

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Sosiologi Sastra

Sosiologi sastra dianggap sebagai disiplin yang baru, karena dianggap lahir pada abad ke-18. Sosiologi sastra sendiri merupakan disiplin ilmu yang terdiri dari dua kajian, yaitu sosiologi dan sastra. Giddens (dalam Faruk, 2012) menyebutkan sosiologi sebagai berikut:

*“... the study of human social life, groups, and societies. It is a dazzling and compelling enterprise, having as its subject matter our own behavior as social beings. The scope of sociology is extremely wide, ranging from the analysis of passing encounters between individuals in the street up to the investigation of global social processes.”*

Terjemahan:

*“... ilmu tentang kehidupan sosial manusia, kelompok, dan masyarakat. Ini merupakan kegiatan yang mempesona dan menarik, yaitu menjadikan persoalan pokok tingkah laku kita sebagai makhluk sosial. Ruang lingkup sosiologi sangat luas, mulai dari analisis pertemuan antar individu di jalan, sampai melakukan investigasi proses sosial secara global.”*

Sementara itu, pengertian sastra ditinjau secara etimologi menurut Teeuw (dalam Kurniawan, 2012:2), yaitu kata “sastra” sepengertian dengan kata *literature* (Inggris) yang berasal dari bahasa latin *litteratura*. *Literature* sendiri secara umum berarti segala sesuatu yang tertulis, yaitu pemakaian bahasa dalam bentuk tertulis. Selain itu, sastra menampilkan kehidupan sosial dan kehidupan itu sendiri adalah kenyataan sosial (Sapardi, 1979:1). Oleh karena sastra memiliki hubungan yang khas dengan sistem sosial, maka sastra selalu hidup dan dihidupi

oleh masyarakat, dan masyarakat sebagai objek kajiannya (Teeuw dalam Kurniawan, 2012:3).

Sosiologi sastra merupakan pendekatan terhadap karya sastra yang mempertimbangkan segi-segi kemasyarakatan (Damono, 1979:2). Dipicu oleh kesadaran bahwa karya sastra harus difungsikan sama dengan aspek-aspek kebudayaan yang lain, maka satu-satunya cara adalah mengembalikan sastra ke tengah-tengah masyarakat dan memahaminya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan sistem komunikasi. Oleh karena itu, kehidupan sosial masyarakat yang dipelajari oleh sosiologi dapat menjadi luas, kompleks, dan berlapis-lapis.

Menurut Ratna (2003:2), terdapat beberapa definisi dari sosiologi sastra yang perlu dipertimbangkan untuk dapat menemukan hubungan karya sastra dengan masyarakat, antara lain yaitu: (1) Pemahaman karya sastra dengan pertimbangan aspek kemasyarakatan; (2) Pemahaman totalitas karya sastra yang disertai dengan aspek kemasyarakatan yang terkandung di dalamnya; (3) Pemahaman terhadap karya sastra sekaligus hubungannya dengan masyarakat yang melatarbelakanginya; (4) Sosiologi sastra merupakan hubungan dua arah antara sastra dengan masyarakat; (5) Sosiologi sastra berusaha menemukan kualitas antara sastra dengan masyarakat.

Ian Watt (dalam Faruk, 2013:5-6) mengemukakan tiga macam pendekatan yang berbeda dalam sosiologi sastra, yaitu:

1. Konteks sosial pengarang. Hal ini berhubungan dengan posisi sosial sastrawan dalam masyarakat. Dalam pendekatan ini, hal-hal utama yang

harus diperhatikan adalah: (a) Bagaimana pengarang mendapatkan mata pencahariannya; (b) Sejauh mana pengarang menganggap pekerjaannya sebagai suatu profesi; (c) Masyarakat apa yang dituju oleh pengarang.

2. Sastra sebagai cerminan masyarakat. Dalam pendekatan ini, hal-hal utama

yang harus diperhatikan adalah: (a) Sejauh mana sastra mencerminkan masyarakat pada waktu karya sastra itu ditulis; (b) Sejauh mana sifat pribadi pengarang mempengaruhi gambaran masyarakat yang ingin disampaikan; (c) Sejauh mana genre sastra yang digunakan pengarang dapat dianggap mewakili seluruh masyarakat.

3. Fungsi sosial sastra. Yang harus diperhatikan dalam pendekatan ketiga ini

adalah: (a) Sejauh mana sastra dapat berfungsi sebagai perombak masyarakat; (b) Sejauh mana sastra hanya berfungsi sebagai penghibur saja; (c) Sejauh mana terjadi sintesis antara kemungkinan (a) dan (b).

Selain pendekatan yang dilakukan untuk menelaah karya sastra sebagai sosiologi sastra, terdapat pula tiga macam model analisis karya sastra dalam kaitannya dengan masyarakat (Ratna, 2004:339-340), yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis masalah-masalah sosial yang terkandung di dalam karya sastra

itu sendiri, kemudian menghubungkannya dengan kenyataan yang pernah terjadi, sehingga aspek tersebut termasuk dalam aspek ekstrinsik.

2. Sama halnya dengan poin pertama, tetapi yang membedakannya adalah

dengan cara menemukan hubungan antarstruktur, bukan aspek-aspek tertentu.

3. Menganalisis karya dengan tujuan untuk memperoleh informasi tertentu dan dilakukan oleh disiplin tertentu.

Dengan melihat pendekatan serta ketiga model analisis tersebut, dalam menganalisis karya sastra yang berbentuk drama dengan judul *Age Harassment* ini, penulis menggunakan pendekatan sosiologi sastra yang dikemukakan oleh Ian Watt pada poin kedua, yaitu sastra sebagai cerminan masyarakat, karena di dalam drama tersebut memperlihatkan kenyataan sosial yang ada di tengah-tengah masyarakat. Selain itu, penulis menggunakan model analisis yang pertama, yaitu menganalisis masalah-masalah sosial yang terkandung dalam suatu karya itu sendiri dan menghubungkannya dengan kenyataan yang ada pada masyarakat.

Untuk menghubungkan masalah-masalah sosial yang terkandung dalam drama *Age Harassment* dengan kenyataan yang ada pada masyarakat khususnya mengenai pelecehan, maka penulis menggunakan data dukung, yaitu tindakan pelecehan di tempat kerja di Jepang. Dalam data dukung tersebut berisi contoh bentuk-bentuk pelecehan di tempat kerja di Jepang terutama dengan jenis *pawahara*, *morahara*, *sekuhara*, dan *eihara* yang mana dijelaskan pada sub-bab selanjutnya.

