

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum selalu melekat pada kehidupan manusia sebagai individu ataupun masyarakat. Dengan berbagai peran hukum, hukum berfungsi menertibkan dan mengatur pergaulan dalam masyarakat serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam kehidupan sosial.¹ Permasalahan-permasalahan yang sering terjadi dalam masyarakat salah satunya adalah mengenai permasalahan dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja.²

Dalam dunia ketenagakerjaan tentunya ada beberapa pihak yang terkait didalamnya, diantaranya adalah pekerja dan pengusaha, dimana terdapat suatu pihak yang lemah dan ada suatu pihak yang berkuasa. Pihak yang lemah disini adalah pekerja dan pihak yang diunggulkan adalah pengusaha atau pemberi kerja. Sehingga dengan adanya ketidak seimbangan antara keduanya maka di buatlah suatu payung hukum untuk melindungi para pekerja, Peraturan Perundang-Undangan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.³ (untuk selanjutnya dalam tulisan ini disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 1Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan “pekerja/buruh

¹Joni Bambang, *Hukum ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013. hlm36.

²Asri Wijayanti, *Hukumketenagakerjaanpascarevormasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009. hlm 2.

³Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵ Tidak hanya Undang-Undang Ketenagakerjaan saja yang memberi perlindungan, namun juga peraturan lainnya seperti Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.⁶ (untuk selanjutnya dalam tulisan ini disebut Undang-Undang BPJS Ketenagakerjaan). Dalam Undang-Undang ini memberikan hak untuk para pekerja dalam mendapatkan suatu jaminan yaitu berupa jaminan kecelakaan kerja. Dalam Undang-Undang BPJS Ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 15 Ayat (1) “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.⁷ Dalam Pasal tersebut sudah jelas bahwa setiap pekerja wajib didaftarkan tanpa terkecuali pekerja tersebut berstatus sebagai pekerja tetap atau pekerja kontrak/lepas.

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar bagi para pekerja. Meskipun ada peraturan yang mengatur terhadap tenaga kerja, tidak jarang banyak sekali pengusaha yang sewenang-wenang terhadap hak-hak para pekerja dikarenakan para pekerja tersebut didasarkan pada pekerja harian

⁴Lihat Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵Lihat Pasal 1 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116.

⁷Lihat Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

lepas. Tujuan pengusaha hanya untuk memanfaatkan tenaga mereka tentu dalam rangka mendapatkan keuntungan yang berganda, selain memperoleh tenaga yang murah mereka mudah diatur dan tidak mudah menuntut.⁸ Dalam hal ini pihak pengusaha hanya memikirkan keuntungan pribadi, dan tidak memikirkan hak-hak para pekerja.

Bahwa dasar dari hubungan kerja adalah kontrak kerja/perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.⁹ Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila syarat-syaratnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.¹⁰ Jadi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹¹ Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan membagi jenis perjanjian kerja dalam 2 (dua) macam, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

⁸Ariani Endah Nuryanti, Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di UD Berkah Sedulur Desa Tanjung Sari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang”, Universitas Negeri Semarang : 2006. hlm 5.

⁹Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm 36

¹⁰*ibid.* hlm 41

¹¹Lihat pasal 1 angka (14) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

(PKWTT).¹² Namun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara spesifik perjanjian kerja waktu tertentu seperti apa. Selanjutnya diatur dalam Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.¹³ Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.¹⁴ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁵ Namun realita di masyarakat tidak mengenal dengan istilah PKWT, melainkan lebih dikenal sebagai pekerja harian lepas.

Dalam dunia kerja banyak sekali permasalahan yang sering dialami oleh para pekerja, terutama pekerja yang bersatatus pekerja tertentu/harian. Salah satu permasalahan ini terjadi di CVArloji Pamekasan, dimana hak-hak pekerja di CV tersebut kurang mendapatkan perlindungan. Sebagaimana yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana dalam Pasal 86 menyebutkan;

- (1) “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan

¹²Lihat Pasal 56 angka (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹³Ditetapkan di Jakarta pada tanggal 21 Juni 2004

¹⁴Lihat Pasal 1 angka (1) Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹⁵Lihat Pasal 1 angka (2) Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama.

Hak-hak pekerja yang diberikan oleh CV Arloji tidak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 86 angka 1 huruf (a) Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga tidak dipenuhi hak-hak pekerja yang seharusnya didapatkan oleh pekerja. Diantaranya hak-hak pekerja yang belum terpenuhi adalah masalah jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Hak keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting diberikan oleh pengusaha mengingat pekerja dapat mengalami kecelakaan kerja. Tidak hanya masalah hak keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan namun Undang-Undang BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan hak, bahwa pengusaha secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan.¹⁶ Sehingga perlulah pihak pengusaha untuk mendaftarkan para pekerja agar mendapatkan perlindungan yang berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga dengan adanya perlindungan tersebut maka dapat mengurangi adanya kecelakaan kerja. Dalam hal tidak terpenuhinya hak-hak pekerja tentunya dapat mengurangi kesejahteraan pekerja dalam mendapatkan penghidupan yang layak. Diantaranya hak-hak pekerja harus terpenuhi dan harus diakui, dihargai, diperhatikan dan dijamin.¹⁷ Pekerja lalu tidak hanya dianggap sebagai alat atau sarana produksi melainkan merupakan mitra yang sangat menentukan keberhasilan dan

¹⁶Lihat Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS Ketenagakerjaan

¹⁷Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: LaksBang PRESS Indo, 2016. Hlm 219.

kelangsungan bisnis suatu perusahaan.¹⁸ Sehingga sangat perlu pihak pekerja mendapatkan perlindungan dan mendapatkan hak-hak yang seharusnya diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja harian lepas.

