

DOMINASI MASKULINITAS DALAM DUNIA KERJA
(Analisis Wacana pada Film *Purl* dan *In A World...*)



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Komunikasi pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia**

Oleh
DHEA FYLLA IFADHA
17321008

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA
2021**

Skripsi

**DOMINASI MASKULINITAS DALAM DUNIA KERJA
(Analisis Wacana pada Film *Purl* dan *In A World...*)**

Disusun oleh

DHEA FYLLA IFADHA

17321008

Telah disetujui dosen pembimbing skripsi untuk diujikan dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi.

Tanggal: 4 Oktober 2021
Dosen Pembimbing Skripsi,



Ratna Permata Sari, S.I.Kom, MA
NIDN 0509118601

Skripsi

DOMINASI MASKULINITAS DALAM DUNIA KERJA (Analisis Wacana pada Film *Purl* dan *In A World...*)



Disusun oleh

DHEA FYLLA IFADHA

17321008

Telah dipertahankan dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Tanggal: 4 Oktober 2021

Dewan Penguji:

1. Ketua : Ratna Permata Sari, S.I.Kom, MA ()
2. Anggota : Sumekar Tanjung, S.Sos., MA ()

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia



Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Kom

NIDN 0529098201

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dhea Fylla Ifadha
Nomor Mahasiswa : 17321008

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama menyusun skripsi ini saya tidak melakukan tindak pelanggaran akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia.
2. Karena itu, skripsi ini merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

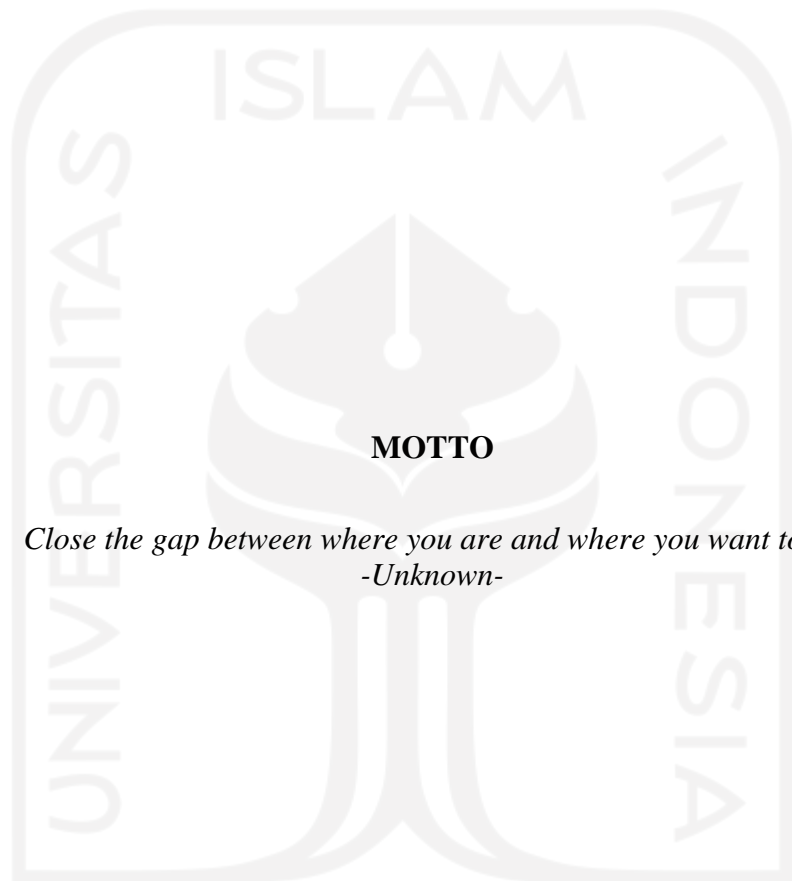
Demikian pernyataan ini saya setuju dengan sesungguhnya.

Yogyakarta, 4 Oktober 2021

Yang menyatakan,



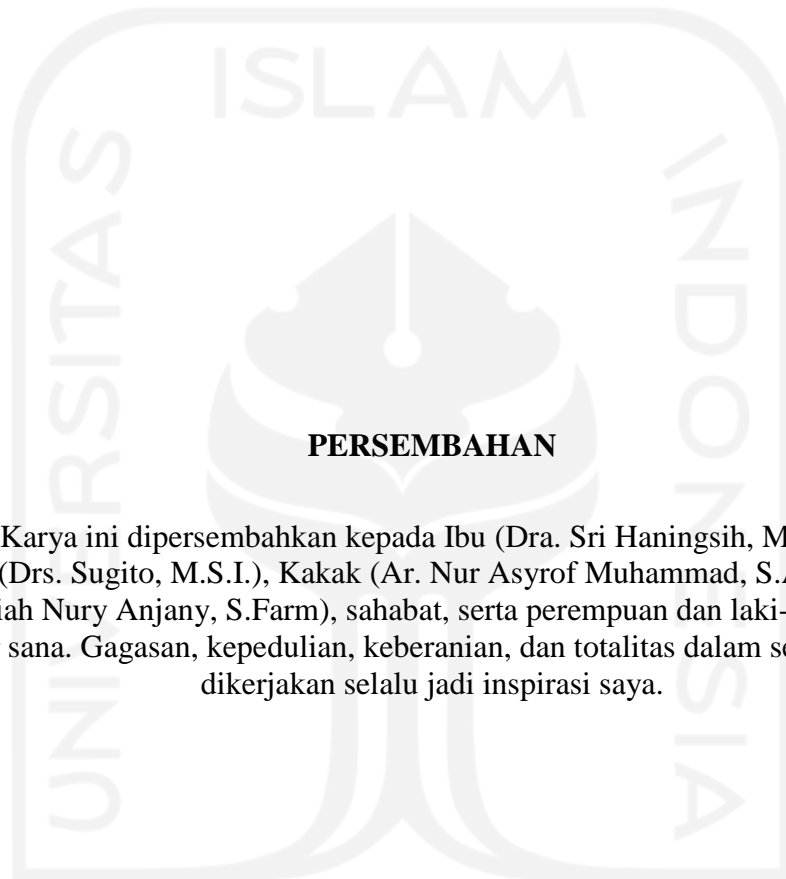
(Dhea Fylla Ifadha)
NIM 17321008



MOTTO

Close the gap between where you are and where you want to be
-Unknown-

الجامعة الإسلامية
الاستدراك والتطوير



PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan kepada Ibu (Dra. Sri Haningsih, M.Ag.), Ayah (Drs. Sugito, M.S.I.), Kakak (Ar. Nur Asyrof Muhammad, S.Arc, IAI dan apt. Diah Nury Anjany, S.Farm), sahabat, serta perempuan dan laki-laki hebat di luar sana. Gagasan, kepedulian, keberanian, dan totalitas dalam setiap yang dikerjakan selalu jadi inspirasi saya.



Abstrak

Dhea Fylla Ifadha. 17321008 (2021). Dominasi Maskulinitas dalam Dunia Kerja (Analisis Wacana Pada Film *Purl* dan *In A World...*). Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bentuk dominasi maskulinitas dalam dunia kerja dan perkembangannya pada film *Purl* dan *In A World...*. Berbagai label dan pandangan terhadap perempuan dan laki-laki melahirkan kesenjangan dan ketidakadilan gender di tempat kerja di berbagai negara. Kondisi ini terus terjadi di tengah masyarakat yang melegitimasi dominasi laki-laki dan subordinasi perempuan. Hal serupa diceritakan dalam film *Purl* dan *In A World...*. Penelitian ini menggunakan metode analisis wacana Sara Mills yang menekankan bagaimana posisi dari berbagai aktor sosial, posisi gagasan, atau peristiwa itu ditempatkan dalam teks, serta mengaplikasikan teori terkait konsep gender, hegemoni maskulinitas, dan transformasi sosial. Berdasarkan analisis penulis, dapat disimpulkan bentuk dominasi maskulinitas dan perkembangannya pada kedua film tersebut sebagai berikut. Jumlah tenaga kerja laki-laki lebih mendominasi secara signifikan dari pada perempuan. Laki-laki meragukan kapasitas dan kapabilitas perempuan karena adanya stereotip negatif mengenai perempuan. Perempuan mengalami diskriminasi, subordinasi, dan marginalisasi di tempat kerja. Laki-laki lebih menghargai sesama laki-laki dan menerima perempuan ketika pola pikir dan sikapnya maskulin. Laki-laki merasa berkuasa dan berhak mengontrol pekerjaan yang dapat atau tidak dapat diperoleh perempuan. Perempuan akhirnya meragukan dirinya ketika diberikan kesempatan baru. Terdapat pengaturan kultural dan struktural yang melanggengkan kondisi tersebut. Baik perempuan maupun laki-laki dari berbagai tingkat jabatan berperan dalam menantang hegemoni maskulinitas. Dimulai dengan menyadari masalah dan mulai melibatkan perempuan, sehingga semakin memperbanyak kesempatan bagi perempuan lainnya dan membangun kesetaraan di tempat kerja.

Kata Kunci: *Dominasi laki-laki, subordinasi perempuan, hegemoni maskulinitas, lingkungan kerja, film.*

Abstract

Dhea Fylla Ifadha. 17321008 (2021). The Dominance of Masculinity in the Workplace (Discourse Analysis of the Films Purl and In A World...). (Bachelor's Thesis). Department of Communications, Faculty of Psychology and Socio-Cultural Sciences, Universitas Islam Indonesia

This study aims to analyze and describe masculinity domination in a work environment and its development in the films Purl and In A World.... Various labels and views towards women and men create gender gap and inequality in the workplace in many countries. This condition continues to occur in a society that legitimizes the domination of men and the subordination of women. The same thing is described in the films Purl and In A World.... This study used the Sara Mills discourse analysis method, which emphasizes how various social actors, ideas, or events are placed in a text, and applied theories related to the concepts of gender, hegemonic masculinity, and social transformation. Based on the author's analysis, it can be concluded that the forms of masculinity domination and its development in the two films are as follows. The number of male workers dominated significantly more than women. Men doubted women's capacity and capability due to negative stereotypes about women. Women experienced discrimination, subordination, and marginalization in the workplace. Men valued their fellow men more and accepted women when their mindset and attitude are masculine. Men felt powerful and had the right to control the jobs that women could or could not get. Women ended up doubting themselves when given new opportunities. There are cultural and structural arrangements that perpetuate these conditions. Both women and men from various positions play a role in challenging hegemonic masculinity. Starting with being aware of the problem and involving women, it will increase opportunities for other women and build equality in the workplace.

Keywords: *Men domination, women subordination, hegemonic masculinity, work environment, film.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. atas segala rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selawat dan salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad Saw. beserta keluarga dan sahabatnya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Komunikasi di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, saran, bantuan, arahan, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini kepada:

1. Ibu Ratna Permata Sari, S.I.Kom, MA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan semangat dalam penyusunan skripsi sampai selesai,
2. Ibu Sumekar Tanjung, S.Sos., M.A. yang telah memberikan inspirasi topik penelitian skripsi ini dan selaku penguji ujian skripsi,
3. Ayah (Drs. Sugito, M.S.I.), Ibu (Dra. Sri Haningsih, M.Ag.), Kakak (Ar. Nur Asyrof Muhammad, S.Arc, IAI dan apt. Diah Nury Anjany, S.Farm) untuk segala dukungan dan doanya,
4. Salsabila Azzahra dan Ghina Nabila Sholikhati yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan semangat dalam segala hal,
5. Teman-teman dan keluarga besar Prodi Ilmu Komunikasi UII yang telah membantu dan memberikan semangat selama ini, dan
6. Semua pihak yang telah terlibat dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Yogyakarta, Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	iv
HALAMAN_MOTTO	v
HALAMAN_PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	4
C. TUJUAN PENELITIAN.....	4
D. MANFAAT PENELITIAN	4
1. Manfaat Akademis	4
2. Manfaat Praktis	5
E. TINJAUAN PUSTAKA	5
1. Penelitian Terdahulu	5
2. Kerangka Teori	8
a. Perbedaan dan Ketidakadilan Gender.....	8
b. Hegemoni Maskulinitas.....	13
c. Transformasi Sosial.....	16
d. Gender dan Media.....	17
e. Analisis Wacana Sara Mills.....	20
F. METODE.....	23
BAB II GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	25
A. FILM “PURL”	25
1. Profil Film “Purl”	25
2. Sinopsis Film “Purl”	26
B. Film “In A World...”	28
1. Profil Film “In A World...”	28

2. Sinopsis Film “ <i>In A World...</i> ”	29
BAB III TEMUAN DAN ANALISIS.....	35
A. Film <i>Purl</i>	35
B. Film <i>In A World</i>	53
BAB IV PEMBAHASAN.....	68
A. KESENJANGAN PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI DALAM DUNIA KERJA.....	68
1. Jumlah Kesempatan, Posisi, dan Gap Lainnya	68
2. Perempuan dalam Industri Perfilman.....	73
B. TANTANGAN YANG DIHADAPI PEREMPUAN TERKAIT HEGEMONI MASKULINITAS DI TEMPAT KERJA	75
C. PERAN PEMIMPIN PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA.....	77
BAB V PENUTUP.....	81
A. SIMPULAN.....	81
B. KETERBATASAN PENELITIAN	81
C. REKOMENDASI	82
DAFTAR PUSTAKA	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1.1 Seorang Karyawan Heran Melihat Purl.....	36
Gambar 3.1.2 Purl Terkejut Melihat Kantornya	37
Gambar 3.1.3 Karyawan Membicarakan Purl dari Jauh	38
Gambar 3.1.4 Karyawan Canggung dan Bingung dengan Lelucon Purl	38
Gambar 3.1.5 Karyawan Rapat Membahas Kerugian Perusahaan.....	40
Gambar 3.1.6 Purl Berpendapat dan Ditolak oleh Karyawan Lainnya	40
Gambar 3.1.7 Purl Ditinggal Sendiri oleh Karyawan Lainnya	43
Gambar 3.1.8 Purl Menatap Foto Pegawai di B.R.O. Capital.....	43
Gambar 3.1.9 Purl Merajut Dirinya di Toilet.....	44
Gambar 3.1.10 Purl Menyapa Koleganya dengan Penampilan Baru.....	45
Gambar 3.1.11 Purl Bercanda dan Ditanggapi oleh Koleganya	45
Gambar 3.1.12 Purl Berpendapat dengan Agresif dan Didukung Peserta Rapat ..	46
Gambar 3.1.13 Purl Diajak Bergabung Untuk Istirahat Bersama	47
Gambar 3.1.14 Purl dan Karyawan Lainnya Terkejut dengan Kedatangan Lacy .	48
Gambar 3.1.15 Purl Mengajak Lacy Bergabung	49
Gambar 3.1.16 Purl Menyambut Karyawan Laki-laki Baru	49
Gambar 3.1.17 Suasana B.R.O. Capital Setelah Merekrut Karyawan Yang Beragam	51
Gambar 3.1.18 Lacy dan Karyawan Laki-laki Bercanda Bersama	51
Gambar 3.1.19 Suasana Rapat Lebih Tenang dan Demokratis	51
Gambar 3.1.20 Purl Diajak Makan Malam Bersama	51
Gambar 3.2.1 Carol dan Sam Membicarakan Pekerjaan Mereka sebagai <i>Voice-over</i>	54
Gambar 3.2.2 Carol Mendapat Pekerjaan VO Menggantikan Gustav	56
Gambar 3.2.3 Gustav Dihubungi Agennya Membicarakan Carol yang Mengambil Pekerjaannya	57
Gambar 3.2.4 Carol 'Diminta Berhenti' Mengambil Pekerjaan oleh Gustav	59
Gambar 3.2.5 Cher dan Nancy Memberi Kabar dan Selamat Kepada Carol.....	60
Gambar 3.2.6 Louis Menyampaikan Dukungannya Kepada Carol.....	62
Gambar 3.2.7 Katherine Menjelaskan Alasan Dirinya Memilih Suara Carol.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berbicara mengenai gender di tempat kerja, persentase tenaga kerja laki-laki dan perempuan memiliki porsi yang sangat berbeda. *International Labour Organization* melaporkan partisipasi tenaga kerja perempuan secara global pada tahun 2018 mendekati 49 persen sedangkan laki-laki 75 persen, berbeda 26 poin. Selisih di beberapa negara lainnya mencapai lebih dari 50 persen. Perempuan dan laki-laki memiliki kecenderungan memilih pekerjaan yang lebih sesuai dengan label maskulin atau feminin yang dibangun oleh masyarakat dan perusahaan. Kesenjangan gender juga berdampak terkait gaji yang diterima laki-laki dan perempuan dengan jenis dan beban pekerjaan yang sama (T. P. Katadata, 2018b). Salah satu contoh kasus yang terjadi, pada tahun 2019, upah pekerja perempuan di Citigroup 27 persen lebih rendah daripada laki-laki. (CNN Indonesia, 2020).

Sebagian besar perusahaan kini telah mengalami peningkatan keterlibatan perempuan dalam industri teknologi dan industri lainnya. Meskipun demikian, masih banyak jabatan-jabatan yang didominasi laki-laki. Dilansir dari liputan6.com (Iskandar, 2018), iPrice, mesin pencari *e-commerce*, melakukan analisis terhadap 295 orang, yaitu laki-laki dan perempuan yang menjabat sebagai presiden direktur, direktur, dan manajer pada 13 perusahaan niaga-elektronik di Indonesia. Berdasarkan data yang terkumpul dari sumber-sumber terbuka yang dipublikasikan perusahaan tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa perempuan menduduki 21 persen posisi direktur dan 36 persen di tingkat manajer.

Kondisi ini terjadi di berbagai belahan dunia dengan persentase yang berbeda-beda di setiap negaranya. Di Asia Tenggara Filipina memiliki partisipasi perempuan tertinggi yaitu 55 persen, diikuti Malaysia (42 persen), dan Indonesia di posisi terendah, yaitu sebanyak 31 persen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Women in the Workplace*, McKinsey & Company bersama LeanIn.Org selama 5 tahun terakhir, mengatakan bahwa

secara keseluruhan representasi perempuan di tingkat *Chief* masih jauh dari kata seimbang. Sekitar 1 dari 5 *C-suite executives* adalah perempuan. Dan hanya 1 dari 25 perempuan kulit hitam yang menduduki posisi *C-suite executives* (Huang, 2019).

Dalam studi gender, dominasi maskulinitas berkaitan dengan konsep hegemoni maskulinitas Raewyn Connell yang diartikan sebagai konfigurasi praktik gender yang menjamin posisi dominan laki-laki terhadap perempuan. (Connell, 1982) Awalnya konsep ini diusulkan dari penelitian tentang kesenjangan sosial pada sekolah menengah atas di Australia (Kessler dalam Connell, 1982). Konsepnya kemudian membuktikan beberapa hirarki gender seperti halnya dalam hal kelas, terjalin melalui proyek aktif dari konstruksi gender (Connell & Messerschmidt, n.d.).

Connell menjabarkan konsep hegemoni maskulinitas dalam jurnalnya berjudul "Hegemoni Maskulinitas: Memikirkan Kembali Sebuah Konsep". Konsep hegemoni maskulinitas mengkaji media yang menampilkan representasi gender maskulin (Jansen dan Sabo, 1994). Konsep ini berhasil membuktikan adanya hegemoni maskulinitas dalam sebuah organisasi serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi cara mengambil keputusan (Cheng 1996; Cockburn 1991).

Perbedaan gender sendiri menimbulkan ketidaksetaraan gender, termasuk dominasi laki-laki di tempat kerja. Di beberapa bidang profesi, posisi perempuan masih terbilang sedikit. Menurut laporan McKinsey pada tahun 2018, menjadi "satu-satunya" dalam dunia kerja masih sering terjadi bagi perempuan. Satu dari lima perempuan mengatakan bahwa mereka sering satu-satunya pekerja perempuan di ruangan itu. Ini dua kali lebih sering terjadi pada perempuan dan perempuan tingkat senior dalam peran teknis: sekitar 40 persen adalah "satu-satunya perempuan" (Huang, 2019).

Hal tersebut dapat ditemukan di beberapa bidang pekerjaan dan juga ditampilkan dalam berbagai media seperti film. Film digunakan sebagai media yang mencerminkan realitas, bahkan membentuk realitas. Di samping itu, film

banyak digunakan untuk menyampaikan pendapat dan informasi para pembuat film kepada masyarakat (Hartoyo & Tanjung, 2018).

Seperti dalam salah satu film animasi pendek milik Pixar, *Purl*. Pada awal tahun 2019 Pixar merilis film *Purl* sebagai salah satu debut film-film dalam proyeknya yang bernama *SparkShorts*. Kristen Lester sebagai penulis dan sutradara mengangkat tema dominasi laki-laki dalam dunia kerja yang pernah dirasakan olehnya. Film animasi pendek berdurasi 8 menit 43 detik ini menampilkan bola benang bernama Purl yang mendapat pekerjaan di perusahaan baru yang serba cepat, berenergi tinggi, dan baru. Konflik terjadi ketika Purl, perempuan satu-satunya di sana mencoba menyesuaikan diri dengan budaya dan perlakuan rekan kerjanya yang semuanya laki-laki. Purl melakukan penyesuaian untuk mendapatkan penerimaan yang diinginkan. Film ini juga menyinggung penerimaan lebih banyak pekerja perempuan di kantor mereka pada akhirnya.

Salah satu hal yang menarik adalah bagaimana pembuat film menampilkan sosok perempuan dengan karakter Purl dan Lacy. *Purl* sendiri merupakan jenis tusukan dasar dalam merajut. *Purl* adalah teknik merajut dengan kaitan yang terbalik (“Tutorial Purl untuk Pemula,” 2016). Sedangkan laki-laki digambarkan seperti manusia biasa. Film ini juga menampilkan budaya yang terjadi di kantor perusahaan yang didominasi laki-laki. Kondisi serupa di bidang animasi yang dialami Lester juga menjadi salah satu motivasinya membuat film tersebut.

Kondisi tidak jauh berbeda terjadi dalam industri akting suara. Film *In A World...* mengangkat topik perempuan dalam profesi yang didominasi laki-laki, yaitu akting suara. Dilansir dari IMDb (n.d.), film berdurasi 93 menit ini mengisahkan tentang Carol, seorang pelatih vokal perempuan yang berkompetisi dengan ayahnya, nama besar dalam dunia akting suara untuk mengisi trailer serial film. Mereka akan kembali menggunakan kata-kata legendaris “In A World” milik Don LaFontaine yang biasa dipakai di trailer film dengan setting di masa depan atau dunia lain. Tentang bagaimana Carol, tokoh utama perempuan ini dalam dunia akting suara yang didominasi laki-laki.

Film ini merupakan karya Lake Bell, sebagai penulis, sutradara, produser, sekaligus pemeran utama. Film ini ditayangkan pertama kali dalam Sundance Film Festival 2013, yang kemudian membawa Lake Bell menjadi pemenang untuk *best screenplay* di sana. Serta dinominasikan di berbagai penghargaan. Setelah rilis, film *In A World...* mendapat respon luar biasa yakni menjadi box office dengan USD 3.1 juta. dan mendapat *rating* 92 % di Rotten Tomatoes.

Kedua film tersebut memiliki garis besar terkait bagaimana perempuan dalam “dunia laki-laki”. Gambaran tersebut juga banyak terjadi di dunia nyata. Dominasi laki-laki dalam dunia kerja berdampak luas pada perusahaan dan masyarakat dunia secara umum. Penelitian ini fokus kepada bentuk-bentuk dominasi maskulinitas terhadap tokoh utama perempuan dalam dunia kerja yang didominasi laki-laki serta perkembangannya seiring berjalannya waktu.

