



UNION
TO UNION
LO, TCO & SACO SWEDEN

PECAT DAN BUNGKAM PEKERJA:



ROBOHNYA DEMOKRASI DI MEDIA



Pecat dan Bungkam Pekerja: Robohnya Demokrasi di Media

Asnil Bambani
Ibrahim Arsyad
Edi Faisol

Pecat dan Bungkam Pekerja: Robohnya Demokrasi di Media

Penulis: Asnil Bambani, Ibrahim Arsyad, Edi Faisol

Editor: Ahmad Arif

Tim Program: Naharin Ni'matun

Penata Isi & Desain Sampul: Fahrul Rozi

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindah sebagian atau seluruh isi laporan ke dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Diterbitkan pertama kali oleh:



Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia, 2025

Jl. Kembang Raya No.6 Kwitang, Senen, Jakarta Pusat 10420

Telp 021-3151214, Fax 3151261

Email: sekretariat@ajindonesia.or.id

Web: www.aji.or.id

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	4
Ringkasan	7
BAB I Latar Belakang	10
Ketika Ruang Redaksi Semakin Sunyi.....	10
BAB II Situasi Pekerja Media di Indonesia:	14
Sengkarut Pengupahan, PHK Massal, dan Pemberangusan Serikat Pekerja.....	14
Rusaknya Ekosistem Bekerja di Media.....	16
PHK kepada Pekerja Media.....	22
Pemberangusan Serikat Pekerja.....	28
BAB III Kasus-Kasus PHK yang Berakhir Tragis	31
PHK dan Union Busting di CNN Indonesia.....	32
PHK oleh Voice of America	36
PHK di Pinusi	39
BAB IV Harapan Terakhir: Hubungan Ideal Antara Perusahaan, Pekerja dan Media	43
Pelajaran dari Kebun Sirih.....	43
Ketidakpastian di Media.....	45
Hidup Setelah PHK.....	46
Negara yang Absen di Ruang Redaksi.....	48
Harapan Terakhir.....	50
BAB V Kesimpulan dan penutup	54
Daftar Pustaka	56

Kata Pengantar

PHK Jurnalis, Meredupnya Demokrasi Indonesia

Jurnalis adalah pihak yang selalu menyuarakan ketidakadilan. Mereka adalah lidah untuk orang-orang yang suaranya tak terdengar dan selalu di depan untuk mereka yang tidak punya akses untuk menyampaikan pendapat.

Ironisnya, jurnalis yang kerap menjadi korban dari ketidakadilan yang mereka lawan, salah satunya melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak.

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena ini semakin nyata di Indonesia. Disrupsi digital yang mengguncang bisnis media membuat banyak perusahaan menghadapi tantangan serius, mulai dari penurunan pendapatan iklan hingga perubahan pola konsumsi informasi.

Sayangnya, strategi yang kerap diambil media adalah langkah paling mudah—mengurangi jumlah tenaga kerja. Dalam banyak kasus, efisiensi ini berujung pada pengorbanan hak-hak pekerja yang selama ini menopang keberlangsungan media.

Sepanjang 2023 hingga 2024, Dewan Pers mencatat ada sekitar 1.200 karyawan media, termasuk jurnalis, terkena PHK.

Beberapa di antaranya bahkan mengalami intimidasi atau dipaksa menandatangani surat pengunduran diri agar perusahaan terhindar dari kewajiban hukum. Kekerasan ekonomi semacam ini sering kali tenggelam di ruang publik, kalah sorotan dari kekerasan fisik terhadap jurnalis yang lebih mudah memicu empati.

Padahal, dampak dari kekerasan ekonomi bisa sama merusaknya: menghancurkan mata pencaharian, mengikis martabat, dan memaksa jurnalis keluar dari profesi yang mereka cintai.

Ketika jurnalis kehilangan pekerjaan secara massal, yang terancam bukan hanya kesejahteraan mereka, tetapi juga kualitas dan keberagaman informasi publik.

Berkurangnya jumlah tenaga redaksi sering berarti liputan menjadi semakin dangkal, ruang redaksi semakin padat dengan beban kerja yang berlebihan, dan independensi editorial semakin tertekan oleh tuntutan komersial. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menggerus fungsi media sebagai pengawal demokrasi.

Laporan dalam buku ini hadir dari upaya untuk merekam dan mengangkat suara mereka yang selama ini jarang terdengar: para jurnalis yang menjadi korban PHK sepihak

Aliansi Jurnalis Independen (AJI) melakukan pendekatan kualitatif deskriptif, mewawancarai 15 responden yang sebagian besar telah kehilangan pekerjaan, sementara sisanya masih bekerja namun menyaksikan langsung rekan-rekan mereka menjadi korban.

Dari kisah-kisah ini, tergambar jelas bahwa PHK bukan hanya soal pemotongan gaji atau kehilangan pekerjaan, tetapi juga menyangkut harga diri, keadilan, dan masa depan profesi jurnalis di Indonesia.

Harapannya, pembaca dapat memahami bahwa isu PHK jurnalis bukanlah persoalan internal perusahaan semata, melainkan persoalan publik yang berkaitan erat dengan kualitas demokrasi.

PHK massal yang dilakukan tanpa prosedur adil dan transparan dapat menciptakan efek domino: jurnalis menjadi enggan mengkritik pemilik media, pengiklan, atau pihak-pihak yang memiliki kekuatan ekonomi dan politik. Dalam situasi seperti itu, yang dirugikan bukan hanya pekerja media, tetapi seluruh masyarakat yang berhak atas informasi yang benar dan berimbang.

Melalui laporan ini, kami mengajak semua pihak—mulai dari pemilik media, serikat pekerja, organisasi profesi, akademisi, hingga pembuat kebijakan—untuk mencari solusi bersama. Kita memerlukan mekanisme perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja media, baik melalui peraturan

ketenagakerjaan yang adil, sistem jaminan sosial yang memadai, maupun dukungan solidaritas antarjurnalis. Karena memperjuangkan hak-hak pekerja media adalah bagian tak terpisahkan dari memperjuangkan kebebasan pers di Indonesia.

Nany Afrida

Ketua Umum AJI Indonesia

Ringkasan

Media kerap dianggap sebagai pilar keempat demokrasi. Dan pekerja media, merupakan penyambung lidah rakyat tertindas. Namun dibalik citra ini, terdapat realitas suram yang dialami para pekerja media. Banyak pekerja media mengalami PHK secara sewenang-wenang. Fenomena ini menjadi semakin nyata dalam beberapa tahun terakhir, saat disrupsi digital mempercepat merosotnya bisnis media.

Buku ini ditulis dengan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penulis mewawancarai 15 orang responden, sebagian besar merupakan korban PHK sepihak, dan sebagian masih bekerja tetapi banyak rekan-rekan mereka menjadi korban PHK. Mereka berasal media, baik cetak, televisi dan juga media online.

Penulisan buku dilakukan melalui berbagai tahapan. Mulai dari *brainstorming* dengan ahli media, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data sekaligus melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci yang kebanyakan adalah korban dari ketidakadilan yang terjadi di ruang redaksi.

Penulis duduk bersama dengan para korban PHK di media, mendengarkan suara mereka yang tenggelam di balik euforia digitalisasi dan klaim efisiensi. Di banyak sesi wawancara, narasumber menceritakan kesedihan, kemarahan, dan kehampaan yang mereka rasakan setelah diberhentikan tanpa peringatan.

Untuk memperkaya tulisan, penulis melacak literatur ilmiah, termasuk studi ketenagakerjaan di luar negeri, teori hubungan industrial, dan kajian media kritis. Selain itu, penulis juga menelaah beberapa pemberitaan dan dokumen internal perusahaan media, serikat pekerja, serta lembaga advokasi ketenagakerjaan. Semua ini dimaksudkan untuk membingkai

pengalaman korban PHK dalam struktur kekuasaan industri media, yang sering kali abai terhadap hak-hak dasar pekerjaanya.

Bab pertama menceritakan tentang latar belakang pembuatan buku ini yang awalnya dilatari oleh kisah mereka yang di-PHK. Tak hanya kehilangan pekerjaan atau terdampak ekonomi semata, melainkan juga ada cerita kehilangan keadilan, trauma psikis, tekanan keluarga, hingga kecemasan akan masa depan yang tak pasti. Mereka menjadi korban dari perusahaan yang mengabarkan demokrasi tetapi tapi berperilaku tak adil untuk karyawan sendiri.

Semua perlu ingat, demokrasi merupakan sistem yang dianggap paling ideal untuk menciptakan keadilan. Dan salah satu pilar demokrasi itu adalah institusi pers, institusi dimana jurnalis bekerja untuk menjamin demokrasi itu bekerja. Namun naas, buku ini menemukan hal sebaliknya. Bahkan, sebelum terjadinya PHK, situasi pekerja media tidak baik-baik saja. Banyak pekerja media yang diupah secara tidak layak dan bekerja dengan sistem kontrak berkepanjangan, sebagaimana dijelaskan di bab dua.

Di bab ketiga, penulis memaparkan tiga kasus PHK secara lebih rinci, untuk memberikan gambaran lebih utuh tentang prosesnya hingga perlawanan yang dilakukan. Tiga kasus ini mewakili perusahaan media nasional, media internasional, hingga media daerah.

Sedangkan di bagian empat, kami mencoba merangkum temuan dan sekaligus harapan untuk perubahan. Dari temuan dan hasil wawancara, masalah bukan hanya soal krisis ekonomi di media, melainkan juga krisis kemanusiaan dan keadilan. Para pekerja yang selama ini menjadi tulang punggung produksi berita, konten, dan informasi publik, justru tak memiliki perlindungan yang layak saat mereka tak tidak lagi dibutuhkan.

Ada harapan, buku ini bisa menyuarakan suara mereka, suara dari mereka yang namanya dihapus dalam boks redaksi tanpa sesuai aturan. Suara mereka yang tiba-tiba dipanggil menghadap HRD untuk tanda tangan surat pengunduran diri ada pilihan.

Kami percaya, buku ini tidak hanya dokumentasi atas satu periode gelap dalam industri media, tetapi juga seruan tanggung jawab dan perbaikan sistemik. Semoga tulisan ini bisa menjadi jendela empati, referensi akademik, sekaligus bahan refleksi bagi pengambil kebijakan, pelaku industri, dan publik.

Perlu diingat, pekerja media bukan sekadar pion di papan catur, tapi manusia yang berhak atas masa depan yang layak. Begitupun dengan media, ia seharusnya menjadi pengawas, namun ia tak bisa mengawasi dirinya sendiri. Jadi siapa yang akan mengawasi tegaknya keadilan di ruang redaksi?

BAB I

LATAR BELAKANG

Ketika Ruang Redaksi Semakin Sunyi

Badai itu tak datang seketika. Dalam sepuluh tahun terakhir, industri media di Indonesia semakin kehilangan napas. Pendapatan iklan anjlok, audiens beralih ke layar ponsel, dan algoritma platform digital mengambil alih peran redaksi. Di tengah pusaran itu, yang menjadi korban justru para pekerja media.

Tahun 2024 hingga awal 2025 menjadi puncak dari tekanan terhadap industri media, seiring dengan efisiensi anggaran pemerintah dan melambatnya ekonomi nasional. Media besar dan kecil pun melakukan pemutusan hubungan kerja. Dewan Pers memperkirakan 1.200 jurnalis mengalami PHK pada tahun 2023-2024¹. Angka sesungguhnya kemungkinan jauh lebih tinggi, terutama karena kabar dan pemberitaan terkait PHK di media terus bersambung hingga memasuki semester II-2025. Namun, jumlah pasti belum ada.

Tak semua media melaporkan pemangkasannya ke Dinas Ketenagakerjaan. Banyak yang memilih jalan senyap, meminta pekerja mundur alih-alih mem-PHK langsung. Dalihnya adalah, demi efisiensi. Faktanya, hak-hak normatif pekerja kerap dikebiri. Pemangkasannya diam-diam pekerja ini justru kerap datang dari perusahaan media raksasa, termasuk mereka yang berstatus perusahaan terbuka. Di hadapan publik dan para pemegang saham, citra mesti dijaga. Kalimat PHK massal terlalu

¹ Hellena Souisa, (2025). https://www.abc.net.au/indonesian/2025-05-09/dampak-phk-pekerja-media-di-indonesia-terhadap-demokrasi/105268566?utm_source=chatgpt.com

mencolok dan bisa membuat grafik saham oleng atau investornya henggang. Maka, jalan pintas yang diambil adalah meminta mundur diam-diam, entah bagaimanapun itu caranya.

Mekanisme pemangkasan diam-diam pekerja media ini kerap dikemas manis. Ada yang menyebut “paket plus-plus”, ada juga yang menjualnya sebagai “*golden shake hand*”. Padahal, bagi pekerja, ini adalah jalan keluar yang sunyi, tanpa jaminan hak penuh. Dalam catatan hukum ketenagakerjaan, pekerja yang mengundurkan diri otomatis kehilangan hak atas pesangon². Dana Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) pun ikut hangus. Namun tak banyak pekerja yang tahu mengenai risiko ini.

