

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan *harassment* di lingkungan kerja telah menjadi topik hangat perbincangan oleh para praktisi dan peneliti, sebagaimana perihal itu menjadi salah satu hal yang sensitif dalam lingkungan kerja. Kata *harassment* merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti mengacau, menggoda, mengusik, mengganggu dan sebagainya. *Harassment* dapat terjadi di mana-mana, di tempat umum, di sekolah, dan salah satunya di lingkungan kerja. Sejak tahun 1980-an, permasalahan *harassment* di lingkungan kerja telah mendapatkan perhatian dari peneliti dan pemerintah di negara-negara Asia dikarenakan oleh pernyataan bahwa *work stress* berhubungan dan diakibatkan oleh perilaku agresif di lingkungan kerja. *Harassment* dan *bullying* di lingkungan kerja telah diidentifikasi sebagai inti kekerasan *psychosocial* di bawah hukum *Occupational Health and Safety* di seluruh dunia.

Sejak tahun 2002, jumlah kasus atau permasalahan di lingkungan kerja meningkat lebih dari dua kali lipat dari 103.194 kasus menjadi tertinggi 256.343 kasus pada tahun 2011, dengan sedikit penurunan menjadi 254.719 kasus pada tahun 2012. Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang (*Ministry of Health, Labour and Welfare*) mencatat bahwa konsultasi tentang intimidasi dan pelecehan (*ijime, iyagarase*) sedang meningkat, merupakan penyebab terbesar (17%) untuk kasus permasalahan di lingkungan kerja pada

tahun 2012, kedua setelah pemecatan (16,9%), mewakili tiga kali lipat dari bagian penyebab konsultasi sejak tahun 2002. Ada 51.670 kasus perundungan (*bullying*) dan pelecehan (*harassment*) pada tahun 2012. (Robert, 2014, 24)

Di Indonesia sendiri pelecehan di tempat kerja juga kerap terjadi, di dalam buku pedoman pencegahan pelecehan di tempat kerja yang disusun oleh tim *Better Work Indonesia* menyampaikan bahwa Pelecehan di tempat kerja adalah tindakan ofensif yang tidak diinginkan, berulang, atau tidak masuk akal, yang ditujukan pada seorang pekerja atau sekelompok pekerja yang menyebabkan timbulnya kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan atau menyebabkan seorang pekerja merasa bahwa ia bekerja di lingkungan kerja yang tidak ramah. Hal ini juga dapat menyebabkan timbulnya resiko kesehatan dan keselamatan terhadap pekerja yang bersangkutan. Pelecehan dapat berbentuk kata-kata, bahasa tubuh atau tindakan-tindakan yang cenderung untuk mengganggu, menimbulkan kewaspadaan, menyalahgunakan, mengolok-olok, mengintimidasi, mengecilkan, menghina atau mempermalukan orang lain atau hal-hal yang mengintimidasi, menimbulkan permusuhan, atau lingkungan kerja yang bersifat ofensif.

Pada umumnya, ada tiga bentuk pelecehan. (1) Pelecehan fisik: contoh kekerasan (seksual) atau kontak fisik yang tidak diinginkan seperti ciuman atau sentuhan, (2) Pelecehan verbal: contoh komentar, lelucon yang bersifat ofensif, hinaan yang bersifat personal, ungkapan yang bersifat menghina. (3) Pelecehan non-verbal/ visual: contoh mendelik, mengerling, bersiul, perilaku yang bersifat mengancam, bahasa tubuh yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual, atau mengucilkan seseorang.

Di Indonesia pelecehan di lingkungan pekerjaan yang sering terdengar hanyalah pelecehan seksual, dimana masih adanya tindak ketidak setaraan gender antara laki-laki dengan perempuan. Selain pelecehan seksual hampir tidak pernah terdengar jenis-jenis pelecehan lainnya yang mungkin dianggap tabu oleh masyarakat Indonesia.