B. RUMUSAN MASALAH

Sampai saat ini, beberapa bidang profesi dan jabatan masih didominasi laki-laki. Satu dari lima perempuan mengatakan bahwa mereka sering menjadi satu-satunya perempuan di ruangan itu yang bekerja (Huang, dalam mckinsey.com, 2018). Perbedaan gender ini melahirkan ketidaksetaraan yang tampaknya diangkat dalam film *Purl* dan *In A World...*. Kedua film ini menceritakan pengalaman tokoh utama perempuan dalam dunia profesi yang pada saat itu masih didominasi laki-laki. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalahnya, bagaimana bentuk dominasi maskulinitas dalam dunia kerja dan perkembangannya pada film *Purl* dan *In A World....?*

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bentuk dominasi maskulinitas dalam dunia kerja dan perkembangannya pada film *Purl* dan *In A World...*

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menambah serta memperluas kajian teoritik yang berkaitan dengan hegemoni maskulinitas dan gender secara umum.

2. Manfaat Praktis

Bagi pembaca atau masyarakat dan pelaku usaha profit maupun non-profit di industri apapun, penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai dominasi maskulinitas dan bagaimana perlakuan dalam relasi perempuan dan laki-laki di dunia kerja.

E. TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran peneliti, terdapat lima penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian analisis wacana hegemoni maskulinitas. Penelitian terdahulu pertama berjudul “*Unmasking Hegemonic Masculinity: Masculine Representations*”, ditulis pada tahun 2019 oleh Nicole Martinez, mahasiswa University of Colorado Colorado Springs. Penelitian ini fokus pada representasi maskulinitas pada *franchise Star Wars*. Peneliti ingin mengetahui apakah hegemoni maskulinitas ditampilkan oleh karakter utama pada *Star Wars*? Jika iya, bagaimana itu diperkuat dan ditantang dalam film dan bagaimana melakukannya. Penelitian ini menggunakan analisis wacana kritis untuk menganalisis pengembangan 20 karakter utamanya terkait hegemoni maskulinitas yang ideal dan bagaimana itu berubah seiring berjalannya waktu. Hasil penelitian mengungkapkan banyak karakter dalam *Star Wars* menunjukkan dan memperkuat ideologi ini. Tokoh-tokoh dalam *Star Wars* menunjukkan maskulinitas, hegemoni maskulinitas, *toxic* maskulinitas yang dibangun melalui perilaku fisik dan kekerasan. Peneliti menggunakan metode analisis wacana kritis sedangkan penulis menggunakan metode analisis wacana dalam melihat konsep hegemoni maskulinitas pada objek film. Berbeda dengan peneliti yang menganalisis *franchise Star Wars*, penulis akan meneliti film *Purl* dan *In A World...*

Penelitian terdahulu kedua berjudul *Mutated Masculinities: A Critical Discourse Analysis of the New Lad and the New Man in Sons of Anarchy and Ray Donovan* ditulis oleh Jaspreet K. Nijjar dari Brunel University London pada tahun 2019. Penelitian ini membahas konstruksi

diskursif maskulinitas hegemonik dalam dua drama, *Sons of Anarchy* (2008-2014) dan Ray Donovan (2013-), dalam hal konsep sosial-budaya *Lad New dan New Man*. Peneliti mempertanyakan apakah konsep tersebut berguna atau masih relevan untuk menganalisis televisi kontemporer yang berfokus pada pria, atau apakah perlu diperbarui. Menggunakan Analisis Wacana Kritis, peneliti mengungkapkan hasil penelitian ini, yaitu konsep tersebut tetap relevan, tetapi juga perlu revisi untuk menampilkan ketidak-ekspresifan dan emosi karakter tokoh yang menjadi ciri drama di A.S. saat ini. Persamaan dengan penelitian ini adalah pembahasan topik hegemoni maskulinitas. Hal yang berbeda adalah metode yang digunakan, yaitu peneliti menggunakan analisis wacana kritis, sedangkan penulis dengan analisis wacana. Selain itu, objek dan fokus penelitian. Penelitian Nijjar membahas "*Lad New dan New Man*", apakah masih relevan atau perlu perubahan. Sedangkan penulis ingin membahas bagaimana praktik hegemoni maskulinitas dan perkembangannya seiring berjalannya waktu.

Penelitian terdahulu ketiga ditulis oleh Mustika Ermawati Dewi dan Catur Nugroho.S.Sos.,M.Ikom dari Prodi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. Pada tahun 2017 Dewi dan Nugroho meneliti "Wacana Ketidaksetaraan Gender pada Film Siti". Penelitian kualitatif ini menggunakan metode analisis wacana kritis Sara Mills. Hasilnya, adanya konsep gender tertentu dalam sosiokultural mengakibatkan perempuan mengalami marginalisasi, subordinasi, stereotip, kekerasan, dan mendapat beban kerja yang tidak sesuai. Wacana gender yang ada menguatkan pemahaman penonton yang justru memarginalkan perempuan. Berbeda dengan Dewi dan Nugroho menggunakan metode analisis wacana kritis, penulis menggunakan analisis wacana. Penelitian ini menyinggung topik yang sama mengenai wacana gender, yaitu adanya ketidaksetaraan dan subordinasi perempuan oleh laki-laki. Meskipun demikian, terdapat perbedaan fokus penelitian, yaitu posisi subjek dan penonton produsen dalam menggambarkan wacana ketidaksetaraan gender.

Sedangkan penulis fokus pada bagaimana praktek hegemoni maskulinitas dan bagaimana perkembangannya seiring berjalannya waktu.

Penelitian terdahulu keempat berjudul “Membaca ‘Tinung’ Dalam Film *Ca Bau Kan*: Analisis Wacana Kritis dalam Perspektif Gender” oleh Fadhillah Sri Meutia, Mahasiswi Program Doktor Ilmu Sosiologi, Universitas Indonesia Jakarta pada tahun 2017. Peneliti menggunakan metode analisis wacana kritis Sara Mills dan teori konstruksi realitas Berger dan Luckmann untuk mengkaji citra perempuan dalam film tersebut. Penelitian ini menguraikan pembentukan realitas perempuan yang dekat dengan sifat pasif serta patuh atau tergantung pada laki-laki. Selain itu, peneliti mengungkapkan bagaimana media melanggengkan perbedaan gender dan pentingnya pelaku industri film untuk menerapkan kesetaraan gender sehingga perempuan dapat direpresentasikan dengan sudut pandang gender yang lebih baik. Penelitian ini sama-sama melihat objek menggunakan perspektif gender. Perbedaannya, peneliti menggunakan analisis wacana kritis, sedangkan penulis menggunakan metode analisis wacana. Selain itu, fokus penulis mengenai praktek hegemoni maskulinitas dan perkembangannya, sedangkan Meutia fokus pada bagaimana citra dan pembentukan konstruksi realitas mengenai wanita pada film.

Penelitian terdahulu kelima dilakukan oleh Putiviola Nasir pada tahun 2015 dengan judul “Dominasi Maskulinitas dalam Militer: Analisis Konstruksi Budaya terhadap Gender dalam Militer melalui Film Perang.” Penelitian ini fokus pada dominasi kekuatan dan kekuasaan maskulinitas di bidang militer dalam film. Tidak dapat dipungkiri tentara perempuan berada jauh di bawah tentara laki-laki. Penelitian kualitatif deskriptif ini berusaha menganalisis konstruksi sosial mengenai gender di militer yang ditampilkan dalam empat film yang rilis tahun 1957 hingga 2008 dengan menggunakan hipotesis ketiga Joshua S. Goldstein, “laki-laki kuat dan perempuan lembut”. Hasil penelitian ini menunjukkan meskipun telah terjadi perubahan dalam apa yang dianggap dapat diterima untuk maskulinitas, feminitas masih tidak dapat lepas dari stereotipnya. Penelitian ini sama-sama

mengangkat tema dominasi gender, tetapi menggunakan teori yang berbeda. Perbedaan lainnya yaitu metode yang digunakan peneliti adalah metode analisis konstruksi, sedangkan penulis menggunakan metode analisis wacana.

Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat dikatakan *novelty* penelitian ini yaitu fokus peneliti mengenai bentuk dominasi atau hegemoni maskulinitas dalam dunia kerja serta perkembangannya. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penulis meneliti film *Purl* dan *In A World....* dan metode yang digunakan penulis adalah analisis wacana. Sedangkan penelitian terdahulu mengkaji konstruksi, representasi, serta posisi subjek dan objek pada film-film bertema gender terkait hegemoni maskulinitas.

2. Kerangka Teori

Subbab ini berisi beberapa teori mengenai perbedaan gender dan akibat-akibat yang muncul, gender dan media, serta analisis wacana, termasuk pendekatan analisis wacana yang dilakukan oleh Sara Mills.

a. Perbedaan dan Ketidakadilan Gender

Menurut Fakih, konsep gender membahas sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Mosse pada tahun 2007 mengatakan gender mencakup penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di dalam dan di luar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga, dan sebagainya. (Fakih, 2013, hal. 8–9)

Maskulinitas menurut Barker pada tahun 2001 seperti yang dikutip dalam Putera (2019) merupakan bentuk konstruksi kelelahan terhadap laki-laki. Maskulinitas tidak muncul secara alami, tetapi dibentuk oleh kebudayaan. Seseorang yang dianggap maskulin menurut pandangan tradisional adalah yang memiliki nilai-nilai kekuatan, kekuasaan, ketabahan, aksi, kendali, kemandirian, kepuasan diri, kesetiakawanan laki-laki, dan kerja. Menganggap rendah nilai-nilai feminin seperti hubungan interpersonal, kemampuan verbal, kehidupan domestik, kelembutan, komunikasi, perempuan, dan anak-anak.

Karakter-karakter tersebut merupakan sifat yang dapat dipertukarkan atau dimiliki lawan gendernya. Maksudnya ada laki-laki yang juga memiliki sifat lemah lembut dan emosional, dan ada pula perempuan yang kuat, perkasa, dan rasional. Perubahan sifat ini dapat terjadi pada kelas sosial ataupun tempat yang berbeda dari waktu ke waktu. Contohnya zaman dulu di desa suku tertentu, kaum perempuan kelas bawah lebih kuat daripada kaum laki-laki. Di kelas sosial dan daerah lainnya dapat terjadi kebalikannya. Sifat laki-laki dan perempuan yang dapat dipertukarkan dan berubah dari waktu ke waktu serta berbeda di satu suku atau tempat dengan tempat lainnya itulah yang dimaksud dengan konsep gender (Fakih, 2013, hal. 8–9).

Kuatnya isu dominasi gender diawali dengan perbedaan gender. Rumusan teori analisis eksistensial Simone de Beauvoir mengatakan masyarakat dunia ini dibangun dari budaya-budaya yang dilahirkan laki-laki dan menganggap dirinya sebagai subjek, di mana dunia didefinisikan berdasarkan sudut pandangnya. Kultur yang demikian melahirkan pemahaman mengenai perempuan sebagai objek yang karakternya berlawanan dengan kaum laki-laki. (Lengermann & Niebrugge-Brantley, 2012)

Selama tidak menimbulkan ketidakadilan, perbedaan gender tersebut sesungguhnya bukanlah masalah. Namun realitanya anggapan atau label yang diberikan kepada perempuan dan laki-laki melahirkan ketidakadilan gender. Fakih (2013, hal. 12–13) menjelaskan bahwa ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana kaum laki-laki maupun perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari manifestasi ketidakadilan gender yang saling berkaitan seperti marginalisasi ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak berharga dalam keputusan politik, pembentukan stereotip negatif, kekerasan, pemberian beban kerja lebih panjang dan banyak, serta sosialisasi ideologi nilai peran gender. Salah satu contohnya, perempuan

dipandang emosional dan irasional sehingga tidak dapat memimpin, menjadikan perempuan berada pada posisi yang tidak penting.

Manifestasi ketidakadilan gender dapat terjadi di berbagai tingkatan. Pertama, di tingkat negara maupun antar-negara secara global. Terdapat kebijakan, aturan, dan program kegiatan yang masih menunjukkan ketidakadilan gender. Kedua, di tempat kerja, organisasi, dan dunia pendidikan. Dapat dilihat dari peraturan kerja, manajemen, kebijakan organisasi, dan kurikulum pendidikan. Ketiga, dalam adat istiadat masyarakat di berbagai suku, etnik, dan agama, yang dicerminkan dari proses penentuan keputusan serta mekanisme interaksi yang terjadi. Keempat, di lingkup rumah tangga, manifestasi ketidakadilan gender terjadi dalam proses penentuan keputusan, pembagian kerja dan interaksi antaranggota keluarga. Kelima, ketidakadilan ini telah diyakini dan menjadi ideologi masyarakat (hal. 22–23).

Salah satu wujud ketidakadilan gender yaitu subordinasi salah satu gender, umumnya terhadap perempuan. Contohnya, adanya kebijakan yang dibuat tanpa menganggap penting kaum perempuan. Selain itu, perempuan dipandang tidak dapat menjadi pemimpin karena pembawaannya yang emosional (hal. 73–74). Subordinasi ini tidak hanya terjadi dalam rumah tangga, masyarakat, ataupun birokrasi pemerintahan, tetapi juga secara global (hal. 148).

Perbedaan gender juga menimbulkan bentuk ketidakadilan lain, yakni isu penindasan atau penekanan. Penindasan merupakan pengaturan struktural di mana sumber daya, kekuasaan, dan hak istimewa diatur sedemikian rupa sehingga menciptakan ketidaksetaraan akses dalam berbagai hal yang dibutuhkan seseorang untuk sukses secara personal, finansial, dan profesional. Dikatakan struktural karena ketidaksetaraan tergantung pada posisi keanggotaan individu di kelompok sosial. Hal ini menyebabkan adanya beberapa kelompok yang

diistimewakan dan beberapa kelompok yang menjadi sasaran penindasan (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 21; 55).

Ketika konteksnya gender, penindasan didefinisikan sebagai cara terstruktur yang mana sumber daya, kekuasaan, dan hak istimewa yang tiap individu butuhkan dalam hidup diatur sehingga laki-laki mempunyai akses lebih baik terhadap hal-hal tersebut daripada perempuan, yang artinya, secara umum laki-laki lebih mempunyai akses untuk sukses daripada perempuan. Berdasarkan konstruksi tersebut, laki-laki diistimewakan oleh penindasan gender dan perempuan adalah targetnya. Meskipun tidak semua, tetapi kenyataannya secara historis laki-laki memegang posisi kekuasaan dan memperoleh pendapatan lebih banyak daripada perempuan.

Penindasan juga terjadi secara institusional. Tindak penindasan institusional mengacu pada jaringan organisasi dan sistem yang melanggengkan akses yang tidak setara. Tindakan ini bisa jadi legal, dilakukan terbuka secara terang-terangan, dan sengaja dikembangkan di dalam berbagai institusi. Salah satu contohnya, sebelum Amandemen ke-19 yang disahkan pada 1920, perempuan dilarang untuk mengikuti pemungutan suara. Di sisi lain, penindasan institusional ini juga dapat dikatakan ilegal, terselubung, dan disengaja. Artinya ini bersifat rahasia dan sering berkedok sebagai sesuatu yang sangat berbeda dari apa yang sebenarnya. Misalnya, sebuah organisasi yang dibiayai pemerintah mengklaim bahwa organisasi tersebut merekrut pegawai tanpa memandang gender, akan tetapi kenyataannya jarang mewawancarai perempuan dan mempertahankan tenaga kerja yang semuanya laki-laki.

Selain itu, terdapat jenis penindasan yang menjadi adat dan terus terjadi secara mandiri dan sistemik. Jenis penindasan ini dibangun di dalam struktur yang telah ada sehingga lebih susah untuk diidentifikasi dan diubah. Contohnya, universitas swasta yang menyatakan secara gamblang komitmennya terhadap kesetaraan ras dan gender, tetapi pejabat tertinggi dan pegawai-pegawainya kebanyakan

laki-laki kulit putih. Organisasi-organisasi ini tidak memiliki keinginan untuk mewujudkan komitmen terhadap keberagaman tersebut dalam aksi yang berarti. Bukti nyata lainnya, sebelum tahun 1960-an, laki-laki dan perempuan kelas menengah diberitahu bahwa pekerjaan perempuan itu tinggal di rumah, membesarkan anak, memasak, dan membersihkan rumah. Sementara pada tahun 1960-an, banyak perempuan yang mencari pekerjaan di luar rumah, beberapa masyarakat lain menganggap perempuan tersebut mengecewakan keluarga dan gagal menjadi perempuan. Kurangnya akses kepada sumber daya, kekuasaan, dan hak istimewa memungkinkan perempuan mengalami penindasan yang terinternalisasi. Hal ini terjadi ketika target penindasan ini menerima dan percaya tentang misinformasi, stereotip, dan gambaran negatif mengenai dirinya. Perempuan di era 1950-an terjebak pada misinformasi terkait pilihan pekerjaan mereka yang terbatas mengurus keluarga dan rumahnya. Perempuan percaya hal itu adalah kebenaran dan bersaing di dunia kerja bersama laki-laki akan mengurangi feminitas seorang perempuan. Penindasan yang terinternalisasi ini membatasi perempuan untuk melihat banyak pilihan untuk kehidupannya. Banyak struktur dan dinamika penindasan gender masih muncul hingga tahun 2013. Secara keseluruhan, laki-laki masih menghasilkan uang lebih banyak dari perempuan, mayoritas CEO, pimpinan, anggota kongres, dan US presiden adalah laki-laki (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 22–23).

Diskriminasi berdasarkan gender juga terjadi dalam sejarah budaya Amerika, termasuk dalam industri Hollywood. Pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin merupakan "norma" budaya di kehidupan bisnis Amerika, yakni perempuan jarang memiliki kesempatan untuk menduduki posisi lebih tinggi dari bagian sekretaris, sementara atasan laki-laki mempromosikan pekerja laki-laki lain ke posisi yang lebih tinggi (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 213).

Sebagai industri kapitalis yang bekerja dalam patriarki hegemonik, tidak mengherankan jika Hollywood klasik memberikan hak istimewa khusus kepada laki-laki, baik di depan kamera sebagai aktor, maupun di belakang layar sebagai personel produksi. Laki-laki sering menjadi investor, kepala dan anggota departemen studio, dan hampir selalu menjadi sutradara dan produser film. Sutradara dan produser dinilai harus menunjukkan keinginan yang kuat, dapat berperan menjadi pemimpin serta berkuasa untuk mengatur pemain dan kru. Sementara, pekerja di area teknis seperti sinematografer, *set builder*, tukang listrik yang harus memahami cara kerja teknisnya. Maskulinitas tradisional menganggap bahwa laki-laki lebih cocok untuk peran tersebut, sehingga Hollywood tidak menyertakan perempuan terlepas bagaimanapun kemampuan mereka. Para pembuat film merasa perempuan lebih cocok sebagai sekretaris dan resepsionis daripada manajer atau kepala divisi (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 217; 259).

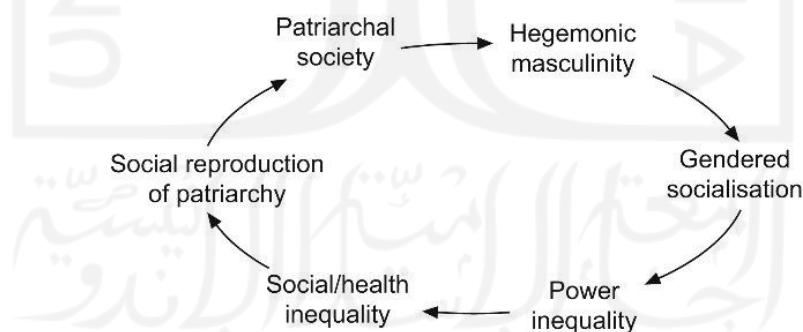
b. Hegemoni Maskulinitas

Secara umum, hegemoni adalah loyalitas dari suatu kelompok terhadap kelompok sosial dan ekonomi yang dominan. Gramsci menyebutkan istilah hegemoni sebagai definisi persekutuan kelas yang mendominasi kelas lain (Fakih, 2013, hal. 54). Menurut Gramsci (dalam Eriyanto, 2015, hal. 107), terjadinya hegemoni ditandai dengan diterimanya ideologi dari kelompok dominan sebagai nalar umum.

Menurut Raewyn Connell (2000) dalam Hasyim (2017), hegemoni maskulinitas didefinisikan sebagai manifestasi dalam relasi gender pada sosial, ekonomi, dan politik. Bukan hanya hirarki antara laki-laki perempuan, tetapi juga pada sesama laki-laki. Holtzman dan Sharpe (2014, hal. 23) juga menyebutkan bahwa proses di mana mereka yang memiliki kekuasaan menentukan siapa yang tidak berkuasa disebut hegemoni. Raewyn Connell mengungkapkan konsep hegemoni maskulinitas. Maskulinitas hegemonik didefinisikan sebagai praktik yang melegitimasi posisi dominan pria dalam masyarakat dan

membenarkan subordinasi populasi pria dan wanita pada umumnya, dan cara marginal lainnya untuk menjadi pria (Connell, 2005). Konsep ini didasarkan pada praktik yang membolehkan keberlanjutan dominasi kolektif laki-laki atas perempuan. Hegemoni maskulinitas dipahami sebagai pola praktek atau hal-hal yang dilakukan bukan hanya sebuah identitas (Connell & Messerschmidt, 2005).

Maskulinitas dan hegemoni maskulinitas ini dikaitkan dengan aspek relasi dan perilaku. Menurut Scott-Samuel (2008), maskulinitas mengungkapkan hubungan gender laki-laki baik secara nasional, sosial, rasial, atau seksual. Contohnya, kelas pekerja, maskulinitas Amerika Latin dan gay. Maskulinitas hegemonik adalah bentuk maskulinitas yang dominan secara budaya dan politik pada waktu dan tempat tertentu. Samuel mengacu pada varian maskulinitas yang dicirikan oleh atribut-atribut negatif yang disepakati secara umum seperti ketangguhan, agresivitas, pengambilan risiko yang berlebihan, penindasan emosi. Serta atribut positif seperti kekuatan, perlindungan, ketegasan, keberanian: dan atribut praktis yang lebih diperebutkan seperti individualisme, daya saing, rasionalitas. Scott-Samuel merepresentasikan dengan sederhana tentang bagaimana hubungan sosial ini diproduksi dan dipertahankan sebagai berikut:



(Scott-Samuel, 2008)

Hegemoni bukanlah hal yang dipaksakan oleh polisi, militer, hukum, maupun kekerasan, tapi lebih kepada konsensus dan budaya, bagaimana ia menciptakan cara pikir atau wacana tertentu yang dominan, yang dianggap benar, sementara wacana lain dianggap salah.

Dalam konteks gender, masyarakat percaya akan asumsi mengenai bagaimana menjadi seorang laki-laki dan perempuan yang seharusnya, yakni adanya superioritas, dominasi, kekuasaan dalam hubungan personal maupun institusional oleh laki-laki, dan subordinasi perempuan. Hegemoni tidak terbentuk lewat kekerasan atau paksaan, melainkan kesepakatan sosial melalui penyebaran struktur dan nilai hegemoni melalui proses sosialisasi yang tidak kasat mata dalam lingkungan keluarga, teman, sekolah, institusi keagamaan, dan media (Connel & Messerschmidt, 2005, hal. 325; Eriyanto, 2015, hal. 104; Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 87; 134). Contohnya, sampai tahun 1960-an, mudah untuk meyakinkan perempuan agar tunduk kepada laki-laki dalam urusan keuangan atau bisnis. Masyarakat menuntut perempuan dan laki-laki harus mengerti peran mereka dan bekerja sesuai peran tersebut (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 23). Konsep ini berhasil membuktikan adanya hegemoni maskulinitas dalam sebuah organisasi serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi cara mengambil keputusan (Connel & Messerschmidt, 2005).