Di sisi lain, tak ada wasit yang benar-benar mengawasi jalannya proses ini. Tak ada laporan resmi ke Dinas Ketenagakerjaan, tak ada mediasi dari serikat. Semua bergantung pada negosiasi di ruang HRD, yang kadang lebih menyerupai pemaksaan dengan pilihan tunggal.

Permintaan atau tekanan agar pekerja mundur bukan satu-satunya siasat. Di balik pintu kaca ruang manajemen, ada banyak strategi yang kerap membuat pekerja angkat kaki tanpa perlu sepucuk surat PHK. Cara yang kerap digunakan di antaranya menaikkan standar kerja secara drastis, kadang tanpa nalar. Target liputan ditambah, jam kerja diperpanjang, evaluasi kinerja dibuat semakin ketat. Semua dilakukan tanpa disertai peningkatan fasilitas atau dukungan. Alih-alih meningkatkan performa, tekanan itu justru menggerus motivasi.

Suasana kerja pun berubah. Yang dulunya hangat dan kolegal, kini terasa seperti ladang ujian mental. Beberapa jurnalis memilih bertahan. Banyak pula yang menyerah. Pekerja pergi ini umumnya tanpa kompensasi pesangon. Tak perlu urusan panjang dengan Dinas Ketenagakerjaan. Tak perlu repot melapor. Perusahaan menang banyak, karena tak tercatat sebagai PHK resmi. Angka pemecatan dengan cara ini tak muncul di statistik negara. Bahkan Dewan Pers tak bisa mengakses datanya secara penuh.

² Bernadetha Aurelia Oktavira (2024) <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-pekerja-resign-lt524bcbc546c20/>

Modus lainnya adalah mengganti status pekerja tetap dengan kontrak jangka pendek atau sistem *outsourcing*. Ini membuat hubungan kerja lebih fleksibel bagi perusahaan. Namun bagi pekerja, itu berarti tak ada jaminan masa depan. Status bisa diputus kapan saja, tanpa hak layaknya karyawan tetap.

Yang paling memprihatinkan, di beberapa tempat muncul praktik *union busting* atau pembubaran paksa serikat pekerja³. Perusahaan merasa tak perlu berurusan dengan organisasi yang menyuarakan hak pekerja. Padahal, secara hukum, serikat adalah bagian dari demokrasi dan diakui dalam hubungan industrial yang sah.

Dalam situasi ini, jurnalis yang selama ini bertugas menyuarakan mereka yang tertindas justru menjadi kelompok yang kehilangan suara. Mereka bukan hanya kehilangan pekerjaan, tapi juga dihantui ketidakpastian jangka panjang, beban mental, dan ruang kerja yang kian menekan.

Ini bukan semata dampak dari krisis ekonomi. Bukan pula sekadar konsekuensi dari transformasi digital. Fenomena ini menunjukkan krisis nilai dalam tubuh industri media itu sendiri, ketika narasi keadilan yang mereka serukan untuk publik, tak lagi berlaku untuk pekerjanya sendiri.

Ini bukan semata gugatan terhadap kebijakan. Ini soal keadilan kerja yang retak, soal etika manajemen yang kian luntur, dan soal masa depan jurnalisme yang tak lagi pasti. Profesi yang dulu dihormati karena keberaniannya mengungkap fakta, kini justru dihantui oleh ketidakpastian di dalam rumahnya sendiri.

Ironi terbesar muncul di layar kaca dan halaman daring atau di halaman koran. Di sana, media tetap lantang bersuara, mengecam ketidakadilan, membongkar pelanggaran, membela hak rakyat kecil. Tapi di belakang layar, di ruang redaksi yang senyap, justru terjadi pengabaian terhadap hak-hak pekerja mereka sendiri. Siapa yang mengawasi media ketika media tak lagi mengawasi dirinya?

Untuk itu, laporan ini lahir dari kegelisahan itu. Dari obrolan sunyi para jurnalis yang tak lagi punya ruang bersuara. Dari tumpukan email

³ Dian Rahma Fika (2025) <https://www.tempo.co/hukum/spci-laporkan-cnn-indonesia-ke-polda-metro-jaya-atas-dugaan-union-busting--1177534>

pemutusan kerja yang datang tanpa aba-aba. Dari ketikan terakhir seorang editor yang tak sempat pamit.

Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana situasi perusahaan media dan terutama nasib para pekerjanya, AJI Indonesia melakukan kajian. Kami melakukan wawancara mendalam kepada 15 pekerja media. Sebagian besar narasumber merupakan korban PHK. Kami juga melakukan wawancara kepada jurnalis yang masih bekerja di media, namun mengalami tekanan dari perusahaan media tempatnya bekerja.

Lewat laporan ini, kami berupaya mendokumentasikan apa yang tak tampak di layar. Tentang wajah muram industri media yang mulai kehilangan jiwanya. Tentang pekerja media yang dibungkam dan disingkirkan oleh medianya sendiri.

Pembaca akan diajak menyusuri lorong-lorong kosong di ruang redaksi, mendengar testimoni mereka yang tersingkir, dan membaca ulang makna “profesi jurnalis” di era yang serba cepat tapi rapuh. Ini bukan sekadar catatan tentang PHK. Ini adalah refleksi atas perjalanan industri yang sedang kehilangan kompasnya.

Media yang semestinya jadi pengawas, justru tak bisa mengawasi dirinya sendiri. Jadi siapa yang akan menjaga keadilan di ruang redaksi?

BAB II

SITUASI PEKERJA MEDIA DI INDONESIA:


Sengkarut Pengupahan, PHK Massal, dan Pemberangusan Serikat Pekerja

Dalam satu dekade terakhir, industri media di Indonesia memasuki masa suram. Gelombang krisis datang silih berganti, mulai dari perubahan pola konsumsi informasi, dominasi platform digital global, hingga menurunnya kepercayaan publik terhadap media arus utama. Banyak media yang gulung tikar, sekalipun ada juga media-media baru yang bermunculan, namun kerap kali tidak berumur panjang. Ataupun kalau hidup terengah-engah untuk bertahan. Para pekerja media seperti jurnalis, editor, fotografer, desainer, hingga staf teknis kerap menjadi pihak yang menjadi korban dari industri yang tengah tercekik. Namun, nasib mereka kerap luput dari perhatian dan suara mereka jarang terdengar.


Pemutusan hubungan kerja (PHK) di kalangan pekerja media semakin marak. Alasan yang selalu mengemuka di balik PHK massal ini adalah menurunnya bisnis media. Dikutip dari laman Dewan Pers “Tantangan Berat Pers di Masa Mendatang” pada 31 Desember 2024, sekitar 75 persen kue iklan nasional perusahaan media telah diambil alih oleh platform digital global dan media sosial. Sebagai dampaknya, sepanjang tahun 2023 dan 2024, tak kurang dari 1.200 karyawan perusahaan media, termasuk jurnalis, mengalami PHK.

Jika sebelumnya banyak media cetak yang tutup dan memangkas pegawainya, kali ini media televisi dan media baru platform digital atau daring, yang banyak melakukan PHK terhadap pekerja. Tidak semua PHK

ini dilaporkan atau tercatat. Berikut ini beberapa kasus PHK yang berhasil kami catat pada periode 2024 hingga bulan Juli 2025. (lihat di tabel) ⁴



Nama Media	Jumlah PHK
Kompas TV	150 karyawan
iNews (MNC Group)	400 karyawan
CNN Indonesia TV	200 karyawan
TV One	75 karyawan
Global TV (GTV)	30% karyawan
ANTV	Tidak disebutkan
Net TV	Tidak disebutkan
Republika	60 karyawan
TVRI	Tidak disebutkan
Viva.co.id	Tidak disebutkan



Direktur PT Intermedia Capital Tbk Arhya Winastu Satyagraha menyampaikan, PHK itu sebagai konsekuensi kebijakan efisiensi yang sudah dilakukan sejak 2019. Meski ia tak menjelaskan secara detail, namun ia memastikan kemungkinan akan terus ada PHK pekerja media di tengah upaya bertahan dari efisiensi. Alasan porsi pendapatan iklan dari stasiun televisi berita di Indonesia hanya 9 persen selama tiga tahun terakhir dari porsi pendapatan iklan televisi secara nasional, menjadi dalih PHK.⁵

⁴<https://echannel.co.id/daftar-lengkap-phk-massal-di-industri-televisi-indonesia-2024-2025-akibat-disrupsi-teknologi-digital/>

⁵<https://www.kompas.id/artikel/ramai-diisukan-phk-karyawan-kesehatan-industri-televisi-nasional-sedang-tertekan>

Sekretaris Jenderal Asosiasi Televisi Swasta Indonesia (ATVSI) Gilang Iskandar membenarkan realitas tersebut sebagai imbas dari ketidakpastian kondisi perekonomian internasional dan nasional sejak pandemi Covid-19, ditambah dengan hadirnya media baru platform digital. Dia menyebut kondisi industri televisi terrestrial Indonesia saat ini tidak baik-baik saja.

Menurunnya omzet perusahaan media kerap melatari terjadinya PHK, bahkan menyebabkan tutupnya sejumlah media atau biro-biro perwakilan di daerah. Namun demikian, jauh sebelum gelombang PHK ini, situasi pekerja media di Indonesia sebenarnya tidak baik-baik saja. Di balik gelombang PHK pekerja media ini, terdapat sengkabut berbagai persoalan yang melingkupi pekerja media. Gelombang PHK ini hanyalah puncak gunung es dari berbagai masalah itu. Berikut ini situasi pekerja media di Indonesia, sebelum dan sesudah PHK terjadi.

Rusaknya Ekosistem Bekerja di Media

Sengkabut Pengupahan Pekerja Media

Jurnalis di Indonesia saat ini mendapatkan beban kerja yang semakin besar, sementara itu penghasilan atau upah yang didapat cenderung stagnan, bahkan menurun. Sebagian jurnalis mengaku mengalami pemotongan gaji dan keterlambatan pembayaran gaji. Sebagian jurnalis berstatus kontrak kerja meski masa kerja semestinya sudah mengantarkannya menjadi karyawan tetap di perusahaannya. Dengan kontrak baru, maka semua haknya dikembalikan menjadi layaknya pekerja yang baru diterima bekerja.

Kami juga menemukan sistem penghitungan upah yang melanggar aturan. Sebagai ilustrasi, upah yang dikeluarkan perusahaan media tempat responden bekerja terdiri dari gaji pokok, tunjangan komunikasi, tunjangan transportasi, tunjangan prestasi dan lainnya. Dari semua komponen upah tersebut, jika ditotal baru besarnya setara UMP di provinsi tempat perusahaan media itu berdiri. Rendahnya upah ini disampaikan oleh salah satu jurnalis di daerah sebagai berikut:

"Kalau ditanya berapa besaran gaji pokok saya di perusahaan tempat saya bekerja, ya sangat jauh dari UMP," tutur Satu⁶, mantan jurnalis di Kalimantan Barat, yang diwawancara pada Senin (23/06/2025).

Keluhan dari salah satu jurnalis di daerah ini menguatkan survei demografi yang dilakukan Divisi Riset dan Publikasi Ajindo dalam Potret Jurnalis Indonesia 2025, yang menemukan sebanyak 34,2% dari 2.020 jurnalis belum menerima gaji sesuai UMP. Perlu dicatat, responden yang disurvei saat itu adalah jurnalis yang tersertifikasi Dewan Pers. Padahal, banyak jurnalis yang belum tersertifikasi Dewan Pers dan bekerja di media yang juga belum diakui Dewan Pers.

Padahal, jika mengacu perundang-undangan, perusahaan atau pihak pemberi kerja harus memberi upah sama atau lebih tinggi dari UMP. Ini misalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang; Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan; Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025.

Perusahaan pers yang memberikan gaji di bawah upah minimum berarti melanggar Peraturan Pemerintah (PP) No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, khususnya Pasal 23 ayat (3). Faktanya, masih banyak jurnalis yang diupah di bawah standar. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih lanjut terhadap kesejahteraan jurnalis, termasuk upaya untuk meningkatkan gaji dan menjamin perlindungan hak-hak mereka di dalam industri media.

⁶ Semua jurnalis yang diwawancara dalam laporan ini disamarkan. Wawancara dilakukan selama bulan Juni dan Juli 2025.

Jurnalis Dipaksa Mencari Iklan

Di satu sisi, para pekerja media semakin kerap dikritik karena dianggap tidak profesional menjalankan tugasnya. Ini menambah buruk kepercayaan publik terhadap media. Faktanya, banyak pekerja media yang memang melanggar kode etik jurnalistik dan profesionalismenya.