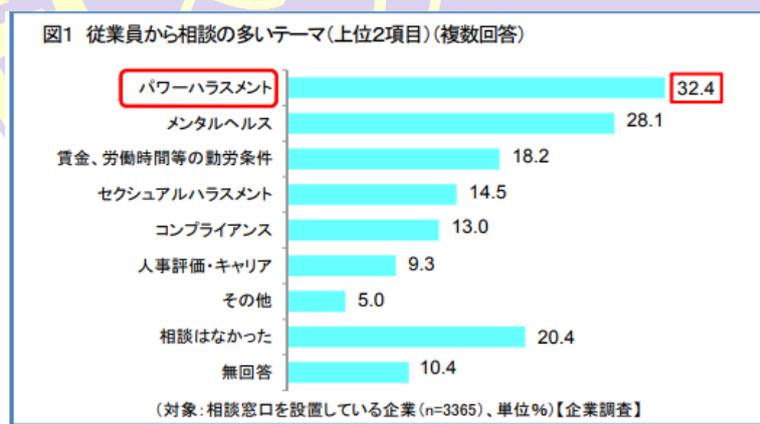
Sedangkan di Jepang, tindak pelecehan dan intimidasi seringkali terjadi di lingkungan kerja dan dikaitkan dengan tindakan yang disebut *power harassment* atau disebut juga *pawahara*. *Pawahara* secara umum dapat diartikan sebagai sebuah tindakan penyalahgunaan kekuasaan. Istilah *pawahara* diciptakan oleh seorang konsultan bernama Yasuko Okada di tahun 2001, dan kemudian sejak itu mulai dipergunakan secara umum di Jepang untuk mendefinisikan tindak intimidasi dan pelecehan di tempat kerja.

Okada dalam Robert (2014, 22) mengartikan *power harassment* adalah *The worsening of a worker's environment or making the worker feel insecure about his employment by means of speech and conduct that infringe upon (his) person and dignity, in a continuous manner going beyond the appropriate scope of.. Original duties, by virtue of one's power.* (Okada, 2003:17).

Menurut data yang di unggah oleh Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang (*Ministry of Health, Labour and Welfare*). Disampaikan bahwa masalah yang sering dikonsultasikan oleh pekerja antara lain, (1) Pelecehan kekuasaan / パワーハラスメント ; (2) Kesehatan mental / メンタルヘルス ; (3) Kondisi kerja seperti upah dan jam kerja / 賃金、労働時間等の勤労条

件 ; (4) Pelecehan seksual / セクシュアルハラスメント ; (5) Kepatuhan / コンプライアンス ; (6) Penilaian pekerjaan & Karir / 人事評価・キャリア dan lainnya.

Dari hasil survey yang dilakukan oleh MHLW, diperoleh data antara lain (1) Pelecehan kekuasaan mendominasi dengan nilai 32,4%, atau dapat dikatakan menjadi tema yang paling sering dikonsultasikan oleh karyawan, (2) Sebesar 36,3%, perusahaan menjawab bahwa mereka menerima satu atau lebih konsultasi terkait pelecehan kekuasaan dalam tiga tahun terakhir. (3) Sebesar 32,5% karyawan menjawab bahwa mereka telah menerima pelecehan kekuasaan dalam 3 tahun terakhir. (4) Sebesar 14,5% pekerja menyampaikan bahwa telah terjadi tindak seksual harassment. Selain MHLW, *The Japan Institute for Labour Policy and Training* (JILPT) tahun 2011 melaporkan bahwa dari 284 kasus konsultasi mengenai pelecehan sebanyak 39,8% nya merupakan pelecehan terhadap pria dan 59,8% merupakan pelecehan terhadap wanita.



Gambar 1. 1 Survey MHLW 25 Juli 2016 ~ 24 Oktober 2016

Sumber : <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000163573.html>.

Berbagai istilah *harassment* yang terjadi di lingkungan kerja di Jepang, antara lain *Pawahara (Power Harassment)*, *Morahara (Moral Harassment)*, *Aruhara (Alcohol Harassment)*, *Karahara (Karaoke Harassment)*, *Sekuhara (Sexual Harassment)*, *Tekuhara (Technology Harassment)*, *Eihara (Age Harassment)*, *Matahara (Maternity Harassment)*, *Patahara (Paternity Harassment)* dan masih banyak lagi.

Maraknya kasus tindak *harassment* yang terjadi di Jepang menginspirasi beberapa seniman mengangkat masalah sosial tersebut ke dalam karya sastra. Salah satu media yang digunakan untuk menuangkan hasil karya sastranya berupa film atau drama televisi. Drama televisi Jepang atau *Terebi Dorama (テレビドラマ)* pada umumnya diangkat dari berbagai tema seperti kehidupan sekolah, komedi, misteri, kehidupan di tempat kerja, dan lain sebagainya. Tidak sedikit pula drama televisi Jepang diangkat dari cerita novel dan manga. Drama televisi Jepang biasanya terdapat 8 hingga 12 episode saja. Drama televisi hanya satu musim yaitu tiga bulan yang ditayangkan setiap satu minggu sekali.

Drama *Harassment Game* merupakan sebuah karya yang diangkat dari novel dengan judul yang sama karya Yumiko Inoue. Drama ini mulai ditayangkan pada 15 Oktober 2018 sampai dengan 10 Desember 2018 melalui TV Tokyo. Menurut situs IMDb, drama ini mendapatkan rating yang cukup baik yaitu 7,7 /10. Drama ini memiliki 9 episode yang menceritakan tindak *harassment* yang terjadi di tempat kerja di Jepang, Oleh karena itu penulis tertarik untuk menggunakan drama *Harassment Game* sebagai objek penelitian untuk menganalisis fenomena

Harassment yang terjadi di tempat kerja di Jepang, serta menambah wawasan dalam pemecahan masalah harassment dengan ide dan metode yang tercermin dalam drama *Harassment Game* karya Masaki Nishiura dan Munenori Sekino.

Secara singkat, drama ini menceritakan tentang tokoh utama bernama Akitsu Wataru yang bekerja di perusahaan yang mengelola swalayan yang bernama Maruo. Pada awalnya ia adalah karyawan kantor pusat, namun karena dituduh dan dilaporkan oleh rekan kerjanya tentang indikasi tindak *pawahara* yang dilakukan kepada bawahannya yang mengakibatkan ia dipindah tugaskan ke toko cabang di Toyama sebagai manager toko. Setelah 7 tahun ia menjadi manager di toko cabang di Toyama, ia dipanggil kembali ke kantor pusat untuk menjadi kepala dari *compliance office* yang berada langsung di bawah tanggung jawab CEO perusahaan yang tidak dapat diintervensi oleh departemen lain. Selain dipanggil kembali untuk menjadi kepala dari *compliance office*, ia diberikan misi khusus untuk menyelidiki dan mengumpulkan bukti atas adanya indikasi *pawahara* yang dilakukan oleh seorang direktur yang bernama Wakita Haruo yang mana ia adalah temannya terdahulu yang melaporkan dirinya tentang tindak *pawahara* 7 tahun silam. Sekembalinya ke kantor pusat, Akitsu bekerja sebagai kepala *compliance office* dan bekerja bersama Komura Makoto sebagai staffnya dan juga Kotaro Yazawa seorang pengacara yang dikontrak oleh perusahaannya sebagai konsultan. Di dalam drama ini terungkap bahwa di dalam perusahaan Maruo tersebut banyak terdapat berbagai kasus pelecehan seperti *Pawahara*, *Sekuhara*, *Patahara*, *Morahara*, *Risuhara*, dan *Kasahara*.

Alasan penulis meneliti tentang pelecehan (*harassment*) karena dalam dunia kerja khususnya di Jepang ada banyak katagori pelecehan. Sedangkan di Indonesia kasus pelecehan selain pelecehan seksual dalam dunia kerja tidak terlalu diperhatikan seperti di Jepang. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya hanya meneliti tentang fenomena *harassment*, oleh karena itu penulis ingin meneliti masalah ini hingga penanganan masalahnya (*problem solving*) agar dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca lainnya. Selain itu, banyaknya penelitian tentang *Pawahara* dan *Sekuhara* maka penulis akan memfokuskan penelitian pada *Morahara*. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk menelitinya dalam judul skripsi Fenomena Tindak *Morahara* dalam Drama “*Harassment Game*” karya Masaki Nishiura dan Munenori Sekino.

## **B. Rumusan dan Fokus Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengambil pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana bentuk *morahara* yang tercermin di dalam Drama “*Harassment Game*” karya Nishiura dan Munenori Sekino ?
- b. Apa saja Jenis *morahara* yang tercermin di dalam drama *Harassment Game* karya Masaki Nishiura dan Munenori Sekino?

- c. Apa saja upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi masalah *morahara* dalam Drama *Harassment Game* karya Nishiura dan Munenori Sekino ?

## 2. Fokus Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang di atas, maka penulis perlu membatasi ruang lingkup masalah, agar permasalahan yang akan dibahas terfokus dan terarah, sehingga tidak membuat pembaca mengalami kesulitan dalam memahami isi pokok pembahasan. Pembahasan ini dibatasi pada perilaku tindak *morahara*, jenis pelaku *morahara*, langkah yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi masalah *morahara* dalam Drama "*Harassment Game*" karya Nishiura dan Munenori Sekino.