## 2.2 Tindakan Pelecehan di Tempat Kerja di Jepang

Tindakan pelecehan di tempat kerja sempat menyita perhatian dan menjadi isu sosial di Jepang (Watanabe dkk, 2012:1). Tingkat pelecehan di tempat kerja di Jepang baik secara verbal maupun nonverbal terhitung pada tahun 2010 terdapat 39.400 kasus, lalu pada tahun 2011 meningkat menjadi 45.939 kasus. Melihat

kenaikan angka tersebut, *Ministry of Health, Labour and Welfare* (MHLW) atau Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan mengadakan konferensi meja bundar dan mempublikasikan hasil konferensi tersebut pada tanggal 30 Januari 2012 dengan judul “*Report by the Working Group Roundtable Regarding Workplace Bullying and Harassment*” (MHLW, 2014:4).

Setelah mempublikasikan hasil konferensi tersebut, Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan melakukan survei kepada 100.000 pekerja dan ditemukan beberapa contoh hasil pelecehan berdasarkan jenis kelamin, yaitu 26,5% untuk laki-laki dan 23,9% untuk perempuan. Kemudian pelecehan berdasarkan usia, yaitu usia 20-29 tahun sebanyak 23,3%, usia 30-39 tahun sebanyak 27,2%, usia 40-49 tahun sebanyak 25,7%, dan usia 50 tahun ke atas sebanyak 24,8%. Lalu, pelecehan berdasarkan tempat kerja, yaitu 27,6% di lembaga keuangan dan industri, 23,3% di tempat usaha grosir, restoran, dan hotel, serta kemudian diikuti survei-survei yang lain pula. Untuk memudahkan membaca rasio tersebut, penulis meringkasnya ke dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1 Rasio Survei MHLW Tahun 2012**

Jenis kelamin	Usia	Tempat kerja
Laki-laki (26,5%)	20-29 tahun (23,3%)	Di lembaga keuangan, industri (27,6%)
	30-39 tahun (27,2%)	
Perempuan (23,9%)	40-49 tahun (25,7%)	Di tempat usaha grosir, restoran, dan hotel (23,3%)
	50 tahun ke atas (24,8%)	

**Sumber : (Naito, *Workplace Bullying in Japan, 2013:113-115*)**

Dari survei yang terangkum tersebut beserta survei-survei yang lain, ditemukan peningkatan angka pelecehan di tempat kerja pada tahun 2012, yaitu sebanyak

51.670 kasus (Naito, 2013:113-115). Kemudian data terakhir yang disebutkan oleh MHLW, tercatat pada tahun 2013 terdapat sekitar 59.197 kasus pelecehan yang terjadi di tempat kerja di Jepang (MHLW, 2014:4).

Pelecehan merupakan salah satu tindakan yang sering ditemui di tempat kerja. Tindakan tersebut bisa saja dilakukan oleh atasan kepada para pekerjanya dikarenakan faktor ketidaksukaan secara personal, atau bisa saja dilakukan oleh seseorang yang melecehkan orang lain tetapi tidak sampai melanggar Undang-Undang. Sudah umum bahwa seorang pekerja melakukan tindakan pelecehan kepada pekerja lain dalam bentuk rasial, seksual, dan tindakan lainnya (Addison dan Cruttenden, 1998:81).

Tindakan pelecehan dapat berupa perlakuan kejam secara verbal, seperti memberikan nama julukan tertentu yang dapat menyakiti salah satu pihak, pelecehan seksual secara jelas, melakukan tindakan asusila, melakukan candaan yang berlebihan, dan lain sebagainya. Tindakan tersebut dapat berdampak buruk pada kesehatan korban meliputi, gangguan secara psikologis, depresi, penyakit jantung, dan ketidakhadiran dalam bekerja. Selain itu, dampak lain dari pelecehan yaitu dapat merusak mental seseorang, khususnya berdampak besar pada mental dari kualitas hidup (*Hyogo Institute for Traumatic Stress*, 2012).

### **2.2.1 Bentuk-Bentuk Pelecehan di Tempat Kerja di Jepang**

Di Jepang, pada dasarnya terdapat banyak jenis-jenis pelecehan. Wataru Ishii dalam artikelnya menjelaskan bahwa terdapat jenis-jenis pelecehan yang secara umum sering dijumpai di tempat kerja di Jepang, yaitu *power harassment*

atau *pawahara*, *moral harassment* atau *morahara*, *sexual harassment* atau *sekuhara*, dan *age harassment* atau *eihara* (2004, para. 1).

Dalam *pawahara*, *morahara*, *sekuhara*, maupun *eihara* dapat saling berkaitan, sehingga pelecehan dengan jenis tersebut banyak dijumpai di tempat kerja. Apabila terdapat pelecehan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya yang mempunyai kepribadian unik, hal tersebut dapat dikatakan sebagai *pawahara*, bahkan dapat pula dikatakan sebagai *morahara*, karena *pawahara* dalam hal tersebut mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh atasan, sedangkan *morahara* mengacu pada tindakan yang menyerang kepribadian atau yang berhubungan dengan mental seseorang (Ishii, 2004:para. 2-4). Selanjutnya, apabila *sekuhara* dilakukan berdasarkan ‘kekuasaan’ atau ‘jabatan’ seseorang, hal tersebut dapat dikategorikan sebagai *pawahara*. Akan tetapi, apabila *sekuhara* dilakukan berdasarkan kepribadian seseorang yang unik atau khas, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai *morahara* (Ishii, 2004:para. 5).

Dari pelecehan tersebut, terdapat satu bagian yang dapat mencakup ketiganya. Tidak jarang ditemukan banyak orang yang mengalami kerugian dari ketiga pelecehan tersebut, yaitu *pawahara*, *morahara*, dan *sekuhara*, yang mana kerugian tersebut banyak menimpa perempuan (Ishii, 2004:para. 6).

Sedangkan pada pelecehan dengan jenis *eihara* dapat dikatakan umum di tempat kerja karena *eihara* juga dapat mencakup beberapa elemen dari *pawahara*, *morahara*, maupun *sekuhara*. Selain itu, pada beberapa kantor pusat telah disebar angket mengenai tingkat pekerja yang mendapatkan tindak pelecehan, yaitu sebesar 365 angket. Dari penyebaran angket tersebut, terdapat beberapa pelecehan

dengan peringkat tiga teratas yang sering dijumpai di tempat kerja, yaitu *morahara* dengan persentase 83,2%, *eihara* dengan persentase 25%, dan *sekuhara* dengan persentase 21,5% (Takano, 2016:para. 6).

