

KOMODIFIKASI KARYAWAN MUSLIM TV MNC CHANNELS SEBAGAI UPAYA DALAM BENTUK AKTUALISASI SYIAR MELALUI MEDIA DAKWAH

Canra Krisna Jaya¹, M. Yakub², Putri Alvita³, Indah Lestari⁴, Yeni Yasyah Sinaga⁵

^{1,2,3} UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

⁴ Universitas Potensi Utama

⁵ Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru

Email: canrakrisnajaya@gmail.com

Kata kunci

Komodifikasi, pekerja,
ekonomi politik
komunikasi, media
dakwah

Abstrak

Muslim TV dalam fungsinya sebagai media dakwah, sudah seharusnya menerapkan prinsip-prinsip Islam. Nilai-nilai dalam Islam berbenturan dengan kapitalisme dan pemanfaatan tenaga kerja yang berlebihan untuk memperoleh keuntungan. Atas dasar itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk komodifikasi pekerja yang dilakukan oleh Muslim TV MNC Channels. Teori yang digunakan adalah teori ekonomi politik komunikasi oleh Vincent Moscow dan tahapan komodifikasi pekerja dari Karl Marx. Metodologi penelitian yang digunakan yaitu paradigma kritis dengan pendekatan kualitatif dan metode fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komodifikasi pekerja pada tahap eksploitasi terjadi melalui perpanjangan jam kerja dan beban kerja ganda. Alienasi membuat pekerja merasa tidak terhubung dengan pekerjaan yang seharusnya menjadi ruang aktualisasi diri. Reifikasi terlihat dari perlakuan terhadap pekerja sebagai alat produksi semata. Mistifikasi muncul melalui narasi keagamaan serta rasa bangga menjadi bagian dari industri media terbesar di Indonesia. Naturalisasi menjadikan kondisi eksploitatif sebagai sesuatu yang dianggap wajar dalam industri media.

Keywords

Commodification,
workers, political
economy of
communication, media
of dakwah

Abstract

Muslim TV in its function as a media for preaching, should apply Islamic principles. The values in Islam clash with capitalism and excessive use of labor to gain profit. On that basis, this study aims to determine the form of worker commodification carried out by Muslim TV MNC Channels. The theory used is the theory of political economy of communication by Vincent Moscow and the stages of worker commodification by Karl Marx. The research methodology used is the critical paradigm with a qualitative approach and phenomenological method. The results of the study show that worker commodification at the exploitation stage occurs through extended working hours and double workloads. Alienation makes workers feel disconnected from work that should be a space for self-actualization. Reification is seen from the treatment of workers as mere means of production. Mystification arises through religious narratives and a sense of pride in being part of the largest media industry in Indonesia. Naturalization makes exploitative conditions something that is considered normal in the media industry.

Pendahuluan

Di tengah gempuran era media sosial saat ini, televisi terbukti masih mampu bertahan sebagai media massa yang digemari oleh masyarakat luas. Media sosial memang membuat akses terhadap beragam konten menjadi lebih mudah dan cepat, namun daya jangkauan televisi jauh lebih merata di seluruh lapisan masyarakat (Kemenparekraf, 2020).

Dalam menyikapi fenomena perubahan pola menonton masyarakat yang dipicu oleh media sosial, televisi dengan cepat menerapkan berbagai langkah adaptasi. Salah satunya dengan menawarkan akses pada siaran melalui *streaming*, kemudian juga mengunggah program siaran yang telah ditayangkan secara *real-time* ke *platform* seperti YouTube sehingga dapat ditonton kembali kapan saja. Alih-alih menjadikan media sosial sebagai ancaman, media televisi justru memanfaatkannya sebagai alat promosi untuk program-program siarannya. Dengan demikian, hal ini menepis anggapan bahwa televisi akan tergeser oleh media sosial, atau setidaknya tidak dalam waktu dekat.

Penyiaran televisi di Indonesia telah mengalami transformasi yang signifikan sejak pertama kali kemunculannya. Mulai dari era saluran televisi tunggal, yaitu TVRI yang memonopoli siaran televisi sampai tahun 1989, hingga terjadinya dominasi berbagai saluran televisi swasta, seperti RCTI, SCTV, TPI, dan lainnya (Morissan, 2008).

PT Media Nusantara Citra Tbk. (MNC Group) adalah salah satu pemain utama dalam industri media di Indonesia. Perusahaan ini menjalankan kegiatan usaha di bidang media berbasis periklanan, serta memproduksi dan mendistribusikan berbagai konten baik di televisi maupun platform lainnya. Sebagai perusahaan induk, MNC Group memiliki dan mengoperasikan 4 stasiun TV FTA yaitu RCTI, MNCTV, GTV, dan iNews yang menguasai pasar dengan pangsa pemirsa terbesar (P.T. Media Nusantara Citra Tbk, n.d.).

MNC Channels adalah sebuah kelompok saluran televisi berlangganan yang dimiliki oleh MNC Group. Di antaranya yaitu Muslim TV yang merupakan saluran penyiaran program-program religi. Sebagai negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, Muslim TV memiliki segmentasi audiensnya sendiri di Indonesia.

Televisi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari masyarakat selama puluhan tahun. Media ini memiliki pengaruh yang kuat untuk membentuk, bahkan mengubah opini publik. Hal inilah yang membuat industri pertelevisian menjadi sarat dengan kepentingan ekonomi dan politik yang dimanfaatkan oleh para kapitalis dan petinggi negara untuk mencari keuntungan dan kekuasaan (Putri et al, 2018).