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

- a. Untuk mengetahui bentuk *morahara* dalam Drama "*Harassment Game*" karya Nishiura dan Munenori Sekino
- b. Untuk mengetahui jenis pelaku *morahara* dalam drama *Harassment Game* karya Masaki Nishiura dan Munenori Sekino
- c. Untuk mengetahui apa saja langkah yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi masalah *Morahara* dalam Drama "*Harassment Game*" karya Nishiura dan Munenori Sekino.

## 2. Manfaat Penulisan

### a. Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan peneliti tentang tindak *morahara* di dalam dunia kerja di Jepang. Selain itu agar penulis dan pembaca dapat lebih berhati-hati dan dapat menghindari hal-hal yang dapat membuat penulis dan pembaca menjadi obyek pelecehan atau bahkan menjadi pelaku pelecehan di tempat kerja, khususnya tindak *morahara* yang masih di anggap tabu di Indonesia.

### b. Manfaat Teoritis

1. Sebagai tambahan ilmu dan bahan bacaan, khususnya untuk pembaca yang tertarik pada dunia kerja Jepang dan juga masalah *harassment* yang ada di dalamnya.
2. Sebagai tambahan informasi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan *harassment* yang terjadi di dalam dunia kerja di Jepang, khususnya *morahara*.
3. Sebagai tambahan wawasan tentang *harassment* yang ada di dalam dunia kerja di Jepang, yang dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat bermanfaat untuk meminimalisir masalah atau dampak yang timbul dari tindak *morahara*.
4. Menambah referensi khususnya di perpustakaan STBA JIA Bekasi mengenai kasus *harassment* dalam dunia kerja.

#### **D. Definisi Operasional**

Untuk menghindari salah pengertian dalam memahami isi dari penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan definisi dari kata-kata yang terdapat pada judul penelitian ini berdasarkan beberapa sumber.

1. *Harassment* atau Pelecehan adalah perilaku yang tidak diinginkan yang didasarkan pada ras, warna kulit, agama, jenis kelamin (termasuk orientasi seksual, identitas gender, atau kehamilan), asal negara, usia yang lebih tua yang dimulai pada usia 40, kecacatan, atau informasi genetik termasuk riwayat kesehatan keluarga. (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission*).
2. *Morahara (Moral Harassment)* adalah tindakan atau perbuatan yang tidak pantas melalui sikap dan perilaku yang dilakukan secara berulang atau telah direncanakan, yang dapat merusak harkat dan martabat seseorang serta membahayakan posisinya dalam pekerjaan korbannya. Hirigoyen (2015, 27).
3. Drama adalah kisah kehidupan manusia yang dikemukakan di pentas berdasarkan naskah, menggunakan percakapan, gerak laku, unsur-unsur pembantu seperti tata panggung, serta disaksikan oleh penonton. (Suyoto dalam Marantika, 2014, 95)

#### **E. Sistematika Penulisan**

Agar menjadi sebuah karya tulis yang sistematis, maka dalam menyusun karya ilmiah ini perlu mengikuti aturan-aturan dalam sistematika penelitian karya

ilmiah sesuai dengan aturan yang berlaku di STBA JIA BEKASI. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut: Bab I Pendahuluan, di dalamnya menguraikan secara singkat tentang latar belakang masalah terkait dengan masalah pokok dalam penulisan penelitian, rumusan masalah, fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, objek penelitian, metode penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan. Bab II Landasan Teoretis, Bab II Landasan Teori, yang di dalamnya berisi tentang teori-teori yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu teori semiotika dari Charles Sanders Peirce, pola pikir pekerja Jepang, harassment secara umum, harassment di Jepang, konsep *morahara*, upaya mengatasi morahara, dan beberapa penelitian yang relevan. Bab III Metodologi Penelitian, didalamnya dibahas mengenai metode penelitian, teknik pengumpulan data, proses penelitian, objek penelitian dan sumber data. Bab IV Analisis Data, berisi tentang sinopsis drama *Harassment Games*, paparan data, analisis data, dan interpretasi data. Bab V Kesimpulan dan Saran, didalamnya dibahas mengenai simpulan (mengacu pada rumusan masalah), saran (mengacu pada manfaat penelitian), daftar acuan (lampiran dan daftar riwayat hidup), serta saran untuk peneliti selanjutnya, STBA JIA, dan juga pembaca.