



Perlindungan Hukum Hak Upah Jurnalis: Studi Perbandingan Indonesia, Swedia dan Jerman

Legal Protection of Journalists' Rights to Wages: A Comparative Study of Indonesia, Sweden and Germany

Fajar Bahruddin Achmad¹, Siti Kunarti², Sugeng Santoso PN³, & Abdul Aziz Nasihuddin⁴

^{1,2,4} Universitas Jenderal Soedirman

³ Universitas Pelita Harapan

Article Info

Corresponding Author:

Fajar Bahruddin Achmad

✉ fajar.achmad@mhs.unsoed.ac.id

History:

Submitted: 27-05-2026

Revised: 22-06-2026

Accepted: 25-06-2026

Keyword:

Comparative Law; Journalists; Labour Law; Press Freedom; Wage Protection.

Kata Kunci:

Hukum Ketenagakerjaan; Hukum Perbandingan; Jurnalis; Kebebasan Pers; Perlindungan Upah.

Abstract

The discourse on press freedom in Indonesia has long been dominated by issues concerning the protection of journalists from intimidation and violence, resulting in the relative neglect of journalists' labor rights. Limited scholarly attention has been devoted to examining labor rights as a crucial factor in realizing genuine press freedom. Many journalists continue to receive inadequate wages due to the failure of media companies to comply with labor regulations. This study compares the legal protection of journalists' wage rights in Indonesia with those in Sweden and Germany. Employing a normative juridical method with statutory and comparative law approaches, the study selects Sweden as a comparative model because it represents the media welfare state framework, while Germany is chosen for its stringent labor law enforcement system. The findings indicate that a combination of mechanisms from both countries can be implemented in Indonesia: First, the Swedish model can be adopted through strengthening the role of labor unions in protecting journalists' wage rights. Second, the German model can be applied by enhancing labor law enforcement through labor inspectors before disputes proceed to judicial proceedings.

Abstrak

Diskursus kemerdekaan pers di Indonesia selama ini didominasi oleh isu perlindungan jurnalis dari intimidasi dan kekerasan, sehingga hak-hak ketenagakerjaan jurnalis cenderung terabaikan. Masih sedikit penelitian yang membahas hak-hak ketenagakerjaan jurnalis sebagai faktor penting dalam mewujudkan kemerdekaan pers. Banyak jurnalis belum mendapatkan upah yang layak karena faktor perusahaan pers yang mengabaikan UU Ketenagakerjaan. Penelitian ini membandingkan perlindungan hukum hak upah jurnalis di Indonesia dengan negara Swedia dan Jerman. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan perbandingan hukum. Swedia dipilih sebagai negara pembanding karena merepresentasikan model *media welfare state*, sedangkan Jerman memiliki sistem penegakan hukum ketenagakerjaan yang ketat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi mekanisme kedua negara pembanding tersebut dapat diimplementasikan di Indonesia: Pertama, mengadopsi model Swedia melalui penguatan peran serikat pekerja; Kedua, mengadopsi model Jerman dengan memperkuat penegakan hukum oleh pengawas ketenagakerjaan sebelum memasuki ranah pengadilan.



Copyright © 2026 by
Jurnal Hukum
Mimbar Justitia.

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

 <https://doi.org/10.35194/jhmj.v12i1.6335>

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Profesi jurnalis memiliki peran yang strategis dalam menjaga demokrasi. Jurnalis bukan pekerjaan yang mudah karena memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan informasi yang akurat, kritis, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Indonesia telah memiliki regulasi khusus tentang jurnalis dan perusahaan pers, yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers. Pasal 6 UU Pers menyebutkan, jurnalis atau pers memiliki peran melakukan pengawasan, kritik, dan saran terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan umum, serta memperjuangkan keadilan dan kebenaran. Jurnalis juga kerap disebut sebagai representasi kedaulatan rakyat sehingga keberadaannya ditempatkan sebagai salah satu elemen fundamental dalam sistem bernegara, atau lazim diistilahkan sebagai *press as the fourth pillar of democracy*.¹

Lahirnya UU Pers saat Reformasi menjadi euforia bagi jurnalis yang telah mengharapkan kebebasan pers dari masa kelim Orde Baru. Jurnalis dan perusahaan pers tidak lagi takut akan penyensoran, pembredelan, dan intimidasi dalam melaksanakan kerja jurnalistik. Era Reformasi membuka ruang bagi siapa pun yang ingin mendirikan perusahaan pers tanpa harus memperoleh izin dari pemerintah. Hanya saja kebebasan pers belum sepenuhnya diperoleh oleh jurnalis, terutama perihal kesejahteraan sebagai pekerja media. Banyak jurnalis yang masih mendapatkan upah rendah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), tidak adanya jaminan sosial BPJS Kesehatan/Ketenagakerjaan, serta bagi jurnalis berstatus kontributor, skema perhitungan upah per berita pun dinilai masih tidak layak. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pers sepanjang tahun 2025 menemukan sejumlah pola pelanggaran perusahaan pers terhadap jurnalis. Pelanggaran tersebut seperti manipulasi pembayaran BPJS, pemotongan upah, keterlambatan atau pemotongan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak hingga sulitnya pelaksanaan eksekusi putusan hukum yang telah berkekuatan hukum tetap.²

Jurnalis bukan pekerja mandiri, statusnya merupakan karyawan atau tenaga kerja di perusahaan pers dengan ikatan ketenagakerjaan. Pemberian upah di bawah UMK dan

¹ Herlambang P Wiratraman, "Kebebasan Pers, Hukum, Dan Politik Otoritarianisme Digital," *Undang: Jurnal Hukum* 6, no. 1 (2023): 1–31, <https://doi.org/10.22437/ujh.6.1.1-31>.

² Mustafa Layong et al., *Annual Report LBH Pers 2025: Bayang-Bayang Kuasa Di Balik Teror Tak Terurai* (LBH Pers, 2025), <https://lbhpers.org/download/annual-report-lbh-pers-2025/>.

pengabaian terhadap jaminan sosial bagi jurnalis memperlihatkan mirisnya bisnis media di Indonesia. Jurnalis menjadi objek eksploitasi perusahaan pers di tengah jam kerja yang tidak menentu dan tuntutan pekerjaan yang terkadang membahayakan nyawa, seperti di area bencana, kriminalitas, maupun liputan investigasi. Kondisi tersebut bertentangan dengan konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kemudian Pasal 10 UU Pers menyebutkan, perusahaan pers memberikan kesejahteraan kepada wartawan dan karyawan pers dalam bentuk kepemilikan saham dan atau pembagian laba bersih serta bentuk kesejahteraan lainnya.

Pemberian upah yang layak terhadap jurnalis menjadi kewajiban perusahaan pers, hubungan keduanya terikat dalam peraturan perundang-undangan yang membahas ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Kemudian pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, disebutkan setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Implikasi atas pemberian upah yang layak sebenarnya akan berdampak terhadap independensi jurnalis, kualitas karya jurnalistik, dan peningkatan produktivitas perusahaan pers. Sebab tanpa adanya pekerja/buruh, perusahaan tidak dapat berjalan lancar dan berpartisipasi dalam pembangunan.³

Kondisi hubungan industrial antara jurnalis dan perusahaan pers menampakkan suramnya bisnis media di Indonesia. Rendahnya upah jurnalis juga beriringan dengan isu ketenagakerjaan lain, yaitu PHK. Tidak sedikit perusahaan pers melakukan PHK terhadap jurnalis yang berstatus karyawan tetap, kemudian memberikan pilihan untuk menjadi jurnalis kontributor atau berstatus lepas (*freelance*). Dari celah ini, perusahaan pers tidak memiliki kewajiban membayar upah sesuai UMK dan tidak memikirkan pembayaran jaminan sosial BPJS. Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia mencatat bahwa gelombang PHK yang menimpa pekerja media dalam kurun waktu 2024-2025 mencapai sebanyak 992 orang.⁴ Data LBH Pers, sepanjang 2025 tercatat ratusan pekerja media mengalami PHK, antara lain 150

³ Ahmad Hunaeni Zuklarnaen, "Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 6, no. 2 (2020): 102–28, <https://doi.org/https://doi.org/10.35194/jhmj.v6i2.1177>.