Dilihat dari sejarahnya, terutama dalam aspek pekerjaan, pendapatan, dan status jabatan, perbedaan gender juga menunjukkan ketidaksetaraan. “*Women and the Economy: 25 Years of Progress, but Challenges Remain; Weinberg 1998*” menyebutkan pada tahun 1997, persentase tenaga kerja penuh waktu perempuan dan pendapatan gaji meningkat dari 29 persen di 1967 menjadi 41 persen. Pada 2010 meningkat menjadi masing-masing 50 persen. Namun, analisis tentang penghasilan laki-laki dan perempuan selama lima belas tahun mereka bekerja menemukan bahwa perempuan mendapatkan 38 persen dari pendapatan laki-laki. Para peneliti berspekulasi perbedaan ini disebabkan karena kenyataan yang dihadapi perempuan berbagai level pemasukan dan jabatan, dianggap orang yang tepat untuk mengambil cuti panjang, bukan hanya untuk melahirkan, tetapi juga menjadi pengasuh utama yang harus hadir untuk anak-anaknya (*Women and the*

Economy: 25 Years of Progress, But Challenges Remain, 2010,33) dikutip dalam Holtzman & Sharpe (2014, hal. 81).

Di samping itu, pada abad 21, selisih tingkat pendidikan laki-laki dan perempuan semakin kecil. Namun laki-laki dan perempuan dengan jabatan atau beban pekerjaan yang sama memperoleh gaji yang berbeda. Indikator lain yang menunjukkan selisih ini juga dilihat dari jumlah dari pemegang kekuasaan tinggi di pemerintahan dan industri swasta. Pada tahun 2013, persentase anggota pemerintahan Amerika sebesar 18,4 persen perempuan dan 81,6 persen laki-laki. Jadi, meskipun ada peningkatan, tetapi masih belum proporsional. Hasil analisis Catalyst yang dikutip Holtzman dan Sharpe menunjukkan bahwa per bulan Desember 2013, hanya 4,2 persen atau 21 perempuan yang menjadi CEO dari perusahaan yang terdaftar di *Fortune 500*. (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 81–82; 86).

c. **Transformasi Sosial**

Ideologi dominan suatu budaya selalu terbuka terhadap perubahan melalui dinamika negosiasi hegemoni, proses di mana berbagai kelompok sosial memberikan ide yang berlawanan dan tekanan pada hegemoni dominan (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 10; 418).

Dalam perkembangannya, muncul gerakan atau upaya untuk melawan isu gender yang terjadi. Transformasi sosial dapat diartikan semacam proses pembangunan hubungan atau struktur yang secara mendasar merupakan hal baru dan lebih baik. Sehingga dapat terwujudnya struktur ekonomi tanpa eksploitasi, budaya struktur politik yang nonrepresif dan membebaskan.

Lebih spesifik, transformasi gender merupakan upaya atau gerakan pembebasan perempuan dan laki-laki dari penindasan, baik struktural maupun personal, kelas, warna kulit, dan ekonomi internasional, serta segala bentuk sistem dan struktur yang tidak adil. Usaha ini membutuhkan perubahan kedua peran perempuan dan laki-laki. Tujuannya bukan sekadar memperbaiki posisi atau status

perempuan yang indikatornya menggunakan norma laki-laki, tetapi juga memperjuangkan martabat dan kekuatan perempuan (Fakih, 2013, hal. 65–67).

Upaya pengesahaan *anti-discrimination law* secara global juga berdampak luas terhadap kesempatan kerja kaum perempuan. Lapangan pekerjaan dan jam kerja perempuan dan laki-laki saat ini tidak terlalu berbeda dibandingkan dengan sebelumnya yang didominasi laki-laki karena dianggap lebih produktif (Fakih, 2013, hal. 158–159).

Meskipun dominasi laki-laki dan seksisme institusional masih ada di berbagai tempat kerja termasuk industri perfilman Amerika, perubahan juga perlahan terjadi. Pada tahun 1960-an dan 1970-an, gerakan feminis melawan asumsi gender membawa perubahan baik yang kemudian diterapkan di Hollywood. Namun, meski saat itu lebih banyak perempuan memproduksi dan menyutradarai film Hollywood daripada sebelumnya, masih sedikit film mereka yang menantang atau mengkritik struktur dan bentuk patriarki (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 278).

Lebih dari dua puluh tahun terakhir, semakin banyak perempuan di Hollywood berhasil berperan menjadi sutradara dan posisi lain dalam produksi film. Seiring perkembangan zaman, banyak orang memahami bahwa perempuan mempunyai kemampuan dan etos kerja keras yang sama dengan laki-laki. Hal ini juga didukung program aksi afirmatif yang membantu menempatkan perempuan dalam sekolah film dan program-program pelatihan (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 291).

d. Gender dan Media

Identitas dan realitas seputar gender ditampilkan dalam media komunikasi yang merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan sehari-hari masyarakat modern. Tayangan media memperlihatkan suatu situasi dan hubungan dari sudut pandang orang lain, sehingga masyarakat dapat melihat bagaimana dunia bekerja. (Gauntlett, 2002, hal. 1–2). Dengan media yang menampilkan sangat

banyak gambaran atau pesan tentang laki-laki dan perempuan, besar kemungkinan pesan, nilai, atau ideologi tersebut memengaruhi audiensnya. Masyarakat umumnya menonton televisi, bioskop, menjelajah internet, melihat *billboard*, majalah serta publikasi lainnya selama berjam-jam, dan secara umum tidak dapat menghindari budaya pop dan iklan. Sebagai contoh, masyarakat di Eropa dan Amerika menghabiskan rata-rata tiga sampai empat jam per hari untuk menonton televisi. Dengan demikian banyak informasi yang diperoleh, bahkan apabila masyarakat tidak melihatnya sebagai informasi ataupun tidak memperhatikan betul informasi tersebut (worldopinion.com; statistics.gov.uk dalam Gauntlett, 2002, hal. 1–2).

Media merupakan sumber informasi yang penting untuk menyebarkan ideologi dominan dalam masyarakat secara implisit kepada konsumen media. Dalam konteks gender, media hiburan seperti musik populer, film, dan televisi merupakan alat utama untuk menyebarkan dan mengirim pesan yang kuat mengenai definisi menjadi seorang laki-laki dan perempuan. Pesan atau ideologi yang dikemas dalam tayangan media tersebut dapat dipahami lebih lanjut melalui kajian budaya. Kajian budaya melihat bagaimana mereka mendemonstrasikan cara pikir tertentu mengenai isu budaya dan tatanan sosial dalam acara televisi, lagu, atau film. (Gauntlett, 2002, hal. 43–45; Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 34–35).

Pada tahun 1975 McNeil melakukan studi terhadap peran perempuan dan laki-laki dalam acara televisi khususnya di Amerika. Menemukan bahwa karakter perempuan hampir tidak mungkin bekerja, terlebih apabila karakter tersebut seorang istri atau ibu. Bahkan ketika mereka bekerja, pekerjaan tersebut umumnya tidak terlihat di layar. Beragam studi lainnya pada tahun 1970 menemukan bahwa laki-laki menjadi karakter yang dominan dan berperan sebagai pembuat keputusan. Contohnya, laki-laki dua kali lebih sering membuat keputusan atau memberi perintah, sementara perempuan yang sukses di

pekerjaan—dimana mereka bisa ditemukan—tidak akur dengan laki-laki atau mempunyai hubungan yang bahagia. Penelitian lain oleh Gunter pada tahun 1995 menemukan bahwa secara keseluruhan, laki-laki cenderung lebih tegas (atau agresif), sementara perempuan cenderung pasif. Laki-laki cenderung berpetualang, aktif, dan berjaya, di mana perempuan lebih sering ditampilkan sebagai lemah, tidak berguna, menjadi korban, atau dapat ditertawakan. Hal seperti itu juga ditunjukkan dalam media film (Gauntlett, 2002, hal. 43–45).

Di samping itu, media audio visual seperti televisi atau film mempunyai cara tertentu dalam menyampaikan pesannya. Salah satunya dengan permainan kamera, *shot*, dan teknik penyuntingan. Mulvey melakukan penelitian dengan menganalisis salah satu elemen paling dasar dari gaya bercerita film Hollywood, yaitu penggunaan teknik penyuntingan untuk menciptakan hubungan antara sudut pandang subjektif dan objektif. Sebuah *shot* objektif adalah *shot* yang tidak terikat dengan sudut pandang karakter, tetapi lebih ke *shot* yang secara gamblang menyajikan aksi dalam adegan tersebut. Sedangkan *shot* yang subjektif, terikat ke sudut pandang spesifik (dari mata) karakter, atau dapat dikatakan *shot* yang benar-benar menunjukkan apa yang karakter tersebut lihat (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 242–243).

Bagaimana karakter laki-laki dan perempuan ditampilkan di depan layar berhubungan dengan sosok di belakang layarnya. Jika laki-laki mendominasi bagian penulisan, produksi, dan pengarahannya dari program televisi di jam *prime time*, besar kemungkinan kumpulan pengalaman hidup dan pandangan mereka terhadap dunia terefleksikan dalam karakter, teman, dan alur program tersebut (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 110).

Dalam banyak hal, peran perempuan dalam televisi Amerika juga tercermin di film Amerika *mainstream*, dan kedua media tersebut merefleksikan perubahan konstruksi sosiokultural mengenai gender selama beberapa dekade. (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 284)

kecemasan tentang peran gender juga ditampilkan di beberapa film hollywood pada era tahun 1980-an yang berhubungan dengan perempuan di tempat kerja. (hal. 287).

e. Analisis Wacana Sara Mills

Analisis wacana merupakan alat analisis untuk memahami realitas sosial (Fakih, 2013, hal. xii). Mengutip Eriyanto, teks dan ucapan bukan dianalisis semata dari aspek kebahasaan, tetapi juga dihubungkan dengan konteks. Artinya ucapan atau bahasa yang digunakan dalam teks dipakai untuk tujuan dan praktik tertentu, termasuk praktik kekuasaan.

Wacana dipahami sebagai tindakan yang bertujuan dan dilakukan secara sadar. Dalam produksi wacana, juga terdapat beberapa konteks yang memengaruhinya. Pertama, latar belakang partisipan dan yang memproduksi wacana. Kedua, latar sosial seperti tempat, waktu, dan posisi partisipan. Selain itu wacana juga ditempatkan dalam konteks historis tertentu.

Metode analisis ini termasuk dalam paradigma kritis. Paradigma kritis memandang sebuah teks atau pesan sebagai bentuk dominasi dan hegemoni suatu kelompok atas kelompok yang lain. Atau dapat dikatakan alat representasi kelompok dominan memarjinalkan kelompok yang tidak dominan (Eriyanto, 2015, hal. 18). Paradigma kritis meyakini bahwa seseorang walaupun memiliki kebebasan untuk melakukan konstruksi, individu tersebut juga dibatasi oleh struktur sosial di mana dia diposisikan dan memandang realitas tersebut berdasarkan posisi dia berada (hal. 54). Realitas itu sendiri dibentuk oleh manusia, dalam hal ini dibentuk oleh kelompok dominan yang mengkondisikan kelompok lain agar memiliki pemahaman sesuai keinginan mereka (hal. 55). Kekuasaan dalam hubungan sosial mengontrol dan mendefinisikan realita sesuai yang mereka inginkan, mana yang dianggap benar dan mana yang tidak (hal. 72).

Analisis wacana berpihak kepada mereka yang termarginalkan karena latar sosialnya. Penelitian kritis melihat realitas dengan menunjukkan hubungan sosial yang timpang. Contohnya, posisi jabatan yang dipegang oleh gender tertentu, atau perlakuan tidak pantas terhadap gender tertentu di tempat kerja. Penelitian kritis mempertanyakan mengapa dan bagaimana hal itu terjadi (Eriyanto, 2015, hal. 56).

Teori-teori mengenai wacana banyak dipengaruhi oleh Michel Foucault yang mengenalkan peran wacana dalam mengontrol, menormalkan, dan mendisiplinkan individu, dan Althusser yang mengungkapkan peran wacana dalam mendefinisikan dan memosisikan individu. Keduanya menggunakan konsep dan definisi wacana yang umum, yaitu relasi dan praktik sosial yang ada dalam masyarakat. Beberapa ahli menjabarkan lebih lanjut dengan pendekatannya masing-masing untuk melihat bagaimana teks harus dianalisis (Eriyanto, 2015, hal. 19). Salah satunya Sara Mills.

Teori wacana yang ditulis Sara Mills erat kaitannya dengan feminisme yang juga dipengaruhi teori diskursus Foucault. Mengutip dari Mills (2007, hal. 104), pada umumnya teoritis feminis berupaya menganalisis relasi kuasa dan cara bagaimana perempuan sebagai individu dan anggota kelompok akan menegosiasikan relasi kuasa tersebut. Teori feminis membahas masalah akses terhadap diskursus dengan intens, karena perempuan seringkali tidak memiliki akses yang sama dengan kaum laki-laki dalam hak berbicara. Bukan berarti perempuan tidak cakap, tetapi struktur diskursus tersebut merupakan tempat terjadinya pergulatan kekuasaan. Norma bicara yang lebih kooperatif seperti yang dipakai pada umumnya, dalam kelompok pergaulan perempuan, seringkali dianggap tidak bernilai dalam kelompok bicara campuran (antara laki-laki dan perempuan) (Coates, 1989, 1995 dalam Mills (2007, hal. 130–131).

Kondisi dan situasi yang berbeda dapat mengubah diskursus tersebut. Sebagai contoh di forum seminar atau kelas yang dihadiri banyak mahasiswi, partisipasi kelas lebih dominan perempuan daripada laki-laki. Hal ini membantu untuk memahami kompleksitas relasi kekuasaan antara laki-laki dan perempuan dan akses ke diskursus yang berbeda. Pola bicara laki-laki yang kompetitif dan perempuan yang kooperatif bukan sesuatu yang mutlak. Ada kemungkinan untuk melihat kecenderungan masyarakat untuk memilih tipe bicara yang kelihatannya lebih sesuai dengan kelompok tertentu dibanding kelompok yang lain (Mills, 2007, hal. 132–133).

Dalam praktik penelitiannya, Sara Mills menekankan bagaimana posisi dari berbagai aktor sosial, posisi gagasan, atau peristiwa itu ditempatkan dalam teks. Aktor yang posisinya tinggi dalam sebuah wacana media memengaruhi bagaimana suatu peristiwa atau kelompok lain didefinisikan. Model analisis Mills ingin melihat posisi aktor-aktor sebagai subjek-objek serta posisi pembaca yang ditampilkan dalam teks. Seorang subjek dalam teks merupakan aktor yang lewat dirinya dunia didefinisikan dan diceritakan. Dirinya dapat menggambarkan dirinya sendiri, menunjukkan tindakan, pikiran, dan sudut pandangnya. Sedangkan objek adalah yang keberadaannya diceritakan orang lain, keberadaan dan representasinya diceritakan oleh orang lain. (Eriyanto, 2015, hal. 199–202).

Poin penting lain yang dilihat dalam analisis Sara Mills adalah bagaimana pembaca diposisikan dalam teks. Menurut Sara Mills, teks merupakan hasil negosiasi penulis dengan pembaca. Hal ini akan menempatkan pembaca pada salah satu posisi dan memengaruhi bagaimana teks itu hendak dipahami dan bagaimana aktor itu dipahami dan ditempatkan. Mills menjelaskan bahwa penyapaan atau penempatan posisi pembaca ini dilakukan secara tidak langsung. Hal ini dapat bekerja dengan dua cara. Pertama, mediasi yang dilakukan penulis sehingga pembaca dapat mengidentifikasi dirinya dengan aktor

dalam teks. Kedua, kode atau nilai budaya yang dianut pembaca sehingga membantu menempatkan diri pembaca dengan orientasi nilai yang dianggap benar oleh pembaca (Eriyanto, 2015, hal. 207–211).

Pada akhirnya cara penceritaan dan peran yang ditempatkan dan ditampilkan dalam teks akan menjadikan satu pihak yang *legitimate* dan satu pihak yang *illegitimate* (Eriyanto, 2015, hal. 200; 207). Kerangka analisis Sara Mills dirangkum sebagai berikut:

3.1 Tabel 0.1
3.2 Kerangka Analisis Sara Mills

Tingkat	Yang ingin dilihat
Posisi Subjek-Objek	Dari sudut pandang siapa peristiwa tersebut diceritakan, siapa yang diceritakan, dan bagaimana sebuah kondisi atau kejadian dilihat. Siapa aktor yang dapat menunjukkan gagasan dan dirinya sendiri, dan siapa yang ditampilkan orang lain.
Posisi Pembaca	Pembaca memposisikan diri sebagai siapa dalam teks tersebut.

(Eriyanto, 2001, hal. 211)

F. METODE

Penelitian ini berangkat dari ide melihat *bro-culture* dalam film *Purl*, kemudian dikembangkan menjadi analisis wacana dominasi atau hegemoni maskulinitas dalam film *Purl* dan *In A World...* yang memiliki kesamaan tema yaitu gender di lingkungan kerja. *Purl* merupakan film animasi pendek berdurasi 8 menit, sedangkan film *In A World...* merupakan film panjang berdurasi 93 menit. Film tersebut dipilih karena keduanya menceritakan seorang tokoh utama perempuan dalam lingkungan pekerjaan yang didominasi laki-laki.

Data primer atau data pokok yang digunakan dalam penelitian ini adalah film *Purl* dan *In A World....* Peneliti juga menggunakan literatur terkait seperti artikel dan situs web sebagai data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan teknik dokumentasi dan observasi melalui platform digital. Selain itu, peneliti

juga melakukan studi pustaka atau literatur terkait film dan permasalahan yang diteliti.

Dialog, gambar, dan adegan-adegan yang menyinggung isu dominasi maskulinitas dalam film *Purl* dan *In A World...* dianalisis menggunakan metode analisis Sara Mills. Penelitian ini menganalisis bentuk dan perubahan wacana dominasi maskulinitas dalam film melalui posisi subjek-objek dan pembaca. Seperti yang tampak pada kedua film tersebut, terlihat terdapat dua pihak, subjek atau aktor sebagai pencerita dan objek atau aktor serta masalah sebagai yang diceritakan. Ada satu pihak yang mendominasi dan pihak minoritas yang didominasi. Cerita film tersebut juga berangkat dari pengalaman dan keresahan sutradara sekaligus penulis skenario dan produser. Peneliti melihat hal tersebut dekat dengan cara analisis Sara Mills yang juga dikenal memiliki fokus perhatian terhadap perempuan. Mills juga dipengaruhi Foucault yang dalam analisis kritisnya terkait kekuasaan dan ketidaksetaraan.

Temuan penelitian kemudian dikaitkan dengan konsep dan kondisi terkini mengenai perbedaan dan ketidakadilan gender, hegemoni maskulinitas, transformasi sosial, serta gender dan media. Terakhir peneliti mengambil kesimpulan bagaimana bentuk dominasi maskulinitas dalam dunia kerja dan perkembangannya pada film *Purl* dan *In A World...*

BAB II

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. FILM “PURL”

1. Profil Film “Purl”

Film *Purl* merupakan film animasi pendek produksi studio animasi Pixar dalam proyek SparkShorts. SparkShorts adalah proyek yang diadakan Pixar untuk memberikan kesempatan dan kebebasan siapapun di semua departemen membuat film animasi pendek. Film ini merupakan salah satu dari enam film animasi pendek pertama yang diproduksi dalam proyek ini. Pixar melibatkan tiga sutradara perempuan dan dua sutradara laki-laki yang bukan kulit putih (Schellong, 2019)

Sutradara sekaligus produser dan penulis perempuan, Kristen Lester pernah menjadi satu-satunya pekerja di tempat kerjanya. Lester mengalami berbagai hal selama menjadi satu-satunya animator perempuan di studionya. Pengalamannya bekerja di profesi yang didominasi laki-laki tersebut diangkat dalam filmnya yang berjudul *Purl*. *Purl* sendiri sebenarnya adalah salah satu teknik dasar merajut. Di film ini *Purl* digambarkan karakter bola benang sebagai tokoh perempuan yang bekerja di kantor yang didominasi laki-laki. Karakter benang rajut dibuat Lester karena Lester senang dengan seni rupa yang menggunakan kain sebagai medium atau bahan utamanya. Di samping itu, Lester juga menyukai ide bagaimana benang rajut dapat dibuat menjadi apapun sesuai keinginan (Disney, n.d.).

Kristen Lester sebagai penulis dan sutradara dibantu menyelesaikan karya proyek SparkShorts ini oleh ratusan kru selama enam bulan. Film *Purl* dibuat oleh Lindsey Collins sebagai produser eksekutif, David S. Grant sebagai produser titel, dan Gillian Libbert-Duncan sebagai produser. Suara karakter-karakter dalam film diisi oleh Bret Parker sebagai *Purl*, Emily Davis sebagai *Lacy*. Karyawan B.R.O. Capital laki-laki diperankan melalui suara oleh Michael Daley, Michael Frederickson, Erik Langley, Jimmy Lillard, Austin Madison, Kelsey Mann, Kyle McDaniel, Victor Navone, Michael Yates, Apton Corbin. Sementara suara karyawan perempuan

lainnya diisi oleh Mitra Shahidi dan Domee Shi (IMDb, n.d.-b; Schellong, 2019).

Film animasi pendek bergenre komedi ini ditayangkan melalui Youtube Pixar, Disney+, dan Disney+ Hotstar. *Purl* telah ditonton lebih dari tujuh belas juta sejak penayangan pertamanya di Youtube pada tanggal 5 Februari 2019. *Purl* berhasil memenangkan penghargaan *Best In Show* dalam *Computer Animation Festival Award SIGGRAPH 2019* yang diselenggarakan di Los Angeles. *SIGGRAPH (Special Interest Group on Computer Graphics and Interactive Techniques)* merupakan konferensi tahunan bidang komputer grafik terbesar di dunia. Pada tahun 2020, *Purl* masuk dalam jajaran *nominee Humanitas Prize* dalam salah satu kategori terbaru, yaitu kategori film pendek. *Humanitas Prize* adalah ajang penghargaan bagi penulis film dan acara televisi yang karyanya menginspirasi lebih banyak belas kasih, kedamaian, cinta dan martabat dalam kemanusiaan (Humanitas, n.d.; IMDb, n.d.-b; SIGGRAPH, n.d.).

2. Sinopsis Film “*Purl*”

Purl mengisahkan tokoh utama bernama Purl, sebuah bola benang menjadi karyawan baru pada kantor B.R.O. Capital yang seluruh karyawannya laki-laki. Pada hari pertamanya, Purl diberi pengarahan singkat oleh salah satu karyawan lamanya, yang kaget melihat sosok Purl. Sesampainya di lantai kantor B.R.O. Capital, Purl masuk dengan membawa peralatan kantornya yang serba dirajut. Begitu masuk, Purl menerima sambutan yang dingin dan tidak dianggap oleh koleganya. Perlakuan seperti diasingkan juga terjadi saat rapat, pengambilan keputusan, menghabiskan waktu istirahat, dan bercanda. Hal tersebut membuat Purl merasa sedih. Hingga pada suatu saat ia duduk di meja kerjanya, mengamati barisan foto para karyawan berprestasi dalam bingkai-bingkai yang dipajang di dinding kantor. Puluhan foto tersebut menampilkan profil pria berdasi yang tersenyum. Tiba-tiba Purl bergegas ke kamar mandi membawa perlengkapan rajutnya.

