

PERLINDUNGAN HUKUM SERIKAT PEKERJA *FREELANCE* BAGI WARTAWAN DALAM PERSEPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETANAGAKERJAAN

Oleh:

Irham Rahman¹, Niniek Wahyuni², Rizki Yudha Bramantyo³, Harry Murty⁴

Abstrak

Pekerja/buruh *freelance* terhadap wartawan selama ini masih belum mendapatkan perlindungan hukum terkait kesejahteraan yang sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja antara wartawan *freelance* dengan perusahaan media merupakan hubungan industrial dengan pemberian kerja yang batasi waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Disamping itu setiap pekerja mempunyai hak untuk membuat serikat pekerja dengan tujuan untuk menyeimbangkan kedudukan antara pengusaha dengan pekerja yang cenderung lebih lemah. Permasalahan hukum terjadi ketika eksistensi serikat pekerja *freelance* masih dianggap bukan sebagai pekerja melainkan sebagai mitra, sehingga serikat pekerja *freelance* tidak ada hubungan industrial. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yakni dengan mengkaji persoalan hukum dengan kepustakaan dan peraturan perundang-undangan serta literatur terkait hukum. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Hasil penelitian bahwa pekerja *freelance* mempunyai hak untuk mendirikan serikat pekerja, karenanya pekerja *freelance* membuat perjanjian kerja bukan perjanjian mitra dan termasuk dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum sesuai amanat UU Ketenagakerjaan dibidang ekonomi, sosial dan teknis harus dirumuskan regulasinya secara jelas agar perlindungan bagi pekerja *freelance* dapat terwujud.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Serikat Pekerja, Freelance, Wartawan*

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Kadiri, email : irhamrahman@unik-kediri.ac.id

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Kadiri, email : niniek_wahyuni@unik-kediri.ac.id

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Kadiri, email : rizki_bramantyo@unik-kediri.ac.id

⁴ Dosen Fakultas Hukum Universitas Kadiri, email : harry_murty@unik-kediri.ac.id

1. Latar Belakang

Perlindungan hukum untuk pekerja sebagai warga negara merupakan kewajiban pemerintah, hal tersebut sudah diamanatkan dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) bahwa "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum". Selain itu ditegaskan pula dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyebutkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Sehingga perlindungan hukum setiap pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum dan mendapatkan kesejahteraan hidupnya, termasuk pekerja harian lepas atau sering disebut *freelance*. Implementasi perjuangan hak-hak bagi pekerja yang ada dalam UUD NRI 1945 diturunkan ke dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang terwujud dalam pasal 4 tentang tujuan dari pada undang-undang ini.

Undang-undang ini hadir untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, peningkatan perlindungan dan mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Pekerja *freelance* sering kali mendapatkan kesejahteraan kerja yang buruk seperti upahnya tidak jelas, upah telat, kurang atau tidak dibayar. Selain itu pekerja *freelance* bekerja tanpa batas waktu, kerja lembur, jaminan sosial dan keselamatan kerja. Padahal eksistensi pekerja jurnalis *freelance* juga diperhitungkan melihat kontribusi yang mereka berikan pada

perusahaan media juga berasal dari jurnalis-jurnalis *freelance* yang ada di daerah. Menurut Timboel pekerja freelance atau informal layak mendapatkan pelatihan kerja.

Pemerintah dapat memfasilitasi subsidi berupa pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas jurnalis yang profesional. Disamping itu Pemerintah perlu juga memberikan kepastian bantuan hukum bagi seluruh pekerja termasuk wartawan sebagai pekerja yang bekerja di perusahaan industri kreatif atau perusahaan televisian/media massa, yang sering kali hak kesejahteraannya diabaikan.

Wartawan merupakan salah satu pekerja/buruh yang melakukan suatu pekerjaan dibidang jurnalis atau orang yang mencari, menulis dan menyajikan berita berupa laporan atau tulisan yang dimuat di media massa. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) wartawan adalah orang yang pekerjaannya mencari dan menyusun berita untuk dimuat dalam surat kabar, majalah, radio, dan televisi atau jurnalis.