Di satu sisi, penyiaran televisi dalam menjalankan kegiatan komunikasi massa harus dapat memenuhi fungsinya sesuai Undang-Undang Penyiaran No. 32 Tahun 2002 Pasal 4 ayat 1, yaitu sebagai media informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, serta kontrol dan perekat sosial. Namun di sisi lain, sebagai sebuah industri, media televisi, khususnya swasta, juga harus melakukan strategi komersialisasi untuk kelangsungan bisnisnya.

Industri pertelevisian merupakan sektor usaha padat modal yang dibangun dengan modal besar dan didukung oleh teknologi mutakhir. Ini menyebabkan terpusatnya kepemilikan media di tangan segelintir orang atau pemilik modal besar tidak bisa dihindarkan. Dampaknya adalah pada perluasan pasar produk dan tenaga kerja, menciptakan apa yang dikenal sebagai praktik kapitalisme digital (Adila, 2020).

Praktik kapitalisme dalam industri media, terutama dalam komodifikasi pekerja, menyebabkan berbagai permasalahan. Diantaranya beban dan jam kerja yang melebihi standar yang wajar, upah yang tidak sesuai, dan tidak diberikan uang lembur. Lebih lanjut hal ini berdampak pada pekerja yang dapat kehilangan aspek kemanusiaannya.

Muslim TV dalam fungsinya sebagai media dakwah, sudah seharusnya menerapkan prinsip-prinsip Islam, tidak hanya dalam bentuk konten yang dibuat, melainkan juga termasuk proses produksinya. Nilai-nilai dalam Islam berbenturan dengan kapitalisme dan pemanfaatan tenaga kerja yang berlebihan untuk memperoleh keuntungan. Allah SWT berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya...” (Q.S Al-Baqarah [2] :286).

Ayat ini menunjukkan bahwa selain melakukan pekerjaan, manusia juga berhak untuk diperlakukan dengan baik di lingkungan kerja, termasuk memiliki waktu beristirahat untuk kesejahteraan fisik dan mentalnya. Setiap individu memiliki keterbatasan dalam tenaga dan pikirannya, sehingga penting untuk menetapkan waktu kerja yang wajar dan memberikan waktu beristirahat (Sundary, 2010).

Penulis menemukan banyak penelitian tentang komodifikasi konten dan komodifikasi audiens, namun sedikit sekali yang mengulas tentang komodifikasi pekerja. Hal ini cukup disayangkan mengingat sebelum konten itu dibuat, ada proses produksi yang melibatkan pekerja media yang terlebih dahulu dieksploitasi. Selain itu, penelitian serupa dalam konteks media berbasis nilai-nilai Islam juga masih jarang.

Metode

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma kritis. Paradigma kritis (*critical paradigm*) adalah semua teori sosial yang mempunyai tujuan dan implikasi praktis serta mempengaruhi perubahan sosial. Paradigma ini tidak sekedar mengkritisi ketidakadilan sistem yang dominan, yaitu sistem sosial kapitalis, namun merupakan paradigma untuk mengubah sistem dan struktur menjadi lebih adil (Yasir, 2012).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Moleong mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah pula (Maleong, 2019).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Metode fenomenologi mencoba menjelaskan atau mengungkapkan fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Penelitian ini dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji (Abdussamad, 2021).

Subjek penelitian adalah Muslim TV MNC Channels, sementara objeknya adalah praktik komodifikasi pekerja yang melibatkan karyawan secara langsung. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pekerja Muslim TV, observasi lapangan, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Komodifikasi pekerja terjadi ketika kemampuan atau nilai guna pekerja ditransformasikan menjadi sebuah komoditas yang bernilai mendatangkan keuntungan ekonomi. Berdasarkan hasil temuan penelitian, ditemukan bahwa Muslim TV melakukan proses komodifikasi terhadap pekerjanya melalui lima tahapan, yaitu eksploitasi, alienasi, reifikasi, mistifikasi, dan naturalisasi.

Eksplotasi

Eksplotasi terjadi ketika tenaga dan pikiran pekerja dimanfaatkan secara berlebihan tanpa kompensasi yang setimpal. Perusahaan sering kali melakukan eksploitasi terhadap pekerja demi menekan pengeluaran dan memaksimalkan keuntungan. Permasalahannya bukanlah pada status pekerja media atau keinginan perusahaan untuk mencapai surplus nilai, melainkan ketika proses tersebut dilaksanakan secara tidak bertanggung jawab sehingga mengabaikan hak dan kesejahteraan pekerja.

Sebagai channel religi, Muslim TV seharusnya menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai Islam, termasuk dalam perlakuan terhadap pekerja. Eksploitasi tenaga kerja tidak hanya bertentangan dengan etika industri yang sehat, tetapi juga melanggar nilai-nilai keislaman yang mereka siarkan. Namun kenyataannya, meski mengklaim diri sebagai media dakwah Islam, Muslim TV tetaplah bagian dari industri kapitalis. Pemilik modal melakukan eksploitasi pekerja secara menyeluruh di MNC Channels, termasuk Muslim TV.

Bentuk eksploitasi dapat dilihat dalam dua kategori, yaitu eksploitasi absolut dan eksploitasi relative:

a. Eksploitasi Absolut (Jam Kerja)

Eksplotasi absolut terhadap pekerja dilakukan melalui perpanjangan jam kerja karyawan tanpa mendapatkan kompensasi yang sebanding. Dalam hal ini, waktu kerja yang berlebih dihasilkan untuk memberikan keuntungan bagi pemilik modal.