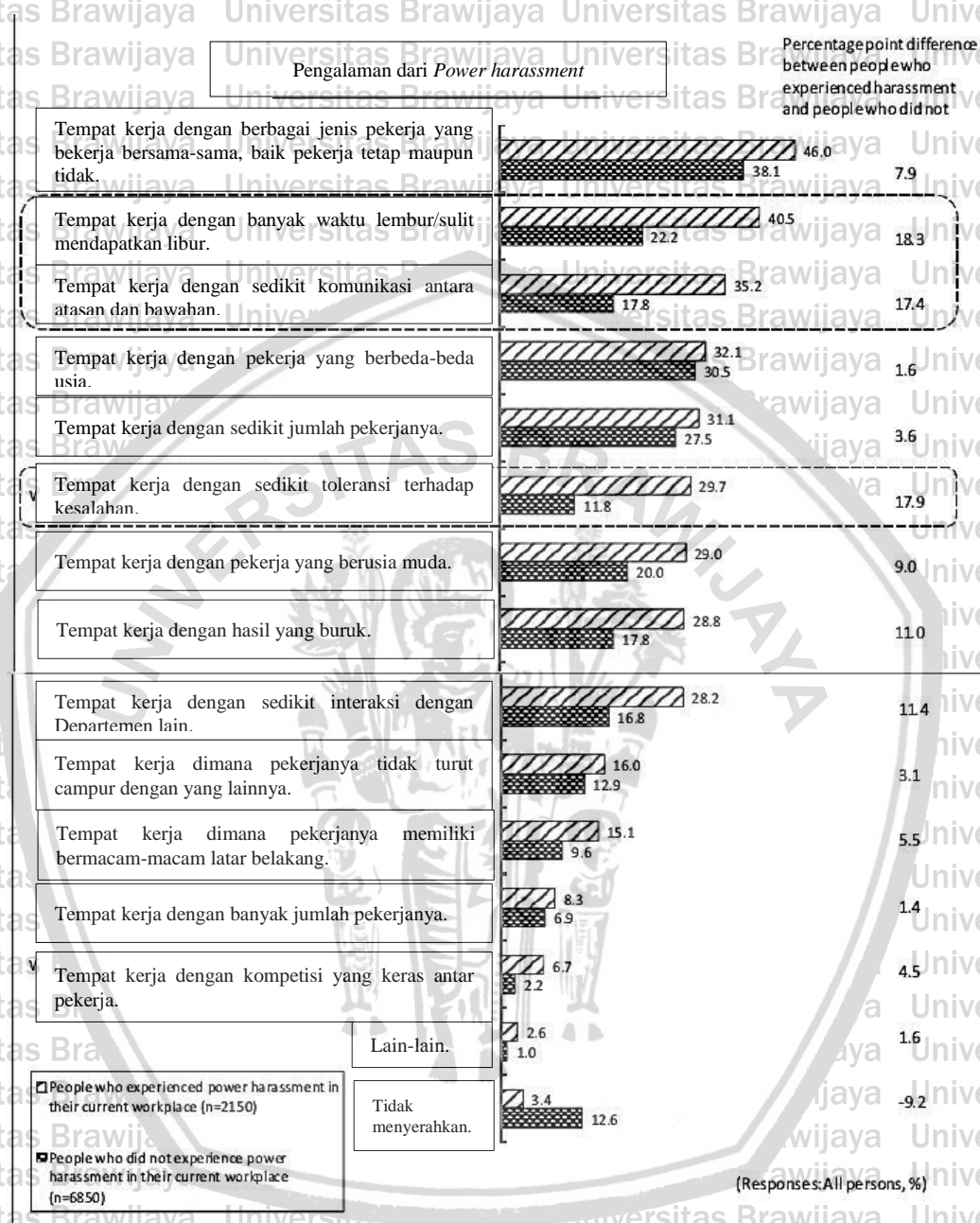
### 2.2.1.1 *Power Harassment* atau *Pawahara* (パワハラ)

*Power harassment* dalam bahasa Jepang disebut dengan *パワハラ* (*pawahara*) yang mana berasal dari kata *パワーハラスメント* (*pawaa harasumento*), merupakan suatu tindakan yang tidak semestinya, dan tindakan tersebut berhubungan dengan atasan dan bawahan dalam suatu pekerjaan maupun yang berhubungan dengan suatu keadilan, sehingga tindakan yang tidak semestinya tersebut lebih mengarah pada tindakan pelecehan (Nakada dan Chizuki, 2003:para. 1). Meskipun pada dasarnya *pawahara* merupakan tindakan pelecehan yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain, tetapi istilah ini sering digunakan pada tindakan pelecehan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya. Akan tetapi terdapat pula tindakan *pawahara* yang dilakukan oleh senior kepada juniornya, sesama rekan kerja, bahkan yang dilakukan oleh bawahan kepada atasannya (MHLW, 2012:5).

Angka dari *pawahara* memang tergolong cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari survei yang dilakukan oleh *Ministry of Health, Labour and Welfare* (MHLW) atau Kementrian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan pada tahun 2012. MHLW melakukan survei tersebut kepada 100.000 orang pekerja yang pernah mengalami tindak *pawahara* maupun yang tidak. Dari survei tersebut ditemukan data sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Grafik Tingkat Pawahara pada Tahun 2012**



**Sumber : (Naito, Workplace Bullying in Japan, 2013:119-120)**

Melihat dari grafik tersebut selama tiga tahun terakhir, yaitu terhitung dari tahun 2010 hingga 2012, ditemukan persentase yang terbanyak terdapat pada “tempat kerja yang terdapat banyak waktu lembur atau sulit untuk mendapatkan libur” dengan rata-rata jumlah 18,3%, yang mana sebanyak 40,5% pekerja pernah

mengalami tindak *pawahara* dan 22,2% pekerja yang tidak pernah mengalami tindak *pawahara* (Naito, 2013:119-120).