Tanpa membela pelanggaran yang dilakukan, situasi jurnalis memang tidak mudah, karena banyak yang mesti bekerja di bawah standar upah layak ataupun ekosistem bekerja yang buruk. Banyak jurnalis yang kini dituntut oleh perusahaannya sendiri untuk bekerja ganda, baik sebagai jurnalis yang mesti memproduksi karya jurnalistik, namun di sisi lain juga dibebani kewajiban mencari iklan. Hal ini jelas pelanggaran terhadap pagar api jurnalistik. Tekanan industri, dan seringkali dengan dalih demi kesejahteraan pekerja, justru menjerumuskan profesi jurnalis.

"Untuk nyari iklan, kayak yang dikhususkan banget sih, enggak. Tapi pas Pilkada itu, ya diminta untuk cari iklan. Termasuk lobi-lobi ya, secara tidak tersirat ya," ungkap Tiga, eks jurnalis TV di Lampung yang diwawancarai pada 20 Juni 2025.

Hal ini memang bukan praktik baru. Asep Saefullah dalam artikel "Membungkam Kritik Demi Iklan" dalam buku *Wajah Retak Media* (2009), telah mengungkapkannya. Disebutkan, sistem gaji dan komisi yang seharusnya berdasarkan profesionalitas atau ukuran penilaian karya justru tak berlaku. Perusahaan, menurut Asep, memberikan komisi berdasarkan kemampuan jurnalis dalam mendapatkan iklan. Kewajiban untuk mencari iklan telah merusak profesionalisme pekerja media.⁷

Lebih dari itu, robohnya pagar api jurnalisme dan bisnis ini telah memperparah krisis kepercayaan publik kepada media. Dan jurnalis kerap menjadi korban, karena mesti mengorbankan profesionalismenya demi bertahan bekerja di media.

Catatan AJI Indonesia lewat Potret Jurnalis Indonesia 2025 Demografi, Budaya Kerja, Kompetensi Digital dan Kekerasan, mengungkap masih ada

⁷ Wajah retak media, AJI Indonesia, TIFA, 2009, hal 142.

beberapa jurnalis tak hanya menulis ratusan berita dalam sebulan, namun juga banyak juga yang merangkap tugas sebagai pencari iklan bagi perusahaan mediana demi memenuhi kebutuhan finansial.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka memiliki kompetensi digital, kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menghambat kinerja dan kesejahteraan mereka. Jurnalis di media lokal juga menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan pertumbuhan media online yang pesat, yang sering kali bergantung pada kerjasama dengan pemerintah daerah dan pihak swasta. Kondisi ini dapat mempengaruhi kualitas berita yang dihasilkan, dengan kecenderungan untuk menghasilkan konten yang lebih mengutamakan kepentingan pihak tertentu.⁸

Efisiensi yang Memperparah Krisis Media

Perusahaan media saat ini juga terdampak efisiensi pemerintah. Berkurangnya alokasi anggaran pemerintah (APBD/APBN) terhadap biaya iklan sangat berdampak terhadap pendapatan media, terutama media massa di daerah. Selama ini, media massa di daerah mengandalkan pendanaan dari iklan, atau kerja sama dengan pemerintah daerah yang bersumber dari APBD. Begitu juga terhadap media nasional mendapatkan pendanaan dari iklan atau kerjasama dengan pemerintah pusat yang bersumber dari APBN.

Dikutip dari laman Dewan Pers “Tantangan Berat Pers di Masa Mendatang” pada 31 Desember 2024, sekitar 75 persen kue iklan nasional perusahaan media telah diambil alih oleh platform digital global dan media sosial. Sebagai dampaknya, sepanjang tahun 2023 dan 2024, tak kurang dari 1.200 karyawan perusahaan media, termasuk jurnalis, mengalami PHK.

Perusahaan media saat ini juga terdampak efisiensi pemerintah. Berkurangnya alokasi anggaran pemerintah (APBD/APBN) terhadap biaya iklan sangat berdampak terhadap pendapatan media, terutama media massa di daerah. Selama ini, media massa di daerah mengandalkan pendanaan dari iklan, atau kerja sama dengan pemerintah daerah yang

⁸<https://aji.or.id/data/potret-jurnalis-indonesia-2025-demografi-budaya-kerja-kompetensi-digital-dan-kekerasan>

bersumber dari APBD. Begitu juga terhadap media nasional mendapatkan pendanaan dari iklan atau kerjasama dengan pemerintah pusat yang bersumber dari APBN.

“Saya termasuk dari salah satu pekerja di Jawa Pos (yang di-PHK-ed), terdampak dari efisiensi perusahaan,” ungkap Dua, jurnalis di Surabaya, yang diwawancara pada 19 Juni 2025.

Menurut para jurnalis, PHK yang belakangan semakin banyak terjadi, terutama karena bisnis media merosot, terdampak efisiensi anggaran pemerintah, termasuk pemerintah daerah.

“Jujur saja kalau di Biro-kan andalannya bekerjasama dengan Pemda (Pemerintah Daerah-ed). Ketika Pemdanya juga agak mengurangi untuk bagi alas efisiensi,” kata Tiga.

Tiga kemudian menceritakan, alur terjadinya gelombang PHK yang berujung penutupan Biro di kantor medianya dalam tiga tahap, terhitung sejak akhir 2024 hingga pertengahan tahun 2025.

Sistem Kontrak Berkepanjangan

Gelombang PHK telah mengungkap buruknya sistem kerja pekerja media. Banyak pekerja media dipekerjakan dengan sistem kontrak secara berkepanjangan. Seperti disampaikan Lima, sistem kontrak berkepanjangan yang diterapkan sehingga sangat merugikan pekerja, karena tidak memiliki kejelasan untuk menjadi pekerja tetap (PKWTT). Jurnalis yang dianggap kinerjanya bagus, meski sudah cukup lama bekerja tetap saja tidak ada jaminan menjadi pekerja tetap.

Keluhan tentang sistem kontrak juga disampaikan Empat, mantan jurnalis di Jawa Timur, yang pada 19 Juni 2025.

“Ada yang masa kerjanya sudah lima tahun, bukannya diangkat sebagai pekerja tetap. Justru didorong memperbaharui kontrak (baru-ed). Lainnya dibuat untuk mengundurkan diri atau skema pensiun dini,” ujar Empat.

Menurut Empat, pegawai kontrak mesti bekerja tujuh hari dalam seminggu alias tidak ada hari libur. Beban kerja juga tinggi, selain mengisi portal berita, juga diminta memproduksi konten media sosial, sebagaimana diungkapkan banyak responden yang diwawancarai.

Kisah tragis wartawan kontrak juga disampaikan pekerja media di Bangka Belitung. Enam, salah satu jurnalis media lokal di Bangka yang diwawancara pada 24 Juni 2025 mengatakan, kesulitan mendapatkan kepastian status kerja. Meski sudah bekerja 2.5 tahun, namun statusnya masih berupa karyawan kontrak yang berarti berhenti bekerja jika masa kontrak habis.

Tak ada ruang untuk negosiasi. Jika kontrak habis, pekerja tak punya pilihan selain menerima keputusan dari HRD. Apalagi, di media tersebut tak ada Serikat Pekerja (SP). Meski sudah ada AJI di wilayahnya, namun tak ada semangat kolektif untuk melakukan negosiasi dengan pemberi kerja.

Hilangnya Semangat Bekerja

Sistem kerja penuh tekanan, menurut Lima, salah satu koresponden media online dan TV nasional yang diwawancara pada 25 Juni 2025, menurunkan kepedulian para pekerja media terhadap semangat bekerja, selain juga terhadap hubungan sosial di antara teman sejawat. Hal itu pada akhirnya akan berdampak pada kualitas produk berita dan etos kerja, terlebih jam kerja jurnalis yang terkadang lebih panjang dibanding pekerja sektor lain.

Lima menceritakan apa yang terjadi di CNN Indonesia yang menerapkan pemotongan gaji, namun disisi lain mereka diminta bekerja lebih cepat. Sebagai contoh, 9 jam untuk menyelesaikan satu pekerjaan, akhirnya diselesaikan dengan cepat. Sisa waktu yang panjang, dimanfaatkan untuk beres-beres persiapan pulang atau bersantai.

“Kalau kita tanya, kenapa lu (bekerja asal-asalan)? Dijawab, ngapain kita capek-capek kerja,” kenang Lima, mengulang ucapan teman sekantornya.

Ekosistem kerja yang tidak kondusif menyebabkan pekerja media tidak lagi memprioritaskan pekerjaannya. Pekerja tidak lagi bersemangat dan banyak yang mengajukan izin karena capek dengan beban kerjanya. Ketika situasi itu terjadi, sebagian pekerja akhirnya di PHK dan sebagian lagi mengundurkan diri dan sebagainya. Terjadilah krisis SDM atau kekurangan orang untuk mengisi pos-pos kerja di perusahaan media.

Memburuknya ekosistem pekerja media ini saling kait mengait. Namun, yang kerap menjadi korban adalah pekerja di level paling bawah, termasuk para pekerja media yang kemudian di PHK. Dengan mengurangi jumlah SDM, termasuk pekerja media, perusahaan dianggap akan memperbaiki pendapatan.

PHK kepada Pekerja Media

PHK Secara Semena-Mena

Di tengah ekosistem bekerja yang buruk, PHK yang dijatuhkan perusahaan ibarat paku mati bagi pekerja media. Di tengah lesunya bisnis media, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau yang didefinisikan berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja dan berimplikasi pada berakhirnya hak dan tanggung jawab antara keduanya, sulit dihindarkan. Namun, PHK bukanlah hak mutlak perusahaan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga memberi batasan bagi pihak perusahaan sehingga tidak mem-PHK tenaga kerjanya secara semena-mena atau tanpa dasar yang jelas. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menekankan PHK dapat dilakukan dalam rangka efisiensi, namun harus dibuktikan hasil audit internal maupun eksternal yang menerangkan bahwa perusahaan tersebut

memang benar merugi dengan tetap memenuhi hak pekerja dengan sejumlah ketentuan yang termaktub dalam aturan tersebut.

Faktanya, pekerja media menjadi pihak yang paling sering dikorbankan. Pihak perusahaan dalam hal ini sektor media, selalu saja mendapatkan “banyak cara” untuk mem-PHK pekerjanya, meski kerap melanggar aturan. Dalam sejumlah kasus PHK yang didampingi AJI, ditemukan media arus utama kerap melakukan pengurangan karyawannya dengan dalih dampak penurunan omzet iklan serta perubahan strategi bisnis. Namun proses PHK tersebut dilakukan secara tidak transparan, tanpa dialog yang memadai dengan pekerja, maupun dengan mengabaikan hak-hak normatif pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

Ketua Umum AJI Indonesia Nani Afrida, dalam pertemuan dengan Menteri Tenaga Kerja, Yassierli, Kamis (5/6/2025), menyampaikan bahwa banyak pekerja media diberhentikan secara tiba-tiba, pesangon yang tidak sesuai aturan, dan tanpa negosiasi.

Laporan yang diterima AJI Indonesia juga menunjukkan, banyak pekerja media hanya menerima pesangon kurang dari 50% dari hak yang semestinya. Dari keterangan para responden, sektor media massa, tolok ukur menjatuhkan PHK terhadap pekerja media cenderung tidak jelas alias semena-mena. Tak hanya itu, proses PHK juga kerap dilakukan secara tidak manusiawi.

Para responden yang kami wawancarai mengungkapkan, informasi PHK didapatkan melalui lisan, bahkan ada yang melalui pesan singkat.

"PHK umumnya di tempat saya kerja disampaikan secara lisan. Ini juga semacam menjadi masalah, karena tidak langsung kita berhadapan dengan pihak manajemen. Tetapi melalui pemimpin redaksi selaku penyambung pihak manajemen," kata Satu.

Ada banyak dalih yang dilakukan pemilik media saat memecat karyawannya. PHK umumnya dilakukan dengan dalih efisiensi karena perusahaan merugi. Namun demikian, pada umumnya perusahaan tidak menunjukkan audit yang menerangkan bahwa mereka memang merugi. Para pekerja media tidak pernah mendapatkan informasi yang memadai mengenai situasi perusahaan sebelum dilakukannya PHK.

Seperti diungkapkan para responden, baik dilingkungan Jawa Pos, Tribun News Network, CNN Indonesia TV, dan iNews TV Lampung, PHK yang terjadi yang sebelumnya disertai pemotongan upah di kisaran 30-50% tanpa proses transparansi dan dialog yang melibatkan karyawan terdampak. Tiba-tiba saja, pihak manajemen menyampaikan PHK, dan tidak ada negosiasi. Situasi ini menyebabkan sebagian pekerja media melakukan perlawanan.

"Kami (korban PHK), sampai hari masih menolak PHK dan dalam proses di Peradilan PHI. Proses ini masih berlangsung," kata Lima, salah satu responden dari CNN Indonesia TV.