⁴ *Pers Dalam Pusaran Otoritarian* (AJI Indonesia, 2025).

pekerja di Kompas TV, 200 pekerja di CNN Indonesia, 75 pekerja di TVOne, dan 100 pekerja di SCTV serta Indosiar.⁵

Terjadi disharmoni antara UU Pers dan UU Ketenagakerjaan yang semestinya dapat menjadi payung hukum dalam memperoleh upah yang layak bagi jurnalis di Indonesia. UU Pers yang bersifat *lex specialis*, hanya menyebutkan perusahaan pers wajib memberikan kesejahteraan terhadap jurnalis, tetapi tidak menjelaskan secara detail hak-hak yang wajib diperoleh. Produk hukum era Reformasi ini tidak menjelaskan maksud dari kesejahteraan jurnalis, standar minimum yang menjadi hak jurnalis, bentuk perlindungan jurnalis, mekanisme pengawasan hak ketenagakerjaan, dan sanksi terhadap perusahaan pers yang mengabaikan hak-hak ketenagakerjaan. Secara komprehensif, UU Pers belum mencakup semua aspek untuk mewujudkan kemerdekaan pers, khususnya dalam mewujudkan kesejahteraan jurnalis. Regulasi yang diatur dalam UU Pers berfokus terhadap kebebasan jurnalis dalam memberitakan, tanggung jawab terhadap karya jurnalistik, hak jurnalis dan perusahaan pers mendapatkan perlindungan hukum, dan peran Dewan Pers.⁶

UU Pers tidak menyebutkan secara eksplisit bahwa dalam hal kesejahteraan jurnalis, perusahaan pers tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Permasalahan yang ditimbulkan adalah perusahaan pers memandang dasar hukum hubungannya dengan jurnalis mengacu UU Pers, bukan UU Ketenagakerjaan. Tidak sedikit perusahaan pers mengabaikan aturan mengenai pengupahan, pemberian THR, hingga penyelesaian PHK yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Jurnalis atau pekerja media menjadi objek yang hak-haknya rentan dilanggar. Hal itu menunjukkan minimnya dukungan dan perlindungan operasional dari perusahaan pers, termasuk banyak jurnalis bekerja tanpa asuransi.⁷ Permasalahan tersebut semestinya menjadi tanggung jawab dan memerlukan perhatian dari pemerintah dan perusahaan pers. Bukan hanya mengenai kewajiban hukum, namun untuk menjaga harmoni dan keseimbangan dalam hubungan industrial, mendukung stabilitas sosial dan ekonomi dalam masyarakat.⁸

⁵ Layong et al., *Annual Report LBH Pers 2025: Bayang-Bayang Kuasa Di Balik Teror Tak Terurai*.

⁶ Syafri Ario, "Tinjauan Yuridis Peranan Dewan Pers Dalam Peningkatan Profesionalisme Wartawan," *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* 19, no. 1 (2025): 430–39, <https://doi.org/10.31869/mi.v19i1.6527>.

⁷ Tegar Kusuma Putra and Soediro, "Perlindungan Hukum Terhadap Jurnalis Dalam Mewujudkan Independensi Pers Di Indonesia," *Journal Presumption of Law* 7, no. April (2025): 48–58, <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/jpl.v7i1.12567>.

⁸ Wike Nopianti, Imam Budi Santoso, and Muhamad Abas, "Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila," *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 10, no. 1 (2024): 1–14, <https://doi.org/https://doi.org/10.35194/jhmj.v10i1.4061>.

Berdasarkan kondisi tersebut, Indonesia perlu mengadopsi praktik terbaik dari sejumlah negara yang telah menjamin kesejahteraan bagi pekerja media atau jurnalis, sebagai contoh Swedia dan Jerman. Kedua negara tersebut memberikan perlindungan hukum dan kepastian akan kesejahteraan jurnalis, baik dari pengupahan, jaminan sosial, kebebasan pers, bahkan keberadaan dari serikat jurnalis. Tulisan ini mengkaji dan membandingkan perlindungan hukum terhadap upah jurnalis di tiga negara yang menganut sistem demokratis tetapi memiliki struktur pemerintahan yang berbeda. Meliputi, Indonesia dengan sistem pemerintahan republik presidensial dan negara kesatuan, Swedia dengan sistem pemerintahan monarki konstitusional dan parlementer, dan Jerman dengan sistem republik federal dan sistem parlementer.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini adalah sebagai berikut. Pertama, penelitian Munif Ibnu Fatchu Syarif (2021) dengan judul *Legal Protection and Welfare of Journalist in the City of Semarang*. Hasil penelitian tersebut menyatakan pelaksanaan upah dan kesejahteraan jurnalis belum sepenuhnya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Penyebab ketidaksesuaian itu karena ketidakjelasan jam kerja jurnalis. Kelemahan penelitian tersebut terletak pada saran yang diberikan, yaitu perlu adanya kebijakan pengupahan dengan melihat kemampuan perusahaan dan standar upah di lingkungan perusahaan di Semarang. Penelitian tersebut juga belum meneliti pentingnya kesadaran jurnalis dan serikat pekerja dalam perusahaan pers untuk mengawal hak-hak ketenagakerjaan. Sebagai pembeda, kebaruan dalam penelitian ini adalah gagasan berupa rekonstruksi struktur hukum pengupahan pers di Indonesia melalui transplantasi hukum Barat, yaitu dari negara Swedia dan Jerman.

Kedua, penelitian Rara Siti Sandiah (2024) dengan judul *Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Bagi Profesi Jurnalis sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Tenaga Kerja di Indonesia*. Penelitian tersebut menyebutkan kesejahteraan jurnalis masuk kategori rendah dan belum mendapatkan perhatian yang serius di tengah peran pentingnya dalam demokrasi. Hal itu disebabkan tidak adanya peran pemerintah, perusahaan pers, organisasi jurnalis, dan jurnalis sendiri dalam mengupayakan hak-hak ketenagakerjaan. Penelitian tersebut belum mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak ketenagakerjaan jurnalis secara komprehensif. Kelemahan dalam penelitian tersebut, tidak jelasnya maksud dari saran perlunya penegakan hukum oleh pemerintah. Kebaruan dalam penelitian ini menunjukkan kegagalan UU Pers sebagai regulasi *lex specialis* dalam memproyeksikan kesejahteraan

jurnalis dan disharmonisasi terhadap UU Ketenagakerjaan. Penelitian ini akan memberikan model mekanisme penegakan hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak tenaga kerja seperti yang diterapkan di Jerman.

Penelitian ketiga dari Faizal Amir P Nasution dkk (2022) dengan judul Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis. Penelitian ini menunjukkan, pelanggaran hak ketenagakerjaan terhadap jurnalis terjadi dalam pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat. Terdapat kesadaran yang rendah bagi perusahaan pers untuk mengimbau jurnalis membentuk serikat pekerja. Penelitian tersebut belum meneliti tidak adanya serikat pekerja di dalam perusahaan pers akan berpengaruh terhadap rendahnya upah jurnalis. Kelemahan dalam penelitian tersebut, tidak adanya pembahasan jika terjadi pelanggaran waktu kerja maka akan melanggar hak-hak lainnya, seperti tunjangan lembur. Sebagai pembeda, penelitian saat ini tidak membahas kewajiban perusahaan pers dalam memenuhi hak waktu kerja dan waktu istirahat. Tetapi menekankan tanggung jawab perusahaan pers atas upah yang layak sesuai UU Ketenagakerjaan.