Latar belakang atau penyebab terjadinya tindak *pawahara* di tempat kerja ada beberapa faktor. Untuk lebih jelasnya, tindak *pawahara* bisa disebabkan dari kecenderungan melakukan persaingan yang ketat, tempat kerja yang tidak memiliki cukup pekerja untuk melakukan pekerjaan yang sangat banyak, pimpinan yang terlalu menekankan untuk pencapaian kesuksesan, pekerja dengan bermacam-macam tipe dan dituntut untuk bekerja bersama-sama, dan lain sebagainya (Naito, 2013:117). Selain itu, *Japan Institute for Labour Policy and Training* (JILPT) pada tahun 2011 melakukan survei kepada 33 pekerja mengenai hal apa saja yang menjadi latar belakang maupun penyebab terjadinya tindak *pawahara*. Terdapat lima jawaban teratas yang sering menjadi faktor terjadi tindak *pawahara* di tempat kerja, yaitu terlalu banyak pekerjaan dan stres karena terlalu sering adanya pemecatan pekerja, kurangnya komunikasi di tempat kerja, tekanan dari atasan mengenai kinerja, atasan terlalu sibuk dengan pekerjaannya untuk mempedulikan bawahannya, dan beragam jenis pekerjaan (Naito, 2013:117-118).

Dalam pelecehan jenis *pawahara*, terdapat banyak sekali bentuk-bentuk pelecehannya. Nakada dan Chizuki (2003) dalam artikelnya menjelaskan tentang bentuk-bentuk pelecehan yang mencerminkan jenis *pawahara*. Untuk memudahkan pemahaman mengenai bentuk-bentuk dari *pawahara*, maka bentuk-bentuk pelecehan tersebut dibagi menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2 Bentuk *Pawahara* Menurut Nakada dan Chizuki

Contoh Kasus Pelecehan		
Bentuk Pelecehan	攻撃型 ( <i>kougekigata</i> ) Bentuk hinaan atau celaan	a. Marah sambil berteriak pada seorang pekerja di depan pekerja yang lain. b. Melakukan sindiran yang tajam.
	妨害型 ( <i>bougaigata</i> ) Bentuk gangguan atau hambatan	a. Melakukan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan seorang diri. b. Tidak memberikan informasi maupun hal yang diperlukan kepada pekerja lain.
	強要型 ( <i>kyouyougata</i> ) Bentuk paksaan	a. Mendesak cara kerja seseorang. b. Menyalahkan tanggung jawab seseorang.
	否定型 ( <i>hiteigata</i> ) Bentuk penolakan	a. Menolak kepribadian seseorang. b. Tidak memberikan penilaian terhadap kemampuan seseorang.

Sumber : (<http://110sekuhara.com/ph.html>, 2003:para. 2)

Selanjutnya, pada tahun 2015 MHLW mengeluarkan pamflet yang berisi enam bentuk pelecehan jenis *pawahara* yang terjadi di tempat kerja di Jepang.

Enam bentuk pelecehan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3 Bentuk *Pawahara* Menurut MHLW

Contoh Kasus Pelecehan		
Bentuk Pelecehan	身体的な攻撃 ( <i>karada teki na kougeki</i> ) Hinaan atau celaan secara fisik	a. Mendapatkan bentuk kekerasan seperti serangan, pukulan, tendangan, dan lain sebagainya. b. Melempari kepala seseorang dengan bola-bola kertas.
	精神的な攻撃 ( <i>seishin teki na kougeki</i> ) Hinaan atau celaan secara mental	a. Memarahi sesama rekan kerja. b. Menyalahgunakan pesan dengan memasukkan alamat pekerja lain. c. Mencaci maki dengan keras berulang kali dalam waktu yang lama.
	人間関係からの	a. Kursi kerjanya dipindahkan ke ruangan yang berbeda dan hanya seorang diri.

切り離し (ningen kankei kara no kirihanashi) Terpisah dari hubungan antar manusia	b. Diperintahkan untuk menunggu perintah selanjutnya secara paksaan. c. Tidak diperbolehkan menghadiri pesta perpisahan.
過大な要求 (kadai na youkyuu) Tuntutan yang terlalu besar	Karena tidak mengerti cara kerja pegawai baru, jadi membebankan pekerjaan kepada orang lain lalu pulang lebih dulu.
過小な要求 (kashou na youkyuu) Tuntutan yang terlalu kecil	a. Padahal ingin menjadi sopir, tapi diperintahkan hanya untuk mencabut rumput di perusahaan. b. Padahal ingin bekerja di kantor, tapi diperintahkan pada urusan gudang.
個の侵害 (ko no shingai) Pelanggaran secara individu	a. Menanyakan secara terus-menerus mengenai hubungan pribadi orang lain. b. Mengatakan hinaan terhadap istri orang lain.

Sumber : (MHLW, *Pawaa Harasumento te Nandesu ka?*, 2015)

Dari kedua tabel tersebut, yaitu contoh bentuk-bentuk *pawahara* menurut Nakada dan Chizuki serta MHLW, penulis menggabungkan contoh-contoh tersebut guna sebagai dasar untuk menganalisa bentuk-bentuk pelecehan yang mencerminkan *pawahara* dalam drama *Age Harassment*.

### 2.2.1.2 Moral Harassment atau Morahara (モラハラ)

*Moral Harassment* atau dalam bahasa Jepang disebut sebagai *モラハラ* (*morahara*) yang berasal dari kata *モラルハラスメント* (*moraru harasumento*), merupakan tindakan pelecehan secara mental melalui kata-kata maupun tingkah laku yang dapat menyakiti perasaan orang lain (Ishii, 2004:para.1). Wataru Ishii menyebutkan mengenai *morahara* sebagai berikut:

“もしあなたがこんな感じで、職場の人間関係で辛くなってしまっているとしたら、それはモラル・ハラスメントが原因かもしれません。” (2004, para. 1)

“*Moshi anata ga konna kanji de, shokuba no ningen kankei de tsurakunatte shimatteiru toshitara, sore wa moraru harasumentu ga genin kamoshiremasen.*” (2004, para. 1)

Terjemahan:

“Apabila Anda merasakan hubungan sesama manusia di tempat kerja menjadi tidak nyaman, mungkin itu adalah penyebab dari pelecehan moral.” (2004, para. 1)

Istilah *moral harassment* berbeda dengan *power harassment*, dimana istilah tersebut lahir di Jepang. Istilah *moral harassment* berasal dari Barat dan pertama kali digunakan oleh seorang psikiater Perancis yang bernama Marie France Hirigoyen pada pertengahan tahun 1990. Sebelumnya apabila terjadi permasalahan seperti ini di tempat kerja, orang Jepang menyebutnya dengan istilah 職場のいじめ (*shokuba no ijime*) atau *bullying* di tempat kerja dan 精神的虐待・暴力 (*seishinteki gyakutai / bouyoku*) atau perlakuan kejam serta kekerasan secara mental (Ishii, 2004:para. 3).

