

BAB I

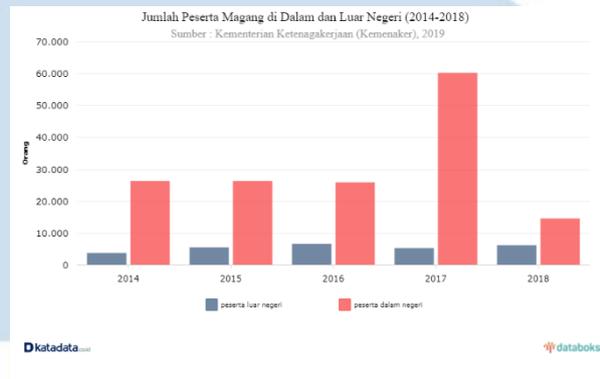
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan menjadi salah satu kebutuhan yang wajib dimiliki oleh masyarakat. Pasalnya, pendidikan dapat membentuk karakter pada tiap individu dengan mengembangkan bakat dan minat masing-masing. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat mempersiapkan diri untuk mencari nafkah secara mandiri dalam dunia kerja nanti.

Sebelum terjun ke dalam dunia kerja, program magang menjadi salah satu proses yang harus dilewati oleh tiap individu terlebih dahulu. Firdaus (2021, p. 47) mendefinisikan magang sebagai salah satu bentuk pembelajaran di tempat kerja yang memberikan kesempatan kepada seorang peserta magang untuk mengembangkan kompetensinya dalam waktu kurun tertentu. Dalam melakukan magang, peserta magang didampingi oleh seseorang yang sudah mahir pada pekerjaannya. Pemagangan di atur dalam Peraturan Kementerian Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Pasal 1 Ayat (1). Pelatihan di dalam lembaga bekerja di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur secara langsung melalui sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu. Magang juga dapat membentuk karakter dari peserta magang dengan menguasai keahlian dan keterampilan di bidangnya.

Hasil survei dari *Katadata (Dalam Lima Tahun Terakhir Peserta Magang Tembus 180 Ribu Orang, 2019)* menunjukkan jumlah peserta magang selama lima tahun mulai dari 2014 hingga 2018 telah mencapai 180.651 orang yang terdiri dari peserta magang dalam dan luar negeri. Melalui data ini, Indonesia diprediksi dapat mengalami bonus demografi yang perlu dimaksimalkan. Oleh karena itu, Indonesia membutuhkan sekitar 113 juta tenaga kerja yang terampil dengan program pemagangan berbasis kompetensi sebagai salah satu solusinya.



Gambar 1.1 Jumlah Peserta Magang pada 2014 hingga 2018
(Sumber : *Katadata*)

Firdaus (2021, p. 48-49) menyatakan magang memiliki tujuan untuk mengembangkan pengetahuan pada peserta magang mengenai prinsip dalam melakukan tugasnya, perilaku kerja yang sesuai dengan jabatannya, dan keterampilan kerja peserta magang. Melalui tujuan magang, peserta magang dapat memiliki kesempatan untuk belajar dalam kondisi yang autentik, menginternalisasi budaya kerja yang memengaruhi pekerjaannya, mengembangkan profesionalisme individu, dan kompetensinya untuk memperoleh haknya akan digaji dan diberikan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

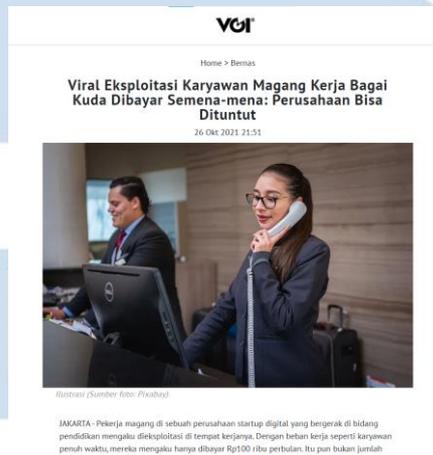
Namun, praktik kerja magang masih memiliki beberapa kendala seperti kerja magang yang tidak dibayar (*unpaid internship*) dan magang dengan bayaran rendah (*underpaid internship*). Fenomena *unpaid internship* terjadi ketika peserta magang melakukan pekerjaan dengan beban kerja sepadan dengan pegawai tetap, tetapi tidak diberikan uang saku sama sekali. Sementara itu, fenomena *underpaid internship* terjadi ketika peserta magang tidak menerima uang saku sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan kepada perusahaan. Menurut Shade (2015, p. 192) *underpaid internship* lebih sering terjadi pada peserta magang yang minoritas dan berasal dari keluarga yang mampu. Lebih banyak perempuan yang mengalami fenomena ini ketimbang laki-laki, tetapi hal ini dibantah oleh Bovy (2013) yang menganggap fenomena ini tidak ada hubungannya dengan jenis kelamin.