Hasil dalam penelitian ini, kesejahteraan jurnalis di Indonesia masih rendah dibuktikan dengan data-data yang memperlihatkan banyak perusahaan pers yang memberikan upah di bawah UMK. Faktor yang mempengaruhi, yaitu rendahnya pemahaman jurnalis tentang UU Ketenagakerjaan, tidak adanya serikat pekerja di dalam perusahaan pers, abainya perusahaan pers terhadap UU Ketenagakerjaan, disharmonisasi antara UU Pers dan UU Ketenagakerjaan, dan tidak adanya aturan yang tegas dalam penegakan hukum UU Ketenagakerjaan. Jurnalis masih menjadi kelompok rentan yang menjadi objek eksploitasi perusahaan pers. Penelitian ini menawarkan model penguatan perlindungan upah jurnalis melalui kombinasi mekanisme serikat pekerja di Swedia dan mekanisme penegakan hukum di Jerman.

Penelitian ini bertujuan menjadi bahan referensi dalam menggagas model pembaruan hukum untuk perlindungan hak upah jurnalis di Indonesia dengan sistem yang berlaku di Swedia dan Jerman. Melalui pendekatan perbandingan hukum, dapat diperoleh perspektif dan wawasan (*insights*) tambahan dari negara-negara lain untuk menjawab problematika hukum di negara sendiri,⁹ khususnya dalam hubungan jurnalis dan perusahaan pers. Sehingga kontribusi dalam penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan hukum yang ada (*ius*

⁹ Mirza Satria Buana, *Perbandingan Hukum Tata Negara* (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2022).

constitutum), tetapi juga memberikan rekomendasi untuk pengembangan hukum di masa depan (*ius constituendum*).

2. Perumusan Masalah

Sebagaimana latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Mengapa terjadi kegagalan sinkronisasi regulasi pers dan ketenagakerjaan dalam menjamin hak upah jurnalis di Indonesia?
- b. Bagaimana konstruksi yuridis perlindungan upah jurnalis di Swedia dan Jerman dapat ditransplantasikan ke dalam sistem hukum nasional?

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan fokus mengkaji hukum sebagai norma di dalam peraturan perundang-undangan yang relevan dengan perlindungan hukum atas hak upah jurnalis. Pendekatan yang digunakan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi UUD NRI 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan UU Pers, dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penelitian ini juga menggunakan peraturan yang berlaku di Swedia, yaitu undang-undang perlindungan ketenagakerjaan atau *Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)* dan undang-undang serikat pekerja atau *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)*. Kemudian peraturan yang berlaku di Jerman menggunakan undang-undang tentang upah minimum atau *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz- MiLoG)*. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, jurnal ilmiah, artikel, hasil penelitian dan pendapat ahli yang relevan.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menginventarisir, mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menelaah berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Bahan hukum kemudian dianalisis menggunakan teknik dogmatik- preskriptif, yaitu menafsirkan dan mengevaluasi norma hukum yang berlaku untuk menemukan kesesuaian antara pengaturan perlindungan hak upah jurnalis terhadap teks undang-undang (*LAS, MBL, MiLoG*) dan putusan PHI. Analisis dogmatik-preskriptif dalam penelitian ini tidak membandingkan sistem hukum secara keseluruhan, melainkan hanya membandingkan fungsi norma (*functional comparison*) yang berkaitan dengan perlindungan hukum atas hak upah jurnalis. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi norma yang mengatur perlindungan upah, peran serikat pekerja, dan

mekanisme penegakan hukum ketenagakerjaan di masing-masing negara, kemudian menilai relevansi dan kompatibilitasnya dengan sistem hukum Indonesia. Dengan demikian, dapat dirumuskan rekomendasi atau preskripsi hukum mengenai model perlindungan hak upah jurnalis yang ideal bagi Indonesia.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kegagalan sinkronisasi regulasi pers dan ketenagakerjaan dalam menjamin hak upah jurnalis di Indonesia

Jurnalis atau pekerja media sering kali dihadapkan pada situasi yang penuh dilema: di satu sisi, pekerjaan jurnalis menuntut gagasan kreatif dan kerja lapangan yang intensif; di sisi lain, tingkat kesejahteraan yang diterima masih jauh dari memadai. Tidak sedikit jurnalis yang masih menerima upah yang tidak layak atau di bawah UMK, terutama jurnalis di perusahaan pers lokal dan jurnalis yang berstatus kontributor. Bahkan bagi jurnalis berstatus kontributor, meskipun tidak ada ikatan kerja dan pengupahan yang jelas, tuntutan pekerjaannya setara dengan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), seperti adanya penugasan, kontrol, dan tenggat waktu pengiriman berita. Pada persoalan ini, perusahaan pers memiliki peran penting untuk memastikan kesejahteraan jurnalis, termasuk menjadi faktor utama yang menyebabkan ketidakpastian upah dan jaminan sosial seperti BPJS.¹⁰

UUD NRI 1945 telah menjamin kelayakan upah bagi karyawan atau buruh dalam suatu perusahaan. Hal itu disebutkan pada Pasal 28D ayat (2), bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak. Hubungan jurnalis dan perusahaan pers merupakan hubungan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja. Dengan demikian dalam implementasinya harus mematuhi UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (3) menyebutkan upah atau imbalan menjadi hak pekerja/buruh, kemudian ayat (4) menyebutkan upah atau imbalan merupakan kewajiban yang harus dibayarkan pemberi kerja. Selain dipandang sebagai imbalan dan kewajiban, upah juga menjadi kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan sebagai motivasi utama untuk menjalankan tugas dan

¹⁰ Rara Siti Sandiah, "Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Bagi Profesi Jurnalis Sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Di Indonesia," *Media Hukum Indonesia* 2, no. 3 (2024): 316, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.11765737>.

pekerjaan.¹¹

UU Ketenagakerjaan sebenarnya telah mengatur secara eksplisit perihal pengupahan bagi pekerja atau buruh, baik yang berstatus PKWT maupun PKWTT. Hal itu dijelaskan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun dalam Bab 4 Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang sedang dalam proses pemisahan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Pasal 88 menyebutkan, setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemberian upah yang layak tidak hanya sebagai balas jasa, tetapi juga bermakna perlindungan secara ekonomis. Perlindungan tenaga kerja tersebut dalam bentuk penghasilan yang cukup atau layak, termasuk saat pekerja tersebut tidak dapat bekerja di luar kehendaknya karena sakit berkepanjangan, cuti hamil, melahirkan dan sebagainya.¹²

Rendahnya upah jurnalis menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum belum secara otomatis menjamin perlindungan hak pekerja media. Persoalan utama justru terletak pada lemahnya kesadaran perusahaan pers untuk memenuhi hak upah jurnalis. Permasalahan rendahnya upah tersebut banyak dialami oleh para jurnalis, terutama yang bertugas di daerah. Jurnalis sering mendapatkan sorotan dari sisi kebebasan pers seperti kasus kekerasan dan kriminalisasi, tetapi sedikit yang menyuarkan perlindungan hukum atas hak upah jurnalis. Faktor lain penyebab rendahnya upah adalah minimnya pemahaman jurnalis mengenai hak-hak ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sehingga jurnalis gagap dalam merespon persoalan di dalam perusahaan tempat jurnalis tersebut bekerja, seperti hak upah, biaya liputan, kontrak kerja, uang pensiun, asuransi, jaminan kesehatan, jenjang karier, hak cipta, dan sebagainya.¹³

Kesejahteraan jurnalis menjadi faktor penting dalam menjaga marwah jurnalis selain dari sisi kebebasan pers yang telah dijamin dalam UU Pers. AJI Indonesia melakukan riset perihal kebebasan pers, profesionalisme dan kesejahteraan jurnalis yang akan berimplikasi

¹¹ Siti Kunarti et al., "Reformulation of Minimum Wage Policy and Its Implications Concerning Justice and Workers' Welfare in the Context Indonesian Law," *Volkgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi* 8, no. 1 (2025): 213–30, <https://doi.org/10.24090/volkgeist.v8i1.12975>.