Muslim TV sebagai suatu industri media berfokus pada hasil kerja, bukan durasi waktu yang dihabiskan di kantor, terutama bagi tim produksi. Namun dengan dalih ‘jam kerja yang fleksibel’, pekerja justru dieksploitasi melalui jam kerja yang panjang. Meski tidak dituntut untuk lembur, pekerja sering kali harus bekerja melebihi jam normal untuk menyelesaikan tugas atau mempersiapkan *shooting* berikutnya. Jam kerja yang panjang tidak selalu terjadi setiap hari di Muslim TV. Dalam periode tertentu, seperti di masa pra-produksi, karyawan bekerja di jam normal.

“Untuk terpaksa lembur sih tidak, tapi mungkin sudah porsinya juga kali ya, kayak misalnya kita belum menyelesaikan tugas, misalkan teaser, ataupun pengiriman tayangan atau injest, itu kan biasa dilakukan di hari Jumat, terkadang itu melebihi batas jam kerja ya.” Ungkap R, creative Muslim TV.

Karyawan terkadang ditugaskan di akhir pekan atau saat libur nasional untuk agenda tertentu. Meski mereka diberikan waktu libur pengganti di hari kerja, namun pengambilan libur tidak sepenuhnya bebas karena bergantung pada keperluan produksi. Hal ini mempunyai resiko pekerja dihadapkan pada kondisi terus bekerja tanpa libur, meskipun kasus seperti itu jarang terjadi.

“Temen-temen yang lain kadang shooting hari Sabtu, hari Minggu, tapi kan kita fleksibelnya dalam arti, ya lu harus kejar, kejar. Shooting. Tapi abis itu kan kita lihat, oh dia satu harian nih di hari Sabtu atau Minggu, ya udah kompensasinya bisa libur diatur waktu dulu nih. Bisa liburnya di kapan, kalau Senin, Selasa, Rabu masih penuh ya di Kamisnya atau di Jumatnya.” Jelas DS, Executive Producer.

Di sisi lain, eksekutif perusahaan masuk sesuai jam kerja normal. Ini menunjukkan kesenjangan di mana karyawan tingkat bawah dimanfaatkan melalui jam kerja dan waktu libur yang tidak tetap.

Pemerintah telah mengatur terkait jam kerja pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77, yaitu 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja

dalam 1 minggu. Pembatasan jam kerja tersebut bertujuan untuk menjaga kesehatan dan kemakmuran pekerja. Hal ini sejalan pula dengan prinsip Islam. Seorang manusia tidak boleh menghabiskan waktunya hanya untuk bekerja sehingga meninggalkan hak dan kewajibannya yang lain. Dalam suatu riwayat, umat Islam dianjurkan untuk membagi waktu sehari (24 jam) dalam empat jenis aktivitas, yang berarti masing-masing mendapat jatah enam jam, termasuk bekerja.

اجعل نفسك أرباعاً: فربعاً للمناجاة، وربعاً لأمر المعاش، وربعاً لمعاشرة الإخوان والثقات الذين يُعَرِّفونك
عيوبك ويخلصون لك في الباطن، وربعاً للذاتك في غير محرم

“Bekerja keraslah kau dan bagilah waktumu menjadi empat; waktu untuk bermunajah kepada Allah, waktu untuk berusaha, waktu untuk bergaul dengan saudara-saudaramu, orang-orang terpercayamu yang mengenal kekurangan-kekurangan dirimu, dan berbuat kebaikan untukmu secara tersembunyi, dan waktu untuk kamu berkhawatir tanpa sesuatu yang terlarang.” (Tuhaf al-‘Uqul, hal. 409) (Al-Qarasyi, 2007).

Pekerja Muslim TV sering lembur karena tuntutan beban kerja namun tidak mendapatkan kompensasi berupa uang lembur. Sistem ini mencerminkan eksploitasi pekerja, di mana perusahaan memaksa pekerja menghabiskan waktu yang banyak untuk menyelesaikan pekerjaan, dan menekan pengeluaran dengan tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja. Padahal UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 juga telah menjelaskan hal ini, bahwa pekerja yang lembur harus diberikan upah.

Terkait dengan jam kerja dan ketentuan waktu libur yang tidak tetap memang harus dihadapi di industri media. Hal ini dikarenakan program yang ditayangkan 24 jam per hari dan harus *update* dengan kondisi terkini. Di satu sisi, jam kerja yang fleksibel membuat pekerja merasa memiliki kebebasan. Namun di sisi lain, ini beresiko membuat pekerja tereksplotasi karena terus bekerja tanpa kenal waktu demi mencapai target perusahaan. Dalam kondisi ideal, haruslah ada pengukuran yang jelas terhadap total jam kerja yang dihabiskan. Jika karyawan menghabiskan waktu yang lebih banyak dari 8 jam, maka terhitung lembur dan semestinya mendapatkan upah tambahan.

b. Eksploitasi Relatif (Beban Kerja)

Pandemi COVID-19 memberikan dampak signifikan terhadap perusahaan, yang terpaksa harus melakukan *lay-off* terhadap lebih dari 50% pekerjanya. Jumlah *executive producer* dipangkas, begitu juga dengan staf di bawahnya. Tim Muslim TV yang awalnya berjumlah 16 orang harus kehilangan seluruh anggota tim *hired*, sedangkan dua orang produser dirumahkan untuk sementara waktu.

Saat kondisi perlahan mulai stabil, Muslim TV kembali melanjutkan kegiatan produksi dengan jumlah anggota tim yang jauh lebih sedikit, yaitu lima orang: dua produser, dua *production assistant*, dan satu *creative*. Dalam kondisi tersebut, perusahaan tetap menuntut produksi berjalan seperti biasa. Target yang sama dengan jumlah pekerja yang berkurang membuat pekerja yang tersisa mau tidak mau akhirnya mendapatkan beban kerja yang berlebih.