1.2 Rumusan Masalah

Jadi sesuai dengan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas dapat dijadikan rumusan masalah sebagai berikut;

1. Bagaimana pemenuhan hak-hak bagi para pekerja harian lepas di CV Arloji?
2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja harian lepas CV Arloji Pamekasan atas tidak terpenuhinya hak-hak pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak bagi para pekerja harian di CV Arloji Pamekasan.
2. Untuk memperoleh kejelasan mengenai bentuk upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja harian lepas CV Arloji Pamekasan atas tidak terpenuhinya hak-hak pekerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan mamfaat secara teoritis maupun praktis kepada pembaca. Adapun mamfaat Teoritis dan Praktis akan dijelaskan sebagai berikut:

¹⁸*Ibid. hlm219-220*

1.4.1 Secara Teoritis

Dalam penelitian dimaksudkan agar memberikan sumbangan pemikiran mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja harian lepas, khususnya pekerja yang ada di Kabupaten Pamekasan, sehingga dapat memberikan pandangan akan perlunya perlindungan hukum terhadap para pekerja, sehingga terciptanya suatu hak hak bagi para pekerja.

1.4.2 Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan sebagai acuan dalam menjadikan referensi yang berguna bagi kalangan akademisi, praktis hukum dan khususnya bagi masyarakat itu sendiri, sehingga masyarakat mengetahui perluunya adanya suatu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas.

1.5 Keaslian

Dalam penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja harian lepas di CV Arloji Pamekasan” bertujuan untuk menganalisa mengenai bentuk pemenuhan hak dan upaya hukum yang dilakukan oleh para pekerja harian lepas di Kabupaten Pamekasan. Setelah melakukan pencarian dari berbagi sumber, ditemukan beberapa karya tulis yang juga membahas perlindungan terhadap tenaga kerja harian lepas. Diantaranya adalah;

1.5.1. Tabel Keaslian

No	Nama/ instansi	Judul	Rumusan masalah	Pembahasan
1.	Ariani Endah Nuryanti, Universitas Negeri Semarang. 2006.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di UD. Berkah Sedulur Desa Tanjung Sari Kec. Rembang Kab Rembang	1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di UD berkah sedulur? 2. Apakah hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dan cara penyelesaiannya?	a. Dalam perlindungan hukum dari segi perjanjian yang dibuat secara lisan, segi upah kerja, dan segi tunjangan. b. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya bahwa para pekerja memiliki tingkat pendidikan yang rendah, dan untuk pihak pengusaha kurang akan kesejahteraan buruh/pekerja.
2.	Indra kumala sari, SH.,MH. Dosen Tetap STIH Labuhan Batu	Analisis tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (tenga kontrak) ditinjau dari undang undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi PT. Perkebunan milano kebun marbau	1. Bagaimana implementasi pengaturan hukum PKWT dalam kesepakatan kerja antara pengusaha dengan pekerja harian lepas di PT. Perkebunan milano kebun marbau? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas yang terikat dengan PKWT di PT. Perkebunan milano kebun marbau?	a. Implementasi pengaturan PKWT mengenai pekerja harian lepas yang terkait dengan PKWT di PT perkebunan milano kebun marbau yang diatur dalam kesepakatan kerja antara perusahaan dengan pekerja harian lepas adanya suatu ketidak sesuaian atau pelanggaran terhadap Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. b. Perlindungan hukum terhadap pekerja belum mewujudkan kesejahteraan bagi

				para pekerja sebagai bentuk pengakuan hak asasi manusia, dikarenakan perusahaan hanya memberikan perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang timbul oleh alat alat kerja.
3.	Wiston Hutagaol.Skripsi Universitas Trunojoyo Madura, tahun 2017.	Pemenuhan hak-hak pekerja harian lepas perkebunan kelapa sawit di labuhanbatu.	1. Bagaimana konsistensi pengaturan hak pekerja harian lepas berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan? 2. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja lepas perkebunan kelapa sawit di labuhanbatu?	a. Konvensi ILO dan Undang-undang ketenagakerjaan secara konsisten telah mengatur hak-hak pekerja. Bahwa hak-hak pekerjayang diatur dalam konvensi ILO dan Undang-undang ketenagakerajaan hak dasar bagi setiap pekerja yang melekat padanya karena kedudukannya. b. Pemenuhan hak dasar yang melekat pada pekerja harian lepas dengan upah yang diterima dibawah ketentuan upah minimum, dan hak dasar yang melekat padanya, seperti hak atas upah yang layak,

				jaminan pesangon terpenuhi.	sosial, tidak
--	--	--	--	-----------------------------------	------------------