¹² Zuklarnaen, "Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial."

¹³ Munif Ibnu Fatchu Syarif, "Legal Protection of Wages and Welfare of Journalists in the City of Semarang," *Walisono Law Review* 3, no. 1 (2021): 87–109, <https://doi.org/10.21580/walrev/2021.3.1.9035>.

terhadap marwah profesional jurnalis. Hasilnya,¹⁴ survei yang dilakukan terhadap 2.020 jurnalis menunjukkan ketidakmerataan dalam kesesuaian gaji dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), di antaranya 690 jurnalis (34,1%) menerima upah di bawah UMP dan 1.330 jurnalis (65,9%) menerima upah minimal setara UMP. Sedangkan besaran gaji per bulan, upah di bawah Rp 2,5 juta sekira 30,2 persen, upah Rp 2,5 juta- Rp 4 juta sekira 32,9 persen, upah Rp 4 juta- Rp 5,5 juta sekira 16,1 persen, upah Rp 7 juta- Rp 8,5 juta sekira 4,15 persen, upah Rp 8,5 juta- Rp 10 juta sekira 3,6 persen.

Keberadaan UU Pers sebagai regulasi yang bersifat *lex specialis* sering disalahartikan oleh perusahaan pers sehingga merasa memiliki kedudukan yang superioritas. Akibatnya, hak-hak pekerja yang tercantum di dalam UU Ketenagakerjaan tidak disosialisasikan dengan baik kepada jurnalis. Hal ini berimplikasi pada pelanggaran hukum, seperti ketidakterbukaan dan kesewenang-wenangan perusahaan pers. Sebagai contoh, kasus pelanggaran hak ketenagakerjaan dalam PHK massal yang menimpa 200 pekerja di CNN Indonesia (PT Trans News Corpora).¹⁵ CNN Indonesia melakukan pemotongan upah secara sepihak pada periode Juni sampai Agustus 2024, setelah itu melakukan PHK dengan dalih efisiensi karena adanya penurunan pendapatan perusahaan.¹⁶ Hak-hak ketenagakerjaan jurnalis CNN Indonesia tersebut dikembalikan setelah menang dalam Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor Perkara 28/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst.¹⁷ Beberapa poin dalam putusan tersebut, yaitu PHK yang dilakukan CNN Indonesia tidak sah sehingga batal demi hukum, hubungan kerja antara penggugat dan tergugat belum putus, dan CNN Indonesia wajib mempekerjakan kembali tergugat dengan posisi yang sama dan memulihkan semua hak-haknya. Selain itu, CNN Indonesia juga dihukum untuk mengembalikan upah yang dipotong pada periode Juni sampai Agustus 2024.

Kejadian yang menimpa jurnalis CNN Indonesia memperlihatkan rentannya perlindungan hukum atas hak upah jurnalis. Kasus tersebut menunjukkan kesewenang-wenangan perusahaan pers dengan memotong upah dan melakukan PHK secara sepihak. Pada sisi yang lain jurnalis tidak memiliki daya tawar karena tidak ada serikat pekerja. Kemudian

¹⁴ Masduki et al., *Potret Jurnalis Indonesia 2025: Demografi, Budaya Kerja, Kompetensi Digital Dan Kekerasan Terhadap Jurnalis* (Jakarta Pusat: AJI Indonesia, 2025).

¹⁵ Layong et al., *Annual Report LBH Pers 2025: Bayang-Bayang Kuasa Di Balik Teror Tak Terurai*.

¹⁶ Adiyta Fajar Indrawan, "Tok! PHI Putuskan Pemotongan Upah Dan PHK CNN Indonesia Tidak Sah," hukumonline.com, 2025, <https://www.hukumonline.com/berita/a/tok-phi-putuskan-pemotongan-upah-dan-phk-cnn-indonesia-tidak-sah-lt68723ce20f22b/>.

¹⁷ Putusan Pengadilan Nomor Perkara 28/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst (2025).

tidak ada peran dinas ketenagakerjaan untuk mencegah kasus tersebut terjadi, hingga jalan terakhir mengajukan gugatan ke PHI. Setelah putusan PHI tersebut, CNN Indonesia juga mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA). Tetapi pengajuan kasasi tersebut ditolak oleh MA dengan Nomor Putusan Kasasi 1276 K/Pdt.Sus-PHI/2025.¹⁸

Pasal 10 UU Pers sebenarnya telah menjelaskan bahwa kesejahteraan jurnalis menjadi peran dan tanggung jawab perusahaan pers. Meskipun tidak secara detail, perusahaan pers wajib memberikan kesejahteraan kepada wartawan dan karyawan pers dalam bentuk kepemilikan saham dan atau pembagian laba bersih serta bentuk kesejahteraan lainnya. Perusahaan pers sebagai badan usaha semestinya memedomani UU Ketenagakerjaan yang telah mewajibkan pemberi kerja memberikan upah yang layak sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Tetapi yang terjadi, perusahaan pers mengabaikan UU Ketenagakerjaan dengan dalih payung hukumnya yaitu UU Pers. Sedangkan frasa pembagian laba dalam Pasal 10 UU Pers tampak kabur, tidak sedikit perusahaan pers yang kemudian mengimplementasikan ketentuan tersebut dengan sistem pembayaran per berita tayang. Hal ini menunjukkan adanya eksploitasi terhadap jurnalis, di tengah beban kerja yang berlebihan, kontrak kerja yang tidak jelas, dan tidak mendapatkannya jaminan sosial.¹⁹

Perihal kesejahteraan jurnalis yang menjadi tanggung jawab perusahaan pers juga diperjelas dalam Peraturan Dewan Pers Nomor: 03/PERATURAN-DP/X/2019 tentang Standar Perusahaan Pers. Tetapi, Dewan Pers yang merupakan lembaga independen di luar pemerintahan tersebut, tidak memiliki kewenangan dalam memberikan sanksi. UU Pers hanya menempatkan Dewan Pers sebagai mediator dalam mengembangkan kemerdekaan pers dan meningkatkan kehidupan pers. Berikut poin-poin dalam pasal peraturan Dewan Pers yang mengatur kesejahteraan jurnalis:

1. Pasal 14

Jurnalis memiliki hak memperoleh penghasilan yang layak sesuai standar minimum yang ditetapkan pemerintah, termasuk THR. Upah tersebut menjadi kewajiban perusahaan pers dengan ketentuan sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum provinsi dan minimal 13 kali setahun.

¹⁸ Putusan Kasasi Nomor Perkara 1276 K/Pdt.Sus-PHI/2025 (2025).

¹⁹ Sandiah, "Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Bagi Profesi Jurnalis Sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Di Indonesia."

2. Pasal 15

Jurnalis memiliki hak mendapatkan bentuk kesejahteraan yang lain, seperti peningkatan gaji, bonus, bentuk kepemilikan saham dan atau pembagian laba bersih. Perusahaan pers wajib membahas itu dalam perjanjian kerja bersama yang dilakukan dengan jurnalis.

3. Pasal 16

Pengelolaan perusahaan pers harus dilakukan dengan prinsip ekonomi yang sehat dengan memperhatikan peningkatan kesejahteraan jurnalis dan tidak meninggalkan kewajiban sosial lainnya.

4. Pasal 20

Asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan terhadap jurnalis wajib diberikan oleh perusahaan pers sebagai bentuk tanggung jawab dan jaminan sosial yang dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja.

Dewan Pers memang telah membuat aturan kewajiban perusahaan pers untuk memberikan upah sekurang-kurangnya sesuai standar minimum serta jaminan sosial kepada jurnalis. Tetapi efektivitasnya perlu dipertanyakan karena Dewan Pers tidak memiliki kewenangan dalam penegakan hukum sebagaimana dinas ketenagakerjaan. Terhadap pelanggaran-pelanggaran tersebut sering kali hanya berujung pada pembinaan. Dewan Pers yang memiliki tanggung jawab terhadap kemerdekaan pers dan kualitas pers di Indonesia, semestinya menanggapi serius rendahnya kesadaran perusahaan pers dalam memberikan upah yang layak. Hal ini dapat berimbas terhadap kuantitas dan kualitas produk jurnalistik yang dihasilkan oleh jurnalis.²⁰ Upah tidak layak juga menyebabkan turunnya integritas jurnalis yang akhirnya terbiasa menerima amplop atau bingkisan dari narasumber, meskipun mengetahui itu tidak diperbolehkan dalam Kode Etik Jurnalistik maupun peraturan perusahaan pers.²¹ Termasuk dapat berpengaruh terhadap objektivitas produk jurnalistik, sedangkan pers memegang peranan penting dalam menciptakan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang demokratis.²²

Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menempatkan bahwa hukum harus memberikan perlindungan terhadap hak-hak masyarakat. Teori

²⁰ Syarif, "Legal Protection of Wages and Welfare of Journalists in the City of Semarang."

²¹ Elizabeth F. Warikar, "Normalisasi Praktik Exploitation Dan Kerentanan Jurnalis Daring Di Yogyakarta," *Jurnal Ilmu Komunikasi* 22, no. 1 (2025): 85–102, <https://doi.org/10.24002/jik.v22i1.8360>.

²² Abdul Fatah, *Hukum Pers Indonesia* (Malang: Setara Press, 2019).

perlindungan hukum ini sangat relevan untuk menjadi solusi dari ketimpangan antara hak pekerja yang belum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, termasuk dalam hal ini jurnalis. Philipus M. Hadjon membagi bentuk perlindungan hukum dalam dua aspek utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.²³ Pertama, perlindungan hukum preventif seperti perlunya kontrak dan perjanjian di awal antara pekerja dan pemberi kerja, dan kedua perlindungan hukum represif yakni perlu adanya langkah yang jelas jika salah satu pihak tidak memenuhi unsur dalam perjanjian.

Pada hubungan antara jurnalis dan perusahaan pers, maka perlu adanya serikat pekerja di dalam perusahaan untuk melindungi hak-hak pekerja. Selama ini yang terjadi, banyak perusahaan pers tidak memiliki serikat pekerja. Sedangkan Dewan Pers tidak memiliki peran sejauh itu untuk memastikan hak ketenagakerjaan jurnalis terpenuhi, termasuk organisasi pers juga tidak dapat ikut campur di dalam sengketa ketenagakerjaan.

Peraturan Dewan Pers Nomor: 03/PERATURAN-DP/X/2019 tentang Standar Perusahaan Pers dalam perspektif perlindungan hukum preventif Philipus M. Hadjon, secara normatif telah memberikan pengakuan terhadap hak-hak kesejahteraan jurnalis. Peraturan tersebut memuat aturan minimal pemberian upah, pemberian bonus, pengelolaan perusahaan yang sehat, dan jaminan kesehatan/ketenagakerjaan. Peraturan tersebut menunjukkan upaya Dewan Pers untuk mewujudkan kesejahteraan jurnalis. Tetapi sifatnya masih deklaratif dan belum mengatur secara rinci mekanisme pengawasan, prosedur pengaduan, maupun sanksi yang dapat dijatuhkan. Sehingga kelemahan utama dari peraturan Dewan Pers tersebut bukan pada ketiadaan norma yang mengatur, tetapi belum efektif karena tidak adanya instrumen sanksi dan terbatasnya kewenangan Dewan Pers. Pasal 15 UU Pers menjelaskan kewenangan Dewan Pers, yaitu melindungi kemerdekaan pers, melakukan pengkajian untuk pengembangan pers, menetapkan dan mengawasi kode etik, penyelesaian kasus pers dan masyarakat, penghubung komunikasi antara pers, masyarakat dan pemerintah, fasilitator organisasi pers, dan mendata perusahaan pers.

Tidak terpenuhinya hak-hak jurnalis sebagai pekerja tidak sebatas terhadap upah yang tidak layak atau di bawah UMK. Kondisi tersebut semakin diperparah dengan ketidakpastian jam kerja jurnalis atau waktu yang fleksibel. Meski waktu fleksibel sering dianggap sebagai

²³ Mohamad Dino Setiawan and A Basuki Babussalam, "Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Relasi Kerja Dalam GIG Economy Menurut Teori Philipus M. Hadjon," *Journal Presumption of Law* 8, no. April (2026): 59–79, <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/jpl.v8i1.17501>.

kesempatan untuk meraih kebebasan, namun dapat berdampak terhadap relasi kerja yang eksploitatif.²⁴ Perihal jam kerja di dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, dijelaskan waktu kerja yang diizinkan yaitu 8 jam sehari bagi perusahaan yang memberlakukan 5 hari kerja atau 7 jam sehari bagi yang memberlakukan 6 hari kerja. Terkecuali, perusahaan tersebut telah mendapatkan persetujuan dari pekerja dengan catatan tetap membayar upah kerja lembur, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan.

Persoalan utama rendahnya upah jurnalis terletak pada lemahnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan pers serta minimnya penegakan hukum yang efektif ketika terjadi pelanggaran hak upah. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan John Rawls, bahwa keadilan adalah nilai yang tidak dapat dikompromikan karena menjadi jaminan akan stabilitas kehidupan manusia. Sehingga untuk mencapai keseimbangan itu, diperlukan aturan-aturan yang ditegakkan oleh hukum sebagai wasitnya.²⁵ Perusahaan pers semestinya mengetahui betul bahwa upah merupakan hak dan kebebasan dasar pekerja atau buruh yang telah dijamin dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan.

Maka pada hubungan ketenagakerjaan antara jurnalis dan perusahaan pers, hukum yang berlaku dalam memenuhi kesejahteraan jurnalis adalah UU Ketenagakerjaan. UU Pers belum mengatur secara detail perihal kesejahteraan jurnalis yang menjadi kewajiban perusahaan pers. Sehingga, terpenuhinya pengupahan yang layak dengan standar upah minimum menjadi hak mendasar bagi pekerja dan dapat berimplikasi pelanggaran bagi pemberi kerja dan menimbulkan konsekuensi hukum.²⁶ Oleh karena itu, perusahaan pers sudah sepatutnya memenuhi hak-hak jurnalis dengan memedomani UU Ketenagakerjaan agar terwujud kemerdekaan pers yang telah terjamin dalam UU Pers.

2. Konstruksi yuridis perlindungan upah jurnalis di Swedia dan Jerman ditransplantasikan ke dalam sistem hukum nasional

Swedia yang merupakan bagian dari negara Nordik, memberikan perlindungan hukum terhadap upah jurnalis yang lebih terjamin. Terpenuhinya hak-hak jurnalis sebagai tenaga kerja di Swedia menerapkan konsep *media welfare state* atau negara kesejahteraan media.

²⁴ Faizal Amir P Nasution, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula, "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis," *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 105–20, <https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.138>.

²⁵ Husni Thamrin, *Filsafat Hukum* (Karawang: CV Jaya Publisher, 2004).

²⁶ Kunarti et al., "Reformulation of Minimum Wage Policy and Its Implications Concerning Justice and Workers' Welfare in the Context Indonesian Law."