Tak lama kemudian, Purl kembali bekerja di mejanya dengan penampilan baru. Purl bulat kini menjadi kotak pipih lengkap dengan dasi dan setelah jas hitamnya. Tepat ketika jam istirahat selesai, koleganya yang baru saja kembali ke kantor terkejut melihat Purl. Mereka tampak baru menyadari keberadaan Purl. Purl merasa senang dengan respon atas penampilan barunya. Di pojok pantri kecil, ia bergabung bergaul dengan koleganya. Purl mencoba memberi bahan candaan kepada kolega prianya. Dengan komedi dewasa yang dilontarkan, koleganya sekarang menerima dan ikut tertawa. Beberapa saat kemudian, jam rapat tiba. Purl dengan lebih percaya diri dan agresif mengungkapkan pendapatnya. Mendengar pendapat Purl, koleganya ramai-ramai setuju mendukung Purl.

Sampai di saat istirahat setelah rapat, Purl diajak keluar menghabiskan waktu istirahat bersama. Purl sangat senang dan merasa jadi bagian besar dari kantor tersebut. Tiba-tiba, tepat saat Purl dan teman-teman kantornya akan pergi menuju *lift*, muncul seseorang yang asing namun familiar, sebuah bola benang berwarna kuning, bernama Lacy yang baru diterima bekerja di kantor B.R.O. Capital. Semua orang terus berjalan menuju *lift* dan meninggalkan Lacy. Melihat Lacy, Purl seperti melihat dirinya sendiri pada masa-masa awal kedatangannya. Purl merenung sejenak. Sesaat sebelum pintu tertutup, Purl keluar dari lift. Purl mengajak Lacy bergabung dan memperkenalkan Lacy kepada karyawan pria lainnya yang terlihat masih canggung dengan kehadiran perempuan di kantornya.

Beberapa hari kemudian terdapat perubahan besar dalam kantor B.R.O. Capital. Selain karyawan laki-laki kulit putih, kantor B.R.O. Capital dipenuhi dengan bola benang (perempuan) dan kulit hitam. Purl kini memberi arahan kepada pegawai baru. Sambil menunjukkan meja kerja untuk karyawan barunya, Purl disapa dan bercanda dengan kolega-koleganya. Film diakhiri dengan suasana kantor yang ceria. Di ruangan rapat, tampak wajah-wajah yang lebih bervariasi dan berpendapat dengan damai.

B. Film “In A World...”

1. Profil Film “*In A World...*”

Film *In A World...* adalah film panjang berdurasi 1 jam 33 menit karya sutradara, penulis skenario, produser, sekaligus aktor, Lake Bell. *In A World...* bercerita tentang seorang pelatih vokal perempuan yang berkompetisi dengan ayah dan anak didiknya untuk mengisi suara dalam sebuah trailer film. *In A World...* sendiri merupakan kalimat legendaris yang sering digunakan Don LaFontaine untuk membuka trailer film Amerika. Sutradara Lake Bell mengungkapkan hampir tidak ada film besar yang menggunakan suara perempuan untuk mengisi suara pada trailer filmnya kecuali film *Gone in 60 Second* pada tahun 2000. Seakan suara laki-laki memiliki kesan seperti sesuatu yang maha besar. Hal ini juga yang menginspirasi Bell untuk membuat cerita dengan menampilkan tokoh perempuan untuk melawan anggapan tersebut (NPR, 2013).

Film komedi ini dibuat di bawah rumah produksi *3311 Productions*, dan didistribusikan *Roadside Attractions* dan *Sony Picture Home Entertainment*. Lake Bell sebagai tokoh utama berperan sebagai Carol Solomon. Ayah Carol bernama Sam Sotto diperankan oleh Fred Melamed. Film berlatar industri akting suara ini juga dibintangi oleh Ken Marino sebagai Gustav Warner, Demetri Martin sebagai Louis, Michaela Watkins sebagai Dani Solomon, Rob Corddry sebagai Moe, Nick Offerman sebagai Heners, Tig Notaro sebagai Cher, dan banyak aktor pendukung lainnya (ALLMOVIE, n.d.; IMDb, n.d.-a; Mojo, n.d.).

Salah satu festival film paling bergengsi di dunia, *Sundance Film Festival* menjadi tempat pertama kali film ini ditayangkan. Pada festival tahunan yang diadakan di Amerika ini, Lake Bell juga menjadi nominee dan menang di kategori *Best Screenplay* dalam Waldo Salt Screenwriting Award:US Dramatic tahun 2013. Kemudian ditayangkan secara reguler di bioskop pada tanggal 9 Agustus 2013. Di awal penayangannya, film ini memperoleh 70,980 USD, menjadikan film ini

film nomor satu di minggu tersebut. Hingga total mendapat *box office* 3,1 USD. Pada media survei Rotten Tomatoes, *In A World...* mendapat rating 92 persen. Di tahun rilisnya, Lake Bell juga mendapat penghargaan dalam kategori *Breakthrough of The Year* dalam Dublin Film Critics' Circle Award. Selain itu, Bell dinominasikan sebagai *Best Women Director* dan *Best Women Screenwriter* dalam Alliance of Women Film Journalist Awards pada tahun 2014. Lake Bell juga menjadi nominee *Best First Screenplay* dalam Independent Spirit Film Award di tahun yang sama (ALLMOVIE, n.d.; IMDb, n.d.-a; Mojo, n.d.)

2. Sinopsis Film “*In A World...*”

Tema film ini dekat dengan industri film itu sendiri, khususnya bidang akting suara. Film ini menceritakan seorang pelatih vokal perempuan bernama Carol Salomon yang bekerja di industri akting suara. Ayahnya bernama Sam Sotto juga merupakan *voice-over* ternama di Amerika. Suatu pagi mereka berbincang dan ayahnya memberitahu bahwa kekasihnya, Jamie, akan pindah ke rumah mereka, dan meminta Carol untuk keluar dari rumahnya hidup mandiri. Namun, Carol mengatakan bahwa ia belum sanggup karena masalah keuangan. Pendapatannya sebagai guru vokal lepas belum bisa mencukupi biaya sewa tempat tinggal. Sam mengatakan bahwa itu sudah semestinya jadi tanggung jawab Carol untuk mencukupinya. Sam juga sudah memberi tempat tinggal selama bertahun-tahun dan berbagi relasi bisnisnya. Namun Sam tidak mungkin bisa memberikan suaranya kepada Carol karena itu mustahil, sehingga Sam tidak bisa membantu Carol untuk mendapatkan pekerjaan seperti itu karena industrinya tidak menginginkan suara perempuan dalam trailer film. Pada akhirnya, Carol keluar rumah dan tinggal di rumah kakak perempuan dan suaminya.

Pada saat itu, serial “The Amazon Games” akan diproduksi dan akan membawa kembali kata-kata legendaris “*In A World...*” pada awal

trailer yang dulunya dipopulerkan oleh mendiang Don LaFontaine, seorang legenda *voice-over*. Sam yang telah mendapat *lifetime achievement* dalam kariernya, menyerahkan pekerjaan itu kepada teman sekaligus anak didiknya, Gustav Warner.

Sementara itu, keseharian Carol diisi dengan bekerja sebagai pelatih vokal terutama keahliannya aksen berbagai bahasa. Karena keahlian dan pekerjaannya itulah Carol sering merekam secara diam-diam suara orang lain yang menggunakan aksen asing untuk dipelajari dan disimpan dalam arsip rekaman suaranya. Pada suatu hari, Carol meminta bantuan kakak perempuannya yang bekerja di hotel untuk mewawancarai klien laki-laki dari Irlandia dan merekamnya untuk mempelajari aksennya.

Louis dari studio Mix-A-Lot menghubungi Carol untuk melatih aksen seseorang untuk mengisi dubbing sebuah film. Tiba-tiba, salah satu pegawai studio itu mengabarkan hari itu Gustav tidak bisa rekaman demo trailer sebuah film dengan genre film komedi romantis anak-anak berjudul “Welcome to the Jungle Gym” karena sedang radang tenggorokan. Namun rekaman demo harus dikerjakan hari itu. Carol yang berada di situ menawarkan diri untuk melakukan rekaman demo tersebut.

Beberapa hari kemudian, Louis mengabarkan Carol bahwa studio menginginkan suaranya dalam trailer “Welcome to the Jungle Gym” tersebut. Carol tidak percaya karena dirinya seorang perempuan. Studio menganggap hal itu merupakan pilihan yang modern dan unik dan cocok dengan genre tersebut. Gustav merasa tidak terima pekerjaannya digantikan oleh seorang perempuan. Sam meyakinkan Gustav dia akan menguasai industrinya setelah berhasil mendapatkan pekerjaan trailer film dengan kata-kata “*In A World...*”. Sementara itu Carol mendapatkan tawaran mengisi trailer film anak-anak dan mengikuti audisi untuk iklan komersial.

Suatu hari Gustav mengadakan pesta *voice-over*. Malam pesta itu dihadiri berbagai orang di industri pengisi suara. Sam, Gustav, dan beberapa tamu undangan berbincang mengenai pekerjaan dan karier mereka. Mereka juga membicarakan tentang kesempatan Sam dan Gustav mengisi trailer dengan kata-kata legendaris itu. Carol bertemu Gustav di sana. Gustav tidak tahu siapa Carol sebenarnya. Keesokan harinya Gustav diberitahu atasannya bahwa yang mengambil pekerjaannya waktu itu adalah Carol Solomon, perempuan yang ia temui malamnya. Dan Carol juga akan kembali mengisi dua trailer film anak-anak. Atasannya mengatakan Carol tidak akan mendapatkan pekerjaan jika koleganya tersebut melakukan sesuatu. Beberapa hari kemudian, Gustav bertemu dengan Sam menceritakan seorang perempuan yang dikencaninya di pesta itulah yang mengambil pekerjaannya tempo hari tanpa menyebutkan namanya. Gustav kemudian menelpon Carol, mengatakan bahwa Carol yang mencuri pekerjaannya waktu itu, meyakinkan yang dikatakan Sam padanya bahwa kejadian malam itu, menunjukkan Gustav-lah bosnya.

Di studio Mix-A-Lot, Cher dan Nancy, koleganya memberitahu Carol tentang selentingan kabar bahwa studio the Amazon Games ingin Carol mengisi suara untuk trailernya. Sebuah quadrilogi yang merupakan adaptasi dari seri buku hiperfantasi tentang prajurit perempuan Amazon yang bermutasi sebagai penyelamat masa depan spesies dunia berjuang melawan hibrida gua prasejarah. Pengisian suara untuk trailer ini ramai diperbincangkan karena studio produksi series itu akan mengembalikan kata-kata "*In A World...*" karena menandai lahirnya kembali film epik. Cher ikut senang karena kali ini tiba kesempatan itu untuk perempuan.

Hari itu Carol juga membantu menyelesaikan masalah kakak perempuannya dan suami yang terjadi setelah melakukan wawancara dengan seorang laki-laki Irlandia tersebut. Malam harinya Carol dan Dani diajak makan malam oleh Ayahnya dan Jamie. Di tengah obrolan

makan malam, Carol memberitahu ayahnya bahwa ia mendapat pekerjaan mengisi narasi suara di dua trailer film dan itu berawal dari mengambil satu pekerjaan dari Gustav Warner yang akhirnya ditemui di pestanya, dan akan mengisi suara di sebuah trailer quadrilogi epik terbaru. Kesempatan yang bisa menjadikannya perempuan pertama yang mengucapkan kata-kata “*In A World...*”. Cerita Carol membuat Sam terkejut dan mempertanyakan kemampuan dan kesempatan yang Carol dapatkan. Carol dan Dani kecewa mendengarnya. Sepulang kedua anaknya, Sam menelpon seseorang dari agennya dan mengatakan bahwa dirinya akan mempertimbangkan kembali dan sangat tertarik untuk mengisi suara narasi di trailer quadrilogi tersebut. Akan tetapi, ternyata sudah terlambat karena studio sudah menginginkan Carol. Namun Sam membujuk agar bisa *casting* ulang. Ia akhirnya menyarankan Sam bisa mencoba merekamnya.

Beberapa saat kemudian, Gustav dihubungi Siegel, membawa kabar mengejutkan bahwa Sam akan kembali masuk untuk *casting* menjadi *voice-over* untuk Amazon Games. Sam yang dirasa kawan menjadi saingan tambahan Gustav dalam pekerjaan kali ini, membuat ini menjadi semakin kompetitif.

Sementara itu, Carol membantu menyelesaikan masalah kakaknya dengan memberikan pengakuan perasaan Dani yang direkam diam-diam kepada Moe, suami Dani. Pagi itu, Louis mengajak Carol untuk bertemu dan jalan-jalan. Louis mengatakan bahwa ia mendukung Carol mendapat pekerjaan itu, ia mengatakan bahwa itu merupakan pertarungan besar untuk mempertimbangkan seorang perempuan dalam pekerjaan itu. Gustav mendapat pekerjaan itu karena sutradara menginginkannya, tapi setelah eksekutifnya mendengar suara Carol, pekerjaan itu menjadi milik Carol. Kemudian semenjak Sam juga meminta agar dipertimbangkan untuk melakukan *casting*, ketiganya diminta untuk melakukan rekaman dan *mixing* secara mandiri dan hasilnya diserahkan paling lambat esok hari. Malamnya Carol dan

Louis beristirahat dan mempersiapkan untuk pengambilan suara esok hari.

Keesokan paginya, ketiganya bangun dan mempersiapkan dirinya masing-masing. Pagi itu, mereka melakukan rekaman narasi trailer quadrilogi “The Amazon Games” dengan lancar. Beberapa hari berikutnya mereka menghadiri Golden Award Trailer. Sam yang juga akan menerima *lifetime achievement award* hadir bersama Jamie. Gustav dan tamu-tamu lainnya pun hadir. Carol dan Dani yang awalnya menolak datang sebagai bentuk pembalasan ke ayahnya akhirnya hadir setelah dipaksa suami Dani, Moe yang tidak ingin menyia-nyiaikan akses untuk menyaksikan ayah istrinya menerima *lifetime achievement award*.

Ternyata di sana juga adalah momen produser eksekutif Katherine Huling mengumumkan sesuatu mengenai seri quadriloginya, The Amazon Games. Untuk menghormati almarhum Don Lafontaine, ajang penghargaan The Golden Trailer menganggap ini merupakan momen yang sempurna untuk menayangkan trailer pertama The Amazon Games. Lampu gedung diredupkan. Suasana meja keluarga Carol dan Sam menjadi tegang. Trailer pun diputar. Carol dan Dani terkejut senang mendengar suaranya ada di trailer itu. Di sisi lain, Sam tampak kaget tidak terima, kemudian keluar meninggalkan ruangan diikuti oleh Jamie. Sam lari ke suatu ruangan dan menangis kencang di sana. Jamie mencoba menenangkan Sam dan menyuruh Sam untuk bangga pada putrinya. Carol juga keluar dan mencari ayahnya, namun tidak menemukannya.

Kemudian Carol pergi ke *restroom* dan kebetulan bertemu Katherine. Carol memperkenalkan dirinya dan berterima kasih pada Katherine, Carol tahu produser akan mempekerjakan orang yang terbaik untuk proyek ini. Katherine mengapresiasi suara Carol. Namun Katherine juga mengatakan bahwa dirinya memilih Carol untuk tujuan yang lebih besar. Omong kosong fantasi pseudo-feminis remaja ini

merupakan kemunduran bagi misi perempuan dan merusak kecerdasan remaja perempuan saat itu. Katherine yakin akan pentingnya kekuatan suara, terlepas masyarakat umum mengakuinya atau tidak. Semua orang di seluruh dunia menonton trailer film, iklan di televisi atau radio. Hal itu merupakan kekuatan. Quadrilogi ini akan disaksikan banyak orang dan suara Carol dipilih untuk menginspirasi setiap anak perempuan yang mendengarnya. Itulah alasan Katherine memilih Carol. Bukan karena Carol yang terbaik untuk pekerjaan itu. Kembali ke ruang acara, Gustav membawakan *lifetime achievement* The Golden Trailer Award kepada Sam. Sam pun akhirnya menyampaikan pidatonya dan mengatakan rasa bangga terhadap putri-putrinya.

Sejak momen itu, Carol dibantu Louis kemudian mengajar vokal perempuan-perempuan di kelas kecil yang dinamai *Voice Over, The Vocal Make-Over*. Bagi Carol, perempuan harus terdengar seperti perempuan, bukan seperti suara boneka bayi yang mengakhiri segala sesuatu dalam pertanyaan. Carol mengatakannya dengan meniru suara yang dibuat-buat. “Mari membuat sebuah pernyataan. Sekarang, siapa yang siap untuk didengar?” Kemudian Carol memulai kelasnya dengan antusias.

BAB III

TEMUAN DAN ANALISIS

Peneliti menganalisis bentuk dan perubahan wacana dominasi maskulinitas dalam film melalui metode analisis wacana milik Sara Mills. Mills berfokus pada bagaimana perempuan diposisikan dalam suatu teks media dengan melihat posisi subjek-objek pencerita serta pembaca, atau dalam hal ini, penonton. Posisi subjek adalah aktor sebagai pencerita. Sedangkan objek adalah aktor dan masalah yang diceritakan. Penelitian ini juga melihat bagaimana pembuat film menempatkan posisi penonton dalam filmnya. Dalam penelitian ini, posisi-posisi tersebut ditentukan dalam konteks gender yaitu perempuan dan laki-laki.

A. Film *Purl*

Film *Purl* menampilkan sosok perempuan dalam bentuk bola benang rajut yang bekerja di perusahaan B.R.O. Capital yang seluruh karyawannya adalah laki-laki. Banyak perlakuan tidak adil dan tidak menyenangkan yang dialami Purl dalam lingkungan kerja yang didominasi laki-laki tersebut. Purl kemudian berusaha menyesuaikan diri dengan koleganya. Seiring berjalannya waktu terjadi perubahan-perubahan dalam keterlibatan perempuan di tempat tersebut.

1. Posisi Subjek-Objek

Film ini diceritakan melalui kacamata kedua subjeknya, yaitu Purl (perempuan) di sebagian awal film, di pertengahan, dan akhir film, serta karyawan kantor tersebut di sebagian awal film. Pada beberapa adegan di awal film, Purl didefinisikan melalui pandangan karyawan laki-laki. Di adegan yang lain, Purl memiliki kesempatan untuk menceritakan dirinya sendiri. Objek di awal film ini adalah Purl. Namun, secara garis besar, melalui Purl, film ini menceritakan objek lainnya dalam film ini, yakni lingkungan tempat kerja yang didominasi laki-laki dan tindakan dan pandangan karyawan laki-laki di kantor tersebut. Purl menunjukkan bagaimana kondisi, perlakuan, pergaulan, cara kerja kantornya yang mengandung maskulinitas hegemonik. Mulai dari identitasnya sebagai perempuan yang diragukan, pengalaman diskriminasi dan subordinasi oleh

karyawan laki-laki lainnya, hingga usaha agar diterima koleganya, bahkan membawa perubahan di sana. Terlihat pada tiga korpus berikut.

a. Korpus 1

Mulai dari adegan pembuka pada detik 00:18-00:22 menunjukkan settingnya yang menggambarkan suasana tempat kerja yang didominasi laki-laki. Mereka berpenampilan sama. Adegan tersebut menunjukkan sikap keras dan agresif dan nilai maskulinitas seperti kekuatan.

Kemudian datanglah seorang karyawan mengantar pegawai baru ke kantornya. Karyawan tersebut mengatakan “*Anyway, it's entry level, but your resume was by far the strongest.*” Kemudian dilanjutkan “*I'm sure you'll fit right--in*” terbata-bata sambil sambil memberikan kartu identitas Purl. Karyawan tersebut terkejut, seakan tidak percaya melihat sosok Purl yang sangat berbeda. Purl masih merasa tidak percaya bisa bekerja di kantor tersebut. Karyawan yang mengantarnya juga mengatakan bahwa tidak terbayangkan akan ada pegawai baru perempuan, yang dalam film ini berupa bola benang rajut.



Gambar 3.1.1 Seorang Karyawan Heran Melihat Purl (00:23-00:40)

Man: “Welcome to B.R.O. Capital.” Uh, yeah, so you'll be up on the fourth floor with investments, and, uh— What? The Tigers are up by 20? Yes!— Anyway, it's entry level, but your resume was by far the strongest. I'm sure you'll fit right--in.”

Adegan ini menunjukkan tempat kerja yang didominasi laki-laki tersebut tidak pernah mempekerjakan bahkan meragukan

perempuan di posisi investasi. Meskipun Purl merupakan kandidat dengan nilai tertinggi, namun diragukan karena dirinya perempuan. Pandangan karyawan terhadap Purl merupakan salah satu manifestasi ketidakadilan gender, seperti yang diungkapkan Fakih (2013) dalam bukunya, yaitu seperti subordinasi, pembentukan stereotip negatif, dan sosialisasi ideologi nilai peran gender.

Sesampainya di lantai gedung di mana kantornya berada, Purl terkejut kantornya dipenuhi karyawan laki-laki berpenampilan sama berseragam setelan jas. Purl menghela napas dan memberanikan diri menyapa kolega-kolega barunya dengan ramah. Dua karyawannya membicarakan seolah tidak percaya perusahaannya merekrut sebuah bola benang rajut. Semua karyawan yang disapa, menatap heran dan membicarakan rekan kerja barunya itu.



**Gambar 3.1.2 Purl Terkejut Melihat Kantornya
(01:10-01:20)**

Film ini menunjukkan bagaimana menjadi seorang perempuan yang memiliki nilai feminin di kantornya. Sedangkan penampilan, pakaian, sifat, nilai kerja karyawan laki-laki lainnya terlihat maskulin. Seperti teori analisis eksistensial Simone de Beauvoir, dunia atau lingkungan kerja di B.R.O. Capital dikembangkan dari kultur yang diciptakan karyawan-karyawannya yang semuanya laki-laki dan mengasumsikan laki-laki sebagai subjek yang darinya dunia dilihat dan didefinisikan. Budaya ini membangun interpretasi tentang perempuan sebagai orang lain atau suatu objek, yang pembawaannya merepresentasikan sisi yang berlawanan dengan laki-laki (Kumurur, 2010).

Purl duduk di meja kerjanya mempersiapkan berbagai macam peralatan kantor yang dibawanya, seperti laptop, gelas, cermin, dan pot bunga. Di seberang mejanya, tiga orang kolega melihatnya dengan heran kemudian membicarakan Purl.



**Gambar 3.1.3 Karyawan Membicarakan Purl dari Jauh
(01:37-01:56)**



**Gambar 3.1.4 Karyawan Canggung dan Bingung dengan Lelucon Purl
3.3 (01:58-02:38)**

Man: "Hey, what's the difference between a porcupine and a BMW?"

"With the porcupine, the pricks are on the outside!"

[LAUGHTER]

Purl: [LAUGHTER] "Yeah!"

[LAUGHTER] "Good one."

"So, why do spiders weave webs?"

Man: "...."

Purl: "Because they don't know how to crochet."