Sampai saat ini, “*ijime*” atau “*bullying*” merupakan tindakan pelecehan yang sulit untuk dipahami, tetapi “*seishinteki na bouyoku*” atau “kekerasan secara mental” sudah banyak diketahui oleh masyarakat. Di luar negeri khususnya di Eropa, telah dibentuk Undang-Undang untuk menangani permasalahan yang berhubungan dengan *moral harassment* (Ishii, 2004:para. 5).

Faktor penyebab terjadinya tindak *moral harassment* bisa dari beberapa hal. Berikut merupakan tiga contoh yang sering menjadi penyebab tindak *moral harassment* (Sumire, 2015:para. 11-13), adalah:

1. Orang yang mudah berkata buruk.

Banyak orang yang dapat memberikan pengaruh baik dalam berbicara, tetapi tidak jarang pula terdapat orang dengan cara berbicaranya yang dapat menimbulkan kemarahan. Apabila terdapat orang yang merasa stres, orang tersebut dengan mudah mengatakan sesuatu yang buruk, dimana sebelumnya orang tersebut memang tidak menaruh dendam (Sumire, 2015:para. 11).

2. Orang yang memiliki permasalahan kompleks.

Orang dengan permasalahan kompleks cenderung tidak memiliki kepercayaan diri, sehingga tipe seperti ini sering mendapatkan tindak *morahara* dari orang lain (Sumire, 2015:para. 12).

3. Orang yang memiliki masalah kepribadian.

Orang yang memiliki masalah yang berhubungan dengan kepribadian seperti anti-sosial juga dapat menjadi target dari tindak *morahara* yang dilakukan orang lain di tempat kerja (Sumire, 2015:para. 13).

Di tempat kerja, seringkali dijumpai tindakan pelecehan yang sifatnya merendahkan mental orang lain. Wataru Ishii (2004) menyebutkan bahwa terdapat beberapa contoh bentuk pelecehan jenis *morahara* secara verbal adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.4 Bentuk Morahara Secara Verbal**

Contoh Kasus Pelecehan	
Bentuk Pelecehan	人格・能力を否定する 言葉を使う (jinkaku, nouryoku wo hitei suru kotoba wo tsukau)
	a. Tidak ada artinya hidup! b. Apapun yang dilakukannya selalu tidak bermanfaat!

Menggunakan kata-kata untuk menolak kepribadian atau kemampuan seseorang	
コンプレックスを持っている弱点・欠点をあげつらう ( <i>konpurekkusu wo motteiru jakuten, ketten wo agetsurau</i> ) Mengkritik kelemahan atau kekurangan seseorang yang mempunyai permasalahan kompleks	a. <i>Debu!</i> (gendut!) b. <i>Hage!</i> (botak!) c. <i>Metabo!</i> (kegendutan!)
聞こえよがしに嫌味を言う ( <i>kikoeyogashi ni iyami wo iu</i> ) Mengatakan sindiran yang dengan jelas terdengar	Padahal melakukan pekerjaannya sendiri saja tidak bisa, tapi orang itu malah mengurus orang lain!
家族を非難する ( <i>kazoku wo hinan suru</i> ) Menyalahkan keluarga	Dan jika itu adalah orang tuamu, bagaimanapun juga tetap saja tidak bisa melakukan hal apapun!
退職を促す ( <i>taishoku wo unagasu</i> ) Mendesak seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaan	a. Kalau tidak sanggup, kapanpun boleh berhenti loh! b. Anda masih mempunyai minat di perusahaan?

Sumber : (<http://morahara.com/>, 2004:para. 5)

Selain itu, Ishii juga menyebutkan mengenai beberapa contoh bentuk pelecehan jenis *morahara* yang dilakukan melalui tingkah laku, yaitu:

**Tabel 2.5 Bentuk *Morahara* Melalui Tingkah Laku**

1. 罵声をあびせる ( <i>basei wo abiseru</i> ) Melontarkan ejekan	8. あいさつや会話をしない (無視) ( <i>aisatsu ya kaiwa wo shinai (mushi)</i> ) Tidak melakukan salam maupun percakapan (mengabaikan)
2. 肩を突く、胸ぐらをつかむ ( <i>kata wo tsuku, munagura wo</i> )	9. 目の前でヒソヒソ話をする ( <i>me no mae de hisohiso banashi</i> )

	<i>tsukamu</i> ) Menyenggol pundak, menarik kerah baju seseorang		<i>wo suru</i> ) Melakukan percakapan di depan mata secara berbisik-bisik
3.	書類や物をなげつける ( <i>shorui ya mono wo nagetsukeru</i> ) Melempar seseorang dengan dokumen atau benda	10.	舌打ち・鼻を鳴らす ( <i>shitauchi, hana wo narasu</i> ) Mengeluarkan suara-suara dari lidah dan mendengus
4.	執拗な注意・叱責をする ( <i>shitsuyou na chuui, shisseki wo suru</i> ) Mengomeli atau memberi peringatan terus-menerus	11.	悪い噂を流す ( <i>warui uwasa wo nagasu</i> ) Menyebarkan rumor yang buruk
5.	人前で土下座させる ( <i>hitomae de dogeza saseru</i> ) Menyuruh orang untuk melakukan <i>dogeza</i> di tempat umum	12.	仕事を取り上げる、新しい仕事を与えない ( <i>shigoto wo toriageru, atarashii shigoto wo ataenai</i> ) Mengambil pekerjaan dan tidak memberikan pekerjaan yang baru kepada seseorang
6.	不正行為を強要する ( <i>fuseikoui wo kyoyou suru</i> ) Memaksa seseorang melakukan perbuatan yang curang	13.	必要な備品を与えない ( <i>hitsuyou na bihin wo ataenai</i> ) Tidak memberikan perlengkapan yang dibutuhkan
7.	宴会や旅行などへの出席を強いる ( <i>enkai ya ryokou nado e no shusseki wo shiiru</i> ) Memaksa seseorang menghadiri wisata atau pesta	14.	昇進を妨害する ( <i>shoushin wo bougaisuru</i> ) Menghalangi seseorang untuk naik pangkat

Sumber : (<http://morahara.com/>, 2004:para. 5)

### 2.2.1.3 Sexual Harassment atau Sekuhara (セクハラ)

*Sexual Harassment* atau セクハラ (*sekuhara*) yang berasal dari kata セクシュアルハラメント (*sekushuaru harasumento*), adalah pelecehan yang berhubungan dengan jenis kelamin maupun seksual (Nakada dan Chizuki, 2003:para. 1).

*Sekuhara* di tempat kerja merupakan salah satu tindakan yang tidak bisa dimaafkan secara sosial karena menyakiti seseorang dengan cara menjatuhkan



martabatnya sebagai seorang pekerja. Selain berdampak pada pekerja, hal ini juga berdampak pada perusahaan karena permasalahan ini dapat menghambat jalannya bisnis, dan akan mempengaruhi evaluasi sosial (MHLW, 2015).

Tindak *sexual harassment* atau *sekuhara* dapat terjadi kepada seseorang di lingkungan kerja karena pada dasarnya memang seseorang tersebut tidak diterima dengan baik, tidak diinginkan, tidak diundang, bahkan karena tindakan atau perilaku seseorang yang mengakibatkan ketidaknyamanan. Akan tetapi, sebagian besar tindak *sekuhara* terjadi karena lawan jenis yang memiliki posisi lebih tinggi di sebuah tempat kerja hanya sekedar melakukan tindakan menggoda (Mutjaba, 2013:para. 3). Kemudian, penyebab lain terjadinya *sekuhara* adalah pekerja laki-laki yang merasa stres dengan pekerjaannya dan melakukan tindak *sekuhara* kepada pekerja perempuan untuk menghilangkan rasa stresnya tersebut. Selain itu, dalam tindak *sekuhara* tidak sepenuhnya pekerja laki-laki dapat disalahkan.

Penyebab terjadinya tindak tersebut dapat berasal dari pekerja perempuan yang memang dengan sengaja terlihat seksi di tempat kerja, seperti merayu pekerja laki-laki (Mutjaba, 2013:para. 14-15).

Dalam tindak *sekuhara*, terdapat dua bentuk pelecehan, yaitu 対価型 (*taikagata*) atau bentuk kompensasi dan 環境型 (*kankyogata*) atau bentuk keadaan sekitar (Nakada dan Chizuki, 2003).

### 1. 対価型 (*Taikagata*) atau bentuk kompensasi

Bentuk pelecehan *taikagata* merupakan pelecehan dengan menggunakan posisi di tempat kerja sebagai alasannya. Kondisi ini bisa memberikan dampak kerugian bagi pekerja khususnya pekerja perempuan

seperti pemecatan, penurunan pangkat, pemotongan gaji, dan lain sebagainya. Contoh kasus pelecehan dari *taikagata* adalah sebagai berikut:

- a. Diminta untuk patuh terhadap aturan mengenai posisi maupun perlakuan di tempat kerja sesuai dengan jenis kelamin.
- b. Pemilik usaha di tempat kerja tersebut meminta kepada pekerja perempuan untuk berhubungan seksual dengannya, tetapi apabila pekerja perempuan tersebut menolaknya, ia akan dipecat.
- c. Seorang atasan yang menyentuh pinggul maupun dada dari pekerja perempuan, tetapi apabila pekerja perempuan tersebut melawannya, itu akan berdampak buruk bagi pekerjaannya.

## 2. 環境型 (*Kankyougata*) atau bentuk keadaan sekitar

Bentuk pelecehan *kankyougata* merupakan bentuk pelecehan yang membuat seseorang merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja. Setelah bekerja pun, orang lain tidak berhenti untuk menggodanya, sehingga kondisi ini menyebabkan hambatan pada pekerjaannya yang sedemikian rupa. *Kankyougata* sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yaitu 視覚型 (*shikaku gata*) atau bentuk visual, 発言型 (*hatsugen gata*) atau bentuk ucapan, dan 身体接触型 (*karada sesshoku gata*) atau bentuk kontak terhadap tubuh. Untuk mempermudah memahami ketiga bentuk dari pelecehan *kankyougata*, penulis meringkas beberapa contoh kasus pelecehannya sebagai berikut:

Tabel 2.6 Bentuk Pelecehan *Kankyougata*

Contoh Kasus Pelecehan	
Bentuk Pelecehan 視覚型 ( <i>shikaku gata</i> ) Bentuk visual	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menempel poster dengan gambar tidak senonoh.</li> <li>b. Pakaian maupun perilaku yang memiliki daya tarik seksual.</li> <li>c. Menggunakan gambar tidak senonoh pada <i>screensaver</i> komputer tanpa mempedulikan pekerja perempuan.</li> <li>d. Memasang kamera di toilet perempuan.</li> </ul>
Bentuk Pelecehan 発言型 ( <i>hatsugen gata</i> ) Bentuk ucapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Berulang kali mengatakan candaan yang mengarah ke seksualitas.</li> <li>b. Menyebarkan gossip rahasia kehidupan pribadi orang lain.</li> <li>c. Ketika bercanda mengenai masalah seksual yang berhubungan dengan tubuh dan penampilan, terdapat pekerja laki-laki yang mendengarnya.</li> </ul>
Bentuk Pelecehan 身体接触型 ( <i>karada sesshoku gata</i> ) Bentuk kontak terhadap tubuh	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memegang dada dan pantat.</li> <li>b. Bagian dari tubuh seseorang dipegang secara tiba-tiba.</li> </ul>

Sumber : (<http://110sekuhara.com/sh.html>, 2003:para. 2)

#### 2.2.1.4 Age Harassment atau *Eihara* (エイハラ)

*Age Harassment* atau dalam bahasa Jepang disebut エイハラ (*eihara*) yang mana berasal dari kata エイジハラスメント (*eiji harasumento*), merupakan pelecehan yang menjadikan usia sebagai alasannya, terutama melecehkan seorang pekerja paruh baya. Sebagai contohnya adalah seseorang yang memanggil orang lain dengan sebutan 「ジジイ！」 “*jijii!*” “orang tua!” dan 「おじさん！」 “*ojisan!*” “paman!”. Selain itu, apabila seseorang mengatakan kepada seniornya “karena sudah berumur” atau “karena sudah menjadi bibi, jadi jangan terlalu memaksakan diri”, hal tersebut sudah termasuk dalam tindak *eihara* (Hirabuji, 2015:para. 1 dan 5). Secara umum, *eihara* terjadi pada orang paruh baya, tetapi

tindakan tersebut juga banyak ditemukan terjadi pada anak muda (*Woman Insight*, 2015:para. 4).

Penyebab terjadinya *eihara* bisa dari berbagai situasi, salah satunya bisa saja dari keterbatasan topik komunikasi antar generasi, yaitu anak muda yang menganggap orang yang lebih tua tidak mengikuti perkembangan zaman. Bagi anak muda, senjata utamanya adalah “masa muda”, sedangkan bagi orang yang lebih tua, senjata utamanya adalah “pengalaman dan keterampilan” (Hirabuji, 2015:para. 13).

Dalam pelecehan jenis *eihara*, terdapat banyak bentuk-bentuk pelecehannya.

Michael Haberman (2014, para. 3) dalam artikelnya menjelaskan tentang tujuh tanda dari bentuk pelecehan yang mencerminkan jenis *eihara* adalah sebagai berikut:

1. Seseorang memanggil orang yang lebih tua dengan sebutan “kakek” atau “nenek”. Suatu kehormatan apabila yang memanggil dengan sebutan tersebut adalah seorang cucu, tetapi itu tidak bisa diterima apabila yang memanggil adalah pekerja yang lebih muda.
2. Seorang pekerja menggunakan kata “orang tua” dalam percakapan, seperti contoh “saya tidak tahu jawaban dari pertanyaan itu, jadi tanyakan pada orang tua itu.”
3. Seorang pekerja mengatakan kepada orang yang lebih tua bahwa seharusnya tidak melakukan sesuatu karena, “seseorang dengan usia seperti itu harus lebih berhati-hati.”

4. Pekerja yang lebih tua ditanya lebih rinci mengenai ketidakhadirannya karena alasan kesehatan dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda.
5. Hubungan antara atasan dengan pekerja yang usianya lebih tua tiba-tiba menegang dan cenderung berlawanan.
6. Atasan tiba-tiba mulai menanyakan kepada pekerja mengenai rencana pengunduran diri.
7. Pekerja yang lebih tua tidak diperbolehkan melakukan aktifitas atau mengikuti rapat.

Dengan melihat beberapa tanda tersebut, Haberman berpendapat bahwa banyak pekerja yang seharusnya mengatakan kepada atasannya apabila mendapat perlakuan yang tidak menyenangkan dan perlakuan tersebut harus segera dihentikan (2014, para. 4).

Oleh karena pada penelitian ini menggunakan drama sebagai sumber datanya, maka penulis juga menggunakan data dukung, yaitu *mise en scene* yang mana dijelaskan pada sub-bab selanjutnya. Dalam *mise en scene* berguna sebagai penjelasa adegan-adegan yang mencerminkan jenis pelecehan dengan memanfaatkan beberapa aspek penting yang terkandung pada *mise en scene*.

### 2.3 *Mise en Scene*

*Mise en scene* merupakan istilah dari bahasa Perancis dan populer dalam dunia teater yang secara harfiah bermakna "meletakkan dalam adegan". Konsep ini pertama kali dipopulerkan oleh para kritikus Perancis yang berkecimpung di dunia teater pada tahun 1950-an (Roberts dan Wallis, 2001). Dalam dunia film,

istilah ini digunakan untuk menggambarkan apa yang ada dalam *frame* sebuah *shot*. Tujuan dari *mise en scene* sendiri bukanlah melakukan rekonstruksi seniman, tetapi membimbing penonton membaca gerakan sistem artistik yang diproduksi seniman (Dewojati, 2012:198-199).

Teori *mise en scene* dapat menunjukkan hubungan antarmakna yang terjadi pada saat berbagai sistem tanda saling berkaitan. Pavis memberikan tujuh formula cara membaca *mise en scene*. Formula pertama, *mise en scene* bukan merupakan pengulangan dari teks drama. Formula kedua, *mise en scene* tidak perlu mengabdikan kepada teks drama. Formula ketiga, *mise en scene* tidak perlu meleburkan teks drama ke dalam teks pertunjukan. Formula keempat, *mise en scene* yang berbeda-beda dapat muncul dari teks drama yang sama. Formula kelima, *mise en scene* merupakan simulasi yang ditampilkan dalam simbol-simbol. Formula keenam, *mise en scene* tidak menampilkan acuan dari teks drama dan teks pertunjukan, tetapi merupakan fiksi kreatif yang diciptakan oleh seniman untuk penonton. Dan formula ketujuh, *mise en scene* bukanlah suatu realisasi pertunjukan teks drama (Pavis dalam Dewojati, 2012:199). Sehingga dapat disimpulkan dari ketujuh formula tersebut, bahwa *mise en scene* tidak selalu bergantung dari teks drama yang ada, dan dari satu teks drama dapat terciptanya beberapa macam *mise en scene*.

Dalam *mise en scene*, ada pula hubungannya dengan seorang sutradara. Seorang sutradara sebagai seorang *storyteller* adalah orang yang menciptakan *mise en scene* dalam filmnya. Sutradara harus sangat memahami apa makna dari *mise en scene* dan dapat menciptakan *mise en scene* sesuai dengan *mood* atau

suasana yang diinginkan. Tetapi dalam hal ini, sutradara tidak bisa seenaknya memperlihatkan apa yang diinginkan penonton. Contohnya ketika adegan berkelahi, penonton ingin tokoh protagonis yang menang. Sebagai seorang sutradara yang merupakan pusat ide sebuah film, harus dapat mencari cara lain yang membelokkan ekspektasi penonton akan adegan yang akan terjadi selanjutnya. Hal ini akan membuat sebuah film menjadi lebih menarik karena tidak mudah ditebak.

### **2.3.1 Aspek-aspek dalam *Mise en Scene***

Dalam *Mise en scene* terdapat pula aspek-aspek penting, sehingga sebuah film dapat tercipta dengan baik. Aspek-aspek dalam *Mise en scene* meliputi aspek *setting*, aspek tata cahaya, aspek kostum dan tata rias, dan aspek *acting* dan pergerakan pemain (Pratista 2008, dalam Risdiyana, 2015:33-35).

#### **2.3.1.1 Aspek *Setting***

*Setting* atau latar merupakan tempat terjadinya cerita. *Setting* sangat berperan penting dalam film dan dapat menjadi cerita meskipun tanpa aktor, karena *setting* dapat berperan sebagai naratif. Oleh karena itu, film yang baik adalah film yang latarnya memiliki hubungan atau keterkaitan dengan karakter di dalam cerita.