Konsep tersebut mendukung keberlangsungan media melalui subsidi pers, penyiaran publik, dan pembangunan infrastruktur digital yang merata. Pengupahan tersebut didukung dalam kerangka hukum yang jelas melalui kebijakan sosial dan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Swedia.²⁷ Negara tersebut memandang perlindungan hukum terhadap upah jurnalis menjadi bagian penting dalam demokrasi dan pelayanan publik.

Pemerintah Swedia mengatur hak-hak tenaga kerja di dalam undang-undang perlindungan ketenagakerjaan atau *Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)*,²⁸ secara garis besar peraturan tersebut mengatur tentang status pekerja, pemutusan hubungan kerja, dan kepastian hubungan kerja. Regulasi tersebut lebih berpihak terhadap hak-hak tenaga kerja. Sebagai contoh, peraturan perundang-undangan tersebut mengharuskan pemberi kerja hanya memberikan status pekerjaan penuh waktu. Pasal 4a LAS menyebutkan, perjanjian kerja mengacu pada pekerjaan penuh waktu, kecuali disepakati hal lain. Penjelasan dari pasal tersebut, kontrak kerja yang bukan penuh waktu harus atas permintaan karyawan dengan pernyataan alasan tertentu.

Pasal 5 LAS menjelaskan tiga kategori status perjanjian pekerjaan dengan jangka tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), meliputi ayat (1) untuk pekerjaan jangka tetap khusus, (2) untuk pekerjaan sementara, atau (3) untuk pekerjaan musiman. Penjelasan pasal tersebut secara tegas melarang pemberi kerja membuat perjanjian dengan kontrak pekerjaan sementara jika tujuannya untuk menghindari hak-hak tenaga kerja. Lebih lanjut pada Pasal 5a LAS menjelaskan, pemberi kerja atau perusahaan wajib menaikkan status karyawan jangka tetap khusus menjadi kontrak kerja tetap jika telah bekerja lebih dari 12 bulan.

Selain LAS yang mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja, Pemerintah Swedia membuat peraturan khusus yang mengatur peran serikat pekerja. Regulasi tersebut adalah Undang-Undang tentang Partisipasi Bersama dalam Kehidupan Kerja atau *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)*,²⁹ secara garis besar peraturan tersebut membahas tentang hak serikat pekerja untuk bernegosiasi, mengatur *collective bargaining*, dan memperkuat posisi pekerja dalam menentukan syarat kerja dan pengupahan. Sehingga di negara Swedia, besaran upah dan hak-hak tenaga kerja lainnya akan dibahas oleh serikat

²⁷ Peter Jakobsson, Johan Lindell, and Fredrik Stiernstedt, "A Neoliberal Media Welfare State? The Swedish Media System in Transformation," *Javnost- The Public* 28, no. 4 (2021): 375–90, <https://doi.org/10.1080/13183222.2021.1969506>.

²⁸ Sveriges Riksdag atau The Swedish Parliament (Website Parlemen Swedia) (n.d.).

²⁹ Sveriges Riksdag atau The Swedish Parliament (Website Parlemen Swedia) (n.d.).

pekerja bersama perusahaan dengan payung hukum regulasi MBL.

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memastikan kesejahteraan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam MBL. Sebagai contoh pada Pasal 10 MBL, bahwa organisasi serikat pekerja berhak untuk bernegosiasi dengan pemberi kerja membahas hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja, sebaliknya pemberi kerja juga memiliki hak yang sama untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja. Perihal upah dijelaskan dalam Pasal 32 MBL, bahwa para pihak menyepakati perjanjian kolektif tentang upah dan ketentuan umum ketenagakerjaan. Sedangkan jika terjadi sengketa, Pasal 35 MBL menjelaskan, maka akan terjadi perundingan antara pemberi kerja, tenaga kerja dan organisasi serikat pekerja. Jika tidak dapat diselesaikan melalui perundingan, maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan.

Sedangkan hubungan ketenagakerjaan yang melibatkan jurnalis dan perusahaan pers di Swedia, dilaksanakan melalui perjanjian kerja bersama *Collective Bargaining Agreement (CBA)* antara perusahaan pers dan serikat pekerja yang dikenal dengan nama *Journalistförbundet*. Secara kebijakan baik dalam regulasi LAS maupun MBL, negara tidak menetapkan upah minimum secara nasional, tetapi keberadaan serikat pekerja memiliki posisi tawar yang kuat dalam menentukan standar pengupahan. Sehingga perlindungan hukum terhadap upah jurnalis dapat terjamin melalui peran organisasi profesi dan serikat pekerja yang aktif memperjuangkan hak-hak pekerja.³⁰ Hal itu yang menjadi faktor upah jurnalis di Swedia relatif lebih tinggi dibandingkan negara lain, khususnya negara berkembang seperti Indonesia.

Berbeda dengan kondisi di Indonesia, pemerintah dan organisasi pers masih melihat permasalahan yang dihadapi oleh jurnalis dari sisi perlindungan hukum atas kriminalisasi dan kekerasan jurnalis. Dari sisi jurnalis, masih rendah kesadaran tentang hak-haknya yang dilindungi UU Ketenagakerjaan. Termasuk, masih rendahnya kesadaran jurnalis untuk membuat serikat pekerja di perusahaan pers tempat bekerja.³¹ Sedangkan, konsep negara kesejahteraan di Swedia, negara turut hadir mendukung jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan kondisi kerja yang manusiawi.³² Perlindungan hukum terhadap upah jurnalis di Swedia menjadi konsep yang dapat diterapkan di Indonesia, dengan penekanan dalam kerangka

³⁰ Johan Lindell, Peter Jakobsson, and Fredrik Stiernstedt, "The Media Welfare State: A Citizen Perspective," *European Journal of Communication* 37, no. 3 (2022): 330–49, <https://doi.org/10.1177/02673231211046792>.

³¹ Sandiah, "Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Bagi Profesi Jurnalis Sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Di Indonesia."

³² Peter Jakobsson, Johan Lindell, and Fredrik Stiernstedt, "Normative Foundations of Media Welfare: Perspectives from the Nordic Countries," *Media, Culture and Society* 45, no. 2 (2023): 305–22, <https://doi.org/10.1177/01634437221111914>.

hukum UU Ketenagakerjaan. Tetapi untuk kebijakan pendanaan pers dengan anggaran pemerintah, perlu dilakukan pengkajian lebih jauh karena dapat berdampak terhadap persoalan independensi pers, khususnya dalam melakukan kritik terhadap pemerintah.

Adapun konsep penentuan upah melalui perjanjian kerja bersama atau CBA yang diterapkan di Swedia, memang memberikan ruang bagi serikat pekerja untuk merundingkan dan menyepakati standar upah secara kolektif dengan pemberi kerja. Hal itu berimplikasi terhadap daya tawar menawar yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja untuk memenuhi hak-hak ketenagakerjaan. Sistem tersebut tidak sepenuhnya dapat ditransplantasikan ke dalam sistem hukum Indonesia. Pasal 88 UU Cipta Kerja menyebutkan, penetapan kebijakan pengupahan dilakukan oleh pemerintah pusat agar pekerja/buruh mendapatkan penghidupan yang layak. Tetapi implementasi di lapangan, penetapan upah minimum oleh Dewan Pengupahan cenderung mengabaikan suara-suara pekerja/buruh. Sehingga unsur pengupahan yang dapat ditransplantasikan dari Swedia adalah penerapan fungsi perundingan kolektif, yakni penguatan proses negosiasi antara pekerja dan pemberi kerja di dalam rapat Dewan Pengupahan.