[LAUGHTER]

Man: "Is that, like, a sport, or something?"

Purl: "Like-- with the needles, and--you know?"

[NERVOUS LAUGHTER] Aw.

Tiga orang karyawan laki-laki sedang beristirahat, minum, dan

bercanda (menggunakan *bro-joke*¹) di pojok ruangan semacam *coffee break corner*. Purl menyimak mereka dari meja kerjanya dan mencoba bergabung. Purl dengan antusias melempar lelucon—dengan nada yang sama namun berbeda objek yakni menganyam dan merajut—kepada mereka bertiga.

Lelucon “perbedaan landak dan BMW” artinya landak dijauhi karena “*the pricks*” (“durinya”) di luar. Sedangkan BMW karena penggunaannya ketika mengemudi dan parkir tidak sesuai dengan aturan. Bisa juga karena mobil BMW yang dikenal lampu indikatornya tidak menunjukkan kerusakan sesungguhnya yang terjadi. Dapat diartikan karena “*the pricks*” (yang menyebalkan atau yang membuatnya dijauhi) ada di dalam mobil BMW tersebut.

Gaya lelucon yang seperti hinaan terhadap satu pihak yang marjinal itu kemudian Purl gunakan dengan konteks teknik rajut. Ada pandangan tertentu terhadap teknik *knitting* dan *crochet*. Keduanya merupakan teknik rajut. Namun, beberapa orang-orang yang bergelut di bidang kain beranggapan teknik *knitting* lebih superior ketimbang teknik *crochet*. Alasannya bisa karena teknik tersebut lebih susah, lebih cepat, atau lebih modis pada tahun 1970-an, sehingga pengguna teknik *knitting* menganggap rendah pengguna teknik *crochet* (Walsh, 2019).

Mendengar lelucon Purl tersebut, tiba-tiba mereka berhenti bereaksi, tidak tertawa, dan bingung apa yang dikatakan Purl. Adegan ini menunjukkan perbedaan yang terdapat di antara Purl dan lingkungannya.

¹ Bro-joke adalah lelucon yang dipahami oleh kalangan laki-laki (“bro”). (Tifannie, 2019). *Bro Joke*. Diakses dari <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Bro%20Joke> pada 2 Juni 2021.

Titik lucunya cenderung mengejek atau mengolok-olok orang lain. (Walsh, 2019). *Pixar’s ‘Purl’: Knowing the Fiber Community Makes It Even Better*. Diakses dari <https://geeknom.com/2019/02/pixars-purl-knowing-the-fiber-community-makes-it-even-better/> pada 2 Juni 2021.

Beberapa saat kemudian, karyawan B.R.O Capital melangsungkan rapat. Pimpinan rapat mempresentasikan bahwa mereka mengalami kerugian yang cukup besar. Sebagai tambahan, mereka menggambarkan diagram lingkaran berwarna merah muda menyerupai bentuk sosok Purl saat itu. Film ini tampak ingin menunjukkan pandangan negatif karyawan kantor tersebut terhadap pegawai perempuan barunya tersebut.



Gambar 3.1.5 Karyawan Rapat Membahas Kerugian Perusahaan (02:49-02:34)

Man: "As you can see, we've got a big, fat failure on our hands. So, finance wants answers. Ideas?"

Purl: "Uh, excuse me."



Gambar 3.1.6 Purl Berpendapat dan Ditolak oleh Karyawan Lainnya (02:48-03:20)

Man: "What's our strategy here?"

Man: "What's the priority?"

Man: "Why are they even ours?"

Man: "Simple and straightforward."

Purl: "Oh guys! Let's bring finance in and knit our strategies together."

Man: "What?"

Man: "Naw, you're being too soft."

Man: "We gotta be aggressive."

Man: "Yeah!"

Man: "We gotta be aggressive!"

Man: "Double down!"

Man: "Aggressive!"

Man: "Who cares about finance?"

[MEN SHOUTING]

Purl kemudian datang meminta ruang agar bisa duduk dan masuk dalam lingkaran meja rapat namun Purl malah dihalangi seakan tidak diberi tempat pada saat mengambil posisi duduk di kursi.

Pimpinan rapat meminta ide karyawan untuk masalah tersebut. Setelah membaca berkas bahan rapat tersebut Purl menjadi yang pertama berpendapat. Purl mengusulkan untuk mengajak pihak keuangan dan menyusun strateginya bersama. Namun idenya langsung ditolak oleh peserta rapat karena sikap mengajak divisi lain untuk menyusun strategi itu berarti lemah dan beranggapan bahwa tim ini harus lebih agresif dan juga tidak memedulikan divisi keuangan. Kemudian Purl dihempaskan.

Adegan ini menunjukkan bahwa laki-laki di kantor tersebut kurang menerima kehadiran dan pendapat perempuan di sebuah forum. Selain itu, berbeda dengan Purl yang mengajak pihak lain untuk terlibat, laki-laki di kantor tersebut digambarkan tidak memerlukan pemikiran orang lain dan juga harus bertindak agresif. Karyawan laki-laki menganggap rendah nilai feminin seperti hubungan interpersonal, kelembutan, dan komunikasi (Barker dalam Putera, 2019).

Kejadian ini juga mencerminkan salah satu ketidakadilan gender dilihat dari proses penentuan keputusan serta mekanisme interaksi yang terjadi. (Fakih, 2013, hal. 22–23). Purl sebagai perempuan mengalami subordinasi atau anggapan tidak berharga dalam pengambilan keputusan. Pada saat rapat dan Purl mengemukakan pendapat, usulan Purl dipandang sebagai sikap yang lemah, dan tidak dibenarkan. Purl kemudian diabaikan dan pilihannya tidak dihargai. Seperti yang diuraikan Fakih (2013), salah satu wujud ketidakadilan gender yang terjadi adalah tidak menganggap penting

perempuan dalam pengambilan keputusan karena dianggap terlalu emosional.

Pada saat rapat terlihat jelas bagaimana praktik-praktik dalam relasi gender, hierarki kekuasaan dan dominasi laki-laki dan perempuan yang berbeda padahal di posisi jabatan yang sama. Seperti yang disebutkan Holtzman dan Sharpe (2014, hal. 23), bahwa proses di mana yang memiliki kekuasaan menentukan siapa yang tidak berkuasa dapat dikatakan hegemoni. Hal ini didasarkan pada praktik yang membolehkan keberlanjutan dominasi kolektif laki-laki atas perempuan. Hal ini juga berkaitan dengan diskursus mengenai relasi kuasa antara laki-laki dan perempuan. Adegan ini merupakan gambaran bagaimana perempuan seringkali tidak memiliki akses yang sama dengan kaum laki-laki dalam hak berbicara. Bukan berarti perempuan tidak cakap, tetapi struktur diskursus tersebut merupakan tempat terjadinya pergulatan kekuasaan. Norma bicara yang lebih kooperatif seperti yang dipakai pada umumnya, dalam kelompok pergaulan perempuan, seringkali dianggap tidak bernilai dalam kelompok bicara campuran (laki-laki dan perempuan) (Coates, 1989, 1995 dalam Mills, 2007, hal. 130–131).

Untuk meredakan ketegangan rapat, pimpinan mengajak keluar sejenak. Namun Purl ditinggal sendirian dan tidak dianggap koleganya. Bukan hanya di forum formal, tetapi juga di perkumpulan informal keberadaan Purl tidak dianggap.

Seluruh karyawan laki-laki meninggalkan Purl di ruangan mereka. Purl tampak sedih dan kecewa kemudian mengemasi barang di mejanya. Pada saat itu Purl memandangi dinding di depannya yang dipenuhi foto karyawan B.R.O. Capital. Semuanya tampak seragam mengenakan setelan jas berdasi, berbeda dengan penampilan Purl.



**Gambar 3.1.7 Purl Ditinggal Sendiri oleh Karyawan Lainnya
(03:23-03:50)**

Man: "Let's put a pin in it. Who's down for two for one wings at Swifty's?"

Men: "Oh, yeah."

Man: "Hey, we got everybody?"

Man: "Yeah, that's everybody."

Man: "All right. First round's on Gronkowski."



**Gambar 3.1.8 Purl Menatap Foto Pegawai di B.R.O. Capital
3.4 (03:53-04:05)**

Hal tersebut menunjukkan hegemoni maskulinitas yang terjadi. Terlihat saat Purl melihat bahwa orang-orang di kantornya maskulin dan meyakini kalau harus menjadi seperti karyawan laki-laki lainnya. Hegemoni ini tidak terbentuk lewat kekerasan atau paksaan, melainkan kesepakatan sosial melalui penyebaran struktur dan nilai hegemoni melalui proses sosialisasi yang tidak kasat mata. (Connell & Messerschmidt, 2005, hal. 325; Eriyanto, 2015, hal. 104; Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 87;134).

Hal yang dilakukan Purl juga menunjukkan apa yang diungkapkan Raewyn Connell (2005) mengenai konsep hegemoni maskulinitas, yaitu praktik yang melegitimasi posisi dominan pria dalam masyarakat dan membenarkan subordinasi populasi pria dan wanita pada umumnya, dan cara marginal lainnya untuk menjadi pria.

Ekspresi tidak percaya seorang karyawan akan Purl, anggapan lelucon Purl tidak lucu, serta anggapan untuk harus berlaku agresif dan tidak boleh lemah lembut saat rapat dan berkoordinasi membangun interpretasi tentang perempuan sebagai orang lain atau suatu objek yang pembawaannya merepresentasikan sisi yang berlawanan dengan laki-laki.

b. Korpus 2

Purl tiba-tiba mengambil peralatan rajutnya ke kamar mandi untuk mengubah penampilannya. Purl berpikir bahwa jika ingin diterima, maka harus menjadi sosok yang sama atau menyerupai mereka.



Gambar 3.1.9 Purl Merajut Dirinya di Toilet (04:06-04:15)

Purl kemudian berubah penampilannya seperti karyawan laki-laki lainnya. Bentuknya yang semula bola menjadi kotak pipih dengan sudut lebih tegas lengkap dengan setelan jasanya. Adegan ini menunjukkan perubahan yang dilakukan Purl agar *fit in* dengan berpenampilan lebih maskulin. Hal ini menunjukkan Purl juga kemudian percaya bahwa menjadi laki-laki artinya punya lebih banyak akses untuk berhasil dalam pekerjaannya. Purl sebagai target penindasan menerima dan percaya tentang misinformasi, stereotip, dan gambaran mengenai dirinya. (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 22–23)



Gambar 3.1.10 Purl Menyapa Koleganya dengan Penampilan Baru (04:21-04:38)

Man: "Did she always sit there?"
Man: "I don't even recognize her."

Beberapa saat kemudian, koleganya kembali ke kantor. Purl menyapa kolega dengan gaya barunya. Koleganya terkejut melihat sosok Purl. Koleganya menyambut sapaannya, membuat Purl merasa senang diakui keberadaannya.



Gambar 3.1.11 Purl Bercanda dan Ditanggapi oleh Koleganya (04:42-04:52)

Purl: "So then he says, I know this suit is expensive, baby. But at my apartment, it's 100% off!"
Men: [LAUGHTER]
Purl: [LAUGHTER]
Man: "She tells better jokes than you do."

Di pojok ruang, Purl mencoba mendekati dan bergabung dengan tiga kolega laki-laki di sana. Purl tertawa mendengar lelucon salah satu koleganya tersebut dan mencoba melempar lelucon dewasa. Koleganya tertawa. Purl terlihat senang karena leluconnya diterima.



Gambar 3.1.12 Purl Berpendapat dengan Agresif dan Didukung Peserta Rapat (04:58-05:15)

*Man: "Well, these results speak for themselves.
But finance is still asking for--"*

*Purl: "I say we go for it!
And if finance doesn't like it, they can kiss our ass!"*

Man "All right!"

Man: "Yeah!"

Man: " All right!"

[CHEERING]

Pada kesempatan rapat berikutnya, pimpinannya menunjukkan diagram yang grafiknya menunjukkan kenaikan. Sebagai tambahan, diagramnya digambarkan kotak dan berwarna putih, ungu, dan hitam seperti penampilan Purl sekarang. Seakan menunjukkan pandangan lebih positif dari karyawan kantor tersebut terhadap pegawai Purl yang tampil lebih maskulin.

Pimpinan berkata bahwa walaupun sudah ada peningkatan tetapi divisi keuangan masih membutuhkan ide dari timnya. Purl spontan menanggapi dengan agresif untuk tidak mempedulikan divisi keuangan. Seluruh anggota rapat bersorak setuju dengan Purl bahwa mereka harus bersikap agresif. Berbeda dengan sebelumnya ketika Purl menyarankan dengan tenang untuk berkolaborasi, sikap agresifnya lebih didukung peserta rapat tersebut. Kolega laki-laki ini menunjukkan sikap maskulinitas tradisional seperti kekuasaan, aksi, dan kendali (Barker dalam Putera, 2019).



Gambar 3.1.13 Purl Diajak Bergabung Untuk Istirahat Bersama (05:18-05:52)

Man: "It's 5:00 somewhere. Let's go. Happy hour at Swifty's."

Man: "Let's get outta here."

Man: "Shotgun! Shotgun!"

Man: "All right."

Man: "Is that everybody?"

Man: "Hold up."

Man: "Not everybody." (Waiting Purl)

Man: "Let's go."

Man: "Shotgun!"

Man: "Come on."

Man: "You're gonna love this place, Purl."

Man: "Purl, you're going to eat so many wings."

Man: "Purl!"

Man: "Purl, you wanna--"

Man: "Purl, come over here."

Man: "Hey, Purl?"

Man: "Purl?"

[CHEERING]

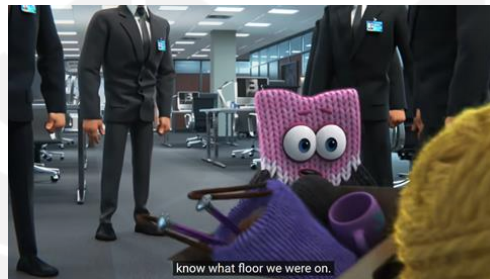
Setelah rapat, pimpinannya kembali mengajak seluruh koleganya keluar untuk beristirahat. Kali ini, mereka melibatkan Purl. Purl yang masih di belakang tersenyum dan bergabung bersama koleganya dengan gembira. Teman-teman kantornya menyambut dan menawarkan berbagai hal kepada Purl. Purl merasa seperti dalam mimpi, dirinya diterima di pergaulan, menonton *softball* dan minum minuman keras, menikmati bagaimana Purl dilibatkan dalam pergaulan koleganya.

Terlihat pada korpus kedua ini, menunjukkan bagaimana nilai

maskulinitas dan feminitas dipandang. Setelah Purl mengubah gaya penampilan dan sikapnya menjadi lebih maskulin, Purl lebih diterima, didengarkan, dihargai, bahkan didukung.

c. Korpus 3

Tiba-tiba pada saat mereka semua akan keluar menuju lift, muncul sosok Lacy, benang wol berwarna kuning, tampak seperti Purl pada saat pertama kali datang ke B.R.O. Capital. Mereka terkejut sesaat ketika Lacy memperkenalkan diri dan menyapa mereka. Namun mereka semuanya, termasuk Purl tetap berjalan memasuki lift meninggalkan Lacy di kantor. Mereka belum benar-benar menerima kehadiran pegawai perempuan.



Gambar 3.1.14 Purl dan Karyawan Lainnya Terkejut dengan Kedatangan Lacy (05:54-06:25)

Lacy: "Oh, thank goodness you're still here. Oh, I missed my stop, and then I didn't know what floor we were on. Excuse me, sir. I guess Kyle from HR went home early, so I went door to door, up each flight. What I mean to say is that I can't wait to be part of the team. Guys?"

Men: [STARING PURL]

Purl: [SCOFFING] "Leave the knitting at your nana's house."

Men: [LAUGHTER]

Purl menatap Lacy yang bingung dan membuatnya merenung sambil melihat kartu identitas yang menempel di bajunya, melihat sosok dirinya yang pada saat masih berbentuk bola rajut seperti Lacy.



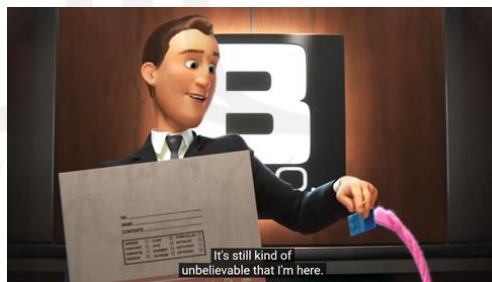
**Gambar 3.1.15 Purl Mengajak Lacy Bergabung
(06:27-07:14)**

Purl: "Hey, guys, this is Lacy."

Men: "Mm-- eh." [Awkward]

Sesaat sebelum liftnya tertutup, Purl tiba-tiba keluar menghampiri Lacy, mengajaknya bergabung ke dalam lift. Koleganya tampak heran dan bertanya-tanya ke satu sama lain. Namun dengan percaya diri Purl memperkenalkan Lacy kepada kolega laki-lakinya. Mereka meresponnya dengan ragu-ragu dan canggung.

Purl sebagai perempuan melakukan gerakan atau perubahan, meskipun aksinya tidak langsung disambut dengan baik oleh kolega laki-lakinya. Ideologi dominan pada dasarnya selalu terbuka terhadap perubahan melalui dinamika negosiasi hegemoni. Purl sebagai perempuan memberikan ide yang berlawanan dan tekanan pada hegemoni dominan (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 418).



**Gambar 3.1.16 Purl Menyambut Karyawan Laki-laki Baru
(07:16-07:25)**

Purl: "Welcome to B.R.O. Capital.

You'll be up on the fourth floor with investments."

Man: "Thanks. It's still kind of unbelievable that I'm here."

Purl: "I would say it's "un-be-weave-able."

Di akhir film, Purl—dengan penampilan dirinya yang

sebenarnya— mengawal, menyambut, mengantarkan karyawan baru laki-laki, memperkenalkan kantornya, seperti yang ia alami pada hari pertama bekerja. Di sini terlihat bagaimana perempuan sudah diakui di kantor tersebut.

Terjadi proses perubahan melalui dinamika negosiasi hegemoni, terlihat saat B.R.O. Capital menerima Purl sebagai perempuan pertama di divisinya tersebut adalah satu poin tersendiri. Namun peristiwa setelah Lacy juga bergabung semakin membuka mata karyawan laki-laki dan Purl itu sendiri. Penerimaan karyawan dengan berbagai latar belakang dan gender.

Terlihat pada adegan-adegan di akhir film, ruangan di lantai itu dipenuhi karyawan dengan beragam “bentuk” yang dapat diartikan gender, ukuran badan, dan warna kulit. Terlihat Lacy sedang bercanda dengan teman kerja laki-lakinya. Rapat kini berjalan lebih tenang dan kolaboratif dari berbagai karyawan yang berbeda gender dan juga warna kulit. Ruangan tersebut tampak lebih berwarna. Purl juga diajak *hangout* bersama.



Gambar 3.1.17 Suasana B.R.O. Capital Setelah Merekrut Karyawan Yang Beragam (07:30,07:38)



Gambar 3.1.18 Lacy dan Karyawan Laki-laki Bercanda Bersama (07:32-07:34)

[LAUGHTER]

Man: "Wow. I have a really good feeling about this."



Gambar 3.1.19 Suasana Rapat Lebih Tenang dan Demokratis (07:35-07:37)



Gambar 3.1.20 Purl Diajak Makan Malam Bersama (07:46-07:50)

Man: "Hey, Purl, you guys coming to Schwifty's tonight?"

Purl: "Is a wool sweater scratchy?"

Korpus ini menunjukkan transformasi yang terjadi terkait gender, bahkan inklusivitas secara umum. B.R.O. Capital membangun hubungan dan struktur yang secara mendasar merupakan hal baru dan lebih baik, yakni dengan menerima lebih banyak karyawan perempuan dan juga karyawan kulit hitam. Transformasi gender tersebut merupakan gerakan pembebasan perempuan dan laki-laki dari penindasan, baik struktural maupun personal, dan segala bentuk sistem dan struktur yang tidak adil, dan juga melibatkan orang dari warna kulit yang berbeda. Bukan sekadar memperbaiki posisi atau status perempuan yang indikatornya menggunakan norma laki-laki,

tetapi juga memperjuangkan martabat dan kekuatan perempuan. Purl kini menjadi orang yang menyambut karyawan baru. Perubahan yang terjadi juga tampak pada perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan.

2. Posisi Pembaca

Penulis dan sutradara Kristen Lester, mengungkapkan inspirasinya dalam wawancara dan tayangan belakang layar film ini. Dalam tayangan balik layar “*The Making of Purl*”, Lester menceritakan bahwa dirinya pernah menjadi satu-satunya animator perempuan di studionya. Lester harus berbicara dan bergaya pikir seperti laki-laki demi melakukan pekerjaan yang disukainya. Sampai Lester bekerja di Pixar dan pertama kalinya bekerja dengan tim perempuan, Lester baru menyadari betapa banyak aspek wanita yang harus dikubur dan tinggalkan. Lester ingin menempatkan penontonnya dari sudut pandang perempuan di kantor penuh laki-laki (Disney, n.d.).

Dari posisi pembaca, penempatan posisi pembaca ini dilakukan secara tidak langsung. Sutradara Lester tampak cenderung ingin menempatkan posisi pembaca (penonton) melalui sudut pandang penceritaan melalui sudut pandang tokoh utama. Film ini banyak menggunakan shot *point of view* atau dari mata Purl dan juga shot-shot yang fokus kepada sosok Purl sebagai karyawan bola benang (perempuan) pertama di kantor B.R.O. Capital, sehingga penonton dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai tokoh Purl atau satu-satunya perempuan yang menjadi minoritas di tempat kerja yang didominasi laki-laki. Serta melihat bagaimana ruang kerja dan perlakuan yang didapat di kantor yang didominasi laki-laki, hingga transformasi yang terjadi setelah kantornya mulai merekrut karyawan dengan latar belakang lebih beragam.

Satu hal yang paling mencolok adalah tokoh Purl yang berbeda dengan penampilan karyawan lainnya. Terlihat pada adegan di menit 01:10-01:20, Penokohan ini menekankan adanya perbedaan. Sutradara Lester ingin menggambarkan perbedaan laki-laki dengan perempuan

dengan signifikan.

Dalam tayangan di balik layar pembuatan film ini, Lester mengatakan “Karakter utama saya adalah Purl, dan dia bekerja di kantor (yang terlihat) nyata. Kami coba membuatnya sangat modern dan berkilau karena dia seperti makhluk berbulu yang halus dan kami merasa itu akan membantu membuatnya terasa sebagai orang asing (*outsider*).” Lester juga menggunakan cara yang berbeda untuk menganimasikan tokoh Purl dan tokoh lain. Umumnya animasi menggunakan *24 frame per second*, artinya akan ada 24 gambar untuk 1 detik animasi tersebut. Inilah yang digunakan Dalam menganimasikan tokoh-tokoh selain Purl. Sedangkan Purl digambar sebanyak setengah dan seperempat dari 24 untuk membuat satu detik animasi. Ini membuat pergerakan Purl tampak berbeda, yang mana itu memberi kesan Purl datang dari dunia lain (Failes, 2019). Selain itu, Lester mengatakan bahwa ide benang ini artinya seorang Purl bisa menjadi apa pun yang diinginkan. Ada sesuatu yang disebut “*yarn-bombing*”, yakni kegiatan merajut untuk menutupi permukaan suatu benda atau objek, memberi kontekstual ulang. Lester mulai dapat ide benang yang bisa mengubah dirinya (Disney, n.d.).

B. Film In A World...

Film *In A World...* mengangkat cerita mengenai seorang perempuan pelatih vokal yang berkarir di industri *voice-over*. Perempuan ini adalah Carol, anak dari Sam Sotto, yang juga merupakan *voice-over* ternama di Amerika. Film ini mengisahkan Carol yang bersaing dengan Sam dan Gustav, *voice-over* ternama, untuk mengisi suara kata-kata legendaris mendiang Don Lafontaine “*In A World...*” di trailer film. Carol bersaing di dunia yang didominasi suara laki-laki.

1. Posisi Subjek-Objek

Film ini diceritakan melalui sudut pandang perempuan melalui Carol yang merupakan perempuan dalam industri *voice-over*. Carol memiliki kesempatan untuk menceritakan dirinya sendiri dan menyampaikan pemikirannya terhadap industri *voice-over* yang dijalaninya. Mulai dari

identitasnya sebagai pelatih vokal perempuan, *voice-over* yang suara perempuan tidak dicari atau kurang dipertimbangkan dalam industri *voice-over* Amerika pada saat itu, hingga semangatnya akan suara perempuan yang layak didengar.

Terlihat pada adegan Carol dan ayahnya berbincang di pagi hari, ayahnya mengatakan Carol harus lepas dari ayahnya dan membiayai hidupnya sendiri. Namun Carol tidak bisa menghidupi dirinya dengan pekerjaan pelatih vokal seperti sekarang. Ayahnya mengatakan bahwa ia ingin membantu, tapi tidak bisa, karena industri yang mereka geluti tidak menginginkan suara perempuan.



Gambar 3.2.1 Carol dan Sam Membicarakan Pekerjaan Mereka sebagai *Voice-over* (00.06.33-00.07.10)

*Sam : "Sometimes, I get the feeling I've done all I could for you, kid. I mean, I let you share my crash pad with me for years. I shared all my contacts in the biz with you. Listen, if I could break you off a piece of this voice and give it to you, I would. But I can't, because that's an impossible conceit. And the truth of the matter is, it probably wouldn't help you anyway because, **let's face it, the industry does not crave a female sound.**"*

Carol: Yeah, Dad, you've made me painfully aware of that my whole life.

Sam: I'm not being sexist, that's just the truth. Okay. This whole voice-cracking problem you've grown into isn't doing you any favors either. But here's what I'm trying to say, sweetheart. Okay? You should stick with the accents. I mean, that's your thing. That's what you're good at."

Pernyataan Sam dan Carol mengungkapkan beberapa hal yang terjadi di industri akting suara. Bahwa penghasilan sebagai pelatih vokal tidak cukup besar dibanding pengisi suara profesional trailer film seperti

ayahnya. Selain itu, industri *voice-over* (VO) untuk trailer film lebih memilih menggunakan suara laki-laki daripada perempuan.

Ayahnya sudah sering memberitahu hal tersebut dan Carol juga menyadari hal itu. Ayahnya tidak menganggap dirinya *sexist*, tetapi itulah kondisi industrinya. Ungkapan Sam menunjukkan sistem atau lingkungan kerja atau sosial yang menentukan itu. Sam mengatakan pada anaknya bahwa karakter suara Carol juga tidak begitu membantu. Sam lebih menyarankan agar Carol fokus pada keahliannya seputar aksen berbagai bahasa. Laki-laki lebih mempunyai kesempatan dan akses untuk sukses dibandingkan dengan perempuan (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 22–23).

Rumusan teori analisis eksistensial Simone de Beauvoir seperti yang dikutip Kumurur (2010) mengatakan bahwa dunia yang didiami manusia dikembangkan dari kultur yang diciptakan laki-laki dan mengasumsikan laki-laki sebagai subjek, yakni sebagai kesadaran yang darinya dunia dilihat dan didefinisikan. Budaya ini membangun interpretasi tentang perempuan sebagai orang lain atau suatu objek, yang pembawaannya merepresentasikan sisi yang berlawanan dengan laki-laki (Kumurur, 2010).

Ini juga yang terjadi masa awal industri film dan *voice-over* film di Amerika. Mengutip Ryder dalam *variety.com* (2008), dia mengungkapkan tahun 2006 Don LaFontaine pernah berkata bahwa perempuan sangat kurang terwakili di bidang *voice-over* trailer film. Bahkan untuk film yang target penontonnya perempuan atau film percintaan, orang-orang di studio, termasuk perempuan juga, tampak lebih suka suara laki-laki. Tahun 2008 terjadi sedikit peningkatan, akan tetapi perempuan masih terbatas di televisi, radio, dan DVD trailer. Rupanya ini bukan semata isu gender, namun lebih kepada masyarakat penonton film, baik laki-laki dan perempuan yang tidak menginginkan adanya perubahan. Mengutip dari Isaacson dalam *nytimes.com* (2012), Penulis buku “*Secrets of Voice-Over Success*” yang juga merupakan teman Don LaFontaine, Joan Baker mengungkapkan bahwa suara perempuan memiliki hal emosional, warna, dan irama tersendiri. Don bahkan mengatakan bahwa suaranya tidak untuk semuanya. Don merasa

perempuan sebenarnya bisa mengisi trailer film. Namun, orang-orang tidak mau mengubah apa yang tidak rusak.

Mike Southerly, seorang senior wakil kepala divisi iklan kreatif di studio 20th Century Fox mengatakan bahwa audiens termasuk perempuan sudah sangat terbiasa mendengar suara laki-laki sehingga mereka akan merasa ada yang salah ketika mendengar suara perempuan (di trailer film). Akan butuh waktu untuk mereka untuk percaya dan terbiasa dengan suara perempuan setelah mendengar suara Don selama bertahun-tahun (Ryder, 2008).

Film ini menceritakan objek film ini, yaitu pelaku dalam industri dan masyarakat yang lebih menerima atau menganggap suara laki-laki lebih superior daripada perempuan. Tokoh-tokoh yang bersinggungan dalam kehidupan personal dan professional Carol menunjukkan bagaimana perempuan dan laki-laki meyakini stereotip dan 'norma' yang berlaku, bahwa suara laki-laki yang berat lebih berwibawa menjadikan pekerjaan *voice-over* tersebut milik mereka, bukan perempuan. Ayahnya, Sam yang juga merupakan *voice-over* senior yang ternama melihat juga bahwasannya industri mereka tidak memberi cukup kesempatan untuk perempuan. Sam juga tidak terima ketika Carol mendapatkan pekerjaan *voice-over* tersebut. Gustav dan agennya tidak terlalu jauh berbeda, mereka juga merasa punya kuasa untuk mengontrol pekerjaan Carol.



**Gambar 3.2.2 Carol Mendapat Pekerjaan VO Menggantikan Gustav
(00.20.15-00.20.44)**

Louise : "You booked that gig!"

Carol: "What gig?"

Louise : "Welcome to the Jungle Gym."

Carol: "Who did?"

Louise: "You did! The studio heard the temp recording you did and they want your voice on the trailer, Carol."

Carol: "But I'm a chick."

Louise: "Yeah, I know. I'm acutely aware of that. The studio said they feel that it's a "modern, quirky" choice."

Carol: A what?

Louise: And that you're perfect for the genre."

Carol: Children's romantic comedy is a genre now?

Louise: Who cares? You just took a job, a huge job from Gustav Warner."

Carol: I did?

Louise: Yeah. You just served up a can of warning soup to the Warn-dog himself!

Carol terkejut ia mendapatkan pekerjaan untuk mengisi suara trailer film, setelah tidak direncanakan mencoba mengirim demo rekaman suara trailer film "Jungle Gym". Mulanya, pekerjaan *voice-over* ini untuk Gustav, tetapi saat itu tenggorokan Gustav sedang serak. Namun, studio membutuhkan demonya saat itu juga. Sehingga, Carol menawarkan diri membantu untuk menggunakan suaranya.

Carol meragukan dirinya atau suaranya sendiri atau dapat dikatakan sebagai internalisasi yang meyakini diri sendiri tidak mampu, dalam kasus ini karena dirinya perempuan. Hal tersebut terjadi karena Carol banyak mendengar misinformasi, stereotip, dan gambaran negatif mengenai suara perempuan di industri *voice-over* terutama untuk trailer film (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 22–23).



Gambar 3.2.3 Gustav Dihubungi Agennya Membicarakan Carol yang Mengambil Pekerjaannya (00.46.06-00.46.30)

Gustav: Yeah, so, what's the word, Chief?

Chief (Gustav's Agen): Listen, I got a little gossip for you. I found out the name of the broad who snagged that gig.

Gustav: Spill it.

Chief (Gustav's Agen): Forget it. She's a nobody. She's a two-bit vocal coach. But now, she booked two more movie trailer gigs. Get this. They're all children's movies, but still. Her name's Carol Solomon.

Gustav: What?

Chief (Gustav's Agen): Carol Solomon. She's not gonna keep working, if I have anything to do with it. Little thief!

Gustav: She was at the party.

Chief (Gustav's Agen): What're you talking about? Who fucking brought her?

Gustav: I don't know.

Beberapa hari setelah pesta *voice-over*, Gustav dihubungi agennya, membawa kabar mengenai siapa yang mengambil pekerjaannya waktu itu. Agennya mengatakan “Dia bukan siapa-siapa. Dia adalah pelatih vokal. Tapi sekarang dia di-*book* untuk dua trailer film. Itu semua film anak-anak, tapi tetap saja. Dia tidak akan tetap bekerja jika aku melakukan sesuatu, pencuri kecil.”

Ungkapannya menunjukkan Carol sebagai *voice-over* perempuan tidak dianggap di dalam industri *voice-over*. Agen Gustav merasa memiliki kekuasaan dan bisa menentukan nasib atau melakukan apapun terhadap Carol. Bentuk penindasan yang hendak dilakukan merupakan pengaturan struktural di mana sumber daya, kekuasaan, dan hak istimewa diatur sedemikian rupa sehingga menciptakan ketidaksetaraan akses dalam berbagai hal yang dibutuhkan Carol untuk sukses secara personal, finansial, dan profesional. Dikatakan struktural karena ketidaksetaraan tergantung pada posisi keanggotaan individu di kelompok sosial, dalam hal ini agen Gustav lebih memiliki akses dan reputasi di industri, sedangkan Carol namanya baru saja muncul di dunia *voice-over* untuk trailer film. Hal ini menyebabkan pihak Gustav diistimewakan dan pihak Carol yang menjadi sasaran penindasan (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 21; 55).



Gambar 3.2.4 Carol 'Diminta Berhenti' Mengambil Pekerjaan oleh Gustav (00.49.45-00.50.25)

Carol: Unknown number? Hello.

Gustav: Gotcha.

Carol: Who is this?

Gustav: Come on. You should recognize my voice. After all, most of the country does.

Carol: Mr. Warner.

Gustav: That's right.

Carol : Yeah, I can't talk right now 'cause I have to go to work.

*Gustav: **Oh, really? You snaking another one of my jobs?***

Carol : What are you? A detective?

Gustav: No. But I'll search you anyway.

Carol : You're cheesy.

Gustav: Hey, come on. You're laughing.

*Carol : **To answer your question, no, I'm not stealing anything. It's a job that was offered directly to me.***

*Gustav: **Oh! Well, break a lung.***

*Carol : **Thanks, I won't.***

Gustav: Bye, Carol Solomon. - I'm the boss.

Setelah berbincang dengan Sam pagi hari di pemandian air panas, Gustav di perjalanan menelpon Carol. Gustav menunjukkan posisinya seakan lebih besar. “Kamu mengambil pekerjaan lain milikku.” Carol dengan tegas menjelaskan bahwa dirinya tidak mencuri pekerjaannya, pekerjaan itu ditawarkan langsung kepadanya. Kemudian Gustav meresponnya dengan nada sinis “Oh! Istirahatlah sedikit”. Sekali lagi, dengan tegas Carol mengatakan tidak.

Sampai tahun 1960-an, mudah untuk meyakinkan perempuan agar tunduk kepada laki-laki dalam urusan keuangan atau bisnis. Masyarakat menuntut perempuan dan laki-laki harus mengerti peran mereka dan bekerja sesuai peran tersebut (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 23). Sikap Gustav

tampak menunjukkan posisi, superioritas, dan kekuasaannya. Gustav merasa Carol telah mencuri pekerjaannya dan menganggap Carol tidak seharusnya berada di pekerjaan itu. Holtzman dan Sharpe (2014, hal. 23) menyebutkan bahwa proses di mana mereka yang memiliki kekuasaan menentukan siapa yang tidak berkuasa disebut hegemoni. Konsep ini didasarkan pada praktik yang membolehkan keberlanjutan dominasi kolektif laki-laki atas perempuan. Merespon hal tersebut, Carol percaya diri karena benar bahwa pekerjaan tersebut ditawarkan langsung untuk dirinya.

Di sisi lain, film ini juga menampilkan sosok produser perempuan yang memiliki posisi tinggi dalam sebuah produksi film. Katherine memiliki aspirasi untuk menginspirasi perempuan-perempuan lain melalui medianya. Selain itu, ada saudara dan kolega kerjanya yang mendukung Carol ketika suaranya mendapatkan kesempatan untuk didengar.



Gambar 3.2.5 Cher dan Nancy Memberi Kabar dan Selamat Kepada Carol (00.50.50-00.51.37)

Cher: I heard through the grapevine they want you to V.O. the promo for that crazy trilogy. And don't bust me for dropping the broccoli.

Carol: What crazy trilogy?

Nancy: Oh, my God, The Amazon Games! How could you not have heard of this? It's common pop knowledge.

Carol: I don't have an agent.

Nancy: First off, it's a quadrilogy.

Carol: Great.

Nancy: It's an adaptation of the hyper fantasy book series. It's about these fierce mutated female Amazonian warriors as the sole future world-inhabiting species battling cloned prehistoric cavemen hybrids. It's all based on the Prussian War.

Cher: Anyway, they're reinstating the hokey "In a world..." gimmick and everybody's in a huff, I guess.

Nancy: Because it marks the rebirth of epic cinema!

Cher: Whatever. I'm just glad it's a woman this time instead of a sweaty old man.

Carol: I'll see you guys.

Nancy and Cher: Yeah. Congrats.

Sesampainya di studio, Carol mencari Louis, malah bertemu dengan rekan kerjanya juga, Cher dan Nancy menyapa dan menyinggung mengenai tawaran untuk Carol mengisi narasi *voice-over* sebuah quadrilogi fenomenal yang diadaptasi dari serial buku fantasi, "The Amazon Games". Bukan hanya itu, produser mereka akan menggunakan kata-kata "*In A World...*" yang legendaris dalam trailernya, karena menandakan kembalinya dunia film yang epik. Cher mengatakan bahwa dirinya bersyukur kali ini kesempatan perempuan mengisi narasi trailer, dan bukan seorang laki-laki lagi.

Pernyataan bahwa seorang perempuan yang akan mengisi trailer quadrilogi tersebut menunjukkan betapa selama ini *voice-over* untuk trailer film didominasi laki-laki. Selain itu, momen ini juga merupakan transformasi yang terjadi pada aspek kesempatan kerja perempuan dalam industri film tersebut. Kesempatan yang diberikan oleh produser The Amazon Games merupakan upaya negosiasi hegemoni dengan idenya untuk memberikan kesempatan kepada perempuan untuk menampilkan suaranya di trailer serial, terlebih dengan kata-kata legendaris yang dipopulerkan oleh Don Lafontaine "*In A World...*" (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 418).

Mengutip dari Smith dalam hollywoodreporter.com (2013), Ketika berbicara mengenai trailer film, 99% pekerjaannya adalah laki-laki, ungkap Cathy Kalmenson, *co-president* dari sebuah perusahaan *voice-over-casting*, Kalmenson & Kalmenson. Suami sekaligus *co-president* Kalmenson & Kalmenson menjelaskan bahwa hal tersebut terjadi karena konstruksi sosial, sejak dahulu laki-lakilah yang mengisi suara narasi trailer, sehingga menjadi kebiasaan dan audiens menduga suara laki-laki yang akan muncul di trailer film.

Sedangkan Tommy Malatesta, seorang editor trailer film di sebuah agensi kreatif di Los Angeles, AV Squad berpendapat bahwa preferensi

terhadap suara laki-laki dipengaruhi kecocokan jenis suara laki-laki dan perempuan untuk genre yang berbeda. Suara laki-laki membawa kesan menuntut, tegas, dan percaya diri. Sedangkan suara perempuan cocok untuk konten anak-anak karena terdengar lembut dan menenangkan. Ironisnya, pun ketika dipertimbangkan cocok menggunakan suara perempuan, trailer tersebut tidak menggunakan *voice-over* sama sekali.

Di samping itu, hasil eksperimen Smith D et al (2011) mengungkapkan suara berat laki-laki lebih berkesan bagi perempuan. Dalam wawancara tersebut, Bell juga menambahkan, suara laki-laki beresonansi lebih baik dalam genre aksi. Terdapat anggapan yang cukup kontroversial juga bahwa dalam alkitab, masyarakat berpikir Tuhan yang punya sifat mahatahu sebagai "HE" (Dia laki-laki) (C. M. Smith, 2013).



Gambar 3.2.6 Louis Menyampaikan Dukungannya Kepada Carol (01.03.48-01.04.33)

Louis: *So, I grew up with three sisters. So I've always been into women's rights. And I listen to the Cranberries openly.*

Carol: *Oh, what about Zombie or Linger?*

Louis: *Linger. I like Linger better.*

Carol: *Really? I would have pegged you as a Zombie.*

Louis: *Okay, can I finish?*

Carol: *Yeah.*

Louis: *I'm really excited about you doing the quadrilogy job, okay.*

It's a big deal for a woman to be considered for that job.

Carol: ***No, I know, I guess Cher must've had that wrong, I don't know.***

Louis: *No, she didn't.*

Carol: *Yeah.*

Louis: *No, no. Gustav was up for it because the director wanted him, but then when that executive heard your voice, the job was yours. But now that your dad's back in...*

Carol: *What do you mean he's back in?*

Louis: *What? I thought you knew.*

Carol: No.

Louis: As of last night, his reps are pushing for him to be considered for it. So now the studio feels like they have choices. Each person is responsible for recording and mixing their own audition, which is due tomorrow. And I'd love to help you with that.

Mendengar kabar mengenai tawaran untuk Carol, Louis berniat membantu Carol untuk melakukan rekaman demo tersebut. Pagi itu, Louis menemui Carol untuk menyampaikan hal tersebut. Louis mengatakan bahwa dirinya memiliki tiga saudara perempuan, sehingga Louis mengerti dan mendukung hak perempuan. Ia mengatakan bahwa dirinya senang Carol mendapatkan tawaran tersebut. Itu sebuah pencapaian besar untuk perempuan diperhitungkan untuk pekerjaan itu. Carol segera menjawab Cher mungkin salah mengenai hal itu. Namun, Louis menjelaskan bagaimana hal itu terjadi. Mulanya sang sutradara menginginkan Gustav, tetapi ketika jajaran eksekutif mendengar suara Carol, Carol-lah yang dipilih.

Carol diminta mengirim rekaman suara trailer film quadrilogi “*The Amazon Game*” yang menggunakan kata-kata legenda “*In A World...*” . Carol ternyata harus bersaing dengan ayahnya dan Gustav, keduanya adalah *voice-over* ternama di Amerika.

Sesuai yang dikatakan Fakih (2013, hal. 65–67), bahwa terjadinya transformasi gender ini membutuhkan perubahan kedua peran perempuan dan laki-laki. Tujuannya bukan sekadar memperbaiki posisi atau status perempuan yang indikatornya menggunakan norma laki-laki, tetapi juga memperjuangkan martabat dan kekuatan perempuan.

Louis memiliki tiga saudara perempuan dan berpihak terhadap perempuan, termasuk mendengarkan grup band dengan lagu dan vokalis perempuan yang punya value yang sama. Louis juga paham bahwa ini merupakan kesempatan luar biasa untuk perempuan diperhitungkan untuk mengisi pekerjaan tersebut. Louis mewakili laki-laki yang mendukung kesetaraan dan perempuan untuk mendapatkan kesempatan yang sama karena skillnya yang pantas dipertimbangkan.



**Gambar 3.2.7 Katherine Menjelaskan Alasan Dirinya Memilih Suara Carol
(01.22.40-01.24.05)**

Carol : “Listen, I want to take this opportunity to thank you. I really appreciate you taking a chance on me. I know you hire whoever's best for the job, but I just...”

Katherine: “Carol, let me level with you.”

Carol : “It's really special.”

Katherine: “Sure, you have a perfect tone and a strong sound that's a fitting choice for the genre.”

Carol : “Oh, thanks.”

Katherine: “But I'm using you for a bigger purpose. This pseudo-feminist fantasy tween chick-lit bullshit is a devolution of the female mission. It's cancerous to the intelligence of young women. You got this job because whether the general public chooses to acknowledge it or not, voice-over matters. Everyone in the world watches movie trailers. Everyone in the world sees commercials on television. Or they hear them on the radio. And that is power! Look, this quadrilogy is going to make billions of dollars and **your voice is going to be the one to inspire every girl who hears it.** And that's why I chose you. Not because you were the best for the job. Because frankly, you weren't. I bet your dad is proud.”

Beberapa hari berikutnya mereka menghadiri Golden Award Trailer. Ternyata di sana juga adalah momen produser eksekutif Katherine Huling mengumumkan sesuatu mengenai seri quadriloginya, The Amazon Games. Untuk menghormati almarhum Don Lafontaine, ajang penghargaan The Golden Trailer menganggap ini merupakan momen yang sempurna untuk menayangkan trailer pertama The Amazon Games. Ketika trailer itu diputar, terdengar suara Carol dalam trailer tersebut. Artinya Carol menjadi wanita pertama yang mengisi trailer film dengan “*In A World...*”.

Di belakang panggung, Carol bertemu dengan produser filmnya,

Katherine. Katherine memberitahu alasan sesungguhnya mengapa ia memilih suara seorang perempuan, karena menurutnya akan menginspirasi anak perempuan di seluruh dunia, bukan karena Carol yang terbaik di bidang ini. Katherine menjelaskan alasannya memilih Carol, bukan Sam atau pun Gustav Meskipun suaranya terbilang baik, Katherine menggunakan suara Carol untuk tujuan yang lebih besar. Katherine mengungkapkan bahwa terdapat isu *pseudo-feminism* dalam media literatur remaja perempuan yang menjadi devolusi misi perempuan. Pseudo-feminism adalah paham bahwa perempuan berhak lebih dihormati dan gender lain tidak (Qureshi, 2018). Hal ini merugikan bagi kecerdasan perempuan generasi muda. Produser juga mengungkapkan bahwa media dan voice-over punya peran penting di masyarakat. Bisa dikatakan semua orang menonton trailer film, iklan di televisi, atau mendengarkan radio. Di situlah kekuatannya. Film ini akan ditonton banyak orang, dan suara Carol pada trailer itu akan menginspirasi setiap perempuan muda yang mendengarnya. Katherine juga menegaskan itulah alasan ia memilih Carol, bukan karena Carol yang terbaik.

Produser film ini telah melihat adanya perubahan yang harus dituju. Dan melakukan gerakan yang bisa dilakukan untuk mewujudkan misi perempuan. Meskipun demikian, di saat yang sama, juga mengungkapkan bahwa Carol bukan yang terbaik. Katherine menyadari bahwa industri dan masyarakat umum menganggap laki-laki atau suara laki-laki didengar terasa lebih di atas dibanding perempuan. Meskipun dominasi laki-laki masih ada di industri *voice-over* perfilman ini, yang dilakukan Katherine menunjukkan satu lagi upaya yang dilakukan dari kaum perempuan dalam melakukan transformasi.

