



Hak cipta dan penggunaan kembali:

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

Copyright and reuse:

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hadirnya digitalisasi mengubah fokus dari operasional Gadis dan Nova. Gadis yang dahulu mengandalkan majalah cetaknya untuk dikenal oleh publik, sekarang justru lebih memfokuskan diri untuk memaksimalkan publikasi pada platform-platform digitalnya. Fokus Gadis kini berada di platform digital mereka. Sekarang, informasi-informasi terkini juga sudah tidak lagi dimuat di dalam majalah Gadis, melainkan pada situs Gadis yakni gadis.co.id. Majalah Gadis berisikan informasi yang berbentuk *feature* sehingga bisa dibaca kapan saja dan formatnya menjadi lebih *long-lasting*. Gadis juga terus mengikuti tren remaja perempuan dan menggunakan seluruh media sosial yang dimiliki oleh hampir semua remaja perempuan. Karena remaja lebih aktif di platform Instagram, Twitter, dan Line, Gadis lebih memaksimalkan platform-platform tersebut untuk mempromosikan artikel yang terbit di situsnya, ataupun berinteraksi dengan para penggunanya. Digitalisasi di Gadis pun berdampak terhadap jumlah ketenagakerjaan yang direkrut oleh Gadis. Bila hingga tahun 2016 jumlah karyawan tetap di Gadis bisa mencapai lebih dari 30 orang, maka kini hanya tersisa 6 orang saja. Alhasil, seluruh reporter di Gadis merupakan mahasiswa. Gadis pun menyebutkan bahwa perekrutan mahasiswa sebagai reporter mereka adalah karena mereka ingin agar konten dari Gadis ditulis langsung oleh anak muda, untuk anak muda – dikarenakan karyawan tetap di Gadis seluruhnya sudah berusia di atas 30 tahun.

Hadirnya digitalisasi juga menumbangkan tabloid perempuan seperti Cek n Ricek dan Bintang Indonesia. Karena jumlah lawan yang semakin berkurang di industri media cetak, Nova pun kini menjadi tabloid perempuan terbesar di Indonesia. Namun, Indira selaku Pemimpin Redaksi Nova menyebutkan bahwa ia tidak ingin lagi mempromosikan Nova sebagai sebuah tabloid saja. Masuknya digitalisasi membawa Nova merangkul platform digital lainnya seperti situs NOVA.id, Twitter, Intagram, YouTube, dan Facebook. Daripada mempromosikan Nova sebagai sebuah tabloid, Indira lebih ingin mempromosikan Nova sebagai sebuah *brand* yang memiliki beragam aset yakni saluran cetaknya dan saluran digitalnya. Tim redaksional Nova pun terpisah menjadi dua – yakni tim cetak yang khusus mengurus penerbitan tabloid dan tim digital yang mengurus NOVA.id bersamaan dengan media sosial yang dimiliki oleh Nova. Digitalisasi juga berpengaruh terhadap ketenagakerjaan Nova. Kini, baik di Nova cetak maupun Nova digital, jumlah karyawan sama-sama berada di kisaran 6 orang. Nova lebih banyak mengandalkan kontributor dan tenaga magang.

Tenaga magang yang direkrut oleh Gadis dan Nova sebagian besar berasal dari kalangan mahasiswa. Sistem perekrutannya pun hampir mirip di kedua media. Mahasiswa yang ingin menjalankan praktik kerja magang mengirimkan lamarannya kepada Gadis atau Nova, dan nantinya akan dipanggil untuk wawancara oleh pihak Gadis atau Nova. Setelah wawancara, di Gadis akan dilangsungkan *job test*. Bila mahasiswa lolos *job test*, maka ia akan langsung direkrut oleh Gadis selama 3 bulan. Di Nova, tidak ada *job test*. Jadi, setelah dilangsungkan wawancara, mahasiswa akan langsung diberitahu mengenai tanggal masuk. Kontrak yang diterima oleh mahasiswa-mahasiswa magang dari masing-masing media hanya menyebutkan durasi magang saja, dan tidak

menyebutkan *job desk*, hak, serta kewajiban dari mahasiswa magang; dan hak serta kewajiban dari perusahaan yang menyelenggarakan praktik magang. Persetujuan antara mahasiswa dengan pihak media dilakukan secara tatap muka, tanpa ada kontrak tertulis.

5.1.1 Konsepsi dan Eksekusi

Proses kerja di sistem kapitalisme mengalami transformasi. Mosco (2009, p.139) menjelaskan transformasi tersebut dengan mencontohkan konsep proses kerja tradisional, seperti dijelaskan oleh Braverman. Braverman menganggap bahwa idealnya, tenaga kerja perlu melakukan pekerjaan yang menggabungkan konsepsi dan eksekusi (Mosco, 2009, p.139). Konsepsi yang dimaksud adalah kemampuan untuk membayangkan dan mendesain pekerjaan sementara eksekusi adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang telah didesain. Namun, dalam komodifikasi pekerja, konsepsi dan eksekusi tersebut dipisah. Pemisahan dalam konsepsi dan eksekusi pun terjadi dan dirasakan oleh tenaga magang Gadis dan Nova. Mereka melakukan pekerjaan eksekusi, tanpa diberikan kesempatan untuk mengerjakan konsepsi. Mereka ditugaskan oleh editor untuk meliput suatu acara, tanpa diberikan kebebasan untuk menentukan acara mana yang mereka ingin liput. Mereka juga tidak diberikan kebebasan untuk memilih jam di mana mereka melakukan peliputan. Terkadang, setelah melakukan pekerjaan di kantor, mereka diminta editor untuk melakukan peliputan di malam hari. Tenaga magang di Nova tidak dilibatkan dalam rapat redaksi harian ataupun mingguan, sehingga mereka tidak bisa memberikan ide. Sementara, di Gadis, tenaga magang ikut terlibat dalam rapat redaksi untuk majalah. Meskipun demikian, pendapat dari tenaga magang jarang didengar sehingga kebanyakan ide untuk majalah Gadis pun tetap hanya bersumber dari editor dan pemimpin redaksi.

5.1.2 Eksploitasi Tenaga Magang

Tidak ada reporter yang berasal dari karyawan tetap di Gadis, Gadis pun memperlakukan mahasiswa magangnya seperti reporter yang bekerja profesional untuk mereka. Reporter di Gadis diwajibkan untuk menulis 2 artikel daring setiap harinya di luar peliputan, menulis 5-7 artikel cetak setiap bulannya, dan melakukan *live update* di media sosial Twitter dan Instagram. Sementara, pola kerja mahasiswa magang di Nova tidak jauh berbeda dengan karyawan tetap. Mereka sama-sama diberikan tanggung jawab untuk menulis artikel di cetak sebanyak 2-3 setiap minggunya, dan 10-12 artikel di platform digital setiap harinya. Meskipun melakukan pekerjaan yang hampir serupa dengan karyawan tetap setiap harinya, tenaga magang diberikan honor yang berbeda dari karyawan tetap. Berdasarkan hasil penelitian, Gadis dan Nova memandang tenaga kerja mereka sebagai sebuah komoditas. Karena dianggap sebagai komoditas, honor yang diberikan pun tidak mengkompensasi penuh akan tenaga yang diberikan. Gadis dan Nova juga mengeksploitasi tenaga magang mereka dengan sering mempekerjakan mereka di luar jam kantor. Ketika diwawancara, tenaga magang mengeluh akan honor mereka yang sedikit namun mereka menganggap hal tersebut lumrah karena selama magang, mereka yang membutuhkan perusahaan dan bukan perusahaan yang membutuhkan mereka. Sehingga, mereka rela diberikan honor rendah dan kerja lebih dari 8-9 jam karena menganggap sedang dalam proses pembelajaran akan dunia kerja.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Akademis

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak masuknya digitalisasi terhadap media-media cetak di Indonesia dan bagaimana digitalisasi tersebut berpengaruh terhadap

perekrutan tenaga kerja di media cetak. Adapun perekrutan tenaga kerja ini melibatkan perekrutan tenaga magang yang masih berstatus mahasiswa, yang rentan terhadap eksploitasi dari perusahaan media cetak terkait. Untuk mencari tahu kenapa eksploitasi terjadi dan apa saja bentuk eksploitasinya, penelitian ini dikaitkan dengan konsep Ekonomi Politik Media di mana di dalam konsep tersebut terdapat konsep Komodifikasi Pekerja. Peneliti sadar bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini yang dapat disempurnakan dalam penelitian selanjutnya.

Adapun aspek yang dirasa peneliti masih perlu dilakukan wawancara lebih lanjut adalah kepada pihak HRD dari Gadis dan Nova. Misalnya, mempertanyakan mengapa tenaga magang hanya diberikan sekian ribu rupiah, dan mengapa tenaga magang tidak diberikan asuransi.

Informasi yang didapatkan tentunya akan menjadi lebih komprehensif bila mendapatkan informasi dari pihak HRD juga, yang menentukan nominal honor tenaga magang. Peneliti juga percaya bahwa setiap individu yang terlibat dalam proses perekrutan tenaga magang di Gadis dan Nova memiliki interpretasi yang berbeda-beda.