Menurut Pratista (2008, dalam Risdiyana, 2015:33), aspek *setting* dibagi menjadi tiga, yaitu:

### 1. *Set Studio*

*Set studio* semakin berkembang sejak adanya teknologi lampu yang semakin canggih. Selama ini, sebagian besar produksi film menggunakan *set studio* baik *indoor* maupun *outdoor*.

### 2. *Shot on Location*

*Shot on location* merupakan produksi sebuah film dengan menggunakan lokasi yang sebenarnya.

### 3. *Set Virtual*

Dengan teknologi yang semakin canggih, memungkinkan para pembuat film lebih mudah dalam membangun latar.

#### 2.3.1.2 Aspek Tata Cahaya

Pencahayaan pada zaman sekarang menjadi salah satu kunci untuk membangun kesan dan *mood* dari cerita. Cahaya dapat memanipulasi ruang dan bisa menjadi penguat satu hal. Permainan cahaya bisa menjadi sesuatu yang kreatif, karena secara tidak sadar cahaya ternyata memberikan impresi yang berbeda bagi setiap benda yang terkena pantulannya.

Pratista (2008, dalam Risdiyana, 2015:33) membagi aspek tata cahaya menjadi empat, yaitu:

#### 1. Kualitas Pencahayaan

a. *Hard light* berasal dari sinar matahari atau cahaya lampu yang menyorot secara tajam, sehingga objek lebih terlihat kontras dengan latarnya.

b. *Soft light* berasal dari cahaya langit yang cerah. Cahaya jenis ini cenderung menyebar dan menghasilkan bayangan tipis.



## 2. Arah Pencahayaan

- a. *Frontal lighting* merupakan pencahayaan di dalam objek sehingga bayangan cenderung terhapus atau lebih menegaskan wajah tokoh.
- b. *Side lighting* merupakan pencahayaan dari samping objek sehingga menghasilkan bayangan ke arah samping.
- c. *Back lighting* merupakan pencahayaan dari belakang objek yang mampu menampilkan siluet.
- d. *Under lighting* merupakan pencahayaan dari bawah objek.
- e. *Top lighting* merupakan pencahayaan dari atas objek yang dapat mempertegas suatu objek.

## 3. Sumber Cahaya

Sumber cahaya dibagi menjadi dua, yaitu sumber cahaya natural dan sumber cahaya buatan. Dalam sumber cahaya buatan dapat berasal dari lampu-lampu sorot dengan kombinasi pengaturan tertentu.

## 4. Warna Cahaya

Warna cahaya merujuk pada penggunaan warna dari sumber cahaya. Pada umumnya, cahaya terbatas hanya pada warna putih dan kuning, tetapi dengan menggunakan filter dapat menghasilkan warna tertentu sesuai dengan keinginan.

### 2.3.1.3 Aspek Kostum dan Tata Rias

Dalam sebuah film, penampilan sebuah karakter menjadi peran yang penting dalam cerita, karena dengan penampilan dapat menunjukkan peran apa yang sedang diperankan oleh aktor tersebut. Dengan penampilan kostum maupun tata

rias, dalam suatu cerita dapat menggambarkan suatu jaman tertentu. Menurut Pratista (2008, dalam Risdiyana, 2015:33), kostum merupakan segala sesuatu yang dikenakan oleh pemain bersama seluruh aksesorisnya seperti topi, perhiasan, jam tangan, kacamata, sepatu, tongkat, dan sebagainya.

#### **2.3.1.4 Aspek Acting dan Pergerakan Pemain**

Seorang aktor yang mempunyai kemampuan baik dalam memainkan perannya pada sebuah film dapat mempengaruhi penonton dalam melihat sebuah karakter. Pada aspek *acting*, dipengaruhi pula oleh pergerakan pemain yang memperkuat karakter maupun makna dalam sebuah film.

Menurut Pratista (2008, dalam Risdiyana, 2015:35), penampilan aktor dalam sebuah film dibagi menjadi dua, yaitu secara visual dan audio. Sedangkan, jenis pemain dibagi menjadi enam kelompok, yaitu figuran, aktor amatir, aktor profesional, bintang, *superstar*, dan *cameo*.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai acuan untuk melakukan sebuah penelitian kembali. Berdasarkan penelusuran penulis, sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas mengenai pelecehan yang terjadi di Jepang, yaitu seorang mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Brawijaya dengan nama Septika Dwi Risdiyana (2015) dalam skripsi yang berjudul *Tindak Pawa Hara pada Tokoh Tsunoda Miki dalam Drama Nakanai to Kimeta Hi Karya Sutradara Junichi Ishikawa dan Hidenori Joho*. Hasil penelitian tersebut membahas

mengenai fenomena *pawahara* yang terjadi di Jepang dengan menggunakan teori sosiologi sastra milik dari Ian Watt.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang sudah dipaparkan, penulis menjadikan penelitian tersebut sebagai acuan dan referensi dalam menulis penelitian yang berjudul *Bentuk-bentuk Pelecehan di Tempat Kerja di Jepang yang Tercermin dalam Drama Age Harassment Karya Sutradara Naoki Tamura dan Takashi Komatsu*.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian milik dari penulis adalah mengangkat tema yang sama, yaitu mengenai pelecehan yang terjadi di tempat kerja di Jepang, serta dengan menggunakan teori sosiologi sastra milik dari Ian Watt pada poin kedua, yaitu sastra sebagai cerminan masyarakat. Sedangkan, yang membedakan penelitian terdahulu milik dari saudara Risdiyana dengan penelitian penulis adalah sumber data dan pokok penelitian. Sumber data yang digunakan oleh saudara Risdiyana adalah drama berjudul *Nakanai to Kimeta Hi*, sedangkan drama yang digunakan oleh penulis adalah *Age Harassment*. Selanjutnya, pokok penelitian yang dilakukan oleh saudara Risdiyana terfokus pada tindak *pawahara* yang terjadi pada tokoh sentral atau tokoh utama, yaitu Tsunoda Miki. Sedangkan pada penelitian penulis ini, membahas mengenai pelecehan secara umum yang terjadi di tempat kerja di Jepang, yaitu *pawahara*, *morahara*, *sekuhara*, dan *eihara*, serta tindakan pelecehan tersebut tidak hanya terfokus pada tokoh utama saja, melainkan hampir seluruh tokoh pada drama tersebut.