Executive Producer MNC Channels harus membawahi enam saluran sekaligus, sehingga pengawasan terhadap keseluruhan program menjadi tidak maksimal. Dampak terbesar dirasakan oleh tim produksi, di mana mereka seringkali mendapatkan tugas tambahan bahkan di luar deskripsi pekerjaan mereka. Beban kerja tim produksi relatif tinggi, tugasnya tidak bisa didelegasikan, dan selalu mendapatkan tekanan dari atasan. Di

Muslim TV, produser tidak sekedar memimpin produksi, namun juga harus ikut terlibat dalam penulisan naskah. Adapun *creative* yang harusnya fokus pada ide, konsep, dan *scriptwriting*, juga diharuskan menangani urusan administratif. *Production assistant* yang tugas utamanya mendukung proses produksi, sering kali harus melakukan pekerjaan editing, yang sebenarnya merupakan tanggung jawab editor.

“Jadi ketika kita ada tugas yang A dan ketika meminta tanda tangan itu harusnya dilakukan oleh orang kedua, itu kadang kita suka berbentrok gitu, jadi karena jumlah krunya hanya tiga,” jelas R, creative Muslim TV.

Beban kerja yang berat ini tidak dirasakan setiap saat, terkadang pekerja punya waktu beristirahat di sela-sela pekerjaan. Namun, tambahan beban karena kurangnya sumber daya manusia dan praktik kerja di luar deskripsi pekerjaan tidak selayaknya dinormalisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, tingkat eksekutif masih merasa beban kerja di Muslim TV cukup ideal, namun jawaban pekerja di tingkat bawah justru sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa semakin rendah jabatannya, semakin berat pula beban kerjanya. Pemilik modal yang tidak terlibat langsung dalam proses produksi, sering kali tidak menyadari kondisi ini dan terus mengeksploitasi pekerja.

“Bisa kok jalan semua, kenapa harus ada enam orang, kalau bisa dua orang. Dulu kita ngga berpikir untuk itu kan. Ini point of view-nya aku ya. Tapi mungkin bedanya kalo dulu bisa lebih dalam lagi, bisa lebih merintilin lagi sama tim, kecil-kecil,” ungkap DS, executive producer.

Di dalam Islam, seorang pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan melebihi kemampuannya. Rasulullah Saw. dalam suatu hadits bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Dan janganlah kamu membebani mereka dengan apa yang mereka tidak mampu (memikulnya).” (HR. Muslim: 1662)

Pengurangan jumlah pekerja akibat pandemi dapat dipahami sebagai langkah krusial untuk menyelamatkan perusahaan. Dengan target hasil yang sama dan jumlah tim yang berkurang, tidak mungkin bagi tim untuk melaksanakan produksi secara normal. Jam kerja dan beban kerja bertambah, dan kekurangan sumber daya manusia disubstitusi oleh mahasiswa magang.

Idealnya, program magang berfungsi sebagai wadah pelatihan dan pembelajaran bagi mahasiswa untuk mempraktikkan teori yang diperoleh di perkuliahan. Akibat kurangnya aturan hukum yang mengikat, perusahaan sering kali memanfaatkan peserta magang untuk kebutuhan produksi tanpa memberikan kompensasi. Program magang yang seharusnya berorientasi pada pelatihan berubah menjadi bentuk eksploitasi tenaga kerja.

Berbeda dengan karyawan, peserta magang tidak memperoleh gaji. Bahkan peserta magang juga tidak menerima uang saku yang seharusnya sesuai peraturan undang-undang adalah haknya. Namun, karena sejak awal peserta magang di Muslim TV tidak memiliki kontrak yang jelas, maka mereka tidak dapat menuntut kompensasi apapun.

Dari perspektif peserta magang, tugas yang diberikan produser adalah bentuk pelatihan yang mereka jalani. Sementara itu, bagi perusahaan, selain melatih mahasiswa,

program magang juga dimanfaatkan untuk mendapatkan tenaga kerja tambahan tanpa harus mengeluarkan biaya untuk upah.

Pengurangan jumlah karyawan pasca pandemi terus dilanggengkan oleh perusahaan meski kondisi sudah semakin baik. Itu semua terjadi salah satunya karena target perusahaan dapat tetap tercapai dengan bantuan program magang ini. Padahal seharusnya, perusahaan mencukupi kebutuhan sumber daya manusia dengan tenaga profesional. Adapun jika hendak menyelenggarakan program magang, mestilah dilakukan dengan cara yang tepat sesuai undang-undang, dan dengan perjanjian kerja yang jelas. Perusahaan tidak selayaknya menekan modal produksi dengan mensubstitusi kekurangan tenaga kerja dengan peserta magang.

Adapun untuk kebijakan gaji, pekerja di Muslim TV mendapatkan gaji sesuai UMR, yaitu mulai Rp.4.300.0000, dengan kenaikan yang bergantung pada masa kerja, posisi, prestasi, serta sesuai tingkat inflasi dan kondisi perusahaan.

Meskipun sesuai UMR, secara subjektif, gaji yang diterima tim *hired* tidak sebanding dengan beban berat dan jam kerja yang panjang. Adapun posisi produser mendapatkan gaji di atas UMR, namun masih di bawah 10 juta. Angka ini tergolong rendah jika dibandingkan saluran lain. Selain itu, Muslim TV juga tidak memberikan tunjangan berupa uang makan, uang transport, atau bentuk penghargaan lain.

