaknaan dan relasi pribadi, serta mendefinisikan kesejahteraan dengan seberapa berfungsinya individu secara penuh. Perkembangan secara kompleks dalam kajian kesejahteraan membentuk beberapa kajian lainnya, salah satunya adalah kajian kesejahteraan yang menggunakan istilah kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Kesejahteraan psikologis secara teoritis dapat diartikan kedalam enam dimensi, mulai dari penerimaan diri, penugasan lingkungan, hubungan yang baik dengan orang lain, tujuan atau makna hidup, pertumbuhan secara pribadi, serta penerimaan diri, kajian kesejahteraan berisikan psikologis ini banyak menjadi kajian Ryff dan Keyes (1955). Seligman (2012) dalam Ramadhani et al (2018, p. 27) menjelaskan bahwa esensi dari kesejahteraan psikologis memadukan konsep dari kebahagiaan dan kesejahteraan, yang dirumuskan dalam akronim PERMA yakni *Positive emotion, engagement, relationship, meaning, accomplishment*.

Busro (2018, p. 118) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis bisa diartikan sebagai bentuk dari kepuasan atas aspek hidup, yang dapat menimbulkan perasaan yang bahagia dan damai pada diri seseorang. Pasalnya, menurut Busro, tingkat kepuasan dari seseorang berbeda beda, sehingga dapat bersifat subjektif. Kesejahteraan pekerja pada dasarnya telah diatur ke dalam beberapa regulasi yang ada di Indonesia, mulai Undang-Undang hingga himbauan yang diberikan dari lembaga-lembaga pekerja media seperti Aliansi Jurnalis Independen (AJI).

Regulasi tersebut dapat dijadikan tolak ukur bagaimana perusahaan harus memerhatikan kesejahteraan pekerjanya dan menjadi pedoman bagi pekerja agar dapat mengetahui hak-haknya sebagai pekerja. Pembahasan mengenai kesejahteraan pekerja juga dapat dilihat dari peraturan yang juga membahas mengenai kesehatan dan keselamatan pekerja. Ada banyak regulasi yang membahas mengenai isu tersebut dan berikut adalah beberapa regulasi di Indonesia yang mengatur kesejahteraan pekerja:

a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 tahun 2004 yang membahas mengenai Ketenagakerjaan. Bab X dalam Undang-Undang ini memiliki konstentrasi pembahasan mengenai Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan. Lebih dalam, Undang-Undang ini menyinggung pemberian kesejahteraan kepada perempuan. Undang-Undang Ketenagakerjaan nomer 13 Tahun 2003 mengatur regulasi mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Dalam pasal 76, pembahasan mengenai pekerja perempuan disisipkan dalam Undang-Undang ini, seperti bagaimana memperlakukan pekerja perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun, yakni dilarang mempekerjakan mereka antara pukul 23:00 hingga 07:00.

Keberadaan ibu hamil di dalam perusahaan juga dipertimbangkan dengan tidak mempekerjakan mereka jika menurut keterangan dokter pekerjaannya dapat berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pasal 76 yang membahas perempuan juga mentolerir kondisi jika buruh perempuan harus bekerja diantara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07.00 dengan pertimbangan wajib seperti memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dan adanya akomodasi wajib antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat atau pulang di jam 23:00-05:00.

Lebih dalam, pengaturan mengenai waktu kerja juga diatur dalam Pasal 77 dan 78 Undang-Undang ini. Ketentuan waktu kerja merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan tiap perusahaan, standar waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat 2 yang menyatakan bahwa waktu kerja dalam satu hari yakni selama 7 jam, dalam satu minggu selama 40 jam dan lima atau enam hari kerja dalam satu minggu. Pasal 78 dalam Undang-Undang ini menyatakan syarat jika perusahaan mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja yang telah diatur di atas, yaitu dengan adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam hari dan 14 jam dalam satu minggu. Mereka yang melaksanakan waktu lembur juga wajib mendapatkan upah lembur.

Selain waktu kerja, hak untuk mendapatkan cuti juga diatur dalam Undang-Undang ini. Pasal 79 mengatur mengenai hak cuti dan waktu istirahat para pekerja. Pekerja wajib mendapat waktu istirahat paling cepat setengah jam setelah empat jam bekerja terus menerus, dan wajib mendapat hari libur. Pekerja juga wajib mendapat waktu libur tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Cuti selama dua bulan bisa didapatkan ketika pekerja telah memasuki masa kerja selama tujuh atau delapan tahun.