Sedangkan Pasal 1 Undang-undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers (UU Pers) wartawan adalah orang yang secara teratur melaksanakan kegiatan jurnalistik. Indah Suryati menjelaskan wartawan adalah seorang profesioanl, seperti halnya dokter, bidan, guru, psikolog, dosen atau pengacara. Profesional tersebut bagi kewartawanan artinya kebalikan dari amatir, sifat pekerjaan yang mempunyai pelatihan khusus dan norma-norma khusus sebagai jurnalis yang menitikberatkan pada kepentingan khalayak pembaca⁵. Wartawan sebagai pekerja/buruh juga harus mendapatkan hak-haknya sebagaimana pekerja/buruh yang lain. Hubungan hukum

⁵ Indah Suryawati, *Jurnalistik Suatu Pengantar Teori dan Praktik*, Bogor, Ghalia, 2011, h. 86

antara wartawan dengan perusahaan media didasari dengan perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Dengan tuntutan persaingan perusahaan dan menjaga kualitas perusahaan media baik television maupun media massa yang harus *up to date*, aktual dan faktual, perusahaan masih membutuhkan tenaga kerja tambahan. Pasalnya jumlah pekerja tetap masih belum mampu untuk menyajiakan berita yang *up to date* di seluruh Indonesia. Untuk itu perusahaan media memilih buat perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWT) atau dengan istilah pekerja lepas (*freelance*).

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan perjuangan untuk menegakkan hak-hak sebagai pekerja dari pengusaha yang bertindak sewenang-wenang dan mengabaikan hak pekerjanya. Amanat dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) bahwa perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan tidak boleh diabaikan baik pekerja tetap maupun pekerja lepas dan tentu saja khusus untuk pekerja lepas, ketentuan ini juga tidak boleh dipangkas dalam kontrak kerjanya. Salah satu contohnya adalah pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja *freelance* tidak diperbolehkan memutus secara sepihak, dan apabila pengusaha memutus hubungan kerja sebelum masa kerjanya berakhir maka pengusaha harus memberikan ganti rugi ke pekerja *freealnce* tersebut.

Ganti rugi ini wajib ada pada kontrak kerja tersebut karena UU Ketenagakerjaan telah mengatur dan menjamin perlindungan hak-hak pekerja. Pekerja/buruh mempunyai posisi lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha

sehingga tidak cukup melindungi atau mempertahankan haknya apabila hak pekerja tersebut dirampas. Menurut Imam Soepomo hukum ketenagakerjaan mempunyai tujuan pokok yakni keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja /buruh terhadap pihak pengusaha/majikan yang mempunyai kekuasaan yang tidak terbatas⁶. Untuk itu pekerja/buruh membentuk serikat buruh yang mana kumpulan dari para pekerja/buruh didalam suatu perusahaan dan memiliki kuasa yang kuat untuk memperjuangkan hak pekerja/buruh. Serikat pekerja merupakan hak yang melekat bagi pekerja yang keberadaannya di akui oleh undang-undang. Serikat pekerja bersifat universal yang telah diakui oleh dunia keberadaannya.

Kebebasan membentuk serikat pekerja atau berorganisasi juga dituangkan dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1956 (*Freedom Of Association and Protection Of The Right to Organise*) dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keppres Nomor 83 Tahun 1998 pasal (2) Para Pekerja dan Pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi- organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain; pasal (4) Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh penguasa administratif.

Kesadaran wartawan *freelance* untuk membentuk serikat kerja disebabkan oleh kesejahteraan dan hak-hak sebagai bagian dari pekerja harian lepas diabaikan.

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Cetakan ke-7), Jakarta, Djambatan, 1985, h. 7

Selama ini aturan hukum terkait pekerja harian lepas lebih cenderung pada pekerja harian lepas dibidang konstruksi dan tidak sesuai dengan perjanjian kerja pada pekerja harian lepas atau *freelance* pada wartawan di industri kreatif. Sehingga perlindungan hukum bagi wartawan *freelance* belum kuat. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 mengatur beberapa jenis Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT), salah satunya perjanjian kerja harian lepas atau dikenal dengan istilah *freelance*. Faktanya, perjanjian kerja *freelance* ini digunakan untuk berbagai jenis perusahaan termasuk di industri media dan kreatif. Pada industri media, pekerja *freelance* khususnya untuk jabatan kontributor⁷.