“Menurut gua (gaji) ngga (sesuai) karena yang kayak lu tahu pasti ada aja kesalahan yang akhirnya diselesaikan sama PA nya sendiri,” ungkap R selaku production assistant.

Di sisi lain, executive producer menegaskan bahwa pandangan mengenai cukup atau tidaknya gaji sifatnya sangat subjektif dan tidak bisa digeneralisir. Membandingkannya dengan saluran televisi lain juga bukan tindakan yang tepat, karena manajemen memiliki pertimbangan dan kebijakannya sendiri.

“Sangat subjektif. Karena kan gajinya belum tentu sama. Satu level juga belum tentu sama. Paling ada range-nya dari sekian sampe sekian, ngga satu angka doang. ... Kan gaada standarnya. Gaada titiknya di mana, gitu. Kalo nanti dibandingkan, dibandingkan sama siapa?” Jelas DN.

Menurut pandangan peneliti, cukup atau tidaknya gaji memang bersifat relatif. Begitu pula tidak bisa membandingkannya dengan saluran televisi lain. Selama sudah sesuai dengan UMR, kewajiban perusahaan pada dasarnya sudah tuntas. Namun dalam kondisi ketika karyawan menghadapi jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat, apalagi harus mengerjakan tugas di luar *jobdesk*-nya, perusahaan hendaknya mempertimbangkan untuk tidak hanya memberikan gaji yang minimal.

Pilihan lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mengatasi permasalahan yang dirasakan pekerja dengan menambah jumlah anggota produksi. Dengan begitu, bekerja dapat dilaksanakan dalam kuantitas jam yang normal dan beban kerja terdistribusi dengan baik. Pada akhirnya, ini akan memberikan keadilan pada pekerja melalui kesesuaian antara jam kerja, beban kerja, dan gaji yang didapatkan. Industri televisi merupakan industri skala makro dengan keuntungan yang besar, apalagi ditambah dengan konglomerasi media. Perusahaan memiliki kemampuan untuk lebih mensejahterkan karyawannya.

Rasulullah bersabda,

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Tiga jenis orang yang menjadi musuhku pada hari kiamat: seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang merdeka lalu memakan hasil penjualannya, dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberikan upahnya.” (HR. Bukhari: 2270)

Alienasi

Alienasi terjadi ketika pekerja merasa terasing atau terpisah dari profesinya setelah dieksploitasi. Marx membagi kelas sosial menjadi tiga, yaitu buruh yang hidup dari upah, pemilik modal yang hidup dari laba, dan tuan tanah yang hidup dari sewa. Buruh berada di kelas bawah, sedangkan pemilik modal dan tuan tanah di tingkat atas. Inilah bagaimana gambaran relasi kekuasaan. Manusia dipandang hanya sebagai buruh di industri kapitalis. (Shanaz, 2021).

Menurut Marx, terdapat empat jenis alienasi yang dialami pekerja, di antaranya yaitu alienasi dari hasil kerja, alienasi dari proses produktif, alienasi dari aspek kemanusiaan, alienasi dari orang lain, dan alienasi dari diri sendiri.

Kerja membuat manusia mengalami alienasi. Proses kerja membuat asing dari hasil kerja. Sehingga pekerjaan terasa hanya seperti rutinitas yang membuat pekerja merasa terasing dari proses produksi. Hal ini yang kemudian membuat manusia terasing dari nilai kemanusiaan. Bekerja bukan lagi sebagai aktualisasi diri, namun untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Akibatnya pekerja menjadi terasing dari dunia sosial dan menganggap pekerja lain sebagai lawan. Lalu pekerja terasing dari dirinya sendiri karena tidak melakukan sesuatu sesuai dengan pikiran (Hendrawan, 2018).

Alienasi yang dialami pekerja Muslim TV dijelaskan sebagai berikut:

a. Alienasi dari hasil kerja

Alienasi ini memiliki dua model. Yang pertama, pekerja teralienasi dari hasil kerjanya karena mereka bekerja bukan sebagai bentuk ekspresi dari hasrat atau keinginan sendiri, melainkan melakukan sesuatu yang diinginkan oleh kapitalis. Yang kedua, pekerja teralienasi karena produk yang dihasilkan diambil sepenuhnya oleh pemilik modal (Hendrawan, 2018).

Pekerja Muslim TV teralienasi dari hasil kerjanya karena program yang telah mereka buat sepenuhnya menjadi milik perusahaan. Program ditransaksikan kepada audiens untuk memperoleh laba dan pekerja hanya mendapat bagian dari gaji bulannya. Tidak ada bonus atau insentif lain atas program yang dihasilkan. Pekerja tidak pula dapat mengklaim program tersebut sebagai hasil kerjanya. Hal ini memang tidak bisa terhindarkan, karena memang begitulah industri media bekerja. Sejak awal, kegiatan bekerja dalam sistem kapitalis memang telah menciptakan kondisi yang membuat pekerja terasing.

b. Alienasi dari proses produktif

Pekerja akan merasa benar-benar hadir dalam proses produktif ketika hal itu dapat menjadi wadah pengaktualisasian diri. Namun dalam industri kapitalis, pekerja terjebak dalam rutinitas dan tidak merasakan esensi dari pekerjaannya. Bagaimana pekerja bisa merasa terasing dari hasil kerjanya kecuali ia pun merasa terasing dari proses produktifnya. Pekerja tidak merasa pekerjaan adalah sesuatu yang dimilikinya, melainkan ia bekerja untuk pemilik modal (Hendrawan, 2018).