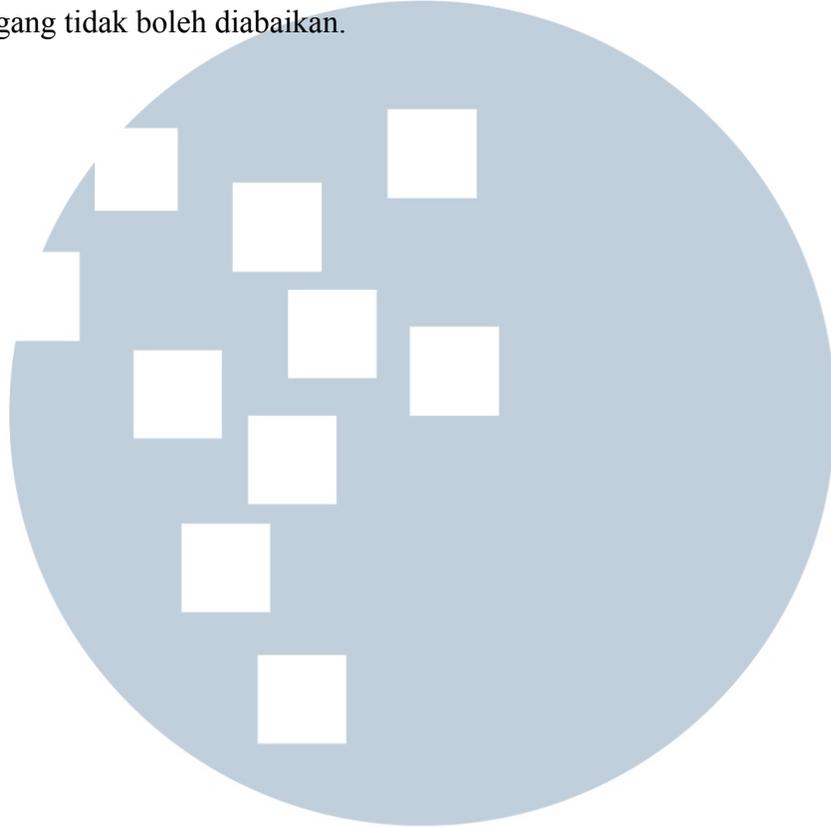
Penelitian lanjutan juga dapat menggali tentang praktik eksploitasi tenaga magang di Indonesia di sejumlah media besar, tidak hanya di Gadis dan Nova. Hal ini dikarenakan fenomena eksploitasi tenaga magang di Indonesia adalah sebuah isu kritis namun seringkali diabaikan karena masyarakat tidak menganggap mereka sedang dieksploitasi, dan menganggap hal tersebut sebagai sesuatu yang lumrah. Masuknya digitalisasi juga sedang menjadi ancaman bagi media-media tradisional di Indonesia sehingga penelitian lanjutan bisa meneliti tentang strategi apa saja yang perlu diadopsi oleh media massa tradisional di Indonesia yang tidak merugikan pihak mana pun.

5.2.2 Saran Praktis

Gadis dan Nova masih akan terus memakai tenaga magang ke depannya. Disarankan bagi keduanya untuk lebih memperhatikan hak para tenaga magangnya. Hak tenaga magang sudah diatur di dalam regulasi yang dirumuskan oleh pemerintah, yaitu di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan:

1. Kebanyakan dari tenaga magang memang melaksanakan praktik kerja magang demi persyaratan akademis, namun mereka juga membutuhkan bimbingan atau pelatihan untuk melakukan peliputan, tidak hanya sekedar dilepas untuk bekerja sendiri di lapangan saja. Bila karyawan tetap masih mendapatkan pelatihan, maka tenaga magang yang masih berstatus mahasiswa juga membutuhkannya agar reportase dan peliputan yang mereka hasilkan lebih berkualitas.
2. Gadis dan Nova perlu memberikan asuransi kepada tenaga magangnya, tidak cukup hanya sebatas honor. Asuransi dan perlindungan diri selama melakukan pekerjaan bagi perusahaan pun sebenarnya merupakan hak dari tenaga magang, seperti yang dirumuskan oleh UU Ketenagakerjaan. Pasal 15 dan 16 menyebutkan bahwa tenaga magang perlu mendapatkan perlindungan diri dalam bentuk asuransi;
3. Pasal 18 menjelaskan bahwa tenaga magang dilarang bekerja di luar jam-jam kantor, seperti pada hari Sabtu, Minggu, dan hari libur. Gadis dan Nova perlu mengkaji ulang mengenai waktu kerja para tenaga magangnya agar sesuai dengan undang-undang yang telah dirumuskan.
4. Perlu adanya kontrak yang merumuskan peraturan, hak, serta kewajiban dari tenaga-tenaga magang. Hal ini agar kinerja tenaga magang tidak dieksploitasi

oleh Gadis dan Nova nantinya. Walaupun terjadi disrupsi, hak para tenaga magang tidak boleh diabaikan.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA