



PENERIMAAN PEKERJA FILM DI SURABAYA TERHADAP SOCIAL JUSTICE TERKAIT KASUS KEKERASAN DALAM LINGKUNGAN KERJA

Amanda Wynona Talitha Matakupan, Syafrida Nurrachmi Febriyanti

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur, Indonesia

Abstrak

Kekerasan dalam Lingkungan Kerja masih sering terjadi di industri perfilman Indonesia, namun minimnya perlindungan membuat para pekerja tidak tahu harus berbuat apa ketika mengalami tindak kekerasan, hingga akhirnya cerita-cerita tersebut hanya menjadi konsumsi internal pelaku film. Pada 31 Agustus 2022, instastory milik akun @juandini menjadi viral di sosial media setelah ia melakukan tindakan social justice dengan menceritakan kejadian kekerasan dalam lingkungan kerja yang menimpa salah satu teman satu timnya. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti berusaha mendeskripsikan penerimaan pekerja film di Surabaya terhadap tindakan social justice yang dilakukan oleh pemilik akun @juandini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori analisis resepsi milik Stuart Hall untuk mengungkapkan penerimaan pekerja film di Surabaya dan membaginya menjadi tiga kategori (dominant-hegemonic, negotiated, oppositional). Data didapatkan dengan metode in-depth interview kepada 6 informan yang merupakan pekerja film di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan penerimaan dari para pekerja film terhadap tindakan social justice tersebut, perbedaan tersebut dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang maupun jam terbang dalam industri film dari para informan.

Kata Kunci: Pekerja Film, Kekerasan dalam Lingkungan Kerja, Social Justice.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para pekerja melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, serta nyaman

otomatis akan meningkatkan performa pekerjanya pula. Terdapat beberapa faktor untuk menentukan apakah suatu lingkungan kerja sudah menjadi tempat yang kondusif, aman, dan nyaman bagi para pekerjanya. Lingkungan kerja

*Correspondence Address : 19043010181@student.upnjatim.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v11i3.2024. 916-920

© 2024UM-Tapsel Press

secara umum terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja psikis erat kaitannya dengan hubungan sosial antar pekerja maupun hubungan organisasi dalam suatu pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi nyaman atau tidaknya sebuah lingkungan kerja psikis, seperti bobot pekerjaan, sistem pengawasan yang buruk, perselisihan antara pribadi dan kelompok, dan kekerasan dalam lingkungan kerja atau workplace bullying. Di Indonesia, meskipun ada perlindungan konstitusional, fenomena workplace bullying masih merajalela, terlihat dari hasil penelitian di Surabaya. Pekerja yang menjadi korban workplace bullying seringkali memilih untuk bersikap pasif, menciptakan tantangan dalam mengungkap dan mengatasi masalah ini.

Industri film, sebagai bagian penting dari sektor kreatif, tidak terhindar dari masalah ketidaksetaraan dan kekerasan di lingkungan kerja. New media menjadi platform utama bagi para pekerja di industri film untuk berbicara tentang pengalaman mereka dengan kekerasan, baik sebagai korban maupun saksi. Melalui new media, pekerja dapat berbagi cerita, menyoroti ketidaksetaraan, dan menuntut perubahan dengan cepat dan efisien. Keberadaan new media dianggap sebagai alat yang memperluas akses partisipasi masyarakat dan memperkuat suara-suara yang mungkin sebelumnya terpinggirkan dalam industri film. Pemahaman terhadap latar belakang masalah ini diharapkan dapat membuka ruang untuk pemikiran lebih mendalam dan solusi konstruktif terkait keadilan sosial di industri film. Sebagai contoh, pengungkapan kekerasan di media sosial oleh pemilik akun @juandini, seorang casting director, menyoroti realitas kekerasan fisik dan verbal di lingkungan kerja film, menegaskan urgensi pemanfaatan new media sebagai alat

advokasi dan pemobilisasi opini publik untuk mengatasi masalah tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Penerimaan Pekerja Film di Surabaya terhadap Social Justice terkait Kasus Kekerasan dalam Lingkungan Kerja”. Dalam membantu peneliti dalam melakukan penelitian ini, analisis resepsi Stuart Hall akan digunakan untuk menjelaskan serta menganalisis penerimaan pekerja film di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti diposisikan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat induktif (Sugiono, 2010:9). Kirk dan Miller dalam Moloeng mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai cara untuk melakukan pengamatan langsung pada individu dan berhubungan dengan orang-orang tersebut sebagai upaya mendapatkan data (Moloeng J.L., 2002:3). Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Nazir 2005:54). Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono 2005:21).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan penelitian, peneliti melakukan *in-depth interview* kepada 6 informan yang merupakan pekerja film di Surabaya.

Tabel 1. Identitas Informan

Inisial	Age	L/P	Pekerjaan	Lama bekerja
FZ	28	L	Talco	5 th
DR	23	P	Talco	3 th
DS	21	P	Clapper	1 th
RI	24	L	Astrada	2 th
EK	30	L	Astrada	8 th
NH	32	P	Wardrobe	6 th

Penelitian ini mengeksplorasi tindakan social justice yang dilakukan @juandini dalam Instastorynya sebagai respons terhadap kekerasan dalam lingkungan kerja di industri film. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini mengumpulkan data dari beberapa informan yang memberikan pandangan mereka terhadap tindakan tersebut.

Informan 1 dan informan 5, dalam konteks teori resepsi Stuart Hall, dapat dikategorikan dalam posisi negotiated. Mereka cenderung tidak mengambil posisi tegas dan lebih memilih untuk menyelesaikan konflik secara langsung antara kedua belah pihak. Hal ini mencerminkan sikap netral mereka terhadap isu yang sedang dibahas.

Informan 2, informan 3, informan 4, dan informan 6, tampaknya berada dalam posisi dominant-hegemonic. Mereka secara umum mendukung tindakan social justice dalam bentuk spill di media sosial sebagai respons terhadap kasus kekerasan dalam lingkungan kerja. Meskipun mungkin ada beberapa perbedaan pandangan, secara keseluruhan, mereka memandang

tindakan ini sebagai langkah yang perlu dan dapat memperjuangkan hak korban. Perempuan dalam informan 2, informan 3, dan informan 6 juga dapat memainkan peran dalam mendukung korban sebagai sesama perempuan.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tindakan social justice dalam bentuk spill di media sosial dapat menjadi saluran bagi para pekerja di industri film untuk menyuarakan pengalaman mereka terkait kekerasan dalam lingkungan kerja. Respons informan mencerminkan kompleksitas pandangan dan peran gender dalam menghadapi isu-isu kekerasan di tempat kerja. Implikasi dari temuan ini dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang peran media sosial sebagai alat advokasi dalam mencapai keadilan sosial di industri film.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi yang dapat memberikan kontribusi pada pemahaman dan perbaikan kondisi kerja di industri film. Pertama, tindakan social justice yang diambil oleh @juandini melalui Instastorynya memunculkan pertanyaan tentang efektivitas media sosial sebagai alat advokasi. Meskipun beberapa informan berpendapat bahwa spill di media sosial diperlukan untuk menciptakan efek jera dan menyuarakan keadilan, pertanyaan terkait dampak jangka panjang dari tindakan ini masih perlu diperhatikan. Apakah spill di media sosial hanya memberikan dampak sementara atau mendorong perubahan sistemik dalam industri film perlu menjadi fokus penelitian lebih lanjut.

Kedua, temuan ini menunjukkan bahwa gender dapat memainkan peran penting dalam respons individu terhadap isu kekerasan di lingkungan kerja. Informan perempuan cenderung lebih empati terhadap korban kekerasan dan lebih mendukung tindakan social justice. Pemahaman ini dapat membuka pintu untuk pembahasan lebih lanjut tentang bagaimana perempuan dapat

memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan setara di industri film.

Terakhir, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang posisi dan pandangan individu terhadap isu kekerasan di lingkungan kerja. Dengan memahami bahwa beberapa informan berada dalam posisi *negotiated*, sementara yang lain berada dalam posisi *dominant-hegemonic*, dapat membantu merancang strategi intervensi yang lebih tepat dan efektif untuk menciptakan perubahan positif di industri film.

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerimaan pekerja film terhadap *social justice* secara umum ada yang berada pada posisi *dominant-hegemonic*, *negotiated*, hingga *opposition* terkait isu tersebut. Perbedaan penerimaan tersebut disebabkan perbedaan latar belakang para informan, seperti generasi, jenis kelamin, pekerjaan, maupun jam terbang di industri film. Dalam menerima *social justice* yang dilakukan oleh @juandini lewat *instastory*-nya terkait kekerasan dalam lingkungan kerja, informan 1 & 5 berada dalam *negotiated position*, sementara informan 2, 3, 4, dan 6 berada dalam *dominant-hegemonic position*. Keenam informan semua mengatakan bahwa kurangnya perlindungan bagi pekerja film yang sifatnya sebagai pekerja lepas, baik itu secara formal / hukum, maupun kesadaran *production house* sebagai pihak penanggungjawab produksi sebuah film. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang penerimaan pekerja film terhadap *social justice*, serta faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan mereka terhadap isu-isu keadilan sosial dalam industri film.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus, diri sendiri, kedua orang tua, dan Dr. Syafrida N. Febriyanti, M.Med.Kom yang dengan sabar meluangkan waktu untuk membimbing dan mendukung dalam menyelesaikan jurnal ini. Tak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi UPN "Veteran" Jawa Timur serta teman-teman penulis yang selalu sabar dan tidak bosan memberikan dukungan

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, T. N. (2012). Mengkaji Khalayak Media dengan Metode Penelitian Resepsi. *Acta diurna*, 8(1).
- Ajat Rukajat (2018). *Pendekatan penelitian kualitatif = (Qualitatif research approach) / Dr. Ajat Rukajat, M.MPd.*. Yogyakarta : Deepublish,.
- Hall, S. (2019). Encoding—Decoding (1980). In *Crime and Media* (pp. 44-55). Routledge.
- Hoel, H., Sparks, K. and Cooper, C. (2001) The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment. Report commissioned by the International Labour Organization, University of Manchester, Manchester. *illness in the workplace. Healthc Pap.* 2004;5(2):12-25. doi: 10.12927/hcpap..16820. PMID: 15829761.
- Moleong, L. J. (2007). Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi.
- Mulyana, D. (2010). Suatu Pengantar Ilmu Komunikasi. *Jakarta: Rosdakarya.*
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew,
- D. J. (1996). Organization- motivated aggression: A resarch framework. *Academy of management review*, 21(1), 225-253.
- Rudi, T. (2010). Informasi perihal bullying. 8 Januari 2013. *bigloveadagio.*

files.wordpress.com/.../
informasi_perihal_bullying.pdf

Rukajat, Ajat. (2018) *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Deepublish.

Samnani, A. K., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Agression and Violent Behavior*, 17(6), 581-589.

Sutikno, R. B. 2010. *The Power 4q For HR and Company Development*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, T. (2022, May 21). *Kesaksian Pegawai Indonesia Soal Kekerasan di Dunia kerja: "Jidat Saya ditoyor, Bahu Saya Didorong."* BBC News Indonesia.
<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-61503709>