Contoh kasus *underpaid internship* yang terjadi di Indonesia adalah perusahaan *startup* Ruangguru yang memberikan upah kecil kepada pegawai magangnya. Berdasarkan berita *CNN Indonesia* (*Netizen Ramai Bahas Polemik Magang dan Upah Ruangguru*, 2021), Ruangguru tidak memberikan upah yang sepadan kepada pegawai magang, berbanding terbalik dengan tindakan Ruangguru yang melakukan promosi secara masif seperti menyewa sejumlah stasiun televisi untuk membuka acara promosi.



**Gambar 1.2 Kasus *Underpaid Internship* di Ruangguru
(Sumber : *CNN Indonesia*)**

Kasus lain yang terjadi di Indonesia adalah perusahaan *startup* Campuspedia. Berdasarkan berita *Voi.id* (*Viral Eksploitasi Karyawan Magang Kerja Bagai Kuda Dibayar Semena-mena: Perusahaan Bisa Dituntut*, 2021), salah satu pegawai magang di Campuspedia mengaku telah mengalami eksploitasi di tempat kerjanya. Eksploitasi yang dialami meliputi beban kerja sepadan dengan karyawan tetap, tetapi hanya diberikan upah sebesar Rp100.000 dalam sebulan. Apabila pegawai magang melakukan pengunduran diri sebelum kontraknya selesai, maka akan dikenakan sanksi berupa denda sebesar Rp500.000. Pegawai magang mengatakan sanksi denda tidak disampaikan dari pihak perusahaan di awal dia bekerja (*Detik*, 2021, para. 6).



**Gambar 1.3 Kasus *Underpaid Internship* di Campuspedia
(Sumber : Voi.id)**

Peserta magang berhak untuk mendapatkan perlakuan yang adil yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri Pasal 1 Ayat (4a) yang berbunyi “Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Attfield (2014, p. 13) menjabarkan beberapa implikasi pada *underpaid internship*. Diawali dengan pergeseran beban biaya dari perusahaan. Peserta magang bekerja secara gratis dan tidak dibayar sehingga perusahaan sebisa mungkin untuk tidak mengeluarkan biaya pelatihan yang banyak. Oleh karena itu, finansial peserta magang harus ditanggung dari pihak lain seperti dari keluarga. Uang saku yang diterima oleh peserta magang juga dapat menurunkan pendapatan pemerintah karena kontribusinya yang dianggap tidak signifikan. Hal ini dapat memberikan dampak buruk pada pemerintah karena mempersulit dalam menyediakan program dan layanan kepada publik akibat pendapatannya menurun.

Kesehatan mental pada peserta magang juga menjadi permasalahan karena kemungkinan mengalami masalah pada finansial dan merasa putus asa setelah melakukan kerja magang yang cukup lama, tetapi uang saku

yang diterima rendah atau bahkan tidak ada sama sekali. Hal ini dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan dan menurunkan motivasi peserta magang ketika sedang bekerja karena merasa kurang dihargai dalam lingkungan kerjanya. Efek ini juga dapat berlangsung dalam jangka waktu yang panjang.