Jika dalih perusahaan melakukan PHK para jurnalis untuk efisiensi, faktanya banyak media yang setelah memecat pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun lantas melakukan rekrutmen pekerja baru dengan sistem kontrak. Hal ni kerap memicu pertanyaan di kalangan pekerja media tentang alasan di balik efisiensi, termasuk akal-akalan perusahaan untuk membayar upah pekerja lebih murah.

"Ini sepertinya akal-akalan mereka (perusahaan media), supaya menggaji pekerjanya dengan upah murah," sebut Empat, salah satu jurnalis.

Senada dengan responden lainnya, Enam, pekerja kontrak di Kepulauan Bangka Belitung yang diwawancara pada 24 Juni 2025, juga mencurigai modus PHK di medianya hanya untuk mengganti dengan karyawan baru. Menurutnya, selepas dirinya diputus kerja, lantas masuk pekerja baru.

"Evaluasi yang dilakukan perusahaan terhadap pekerjanya, hanya sekedar biar dapat dikontrak kembali. Jurnalis yang dianggap kinerjanya bagus, meski sudah cukup lama bekerja tetap saja tidak ada jaminan membawanya sebagai pekerja tetap," kata Enam.

Setelah tujuh tahun bekerja di Jawa Pos, Dua, salah satu fotografer harus menelan kenyataan pahit berupa surat PHK awal tahun 2025. Ia menjadi bagian dari gelombang ketiga dalam program pensiun dini (PND) di tempatnya bekerja. Ironisnya, program berkedok pensiun dini itu dijalankan tanpa transparansi. Beberapa pekerja yang di-PHK justru

direkrut kembali dengan status kontrak dan upah lebih rendah, bahkan setara karyawan baru.

Alasan klasik, perusahaan merugi kerap menjadi alasan yang dihembuskan ke pekerja. Situasi menjadi pelik saat pesangon tak sepenuhnya dibayarkan perusahaan. Agar bisa membawa pendapatan pulang, beberapa dari mereka harus menggugat ke pengadilan. Imbas, dari negosiasi yang tak berjalan denganimbang.

Tak hanya terdesak soal PHK, soal hak dasar seperti libur dan cuti menjadi hal langka bagi Dua dan rekan kerjanya. Belum lagi beban kerja yang meningkat, terutama sejak multiplatform diberlakukan oleh manajemen media. Jurnalis tak hanya menulis untuk koran, tetapi juga menulis untuk media online, media sosial, bahkan membuat video dan foto.

Dengan beban kerja tersebut, sulit bagi Dua dan teman-temannya mengejar kualitas. Agar bisa mendapatkan karya sebanyak-banyaknya, manajemen tempatnya bekerja merekrut tenaga kerja murah yang dibayar dengan gaji kecil. Usaha mereka mendirikan serikat pekerja juga dikebiri, satu per satu anggotanya tak aktif lagi karena khawatir di PHK.

Dipaksa Mengundurkan Diri

Banyak responden menceritakan tentang modus perusahaan yang membuat pekerja mengundurkan diri secara sukarela atau pensiun dini untuk mengurangi biaya pesangon. Perusahaan berusaha tidak sampai mengeluarkan surat PHK, karena konsekuensi yang ditanggung cukup besar dibandingkan dengan pemenuhan hak bagi pekerja yang mengundurkan diri.

Beberapa perusahaan sengaja membuat program pendi (pensiun dini). Jawa Pos Group misalnya, menerapkan program ini hingga ke jaringan medianya di daerah. Hal itu disosialisasikan di rapat-rapat, hingga pemanggilan secara empat mata oleh pihak manajemen dengan pekerja terdampak PHK.

"Jadi, kabar terakhir kan saya taunya itu teman-teman yang di PHK itu melalui *japri* oleh Pemred. Nah ini kan bukan wewenangnya Pemred, tapi ini posisinya malah menggantikan HRD. Ini yang mungkin apa ya, disesalkan ya," kata Empat, diwawancara pada 19 Juni 2025.

Ada banyak kasus perusahaan berupaya mendorong karyawan mundur atau pensiun dini. Dengan kata lain, perusahaan sebisa mungkin menghindari untuk mengeluarkan surat PHK yang akan menimbulkan konsekuensi besar pemenuhan hak karyawan seperti uang pesangon, UPMK, UPH. Sesuai aturan yang berlaku mengenai hal ini, pemerintah telah mengaturnya secara resmi di dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Mengacu undang-undang ini, uang pesangon didefinisikan sebagai kompensasi utama yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang terkena PHK, dihitung berdasarkan masa kerja. Besaran pesangon bervariasi sesuai dengan masa kerja, umumnya mulai dari 1 bulan upah untuk masa kerja kurang dari 1 tahun hingga maksimal 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih. Sementara itu, uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) adalah hak karyawan diberikan sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas karyawan, juga dihitung berdasarkan masa kerja. Besaran UPMK juga dihitung berdasarkan masa kerja, misalnya 2 bulan upah untuk masa kerja 3-6 tahun, 3 bulan upah untuk masa kerja 6-9 tahun, dan seterusnya. Sedangkan uang Penggantian Hak (UPH) adalah mencakup hak-hak karyawan yang belum diklaim selama bekerja, seperti sisa cuti tahunan, biaya pengobatan, dan lain-lain. Hak-hak yang termasuk UPH antara lain sisa cuti tahunan, biaya transportasi kepulangan, dan biaya pengobatan.

Selain tiga hak di atas, juga ada perlindungan tambahan, di mana pekerja atau karyawan yang terkena PHK juga berhak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari BPJS Ketenagakerjaan, yang memberikan tambahan dana tunai. Dalam pemenuhan haknya, apabila karyawan merasa PHK tidak sesuai prosedur, mereka berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perusahaan juga wajib memberikan surat

keterangan kerja (paklaring) kepada karyawan yang di-PHK, serta wajib menjalankan proses PHK sesuai dengan prosedur yang berlaku dan transparan.

Pihak perusahaan kerap bertindak sewenang-wenang, tidak transparan, dalam upaya menyingkirkan karyawannya. Pihak manajemen “memasang jebakan” yang pada akhirnya membuat karyawan lemah di hadapan hukum ketika akan melakukan perlawanan menuntut haknya. Menurut penuturan Empat, tanpa ada penjelasan apapun, karyawan dipaksa menandatangani sebuah surat sebagai tanda persetujuan besaran pesangon yang ditetapkan sepihak oleh perusahaan. Setelah itu, perusahaan mentransfer uang ke rekening si karyawan. Begitu terjadi pemangkas karyawan, yang bersangkutan tidak dapat menuntut haknya. Alasannya, karyawan yang bersangkutan dianggap pernah menyetujui keputusan manajemen, sekalipun tidak memahami maksud dan tujuannya. Uang yang masuk atau diterima melalui transfer rekening ini tidak ditanyakan untuk apa sekalipun hal itu jelas-jelas bukan gaji yang rutin diterima setiap bulannya.

Di banyak media, kewenangan untuk merekrut dan menghentikan karyawan, termasuk jurnalis, diserahkan ke pemimpin redaksi (pemred). Padahal, tanggungjawab pemred seharusnya dalam mengelola dan mengarahkan operasional redaksi, termasuk menentukan kebijakan editorial, memimpin tim redaksi, dan memastikan bahwa isi publikasi sesuai dengan standar etika jurnalistik. Pemred tidak seharusnya berurusan dengan masalah ketenagakerjaan. Dewan Pers dalam melakukan verifikasi media, memisahkan antara pemred, pemimpin perusahaan dan penanggung jawab perusahaan. Hal ini bertujuan agar ruang redaksi tidak bercampur dengan urusan manajemen yang dapat mengganggu independensi dalam memproduksi pemberitaan.

Namun, berdasarkan wawancara, narasumber menyampaikan mengenai praktik kesewenang-wenangan di ruang redaksi, termasuk oleh pemrednya sendiri.

“Media atau jurnalis selalu memperjuangkan nasib orang (pekerja) yang dirampas, namun nasibnya sendiri tidak baik-baik saja,” ujar Lima.

Pemberangusan Serikat Pekerja

Gelombang PHK yang terjadi belakangan juga mengungkap maraknya praktik *union busting* atau pemberangusan serikat pekerja. Istilah *union busting* sendiri merujuk pada upaya untuk menghambat, melemahkan, atau menghancurkan serikat pekerja di suatu perusahaan.

Serikat Pekerja Nasional (SPN) pada portal resminya (20/12/2016) menyebutkan, secara umum *union busting* memiliki dua bentuk dasar, yaitu: 1. Perusahaan atau pengusaha berupaya mencegah pekerjanya untuk membangun dan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh. Tindakan ini dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat secara bebas melakukan eksploitasi tanpa adanya kontrol dari serikat pekerja/serikat buruh. 2. Perusahaan atau pengusaha berupaya untuk melemahkan kekuatan serikat pekerja/serikat buruh yang telah ada dengan intimidasi, sanksi bagi pengurus dan anggota dan tindakan diskriminatif lain yang tujuannya untuk melemahkan kekuatan serikat pekerja/serikat buruh.

Istilah *union busting* sendiri, pada mulanya dipakai dalam dunia hubungan industrial di Amerika Serikat. Istilah ini merujuk pada upaya memperdaya serikat pekerja bagi kepentingan majikan atau perlakuan kooptasi pada serikat pekerja. Praktik ini dianggap buruk dan merupakan praktek perburuhan yang tidak sehat atau unfair labor practice. Senator Robert Taft dan Fred A. Hartley, Jr. menentang praktik yang demikian dengan mengusulkan rancangan undang-undang yang dikenal sebagai Taft-Hartley Act yang merupakan amandemen dari Undang-Undang Hubungan Perburuhan Nasional (National Labor Relations Act atau NLRA) tahun 1935. Undang-undang ini kemudian disahkan pada tahun 1947. Bentuk tindakan *union busting* ini antara lain meliputi:

- Menghalang-halangi pekerja yang bertindak untuk melindungi hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang;
- Menghalang-halangi pembentukan organisasi pekerja;
- Melakukan diskriminasi terhadap pekerja dengan tujuan agar tidak terlibat dalam aktivitas serikat pekerja;

- Melakukan diskriminasi terhadap pekerja karena mengajukan tuntutan kepada lembaga yang berwenang; dan
- Menolak melakukan negosiasi dengan serikat pekerja yang merupakan perwakilan sah dari pekerjanya

Wawancara dengan para responden mengungkap tentang para pengusaha media yang khawatir dengan keberadaan serikat pekerja. Hal ini karena serikat pekerja dianggap memperjuangkan hak-hak pekerja seperti upah layak, kondisi kerja yang baik, dan kesejahteraan yang lebih baik. Oleh karena itu, pengusaha media cenderung menolak keberadaan serikat pekerja atau jika ada berupaya melemahkannya.

"Banyak teman-teman serikat di Jawa Pos sudah di PHK duluan, otomatis kekuatannya kan semakin berkurang," ungkap Dua.

Pada saat ini union busting di perusahaan media cenderung meningkat karena ada “pembiaran” pemerintah atau instansi terkait (ketenagakerjaan) yang seharusnya menjaga dan mengawasi pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh yang dijamin Konstitusi dan UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Banyak perusahaan media dengan skala menengah hingga besar tidak memiliki serikat pekerja. Upaya untuk membuat serikat pekerja kerap dihambat. Salah satu contoh union busting misalnya menimpa karyawan CNN Indonesia TV di bawah bendera Perusahaan CT Corp. Kasus ini terjadi ketika sejumlah karyawan CNN Indonesia membentuk SPCI (Serikat Pekerja CNN Indonesia) dan secara hukum tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan pada Agustus 2024.

"Pada 28 Agustus malam saya menyampaikan secara lisan ke HRD soal berdirinya SPCI CNN Indonesia. Manajemen CNN Indonesia kemudian merespons dengan mengeluarkan surat PHK kepada para pengurus SPCI pada keesokan paginya," kata Taufiqurrohman Ketua Umum SPCI didampingi Kuasa Hukum dari LBH Pers, dalam siaran pers Rabu (15/1/2025), usai memenuhi panggilan Kepolisian Resor (Polres) Jakarta Selatan, terkait laporan SPCI atas dugaan union busting yang dilakukan manajemen CNN Indonesia, sebagaimana dilansir dari laman aji.or.id.

Taufiq juga menjelaskan, upaya union busting oleh Manajemen CNN Indonesia juga dilakukan dengan menggalang tanda tangan seluruh karyawan, yang digalang oleh pimpinan divisi, baik CNN Indonesia TV maupun CNN online dalam selebaran kertas yang berisi pernyataan menolak kehadiran SPCI di rentang September 2024. Penggalangan dilakukan oleh pimpinan setiap divisi. Padahal Pasal 28 jo Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, terdapat jeratan pidana atas perbuatan union busting dengan ancaman hukuman penjara maksimal lima tahun dan denda sebesar Rp 500 juta.