Praktik alienasi dari proses produktif di Muslim TV terlihat dari rutinitas yang menghilangkan makna bagi pekerjaan mereka. Saluran MNC Channels, termasuk Muslim TV, secara umum memiliki banyak program yang harus diproduksi dan disiarkan. Berbagai macam tuntutan di industri media mengharuskan karyawan melaksanakan rutinitas padat sehari-hari. Misalnya datang ke kantor atau lokasi shooting sesuai jadwal, melakukan pekerjaan teknis, menyelesaikan setiap tugas sesuai target capaian, dan lain-lain. Hal ini terkadang membuat karyawan menganggap pekerjaan mereka hanya sebagai suatu tanggung jawab mekanis.

Namun di sisi lain, karyawan pun merasa senang dapat ikut berkontribusi dalam menciptakan program di Muslim TV yang menyiarkan nilai keagamaan. Terutama, jika program tersebut mendapatkan respon positif dari penonton. Hal ini bisa dilihat dari perolehan rating share, dan komentar di sosial media.

“Pastinya karena banyak channel, jadi di satu sisi ada semacam rasa rutinitas. Tapi di sisi lain juga untuk program atau channel tertentu itu akan memberikan kepuasan tersendiri. Jadi khususnya untuk Muslim TV. Kalau direspon baik oleh penonton bisa menjadi kepuasan tersendiri,” ujar S, Head of Programming.

c. Alienasi dari aspek kemanusiaan

Hidup manusia adalah proses produktif di mana manusia menghasilkan sesuatu dalam kehidupannya. Manusia merealisasikan diri melalui pekerjaannya sebagai bentuk ekspresi diri dan kemampuan. Ketika manusia terasing dari proses produktifnya karena bekerja di industri kapitalis, maka esensi kemanusiaannya hilang. Bekerja dimaknai sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan hidup saja (hewani) (Hendrawan, 2018).

Praktik alienasi dari aspek kemanusiaan terutama dirasakan oleh tim *hired* yang menangani teknis produksi. Mereka dihadapkan dengan beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang, serta minimnya ruang untuk aktualisasi diri. Pekerjaan hanya dilihat sebagai kewajiban untuk pemenuhan kebutuhan finansial, bukan sebagai medium untuk berkarya atau menciptakan sesuatu yang mereka inginkan. Sementara dengan kebebasan atas proses kreatif yang dimiliki produser, mereka cukup mampu terkoneksi dengan aspek kemanusiaan dalam produksinya.

“Masih ada punya waktu untuk diri sendiri, cuma ada beberapa hal yang memang dituntut untuk sesuai apa yang diinginkan oleh produser,” jelas R, Creative Muslim TV.

d. Alienasi dari orang lain

Sistem kapital membuat seseorang memandang dunia ini sebagai sebuah kompetisi. Seseorang yang gagal mengembangkan modal, maka modal itu akan dikembangkan oleh orang lain untuk mencapai keberhasilan. Ketika manusia teralienasi dari aspek kemanusiaannya, maka ia pun akan asing dari sosial. Relasi yang dialami pekerja dalam sistem kapital hanyalah hubungan untuk menghasilkan tujuan eksternal (Hendrawan, 2018).

Berdasarkan temuan penelitian, hubungan antar karyawan di Muslim TV cukup harmonis. Tidak ada persaingan antar pekerja yang mengarah pada alienasi. Hubungan antar produser saling melengkapi dan mendukung. Tantangan yang dihadapi tim produksi dalam pekerjaan diatasi dengan kerja sama tim yang baik.

“Aman aja, karena itu tadi gua balikin karena kita tim dan karena saling membantu jadi ngga ada perasaan keterasingan antar rekan kerja, ngga ada,” ungkap R, Production Assistant.

Namun, ini bukan berarti tidak terjadi alienasi sosial sama sekali. Kerja sama dalam menghadapi tantangan pekerjaan justru menjadi cerminan bahwa hubungan antarpekerja bersifat instrumental dan berorientasi pada pencapaian tujuan eksternal. Solidaritas atas tekanan produksi membuat hubungan sosial antarpekerja menjadi dangkal dan terbatas pada konteks kerja saja. Dalam kondisi yang ideal, pekerja di Muslim TV juga mendapatkan hubungan yang bermakna ketika memiliki waktu luang untuk bersosialisasi.

e. Alienasi dari diri sendiri

Setelah melalui rasa asing terhadap hasil kerja, proses produktif, nilai kemanusiaan, dan orang lain, maka manusia pun akan juga terasing dari dirinya sendiri. Sistem kapitalis membuat pekerja kehilangan penghargaan atas diri (Hendrawan, 2018).

Praktik alienasi dari diri sendiri di Muslim TV terlihat dari bagaimana pekerja tidak terasing dari hasil kerjanya sendiri, terjebak dalam rutinitas, masih minimnya ruang aktualisasi diri, dan kehilangan interaksi sosial yang bermakna. Pekerjaan akhirnya mereduksi pekerja menjadi alat produksi yang terputus dari dirinya sendiri.

Dalam konsep Islam, individu yang mengalami keterasingan adalah orang yang lalai, lupa dan merugikan diri sendiri. Eterasingan ini merupakan keadaan yang melibatkan dimensi ruhani dan intelektual, dengan berbagai konsekuensi, manifestasi nyata, serta dampak khasnya. Sebagai contoh, dalam pandangan al-Qur'an, orang yang terasing adalah mereka yang jauh dari Allah dan tidak beriman kepada-Nya, termasuk juga orang-orang munafik—yakni mereka yang tidak memiliki tujuan hidup yang logis dan selalu berada dalam keraguan. Selain itu, al-Qur'an juga menyebut bahwa individu yang menganggap hidup hanya sebatas mencari kenikmatan materi adalah bagian dari kelompok yang terasing. Demikian pula, orang-orang yang tidak menggunakan akal dan hati, serta bertindak seperti binatang, juga dianggap sebagai orang-orang yang mengalami keterasingan (Daud, 2023).