Jerman juga menjadi negara dengan tingkat kesejahteraan jurnalis yang tinggi meskipun bukan negara yang menganut konsep *media welfare state*, seperti Swedia. Jurnalis di Jerman mendapatkan upah yang layak melalui perlindungan serikat pekerja, seperti *Deutscher Journalisten-Verband* (DJV). Kehadiran serikat pekerja menjadikan perusahaan pers memberikan perhatian yang baik terhadap hak-hak tenaga kerja, termasuk terhadap kesehatan mental dan dukungan psikologis jurnalis. Sehingga perlindungan hukum terhadap jurnalis tidak hanya secara ekonomi, tetapi juga kesehatan psikologis dan sosial.³³

Perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di negara Jerman tertuang di dalam peraturan khusus yang membahas tentang upah minimum umum. Peraturan tersebut adalah *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz- MiLoG)*,³⁴ peraturan tersebut menjadi dasar hukum penetapan upah minimum umum untuk melindungi tenaga kerja dari pembayaran upah yang rendah dan menjamin standar penghidupan yang layak. Pasal 20 *Mindestlohngesetz- MiLoG*, mewajibkan perusahaan atau pemberi kerja untuk memberikan upah yang layak dan membayarnya secara tepat waktu. Kemudian Pasal 14

³³ Maja Simunjak and Manuel Menke, "Workplace Well-Being and Support Systems in Journalism: Comparative Analysis of Germany and the United Kingdom," *Journalism* 24, no. 11 (2023): 2474–92, <https://doi.org/10.1177/14648849221115205>.

³⁴ Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (n.d.).

Mindestlohngesetz- MiLoG mengatur tentang tindakan yurisdiksi penegakan perundang-undangan bagi pemberi kerja yang tidak taat. Kewenangan tersebut berada di lembaga *Zollverwaltung* (Otoritas Bea Cukai) yang juga mengurus aturan ketenagakerjaan.

Pemerintah Jerman juga membuat sanksi denda bagi perusahaan atau pemberi kerja yang tidak taat atau lalai terhadap aturan *Mindestlohngesetz- MiLoG*. Ketentuan denda dijelaskan dalam Pasal 21 yang menyebutkan pelanggaran administratif dilakukan oleh siapa saja dengan sengaja atau lalai. Termasuk saat pemberi kerja gagal memenuhi kewajiban membayar imbalan atau upah yang telah diatur dalam Pasal 20. Besaran denda dalam Pasal 21 ayat (3) *Mindestlohngesetz- MiLoG*, disebutkan dapat mencapai 30.000 euro- 50.000 euro. Ketentuan peraturan tersebut menunjukkan konsep perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja sudah dibuat secara komprehensif. Jurnalis di negara Jerman, juga mendapat perlindungan sosial yang relatif baik, seperti memperoleh akses terhadap asuransi kesehatan, dana pensiun, dan perlindungan kecelakaan kerja. Perlindungan sosial tersebut dianggap penting karena pekerjaan jurnalis memiliki tingkat tekanan dan resiko kerja yang tinggi, terutama dalam peliputan isu konflik, kriminalitas dan krisis politik.³⁵

Zollverwaltung sebagai lembaga yang mengurus ketenagakerjaan di Jerman, memiliki kewenangan yang luas dalam melakukan pengawasan kepatuhan pengupahan. Otoritas ini dapat melakukan inspeksi langsung ke tempat kerja, memeriksa dokumen pengupahan, mengakses data perusahaan, serta melakukan investigasi terhadap dugaan pelanggaran upah minimum tanpa harus menunggu adanya pengaduan. Termasuk memberikan sanksi denda terhadap pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban membayar upah. Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan juga telah mengatur kewenangan pengawas ketenagakerjaan. Perihal kekurangan pembayaran upah minimum dan pembayaran upah lembur, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan perhitungan dan penetapan sebagaimana diatur dalam Pasal 28. Tetapi kewenangan selanjutnya setelah pemberi kerja didapati tidak patuh, maka pengawas hanya dapat mengeluarkan nota pemeriksaan. Secara praktik, ketidaksesuaian upah yang diterima oleh pekerja/buruh tidak pernah terselesaikan oleh pengawas ketenagakerjaan. Pada akhirnya, pekerja harus menempuh upaya litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

³⁵ Simunjak and Menke, "Workplace Well-Being and Support Systems in Journalism: Comparative Analysis of Germany and the United Kingdom."

Secara regulasi, Indonesia juga telah memiliki peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak tenaga kerja dan kewajiban perusahaan. Perihal hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sedangkan spesifik terhadap pengupahan biasanya tertuang di dalam Peraturan Pemerintah. Hanya saja jika dibandingkan dengan Jerman, implementasi dan penegakan hukum terhadap kepatuhan perusahaan terhadap upah yang layak masih kurang dan terbatas. UU Ketenagakerjaan belum secara spesifik mengatur tindakan tegas pemerintah terhadap perusahaan yang tidak membayar upah yang layak.

Tabel 1. Perbandingan Perlindungan Hukum atas Hak Upah Jurnalis

Aspek	Indonesia	Swedia	Jerman
Dasar Hukum	UU Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah	LAS dan MBL	Mindestlohngesetz-MiLoG
Upah Minimum	Ada	Tidak Ada	Ada
Serikat Pekerja	Lemah	Kuat	Kuat
Jaminan Sosial	Ada, Implementasi Bervariasi	Komprehensif	Komprehensif
Penegakan Hukum	Pengadilan	Pengadilan	Eksekutif/ Denda

Sumber: Website Sveriges Riksdag atau The Swedish Parliament dan Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa Indonesia, Swedia dan Jerman sama-sama mengakui sistem upah sebagai bagian dari perlindungan pekerja, tetapi memiliki instrumen yang berbeda. Indonesia dan Jerman memiliki regulasi yang mengatur upah minimum, sedangkan Swedia lebih menekankan pada mekanisme perundingan kolektif antara serikat pekerja dan pemberi kerja. Dari perbandingan tersebut, model keterlibatan serikat pekerja di Swedia, lebih menjamin besaran upah yang layak dan memastikan implementasi yang sesuai karena serikat pekerja diberi keleluasan dalam bermufakat dengan pemberi kerja.

Sedangkan dari sisi penegakan hukum, Jerman memiliki mekanisme yang lebih tegas karena pelanggaran pembayaran upah minimum dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda. Pengawasan dan penegakan hukum yang dilakukan juga secara langsung oleh otoritas negara. Swedia lebih menekankan penyelesaian melalui negosiasi kolektif dan mekanisme hubungan industrial antara serikat pekerja dan pemberi kerja. Kemudian di Indonesia, masih menghadapi persoalan lemahnya pengawasan dinas ketenagakerjaan dan lemahnya serikat pekerja dalam hubungan industrial.

Setelah membandingkan perlindungan hukum terhadap upah jurnalis dengan negara

Swedia dan Jerman, jurnalis di Indonesia perlu mendapatkan perhatian serius dari pemerintah sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal itu bertujuan untuk mendukung dan menjaga independensi jurnalis dan marwah pers. Menurut pandangan Jimly Asshiddiqie, penegakan dan perlindungan hukum terhadap jurnalis menjadi syarat yang harus terpenuhi jika ingin terwujudnya *good governance*. Sebab, pers nasional dan jurnalis merupakan faktor pendukung dalam mewujudkan *good governance* atau pemerintahan yang baik. Pers memiliki fungsi dalam melakukan pengawasan atas jalannya penyelenggaraan negara serta memberitakan secara objektif dan kritis kepada publik.³⁶

C. KESIMPULAN

Perlindungan hukum atas hak upah jurnalis di Indonesia belum berjalan efektif akibat dua persoalan mendasar: pertama, penyalahartian prinsip *lex specialis* yang menjadikan UU Pers sebagai justifikasi pengabaian UU Ketenagakerjaan oleh perusahaan pers; dan kedua, ketiadaan kewenangan penegakan sanksi pada Dewan Pers. UU Pers sering dijadikan dalih ketidakpatuhan perusahaan pers terhadap UU Ketenagakerjaan. Selain itu, UU Pers tidak mengatur secara rinci bentuk kesejahteraan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan pers, dan tidak memberikan kewenangan kepada Dewan Pers untuk menegakkan hak upah jurnalis. Kondisi ini menempatkan jurnalis sebagai kelompok yang rentan terhadap tindakan sewenang-wenang perusahaan pers, sebagaimana tercermin dalam kasus pemotongan upah sepihak dan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur hukum.