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif (Sindikasi) adalah salah satu serikat pekerja wartawan melihat bahwa pekerja *freelance* sering menghadapi kondisi kerja yang buruk seperti upah telat, upah kurang bahkan juga ada yang tidak dibayar. Disamping itu, Koordinator Bidang Serikat Pekerja Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia, Yudie Thirzano, mengatakan perlindungan yang diberikan perusahaan media terhadap kontributor atau korespondennya sangat minim. Ia menjelaskan dari riset AJI Indonesia terhadap kontributor di 10 daerah di Indonesia ada 69 persen responden mengaku terikat dengan perusahaan media. Sisanya, kontributor tidak

⁷ Thea DA, *Perlindungan Hukum Pekerja Freelance dan Informal Perlu Diperkuat*, di alamat <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ca85eb6195ed/perlindungan-hukum-pekerja-freelance-dan-informal-perlu-diperkuat> di akses pada tanggal 2 April 2019.

terikat dengan perusahaan sehingga relatif bebas dalam melakukan tugas-tugas jurnalistik⁸.

Menurut Abdul Manan yang sebagai ketua umum Federasi Serikat Pekerja Media Independen (FSPMI) menyatakan bahwa ada dua masalah ketenagakerjaan yang menimpa wartawan yaitu kesejahteraan dan pemenuhan hak berserikat. Pemberian dibawah upah minimum yang diberikan menjadi alasan tingkat rendahnya kesejahteraan wartawan yang berakibat pada profesionalisme wartawan. Masalah ketenagakerjaan kedua yang sering dialami wartawan, terkait dengan pemenuhan hak untuk berserikat. Hal tersebut jika tidak terpenuhi akan menimbulkan masalah hubungan industrial. Tanpa berserikat posisi tawar wartawan sebagai pekerja di sebuah perusahaan media menjadi lemah. Akibatnya wartawan tidak punya posisi tawar yang kuat dihadapan manajemen perusahaan media⁹. Disisi lain pekerja *freelance* bekerja dengan tanpa batas waktu, bekerja lembur dan tidak ada kepastian jaminan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja. Kesejahteraan wartawan/jurnalis merupakan bagian penting untuk mewujudkan independensi pers. Selama ini ancaman kebebasan pers berasal dari luar pers.

Namun seiring berkembangnya industri media reatif ancaman wartawan justru muncul dari dalam media itu sendiri yakni kesejahteraan wartawan tidak terpenuhi.

⁸ Ady, Kontributor Media Minim Perlindungan, Ini Penyebabnya, 2016 diakses di alamat <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt56f2943faee35/kontributor-media-minim-perlindungan--ini-penyebabnya/> pada tanggal 5 Juli 2019

⁹ Ady, *Dua Masalah Ketenagakerjaan Ini Kerap di Hadapi Jurnalis*, 2016 di alamat <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt56cbca4934ede/dua-masalah-ketenagakerjaan-ini-kerap-dihadapi-jurnalis> di akses pada tanggal 21 Juni 2019

Meskipun pada dasarnya wartawan *freelance* berkerja atas dasar perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pengusaha Industri Kreatif namun masih ada ketentuan yang tidak ditunaikan dan diabaikan atas hak-hak pekerja *freelance* tersebut. Perjanjian kerja harian lepas yang telah di atur dalam Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004 masih belum dapat memenuhi perlindungan hukum yang jelas dalam hubungan kerja. Pasalnya rincian pada hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

Uraian diatas memberikan pandangan bahwa hak-hak pekerja/buruh selama ini hanya pada pekerja/buruh tetap bukan pada pekerja harian lepas yakni wartawan *freelance* yang hak-haknya masih jauh dari kesejahteraan sebagai pekerja yang terlah di amanatkan di Undang-undang Ketenagakerjaan. Apabila regulasi ini tidak adanya revisi atau ada regulasi baru dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi untuk perlindungan bagi wartawan sebagai pekerja harian lepas/*freelance* maka keadilan bagi perlindungan pekerja/buruh hanya retorika saja.

2. Rumusan Masalah

Sehingga yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apa eksistensi serikat pekerja/buruh pada wartawan *freelance* di perusahaan media?
- b. Apa perlindungan hukum terhadap serikat pekerja wartawan *freelance* dengan perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui eksistensi serikat pekerja/buruh pada wartawan *freelance* di perusahaan media.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap serikat pekerja wartawan *freelance* perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini, secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademisi atau peneliti hukum untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya perlindungan hukum serikat pekerja wartawan *freelance* dan atau sebagai referensi penelitian hukum di masa yang akan datang yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap serikat pekerja/buruh pada wartawan *freelance*.

Secara praktis diharapkan dapat bermanfaat pada praktisi pengusaha khususnya dalam perusahaan media dalam membuat perjanjian kerja dan bermanfaat bagi pekerja khususnya wartawan *freelance* dapat menjadi pengetahuan untuk memperjuangkan hak-hak sebagai pekerja. Dan diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi legislator dalam membuat peraturan perundang-undangan serta bagi Pemerintah sebagai pedoman atau acuan dalam melakukan tugas atau aktivitas pekerjaannya.

5. Metode Penelitian

Adapun tipe penelitian yang digunakan untuk menyusun penelitian ini adalah penelitian normatif, yaitu teknik atau prosedur telaah dengan berpedoman pada beberapa asas hukum, kaidah-kaidah hukum, maupun prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan substansi peraturan perundang-undangan yang bersifat umum dan khusus. Johny Ibrahim berpendapat bahwa penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif¹⁰. Sehingga dapat merumuskan dan menjawab isu hukum yang menjadi bahasan dalam penelitian ini. Isu hukum terkait dengan serikat pekerja pada wartawan *freelance* yang ditelaah melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa doktrin ahli hukum dari literatur-literatur berkaitan hal tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yang merupakan pendekatan yang menggunakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah perundang-undangan terkait dengan isu hukum yang sedang dikaji. Dengan melakukan penalaran hukum melalui perundang-undangan dengan doktrin-doktrin ahli hukum yang kemudian dapat mengkaji permasalahan dan menarik kesimpulan serta memberikan pemecahan masalah dari pembahasan dalam penelitian.

6. Pembahasan

6.1 . Eksistensi Serikat Pekerja/Buruh pada Wartawan *Freelance*

¹⁰ Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Surabaya, 2005, hlm 295

Hubungan kerja wartawan dengan perusahaan media pada dasarnya merupakan hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha setelah membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut menjadi awal dari hubungan hukum yang bersifat privat dan berlaku hanya bagi mereka yang membuatnya sebagai mana asas *pacta sunt servanda* dalam hukum kontrak. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah. Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)¹¹.

Sedangkan menurut R. Subekti, perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah¹². Hubungan hukum tersebut berbeda dengan perjanjian-perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja selain tunduk pada *Burgerlijk Wetboek* khususnya dalam buku III tentang Perikatan harus tetap koridor UU ketenagakerjaan. Ketentuan yang tercakup dalam hukum ketenagakerjaan, bersumber dari ketentuan perundang-undangan (kaidah heteronom).

¹¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 57

¹² R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 63

Dan ketentuan lain yang dibuat oleh pihak-pihaknya (kaidah otonom), yang diadakan dalam bentuk peraturan yang dibuat oleh perusahaan (Peraturan Perusahaan) atau diadakan perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha (perjanjian kerja) atau antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha (perjanjian kerja bersama).

Klausula-klausula yang ada dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan media tidak boleh bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan memberikan pilihan dua macam perjanjian kerja yang disebutkan dalam Pasal 58 ayat (2) yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) didasarkan atas dasar waktu atau istilah umum adalah perjanjian dengan sistem kontrak. Sedangkan pekerja/buruh yang melakukan PKWT disebut pekerja lepas (*freelance*). Dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang tidak terikat oleh waktu, pelaku dari hubungan hukum ini secara umum disebut pekerja tetap. Kemudian PKWT yang ada dalam UU Ketenagakerjaan dijabarkan lebih detail kembali di Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa ada ketentuan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang boleh menggunakan PKWT yakni;

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu; atau

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbaharui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Sebenarnya perjanjian kerja dengan cara PKWT kurang tepat untuk pekerja wartawan, mengingat bahwa pekerjaan wartawan adalah tombaknya pers yang sifatnya tetap dibutuhkan selama perusahaan media itu berdiri dan bukan pekerjaan yang bersifat musiman atau sekali selesai¹³. Sehingga jenis perjanjian kerja yang tepat untuk wartawan dengan perusahaan media adalah PKWTT. Namun faktanya adalah perusahaan media masih belum mampu menampung wartawan tetap, melihat kondisi perusahaan itu sendiri, maka dari itu

¹³ Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu. Lihat Penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

wartawan *freelance* masih dalam hubungan hukum PKWT dengan perusahaan media. Hal ini akan menimbulkan masalah baru di kemudian hari.

Tuntutan perusahaan media untuk memperoleh informasi yang cepat, akurat dengan biaya murah adalah bagian yang penting dalam persaingan di dunia usaha media, maka dari itu perusahaan sejumlah perusahaan media merekrut kontributor atau bisa juga disebut wartawan *freelance*. Sebagian besar wartawan *freelance* yang terikat dalam hubungan kerja yang sama dengan perusahaan itu mengerjakan tugas-tugas jurnalistik yang sama seperti wartawan atau pekerja yang berstatus tetap tersebut. Namun, perlindungan hukum yang diberikan kepada wartawan *freelance* dan wartawan/pekerja media yang berstatus tetap jauh berbeda. Misalnya, pemberian upah minimum dibawah standar dari regulasi Kabupaten atau Kota, lalu wartawan *freelance* tidak didaftarkan perusahaan sebagai peserta jaminan sosial baik yang diselenggarakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan menganggap bahwa wartawan *freelance* bukan dari kontributor tetapi mitra.

Ironisnya perjanjian kerja yang mereka buat tidak seimbang, ketidakseimbangan ini adalah bentuk ketidakadilan yang bertentangan UU Ketenagakerjaan. Kurangnya perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada wartawan *freelance* karena wartawan *freelance* tidak diakui sebagai pekerja/buruh di perusahaan media yang bersangkutan. Akhirnya, untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari banyak wartawan *freelance* menjual berita atau informasi yang kualitasnya rendah. Hal ini akan menimbulkan masalah besar bagi independensi pers.

Lemahnya perlindungan terhadap wartawan *freelance* itu juga dipengaruhi oleh minimnya serikat pekerja/buruh di berbagai perusahaan media. Apabila hubungan hukum antara wartawan *freelance* dengan perusahaan media bersifat kemitraan maka tidak berlaku hubungan industrial sebagaimana diatur UU Ketenagakerjaan. Padahal dalam perjanjian yang mereka buat tidaklah sesuai dengan unsur-unsur sebagai perjanjian kemitraan. Salah satunya posisi wartawan *freelance* dan perusahaan media tidak setara, harusnya perjanjian kemitraan harus setara.

Menurut Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto bahwa setiap pihak harus saling menguntungkan dengan pihak yang lain. Sebuah kegagalan dalam mitra apabila menguntungkan salah satu pihak saja dan merugikan pihak yang lain. Oleh karenanya tidak ada satu pihak pun yang lebih diuntungkan dari pada pihak yang lain dan diperlakukan sejajar¹⁴. Sedangkan menurut Mariam Darus Badruzaman, perjanjian harus mempunyai asas kesetaraan. Asas ini menjelaskan bahwa para pihak berada dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan meskipun ada perbedaan bangsa, kekuasaan, kekayaan, dan lain-lain. Masing-masing pihak harus melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua belah pihak menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan¹⁵. Kemudian diperkuat lagi oleh Rofiq Ahmad, bahwasatu hubungan hukum kerjasama antara para pihak yang didasari prinsip saling menguntungkan dan saling menghargai diantara mereka. Kemitraan

¹⁴ Richardus Eko Indrajit, Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: gerasindo) Hal, 51-54

¹⁵ Mariam Darus Badruzaman dkk, *Perjanjian Kredit Bank*, Alumni, Bandung, 1993, h.187

memungkinkan bagi para pihak untuk saling menutupi dan saling menerima kekurangan diantara mereka.

Wujud kemitraan sangat beragam. Ada kemitraan yang sangat sederhana dan dibangun diatas kesepakatan tidak tertulis, namun dapat berjalan dengan transparan, sukarela dan setara¹⁶. Ditambah lagi klausul-klausul yang perusahaan media buat menggunakan klausul hubungan industrial yang ada dalam UU Ketenagakerjaan seperti adanya jam kerja, target dari perusahaan media. Sehingga perjanjian kemitraan yang mereka sebut bukan perjanjian kemitraan dalam arti sebenarnya, tetapi perjanjian kerja yang harus tunduk pada UU Ketenagakerjaan.

Hubungan yang terjalin atas dasar perjanjian kerja, yang meimbulkan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum ketenagakerjaan yang antara lain dengan syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja. Hubungan kerja antara wartawan *freelance* sebagai pekerja dengan perusahaan media sebagai pengusaha dirasa memang tidak seimbang, melihat kedudukan dan perjanjian kerjanya. Kedudukan wartawan *freelance* jauh lebih lemah dibandingkan dengan perusahaan media bahkan dengan wartawan yang berstatus tetap disana.