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

“Janganlah kamu seperti orang-orang yang melupakan Allah sehingga Dia menjadikan mereka lupa kepada diri mereka sendiri. Mereka itulah orang-orang fasik.” (QS. al-Hasyr: 19)

Reifikasi

Reifikasi terjadi sebagai dampak dari alienasi. Reifikasi berarti pembendaan, yaitu ketika dimensi manusia merosot menjadi benda belaka akibat lenyapnya kreativitas. Reifikasi mengacu pada pemanfaatan tenaga kerja untuk memberikan keuntungan ekonomi bagi perusahaan. Karyawan hanya dianggap sebagai alat mekanis bagi perusahaan. Nilai mereka hanya dihitung berdasarkan kontribusi ekonomi dan mengabaikan aspek kemanusiaan.

Kebebasan dalam proses kreatif adalah salah satu aspek yang dihargai di Muslim TV. Meski demikian, tetap ada batasan dan evaluasi dari pihak manajemen berdasarkan rating share program yang mencerminkan tingkat ketertarikan penonton.

“Iya jadi kalau nanti creative-nya seperti apa itu tergantung temen-temen produksi, tapi evaluasi tetap dari ketertarikan penonton,” ujar S, Head of Programming.

Namun, hal ini berbeda dengan pengalaman tim hired, yang merasa bahwa kebebasan mereka dalam memberikan ide terkait program masih terbatas. Tim hired hanya memberi

masukannya jika diminta pendapat oleh produser. Meskipun setiap pendapat didengar dan dihargai, namun tidak semuanya bisa diterima. Produser terkadang sudah memiliki konsep yang jelas untuk dijalankan. Ujung tombak dari konsep produksi program ada di tangan produser.

“Pastikan kalo kita punya pikiran, punya ide, pasti kan kita balik lagi ke produser kita gitu. Nah, jadi tetep aja sih, jadi nentuin tetep produser kita, jadi kita cuma ngasih insight-insight doang gitu,” ungkap R, Production Assistant.

Dalam Islam, pekerja memiliki kehormatan yang dianugerahkan langsung oleh Allah. Dalam sistem ekonomi kapitalis, pekerja sering diperlakukan sebagai alat produksi, setara dengan mesin, demi keuntungan maksimal perusahaan tanpa memperhatikan nilai kemanusiaan mereka. Islam menolak pandangan ini dan menekankan struktur sosial yang didasarkan pada persaudaraan dan kasih sayang, layaknya satu keluarga yang diciptakan oleh Allah dari sepasang manusia (Aravik, 2018).

إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Para perkerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu” (HR. Ahmad).

Praktik reifikasi di Muslim TV terlihat dari bagaimana pekerja diperlakukan sebagai alat produksi untuk efisiensi ekonomi perusahaan. Bagi sebagian anggota tim produksi, ruang eksplorasi masih dirasa terbatas. Sehingga inilah yang membuat nilai kemanusiaannya merosot. Dalam sistem ini, nilai seorang pekerja diukur semata-mata dari kontribusi ekonomi mereka, tanpa pengakuan terhadap potensi kreatif dan kebutuhan mereka sebagai individu.

Mistifikasi

Mistifikasi terjadi pada pekerja Muslim TV dengan penggunaan simbolisme keagamaan. Bagi TW, Produser, bekerja di Muslim TV tidak hanya memberikan keuntungan duniawi, tetapi juga akhirat. Di satu sisi, bekerja menghasilkan manfaat seperti peningkatan di segi ekonomi, pemenuhan kebutuhan hidup, pengembangan diri, perluasan koneksi, dan lain-lain. Di saat yang bersamaan, pekerjaan di Muslim TV juga bisa memberikan kesempatan belajar lebih banyak tentang Islam serta peluang mendapatkan pahala dari aktivitas syiar. Hal ini yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

“Banyak manfaatnya, senengnya di situ sih kalo di Muslim. Jadi bekerjanya dua, untuk Allah sama untuk dunia. Happy, aku happy sih,” ujar TW, produser.

Narasi agama dibawa dengan anggapan bahwa bekerja di Muslim TV sebagai saluran islami bisa sekaligus belajar atau ikut menyebarkan dakwah Islam. Hal ini yang membuat karyawan Muslim TV tetap bersemangat dan termotivasi meski dalam situasi kerja yang sulit. Narasi yang dipercaya memang benar dan baik, namun jika dibawa ke ranah pekerjaan, ini beresiko mengaburkan ketidak-adilan kerja yang dialami oleh karyawan itu sendiri.

Selain itu, pekerja juga merasa bangga bekerja di Muslim TV yang merupakan bagian dari MNC Group, perusahaan media terbesar di Indonesia. Bekerja di MNC Group dianggap sebagai pencapaian besar, yang menutupi kenyataan bahwa karyawan mengalami tekanan kerja yang tidak seharusnya.

“Siapa sih orang yang ngga tahu MNC grup, kemudian ketika lu menjadi salah satu bagiannya kan kayak ngerasa seneng jadi kayak ‘Wih, ternyata diri gua juga hebat gitu

loh, akhirnya bisa masuk MNC’, gitu, jadi kayak ngerasa kayak keren aja gitu, Put,” ucap R, Production Assistant.

Naturalisasi

Setelah pekerja dimasukkan makna yang memberikan ilusi dan mengaburkan tindakan eksploitatif perusahaan, mereka mulai menerima kondisi yang ada. Narasi di Muslim TV menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan eksploitatif ini adalah konsekuensi dari bekerja di industri media.

Karyawan Muslim TV mengungkapkan bahwa mereka dapat menerima kondisi kerja yang ada dan menganggapnya sebagai hal yang masih dalam batas normal. Meskipun terkadang ada kendala dan tantangan, hal itu masih bisa dihadapi dengan baik. Misalnya tugas di akhir pekan atau acara tertentu yang bersifat kondisional. Begitu juga dengan lembur yang tidak terjadi setiap hari. DS, Executive Producer, memberikan contoh saat persiapan program di channel lain di mana ia dengan suka rela ikut karantina bersama peserta selama beberapa bulan. Hal itu dilakukannya dengan tujuan menyelesaikan tugas dengan baik. Ia menegaskan bahwa waktu-waktu sibuk di Muslim TV harus dinikmati sebagai bentuk passion terhadap pekerjaannya.

“Aku tidak mengatas namakan siapapun. Buat pribadi ya. Kalo aku sih masih normal ya, artinya gini. Kalo misalnya tiba-tiba tetep masuk, toh ngga tiap minggu, kalo tiba-tiba harus kerja sampe tengah malem, toh ngga tiap hari. Dan ngerjainnya fun.”

Sudah menjadi pemahaman umum bahwa bekerja di industri televisi memang memiliki tuntutan yang tinggi. Konten yang dihasilkan harus berkualitas, menarik, dan memiliki nilai-nilai yang kuat dan benar. Beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, serta atasan yang perfeksionis merupakan resiko yang disadari para karyawan.

“Hal yang normal, karena secara umum, dalam industri media dikenal dengan tuntutan tinggi, jam kerja panjang dan tekanan untuk menghasilkan konten yang menarik dan Muslim TV memiliki nilai-nilai Islami yang kuat,”

Eksplotasi pekerja dilakukan secara tidak sadar dan dianggap normal baik bagi pemilik modal bahkan pekerjaannya sendiri. Pekerja cenderung menerima keadaan tanpa mempertanyakan ketimpangan yang ada.

Keseluruhan praktik komodifikasi pekerja di Muslim TV khususnya dirasakan dalam periode produksi yang membutuhkan fokus tinggi dan tantangan yang lebih banyak. Muslim TV masih menyisakan periode bekerja yang lebih santai, terutama di masa perencanaan awal atau pra-produksi. Di masa itu, pekerja memiliki waktu dan kesempatan untuk menginterpretasikan makna dari program yang mereka hasilkan. Dalam kondisi yang ideal, bekerja di Muslim TV dapat dirasakan sebagai wujud aktualisasi diri pekerja.

Kesimpulan

Komodifikasi pekerja di Muslim TV MNC Channels terjadi melalui tahapan eksploitasi, alienasi, reifikasi, mistifikasi, dan naturalisasi. Eksploitasi terjadi melalui perpanjangan jam kerja dan beban kerja ganda. Implikasinya terjadi alienasi, yang membuat pekerja merasa tidak terhubung dengan pekerjaan yang seharusnya menjadi ruang aktualisasi diri sekaligus syiar dakwah. Reifikasi terlihat dari perlakuan terhadap pekerja sebagai alat produksi semata. Mistifikasi muncul melalui narasi keagamaan serta rasa bangga menjadi bagian dari industri media terbesar di Indonesia. Naturalisasi menjadikan kondisi eksploitatif sebagai sesuatu yang dianggap wajar dalam industri media.

Praktik ini khususnya dirasakan dalam periode produksi yang membutuhkan fokus tinggi dan tantangan yang lebih rumit. Dalam kondisi ideal, bekerja di Muslim TV dapat dirasakan sebagai wujud aktualisasi diri dalam mengamalkan ilmu dakwah sebagai pekerja maupun karyawan. Disamping itu juga diniatkan sebagai ibadah dengan menghidupkan syiar dan menyampaikan pesan-pesan bernilai Islami.

Referensi

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna, Ed.). CV. syakir Media Press iii.
- Adila, I. dan A. B. P. (2020). *Ekonomi Politik Komunikasi: Sebuah Realitas Industri Media di Indonesia*. Malang: UB Press.
- Al-Qarasyi, B. S. (2007). *Keringat Buruh: Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*. Jakarta: Al-Huda.
- Hendrawan, D. (2018). Alienasi Pekerja Pada Masyarakat Kapitalis Menurut Karl Marx. *Arete: Jurnal Filsafat*, 6(1), 13–33.
- Kemenparekraf/Baparekraf, R. I. (2020). *Industri Televisi dan Radio di Indonesia Tetap Berkembang di Era Digital*.
- Maleong, L. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaj Rosda Karya.
- Morissan. (2008). *Manajemen Media Penyiaran: Strategi Mengelola Radio & Televisi*. Jakarta: Kencana.
- P.T. Media Nusantara Citra Tbk. (n.d.). About. Retrieved June 12, 2024, from <https://www.mnc.co.id/en/who-we-are/about>
- Putri, S. A., & dkk. (2018). Komodifikasi Pekerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Bengkulu. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 5(2), 45–49.
- Shanaz, N. V. (2021). *Komodifikasi Pekerja Media Televisi di Indonesia (Studi Kasus MNC Media*. Universitas Indonesia.
- Sundary, R. I. (2010). Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak atas Pekerjaan. *Jurnal Syiar Hukum*, 12(2), 178–188.
- Yasir. (2012). Paradigma Komunikasi kritis: Suatu Alternatif bagi Ilmu Komunikasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 8–17.