Perhatian terhadap pekerja perempuan juga kembali tertuang dalam pasal 81, pekerja perempuan yang merasakan sakit pada masa haid dapat meminta izin untuk tidak bekerja di hari pertama dan hari kedua masa haid. Lalu, pasal 82 membahas bahwa Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu

setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga berhak memperoleh istirahat dengan waktu yang sama

Dalam pasal 83 ayat 1, pekerja perempuan yang memiliki anak juga bisa mendapat haknya dengan berkesempatan untuk memberi waktu menyusui anaknya, jika hal tersebut harus dilakukan selama jam kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga diatur di dalam Undang-Undang ini, yakni setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang didapatkan pekerja dapat membantu produktivitas yang baik bagi pekerja. Di dalam pasal 87 ayat 2, regulasi kesejahteraan yang diatur oleh perusahaan sekiranya memiliki jaminan kesehatan atau sosial serta fasilitas yang memadai. Selanjutnya, kesejahteraan pekerja diatur secara seksama di dalam pasal 99, yakni setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fasilitas kesejahteraan juga wajib diberikan oleh perusahaan, hal tersebut tertuang dalam pasal 100, dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerja serta kemampuan perusahaan.

U M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

b. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang: Hak Asasi Manusia

Undang-Undang yang selanjutnya dapat dijadikan kajian mengenai kesejahteraan pekerja adalah Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang: Hak Asasi Manusia (HAM). Hukum yang mengatur HAM sudah lama lahir, yakni sejak 10 Desember 1948 berdasarkan Konsensus Internasional Sidang Majelis Umum PBB (Universal Declaration of Human Rights). Peraturan regulasi mengenai HAM adalah hukum perdata Internasional dengan hukum negara sebagai subyeknya. Berikut adalah rangkaian isi UU No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang dengan secara spesifik membahas hak atas memperoleh kesejahteraan.

Pasal 38 dalam Undang-Undang ini membahas mengenai Hak atas Kesejahteraan bahwa setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak dan bebas memilih pekerjaan yang disukai serta berhak atas syarat ketenagakerjaan yang adil. Serta penekanan terhadap kesetaraan gender bahwa perempuan dan laki-laki dapat melakukan pekerjaan yang sama dan berhak atas upah serta syarat pekerjaan yang sama

c. Keselamatan Kerja - Undang-Undang Nomor I Tahun 1970

Keselamatan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor I Tahun 1970 merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum pekerja kepada perusahaan. Undang-Undang ini mengandung prinsip dasar pelaksanaan keselamatan kerja, seperti kecelakaan, atau bahaya didalam proses kerja. Pada pasal tiga Undang-Undang ini lebih banyak menyinggung keterlibatan perusahaan terhadap fasilitas

dan jaminan keselamatan kerja. Dari sejumlah syarat yang tercantum di dalam Undang-Undang tersebut hanya ada beberapa syarat yang dirasa relevan dengan praktik kerja jurnalis. Karena syarat-syarat yang tercantum didominasi untuk pekerjaan dalam ruang.

Berikut syarat-syarat keselamatan Kerja diatur dalam Bab III, Pasal 3 yang dirasa sesuai dengan praktik kerja jurnalis:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
2. Memberi pertolongan pada kecelakaan; Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
3. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
4. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

d. Undang Undang No. 23 Tahun 1992 tentang: Kesehatan

Pentingnya kesehatan pekerja juga telah diatur dalam Undang Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Undang-Undang ini menyatakan secara khusus bahwa kesehatan merupakan unsur kesejahteraan yang umum. Kesehatan yang dibahas di dalam Undang-Undang ini tidak hanya bersifat umum namun ada juga yang secara spesifik membahas mengenai kesehatan di lingkungan, baik itu di tempat umum, lingkungan pemukiman, angkutan umum hingga lingkungan kerja.

Kesehatan Kerja dalam pasal 23 menyatakan bahwa kesehatan kerja dilaksanakan guna menjadikan pekerja lebih produktif. Kesehatan Jiwa juga telah diatur pada pasal 24, bahwa kesehatan jiwa dilakukan oleh perorangan lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan pekerjaan, lingkungan masyarakat, serta didukung sarana pelayanan kesehatan jiwa dan sarana lainnya.

- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang: *Convention On the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*.

Convention On the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) merupakan perjanjian Internasional yang diresmikan pada 1979 oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB). Bukan hanya sebagai perjanjian biasa, perjanjian ini merupakan piagam hak internasional bagi para perempuan dan mulai berlaku pada September 1981 dan telah diratifikasi oleh 189 negara termasuk Indonesia. Ratifikasi sendiri artinya adalah dokumen negara yang telah disahkan oleh parlemen, dokumen yang dimaksud adalah seperti Undang-Undang, perjanjian antarnegara atau persetujuan hukum Internasional (Chinkin, Christine, Freeman, & A, 2012).

Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan oleh sebab itu segala bentuk diskriminasi terhadap wanita harus dihapuskan karena dianggap tidak sesuai dan tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta peraturan perundangundangan Republik Indonesia.

Isi dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 yang merupakan persetujuan dari *Convention On the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* membahas mengenai banyak hal, salah satunya dalam pasal 11 yang menjelaskan bahwa negara-negara yang turut menyetujui persetujuan ini harus mengambil setiap langkah yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan kepada kesetaraan gender laki-laki dan perempuan.

Hak-hak yang sama yang dimaksud dalam pasal 11 ayat 1 diantaranya adalah, hak untuk bekerja yang merupakan hak bagi segala manusia, hak untuk mendapat kesempatan kerja yang sama termasuk untuk masuk ke posisi yang sama. Perempuan dan laki-laki memiliki hak untuk memperoleh profesi, promosi jabatan, keamanan, tunjangan, menerima pelatihan kejuruan, pelatihan ulang, dan magang. Perempuan juga akan mendapat evaluasi penilaian pekerjaan yang sama dengan laki-laki.

Perempuan juga berhak mendapat jaminan sosial, seperti pensiunan, pengangguran, sakit, cacat atau usia tua serta ketidakmampuan lainnya untuk melakukan pekerjaan, serta bayaran saat cuti. Pengamanan fungsi reproduksi perempuan juga disinggung dalam pasal ini. Dalam ayat dua, dijelaskan mengenai pencegahan diskriminasi untuk bekerja pada perempuan atas dasar pernikahan atau kehamilan. Diantaranya adalah, dilarang memberikan sanksi atau pemecatan karena alasan hamil atau cuti hamil dan diskriminasi karena status perkawinan. Perempuan diharapkan mendapatkan gaji saat cuti hamil atau dengan mendapat manfaat sosial tanpa kehilangan pekerjaan, senioritas atau

tunjangan sosialnya, serta adanya perlindungan khusus bagi perempuan hamil jika pekerjaan mereka cukup berbahaya.

f. Aliansi Jurnalis Independen

Berikut adalah komponen upah layak menurut AJI yang memiliki keterkaitan dengan jurnalis perempuan, komponen ini merupakan regulasi yang berasal dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003, yang dikaji dan dibahasakan ulang oleh Aliansi Jurnalis Independent pada tahun 2012 dalam penelitian mereka yang berjudul “Jejak Jurnalis Perempuan” (Luviana, 2012, p. 12)

1. Adanya jaminan (Asuransi) keselamatan kerja yang sama kepada setiap jurnalisnya, baik itu jurnalis perempuan maupun laki-laki.
2. Adanya jaminan kesehatan bagi setiap jurnalis dan keluarganya mulai dari pelayanan medis rawat jalan oleh dokter umum, rawat jalan dokter spesialis rawat inap di rumah sakit, perawatan kehamilan, persalinan, hingga pelayanan penunjang lainnya.
3. Adanya jaminan sosial tenaga kerja yang sama bagi setiap jurnalis baik jurnalis perempuan maupun laki-laki dan keluarganya.
4. Adanya hak cuti kepada jurnalis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Adanya berbagai tunjangan kepada jurnalisnya terutama tunjangan Keluarga (minimal 10% gaji untuk tunjangan istri dan anak).
6. Pelatihan ketrampilan (skill) secara berkala bagi setiap jurnalis.

7. Disediakkannya makanan dan minuman yang bergizi serta jaminan keamanan bagi jurnalis perempuan yang bekerja pukul 23.00- 07.00. Dalam poin ini juga Perusahaan dapat menyediakan kendaraan operasional antar jemput bagi jurnalis perempuan yang berangkat atau pulang kerja pada pukul 23.00 – 05.00.
8. Tidak mempekerjakan jurnalis perempuan yang tengah hamil pada pukul 23.00 – 07.00 jika menurut keterangan dokter bias membahayakan keselamatan kandungan.
9. Memberikan bonus kepada jurnalisnya yang memiliki prestasi.

2.5 Media dan Gender

Media mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi publik guna menerima suatu cara pandang atau isu tertentu. Media dan gender menghubungkan konsep dari media yang berprespektif gender. Keadaan perempuan di dalam media merupakan kondisi yang berbanding terbalik dengan yang sering dikenal, bahwa profesi sebagai jurnalis adalah profesi yang sering disebut “*male industry*” (Siregar et al, 1999).

Media adalah target yang strategis untuk memperkenalkan gerakan yang berurusan dengan perempuan untuk menyuarakan kesetaraan gender. Dr.

Daniel Dhakidae dalam Wulandari (2010) menjelaskan bahwa “*male industry*” adalah suatu industry yang didominasi oleh kaum laki-laki baik segi kuantitas (personalia) dan kualitasnya (struktur organisasi serya manajemen kerjanya).

Keadaan media yang dikenal sebagai “*male industry*” membuat perempuan menjadi objek atau bahkan hanya sekedar komoditi bagi pembaca laki-laki, perempuan di Indonesia baru bisa merasakan bekerja sebagai jurnalis sekitar 50 tahun belakangan ini ndonesia baru bisa merasakan bekerja sebagai jurnalis sekitar 50 tahun belakangan ini (Arivia, 2003). Masuknya perempuan di media massa mulai dari jurnalis hingga masuk jajaran redaksi bisa dianggap efek dari kemajuan teknologi, pendidikan yang tinggi, dan akibat dari pergeseran nilai di masyarakat bahwa pekerjaan sebagai jurnalis juga pantas dilakukan oleh perempuan.

Keberadaan perempuan di media masih terbilang minim, data yang dirilis oleh Luviana (2012, p. 9) menunjukkan jumlah jurnalis perempuan sekitar 2 hingga 3 orang dibanding 10 jurnalis laki-laki. Dari survei yang dilakukan AJI pada 2012 menunjukkan bahwa sekitar 60 persen jurnalis pekerjaan bekerja sebagai pekerja kontrak dan sisahnya merupakan karyawan tetap. dari survei ini jurnalis perempuan berstatus pekerja kontrak lebih banyak ditemui di Jakarta, Surayabaya, dan Makassar (Luviana, 2012, p. 10).

Indonesia masih menganggap bahwa gender ialah konsep yang baru, konsep ini harus menghadapi adaptasi agar diterima secara luas, maka dari itu isu seputar gender di media massa terbilang rumit. Kepemimpinan laki-laki di dalam media massa, cenderung berpihak pada kepentingan laki-laki, dan jika ada peliputan seputar perempuan biasanya tendensinya hanya untuk kepentingan komersial saja (Wulandari, 2010, p. 28).

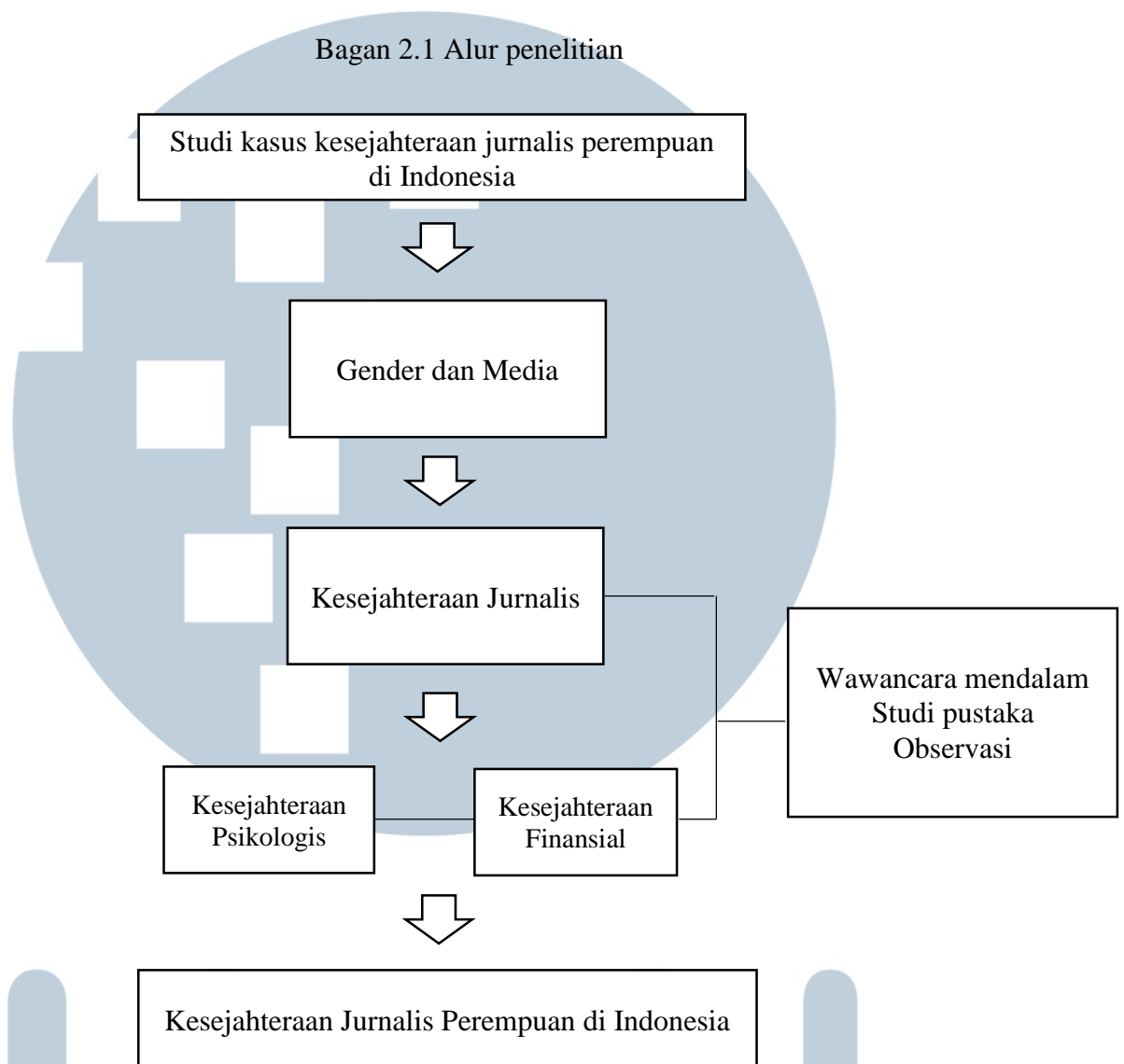
Penelitian Widaningsih dalam Wulandari (2010) menunjukkan hasil bahwa media besar seperti *Kompas* juga pernah berada dalam fenomena ini, pada tahun 1999 jumlah jurnalis perempuan di *Kompasi* tidak sampai 20 persen dari seluruh jumlah jurnalis yang bekerja di sana dan jumlah pemimpin redaksi di *kompas* saat itu kurang dari 15 persen. Kebeadaan seperti itu dapat menyebabkan sensitivitas gender pengelola media massa yang dapat terlihat dari bagaimana pengelola mengimplementasikan kebijakan media yang kurang memadai seperti adanya subordinasi, diskriminasi, dan marginalisasi.

2.6 Alur Penelitian

Penelitian berjudul “Kesejahteraan Jurnalis Perempuan (Studi Kasus: Jurnalis Perempuan Di Indonesia)” berangkat dari keterlibatan perempuan yang kini telah banyak bekerja sebagai jurnalis. Keberadaan perempuan di ranah jurnalistik belum sepenuhnya dapat menjamin kesejahteraan perempuan itu sendiri. Penelitian ini akan membahas mengenai bagaimana kondisi kesejahteraan jurnalis perempuan di Indonesia. Baik itu kesejahteraan finansial yang berkaitan dengan gaji, tunjangan, penyediaan akomodasi, cuti hingga pada kesejahteraan psikologis, penelitian ini juga ingin melihat apakah jurnalis perempuan di Indonesia telah memahami isu kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini melihat dari sudut pandang kesejahteraan pekerja, psikologis hingga regulasi pekerja yang berlaku di Indonesia. Jurnalis perempuan dalam penelitian ini akan terdiri dari jurnalis perempuan media asing dan media lokal dan akan dijelaskan dengan metode penelitian studi kasus Robert E. Stake.

Bagan 2.1 Alur penelitian



Sumber: Peneliti (2019)