Hal ini akan menimbulkan pemenuhan hak-hak wartawan *freelance* diabaikan. Untuk itu perlu adanya serikat pekerja untuk mendirikan serikat pekerja/buruh khusus untuk serikat pekerja *freelance/* kontributor, agar terwujudnya keseimbangan

¹⁶ Rofiq Ahmad, *Perkebunan Dari NES Ke PI*, Cet.1 Jakarta, Penebar Swadaya, 1998, h. 47

kedudukan serta penegakan hak-hak pekerja sebagai amanat UU Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan. Serikat pekerja/buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari dan oleh pekerja/buruh. Tujuan dari organisasi ini untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh¹⁷. Serikat Pekerja pada hakekatnya berorientasi untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan keluarganya.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin solid pekerja/buruh mengorganisasikan dirinya, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karena itulah kaum pekerja/buruh di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi sehingga posisi tawarnya dalam menghadapi pengusaha semakin kuat¹⁸.

Di samping itu Serikat Pekerja berfungsi pula untuk meningkatkan kesejahteraan serta sebagai sarana aktualisasi dan sosialisasi pekerja sebagai anggota masyarakat¹⁹. Kebebasan berserikat merupakan hak pekerja/buruh yang tidak dapat ditawar-tawar lagi, tetapi pada prinsipnya hak berserikat mengandung pengertian hak untuk berserikat, sehingga pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk berserikat atau

¹⁷ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, h.66

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, h. 49

¹⁹ Sentanoe Kertonagoro, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999, hlm. 23

menjadi anggota organisasi pekerja/buruh²⁰. Pentingnya keberadaan serikat pekerja/buruh pemerintah menetapkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, dalam hal ini membuat beberapa prinsip dasar yaitu²¹:

- a. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dengan jumlah minimal 10 (sepuluh) orang buruh/pekerja dapat membentuk organisasi atau serikat.
- b. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun.
- c. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
- d. Basis utama serikat pekerja/buruh ada ditingkat perusahaan, serikat pekerja/buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Pekerja/Buruh. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Pekerja/Buruh dapat menggabungkan dalam Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh.
- e. Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh telah dibentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
- f. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk menjadi pengurus atau tidak menjadi

²⁰ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Prektek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hlm. 126

²¹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 53-54

pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh.

Eksistensi serikat pekerja juga ada pada wartawan *freelance*, meskipun status pekerja ini bukan pekerja tetap di suatu perusahaan media tertentu tetapi atas dasar kontrak kerja yang mendapatkan upah sudah memenuhi sebagai pekerja yang mempunyai hak serikat kerja. Artinya wartawan *freelance* juga mempunyai hak pekerja yang harus terpenuhi.

6.2 Perlindungan Hukum terhadap Serikat Pekerja pada Wartawan *Freelance* Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Amanat dalam UUD NRI 1945 untuk memajukan kesejahteraan umum, maka terbitlah UU Ketenagakerjaan untuk membuka kepastian hukum akan amanat UUD NRI 1945 bagi pekerja/buruh, yang dirasa kedudukannya lebih lemah dari pada pengusaha, dalam artian pekerja/buruh cenderung sulit untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja/buruh. Namun sebenarnya UU Ketenagakerjaan tidak hanya berpihak pada pekerja saja namun juga pengusaha, artinya memberikan keseimbangan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak pekerja/buruh untuk mendirikan serikat pekerja tidak boleh dilarang oleh pengusaha apabila dilarang maka perusahaan akan mendapatkan sanksi. Serikat pekerja/buruh menjadi wadah untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja/buruh. Organisasi tersebut sudah merupakan hak bagi pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan hukum dari

pemerintah, mengingat diatur dalam Pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Perlindungan hukum pada umumnya Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa merupakan perlindungan harkat dan martabat dan pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dalam Negara hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku dinegara tersebut guna mencegah terjadinya kesewengan- wengan. Perlindungan hukum itu pada umumnya berberbentuk suatu peraturan tertulis, sehingga sifatnya lebih mengikat dan akan mengakibatkan adanya sanksi yang harus dijatuhkan kepada pihak yang melanggarnya²². Sedangkan pendapat Zaenal Asikin perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perubahan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja²³.

Perlindungan pekerja meliputi dua hal yang mendasar, yakni perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari pemerintah²⁴. Perlindungan dari kekuasaan pengusaha berupa tanggung jawab pengusaha. Perlindungan ini didasarkan pada prinsip yang ada dalam Pasal 1620 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) bahwa si majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara

²² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm. 205

²³ Asri wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Cet 1, Lubuk Agung, Bandung, 2011, h. 4

²⁴ Philipus M. Hadjon, *Op. Cit.*, h. 38

ruangan-ruangan, piranti-piranti atau perkakas-perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan. Pengusaha selaku pemberi kerja, bertanggung jawab dalam konteks profesionalismenya sebagai pengusaha, atas kesehatan dan keselamatan kerja pekerja atau buruh yang dikerjakannya. Sedangkan perlindungan terhadap pemerintah atau campur tangan negara, ini merupakan realisasi dari Teori Ketidakseimbangan Kompensasi dimana pemerintah berperan menyeimbangkan kedudukan pekerja/buruh sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi terhadap pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat.

Jika hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*). Sarana umum dilakukan adalah dengan cara membuat peraturan perundang-undangan. Pemahaman perlindungan hukum bagi wartawan secara umum yang dipahami tidak hanya pada pekerjaan wartawan dalam hal keamanan dilapangan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan wartawan khususnya wartawan berstatus pekerja lepas. Perlindungan yang dimaksud dalam Pasal 8 Undang-undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers (UU Pers) yang menerangkan wartawan dalam menjalankan profesinya sebagai wartawan mendapat perlindungan hukum berbeda dengan perlindungan hukum yang dimaksud tetapi lebih pada perlindungan hukum pada kesejahteraan yang diperoleh wartawan sebagai pekerja. Perlindungan ini

dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja dalam perjanjian kerja.

Perlindungan ini sebagai bentuk pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dengan mengacu peraturan perundang-undangan. Hadirnya UU Ketenagakerjaan merupakan bentuk tindak lanjut dari UUD NRI 1945 bahwa tenaga kerja yang ada di Indonesia harus memperoleh upah dan jaminan sosial agar mendapatkan kehidupan yang layak. Maka dari itu salah satu kewajiban pemerintah adalah mengadakan jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan hak yang melekat pada setiap tenaga kerja. Perlindungan Berdasarkan Pasal 86 UU Ketenagakerjaan menyebutkan :

- a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - 2) Moral dan Kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang yaitu²⁵;

1. Pengerahan/penempatan tenaga kerja
2. Hubungan kerja
3. Kesehatan kerja
4. Keamanan kerja, dan
5. Jaminan sosial buruh,

Sementara itu untuk mempermudah Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Perlu dicermati aturan ini berlaku bagi pekerja/buruh baik pekerja/buruh untuk perjanjian kerja dengan waktu tidak tentu (PKWTT) maupun untuk perjanjian pekerja dengan waktu tertentu (PKWT). Sehingga seharusnya semua pekerja/buruh termasuk pekerja *freelance* mendapatkan perlindungan hukum tersebut. Namun yang menjadi persoalan adalah pekerja yang telah mendapatkan perlindungan baik perlindungan ekonomis, sosial dan teknis hanya pekerja tetap atau pekerja dengan PKWTT dan pekerja *freelance* tidak mendapatkan perlindungan tersebut.

Terkait dengan pekerja *freelance* yang menggunakan PKWT, secara eksplisit di atur dalam Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang perjanjian kerja harian lepas sesuai amanat Pasal 59 ayat (8) UU Ketenagakerjaan bahwa hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan

²⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 11

Menteri. Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 mengatur perjanjian kerja harian lepas ini sekurang-kurangnya memuat nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, nama/alamat pekerja/buruh, jenis pekerjaan, besaran upah dan/atau imbalan lainnya. Namun aturan ini tidak menjelaskan secara jelas jenis atau kategori perjanjian kerjanya. Selain itu hak-hak pekerja apa saja yang diperoleh untuk pekerja *freelance*. Kalau memang tidak diatur, pedoman yang diakui adalah UU Ketenagakerjaan, artinya hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh tetap dengan pekerja/buruh *freelance* sama seperti perlindungan baik perlindungan ekonomis, sosial dan teknis, maka dari itu pengusaha wajib memenuhi hak tersebut.

Faktanya sampai sekarang pekerja *freelance* tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan. Selain itu yang ketidakjelasan aturan terkait hak dan kewajiban apa saja yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh pekerja harian lepas/ *freelance* tersebut, yang masih belum jelas disebutkan. Oleh karena itu, harus ada peraturan yang lebih tinggi, misalnya Peraturan Menteri untuk menegaskan apa saja hak dan kewajiban masing-masing pihak. Seperti, kewajiban pemberi kerja untuk mengikutsertakan pekerja *freelance* dalam program jaminan sosial.

7. Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi wartawan *freelance* sebagai pekerja/buruh tidak dapat diabaikan oleh perusahaan media, meskipun status pekerja mereka bukan pekerja tetap. Perusahaan media harus mematuhi perjanjian kerja yang dalam hal ini harus tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja/buruh yang telah di atur

UU Ketenagakerjaan sebagai hubungan industrial harus ada pada wartawan *freelance*. Hubungan kerja antara wartawan *freelance* dengan pengusaha merupakan hubungan industrial karena perjanjian kerja yang mereka buat mempunyai unsur-unsur khusus dalam perjanjian kerja. Wartawan *freelance* sebagai pekerja/buruh dengan pengusaha mempunyai kedudukan yang tidak seimbang, pengusaha lebih berkuasa terhadap posisinya di perusahaan dan posisi wartawan yang lemah. Maka dari itu wartawan *freelance* sebagai pekerja juga mempunyai hak yang sama untuk mendirikan serikat kerja.

Perlindungan hukum yang telah diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan yang meliputi kesehatan kerja, keamanan kerja dan jaminan sosial harus berikan pada pekerja/buruh, baik pekerja/buruh tetap maupun pekerja/buruh *freelance* berlaku juga bagi wartawan *freelance* sebagai pekerja. Pasalnya hak-hak pekerja dengan waktu tertentu juga mendapat perlindungan hukum yang sama dengan pekerja tetap dalam hal kesejahteraan yang sesuai dengan perjanjian kerja yang masing-masing pihak buat. Hal ini disebabkan karena sampai saat belum ada aturan yang jelas terkait hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja dengan waktu tertentu maupun harian yang lepas atas perbedaan perolehan hak pekerja dengan pekerja tetap. Artinya pekerja *freelance* juga harus mendapatkan hak-hak yang sama dengan pekerja tetap.

8. Saran

8.1 Eksistensi serikat pekerja *freelance* selama ini masih belum cukup mendapatkan perlindungan, melihat pengusaha memandang bahwa pekerja *freelance*/kontributor sebagai mitra bukan pekerja. Padahal unsur-unsur

perjanjian kerja terpenuhi dan hal ini masuk dalam kategori hubungan industrial yang memperoleh hak yang sama dengan pekerja tetap. Untuk itu pemerintah harus memperhatikan eksistensi serikat pekerja *freelance* karena organisasi ini sebagai wadah mereka untuk memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja, selain itu mengingat juga bahwa pemerintah mempunyai amanat dari UUD NRI 1945 untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

8.2 Selama ini regulasi berkaitan dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu/*freelance* masih tidak dapat melindungi hak-hak pekerja/buruh yang status tidak tetap. Selain itu aturan yang sudah ada hanya berupa keputusan menteri yang berdasarkan hierarki masih lemah. Maka dari itu, saran dari penulis agar pemerintah untuk membuat aturan yang lebih tinggi dan diatur secara jelas hak dan kewajiban pekerja *freelance* apa saja yang diperoleh dan sekaligus memperhatikan kesejahteraannya.

9. Daftar Bacaan

Buku :

Ahmad, Rofiq, *Perkebunan Dari NES Ke PI*, Cet.1 Jakarta, Penebar Swadaya, 1998

Eko Indrajit, Richardus, dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing, gerasindo*, Jakarta

Darus Badruzaman, Mariam, dkk, *Perjanjian Kredit Bank*, Alumni, Bandung, 1993

Ibrahim, Johny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Surabaya, 2005

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1987

R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1977

Sentanoe Kertonagoro, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999

Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968

Suryawati, Indah, *Jurnalistik Suatu Pengantar Teori dan Praktik*, Bogor, Ghalia, 2011

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Prektek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003

Uwiyono, Aloysius, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014

Wijayanti, Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Cet 1, CV Lubuk Agung, Bandung, Tahun 2011

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh

Undang-undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Internet

Thea DA, *Perlindungan Hukum Pekerja Freelance dan Informal Perlu Diperkuat*, dialamat <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ca85eb6195ed/perlindungan-hukum-pekerja-freelance-dan-informal-perlu-diperkuat> di akses pada tanggal 2 April 2019.

Ady, *Kontributor Media Minim Perlindungan, Ini Penyebabnya*, 2016 diakses di alamat <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt56f2943faee35/kontributor-media-minim-perlindungan--ini-penyebabnya/> pada tanggal 5 Juli 2019

Ady, Dua Masalah Ketenagakerjaan Ini Kerap di Hadapi Jurnalis, 2016 di alamat <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt56cbca4934ede/dua-masalah-ketenagakerjaan-ini-kerap-dihadapi-jurnalis> di akses pada tanggal 21 Juni 2019