Berdasarkan kasus dan implikasi dari *underpaid internship*, penulis akan memproduksi program siniar berjudul *Cerita Mereka*. Judul *Cerita Mereka* diciptakan dengan keinginan penulis untuk mengajak masyarakat untuk mendengarkan isu-isu seputar magang dari para narasumber yang akan menceritakan pengalaman mereka selama melakukan kerja magang di suatu perusahaan. Masyarakat juga bisa mendengarkan pendapat dari narasumber ahli yang akan menanggapi cerita-cerita dari pegawai magang. Bentuk eksploitasi yang dialami oleh pegawai magang bersifat subjektif dan sulit untuk diukur. Oleh karena itu narasumber ahli memiliki peran untuk menentukan atau menilai apakah kejadian yang dialami oleh pegawai magang sebenarnya merupakan eksploitasi atau tidak dengan beberapa cara, seperti menyebut peraturan atau undang-undang yang berlaku dan berhubungan dengan isu tersebut.

Siniar *Cerita Mereka* akan diproduksi menjadi empat episode. Episode pertama dan ketiga akan digarap oleh penulis yang membahas pengalaman magang *underpaid internship* yang pernah dialami oleh pegawai magang di Indonesia dalam berbagai bentuk, mulai dari permasalahan hingga solusi dari pegawai magang selama menghadapi kerja magang *underpaid internship*.

Agar informasi dapat disampaikan kepada khalayak, media daring dapat menjadi sarana utama untuk mendapatkan informasi. Media daring dianggap sebagai media massa yang tersaji secara daring, berbasis telekomunikasi, dan multimedia serta merupakan massa generasi ketiga setelah media cetak dan elektronik. Media daring menjadi obyek pada kajian teori media baru yang mengacu pada permintaan isi konten yang dapat diakses kapan dan di mana saja. Media daring memberikan kebebasan

kepada masyarakat untuk mengakses berita sesuai dengan keinginan sendiri (Romli, 2012, p. 34-35).

Survei yang dilakukan oleh *Katadata (Anak Muda Dominasi Jumlah Pendengar Podcast di Indonesia, 2021)* mulai dari 5 Oktober hingga 11 Desember 2020 menunjukkan pendengar siniar didominasi oleh anak muda berusia 15 hingga 24 tahun. Dari 2.368 responden, sebanyak 22,1 persen responden yang mendengarkan siniar berusia 15 hingga 19 tahun, sedangkan 22,2 persen responden yang mendengarkan siniar berusia 20 hingga 24 tahun. Oleh karena itu, penulis memilih untuk menyampaikan informasi seputar polemik magang melalui media daring *Alinea.id* dengan menggunakan siniar sebagai formatnya. Alasan penulis memilih *Alinea.id* karena media ini memiliki target audiens generasi milenial dan generasi Z, sesuai dengan target audiens dari siniar *Cerita Mereka*.



Gambar 1.4 Jumlah Pendengar Siniar Berdasarkan Usia pada 2020
(Sumber : *Katadata*)

1.2 Tujuan Karya

Berdasarkan latar belakang dalam pembuatan karya siniar, terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui karya ini:

- 1) Menghasilkan liputan jurnalistik berbasis audio dengan program siniar berjudul *Cerita Mereka* yang memiliki durasi 30 menit dalam setiap episode.
- 2) Program siniar dapat dipublikasi melalui media daring *Alinea.id* di Spotify sebagai platformnya yang dapat diakses kapan dan di mana saja.

- 3) Program siniar yang dihasilkan menceritakan pengalaman magang yang pernah dilalui oleh pegawai magangnya sendiri.

1.3 Kegunaan Karya

Ketika hendak memproduksi program siniar, karya ini dapat menjadi referensi bagi yang membutuhkan prosedur wawancara dengan melakukan rekaman secara jarak jauh, tetapi dengan kualitas audio yang baik. Prosedur wawancara jarak jauh dapat dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi yang menyediakan fitur *video call* dan *recording* seperti Zoom Meeting. Namun, gangguan jaringan internet dapat menghambat proses wawancara seperti suara yang terputus di tengah-tengah sesi wawancara sehingga disarankan untuk meminta narasumber merekam suara mereka melalui perangkat perekam suara yang dimiliki oleh mereka juga.

UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA