

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja merupakan istilah untuk suatu tempat dimana para pekerja melakukan pekerjaan mereka. Menurut Mardiana (2005:78), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan Simanjuntak (2003:9) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah pekerjaan, dalam lingkungan kerja yang kondusif, aman, serta nyaman otomatis akan meningkatkan performa pekerjaanya pula.

Terdapat beberapa faktor untuk menentukan apakah suatu lingkungan kerja sudah menjadi tempat yang kondusif, aman, dan nyaman bagi para pekerjaanya. Lingkungan kerja secara umum terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Suwatno dan Priansa, 2011:163). Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang lebih bisa dilihat dibandingkan lingkungan psikis, karena lingkungan fisik secara ‘langsung’ berada disekitar para pekerja itu sendiri. Beberapa kondisi dalam lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, hingga tingkat *visual privacy* atau keleluasaan pribadi dan juga *acoustical privacy* yang berkaitan dengan pendengaran dalam lingkup ruang lingkungan kerja.

Berbeda dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis akan lebih sulit untuk terlihat karena akan menyangkut pada kondisi psikologis dalam masing-masing diri pekerja.

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, yang pertama adalah bobot pekerjaan, pekerjaan yang tidak sesuai atau terlalu banyak, ditambah dengan tenggat waktu yang sedikit dan kadang dilakukan secara mendesak tentunya akan berdampak pada psikis para pekerja. Pekerja akan merasa tertekan dan tegang saat menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan yang dikerjakan akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal karena kondisi psikis para pekerja. Selanjutnya ada juga sistem pengawasan yang buruk, diantaranya adalah ketidakstabilan suasana politik dalam lingkup ruang lingkungan kerja dan juga kurangnya apresiasi terhadap prestasi kerja para pekerja. Dalam lingkup yang lebih personal, terdapat juga perselisihan antara pribadi dan kelompok. Sebuah perselisihan yang terjadi dalam lingkungan kerja mayoritas terjadi karena kesalahpahaman saat antar pekerja berkomunikasi, hal tersebut dapat berdampak secara negatif yaitu antar pekerja menjadi kurang kompak dan kurang bisa kerjasama. Selain perselisihan, salah satu fenomena yang kerap terjadi dalam lingkungan kerja adalah kekerasan dalam lingkungan kerja atau *workplace bullying*.

*Workplace bullying* (atau *workplace harassment*) merupakan sebuah istilah untuk menggambarkan fenomena kekerasan dalam lingkungan kerja. Dalam

Bahasa Indonesia, *bullying* sendiri memiliki arti perundungan. Konsep *workplace bullying* sendiri sebenarnya memiliki penafsiran yang cukup luas, namun dalam penelitian ini istilah *workplace bullying* digunakan untuk menggambarkan tindak kekerasan baik secara fisik, psikis, emosi, verbal, ataupun seksual; penyebaran kebencian; ancaman; dan penyerangan dalam lingkungan kerja (Hoel, Sparks, & Cooper, 2001).

Menurut laporan yang dirilis oleh *Workplace Bullying Institute* pada 2017 tentang kekerasan dalam lingkungan kerja, 19% pekerja di Amerika mengalami *workplace bullying* sedangkan 19% lainnya menyaksikan *workplace bullying* dalam lingkungan kerja mereka, 63% pekerja menyatakan adanya *workplace bullying* dalam lingkungan kerja di Amerika (*Workplace Bullying Institute*, 2017). Berdasarkan data tersebut, angka *workplace bullying* dalam lingkungan kerja cukup tinggi sehingga beberapa tahun terakhir ini isu *workplace bullying* menjadi salah satu kekhawatiran bagi masyarakat termasuk perusahaan besar, salah satunya Google.

Berdasarkan tulisan *The Wallstreet Journal*, Google membuat peraturan baru untuk melindungi pekerjanya dari *workplace bullying*. Google menyatakan akan menindaklanjuti karyawan mereka yang melakukan *bullying*, diskriminasi, menyerang teman kerjanya atau sesama karyawan, atau terlibat dalam forum yang berpotensi mengganggu produktivitas dalam lingkungan kerja. Hal ini merupakan aturan pertama yang dikeluarkan Google bertujuan untuk mengatur agar diskusi dalam perusahaannya tetap terkendali.

Perusahaan sebesar Google pun menaruh perhatian dan menindaklanjuti kasus *workplace bullying*, hal ini disebabkan karena *workplace bullying* memberikan dampak yang cukup signifikan bagi berbagai lapisan dalam lingkungan kerja itu sendiri, bahkan hingga ke ranah eksternal. Dalam lingkup individu, *workplace bullying* dapat menimbulkan stress dan berdampak pada kesehatan mental (Dewa, Lesage, Goering, & Caveen, 2004). Sedangkan dalam lingkup kelompok, *workplace bullying* berpotensi untuk merusak efektivitas suatu tim dalam lingkungan kerja. Dalam lingkup organisasi, *workplace bullying* akan memberikan dampak bagi kinerja suatu organisasi. Terakhir, dalam lingkup sosial yang lebih luas, adanya *workplace bullying* dapat menimbulkan masalah sosial baru terkait dengan konsekuensi hukum (Samnani & Singh, 2012).

Di Indonesia, pekerja sebenarnya sudah dilindungi dari kekerasan dalam lingkungan kerja oleh konstitusi, sebagaimana tertulis dalam Pasal 86 Ayat 1 UUD Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh lindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Namun, pada prakteknya di lapangan masih melenceng dari pernyataan tersebut dan masih banyak fenomena *workplace bullying* yang terjadi di Indonesia.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2009) tentang kekerasan dalam lingkungan kerja (*workplace bullying*) di sektor formal terhadap 123 pekerja di kota Surabaya, sejumlah 49% responden merupakan saksi mata dari perlakuan *workplace bullying*, hal itu kemudian berdampak pada psikologis mereka berupa rasa marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, marah pada

diri sendiri, merasa terisolasi, hingga frustrasi di tempat kerja. Selain dampak psikologis, *workplace bullying* juga berpengaruh terhadap perilaku mereka diantaranya munculnya sikap defensif, hilangnya komitmen dalam pekerjaan, hingga dorongan untuk berhenti dari pekerjaan. Para korban dari *workplace bullying* kebanyakan memilih untuk bersikap pasif dan diam saja saat mendapatkan perlakuan tersebut, hal ini membuat posisi korban semakin lemah dan berpotensi untuk terus menerus menjadi korban *workplace bullying* (Gunawan, dkk. 2009). Hal tersebut akan membuat fenomena *workplace bullying* menjadi seperti fenomena gunung es atau *iceberg*, dimana kasus *workplace bullying* akan sulit untuk diungkap dan diangkat ke permukaan. Kebanyakan pekerja korban kasus *workplace bullying* memilih untuk pasif dan diam saja, hal tersebut terjadi dikarenakan mereka berada dalam lingkungan kerja sektor formal dimana terdapat garis hierarki yang jelas antar pekerjanya.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, khususnya fenomena new media, telah membawa dampak yang signifikan terhadap cara masyarakat berinteraksi dan menyuarakan isu-isu sosial. New media, yang mencakup berbagai platform digital seperti media sosial, blog, dan situs berita online, menciptakan ruang publik digital yang memungkinkan ekspresi beragam pandangan dan opini mengenai isu-isu keadilan sosial.

New media membuka peluang bagi suara-suara yang sebelumnya terpinggirkan untuk didengar, sehingga isu-isu *social justice* menjadi pusat perhatian di ruang publik digital. Namun, di sisi lain, kehadiran beragam pandangan dalam new media juga berpotensi memunculkan polarisasi dan konflik di antara masyarakat. Keberagaman ini menciptakan dinamika kompleks dalam

penyampaian dan pemahaman isu-isu *social justice*, mengundang pertanyaan tentang peran new media dalam mengatasi atau memperburuk ketidaksetaraan sosial.

Dalam konteks ini, fenomena penyebaran informasi yang cepat dan viral di new media menjadi pertimbangan yang signifikan. Kecepatan penyebaran informasi dapat mempercepat kampanye isu-isu *social justice*, namun pada saat yang sama, juga dapat membawa risiko penyebaran disinformasi atau kontroversi palsu. Oleh karena itu, perlu diperhatikan bagaimana new media dapat memainkan peran dalam pembentukan persepsi publik terhadap isu-isu sosial dan sejauh mana masyarakat mampu mengelola informasi yang diterima dengan bijaksana.

Selain itu, partisipasi langsung masyarakat dalam menyuarakan isu-isu *social justice* melalui *new media* juga perlu menjadi fokus dalam penelitian ini. Partisipasi ini, meskipun memberikan kekuatan kepada suara-suara minoritas, juga dapat menciptakan tantangan dalam menangani perbedaan pandangan dan melibatkan masyarakat secara efektif dalam upaya pencapaian keadilan sosial. Pandangan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jenkins et al. (2016), yang menyoroti dampak new media dalam membentuk ruang publik digital yang demokratis. Mereka mengakui bahwa new media memberikan peluang bagi berbagai sudut pandang untuk diekspresikan, termasuk suara-suara yang sebelumnya diabaikan. Jenkins et al. (2016) juga menegaskan signifikansi dalam mengevaluasi dinamika kompleks dalam new media, termasuk potensi konflik dan polarisasi pandangan, yang dapat mempengaruhi efektivitas peran new media dalam menangani isu-isu sosial.

Dalam penelitiannya, Castells (2018) menyoroti bahwa new media bukan hanya sebagai sarana komunikasi, melainkan juga sebagai kekuatan sosial yang

membentuk naratif dan menentukan isu-isu dalam masyarakat. Castells (2018) menekankan perlunya kewaspadaan terhadap penyebaran informasi di new media, terutama dalam konteks isu-isu *social justice*, di mana kecepatan penyebaran informasi dapat menciptakan konsekuensi yang signifikan.

Dalam konteks partisipasi masyarakat, Papacharissi (2015) dalam penelitiannya mengidentifikasi bahwa new media memainkan peran krusial dalam memberdayakan masyarakat untuk terlibat secara aktif dalam membentuk opini dan naratif mengenai isu-isu sosial. Meskipun demikian, Papacharissi (2015) juga menyoroti pentingnya mengelola konflik dan perbedaan pandangan yang mungkin timbul di new media agar partisipasi masyarakat dapat mencapai hasil yang efektif dalam mencapai keadilan sosial.

Melalui penyatuan perspektif ahli tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mendapatkan pemahaman holistik terkait peran new media dalam membentuk opini dan mengamplifikasi isu-isu *social justice*, sambil mempertimbangkan potensi konflik, risiko disinformasi, dan dinamika partisipasi masyarakat. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dampak dan potensi new media terhadap isu-isu *social justice* dalam konteks komunikasi digital.

Industri film, sebagai salah satu sektor kreatif yang sangat diperhatikan, tidak luput dari sorotan ketidaksetaraan dan kekerasan di tempat kerja. New media menjadi wadah utama bagi para pekerja di industri film untuk menyuarakan pengalaman mereka, baik sebagai korban maupun saksi kekerasan di lingkungan kerja. Keberadaan new media memungkinkan mereka berbagi cerita, menyoroti ketidaksetaraan, dan menuntut perubahan dengan cara yang cepat dan efisien.

Pentingnya mengkaji isu ini terletak pada potensi new media untuk memberikan perubahan nyata dalam menyuarakan isu keadilan dan membentuk opini publik. Meskipun demikian, perlu diakui bahwa fenomena ini juga membawa tantangan, seperti potensi penyebaran informasi palsu atau dampak polarisasi opini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami peran new media dalam membentuk naratif isu kekerasan di lingkungan kerja industri film dan dampaknya terhadap upaya mencapai keadilan sosial.

Dalam konteks ini, keberadaan new media dianggap sebagai sarana yang memperluas akses partisipasi masyarakat dan memperkuat suara-suara yang sebelumnya mungkin terpinggirkan dalam lingkup industri film. Pemahaman latar belakang masalah ini diharapkan dapat membuka ruang untuk pemikiran lebih mendalam dan solusi konstruktif terkait dengan keadilan sosial di industri film melalui pemanfaatan new media sebagai alat advokasi dan pemobilisasi opini publik.

Pada Rabu, 31 Agustus 2022, media sosial diramaikan dengan unggahan *story* Instagram @juandini, dibalik akun tersebut ialah Juandini Liesmita, seorang *casting director* dan juga *talent coordinator* (talco). Dalam unggahan tersebut, Juandini menceritakan bahwa seorang sutradara, yang menjuluki dirinya sebagai ‘sutradara terganteng’, telah melakukan tindak kekerasan fisik dan verbal kepada salah satu anggota perempuan dalam timnya yang berinisial C. Juandini menjelaskan kronologi kejadian tersebut, berawal dari set yang terdapat banyak *extras*, C dipanggil oleh sutradara dalam keadaan marah karena baju yang dipakai para *extras* dianggap tidak cocok, C kemudian menjelaskan bahwa hal tersebut merupakan pilihan dari tim *wardrobe* dan C tidak tahu menahu untuk urusan tersebut. Sutradara kemudian menampar dan mendorong C serta melontarkan kata-



kata kasar kepada C.

Tidak lama setelah viral unggahan dari @juandini, Paragon Pictures selaku *production house* merilis pernyataan resmi terkait kejadian tersebut. Dalam unggahannya di akun Instagram @paragonpictures.id, Paragon Pictures menjelaskan bahwa mereka sudah mengambil tindakan tegas kepada sutradara terkait dan akan berdiri di pihak korban. Pada 1 September 2022, Indonesian Film Directors Club atau IFDC juga merilis pernyataan pada akun Instagram mereka, IFDC menjelaskan bahwa telah mengeluarkan sutradara Andibachtiar Yusuf dari keanggotaan IFDC terkait dengan kasus kekerasan yang beredar di media sosial yang diunggah akun Instagram @juandini. Dalam *caption* unggahan tersebut, IFDC juga menegaskan bahwa mereka ingin berkomitmen menciptakan lingkungan kerja yang aman dalam ekosistem industri perfilman Indonesia.



**Gambar 1.1. Unggahan Instagram Paragon Pictures**



**Gambar 2.1. Unggahan Instagram IFDC**

Dalam sektor informal khususnya industri film pun, kasus kekerasan dalam lingkungan kerja atau *workplace bullying* dapat terjadi. Dalam industri film, pekerja bersifat pekerja lepas atau *freelancer* sehingga tidak ada hukum dan juga perusahaan yang melindungi mereka. Konvensi ILO 190, yang disetujui pada tahun 2019, menyediakan perlindungan terhadap hak individu di lingkungan kerja, termasuk dari sektor formal hingga informal. Perlindungan ini melibatkan pekerja dengan status karyawan tetap, pekerja magang, dan bahkan calon pekerja. Dalam kerangka konvensi tersebut, tindakan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia.

Pada saat itu, Indonesia ikut serta dalam pertemuan yang menyetujui konvensi tersebut, dan status Indonesia dicatat dalam daftar negara yang sedang mengajukan konvensi tersebut kepada otoritas yang berwenang, sebagaimana terdokumentasi di situs resmi ILO. Hingga saat ini, hanya 14 dari lebih dari 60 negara yang menyetujui konvensi tersebut yang telah meratifikasinya.

Ratifikasi, sebagai bentuk persetujuan hukum, adalah tindakan untuk mengikatkan diri pada perjanjian internasional. Meskipun Indonesia telah menyatakan kesepakatan untuk meratifikasi konvensi ILO 190, dua tahun setelah konvensi itu disepakati, belum ada langkah konkret untuk meratifikasi atau mengimplementasikannya dalam regulasi tenaga kerja di dalam negeri.

Siti Istikharoh dari Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) telah menanyakan kepada Kementerian Tenaga Kerja tentang langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah terkait konvensi tersebut. Aktivis buruh di serikat pekerja meyakini bahwa konvensi ini memiliki arti besar untuk kesejahteraan buruh, dan mereka menyesalkan bahwa setelah dua tahun berlalu sejak disetujui, Indonesia belum mengambil langkah untuk meratifikasinya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti terkait penerimaan pekerja film, khususnya di Surabaya, terhadap tindakan *social justice* yang dilakukan oleh @juandini terkait kasus kekerasan dalam lingkungan kerja yang dilakukan oleh Andibachtiar Yusuf. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **Penerimaan Pekerja Film di Surabaya terhadap *Social Justice* Kasus Kekerasan dalam Lingkungan Kerja pada Instagram Story @juandini.**

## **1.2.Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerimaan pekerja film terhadap *social justice* dalam instastory @juandini terkait kasus kekerasan dalam lingkungan kerja.

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerimaan pekerja film di Surabaya terhadap instastory @juandini terkait kasus kekerasan dalam lingkungan kerja.

### **1.4.Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara berikut:

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat memperluas bahasan mengenai pandangan atau persepsi pekerja terhadap fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja, terlebih di sektor informal.
2. Manfaat Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian serupa.
3. Manfaat Sosial: Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dengan mengetahui apakah industri perfilman Indonesia sudah menjadi lingkungan kerja yang aman terutama bagi pekerjanya.