Dalam pemaparan tersebut diatas maka hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di UD. Berkah Sedulur Desa Tanjung Sari Kec. Rembang Kab Rembang. Karya tulis ilmiah ini lebih memfokuskan terhadap hambatan-hambatan apa saja dalam pelaksanaan penyelesaian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas, sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan kepada pemenuhan hak para pekerja.
2. Analisis tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (tenga kontrak) ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (studi PT. Perkebunan milano kebun marbau). Karaya tulis ilmiah ini membahas tentang implementasi dalam pegaturan hukumnya dan lebih kepada perlindungan hukumnya. Penelitian yang diangkat oleh penulis lebih memfokuskan kepada pemenuhan hak-hak pekerja dan upaya hukunya.
- 3 Pemenuhan hak dasar yang melekat pada pekerja harian lepas dengan upah yang diterima dibawah ketentuan upah minimum, dan hak dasar yang melekat padanya, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, pesangon, tidak

terpenuhi di perkebunan kelapa sawit. Yang membedakan adalah dalam skripsi yang diangkat oleh penulis lebih memfokuskan pada perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga dalam skripsi ini membahas mengenai seperti apa upaya yang dilakukan oleh para pekerja terhadap tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja, apakah hak-hak yang tidak terpenuhinya terhadap para pekerja sudah diperjuangkan atau tidak. Tempat berlangsungnya penelitian ini juga berbeda yaitu di CV Arloji Pamekasan, jenis pekerjaan juga berbeda yaitu jasa kontruksi, dan tentunya hasil dari wawancara yang akan dilakukan juga berbeda.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang hendak digunakan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum sendiri merupakan proses dalam menemukan jawaban dari isu hukum yang sedang dicari penyelesaiannya. Penelitian hukum empiris yaitu metode atau cara yang digunakan dengan cara meneliti bahan yang diperoleh dari lapangan secara langsung dari sumber pertama yang kemudian dibantu dengan dokumentasi-dokumentasi resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.¹⁹ Dalam penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang secara langsung kelapangan, yang dalam hal ini dilakukan di CV Arloji Pamekasan.

¹⁹Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*,(Jakarta, Rajawali Press), 2004, hlm. 30

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini ialah pendekatan fakta. Pendekatan fakta merupakan penelitian dengan mengangkat suatu fakta yang ada agar diketahui hubungan antara fakta dan hukumnya.²⁰ Dalam penelitian ini akan diangkat mengenai fakta-fakta mengenai pemenuhan hak-hak bagi pekerja di CV Arloji Pamekasan.

1.6.3 Sumber data

Sumber data yang digunakan untuk dijadikan acuan dalam penyusunan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.²¹ Data primer dalam penelitian adalah dari hasil wawancara dengan informan dari CV Arloji Pamekasan.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian

²⁰Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2004, hlm. 134.

²¹Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta; Sinar grafika), 2009 hlm 106

dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan Perundang-Undangan.²² Sehingga dalam menemukan data sekunder diperlukan adanya bahan pustakayang dalam hal ini berkaitan dengan masalah yang dibuat oleh peneliti. Dalam pengumpulan data skunder Undang-Undang yang digunnakan diantaranya adalah:

1. KUHPerdata
2. Undang Undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
4. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
6. Undang-Undang Nomor 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
8. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Kontruksi.

²² *Ibid hlm 106*

1.6.4 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dan dalam penulisan skripsi ini dilakukan di CV Arloji Pamekasan. Dimana usaha CV Arloji Pamekasan bergerak dalam bidang jasa konstruksi.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data.

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan pengumpulan data dengan bertatap muka antar pribadi (*face to face*), ketika seseorang yakni Pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan permasalahan penelitian kepada seorang yang responden.²³ Di dalam teknik pelaksanaannya wawancara menggunakan wawancara berencana, dimana sebelum dilakukan wawancara telah dipersiapkan suatu daftar pertanyaan yang lengkap dan teratur. Biasanya pewawancara hanya membacakan pertanyaan yang telah disusun dan pokok pembicaraan tidak boleh menyimpang dari apa yang telah dilakukan.²⁴

2. Studi kepustakaan

²³ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hlm. 82

²⁴ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2013), Hlm 96

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan cara membaca atau mengutip dari Undang-Undang yang berlaku serta literatur-literatur dan dokumen-dokumen.²⁵

1.6.6 Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif, berupaya menggambarkan suatu proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis dan intensif untuk menggambarkan fakta dilapangan.²⁶ Kemudian setelah dikumpulkan dari hasil wawancara maka kemudian dianalisa dan didiskripsikan.

²⁵ Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Kulaitatif*, (Jakarta Selatan, GP Press Group, 2013), hlm. 11

²⁶ Siti Rochmah dan Trilaksono Nugroho. *Metode Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Dalam Penelitian Bidang Administrasi Publik*, (Malang : Intimedia, 2009), hlm. 30.