Ideologi dominan suatu budaya selalu terbuka terhadap perubahan melalui dinamika negosiasi hegemoni, proses di mana berbagai kelompok sosial memberikan ide yang berlawanan dan tekanan pada hegemoni dominan (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 418). Film ini menunjukkan bahwa juga terdapat perempuan yang berada di posisi penting seperti produser itu sendiri. Katherine mengambil peran dalam proses pembangunan hubungan

atau struktur yang secara mendasar merupakan hal baru dan lebih baik. Sehingga dapat terwujudnya struktur ekonomi tanpa eksploitasi, budaya struktur politik yang nonrepresif dan membebaskan. Menggunakan suara Carol menunjukkan langkah awal industri tersebut dalam membuka kesempatan kerja bagi perempuan di posisi yang mulanya didominasi oleh laki-laki. Katherine juga yakin bahwa melalui kekuatan media ini, dirinya dapat menginspirasi dan memberdayakan perempuan di luar sana. Tujuannya bukan sekadar memperbaiki posisi atau status perempuan yang indikatornya menggunakan norma laki-laki, tetapi juga memperjuangkan martabat dan kekuatan perempuan (Fakih, 2013, hal. 65–67).

Dengan media yang menampilkan sangat banyak gambaran atau pesan tentang laki-laki dan perempuan, besar kemungkinan pesan, nilai, atau ideologi tersebut memengaruhi audiensnya. Masyarakat umumnya menonton televisi, bioskop, menjelajah internet, melihat billboard, majalah serta publikasi lainnya selama berjam-jam, dan secara umum tidak dapat menghindari budaya pop dan iklan (Gauntlett, 2002, hal. 1–2).

Media merupakan sumber informasi yang penting untuk menyebarkan ideologi dominan dalam masyarakat secara implisit kepada konsumen media. Dalam konteks gender, media hiburan seperti musik populer, film, dan televisi merupakan alat utama untuk menyebarkan dan mengirim pesan yang kuat mengenai definisi menjadi seorang laki-laki dan perempuan (Gauntlett, 2002, hal. 43–45; Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 34–35).

Di industri film Amerika, voice-over perempuan pertama yang menjadi voice-over untuk trailer film adalah Melissa Disney. Melissa mengisi trailer film “Gone in Sixty Seconds” pada tahun 2000. Dalam pemilihan suara, studio mempertimbangkan pilihan yang aman dan menjual, yakni suara laki-laki. Seiring berkembangnya zaman, masyarakat dan pelaku perfilman perempuan dapat menampilkan kesan seksi sebuah film, suara yang lebih lembut, dan narasi yang sifatnya seperti percakapan.

Meskipun perempuan belum mendapat pekerjaan-pekerjaan besar, namun setidaknya sudah masuk dalam radar dan pertimbangan (Ryder, 2008).

2. Posisi Pembaca

Penulis, sutradara, produser, sekaligus pemeran utama, Lake Bell tampak ingin membawa pesan mengenai pemberdayaan perempuan dalam bidang suara. Penonton diajak melihat bagaimana perjuangan Carol dalam industri tersebut, termasuk bagaimana pandangan orang lain terhadap dirinya sebagai *voice-over* perempuan. Penonton diposisikan sebagai perempuan di industri dengan hegemoni maskulinitas. Terlihat pada adegan-adegan yang telah disebutkan di atas.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. KESENJANGAN PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI DALAM DUNIA KERJA

1. Jumlah Kesempatan, Posisi, dan Gap Lainnya

Sebelum tahun 1960-an, laki-laki dan perempuan kelas menengah diberitahu bahwa pekerjaan perempuan itu tinggal di rumah, membesarkan anak, memasak, dan membersihkan rumah. Sementara pada tahun 1960-an, banyak perempuan yang mencari pekerjaan di luar rumah, beberapa masyarakat lain menganggap perempuan tersebut mengecewakan keluarga dan gagal menjadi perempuan. Kurangnya akses kepada sumber daya, kekuasaan, dan hak istimewa memungkinkan perempuan mengalami penindasan yang terinternalisasi. Hal ini terjadi ketika target penindasan ini menerima dan percaya tentang misinformasi, stereotip, dan gambaran negatif mengenai dirinya. Perempuan di era 1950-an terjebak pada misinformasi terkait pilihan pekerjaan mereka yang terbatas mengurus keluarga dan rumahnya. Perempuan percaya hal itu adalah kebenaran dan bersaing di dunia kerja bersama laki-laki akan mengurangi feminitas seorang perempuan. Penindasan yang terinternalisasi ini membatasi perempuan untuk melihat banyak pilihan untuk kehidupannya. Banyak struktur dan dinamika penindasan gender masih muncul hingga tahun 2013. Secara keseluruhan, laki-laki masih menghasilkan uang lebih banyak dari perempuan, mayoritas CEO, pimpinan, anggota kongres, dan US presiden adalah laki-laki (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 22–23)

Dilihat dari sejarahnya, terutama dalam aspek pekerjaan, pendapatan, dan status jabatan, perbedaan gender juga menunjukkan ketidaksetaraan. “*Women and the Economy: 25 Years of Progress, But Challenges Remain; Weinberg 1998*” menyebutkan pada tahun 1997, persentase tenaga kerja penuh waktu perempuan dan pendapatan gaji meningkat dari 29 persen di 1967 menjadi 41 persen. Pada 2010 meningkat menjadi masing-masing 50 persen. Namun, analisis tentang penghasilan

laki-laki dan perempuan selama lima belas tahun mereka bekerja menemukan bahwa perempuan mendapatkan 38 persen dari pendapatan laki-laki. Para peneliti berspekulasi perbedaan ini disebabkan karena kenyataan yang dihadapi perempuan berbagai level pemasukan dan jabatan, dianggap orang yang tepat untuk mengambil cuti panjang, bukan hanya untuk melahirkan, tetapi juga menjadi pengasuh utama yang harus hadir untuk anak-anaknya (*Women and the Economy: 25 Years of Progress, But Challenges Remain*, 2010,33) dalam (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 81).

Di samping itu, pada abad 21, selisih tingkat pendidikan laki-laki dan perempuan semakin kecil. Namun laki-laki dan perempuan dengan jabatan atau beban pekerjaan yang sama memperoleh gaji yang berbeda. Indikator lain yang menunjukkan selisih ini juga dilihat dari jumlah dari pemegang kekuasaan tinggi di pemerintahan dan industri swasta. Pada tahun 2013, persentase anggota pemerintahan Amerika sebesar 18,4 persen perempuan dan 81,6 persen laki-laki. Jadi, meskipun ada peningkatan, tetapi masih belum proporsional. Hasil analisis Catalyst yang dikutip Holtzman dan Sharpe menunjukkan bahwa per bulan Desember 2013, hanya 4,2 persen atau 21 perempuan yang menjadi CEO dari perusahaan yang terdaftar di *Fortune 500*. (Holtzman & Sharpe, 2014, hal. 81–82; 86).

The Grant Thornton International Business Report 2019 melaporkan hasil wawancara dan survei di 35 negara pada November hingga Desember 2018. Jabatan *C-Level* yang dipimpin perempuan di bawah 50 persen, 15 persen sebagai *Chief Executive Officer*, 16 persen *Chief Information Officer*, 18 persen *Chief Operating Officer*, 20 persen *Chief Marketing Officer*, dan 34 persen sebagai *Chief Finance Officer* (T. P. Katadata, 2019).

Sebuah organisasi global non-profit yang fokus pada tempat kerja perempuan, Catalyst, menyebutkan pekerjaan yang didominasi laki-laki adalah yang pekerjaan yang perempuannya terdiri dari kurang dari sama dengan 25%. Kondisi tersebut memperkuat stereotip maskulin yang

menyulitkan perempuan untuk unggul (Catalyst, 2020).

LeanIn bersama McKinsey & Company (2020) melakukan riset tahunan terhadap 317 perusahaan di United States dan Kanada sejak tahun 2015. Hasil riset terakhir mengungkapkan bahwa representasi perempuan perlahan mengarah ke arah yang baik pada awal tahun 2020 sebelum pandemi Covid-19. Terdapat pertumbuhan dari tahun 2015 dan 2020 terutama di tingkat manajemen senior. Jumlah supervisi perempuan meningkat dari 23 menjadi 28 persen. Di posisi C-suite dari 17 menjadi 21 persen.

Terlepas dari kemajuan perempuan pada posisi pimpinan, kesempatan/langkah pertama ke untuk mendapat promosi kenaikan jabatan pertama yaitu ke level manager masih terbilang kurang. Dari 100 laki-laki yang mendapat promosi menjadi manager, hanya 85 perempuan yang dipromosikan. Bahkan, untuk perempuan kulit hitam hanya 58 dan perempuan latin 71. Sebagai hasilnya perempuan tetap kalah jumlah secara signifikan di tingkat manager di awal 2020, hanya 38 persen perempuan yang menduduki posisi manager, sedangkan sebanyak 62 persen laki-laki menempati posisi manager.

Di level jabatan dan tekanan yang sama, perempuan kerap kali memiliki standar kinerja yang lebih tinggi daripada laki-laki, cenderung merasa dirinya bertanggung jawab atas suatu kegagalan, dan menghadapi kritik yang lebih tajam dan penilaian yang lebih keras. Dibandingkan perempuan pada umumnya, perempuan di level senior juga punya kemungkinan dua kali lipat untuk menjadi satu-satunya perempuan di pekerjaannya. Hal tersebut datang dengan tantangan tersendiri, yaitu tekanan untuk bekerja lebih keras dan kebutuhan untuk membuktikan kompetensi mereka, serta mengalami mikroagresi.

Demikian juga yang dialami perempuan kulit hitam, bahkan mereka menghadapi beragam mikroagresi, seperti pendapat mereka dipertanyakan, hingga mendengar komentar yang merendahkan mereka. Perempuan kulit hitam dua kali lebih sering mendengar ekspresi terkejut

atas kemampuan berbahasa atau kompetensi lainnya. Selain itu, setengah dari perempuan kulit hitam sering menjadi satu-satunya perempuan kulit hitam di tempat kerjanya. Mereka cenderung merasa diawasi, mendapat tekanan lebih keras, dan dianggap seolah-olah tindakan mereka mencerminkan secara positif atau negatif kulit hitam lainnya.

Seorang perempuan kulit hitam membutuhkan waktu lebih lama untuk mencapai sebuah posisi yang tinggi dibandingkan karyawan lain dengan pencapaian lebih sedikit dalam waktu lebih singkat. Kurangnya kemauan dari orang lain untuk mengadvokasi, mengakui keahliannya. Peluang yang ditawarkan kepada perempuan kulit hitam dan karyawan lainnya berbeda.

Meskipun lebih dari 60 persen karyawan menganggap dirinya mendukung perempuan kulit hitam di tempat kerja, masih relatif sedikit karyawan yang secara konsisten melakukan tindakan nyata, seperti mengadvokasi kesetaraan ras dan menghadapi diskriminasi secara terbuka, serta membimbing dan mensponsori perempuan kulit hitam.

Secara umum, perempuan masih kalah jumlah di korporasi Amerika. Namun secara spesifik, setiap industri memiliki tantangannya tersendiri. Industri di bidang teknologi informasi, telekomunikasi, dan perangkat keras masih kekurangan di *entry-level*. Sedangkan beberapa industri lain belum berhasil memajukan perempuan ke posisi yang lebih tinggi, seperti ke manajemen tingkat menengah di industri manufaktur makanan, dan ke tingkat pimpinan senior di industri pelayanan kesehatan (McKinsey&Company & LeanIn.Org, 2020)

Di Indonesia, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia melaporkan pada tahun 2020 tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan masih rendah. Kesenjangan ini tidak banyak berubah dari tahun ke tahun. Tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki pada tahun 2017 mencapai 82,51 persen, kemudian 82,69 persen di tahun 2018, bertambah menjadi 83,13 persen di tahun 2019. Sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja

perempuan hanya mencapai 50,89 persen di tahun 2017, kemudian 51,88 persen di tahun 2018, dan bertambah 0,01 menjadi 51,89 persen di tahun 2019. Selain itu, rata-rata perempuan juga mendapat upah yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Rata-rata upah laki-laki mencapai Rp3.167.092, sedangkan perempuan Rp 2.451.057. (*Profil Perempuan Indonesia 2020, 2021*)

Pada posisi kepemimpinan dan manajerial, persentase perempuan juga masih terbelah rendah dibandingkan laki-laki. Persentase perempuan yang menjadi manajer pada tahun 2017 sebesar 26,63 persen, kemudian menjadi 28,97 persen di tahun 2018, dan menjadi 30,63 persen di tahun 2019. Meskipun belum signifikan, meningkatnya persentase manajer perempuan disertai menurunnya persentase manajer laki-laki menunjukkan daya saing meningkat dan profesionalitas serta kepemimpinan perempuan semakin diperhitungkan (hal. 155–156).

Faktor penentu kesenjangan tersebut diantaranya adalah tingkat pendidikan, anggapan masyarakat bahwa laki-laki menjadi pemberi nafkah dan kepala keluarga, sedangkan perempuan tugasnya mengerjakan urusan rumah tangga dan anak, sehingga tidak memprioritaskan untuk bekerja (hal. xi; 84–85) Ketika ingin bekerja, peluang kerja yang ditawarkan dan dilakukan laki-laki dan perempuan masih tergolong berdasarkan stereotip gender. Misalnya pekerjaan yang dinilai maskulin seperti pertanian, transportasi, jasa perusahaan, konstruksi didominasi pekerja laki-laki. Sedangkan bidang pengolahan, akomodasi konsumsi, pendidikan, dan jasa kesehatan didominasi perempuan (hal. 102).

Tim riset dan publikasi katadata bekerja sama dengan *Investing in Women* melaporkan jumlah perempuan Indonesia yang menempuh pendidikan di bidang sains, teknologi, teknik, dan matematika (STEM) terbelah cukup tinggi. Jurusan fisika dengan persentase perempuan paling sedikit mencapai 38,9 persen, dan persentase paling tinggi jurusan farmasi sebanyak 88 persen mahasiswi. Akan tetapi jumlah partisipasinya menurun di dunia kerja menjadi 20 persen sebagai pekerja profesional dan

30 persen menjadi peneliti. Riset tersebut juga mengemukakan bahwa alasannya terkait stereotip gender (61 persen), kurangnya minat perempuan berkarir di bidang tersebut karena kuatnya pandangan dominasi laki-laki (50 persen), dan perempuan tidak yakin pekerjaan tersebut sesuai untuk perempuan (45 persen) (T. P. Katadata, 2018b).

Di bidang ekonomi kreatif tahun 2016, 14 subsektor ekonomi kreatif didominasi laki-laki kecuali dua bidang yaitu kuliner (58,68 persen) dan fashion (54,25 persen). Gap paling tinggi terjadi di sektor arsitek yang didominasi laki-laki mencapai 92,39 persen. Tidak jauh berbeda, sektor desain komunikasi visual; fotografi; film, animasi, dan video; penerbitan; televisi dan radio juga didominasi laki-laki lebih dari 80 persen. Meskipun demikian, jumlah tenaga kerja perempuan ekonomi kreatif keseluruhan sejak tahun 2011-2016 mengalami peningkatan mencapai 55,74 persen (T. P. Katadata, 2018a).

Secara umum, kesenjangan gender di dunia kerja disebabkan faktor institusional meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, diskriminasi di bidang tertentu, dan stigma perempuan tidak lebih produktif; dan budaya sosial meliputi: budaya patriarki, tuntutan mengurus rumah tangga dan anak, pola asuh anak perempuan, dan ekspektasi masyarakat untuk perempuan masuk atau tidak masuk kerja (T. P. Katadata, 2018b).

2. Perempuan dalam Industri Perfilman

Film *Purl* dan *In A World...* memiliki kesamaan yaitu berkaitan dengan industri film. Cerita *Purl* berangkat dari pengalaman kerja Lester sebagai satu-satunya perempuan di studio animasi lamanya. Sedangkan Bell mengangkat cerita di bidang *voice-over* trailer film ke dalam filmnya tersebut. Keduanya menggambarkan kondisi perempuan di industri perfilman.

Diskriminasi berdasarkan gender juga terjadi dalam industri Hollywood. Pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin merupakan "norma" budaya di kehidupan bisnis Amerika, yakni perempuan jarang memiliki kesempatan untuk menduduki posisi lebih tinggi dari bagian

sekretaris, sementara atasan laki-laki mempromosikan pekerja laki-laki lain ke posisi yang lebih tinggi (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 213).

Meskipun dominasi laki-laki dan seksisme institusional masih ada di berbagai tempat kerja termasuk industri perfilman Amerika, perubahan juga perlahan terjadi. Pada tahun 1960-an dan 1970-an, gerakan feminis melawan asumsi gender membawa perubahan baik yang kemudian diterapkan di Hollywood. Namun, meski saat itu lebih banyak perempuan memproduksi dan menyutradarai film Hollywood daripada sebelumnya, masih sedikit film mereka yang menantang atau mengkritik struktur dan bentuk patriarki (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 278).

Lebih dari dua puluh tahun terakhir, semakin banyak perempuan di Hollywood berhasil berperan menjadi sutradara dan posisi lain dalam produksi film. Seiring perkembangan zaman, banyak orang memahami bahwa perempuan mempunyai kemampuan dan etos kerja keras yang sama dengan laki-laki. Hal ini juga didukung program aksi afirmatif yang membantu menempatkan perempuan dalam sekolah film dan program-program pelatihan (Benshoff & Griffin, 2009, hal. 291).

Sebuah studi tahunan *Celluloid Ceiling*, merekam jejak pekerja film perempuan yang terlibat dalam film terlaris di Amerika Serikat selama 23 tahun terakhir. Dalam laporan terakhirnya, dari 100 film terlaris tahun 2020, hanya terdapat 21 persen perempuan yang berperan sebagai penulis, sutradara, produser, produser eksekutif, editor, dan sinematografer. Tidak meningkat signifikan dari tahun-tahun sebelumnya, yakni 20 persen di tahun 2019, 16 persen di tahun 2018 dan 2017, dan 14 persen di 2016 (Lauzen, Martha M, 2021).

Di Indonesia, gap jumlah laki-laki dan perempuan pengusaha ekonomi kreatif bidang film, animasi, dan video menduduki peringkat keempat terbesar. Pada tahun 2016, jumlahnya mencapai 90,78 persen laki-laki dan 9,22 persen perempuan. (T. P. Katadata, 2018c). Pada tahun 2017, jumlah kru kreatif laki-laki berdasarkan *credit title* sebanyak 1.220,

sedangkan perempuan hanya sejumlah 320 (Film Indonesia & BEKRAF, 2019).

B. TANTANGAN YANG DIHADAPI PEREMPUAN TERKAIT HEGEMONI MASKULINITAS DI TEMPAT KERJA

Sejak pertama kali masuk kantor, Purl juga mendapatkan perlakuan-perlakuan yang kurang menyenangkan dari karyawan laki-laki lainnya. Purl diragukan kemampuan dan kelayakannya untuk bergabung ke kantor tersebut. Menjadi satu-satunya perempuan membuat Purl dialienasi, didiskriminasi, tidak dianggap dan didengarkan pendapatnya, dan seakan mengharuskan Purl menjadi seperti laki-laki agar diterima menjadi bagian dari karyawan B.R.O. Capital. Sedangkan di *In A World...*, sejak awal industri *voice-over* trailer film tidak menginginkan suara perempuan. Peluang perempuan untuk mengisi narasi trailer film pada saat itu masih sedikit, bahkan hampir tidak ada. Carol juga harus menghadapi tantangan dari sesama *voice-over* lain, termasuk ayahnya yang menganggap pekerjaannya bukan untuk perempuan. Agen Gustav pun merasa seakan punya kekuasaan untuk menghalangi atau mengambil kesempatan karier Carol. Anggapan masyarakat terhadap suara perempuan dalam trailer film ini juga disadari Carol hingga sempat ragu dan tidak percaya ketika mendapatkan pekerjaan untuk mengisi trailer film.

Perbedaan jumlah peluang kerja dan jumlah perempuan laki-laki di jabatan tertentu menciptakan kesenjangan dan kendala di tempat kerja. Misalnya suatu divisi yang hanya diisi laki-laki. Perempuan jarang mendapat promosi atau posisi tersebut. Seperti yang disebutkan dalam Cain (2017), Catalyst (2020), Sarva & Fielding (2017), dan Ziv (2018), perempuan mengalami tantangan tersendiri ketika bekerja di tempat kerja yang didominasi laki-laki antara lain

1. ekspektasi dari masyarakat mengenai kemampuan kepemimpinan perempuan,
2. stereotip perempuan yang menjadi 'ibu rumah tangga' di kantor,
3. tingkat stres dan kecemasan yang lebih tinggi dibanding perempuan yang bekerja di bidang lain (yang tidak didominasi laki-laki),

4. melihat gender sebagai penghambat untuk berkembang. Serta kurangnya pembinaan dan kesempatan mengembangkan karier,
5. perbedaan apresiasi atau penilaian dan pendapatan gaji di bidang dan beban kerja yang sama,
6. mengalami diskriminasi,
7. diabaikan atau tidak dilibatkan dalam rapat, pekerjaan, bahkan kegiatan di luar jam kantor yang membuat tidak semua orang nyaman untuk hadir,
8. kekerasan seksual,
9. kebijakan cuti hamil, melahirkan, dan mengurus anak untuk ibu dan ayah yang tidak seimbang, dan
10. kemungkinan untuk menjadi “satu-satunya” (perempuan) sehingga tantangannya lebih berat.

Terlebih ketika hal-hal tersebut tidak dianggap sebuah masalah sehingga melanggengkan budaya tersebut. Beragam hal dilakukan perempuan untuk menghadapi budaya di lingkungan kerja yang didominasi laki-laki, seperti:

1. menciptakan jarak dengan koleganya,
2. menerima budaya maskulin dan bertindak seperti laki-laki, yang mana dengan menormalisasi budaya ini, artinya berkontribusi memperburuk isu ini, atau
3. keluar dari pekerjaan atau industri tersebut.

Berdasarkan laporan LeanIn dan McKinsey, tantangan yang dihadapi perempuan selama bertahun-tahun semakin terlihat ketika masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini. Mulai dari adanya bias terhadap perempuan mengenai standar kinerja yang lebih tinggi, penilaian yang lebih keras atas suatu kesalahan atau ketika manajer mengevaluasi perempuan di tinjauan kinerja, hingga konsekuensi tidak menyenangkan karena peran ganda menjadi seorang ibu dan pekerja. Selain itu, juga terdapat kendala karena kondisi yang mengharuskan masyarakat bekerja dari rumah secara online atau virtual, seperti ketika ada anak muncul ketika sedang rapat virtual, koleganya secara sadar dan tidak sadar mengasumsikan perempuan kurang berkomitmen terhadap

pekerjaannya.

Untuk itu, seluruh pimpinan dan karyawan perusahaan perlu menyadari dan membicarakan hal-hal tersebut. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan agar hal-hal di atas tidak terjadi. Serta penting untuk melihat rincian promosi, kenaikan gaji, PHK, dan cuti berdasarkan gender dalam rangka memastikan perempuan dan laki-laki diperlakukan secara adil (McKinsey&Company & LeanIn.Org, 2020).

C. PERAN PEMIMPIN PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA

Meskipun sedikit demi sedikit, perubahan dan perkembangan jumlah perempuan di tempat kerja merupakan awal yang baik. Di Indonesia, walaupun belum signifikan, tetapi persentase tenaga profesional perempuan mengalami peningkatan. Dari 46,31 persen di tahun 2017, kemudian 47,02 di tahun 2018, bertumbuh menjadi 47,46 persen di tahun 2019. Meskipun belum mencapai 50 persen, peningkatan yang terjadi ini mengindikasikan bahwa masyarakat semakin mengakui kapabilitas dan profesionalitas perempuan (*Profil Perempuan Indonesia 2020, 2021*, hal. 154).

Peningkatan ini juga terjadi di posisi manajerial. Pada tahun 2017 persentasenya mencapai 26,63 persen, bertambah menjadi 28,97 persen, kemudian mencapai 30,63 persen di tahun 2019. Meskipun perbandingannya masih jauh dengan laki-laki yang mencapai 69,37 persen, perempuan telah mencapai kemajuan untuk mengurangi kesenjangan tersebut (hal. 155–156)

Sedikitnya perempuan di beberapa bidang pekerjaan, artinya sedikit mentor dan orang yang berpengaruh di organisasi atau perusahaan tersebut. Kondisi ini merupakan produk dari siklus yang sudah lama berjalan, tetapi dapat berubah. Selama ini yang terjadi adalah perempuan juga mengikuti stereotip yang ada. Perempuan cenderung memilih profesi yang disebut-sebut untuk perempuan dan ragu untuk berkarier di bidang yang umumnya ditekuni laki-laki. Di tempat kerja, perempuan dan laki-laki mendapat perlakuan yang berbeda. Sedikitnya perempuan di suatu tempat kerja menyebabkan tidak mudah untuk terjadinya perubahan. Generasi berikutnya pun melihat dan mengikuti hal tersebut. Paparan sosok-sosok pemimpin perempuan nyatanya

dibutuhkan untuk memperbaiki kondisi ini. Hasil studi eksperimen menunjukkan bahwa ketika perempuan berada di lingkungan yang biasa melihat pemimpin perempuan, mereka cenderung tidak mempercayai stereotip dan pandangan rendah terhadap perempuan (Dasgupta & Asgari, 2004).

Upaya mencapai kesetaraan gender dibutuhkan peran bukan hanya perempuan tetapi juga laki-laki. Dimulai dari kesadaran akan adanya perbedaan kesempatan dan perlakuan terhadap perempuan atau pihak terpinggirkan. Seperti Louis dalam film *In A World...* menyadari adanya perbedaan kesempatan yang diberikan kepada *voice-over* laki-laki dan perempuan yang berbakat dan kompeten. Laki-laki juga memegang pengaruh yang besar untuk mendukung perubahan dan kemajuan untuk perempuan. Bukan hanya perseorangan, melainkan sistem di berbagai perusahaan.

Kurangnya keberagaman di manajemen dan organisasi melanggengkan budaya hegemoni maskulinitas. Hasil survei yang dilakukan Insider, mengumpulkan jawaban dari berbagai orang. Seorang mahasiswa psikologi dari Ohio, Randy Jenkins mengatakan *Human Resource (HR)* dan eksekutif memegang kontrol paling tinggi terhadap budaya tersebut. Seorang penulis pengembangan karier dari UK, Catherine Quinn, juga mengatakan pengaruh pemimpin dengan pentingnya keberagaman dan kesetaraan dibutuhkan untuk mengarah ke perubahan budaya selanjutnya (Jackson, 2019).

Usaha untuk memperbaiki kondisi ini dibutuhkan peran besar dari pemegang posisi tinggi. Mengutip Cain (2017), Seorang *HR business partner* yang bermitra dengan sebuah perusahaan konsultan bernama Slalom yang berfokus pada strategi, teknologi, dan transformasi bisnis, John Hudson mengungkapkan salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan salah satunya adalah dengan memiliki keberagaman dalam proses perekrutan. Jalur rekomendasi terkadang menghambat terjadinya keberagaman itu sendiri. Karena laki-laki cenderung merekomendasikan laki-laki. Selain itu, Ruettimann dan Ziegler merekomendasikan perusahaan memiliki kebijakan yang tegas terhadap pelaku kekerasan. Departemen sumber daya manusianya memberikan pembekalan dan pelatihan agar lebih peka mengenai isu ini. Serta

mekanisme yang konkret untuk melaporkan perlakuan yang buruk tersebut. Manning menambahkan, budaya yang tercipta dari hegemoni maskulinitas ini menghambat karyawan yang saat ini bekerja untuk melakukan yang terbaik dan gagal menarik bakat terbaik untuk posisi tersebut. Hal ini disebabkan karena orang yang tidak mengikuti budaya tersebut, cenderung akan ditolak di perusahaan yang menganut budaya tersebut. Sehingga menciptakan lingkungan yang tidak baik dan pimpinan laki-laki akan mempromosikan laki-laki ke posisi yang lebih tinggi (Cain, 2017)

Banyaknya perempuan sebagai pemimpin akan berperan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan yang adil dalam memberdayakan dan melindungi perempuan. Oleh karena itu, juga dibutuhkan perempuan-perempuan yang punya karakter, pendidikan, wawasan, pengetahuan dan penguasaan teknologi informasi, dan nilai-nilai yang baik, seperti jiwa kepemimpinan, daya saing, kompetensi terkait manajerial, dan komunikasi yang efektif (*Profil Perempuan Indonesia 2020, 2021*, hal. 143–144)

Selain itu dibutuhkan dorongan dari berbagai pihak terhadap perempuan agar mengejar karir di bidangnya, seperti dukungan dari orang tua, sekolah dan institusi, pemberian beasiswa, serta tokoh panutan perempuan di bidang tersebut (Katadata, n.d.).

Dalam film *Purl*, mendapatkan kesempatan bekerja di sana tidak serta merta menjadikan Purl langsung mendapatkan kesempatan yang setara dengan laki-laki di lingkungan kerja tersebut. Film ini menunjukkan Purl sebagai perempuan yang mendapat pengalaman dan tantangan yang masih harus dihadapi perempuan di tempat kerja. Mulai dari diragukan kecerdasan dan kompetensinya, pendapatnya yang tidak dipertimbangkan karena dinilai langkah yang diambil terlalu lemah lembut dan tidak agresif, hingga dianggap tidak ada dan tidak dilibatkan dalam aktivitas sehari-hari.

Tidak jauh berbeda dengan yang dihadapi Carol dalam film *In A World....* Dalam industri *voice-over* trailer film, suara perempuan tidak begitu dicari dan dipertimbangkan. Carol juga menyadari hal tersebut, hingga meragukan dirinya sendiri ketika kemudian mendapat tawaran mengisi narasi

trailer film.

Young Shin & Bang (2013) dalam publikasi tahunan “Profil Perempuan Indonesia 2020” menyebutkan terdapat empat faktor utama yang dapat menguatkan atau melemahkan perempuan menjadi pemimpin. Pertama, faktor kebijakan, keterlibatan perempuan dalam membuat kebijakan dan pembuatan kebijakan yang tidak mempertimbangkan perempuan. Kedua, sosial budaya, masyarakat yang tidak mengakui kapabilitas perempuan sebagai seorang pemimpin akan melanggengkan posisi perempuan dalam kelompok subordinat. Ketiga, faktor organisasional, yang mana organisasi atau perusahaan menuntut kinerja kepemimpinan perempuan dengan standar ganda dan juga terdapat dilema urusan pekerjaan dan urusan keluarga atau rumah tangga. Keempat, faktor individual terkait nilai-nilai kepercayaan diri, cara berkomunikasi, strategi kepemimpinan, dan rasa takut untuk sukses (*Profil Perempuan Indonesia 2020*, 2021, hal. 145–146).

Namun, dengan keyakinan dan perjuangan baik perempuan maupun laki-laki, perlahan membawa perubahan untuk lingkungan dan budaya kerja yang lebih baik. Setelah kehadiran Purl dan Lacy, Kantor B.R.O. Capital tampak lebih saling menghargai dan melibatkan semua orang, terlihat karyawan dengan beragam latar belakang, termasuk gender dan ras. Demikian juga Katherine sebagai produser serial film, Katherine percaya kekuatan suara perempuan Carol di trailer quadriloginya yang disebarluaskan melalui berbagai media akan menginspirasi perempuan-perempuan di seluruh dunia. Di mulai dari B.R.O. Capital merekrut Purl dan Purl mengenalkan Lacy ke karyawan lainnya, serta orang-orang di studio dan rumah produksi film yang memilih suara Carol merupakan langkah kecil pertama yang mengantarkan ke transformasi yang lebih besar.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Isu gender dan tenaga kerja tiap tahun menjadi perhatian. Lembaga-lembaga nasional dan global yang fokus terhadap perempuan di tempat kerja melakukan survei tahunan. Hasilnya, persentase jumlah partisipasi tenaga perempuan dan laki-laki masih menunjukkan kesenjangan yang cukup jauh di berbagai level jabatan. Selain itu, ditemukan isu terkait gap pendapatan atau gaji, beban kerja peran ganda perempuan, hingga perlakuan yang diperoleh perempuan seperti diskriminasi, dan subordinasi, marginalisasi. Pengalaman serupa diceritakan sutradara film *Purl* dan *In A World...*. Penelitian ini menganalisis bagaimana bentuk hegemoni maskulinitas di tempat kerja dan serta perkembangannya pada film *Purl* dan *In A World...*

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bentuk dominasi maskulinitas dan perkembangannya pada kedua film tersebut sebagai berikut. Jumlah tenaga kerja laki-laki lebih mendominasi secara signifikan dari pada perempuan. Laki-laki meragukan kapasitas dan kapabilitas perempuan karena adanya stereotip negatif mengenai perempuan. Perempuan mengalami diskriminasi, subordinasi, dan marginalisasi di tempat kerja. Laki-laki lebih menghargai sesama laki-laki dan menerima perempuan ketika pola pikir dan sikapnya maskulin. Laki-laki merasa berkuasa dan berhak mengontrol pekerjaan yang dapat atau tidak dapat diperoleh perempuan. Perempuan akhirnya meragukan dirinya ketika diberikan kesempatan baru. Terdapat pengaturan kultural dan struktural yang melanggengkan kondisi tersebut. Baik perempuan maupun laki-laki dari berbagai tingkat jabatan berperan dalam menantang hegemoni maskulinitas. Dimulai dengan menyadari masalah dan mulai melibatkan perempuan, sehingga semakin memperbanyak kesempatan bagi perempuan lainnya dan membangun kesetaraan di tempat kerja.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tentu masih terdapat kekurangan karena keterbatasan peneliti. Dalam membahas realita tenaga kerja perempuan dan laki-laki dalam

kedua film tersebut dan dunia nyata saat ini, bidang pekerjaan atau posisi jabatan yang dibahas masih general. Selain itu, metode yang digunakan peneliti adalah analisis wacana Sara Mills. Metode Sara Mills ini melihat bagaimana posisi subjek-objek serta posisi pembaca ditempatkan oleh penulis dalam film tersebut. Akan lebih kaya dan mendalam jika dapat menggali perspektif dari pembuat film dan penontonnya secara langsung.

C. REKOMENDASI

Film *Purl* dan *In A World...* sama-sama diproduksi di Amerika Serikat. Penelitian terhadap film terkini dengan tema serupa di Indonesia atau negara lain dapat dilakukan. Lebih jauh, gender, tenaga kerja, dan media komunikasi merupakan tema yang sesungguhnya sangat luas. Cerita *Purl* dan *In A World...* berangkat dari pandangan pembuat filmnya terhadap industri animasi dan *voice-over* dan perfilman yang didominasi laki-laki. Menarik untuk melakukan penelitian mengenai gender di industri itu sendiri, bukan hanya film atau animasi, tetapi juga televisi atau media lainnya. Baik aktor di dalam karya tersebut, maupun peran perempuan atau laki-laki di belakang layar sebagai pembuat cerita dan pemegang posisi penting lain dalam sebuah produksi. Dari aspek metode, peneliti dapat menggunakan dengan metode analisis wacana kritis atau metode lainnya, serta melibatkan pembuat karya dan audiensnya agar lebih mendalam dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- ALLMOVIE. (n.d.). In a World... (2013). Diambil dari <https://www.allmovie.com/movie/in-a-world-v575939/awards>
- Benshoff, H. M., & Griffin, S. (2009). *America on film: representing race, class, gender, and sexuality at the movies* (2 ed.). Wiley-Blackwell.
- Cain, A. (2017). Bro Culturee' Might Be Insidious But It's Not Unavoidable. Diambil 22 Juni 2021, dari <https://www.businessinsider.com/bro-culture-harassment-discrimination-uber-business-2017-6?r=US&IR=T#building-the-right-culture-means-paying-attention-to-it-from-day-one-2>
- Catalyst. (2020). *Quick Take: Women in Male-Dominated Industries and Occupations*. Diambil dari <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/>
- CNN Indonesia. (2020). Di Citigroup, Gaji Perempuan Lebih Rendah 27 Persen dari Pria. Diambil dari CNN Indonesia website: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200117075005-83-466155/di-citigroup-gaji-perempuan-lebih-rendah-27-persen-dari-pria>
- Connel, & Messerschmidt. (2005). Hegemoni Maskulinitas: Memikirkan Kembali Sebuah Konsep. *Gender and Society, Vol. 19, N(Desember)*, 829–859. Diambil dari <http://www.jstor.org/stable/27640853>
- Connel, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). *HEGEMONI MASKULINITAS Memikirkan Kembali Sebuah Konsep*. Diambil dari http://lakilakibaru.or.id/wp-content/uploads/2014/09/HEGEMONIC-MASCULINITY_RW-Connel.pdf
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2 ed.). Berkeley, California: University of California Press.
- Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is Believing: Exposure to Counterstereotypic Women Leaders and Its Effect on the Malleability of Automatic Gender Stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology, 40(5)*, 642–658. Diambil dari <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2004.02.003>
- Dewi, M. E., & Nugroho, C. (2017). Wacana Ketidaksetaraan Gender Pada Film Siti (A Discourse Of Gender Inequality In Siti Movie). *eProceedings of Management 4(3)*.
- Disney. (n.d.). *Sparkshorts Pixar Artists' Projects*. Diambil dari <https://disneyplusoriginals.disney.com/show/sparkshorts>
- Eriyanto. (2001). *Analisis Wacana: Pengantar Analisis Teks Media*. Yogyakarta: LKiS.
- Eriyanto. (2015). *ANALISIS WACANA Pengantar Analisis Teks Media*. Yogyakarta: LKiS.
- Failes, I. (2019). The Making of Pixar Short 'Purl.' Diambil 22 Juni 2021, dari <https://beforesandafters.com/2019/07/08/inside-the-making-of-pixar-short-purl/>
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender & Transformasi Sosial* (Kedua). Pustaka Pelajar.
- FilmIndonesia, & BEKRAF. (2019). *Pemandangan Umum Industri Film Indonesia*. Diambil dari https://www.kemenparekraf.go.id/asset_admin/assets/uploads/media/pdf/media_1589834208_PEMANDANGAN_UMUM_INDUSTRI_FILM_INDONE

SIA_2019.pdf

- Gauntlett, D. (2002). *Media, Gender and Identity An Introduction*. Routledge.
- Hartoyo, E. K., & Tanjung, S. (2018). Potret Perempuan Parangtritis dalam Film Siti. *Jurnal Avant Garde*, 6 No. 1(Juni).
- Hasyim, N. (2017). Kajian Maskulinitas dan Masa Depan Kajian Gender dan Pembangunan di Indonesia. *JSW: Jurnal Sosiologi Walisongo*, 1. 65. <https://doi.org/10.21580/jsw.2017.1.1.1938>.
- Holtzman, L., & Sharpe, L. (2014). *Media Message: what film, television, and popular music teach us about race class, gender, and sexual orientation*. M.E.Sharpe.
- Huang, J. et al. (2019). *Women in the Workplace 2019*. Diambil dari <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2019>
- Humanitas. (n.d.). The Humanitas Prize. Diambil 9 Februari 2021, dari humanitasprize website: <https://www.humanitasprize.org/the-humanitas-prize>
- IMDb. (n.d.-a). In a World... (2013). Diambil 9 Februari 2021, dari IMDb website: https://www.imdb.com/title/tt2294677/?ref_=ttfc_fc_tt
- IMDb. (n.d.-b). Purl (2018). Diambil 9 Februari 2021, dari IMDb website: https://www.imdb.com/title/tt8980868/?ref_=ttfc_fc_tt
- Isaacson, A. (2012). Why Men Always Tell You to See Movies. Diambil 22 Juni 2021, dari <https://www.nytimes.com/2012/01/29/movies/trailer-voice-over-work-scarce-for-women.html>
- Iskandar. (2018). Kesenjangan Gender di Industri e-Commerce Indonesia. Diambil dari <https://www.liputan6.com/teknoread/3607075/kesenjangan-gender-di-industri-e-commerce-indonesia>
- Jackson, K. (2019). Breaking Up the “Bro Culture” – Your Top Tips! Diambil 22 Juni 2021, dari <https://www.mindtools.com/blog/breaking-bro-culture-tips/>
- Katadata, T. P. (2018a). *6 Subsektor Ekonomi Kreatif yang Paling Didominasi Laki-laki*. Diambil dari <https://katadata.co.id/timrisetdanpublikasi/infografik/5e9a55d37eb08/6-subsektor-ekonomi-kreatif-yang-paling-didominasi-laki-laki>
- Katadata, T. P. (2018b). Penyebab Kesenjangan Gender di Dunia Kerja. In *Katadata.co.id*. Diambil dari <https://katadata.co.id/infografik/2018/07/20/penyebab-kesenjangan-gender-di-dunia-kerja>
- Katadata, T. P. (2018c). *Perempuan Indonesia Merajai Ekonomi Kreatif*. Diambil dari <https://katadata.co.id/timpublikasikatadata/infografik/5e9a55d46665a/perempuan-indonesia-merajai-ekonomi-kreatif>
- Katadata, T. P. (2019). *Jabatan Senior Perempuan Pekerja Masih Belum Merata*. Diambil dari <https://katadata.co.id/timpublikasikatadata/infografik/5e9a519331da8/jabatan-senior-perempuan-pekerja-masih-belum-merata>
- Katadata, T. R. dan P. (2018). *Partisipasi Perempuan dalam STEM Merosot Saat Masuk Dunia Kerja*. Diambil dari <https://katadata.co.id/timpublikasikatadata/infografik/5e9a55deb480f/partisip>

- asi-perempuan-dalam-stem-merosot-saat-masuk-dunia-kerja
- Kumurur, V. (2010). *Pembangunan Kota & Kondisi Kemiskinan Perempuan*. Manado: PPLH-SDA Unsrat Press.
- Lauzen, Martha M, P. . (2021). *The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top U.S. Films of 2020*. Diambil dari https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2021/01/2020_Celluloid_Ceiling_Report.pdf
- Lengermann, P. M., & Niebrugge-Brantley, J. (2012). Classical Feminist Social Theory. In *Handbook of Social Theory*. <https://doi.org/10.4135/9781848608351.n11>
- Martinez, N. (2019). *Unmasking Hegemonic Masculinity: Masculine Representations*. University of Colorado Colorado Springs.
- McKinsey&Company, & LeanIn.Org. (2020). *Women in the Workplace*. Diambil dari https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf
- Meutia, F. (2017). MEMBACA “TINUNG” DALAM FILM CA BAU KAN: Analisis Wacana Kritis Dalam Perspektif Gender. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.24252/jdt.v18n1dnk01>
- Mills, S. (2007). *Diskursus* (Terj. A. N; M. Syukri & A. Fajri, Ed.). Qalam.
- Mojo, B. O. (n.d.). In a World... (2013). Diambil 9 Februari 2021, dari https://www.boxofficemojo.com/title/tt2294677/?ref_=bo_tt_ti
- Nasir, P. (2015). Dominasi Maskulinitas dalam Militer: Analisis Konstruksi Budaya terhadap Gender dalam Militer melalui Film Perang. *Andalas Journal of International Studies (AJIS)*, 3. 126. <https://doi.org/10.25077/ajis.3.2.126-147.2014>
- Nijjar, J. K. (2019). Mutated Masculinities: A Critical Discourse Analysis of the New Lad and the New Man in Sons of Anarchy and Ray Donovan. *Journal of Men's Studies*, 27(1), 24–44. <https://doi.org/10.1177/1060826518782196>
- NPR. (2013). In “A World,” All Voice-Overs Are Not Created Equal. Diambil dari NPR website: <https://www.npr.org/2013/08/08/210135579/in-a-world-all-voice-overs-are-not-created-equal>
- Profil Perempuan Indonesia 2020*. (2021). Diambil dari <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil-perempuan-indonesia-tahun-2020>
- Putera, R. (2019). *Gaya Hidup Laki-laki Dalam Media Sosial (Analisis Semiotika Akun Instagram Klub Motor Conexs)*. Universitas Airlangga.
- Qureshi, F. (2018). Pseudo Feminism. Diambil 22 Juni 2021, dari <https://nation.com.pk/15-Aug-2018/pseudo-feminism>
- Ryder, C. (2008). Movie trailers lack female narrators. Diambil 20 Juni 2021, dari <https://variety.com/2008/film/markets-festivals/movie-trailers-lack-female-narrators-1117995618/>
- Sarva, A., & Fielding, J. (2017). 10 Signs You’ve Got a Toxic Workplace Culture, Bro. Diambil 12 Juli 2021, dari https://www.entrepreneur.com/article/300514?utm_source=pocket_mylist
- Schellong, M. (2019). Pixar’s SparkShorts Set Out To Ignite More Diversity in Animation. Diambil 9 Februari 2021, dari

- <https://www.npr.org/2019/04/17/709644139/pixars-sparkshorts-set-out-to-ignite-more-diversity-in-animation>
- Scott-Samuel, A. (2008). Patriarchy, Masculinities and Health Inequalities. *Gaceta Sanitaria*, 23(2).
- SIGGRAPH, A. (n.d.). Apa itu ACM SIGGRAPH? Diambil 9 Februari 2021, dari <https://www.siggraph.org/about/what-is-acm-siggraph/indonesian/>
- Smith, C. M. (2013). Lake Bell's New Movie Asks Why More Women Aren't Used to Narrate Movie Trailers. Diambil 19 Juni 2021, dari <https://www.hollywoodreporter.com/news/general-news/lake-bells-a-world-asks-602872/>
- Smith, D., & Al, E. (2011). A Modulatory Effect of Male Voice Pitch On Long-Term Memory In Women: Evidence of Adaptation For Mate Choice? *Memory & Cognition*. <https://doi.org/10.1007/s13421-011-0136-6>
- Tifannie. (2019). Bro Joke. Diambil 2 Juni 2021, dari <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Bro Joke>
- Tutorial Purl untuk Pemula. (2016). Diambil dari <http://www.dirajut.com/tutorial-purl-untuk-pemula.html>
- Walsh, K. (2019). Pixar's 'Purl': Knowing the Fiber Community Makes It Even Better. Diambil 19 Juni 2021, dari <https://geekmom.com/2019/02/pixars-purl-knowing-the-fiber-community-makes-it-even-better/>
- Ziv, S. (2018). 7 Striking Facts About the State of Women in the Workplace. Diambil 22 Juni 2021, dari <https://www.themuse.com/advice/7-striking-facts-women-in-the-workplace-2018>