Swedia melindungi hak jurnalis melalui penguatan peran serikat pekerja dalam perjanjian kerja kolektif sebagaimana diatur dalam MBL, sedangkan Jerman menerapkan mekanisme penegakan yang lebih tegas melalui sanksi administratif berupa denda yang diatur dalam *Mindestlohngesetz (MiLoG)*. Berdasarkan perbandingan tersebut, Indonesia dapat mengadopsi dua model: pertama, memperkuat peran serikat pekerja dalam negosiasi kolektif penetapan upah minimum sebagaimana diterapkan di Swedia; dan kedua, memberikan kewenangan yang lebih luas kepada pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan dan penerapan sanksi administratif tanpa harus menunggu penyelesaian melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Pertama, penelitian ini merekomendasikan amandemen Pasal 10 UU Pers guna mencantumkan klausul kewajiban perusahaan pers untuk mematuhi seluruh ketentuan UU

³⁶ Simunjak and Menke.

Ketenagakerjaan, termasuk standar upah minimum dan jaminan sosial, serta penguatan pembentukan serikat pekerja di lingkungan perusahaan pers. Kedua, penelitian ini merekomendasikan agar pembentuk undang-undang melakukan harmonisasi antara UU Pers dan UU Ketenagakerjaan, khususnya dengan menegaskan bahwa prinsip *lex specialis* UU Pers tidak dapat dijadikan dasar pengecualian dari kewajiban pengupahan yang layak sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ario, Syafri. "Tinjauan Yuridis Peranan Dewan Pers Dalam Peningkatan Profesionalisme Wartawan." *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* 19, no. 1 (2025): 430–39. <https://doi.org/10.31869/mi.v19i1.6527>.
- Buana, Mirza Satria. *Perbandingan Hukum Tata Negara*. Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2022.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (n.d.).
- Fatah, Abdul. *Hukum Pers Indonesia*. Malang: Setara Press, 2019.
- Indrawan, Adiyta Fajar. "Tok! PHI Putuskan Pemotongan Upah Dan PHK CNN Indonesia Tidak Sah." *hukumonline.com*, 2025. <https://www.hukumonline.com/berita/a/tok-phi-putuskan-pemotongan-upah-dan-phk-cnn-indonesia-tidak-sah-lt68723ce20f22b/>.
- Jakobsson, Peter, Johan Lindell, and Fredrik Stiernstedt. "A Neoliberal Media Welfare State? The Swedish Media System in Transformation." *Javnost- The Public* 28, no. 4 (2021): 375–90. <https://doi.org/10.1080/13183222.2021.1969506>.
- . "Normative Foundations of Media Welfare: Perspectives from the Nordic Countries." *Media, Culture and Society* 45, no. 2 (2023): 305–22. <https://doi.org/10.1177/01634437221111914>.
- Kunarti, Siti, Sri Hartini, Syarafina Dyah Amalia, Adhitia Pradana, and Bahar Elfudllatsani. "Reformulation of Minimum Wage Policy and Its Implications Concerning Justice and Workers' Welfare in the Context Indonesian Law." *Volkgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi* 8, no. 1 (2025): 213–30. <https://doi.org/10.24090/volkgeist.v8i1.12975>.
- Layong, Mustafa, Gema Gita Persada, Chikita Edrini Marpaung, Wildanu Syahril Guntur, Gregorius Nikolaus Putrowardoyo, Reza Adzarin, Muhammad Taufik Parende, Muhamad Rafi Cardova, and Farhan Aditya Harmen. *Annual Report LBH Pers 2025: Bayang-Bayang Kuasa Di Balik Teror Tak Terurai*. LBH Pers, 2025. <https://lbhpers.org/download/annual-report-lbh-pers-2025/>.
- Lindell, Johan, Peter Jakobsson, and Fredrik Stiernstedt. "The Media Welfare State: A Citizen Perspective." *European Journal of Communication* 37, no. 3 (2022): 330–49. <https://doi.org/10.1177/026732312111046792>.
- Masduki, Ahmad Arif, Febrina Galuh, Engelbertus Wendratama, and Putri Laksmi Nurul Suci. *Potret Jurnalis Indonesia 2025: Demografi, Budaya Kerja, Kompetensi Digital Dan Kekerasan Terhadap Jurnalis*. Jakarta Pusat: AJI Indonesia, 2025.
- Nasution, Faizal Amir P, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula. "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 105–20. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.138>.
- Nopianti, Wike, Imam Budi Santoso, and Muhamad Abas. "Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila." *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 10, no. 1 (2024): 1–14.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.35194/jhmj.v10i1.4061>.
Pers Dalam Pusaran Otoritarian. AJI Indonesia, 2025.
- Putra, Tegar Kusuma, and Soediro. "Perlindungan Hukum Terhadap Jurnalis Dalam Mewujudkan Independensi Pers Di Indonesia." *Journal Presumption of Law* 7, no. April (2025): 48–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/jpl.v7i1.12567>.
- Putusan Kasasi Nomor Perkara 1276 K/Pdt.Sus-PHI/2025 (2025).
- Putusan Pengadilan Nomor Perkara 28/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst (2025).
- Sandiah, Rara Siti. "Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Bagi Profesi Jurnalis Sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Di Indonesia." *Media Hukum Indonesia* 2, no. 3 (2024): 316. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.11765737>.
- Setiawan, Mohamad Dino, and A Basuki Babussalam. "Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Relasi Kerja Dalam GIG Economy Menurut Teori Philipus M. Hadjon." *Journal Presumption of Law* 8, no. April (2026): 59–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/jpl.v8i1.17501>.
- Simunjak, Maja, and Manuel Menke. "Workplace Well-Being and Support Systems in Journalism: Comparative Analysis of Germany and the United Kingdom." *Journalism* 24, no. 11 (2023): 2474–92. <https://doi.org/10.1177/14648849221115205>.
- Sveriges Riksdag atau The Swedish Parliament (Website Parlemen Swedia) (n.d.).
- Sveriges Riksdag atau The Swedish Parliament (Website Parlemen Swedia) (n.d.).
- Syarif, Munif Ibnu Fatchu. "Legal Protection of Wages and Welfare of Journalists in the City of Semarang." *Walisongo Law Review* 3, no. 1 (2021): 87–109. <https://doi.org/10.21580/walrev/2021.3.1.9035>.
- Thamrin, Husni. *Filsafat Hukum*. Karawang: CV Jaya Publisher, 2004.
- Warikar, Elizabeth F. "Normalisasi Praktik Flexploitation Dan Kerentanan Jurnalis Daring Di Yogyakarta." *Jurnal Ilmu Komunikasi* 22, no. 1 (2025): 85–102. <https://doi.org/10.24002/jik.v22i1.8360>.
- Wiratraman, Herlambang P. "Kebebasan Pers, Hukum, Dan Politik Otoritarianisme Digital." *Undang: Jurnal Hukum* 6, no. 1 (2023): 1–31. <https://doi.org/10.22437/ujh.6.1.1-31>.
- Zuklarnaen, Ahmad Hunaeni. "Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 6, no. 2 (2020): 102–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.35194/jhmj.v6i2.1177>.