Bentuk *union busting* lainnya yang terjadi di dunia industri media yakni, berupa intimidasi, membatasi ruang gerak serikat pekerja, serta pelemahan posisi tawar. Keberadaan serikat pekerja kerap dianggap hanya pelengkap, serta tidak dilibatkan dalam pembahasan menyangkut hak ketenagakerjaan. Bahkan, serikat pekerja yang sudah ada cenderung dikebiri hingga mati suri. Hal ini dapat dijumpai, ketika gelombang PHK menerjang para pekerja dari sejumlah media di Indonesia. Nyaris yang menyuarakan datangnya dari organisasi profesi dan serikat pekerja di luar Perusahaan.

“(Situasi-ed) di nedia ini memang penuh ironi ya, kalau dipikir-pikir. Selalu ada dan bersuara keras untuk melawan kesewenang-wenangan. Tapi ternyata perusahaan media juga yang berbuat sewenang-wenang,” tukas Enam, yang juga pernah menjadi pengurus Serikat Pekerja Jawa Pos di Surabaya.

BAB III

KASUS-KASUS PHK YANG BERAKHIR TRAGIS

Bab sebelumnya telah mengisahkan potret suram situasi pekerja media yang mengalami tekanan berat karena memburuknya ekosistem bekerja. Dan ketika bisnis media semakin buruk, para pekerja media menjadi pihak yang rentan dikorbankan. Banyak di antara mereka yang di-PHK.

Pemutusan hubungan kerja mungkin tak bisa dihindarkan ketika bisnis media mengalami kemerosotan. Ironisnya, banyak PHK yang terjadi di kalangan pekerja media dilakukan secara sewenang-wenang dan pekerja tidak mendapat uang pesangon yang selayaknya. Selain itu, keputusan PHK kerap diawali melalui tekanan dan kebijakan yang membuat “tidak nyaman” jurnalis. Beberapa praktik itu di antaranya, pemotongan upah sepihak selama berbulan-bulan yang menyebabkan sebagian jurnalis terganggu secara ekonomi sehingga akhirnya terpaksa keluar dari perusahaan.

Kami telah merangkum sejumlah kasus PHK bermasalah di kalangan media yang terjadi selama kurun 2024-2025. Kasus yang tercatat hanya bagian contoh kecil di balik banyaknya kasus PHK lain dengan beragam kebijakan merugikan.

Di antara kasus PHK yang kami ungkapkan di buku ini adalah kasus di CNN, VoA dan Pinusi, sebagai potret hubungan industrial yang tak sehat, lepas dari legitimasi hukum dan lepas tanggungjawab industri dalam sistem negara berlandaskan hukum dengan beragam turunan regulasi yang seharusnya memihak ke pekerja. Tiga kasus ini mewakili industri media nasional, internasional, dan lokal.

PHK dan Union Busting di CNN Indonesia

Kasus PHK di CNN termasuk yang paling banyak disorot dalam dua tahun terakhir. Tak hanya melakukan PHK terhadap jurnalisnya, perusahaan media nasional itu awalnya memotong upah secara sepihak sehingga menuai protes dari sejumlah jurnalisnya.

Ironisnya, sejumlah jurnalis yang kemudian mendirikan serikat pekerja dengan nama Solidaritas pekerja CNN Indonesia atau SPCI, justru diberhentikan, tepat sehari setelah mereka mendeklarasikan serikat. Kasus itu masuk sengketa di PHI Jakarta pusat dan PHI Surabaya serta laporan dugaan *union busting* di Polres Jakarta Selatan.⁹

Dugaan pelanggaran aturan ketenagakerjaan ini berawal ketika manajemen CNN Indonesia memotong upah para pekerja secara sepihak per Juni 2024. Tindakan pemotongan upah yang dilakukan manajemen secara sepihak ini telah ditolak para pekerja. Sebanyak 201 pekerja CNN Indonesia telah membuat surat terbuka menolak pemotongan upah.

Selain itu, pekerja juga telah menyerahkan undangan Bipartit kepada manajemen CNN Indonesia agar dapat dimusyawarahkan dan membatalkan rencana pemotongan upah sepihak. Undangan itu kemudian direspons manajemen dengan pertemuan Bipartit pada 20 Juni 2024.

Pertemuan dihadiri 14 orang perwakilan pekerja bersama Latif Harnoko, Direktur Operasional Transmedia, Titin Rosmasari selaku Direktur Utama/Pemimpin Redaksi CNN Indonesia, Ike Agestu selaku Wakil Pemimpin Redaksi cnnindonesia.com, dan sejumlah pejabat struktural di manajemen dan redaksi.

Manajemen CNN Indonesia beralih pemotongan upah dilakukan karena keuangan perusahaan sedang buruk. Pengakuan para pekerja, manajemen

⁹<https://kbr.id/berita/nasional/dugaan-union-busting-manajemen-cnn-indonesia-dilaporkan-ke-polda-metro-jaya>

CNN Indonesia tidak transparan atas kondisi keuangan perusahaan. Pertemuan bipartit akhirnya tidak menghasilkan kesepakatan.

Keputusan pemotongan tak dibuktikan dengan surat keputusan direksi atau manajemen yang disampaikan kepada karyawan. Sebagai perbandingan, untuk cuti bersama saja, manajemen merilis surat keputusan resmi yang diumumkan kepada para pekerja. Namun untuk masalah pemotongan upah yang menyangkut hak-hak pekerja, manajemen tidak mengeluarkan surat keputusan secara resmi.

Tindakan manajemen itu memicu 14 orang pekerja yang tergabung dalam SPCI mengirimkan undangan bipartit kepada manajemen CNN Indonesia. Namun, surat yang dikirim sebanyak dua kali tidak direspon pihak manajemen dan sementara itu pemotongan upah terus berlanjut.

Upaya perjuangan jurnalis CNN Indonesia mendirikan serikat dalam wadah SPCI yang dideklarasikan pada 27 Juli 2024, justru dibalas dengan pemecatan. Padahal, keberadaan SPCI bertujuan melindungi hak-hak dan kesejahteraan karyawan.

SPCI resmi tercatat sebagai serikat pekerja di Sudinaker Jaksel melalui surat No. e-0224/KT.03.01, perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan No. 949/SP/JS/VIII/2024, tertanggal 27 Agustus 2024. Sehari berikutnya, 28 Agustus 2024, Taufiq sebagai ketua SPCI telah menyampaikan ke manajemen melalui HRD bahwa SPCI sudah resmi tercatat di Sudinaker Jaksel.

Kemudian pada 29 Agustus 2024, surat pemberitahuan pendirian serikat kepada manajemen CNN Indonesia disampaikan. Namun, pada hari yang sama, sebanyak 9 anggota SPCI mendapat surat pemberitahuan PHK sepihak sekaligus pemanggilan dari HRD. SPCI kemudian menggelar launching pendirian serikat pada 31 Agustus 2024. Pada sore harinya setelah peluncuran, anggota SPCI menerima surat PHK. Jumlah yang di-PHK bertambah menjadi 14 orang.

Pengacara LBH Pers, Mustafa Layong menilai tindakan manajemen CNN Indonesia tersebut bentuk pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Tindakan pemotongan upah sepihak patut diduga melanggar ketentuan Pasal 54 ayat

2 Peraturan Pemerintah nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang isinya ; perusahaan wajib membayarkan upah seluruhnya pada setiap periode dan waktu pembayaran upah.

Sedangkan manajemen CNN telah memotong upah secara sepihak dan tidak membayarkan upah pekerja seluruhnya sebagaimana yang telah diperjanjikan. PHK sepihak yang dilakukan manajemen CNN Indonesia di bawah PT Trans News Corpora patut diduga sebagai tindakan pemberangusan serikat pekerja (union busting) yang sedang memperjuangkan haknya yang menolak adanya pemotongan upah sepihak, sekaligus respons terhadap pendirian serikat pekerja SPCI.

Pemberangusan serikat pekerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, Undang Undang Hak Asasi Manusia (HAM), Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi serta konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Hak Berserikat dan Berunding bersama dimana Indonesia telah meratifikasi kedua konvensi ILO tersebut.

Pengaduan SPCI dan LBH Pers bertujuan agar Sudinaker Jakarta Selatan melakukan pengawasan terhadap CNN Indonesia (PT Trans News Corpora) atas dugaan pelanggaran norma hukum tersebut.

Hal itu mengacu pada Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja, juga menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan serta memberikan penerangan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan pekerja atau buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹⁰

Sejumlah keputusan manajemen CNN yang itu tentu punya konsekuensi hukum. Tercatat Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan pemotongan upah dan pemutusan

¹⁰ Pasal 3 Permen nomor 33 tahun 2016, tentang pengawasan ketenagakerjaan

hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Manajemen CNN Indonesia tidak sah.¹¹

Dalam pertimbangannya, hakim menyebut ketentuan dalam Pasal 55 UU Ketenagakerjaan yang pokoknya menyatakan perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak, sebab itu pengurangan atau pemotongan upah memerlukan persetujuan para pihak yang terikat di dalamnya.

Hakim menyatakan pemotongan upah para pekerja pada Juni-Agustus 2024 terbukti dilakukan Manajemen CNN Indonesia tanpa sepersetujuan para pekerja. Sehingga pemotongan upah para pekerja tidak dapat dilakukan meskipun manajemen mendalilkan kondisi keuangan perusahaan tidak baik disebabkan dampak pandemi Covid-19, persaingan bisnis, dan perkembangan teknologi yang membuat bisnis media dalam keadaan tidak baik.

Sedangkan PHK yang dilakukan manajemen efektif per tanggal 31 Agustus 2024 dengan alasan efisiensi karena mengalami kerugian dinyatakan tidak sah. Hakim berpendapat alasan PHK tersebut adalah karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagaimana maksud Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021. Sebab perusahaan masih membukukan keuntungan pada tahun 2023. Sementara kerugian baru dinyatakan pada akhir tahun 2024.

Putusan di PN Jakarta Pusat ini semakin menguatkan bahwa pemotongan upah pekerja yang dilakukan manajemen CNN Indonesia terbukti melanggar hukum. Sebelumnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya juga menghukum CNN Indonesia untuk kasus yang sama atas gugatan pekerjaanya di Biro Surabaya. CNN diwajibkan membayar kekurangan upah milik jurnalis mereka, Miftah Faridl.

Merujuk putusan hakim yang diunggah di SIPP PN Surabaya pada Kamis, 10 April 2025, majelis hakim memutuskan mengabulkan gugatan untuk sebagian, yakni menghukum CNN Indonesia membayar kekurangan upah

¹¹ Salinan putusan yang diterima para pekerja CNN Indonesia yang menggugat pada 10 Juli 2025.

periode Juni hingga Agustus 2024 sebesar Rp 3.045.900. Nilai ini sesuai anjuran mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yang dikeluarkan pada 29 November 2024.

PHK oleh Voice of America

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK sepihak juga dilakukan oleh Voice of America (VoA) Indonesia, terhadap salah satu jurnalisnya, Sasmito yang telah bekerja sebagai jurnalis di media ini lebih dari 5 tahun, terhitung sejak Juli 2018 sampai Mei 2024.

Sasmito menerima pemberitahuan melalui surat elektronik yang menyatakan pengakhiran hubungan kerja secara sepihak, tanpa adanya proses yang transparan atau kesempatan untuk membela diri.

PHK tersebut bukan hanya dilakukan tanpa adanya kesepakatan dari Sasmito sebagai pekerja, VoA juga tidak memberikan hak pesangon sebagaimana yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan.

PHK sepihak tersebut bukan merupakan satu-satunya pelanggaran ketenagakerjaan yang dialami Sasmito. Selama masa kerjanya, Sasmito tidak pernah menerima hak-hak normatif yang diatur dalam undang-undang seperti Tunjangan Hari Raya (THR) serta BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan. Pelanggaran lain yang dapat teridentifikasi adalah pelanggaran terhadap status kerja, di mana sampai 5 tahun lebih Sasmito berkontribusi di VoA Indonesia, jenis perjanjian kerja yang diberikan hanya berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Hal tersebut merupakan pelanggaran hak ketenagakerjaan sebagaimana yang termaktub pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021"), yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat paling lama sampai dengan 5 (lima) tahun.

Dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, status kerja Sasmito seharusnya sudah beralih menjadi pekerja tetap, dan untuk itu maka ia berhak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja tetap sebagaimana yang diatur pada Peraturan Perundang-undangan. Hal ini juga diperkuat dengan ketentuan yang terdapat pada Pasal 59 Ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.233/Men/2003, pekerjaan di bidang media massa tidak dapat menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara terus-menerus.

VoA Indonesia bukan hanya mengabaikan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur pada peraturan perundang-undangan di Indonesia, tapi juga telah melanggar hak atas pekerjaan sebagai bagian dari hak asasi manusia.

Selain itu, PHK sepihak ini juga diduga sebagai bentuk reaksi dari VoA Indonesia terhadap keberpihakan serta kerja-kerja advokasi kemanusiaan yang dilakukan secara konsisten oleh Sasmito selama menjalankan masa jabatannya sebagai Ketua Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia periode 2021-2024. Perbedaan sikap terhadap sejumlah isu tersebut dinilai sebagai salah satu alasan dilakukannya PHK sepihak terhadap Sasmito.

Sasmito didampingi LBH Pers, berjuang penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan telah melalui proses tripartit di Suku Dinas Ketenagakerjaan Kota Administrasi Jakarta Pusat yang menghasilkan anjuran memerintahkan VoA Indonesia membayarkan seluruh hak-hak yang menjadi tuntutan Sasmito.

LBH Pers juga menyoroti ketidakpatuhan VoA Indonesia untuk menghadiri mediasi yang difasilitasi oleh Suku Dinas Tenaga Kerja yang telah diundang secara patut sebagai bentuk pengabaian atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang semestinya dijalani.

Kasus PHK sepihak yang dialami Sasmito sebuah ironi jurnalis di media media Amerika yang disebut negara demokrasi tapi menghambat kebebasan berekspresi. Kasus Sasmito ini juga menjadi bukti hubungan kerja yang tak sesuai dengan aturan negara tempat VoA memproduksi

berita konsep kemitraan hubungan kerja dengan membayar upah berdasarkan nilai berita yang justru merugikan.¹²

Kasus ini jadi catatan AJI Indonesia untuk dilaporkan ke Internasional Federation of Journalists (IFJ). AJI Indonesia juga minta tanggung jawab manajemen VoA untuk menyelesaikan kasus ini sesuai ketentuan hukum.

Tak adanya tanggungjawab VoA terhadap PHK Sasmito masuk ke ranah PHI, sayangnya Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat mengabulkan eksepsi tergugat mengenai kewenangan mengadili secara absolut. Tercatat hasil putusan yang diterbitkan pada Senin 7 Juli 2025, menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Sasmito. Putusan sela ini sekaligus sebagai putusan akhir.

Dalam pertimbangannya, majelis hakim berkesimpulan tidak terdapat hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka (15) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga relasi/hubungan hukum antara penggugat dengan tergugat tidak memenuhi unsur-unsur dalam suatu hubungan kerja.

Majelis hakim mengacu perjanjian antara Sasmito dan VOA Indonesia pada Blanket Agreement. Hubungan Sasmito dengan VOA Indonesia dinilai sebagai hubungan kesetaraan yang diikat dalam perjanjian umum, tidak ada hubungan atasan dan bawahan yang tidak memuat unsur upah dan perintah.

Dalih lain majelis hakim juga merujuk beberapa putusan Mahkamah Agung, meskipun karakteristik pekerjaan tersebut tidak sama atau jauh dengan kerja-kerja jurnalis. Padahal rujukan majelis hakim PHI tidak tepat karena karakteristik pekerjaan di dua putusan Mahkamah Agung tersebut berbeda dengan pekerjaan jurnalis yang dilakukan setiap saat sepanjang perusahaan VOA Indonesia berdiri atau ada.

Putusan majelis hakim PHI tak menjaga kedaulatan hukum, melepaskan tanggung jawab negara yang seharusnya menjaga warga negaranya dari

¹² <https://aji.or.id/data/eksploitasi-jurnalis-lepas-di-industri-media-indonesia-sebuah-pemetaan-upahkondisi-kerja>

kesewenang-wenangan media asing. Hal itu menjadi alasan Sasmito mengajukan kasasi.

PHK di Pinusi

PHK tak hanya terjadi di media nasional dan internasional. Banyak pekerja media di daerah yang juga mengalami PHK, dan nasib mereka tak kalah tragis, seperti yang terjadi di Pinusi.com di bawah naungan PT Portal Media Nusantara yang tercatat sudah terverifikasi oleh dewan pers¹³.

Tercatat enam jurnalis Pinusi terdiri dari Bethriq Kindy Arrazy, Fahriadi Nur, Fariz Fadhillah, Imam Budi Mulyana, Iskandar Zulkarnain, Jekson Simanjuntak yang awalnya diterima dan bekerja di Pinusi.com pada awal Juni 2024.

Mereka menerima draf kontrak yang dikirimkan sebelumnya pada tanggal 2 Juni 2024 melalui aplikasi *WhatsApp* yang dikirimkan langsung oleh Heri Prasetyo (HRD). Tepatnya pada 6 Mei 2024 terjadi pertemuan yang pertama dengan pihak PT Portal Media Nusantara. Pinusi.com diwakili Tian dan Heri Prasetyo menjelaskan tentang kondisi pengelolaan website Pinusi.com yang tidak dikelola secara proporsional.

Dalam pertemuan tersebut didapati sejumlah catatan, di antaranya: Pemimpin Redaksi (Pemred), Norman Meoko, tidak terlibat langsung dalam pengelolaan portal berita. Ia bahkan tidak pernah masuk kantor dalam beberapa waktu terakhir, untuk setidaknya melakukan rapat perencanaan dan operasional kerja-kerja redaksi harian.

Namanya selama ini dicantumkan di website hanya sebagai syarat untuk mendapatkan verifikasi dari Dewan Pers. Pinusi.com sebagai portal media tidak memiliki awak redaksi yang utuh. Bahkan reporter yang seharusnya mengumpulkan berita dari lapangan tidak ada.

¹³ <https://dewanpers.or.id/data>

Padahal keberadaan reporter merupakan kebutuhan mendasar dalam menjalankan kerja-kerja keredaksian. Temuan lain, selama ini, Pinusi.com mendapatkan informasi untuk dijadikan berita hanya bersumber dari kontributor. Adapun validasi dan konfirmasi terkait produk jurnalistik yang dibuat masih sulit dipastikan kebenarannya.

Bahkan honor yang diberikan kepada kontributor masih jauh dari kata layak. Dari lima sampai tujuh berita yang dikirimkan kontributor, honor yang diterima kontributor kurang lebih sebesar Rp50 ribu.

Belakangan, keberadaan Pinusi.com sebagai organisasi portal berita terancam gulung tikar. Alasannya, pemasukan yang sangat minim sejak perusahaan tersebut didirikan sehingga pemodal mengaku enggan menyuntikkan dananya.

Beranjak dari informasi tersebut, enam orang yang terdiri dari Bethriq Kindy Arrazy, Fahriadi Nur, Faris Fadhillah, Imam Budi Mulyana, Iskandar Zulkarnain, Jekson Simanjuntak ditawarkan untuk mengelola Pinusi.com secara profesional. Dengan catatan, bisa menghidupi diri sendiri. Paling tidak setelah enam bulan bergabung. Awalnya, mereka berenam mengasumsikan pemodal telah menyediakan pendanaan untuk gaji berenam selama enam bulan ke depan. Memasuki bulan ketujuh target dari pemodal meminta tim untuk mandiri secara finansial.

Adanya pertemuan kedua yang juga dihadiri enam orang yang terdiri dari Bethriq Kindy Arrazy, Fahriadi Nur, Fariz Fadhillah, Imam Budi Mulyana, Iskandar Zulkarnain, Jekson Simanjuntak bersepakat untuk membantu Pinusi.com secara profesional.

Manajemen Pinusi.com setuju dengan struktur dan konsep yang ditawarkan, yakni Pemimpin Redaksi: Fariz Fadhillah (Sertifikasi Utama), Redaktur: Fahriadi Nur (Sertifikasi Utama), Jekson Simanjuntak (Sertifikasi Utama) dan Bethriq Kindy Arrazy (Sertifikasi Muda) sedangkan Marketing Imam Budi Mulyana serta Guest Booker Iskandar Zulkarnain. Selain itu, mereka juga mengangkat dua reporter organik dan dua sales marketing.

Enam orang yang dipercaya menjadi tim redaksi itu mendapatkan draft kontrak kerja yang sifatnya Perjanjian Kerja Bersama Berdasarkan Waktu Tertentu (PKWT). Meski draft kontrak itu melanggar kesepakatan

sebelumnya, yakni hanya mencakup masa kerja selama tiga bulan, terhitung sejak 3 Juni hingga 2 September 2024. Padahal sebelumnya disepakati untuk kontrak kerja selama 6 bulan (Juni - Desember 2024) sesuai dengan pertemuan kedua di [Pinusi.com](https://pinusi.com).

Sehari berikutnya, tepatnya 3 Juni 2024, mereka menjalani masa kontrak. Debut pertama yang kami lakukan di Pinusi.com di antaranya seperti melakukan penilaian untuk mengevaluasi program-program audio visual hingga pemaparan konsep keredaksian yang baru di hadapan awak Pinusi.com yang lama.

Namun sejak menjalani kerja sebagai pekerja kontrak, mereka mendapatkan sejumlah kejanggalan, di antaranya, PT Portal Media Nusantara tidak pernah menyodorkan kontrak untuk ditandatangani. Saat ditanya terkait kontrak, pihak PT Portal Media Nusantara yang diwakili Heri Prasetyo tidak pernah menjelaskan mengapa kontrak tak kunjung diberikan untuk ditandatangani.

Dengan kondisi itu menunjukkan PT Portal Media Nusantara tak memiliki itikad baik terkait kontrak yang seharusnya diberikan di awal sebelum pekerjaan dimulai. Padahal, mereka berenam sudah melengkapi berkas administrasi dengan mengumpulkan dokumen pribadi masing-masing. Selain itu, enam orang jurnalis sejak 3 Juni 2024 telah menjalankan kewajibannya untuk mengisi portal berita Pinusi.com dan menghasilkan produk audio visual.

Selama bekerja di Pinusi.com dalam bulan pertama, mereka menyaksikan ketimpangan dalam pengelolaan media massa berbasis website. Seperti tidak diakomodirnya kesepakatan awal terkait struktur yang diajukan dan tidak disetujuinya pengadaan dua reporter dan sales marketing. Ketimpangan yang lainnya, adanya sejumlah awak Pinusi.com menjalankan kerja-kerja di luar tupoksinya di [Pinusi.com](https://pinusi.com).

Dalam boks struktur redaksi, di luar bagian kontributor, nama-nama yang tertera juga tidak terverifikasi secara faktual bekerja secara penuh waktu di Pinusi.com. Berdasarkan penelusuran, sejumlah nama yang tertera tersebut kesehariannya justru bekerja di media sosial Kipas-Kipas, lini bisnis lainnya selain [Pinusi.com](https://pinusi.com).

Sedangkan keenam orang yang baru bergabung di Pinusi.com tak diberikan keleluasaan dalam menjalankan aktivitas keredaksian. Bahkan untuk kebutuhan meja kerja tidak diberikan sebagaimana mestinya.

Hingga akhirnya enam orang yang terdiri dari Bethriq Kindy Arrazy, Fahriadi Nur, Fariz Fadhillah, Imam Budi Mulyana, Iskandar Zulkarnain, Jekson Simanjuntak mengalami pemutusan kontrak secara sepihak. Alasan pemutusan hubungan kerja secara sepihak disebabkan oleh kehadiran dewan redaksi Ketua, Indra Charismiadi dan anggota, Tantri Moerdopo yang dianggap berseberangan dengan PT Portal Media Nusantara.

Enam orang diputus kontraknya dianggap satu kesatuan dengan tim termasuk dewan redaksi yang bergabung ke Pinusi.com. PHK sepihak itu tidak dapat diterima. Alasannya sepanjang sebulan bekerja untuk Pinusi.com mereka sudah menjalankan kewajiban yang ditugaskan seperti mengisi konten artikel di website hingga produksi audio visual secara eksklusif.

Apa lagi mereka tidak pernah menerima surat pemutusan kontrak secara resmi dari PT Portal Media Nusantara. Bahkan usulan untuk melakukan mediasi bipartit yang kedua urung dilaksanakan karena pihak PT Portal Media Nusantara tidak bersedia. Mereka justru mengusulkan agar perselisihan diselesaikan di pengadilan.

BAB IV

HARAPAN TERAKHIR: HUBUNGAN IDEAL ANTARA PERUSAHAAN, PEKERJA DAN MEDIA

Pelajaran dari Kebun Sirih

Jumat pagi di bulan terakhir tahun 2024, Tujuh, bersiap menuju tempat liputan di Komisi Pengawasan Umum (KPU) di Menteng, Jakarta Pusat. Di tangannya sudah ada tas punggung yang kerap digunakan untuk membawa bekal makanan selama liputan. Namun hari itu dia batal berangkat kerja.

Ponsel miliknya berdering dan memuat pesan pendek. “Segera datang ke kantor, ada pertemuan dengan human resources development (HRD) MNC,” demikian bunyi pesan itu. Merasa itu perintah, Tujuh, yang diwawancarai pada 25 Juli 2025, membatalkan jadwal liputan hariannya itu. Ia melenggang datang ke kantor karena merasa tak ada masalah apapun dalam pekerjaannya.

Setiba di kantor Tujuh kaget, karena menemukan banyak rekan kerjanya yang juga dipanggil. Ada sekitar 30 orang di ruangan tempatnya menunggu pertemuan dengan HRD. Di ruangan lain, ia juga melihat para pekerja lain yang juga menunggu pertemuan. Mula-mula, Tujuh hanya menduga ada penandatanganan surat tugas atau sejenisnya.

Namun ternyata, Tujuh dan puluhan pekerja itu disugahi surat pengunduran diri. Sebagai alumni fakultas hukum, jiwa advokasi Tujuh berontak. Mereka diminta mundur dengan alasan yang bisa mereka cerna. Alasan yang disuguhkan HRD, bisnis perusahaan lagi tekor. Namun, tak ada penjelasan kenapa puluhan orang pekerja tersebut yang harus mundur bekerja.

Tujuh lebih heran lagi saat tak ada prosedur banding yang disediakan oleh perusahaan. Ia berusaha mencari pembelaan ke atasannya, mulai dari koordinator liputan, editor yang dikenalnya. Namun tak ada jawaban, hingga akhirnya Tujuh menolak menandatangani surat pengunduran diri itu dan keluar dari ruangan dan mengabaikannya.

Ia pulang dengan perasaan berkecamuk. Hingga kemudian meminta bantuan pendampingan dari LBH Pers. Singkat kata, Tujuh diminta tetap bekerja seperti biasa, masuk dan datang ke kantor serta menulis berita sebagaimana biasanya. Namun itu hanya terjadi selama satu minggu.

“1 Januari 2025, saya dikeluarkan dari grup whatsapp,” kata Tujuh.

Sejak itu, Tujuh berdiri melawan perilaku sewenang-wenangan itu. Dari puluhan yang dipanggil ke kantor, hanya bertiga yang melawan sampai ke persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Di persidangan itulah terkuak semuanya, perusahaan harus membayar pesangon kepada Tujuh dan kawan-kawan karena statusnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan mundur.

“Kalau mundur saya tidak terdampak apa-apa,” kata Tujuh yang membawa pulang pesangon sebesar Rp24 juta, sedikit lebih kecil dari gugatan Rp 30 juta.

Namun nasib tak mujur diderita oleh rekan-rekan Tujuh lainnya, yang sudah terlanjur menandatangani surat pengunduran diri. Menurut Tujuh, jumlah pekerja lain di ruangannya saja sudah ada puluhan, belum lagi di ruangan lain di sekitar ruangan tempat ia dan HRD melakukan pertemuan. Tidak ada angka pasti berapa jumlah yang diminta untuk mengundurkan diri di media yang berkantor pusat di Jalan Kebun Sirih Raya itu.

Ketidakpastian di Media

Modus meminta pekerja "mundur sukarela" adalah siasat lama yang dikemas ulang. Perusahaan tak perlu membayar pesangon. Tak ada catatan PHK massal. Dan yang lebih kejam, pekerja kehilangan hak atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari negara. Praktik inilah kerap dilakukan grup media ternama, dimana para pemiliknya masuk deretan orang terkaya di Indonesia.

Cerita meminta mundur pekerja media ini juga terjadi di CNN Indonesia TV. Siatusinya juga kurang lebih sama dengan apa yang dialami Tujuh, yang melawan kebijakan perusahaan di PHI. Sampai tulisan ini ditulis, pekerja CNN Indonesia TV yang tergabung dalam Solidaritas Pekerja CNN Indonesia (SPCI) itu masih berjuang di PHI.

Kisah ini hanya sekelumit dari banyak kisah pekerja media yang hak-haknya dikebiri oleh manajemen media di Indonesia. Pekerja media yang kerap bersuara atas ketidakadilan, justru mereka tidak mendapatkan keadilan itu dari kantornya sendiri. Mereka lantang menyuarakan pembelaan hak, namun hak-hak mereka sendiri justru terkebiri.

Apa yang dialami pekerja media ini menampilkan tentang ketidakpastian karier sebagai seorang jurnalis atau pekerja media. Mark Deuze, akademisi media asal Belanda, menulis bahwa dunia kerja media ini terombang-ambing di tengah badai, tidak ada yang benar-benar tahu ke mana arah angin akan membawa. "Pekerjaan media ada dalam ketidakpastian," tulisnya dalam buku *Making Media* yang terbit tahun 2019 lalu itu.¹⁴

Bisa bertahan tengah gempuran digitalisasi dan pergeseran pola konsumsi, perusahaan media memilih jalan pintas, yaitu efisiensi. Yang kuat bertahan sebagai karyawan tetap, sementara sisanya dipaksa masuk pusaran kerja kontrak, outsourcing, hingga menjadi penulis lepas yang melompat dari satu berita ke berita lain. Rekrutmen disetop. Redaksi mengecil. Beban bertambah.

¹⁴ Deuze, M, and Mirjam Prenger. (2019). *Making Media: Production, Practice, and Professions*. Amsterdam University Press, Amsterdam, Belanda. Hal-22

Victor Pickard, penulis buku *Democracy Without Journalism* (2019) juga menggambarkan bagaimana lanskap media Amerika Serikat turut digerus badai yang sama. Dalam situasi serba tidak pasti, perusahaan media cenderung memangkas biaya, dan bekerja yang menjadi korban pertama yang menanggung upaya efisiensi tersebut.

Efisiensi demi efisiensi dilakukan. Ruang redaksi dibiarkan sepi, sementara perusahaan tetap menuntut konten terus mengalir. “Kita beralih dari jurnalisme yang didukung iklan menjadi periklanan yang dibungkus jurnalisme,” tulis Pickard¹⁵.

Apa yang ditulis Deuze dan Pickard inilah yang terjadi di Indonesia saat ini. Media kehilangan arah yang berujung pada efisiensi pengurangan pekerja. Namun efisiensi sebagai sebuah strategi bisnis tentu dapat dimaklumi. Namun Langkah efisiensi yang diambil tanpa mengedepankan etika, inilah yang menjadi masalah yang dipertanyakan oleh pekerja media.

Hidup Setelah PHK

Sebagian pekerja media yang mengalami PHK secara sewenang-wenang memilih untuk meninggalkan jurnalisme. Seperti dilakukan Tujuh, ia tak lagi bekerja untuk *newsroom*. Ia banting setir ke dunia hukum, dan bersiap untuk menjadi pengacara. “Bukan karena saya kapok. Tapi industrinya rusak,” kata Tujuh. Selama bekerja di MNC selama tiga tahun, ia menyaksikan langsung bagaimana berita bisa dipesan.

“Waktu pemilu, kita diarahkan ke pasangan tertentu,” katanya. Independensinya runtuh, peliputan jurnalistiknya digerakkan kepentingan. Di sisi lain, hak-hak pekerja terabaikan, pembayaran BPJS Ketenagakerjaannya bahkan sempat telat. Media yang semestinya jadi pengawas, justru tak bisa mengawasi dirinya sendiri.

¹⁵ Victor Pickard (2020). *Democracy Without Journalism? Confronting the Misinformation Society*. Oxford University Press, Newyork, Amerika Serikat (AS). Hal 84-85.

Namun demikian, sebagian jurnalis tetap mencoba bertahan di dunia media. Jurnalis yang sudah tidak terikat pekerjaan dengan perusahaan media ini sebagian membuat perusahaan media baru atau membantu kolega dalam mengembangkan perusahaan media skala kecil. Di media-media ini umumnya upahnya semakin kecil, bahkan kerap tidak memiliki jaminan sosial untuk pekerjanya.

“Setelah di PHK dari Jawa Pos, saya tetap melanjutkan sebagai jurnalis,” ujar Enam, yang juga menceritakan jika sejumlah rekannya yang senasib dengannya, mencoba peruntungan dengan berdagang.

Pilihan itu dilakoni Enam, setelah mendapat tawaran dari temannya yang membuat media rintisan. Meski upah yang didapat tidak sebesar yang pernah diterima sewaktu bekerja di tempatnya semula, namun dia mengaku mendapat hal baru yang tidak didapatkan sebelumnya, yaitu ketenangan hidup. Sebagai perbandingan, sewaktu di Jawa Pos, selalu dikejar-kejar tenggat waktu dan semakin hari tugas selalu bertambah.

Berbanding terbalik dengan sekarang, Enam mengaku dapat mengaktualisasikan ide dan kreatifitasnya sebagai seorang jurnalis dalam produk jurnalisme. Adapun kenyamanan yang dirasakan, berkenaan dengan kualitas jurnalisme yang dihasilkan. Di tengah gempuran platform digital, kualitas pemberitaan atau produk jurnalisme yang dihasilkan oleh media-media arus utama, turut larut pada pusaran infotainment, serta berita-berita bernuansa viralitas.

“Sudah menyimpang jauh dari marwah dari fungsi media massa atau pers itu sendiri,” ucap Enam.

Upaya tetap menjalani kehidupan sebagai jurnalis juga diakui Delapan, eks kontributor TV di Lampung. Sudah belasan tahun ia melakoni profesi tersebut. Sembari mengingat-ingat masa-masa bekerja di iNewsTV Lampung mengakuisisi sebuah TV lokal (Lampung TV). Meski karirnya lumayan baik di iNews TV Lampung, namun dedikasi dan semangatnya membangun media tersebut pupus dan menjadi sejarah kelam dalam hidupnya, diperlakukan semena-mena perusahaan media.

Menurutnya, dengan mengelola media *startup* yang dibangun bersama suami dirasakan lebih menikmati. Bahkan sekarang ia terlatih untuk

menggarap produk jurnalisme multi platform/multi media (tulisan dan audio visual) serta konten kreator media sosial. Namun dari semua itu, ia tetap berusaha menjaga etika jurnalisme, jangan sampai berbenturan dengan pagar api.

Menyangkut soal pagar api, Nanang Krisdinanto Dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS), menguraikan dalam bukunya *Runtuh dari Dalam, Serangan Komersialisasi terhadap Pagar Api Jurnalistik* (2024), fenomena yang didapati dalam perjalanan penulisannya bukunya, bahwa arena jurnalistik terus kehilangan otonominya di hadapan arena ekonomi dan politik karena komersialisasi. Ketika iklan semakin sulit didapatkan, jurnalisme dalam era digital telah “berkhianat” karena lebih mengutamakan keuntungan ekonomis daripada mengedepankan kewajibannya menceritakan kebenaran.

“Garis pagar api yang memisahkan redaksi dan bisnis secara tegas sudah tidak dihormati lagi. Ironisnya itu dilakukan sendiri oleh para jurnalis dengan berbagai cara,” ujar Nanang, Senin (4/11/2024) dilansir dari laman AJI Yogyakarta. Contoh runtuhnya pagar api itu adalah “menjual halaman”, iklan yang dikemas dalam bentuk berita, jurnalis diminta mencari iklan, kinerja jurnalis diukur dari iklan yang bisa digayet, dan kontrol ketat terhadap jurnalis (panopticon) agar tidak membuat berita yang kritis.

Dari perkembangan media, anggota AJI juga ikut terlibat membangun media. Namun mereka juga luput dari sorotan dalam menjalankan Tri Panji AJI di medianya masing-masing, yakni; kemerdekaan pers, profesionalisme jurnalis, dan kesejahteraan jurnalis secara penuh.

Negara yang Absen di Ruang Redaksi

Saat masih bekerja, setiap akhir bulan usai gaji, sepucek bukti slip gaji mendarat di email Tujuh. Nominal gaji yang tak jauh dari Upah Minimum Provinsi (UMP) itu sudah disertai potongan-potongan

termasuk potongan pembayaran pajak penghasilan (PPh) yang disetorkan ke negara.

Uang hasil keringat Tujuh sebagian digunakan pemerintah menjalankan pemerintahan, salah satunya membayar petugas pengawas ketenagakerjaan. Namun, setelah tiga tahun bekerja di MNC, Tujuh tak pernah merasakan kehadiran pengawasan ketenagakerjaan datang ke bekas kantornya itu. Seandainya petugas pengawasan itu datang dan berdialog dengan pekerja, Tujuh berencana mengajukan banyak pertanyaan soal hak-hak pekerja di bekas kantornya itu. “Selama tiga tahun di sana, itu tak terjadi,” kata Tujuh.

Cerita yang sama juga terjadi di ruang redaksi lainnya. Dari responden yang diwawancarai, tak satupun yang pernah bertemu petugas ketenagakerjaan di ruang redaksi dan melakukan pengawasan soal aturan ketenagakerjaan. Minimnya pengawasan dan sosialisasi aturan ketenagakerjaan inilah yang menjadi salah satu sebab-musabab PHK tanpa prosedur di media saat ini.

Melihat banyak fenomena saat ini, penting kiranya bagi pembuat kebijakan untuk memastikan ada mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di kantor-kantor media. Idiom yang dipakai cukup media saja, redaksi atau newsroom memang harus dijaga dari intervensi pihak manapun, karena merupakan ruang independen untuk menentukan kebijakan redaksional.

Adapun kewenangan dalam melakukan pengawasan oleh aparatur sipil negara (ASN) dari Dinas Ketenagakerjaan ini sejatinya sudah diatur dalam pasal 178 dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁶. Dalam aturan teknisnya mengatur tahapan pengawasan, mulai dari preventif termasuk berupa pembinaan terhadap norma ketenagakerjaan hingga represif¹⁷. Namun, rupanya dua cara ini masih langka ditemukan di Indonesia.

Ketiadaan negara memastikan pemenuhan hak-hak pekerja di media inilah yang menjadi sumber malapetaka ketidakadilan pekerja di media. Ditambah dengan nir etika manajemen perusahaan, lengkap sudah derita yang harus ditanggung oleh pekerja. Maka itu, keputusan dan kebijakan

¹⁶ Pasal 178, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Pasal 9A, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

hubungan industrial di media kerap dilakukan dengan semangat relasi kuasa yang menguntungkan pengusaha saja.

Sementara, dalam UU Ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja dan pengusaha setara sehingga bisa berdialog, dan masing-masing juga punya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Namun hubungan industrial ideal ini masih jauh panggang dari api. Minimnya edukasi ke manajemen media dan juga pekerja media, membuat pekerja menjadi posisi yang paling dirugikan. “Wajar jika ada teman saya yang bekerja sudah lima tahun, tetapi masih outsourcing,” kata Tujuh.

Cerita yang tak jauh berbeda juga dialami Delapan, jurnalis di Lampung yang juga menjadi korban PHK dengan alasan bisnis media televisi tempatnya bekerja melesu. Putri, yang diwawancarai pada 20 Juni 2025, mengalami PHK dengan alasan tidak memenuhi target. Dari yang seharusnya disepakati bakal menerima pesangon Rp28 juta, ia hanya menerima Rp12 juta, itu pun dicicil selama enam bulan.

Satu yang disayangkan Delapan adalah, tak ada intervensi negara dari praktik PHK yang menyimpannya secara sewenang-wenang dengan pesangon yang juga semaunya ini. Mereka yang kerap menyuarakan hak orang lain kini justru kesulitan untuk menyuarakan suaranya sendiri. “Kita memberitakan hak orang lain, tetapi hak kita sendiri tidak dapat,” ujar Delapan lirih.

Harapan Terakhir

Dalam rapat redaksi, yang paling indah adalah suara riuh rapat membahas tema-tema tertentu yang berkaitan dengan kepentingan publik. Semua anggota rapat, mulai dari pemimpin redaksi hingga reporter saling menimpali dan berargumentasi terkait tema liputan yang akan diterbitkan. Semua satu sudut pandang, yakni memperjuangkan kepentingan publik.

Namun hal tersebut tak terjadi jika temanya membahas kepentingan anggota redaksi. Baik itu soal upah layaknya, soal jaminan sosial dan kesehatan, termasuk nasib hubungan kerjanya dengan perusahaan. Sidang redaksi kerap abstain membahas itu, pengambil kebijakan cenderung mempertahankan keputusan dari manajemen atau HRD. Termasuk saat ada permintaan mundur atau tak lagi bekerja di perusahaan.

“Saya sampai bingung kriterianya, tiba-tiba ada nama-nama dipanggil,” kata Sembilan, yang saat ini bekerja di salah satu grup media besar yang listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sembilan, yang diwawancarai pada 24 Juni 2024 telah menyaksikan ratusan teman-temannya dipanggil oleh HRD, kemudian bulan depannya langsung pamit dari perusahaan. Bahkan, sosok pemimpin redaksi di mediana tak luput kena PHK.

“Dari 2024-2025 sudah tiga gelombang PHK. Ini yang ke empat 35 orang PHK,” kata Sembilan.

Ia ragu, kawan-kawannya itu mendapat status surat PHK dari perusahaan. Jika statusnya PHK, pekerja seharusnya mendapatkan dana Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari BPJS Ketenagakerjaan. Untuk pembayarannya pesangon mengacu pada UU Cipta Kerja.

Namun, pemilihan nama yang akan di PHK itu kerap menjadi tanda tanya Sembilan dan juga pekerja lainnya. Tak ada tepat bertanya, tak ada tempat dialog, semua berlangsung searah dari HRD ke korban PHK. Sembilan, beruntung masih bisa bekerja meski dengan banyak kekhawatiran, seakan-akan dia menunggu giliran.

Sejatinya, Sembilan berharap ada ruang berdiskusi dengan serikat pekerja. Namun rupanya, ia menyadari, kalau perusahaan tempatnya bekerja pernah punya pengalaman tidak mengenakan dengan aktivis serikat pekerja. Sejak itu, perusahaan menghindari adanya usaha pembentukan serikat pekerja di media tersebut.

Serikat pekerja dipandang sebagai ancaman ketimbang mitra. Padahal, dalam sistem kerja yang sehat, serikat pekerja justru bisa menjadi mitra strategis manajemen dalam menjaga stabilitas dan produktivitas newsroom. Di ruang redaksi yang ideal, serikat pekerja hadir sebagai penyeimbang.

Mereka bukan sekadar pembela hak-hak buruh, melainkan pengingat etika dan pengusung nilai profesionalisme. Ketika perusahaan bicara efisiensi, serikat hadir membawa suara yang mewakili nurani kolektif: adakah cara efisien yang tetap adil?

Hubungan ideal ini tak dibangun dari kompromi kosong, tapi dari pengakuan, bahwa media bukan hanya bisnis, tapi juga institusi demokrasi. Di sinilah peran penting serikat. Mereka membantu memastikan bahwa dalam setiap perubahan, baik adanya PHK, rotasi, atau kebijakan editorial ada keterlibatan dan transparansi.

Sebagai perbandingan, di negara-negara Skandinavia dan Eropa Tengah, serikat pekerja media memainkan peran formal dalam pembuatan kebijakan media. Mereka bukan hanya organisasi buruh, tetapi aktor institusional yang berpengaruh dalam tata kelola media, termasuk soal kebijakan redaksional secara luas yang membahas soal independensi, etika jurnalistik, dan struktur organisasi redaksi.¹⁸

Demikian juga di Jepang, sejumlah media yang memiliki serikat memiliki ruang untuk bernegosiasi dengan manajemen. Mereka juga punya ruang untuk melakukan negosiasi secara periodikal. Namun di Indonesia, ruang untuk berdialog antara manajemen dan serikat pekerja media ini sangat minim terdengar.

Relasi ideal dengan membuka ruang dialog ini tak terjadi karena minimnya kehadiran serikat pekerja di media. Ini terlihat dari 15 responden yang menjadi narasumber dalam penelitian ini. Tidak satupun dari mereka memiliki serikat pekerja di tempat mereka bekerja. Sementara, Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 sudah memberikan jaminan bagi siapapun pekerja untuk berserikat.

¹⁸ Hallin D.C, Paolo Mancini (2004), *Comparing Media Systems; Three Models of Media and Politics*. Cambridge University Press, Cambridge, Inggris. Hal-172

Belajar dari negara-negara di Skandinavia, kehadiran serikat pekerja membuka relasi hubungan yang sehat dan terbukti produktif. Dengan pekerja yang merasa dihargai dan dilibatkan, tingkat retensi meningkat, semangat kerja tumbuh, dan kualitas produk jurnalistik ikut terjaga. Konflik tetap mungkin terjadi, tapi diselesaikan dalam ruang dialog, bukan melalui demonstrasi dan aksi mogok yang menyandera ruang redaksi.

Tentu, tak semua berjalan mulus. Di beberapa media di Indonesia, serikat pekerja masih dianggap sekadar pengganggu status quo. Bahkan, tak jarang manajemen menggagalkan pembentukan serikat dengan intimidasi bahkan dengan PHK sepihak¹⁹. Namun sayangnya, Dewan Pers sebagai pemegang otoritas pers tak bisa berbuat banyak menghadapi masalah-masalah ini.

¹⁹ Muhammad Akmal Firmansyah (2024), <https://bandungbergerak.id/article/detail/1597938/phk-karyawan-cnn-indonesia-setelah-deklarasi-serikat-pekerja>

BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

Para pekerja media, khususnya jurnalis yang selama ini memproduksi informasi, telah menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Mereka yang sebelumnya kerap bekerja di tengah kekerasan ekonomi dengan upah tak layak dan tunjangan yang tak dipenuhi, telah kehilangan sumber pendapatan dari profesinya.

Tak hanya berdampak bagi nasib pekerja media, situasi ini juga berdampak pada kualitas informasi. Nyala api jurnalisme semakin pudar, karena pekerja-pekerja terbaik di media banyak yang diberhentikan, tanpa ada penggantinya. Berita di media pun semakin sering meninggalkan kepentingan publik, lebih berpihak ke oligarki karena kepentingan iklan yang menerobos pagar api.

Bagaimana pun PHK mungkin tak terelakkan, di tengah bisnis media yang lesu. Negara sudah menerbitkan regulasi dengan beragam turunan terkait PHK. Namun, banyak pekerja media atau jurnalis yang menjadi korban PHK ini tak mendapatkan hak seperti yang ditetapkan dalam undang-undang dan peraturan.

Lemahnya pemenuhan hak-hak pekerja media ini kerap terjadi karena ketiadaan serikat pekerja. Namun, ketika media dibentuk, banyak yang justru jadi alasan untuk memberhentikan karyawan yang tergabung di dalamnya. Banyak perusahaan media yang masih alergi dengan keberadaan serikat pekerja, yang dianggap hendak menghambat bisnis media. Media yang seharusnya menjadi pengawal demokrasi justru terjebak dalam kultur

hegemonik dan kerap menutup pintu dialog dengan pekerjanya. Padahal, regulasi sudah menjamin eksistensi serikat pekerja.

Pada akhirnya jurnalis hanya menjadi lentera kecil terobang-ambing dalam pusaran bisnis industri media yang mengalami kemerosotan revolusi industri digital. Pada akhirnya jurnalis tersingkir dari redaksi, profesinya menjaga nyala api penerangan publik tersingkir dalam kesunyian. Dan tersingkirnya jurnalis-jurnalis terbaik dari ruang redaksi, akan berdampak buruk terhadap eksosistem jurnalistik.

Daftar pustaka

Hellena Souisa, (2025). Kamufase tayangan televisi membongkar kedok keberagaman dalam kelindan kepentingan ekonomi - politik pemilik media

https://www.abc.net.au/indonesian/2025-05-09/dampak-phk-pekerja-media-di-indonesia-terhadap-demokrasi/105268566?utm_source=chatgpt.com

Bernadetha Aurelia Oktavira (2024)

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-pekerja-resign-1t524bcbc546c20/>

Dian Rahma Fika (2025)

<https://www.tempo.co/hukum/spci-laporkan-cnn-indonesia-ke-polda-metro-jaya-atas-dugaan-union-busting--1177534>

<https://www.kompas.id/artikel/ramai-diisukan-phk-karyawan-kesehatan-industri-televisi-nasional-sedang-tertekan>

Wajah retak media, Aji Indonesia, TIFA, 2009,.

<https://aji.or.id/data/potret-jurnalis-indonesia-2025-demografi-budaya-kerja-kompetensi-digital-dan-kekerasan>

<https://kbr.id/berita/nasional/dugaan-union-busting-manajemen-cnn-indonesia-dilaporkan-ke-polda-metro-jaya>

Peraturan Menteri Tenaga kerja nomor 33 tahun 2016, tentang pengawasan ketenagakerjaan

Salinan putusan pekerja CNN Indonesia oleh PN Jakarta pusat

<https://aji.or.id/data/eksploitasi-jurnalis-lepas-di-industri-media-indonesia-sebuah-pemetaan-upahkondisi-kerja>

<https://dewanpers.or.id/data>

Deuze. M, and Mirjam Prenger. (2019). Making Media: Production, Practice, and Professions. Amsterdam University Press, Amsterdam, Belanda. Hal-22

Victor Pickard (2020). Democracy Without Journalism? Confronting the Misinformation Society. Oxford University Press, Newyork, Amerika Serikat (AS).

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Hallin D.C, Paolo Mancini (2004), Comparing Media Systems; Three Models of Media and Politics. Cambridge University Press, Cambridge, Inggris. Hal-172

Muhammad Akmal Firmansyah (2024),

<https://bandungbergerak.id/article/detail/1597938/phk-karyawan-cnn-indonesia-setelah-deklarasi-serikat-pekerja>



UNION
TO UNION
LO, TCO & SACO SWEDEN

PECAT DAN BUNGKAM PEKERJA:

ROBOHNYA DEMOKRASI DI MEDIA